

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική**



ΠΜΣ στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ • ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Προκλήσεις επαγγελματικής εξέλιξης στο χώρο της μη εξειδικευμένης εργασίας

Μια κοινωνιολογική διερεύνηση των εμποδίων και των δυνατοτήτων

Αικατερίνη Κολοκούρη

Βασίλειος Γιαννόπουλος

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική

Καλαμάτα, Φεβρουάριος 2026

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική**



ΠΜΣ στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ • ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Γιαννόπουλος Βασίλειος

**Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

Μακρής Ηλίας

**Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο
Πελοποννήσου**

Μαυριδόγλου Γεώργιος

**Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο
Πελοποννήσου**

Αικατερίνη Κολοκούρη

UNIVERSITY OF PELOPONNESE

DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE

Master Program in Accounting and Finance



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Postgraduate Thesis

Challenges of professional development in the field of unskilled work

A sociological investigation of obstacles and possibilities

Aikaterini Kolokouri

Vasileios Giannopoulos

Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the University of Peloponnese.
This dissertation is part of the requirements for obtaining the Master's Degree in Accounting and
Finance

Kalamata, February 2026

UNIVERSITY OF PELOPONNESE
DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE

Master Program in Accounting and Finance



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Thesis Committee

Giannopoulos Vasileios

**Associate Professor, Department of Accounting and Finance, University of the
Peloponnese**

Makris Ilias

Professor, Department of Accounting and Finance, University of the Peloponnese

Mavridoglou Georgios

**Assistant Professor, Department of Accounting and Finance, University of
Peloponnese**

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1)** Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

- 2)** Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

*«Η εκπαίδευση είναι το ισχυρότερο όπλο που
μπορείς να χρησιμοποιήσεις για να αλλάξεις
τον κόσμο.»*

— Nelson Mandela

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες προς τον κ. Βασίλειο Γιαννόπουλο για τη στήριξη, την καθοδήγηση και τη βοήθεια που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας εργασίας.

Ευχαριστώ επίσης όλους τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στην έρευνα και συνέβαλαν ουσιαστικά με τις απαντήσεις και τις εμπειρίες τους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου και την αδελφή μου για τη διαρκή υποστήριξή τους, καθώς και το σύζυγό μου και τα τρία μου παιδιά για την υπομονή, την κατανόηση και τη στήριξη που μου προσέφεραν σε όλη αυτή τη διαδρομή.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενα

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	VII
Περίληψη στα Ελληνικά	XI
Abstract	XII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	XIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	XVI
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	XVIII
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή	1
1.1 Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας	2
1.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	2
1.3 Μεθοδολογία	3
1.4. Διάρθρωση της εργασίας.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εργασιακές συνθήκες και συμβάσεις στην ανειδίκευτη εργασία	5
2.1. Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας	5
2.2. Προσδιορισμός και κατηγοριοποίηση των μισθωτών.....	5

2.3. Τύποι μισθού (ημερομίσθιο, ωρομίσθιο, σταθερός μισθός).....	6
2.4. Υπερεργασίες – Υπερωρίες	7
2.5. Παροχές και Αποζημιώσεις Εργαζομένων	8
2.6. Διάρκεια και Τύποι Συμβάσεων Εργασίας: Ορισμένου και Αορίστου Χρόνου	10
2.7. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας	11
2.8. Ψηφιακή κάρτα εργασίας και Εργάνη – Εργαλεία ελέγχου εργασίας.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Κοινωνικά και Ψυχολογικά Χαρακτηριστικά Ανειδίκευτων Εργαζομένων.....	15
3.1. Κοινωνικά και Μορφωτικά Χαρακτηριστικά στην Ελλάδα.....	15
3.2. Στερεότυπα και Κοινωνική Αντίληψη	15
3.3. Αυτοεικόνα και Ψυχολογικές Παράμετροι.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Εμπόδια στην Επαγγελματική Εξέλιξη των Ανειδίκευτων Εργαζομένων.....	18
4.1. Οικονομικά Εμπόδια	18
4.2. Έλλειψη Χρόνου και Πρόσβασης στην Εκπαίδευση	19
4.3. Έλλειψη Ψηφιακών Δεξιοτήτων	20
4.4. Ο Ρόλος του Εργοδότη και των Συνθηκών Εργασίας.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η Πολιτεία και η Επαγγελματική Κατάρτιση.....	24
5.1. Υφιστάμενες Πολιτικές (ΔΥΠΑ, ΕΣΠΑ, ΚΕΔΙΒΙΜ)	24
5.2. Ευρωπαϊκές και Διεθνείς Στρατηγικές	26

5.3. Κενά και Προτάσεις Βελτίωσης.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Ψηφιακός Μετασχηματισμός και Νέες Προκλήσεις για τους Ανειδίκευτους Εργαζόμενους.....	30
6.1. Ψηφιοποίηση της Εργασίας και Μετασχηματισμός Θέσεων.....	30
6.2. Ψηφιακός Αναλφαβητισμός και Κοινωνικός Αποκλεισμός.....	31
6.3. Εργασιακό Άγχος και Ανασφάλεια λόγω Τεχνολογίας.....	31
6.4. Η ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Διεθνές Θεωρητικό και Ερευνητικό Πλαίσιο.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου.....	36
8.1. Γραφήματα.....	36
8.2. Περιγραφική Ανάλυση.....	42
8.2.1 Pearson Correlations.....	42
8.2.2 Factor Analysis- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας.....	45
8.2.3 Factor Analysis- Εκπαίδευση και Εξέλιξη.....	51
8.2.4 Factor Analysis- Εμπόδια και Αντιλήψεις.....	56
8.3. Στατιστική Ανάλυση.....	60
8.3.1 Frequencies – Περιγραφική Στατιστική- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας.....	60
8.3.2 Frequencies – Περιγραφική Στατιστική Εκπαίδευση- Εκπαίδευση και Εξέλιξη.....	64

8.3.3 Frequencies – Περιγραφική Στατιστική- Εμπόδια και Αντιλήψεις	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Συζήτηση-Συμπεράσματα.....	75
9.1. Συμπεράσματα	75
9.2. Περιορισμοί της έρευνας	77
9.3. Προτάσεις Μελλοντικής Έρευνας	79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	80
Παράρτημα Α' Ερωτηματολόγιο	85
Παράρτημα Β' Γραφήματα.....	89

Περίληψη στα Ελληνικά

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά τους παράγοντες που συμβάλλουν στη διατήρηση των ανειδίκευτων εργαζομένων σε θέσεις χωρίς ουσιαστικές δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, εστιάζοντας στους μηχανισμούς κοινωνικής και επαγγελματικής στασιμότητας που διαμορφώνουν την εργασιακή τους πορεία. Η ανάλυση προσεγγίζει το φαινόμενο όχι ως αποτέλεσμα ατομικής ανεπάρκειας, αλλά ως σύνθετη διαδικασία που επηρεάζεται από κοινωνικούς, δημογραφικούς, εργασιακούς και ψυχολογικούς παράγοντες.

Για την επίτευξη του σκοπού της έρευνας, συλλέχθηκαν δεδομένα από εργαζόμενους μέσω ερωτηματολογίου, με έμφαση στις συνθήκες εργασίας, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, καθώς και στα εμπόδια και τις αντιλήψεις που σχετίζονται με την επαγγελματική εξέλιξη. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στον ρόλο των δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και οι οικογενειακές και οικονομικές υποχρεώσεις, τα οποία αναδεικνύονται ως καθοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής στασιμότητας.

Τα ευρήματα της έρευνας συμβάλλουν στην κατανόηση της παραμονής των ανειδίκευτων εργαζομένων σε χαμηλής ειδίκευσης θέσεις μέσα από τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των ίδιων των εργαζομένων και αναδεικνύουν την ανάγκη επαναπροσδιορισμού των πολιτικών απασχόλησης. Ειδικότερα, υπογραμμίζεται η σημασία της μετάβασης από τη λογική της αποκλειστικής ατομικής ευθύνης προς μια προσέγγιση κοινωνικής επένδυσης, με έμφαση στη συλλογική υποστήριξη, την οργανωμένη κατάρτιση και τη δημιουργία πραγματικών ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης.

Λέξεις-κλειδιά

ανειδίκευτοι εργαζόμενοι, επαγγελματική στασιμότητα, δημογραφικά χαρακτηριστικά, συνθήκες εργασίας, εκπαίδευση, επαγγελματική εξέλιξη

Abstract

This master's thesis examines the factors that contribute to the persistence of unskilled workers in positions with limited opportunities for professional development, focusing on the mechanisms of social and occupational stagnation that shape their employment trajectories. The phenomenon is approached not as a matter of individual deficiency, but as a complex process influenced by social, demographic, occupational, and psychological factors.

To achieve the aims of the study, data were collected from employees through a structured questionnaire, addressing working conditions, educational background, as well as perceived barriers and attitudes toward professional advancement. Particular emphasis is placed on demographic characteristics—such as age, level of education, and family and financial obligations—which emerge as critical determinants of limited mobility and long-term occupational stagnation.

The findings contribute to a deeper understanding of why unskilled workers remain in low-skilled positions, drawing on the experiences and perceptions of the workers themselves. The results highlight the need to reconsider employment and training policies, shifting away from an approach that emphasizes individual responsibility toward one based on social investment. In this context, professional development for unskilled workers requires collective support mechanisms, structured training opportunities, and targeted interventions that take into account workers' actual constraints and life conditions.

Keywords

unskilled workers, occupational stagnation, demographic characteristics, working conditions, education, professional development

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1 ΔΑ σε πίτα του φύλου των ερωτηθέντων.....	89
Γράφημα 2 ΔΑ σε πίτα της ηλικίας των ερωτηθέντων	90
Γράφημα 3 ΔΑ σε πίτα του υψηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει οι ερωτηθέντες.....	90
Γράφημα 4 ΔΑ σε πίτα της οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων	91
Γράφημα 5 ΔΑ σε πίτα της εθνικότητας/καταγωγής των ερωτηθέντων.....	91
Γράφημα 6 ΔΑ σε πίτα για ποια είναι η εργασία αυτή τη στιγμή των ερωτηθέντων.....	92
Γράφημα 7 ΔΑ σε πίτα πόσα χρόνια εργάζονται στην εργασία τους οι ερωτηθέντες.....	92
Γράφημα 8 ΔΑ σε πίτα για το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την εργασία τους οι ερωτηθέντες ...	93
Γράφημα 9 ΔΑ σε πίτα για το πόσο σταθερή θεωρούν την εργασία τους οι ερωτηθέντες	93
Γράφημα 10 ΔΑ σε πίτα για το αν είναι κουραστική η εργασία των ερωτηθέντων	94
Γράφημα 11 ΔΑ σε πίτα για το αν είναι ικανοποιημένοι από τις οικονομικές αποδοχές των ερωτηθέντων.....	94
Γράφημα 12 ΔΑ σε πίτα για το αν κάνουν συχνά υπερωρίες οι ερωτηθέντες	95
Γράφημα 13 ΔΑ σε πίτα αν πληρώνονται τις υπερωρίες που κάνουν οι ερωτηθέντες.....	95
Γράφημα 14 ΔΑ σε πίτα αν λαμβάνουν επιδόματα ή μπόνους οι ερωτηθέντες	96
Γράφημα 15 ΔΑ σε πίτα για το πόσο σημαντική θεωρείται η εξειδίκευση για την επαγγελματική εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές) των ερωτηθέντων	96

Γράφημα 16 ΔΑ σε πίτα αν θεωρείται ότι έχουν πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης οι ερωτηθέντες.....	97
Γράφημα 17 ΔΑ σε πίτα αν ο εργοδότης υποστηρίζει την επαγγελματική εκπαίδευση των ερωτηθέντων.....	97
Γράφημα 18 ΔΑ σε πίτα αν έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια οι ερωτηθέντες.....	98
Γράφημα 19 ΔΑ σε πίτα αν προσπαθούν να βελτιώσουν την επαγγελματική τους κατάσταση οι ερωτηθέντες.....	98
Γράφημα 20 ΔΑ σε πίτα αν θα άλλαζαν επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία οι ερωτηθέντες.....	99
Γράφημα 21 ΔΑ σε πίτα αν έχουν σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον οι ερωτηθέντες	99
Γράφημα 22 ΔΑ σε πίτα πόσο συχνά νιώθουν ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (α. Έλλειψη γνωριμιών) οι ερωτηθέντες.....	100
Γράφημα 23 ΔΑ σε πίτα πόσο συχνά νιώθουν ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (α. Ηλικία) οι ερωτηθέντες	100
Γράφημα 24 ΔΑ σε πίτα πόσο συχνά νιώθουν ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (α. Οικογενειακές Υποχρεώσεις) οι ερωτηθέντες.....	101
Γράφημα 25 ΔΑ σε πίτα αν πιστεύουν ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας τους οι ερωτηθέντες	101
Γράφημα 26 ΔΑ αν θεωρούν ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους οι ερωτηθέντες.....	102

Γράφημα 27 ΔΑ σε πίδα αν πιστεύουν ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων οι ερωτηθέντες.....102

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Πίνακας Συσχετίσεων- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας	42
Πίνακας 2 KMO and Bartlett's Test- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας.....	45
Πίνακας 3 Total Variance Explained- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας.....	45
Πίνακας 4 Rotated Component Matrix ^a -Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας.....	46
Πίνακας 5 Πίνακας Συσχετίσεων- Εκπαίδευση και Εξέλιξη.....	48
Πίνακας 6 KMO and Bartlett's Test- Εκπαίδευση και Εξέλιξη	51
Πίνακας 7 Total Variance Explained- Εκπαίδευση και Εξέλιξη	52
Πίνακας 8 Component Matrix ^a - Εκπαίδευση και Εξέλιξη	53
Πίνακας 9 Πίνακας Συσχετίσεων- Εμπόδια και Αντιλήψεις	53
Πίνακας 10 KMO and Bartlett's Test- Εμπόδια και Αντιλήψεις.....	56
Πίνακας 11 Total Variance Explained- Εμπόδια και Αντιλήψεις	57
Πίνακας 12 Rotated Component Matrix ^a - Εμπόδια και Αντιλήψεις	57
Πίνακας 13 Περιγραφική Στατιστική- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας	60
Πίνακας 14 Κατανομή Συχνοτήτων- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας.....	62
Πίνακας 15 Περιγραφική Στατιστική Εκπαίδευση- Εκπαίδευση και Εξέλιξη	64
Πίνακας 16 Κατανομή Συχνοτήτων- Εκπαίδευση και Εξέλιξη	68
Πίνακας 17 Περιγραφική Στατιστική- Εμπόδια και Αντιλήψεις	69

Πίνακας 18 Κατανομή Συχνοτήτων- Εμπόδια και Αντιλήψεις.....	72
---	----

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Ν.	Νόμος
άρθ.	Άρθρο
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
Ο.ΜΕ.Δ.	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
ΕΡΓΑΝΗ	Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

INE/ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας/Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ILO	International Labour Organization
EIGE	European Institute for Gender Equality
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ΕΚΤ	Εθνικό Κέντρο τεκμηρίωσης
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΔΥΠΑ	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΚΕΔΙΒΙΜ	Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης

ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
EQF	European Qualifications Framework
ΚΠΑ	Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης
ERP	Enterprise Resource Planning
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Eurostat	Statistical Office of the European Union (Eurostat)
ΔΑ	Διαγραμματική Απεικόνιση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή

Στο σύγχρονο κόσμο της εργασίας, οι ραγδαίες τεχνολογικές, κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές έχουν αναδιαμορφώσει τις απαιτήσεις της αγοράς και τα προσόντα που ζητούνται από τους εργαζομένους. Παρά τις τάσεις για εξειδίκευση, ένα σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού εξακολουθεί να εργάζεται σε ανειδίκευτες θέσεις, χωρίς πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης ή κατάρτισης.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ανειδίκευτη εργασία θεωρείται ολοένα και πιο ευάλωτη στις αλλαγές της αγοράς, καθώς η αυτοματοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος οδηγούν σε συρρίκνωση των παραδοσιακών μορφών χειρωνακτικής εργασίας και σε αυξημένη ζήτηση για νέες δεξιότητες. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω στρατηγικών όπως η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων, δίνει έμφαση στο *reskilling* και *upskilling*, ώστε οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της ψηφιακής και πράσινης μετάβασης (European Commission, 2020).

Στην Ελλάδα, η αγορά εργασίας καταγράφει ανάλογες τάσεις. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη, η «ανειδίκευτη εργασία» τείνει να συρρικνώνεται, ενώ αυξάνεται η ζήτηση για επαγγέλματα που συνδέονται με την τεχνολογία, την ενέργεια και την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών (Capital.gr, 2024). Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει υψηλή συγκέντρωση εργαζομένων σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, με περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης και αυξημένη επισφάλεια (INE/ΓΣΕΕ, 2022).

Παράλληλα, η έλλειψη εγχώριου εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένους κλάδους έχει οδηγήσει την Ελλάδα να στραφεί στην προσέλκυση μεταναστών εργαζομένων. Σύμφωνα με την ανάλυση της Αγγελικής Δημητριάδη (2024), η στρατηγική αυτή επιχειρεί να καλύψει τις ανάγκες της αγοράς σε τομείς όπου η ανειδίκευτη ή χαμηλής ειδίκευσης εργασία παραμένει απαραίτητη, αναδεικνύοντας τόσο τις προοπτικές ενίσχυσης της παραγωγικότητας όσο και τις προκλήσεις ένταξης των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία και αγορά εργασίας.

Η ανάλυση αυτών των δεδομένων καταδεικνύει ότι η μελέτη της ανειδίκευτης εργασίας δεν αφορά μόνο μια κοινωνική κατηγορία εργαζομένων, αλλά σχετίζεται άμεσα με τις ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις. Η κατανόηση των εμποδίων που οδηγούν στη στασιμότητα και η διερεύνηση προοπτικών εξέλιξης είναι κρίσιμες για τη χάραξη πολιτικών που θα ενισχύσουν την κοινωνική συνοχή και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

1.1 Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διατήρηση των ανειδίκευτων εργαζομένων σε θέσεις χωρίς δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και η κατανόηση των μηχανισμών κοινωνικής και επαγγελματικής στασιμότητας που τους επηρεάζουν.

Η μελέτη στοχεύει στην ανάδειξη:

- Των κοινωνικών, οικονομικών και θεσμικών παραγόντων που περιορίζουν την πρόσβαση των ανειδίκευτων εργαζομένων σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανέλιξης.
- Του ρόλου που διαδραματίζουν οι προσωπικές αντιλήψεις, φόβοι ή ανασφάλειες στην αποτροπή της επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Του βαθμού στον οποίο το υπάρχον εργασιακό και εκπαιδευτικό σύστημα (δημόσιο ή ιδιωτικό) ενισχύει ή παρεμποδίζει τη μετάβαση από την ανειδίκευτη στην ειδικευμένη εργασία.
- Της επίδρασης της τεχνολογικής προόδου και του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού στη θέση των ανειδίκευτων εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

1.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της εργασίας είναι:

Ποιοι είναι οι βασικοί λόγοι που οδηγούν τους ανειδίκευτους εργαζομένους στη διατήρηση θέσεων χωρίς προοπτικές εξέλιξης, παρά τις αυξανόμενες απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας;

Επιμέρους ερωτήματα:

- Ποια είναι τα κοινωνικά και προσωπικά χαρακτηριστικά των ανειδίκευτων εργαζομένων που συνδέονται με την επαγγελματική τους στασιμότητα;
- Ποιοι κοινωνικοοικονομικοί και θεσμικοί παράγοντες περιορίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των ανειδίκευτων εργαζομένων;

- Σε ποιο βαθμό οι προσωπικές αντιλήψεις, οι φόβοι ή η έλλειψη κινήτρων παίζουν ρόλο στην απουσία εξέλιξης;
- Τι ρόλο διαδραματίζουν η πολιτεία, οι εργοδότες και το εκπαιδευτικό σύστημα στη δημιουργία ή άρση των εμποδίων επαγγελματικής ανάπτυξης;
- Ποιες είναι οι στάσεις και προθέσεις των ίδιων των ανειδίκευτων εργατών απέναντι στην κατάρτιση, την εξειδίκευση ή την αλλαγή επαγγελματικής πορείας;

1.3 Μεθοδολογία

Η έρευνα ακολουθεί ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση, με στόχο τη συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων για τις στάσεις, τις αντιλήψεις και τα εμπόδια που βιώνουν οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι.

Μέθοδος συλλογής δεδομένων: Δομημένο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά.

Θεματικές ενότητες ερωτηματολογίου:

- α) Δημογραφικά στοιχεία
- β) Εργασιακό προφίλ και συνθήκες εργασίας.
- γ) Εκπαίδευση και εξέλιξη.
- δ) Εμπόδια και αντιλήψεις.

Δείγμα: Ανειδίκευτοι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικές, βοηθητικές ή επαναλαμβανόμενες εργασίες, χωρίς επίσημη επαγγελματική κατάρτιση.

Ανάλυση δεδομένων: Περιγραφική στατιστική (μέσοι όροι, ποσοστά, κατανομές) και βασικοί συσχετισμοί (π.χ. ηλικία – πρόθεση για εξέλιξη).

Περιορισμοί της Έρευνας

Πρέπει να σημειωθεί ότι η έρευνα επικεντρώνεται κυρίως σε εργαζόμενους του δευτερογενούς τομέα (βιομηχανία, κατασκευές), χωρίς να καλύπτει εκτενώς τον τριτογενή τομέα. Επίσης, η χρήση ερωτηματολογίου μπορεί να περιορίσει την εις βάθος κατανόηση προσωπικών εμπειριών, καθώς

δεν περιλαμβάνονται ποιοτικές συνεντεύξεις. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μειώνουν τη σημασία των ευρημάτων, αλλά πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία τους.

1.4. Διάρθρωση της εργασίας

Η εργασία οργανώνεται σε εννιά κεφάλαια:

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Κεφάλαιο 2: Εργασιακές συνθήκες και συμβάσεις στην ανειδίκευτη εργασία.

Κεφάλαιο 3: Κοινωνικά και Ψυχολογικά Χαρακτηριστικά Ανειδίκευτων Εργαζομένων.

Κεφάλαιο 4: Εμπόδια στην Επαγγελματική Εξέλιξη των Ανειδίκευτων Εργαζομένων.

Κεφάλαιο 5: Η Πολιτεία και η Επαγγελματική Κατάρτιση.

Κεφάλαιο 6: Ψηφιακός Μετασχηματισμός και Νέες Προκλήσεις για τους Ανειδίκευτους Εργαζόμενους.

Κεφάλαιο 7: Διεθνές Θεωρητικό και Ερευνητικό Πλαίσιο

Κεφάλαιο 8: Αποτελέσματα ερωτηματολογίου

Κεφάλαιο 9: Συζήτηση-Συμπεράσματα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εργασιακές συνθήκες και συμβάσεις στην ανειδίκευτη εργασία

2.1. Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί τη θεμελιώδη μορφή εργασιακής σχέσης στο ελληνικό δίκαιο και συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Σύμφωνα με αυτήν, ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει προσωπικά την εργασία του στον εργοδότη, ενώ ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό. Κεντρικό χαρακτηριστικό της είναι η προσωπική εξάρτηση του εργαζομένου, η οποία εκδηλώνεται μέσω του δικαιώματος του εργοδότη να καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, καθώς και να παρέχει οδηγίες και εντολές που ο εργαζόμενος πρέπει να ακολουθεί. Παράλληλα, ο εργοδότης διατηρεί την αρμοδιότητα εποπτείας και ελέγχου της παρεχόμενης εργασίας, ώστε να διασφαλίζει την τήρηση των κατευθύνσεων του.

Σε αντίθεση με άλλους τύπους συμβάσεων, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας το αντικείμενο είναι η παροχή της εργασίας καθαυτής και όχι το τελικό αποτέλεσμα. Ο εργαζόμενος ευθύνεται για την επιμελή εκτέλεση των καθηκόντων του και όχι για την επίτευξη συγκεκριμένου «έργου». Η εργατική νομοθεσία ρυθμίζει δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών, διασφαλίζοντας ένα πλαίσιο προστασίας και ισορροπίας στην εργασιακή σχέση (Κουκιάδης, 1995· Υπ. Εργασίας/ΣΕΠΕ).

2.2. Προσδιορισμός και κατηγοριοποίηση των μισθωτών

Η ελληνική εργατική νομοθεσία διακρίνει τους μισθωτούς σε υπαλλήλους και εργάτες με βάση κυρίως τη φύση της παρεχόμενης εργασίας και όχι τον τυπικό τίτλο θέσης. Ως υπάλληλος νοείται ο μισθωτός που παρέχει κατεξοχήν πνευματική εργασία· η νομολογία έχει αναγνωρίσει ως υπαλληλικές και ειδικότητες με χειρωνακτικά στοιχεία, όταν προϋποθέτουν θεωρητική κατάρτιση, εξειδίκευση, εμπειρία και ανάληψη ευθύνης. Εργάτης είναι ο μισθωτός που προσφέρει κυρίως χειρωνακτική/σωματική εργασία, ιδίως στον παραγωγικό ή τεχνικό τομέα (εργατοτεχνίτες, τεχνίτες, μαθητευόμενοι, υπηρετικό προσωπικό).

Στην πράξη υπάρχει και εσωτερική διάκριση μεταξύ ανειδίκευτων και ειδικευμένων εργατών, ανάλογα με την απαιτούμενη εκπαίδευση/εμπειρία. Η κατηγοριοποίηση δεν ορίζεται ρητά στον Αστικό Κώδικα, όμως έχει παγιωθεί νομολογιακά και επηρεάζει καθεστώςτα αποζημίωσης και προειδοποίησης (Ν. 2112/1920). Η διάκριση έχει πρακτική σημασία για μισθολογικούς όρους, κινητικότητα και πρόσβαση σε εξέλιξη (Κουκιάδης, 1995).

2.3. Τύποι μισθού (ημερομίσθιο, ωρομίσθιο, σταθερός μισθός)

Ο μισθός συνίσταται σε χρηματικές αποδοχές και, ενδεχομένως, σε παροχές σε είδος, όπως σίτιση ή στέγαση, όταν αυτές προβλέπονται από τη σύμβαση εργασίας ή τις συλλογικές ρυθμίσεις. Η καταβολή του γίνεται περιοδικά και σε σταθερά χρονικά διαστήματα, σύμφωνα με όσα ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ), τις ατομικές συμφωνίες ή τα έθιμα που ισχύουν στον κλάδο.

Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται ο βασικός μισθός και τα επιδόματα, όπως το επίδομα αδείας, τα δώρα εορτών, οι πρόσθετες αμοιβές για υπερωριακή ή επικίνδυνη εργασία, καθώς και κάθε παροχή που καταβάλλεται με συνέπεια και νομιμότητα.

Νόμιμος και συμβατικός μισθός

Ο νόμιμος μισθός συνιστά το ελάχιστο ύψος αμοιβής που ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις ΣΣΕ, διαιτητικές αποφάσεις ή υπουργικές ρυθμίσεις. Σε αυτόν εντάσσονται τόσο ο βασικός μισθός όσο και τα θεσμοθετημένα επιδόματα.

Ο συμβατικός μισθός είναι το ποσό που συμφωνείται ατομικά μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, προφορικά ή γραπτά, και το οποίο δεν μπορεί να υπολείπεται του νόμιμου μισθού. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο συμβατικός μισθός υπερβαίνει το κατώτατο θεσμοθετημένο όριο και ενδέχεται να περιλαμβάνει επιπλέον παροχές ή μπόνους.

Ειδικές μορφές αμοιβής

Σταθερός μισθός (μηνιαίος): Χορηγείται σε μηνιαία βάση, αφορά κυρίως υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης και προσφέρει σταθερότητα εισοδήματος και δυνατότητα οικονομικού

προγραμματισμού. Η σταθερότητα αυτή ευνοεί την κοινωνική ενσωμάτωση, καθώς διευκολύνει την πρόσβαση σε στεγαστικά δάνεια ή άλλες μορφές οικονομικής υποστήριξης.

Ημερομίσθιο: Πρόκειται για την αμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος ανά ημέρα εργασίας. Εφαρμόζεται κυρίως σε χειρωνακτικές ή τεχνικές θέσεις και σε κλάδους με διακεκομμένη απασχόληση. Ο εργαζόμενος πληρώνεται τόσα ημερομίσθια όσες ημέρες εργάστηκε, ενώ στην πενθήμερη εργασία συχνά υπολογίζεται και η έκτη ημέρα ως εργάσιμη.

Ωρομίσθιο: Η αμοιβή υπολογίζεται ανά ώρα εργασίας και συναντάται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, εποχικής ή περιστασιακής εργασίας. Προσφέρει ευελιξία στον εργοδότη, αλλά συνοδεύεται από υψηλή επισφάλεια για τον εργαζόμενο, ο οποίος στερείται σταθερό εισόδημα και πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές.

Σχέση τύπων μισθού και εργασιακής επισφάλειας

Η μορφή μισθού επηρεάζει καθοριστικά τη σταθερότητα και τις προοπτικές εξέλιξης του εργαζομένου. Οι ανειδίκευτοι μισθωτοί απασχολούνται συχνά με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο, γεγονός που ενισχύει την εργασιακή επισφάλεια και δυσχεραίνει την πρόσβαση σε κατάρτιση και επαγγελματικό σχεδιασμό. Αντίθετα, ο σταθερός συμβατικός μισθός, ιδιαίτερα σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, συμβάλλει στην εργασιακή ασφάλεια και μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για επαγγελματική ανέλιξη. Η επικράτηση επισφαλών μορφών αμοιβής σε ανειδίκευτες θέσεις δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο στασιμότητας, καθώς η βραχυπρόθεσμη και ασταθής απασχόληση αποθαρρύνει την επένδυση σε δεξιότητες και εκπαίδευση.

2.4. Υπερεργασίες – Υπερωρίες

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό εργατικό δίκαιο, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας διαφοροποιείται ανάλογα με το σύστημα απασχόλησης. Στο εξαήμερο σύστημα, το εβδομαδιαίο ωράριο ανέρχεται σε 40 ώρες, κατανεμημένες σε 6 ώρες και 40 λεπτά ημερησίως, ενώ το ανώτατο νόμιμο ωράριο μπορεί να φτάσει τις 48 ώρες (8 ώρες ημερησίως). Αντίστοιχα, στο πενθήμερο σύστημα, το πλήρες ωράριο είναι 8 ώρες ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαίως, με δυνατότητα

υπέρβασης έως τις 9 ώρες την ημέρα, χωρίς να λογίζεται ως υπερωρία, εφόσον δεν υπερβαίνεται το συνολικό εβδομαδιαίο όριο των 45 ωρών (Ν. 4808/2021, άρθ. 58).

Η υπερεργασία αφορά την απασχόληση πέραν του συμβατικού αλλά εντός του ανώτατου νόμιμου ωραρίου. Στο πενθήμερο, υπερεργασία θεωρείται η απασχόληση από 41 έως 45 ώρες εβδομαδιαίως, ενώ στο εξαήμερο, από 41 έως 48 ώρες εβδομαδιαίως. Οι ώρες υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 20% (ΕΓΣΣΕ, 1975· Ν. 4808/2021, άρθ. 58).

Η υπερωρία (ή υπερωριακή απασχόληση) ορίζεται ως η εργασία που παρέχεται πέραν του ανώτατου νόμιμου ωραρίου. Στο πενθήμερο σύστημα, υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των 9 ωρών ημερησίως ή των 45 ωρών εβδομαδιαίως, ενώ στο εξαήμερο σύστημα η υπέρβαση των 8 ωρών ημερησίως ή των 48 ωρών εβδομαδιαίως (Π.Δ. 27.06/04.07.1932· Ν. 4808/2021, άρθ. 58).

Σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021, το ανώτατο όριο υπερωριακής απασχόλησης ανέρχεται σε 150 ώρες ετησίως, με δυνατότητα παροχής έως τριών (3) ωρών ημερησίως. Η νόμιμη υπερωρία αμείβεται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%, ενώ η παράνομη υπερωρία (δηλαδή η απασχόληση πέραν των ορίων χωρίς τις προβλεπόμενες εγκρίσεις) αποζημιώνεται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%.

Η διάκριση μεταξύ υπερεργασίας και υπερωρίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς συνδέεται άμεσα με την προστασία των εργαζομένων, την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και τη διασφάλιση υγιών συνθηκών εργασίας (Κουκιάδης, 1995). Η καταστρατήγηση των ορίων οδηγεί σε εντατικοποίηση της εργασίας, αύξηση επαγγελματικής εξουθένωσης και ενίσχυση της επισφάλειας, ιδιαίτερα για τους ανειδίκευτους εργαζομένους που συχνά δεν έχουν τη δυνατότητα να αντιδράσουν σε εργοδοτικές πιέσεις.

2.5. Παροχές και Αποζημιώσεις Εργαζομένων

Στην ελληνική εργατική νομοθεσία προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει ορισμένες παροχές προς τους μισθωτούς, πέραν των τακτικών αποδοχών τους. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι το επίδομα και η αποζημίωση αδειάς, καθώς και τα δώρα εορτών Πάσχα και

Χριστουγέννων. Οι παροχές αυτές έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα, συνδέονται με τον χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου και κατοχυρώνονται από την ισχύουσα νομοθεσία (Ν. 539/1945· Ν. 4504/1966· Ν. 1082/1980· Υπουργική Απόφαση 19040/1981).

Επίδομα Αδείας

Εκτός από τις κανονικές αποδοχές της άδειας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται και ένα πρόσθετο ποσό γνωστό ως επίδομα αδείας. Το ποσό αυτό υπολογίζεται όπως οι αποδοχές αδείας, με ανώτατο όριο το μισό μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή τα δεκατρία (13) ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο (Ν. 539/1945). Το επίδομα, όπως και οι αποδοχές αδείας, καταβάλλεται προκαταβολικά στην αρχή της άδειας.

Αν η εργασιακή σχέση λήξει πριν ο εργαζόμενος λάβει την άδεια, το ποσό της άδειας και του επιδόματος καταβάλλεται κανονικά σε χρήμα. Εφόσον ο εργοδότης παραλείψει να χορηγήσει την άδεια μέχρι το τέλος Μαρτίου του επόμενου έτους, τότε οι αποδοχές της άδειας καταβάλλονται με προσαύξηση 100%, μαζί με το επίδομα αδείας (Ν. 539/1945).

Αποζημίωση Αδείας

Η αποζημίωση αδείας αφορά το ποσό που λαμβάνει ο εργαζόμενος όταν, για οποιονδήποτε λόγο, δεν έκανε χρήση της κανονικής άδειας μέχρι τη λήξη της εργασιακής του σχέσης. Αυτό ισχύει σε περίπτωση απόλυσης, παραίτησης ή λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου. Η αποζημίωση υπολογίζεται όπως οι αποδοχές άδειας και περιλαμβάνει και το επίδομα (Ν. 539/1945).

Στα πρώτα δύο έτη απασχόλησης, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με δύο ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα εργασίας, καθώς και επίδομα αδείας ίσο με δύο ημερομίσθια (με ανώτατο όριο μισό μηνιαίο μισθό ή δεκατρία ημερομίσθια). Από το τρίτο έτος και μετά, ο υπολογισμός γίνεται με βάση τις πλήρεις αποδοχές άδειας και επιδόματος (Ν. 1346/1983).

Δώρο Εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Στην ελληνική νομοθεσία, τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν θεσμοθετημένες παροχές που ισχύουν για όλους τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται με πλήρη ή μερική απασχόληση και ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης (ΥΑ 19040/1981· Ν. 1082/1980).

Δώρο Χριστουγέννων: Αντιστοιχεί σε έναν μηνιαίο μισθό ή 25 ημερομίσθια. Καταβάλλεται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διαρκεί από 1 Μαΐου έως 31 Δεκεμβρίου. Για μικρότερη διάρκεια, αντιστοιχεί αναλογία 1/25 του μισθού ή ημερομισθίου για κάθε 19 ημέρες εργασίας.

Δώρο Πάσχα: Ισούται με μισό μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια. Δίνεται ακέραιο εφόσον ο εργαζόμενος απασχολήθηκε από 1 Ιανουαρίου έως 30 Απριλίου, ενώ για μικρότερη διάρκεια υπολογίζεται αναλογία 1/15 για κάθε 8 ημέρες εργασίας.

Το δώρο Πάσχα καταβάλλεται έως τη Μεγάλη Τετάρτη και το δώρο Χριστουγέννων μέχρι τις 21 Δεκεμβρίου κάθε έτους (ΥΑ 19040/1981). Ακόμα και αν η σύμβαση λυθεί πριν τις γιορτές, ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογικά το μέρος που αντιστοιχεί στο διάστημα εργασίας του.

2.6. Διάρκεια και Τύποι Συμβάσεων Εργασίας: Ορισμένου και Αορίστου Χρόνου

Η διάρκεια αποτελεί καθοριστικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, καθώς διαμορφώνει τον τύπο της και επηρεάζει τον τρόπο λύσης της (Κουκιάδης, 1995). Στο ελληνικό δίκαιο, οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται κυρίως σε ορισμένου και αορίστου χρόνου, ανάλογα με το αν έχει προσδιοριστεί εκ των προτέρων χρονικός περιορισμός.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζεται από ρητά ή σιωπηρά καθορισμένη διάρκεια. Συνήθως συνδέεται με την ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή σκοπού και λύεται αυτοδικαίως με τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή καταβολή αποζημίωσης (Ν. 3986/2011, άρθ. 41). Ωστόσο, η επαναλαμβανόμενη ή διαδοχική χρήση τέτοιων συμβάσεων, όταν δεν υπάρχει αντικειμενική αιτιολόγηση, ενδέχεται να θεωρηθεί ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες, με αποτέλεσμα να μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομολογίας και του Ν. 2112/1920. Αντίθετα, η σύμβαση αορίστου χρόνου δεν περιλαμβάνει χρονικό περιορισμό και συνεχίζει να ισχύει μέχρι να λυθεί με καταγγελία

από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο. Η καταγγελία αποτελεί μονομερή δήλωση βούλησης και υπόκειται σε συγκεκριμένους νομικούς περιορισμούς, ιδίως όταν γίνεται από τον εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να τηρεί προθεσμίες και να καταβάλλει τυχόν αποζημίωση απόλυσης (Ν. 4808/2021, άρθ. 64-66). Για τον λόγο αυτό, η σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ότι παρέχει μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια στον εργαζόμενο (Ζερδελής, 2013). Η διάκριση μεταξύ συμβάσεων ορισμένου και αορίστου χρόνου έχει ουσιαστική σημασία, καθώς καθορίζει όχι μόνο τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αλλά και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών κατά τη λύση της. Επιπλέον, συνδέεται άμεσα με την προστασία του εργαζομένου από καταχρηστικές πρακτικές και συμβάλλει στη διασφάλιση της ισορροπίας στις εργασιακές σχέσεις.

2.7. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) αποτελεί γραπτή συμφωνία που συνάπτεται ύστερα από διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων ή ενός μεμονωμένου εργοδότη. Σκοπός της είναι η ρύθμιση των όρων απασχόλησης, όπως οι μισθοί, οι παροχές, οι συνθήκες εργασίας, καθώς και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των δύο πλευρών. Επιπλέον, οι Σ.Σ.Ε. συχνά περιλαμβάνουν διαδικασίες και κανόνες για την επίλυση διαφορών, διασφαλίζοντας έτσι την ομαλή λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

Στην περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία, τα μέρη δύνανται να προσφύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), ο οποίος έχει τη δυνατότητα να εκδώσει Διαιτητική Απόφαση (Δ.Α.) με ισχύ αντίστοιχη των Σ.Σ.Ε. (Ν. 1876/1990). Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των συλλογικών συμβάσεων είναι ότι κατά κανόνα προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους για τους εργαζομένους σε σχέση με τα ελάχιστα που ορίζει η εργατική νομοθεσία.

Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες, ανάλογα με το εύρος εφαρμογής τους (Ν. 1876/1990, άρθρο 2):

Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ): Αφορούν όλους τους εργαζόμενους της χώρας και καθορίζουν βασικούς ελάχιστους όρους εργασίας.

Κλαδικές Συμβάσεις: Αφορούν εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε συγκεκριμένη πόλη, περιφέρεια ή και πανελλαδικά.

Επιχειρησιακές Συμβάσεις: Αφορούν αποκλειστικά τους εργαζόμενους μιας συγκεκριμένης επιχείρησης.

Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις: Αφορούν εργαζόμενους ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ή συναφών ειδικοτήτων σε όλη τη χώρα.

Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις: Αφορούν εργαζόμενους συγκεκριμένου επαγγέλματος ή συναφών ειδικοτήτων σε ορισμένη πόλη ή περιφέρεια.

Η ύπαρξη και εφαρμογή των Σ.Σ.Ε. συμβάλλει ουσιαστικά στην κατοχύρωση συλλογικών δικαιωμάτων, στην αποτροπή καταχρηστικών πρακτικών και στη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης στην αγορά εργασίας.

2.8. Ψηφιακή κάρτα εργασίας και Εργάνη – Εργαλεία ελέγχου εργασίας

Η αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων για την παρακολούθηση και τον έλεγχο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχει αποτελέσει σημαντικό βήμα προς την ενίσχυση της διαφάνειας και την καταπολέμηση της αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας. Δύο βασικοί πυλώνες αυτής της στρατηγικής είναι το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, που έχουν θεσπιστεί και λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

ΕΡΓΑΝΗ

Το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» δημιουργήθηκε το 2013 με στόχο τον εκσυγχρονισμό της εποπτείας της αγοράς εργασίας (Υπουργείο Εργασίας). Η πλατφόρμα είναι διασυνδεδεμένη με τον

ΟΑΕΔ και τον ΕΦΚΑ, επιτρέποντας τον έλεγχο και την καταγραφή βασικών εργασιακών διαδικασιών, όπως οι προσλήψεις, οι αποχωρήσεις και οι μεταβολές συμβάσεων.

Με τον τρόπο αυτό συμβάλλει:

- στην αντιμετώπιση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας,
- στη μείωση της γραφειοκρατίας για τις επιχειρήσεις,
- στη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων,
- καθώς και στη συλλογή πολύτιμων στατιστικών στοιχείων για την αγορά εργασίας.

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να καταχωρούν ηλεκτρονικά συγκεκριμένα έντυπα (Ε3, Ε4, Ε5, Ε6, Ε7, Ε8, Ε9, Ε10), τα οποία ενημερώνουν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και τον ΟΑΕΔ (Υπουργείο Εργασίας, 2013). Το 2024 το «ΕΡΓΑΝΗ» αναβαθμίστηκε σε «ΕΡΓΑΝΗ II», θέτοντας τις βάσεις για την υλοποίηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεσμοθετήθηκε με τον άρθρο 74 του Ν.4808/2021 ως σύγχρονο εργαλείο παρακολούθησης του χρόνου απασχόλησης. Το σύστημα καταγράφει σε πραγματικό χρόνο την έναρξη και λήξη της εργασίας, τις υπερωρίες, καθώς και τα διαλείμματα, διασφαλίζοντας την τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας.

Η Ψηφιακή Κάρτα λειτουργεί πλήρως διασυνδεδεμένη με το «ΕΡΓΑΝΗ II», το οποίο ενημερώνεται αυτόματα και χαρακτηρίζει τις ώρες ως κανονικό ωράριο, υπερεργασία, υπερωρία ή διευθέτηση. Η εφαρμογή ξεκίνησε την 1η Ιουλίου 2022 στις τράπεζες και στα σούπερ μάρκετ με πάνω από 250 εργαζόμενους και σταδιακά επεκτείνεται σε όλο το φάσμα των επιχειρήσεων.

Το μέτρο συμβάλλει:

- στην εξάλειψη των απλήρωτων υπερωριών,
- στη μείωση της εισφοροδιαφυγής,
- στην ενίσχυση της ισότητας και της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας.

Εκτός από την προστασία των εργαζομένων, η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας λειτουργεί και ως εργαλείο ορθής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού για τις επιχειρήσεις, βελτιώνοντας την αποδοτικότητα και την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Κοινωνικά και Ψυχολογικά Χαρακτηριστικά Ανειδίκευτων Εργαζομένων

3.1. Κοινωνικά και Μορφωτικά Χαρακτηριστικά στην Ελλάδα

Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι αποτελούν μια κοινωνική ομάδα με ιδιαίτερη κοινωνική και μορφωτική ταυτότητα, η οποία συνδέεται στενά με τη χαμηλή πρόσβαση σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες. Στην ελληνική πραγματικότητα, η ανειδίκευτη εργασία χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά ευελιξίας, εποχικότητας και επισφάλειας, φαινόμενα που εντάθηκαν ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 2010 (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2014).

Τα μορφωτικά χαρακτηριστικά των ανειδίκευτων εργαζομένων καταδεικνύουν χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης ενηλίκων, γεγονός που περιορίζει την επαγγελματική κινητικότητα και τη δυνατότητα απόκτησης νέων δεξιοτήτων (ΚΕΠΕ, 2019). Παράλληλα, μεγάλο ποσοστό των ανειδίκευτων εργαζομένων στην Ελλάδα αποτελείται από μετανάστες, οι οποίοι συχνά απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης με μειωμένα δικαιώματα και ασταθείς συνθήκες εργασίας (Ζωγραφάκης, Κόντης & Μητράκος, 2009).

Η κοινωνική προέλευση και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο συνιστούν κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο αντιμετωπίζουν περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης, καθώς η έλλειψη κοινωνικού κεφαλαίου μειώνει την πρόσβασή τους σε πληροφορίες, δίκτυα και ευκαιρίες (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2022).

Συνολικά, η ανειδίκευτη εργασία στην Ελλάδα συνδέεται με κοινωνικό αποκλεισμό, εισοδηματική ανισότητα και έλλειψη πρόσβασης σε δια βίου μάθηση, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο που διαιωνίζει τη στασιμότητα αυτής της κοινωνικής ομάδας.

3.2. Στερεότυπα και Κοινωνική Αντίληψη

Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι αποτελούν συχνά αντικείμενο κοινωνικών στερεοτύπων, τα οποία συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας υποτιμητικής εικόνας γύρω από την εργασία τους. Η κοινή

αντίληψη συνδέει την ανειδίκευτη εργασία με χαρακτηριστικά όπως χαμηλή φιλοδοξία, έλλειψη ικανοτήτων ή αδιαφορία για την πρόοδο (INE/ΓΣΕΕ, 2014). Τα μέσα ενημέρωσης και ο δημόσιος λόγος συχνά ενισχύουν αυτή την εικόνα, παρουσιάζοντας τους ανειδίκευτους εργαζόμενους ως άτομα «χαμηλής αξίας» στην παραγωγική αλυσίδα.

Η κοινωνική αυτή αναπαράσταση επηρεάζει άμεσα την αυτοαντίληψη των εργαζομένων και ενισχύει την αίσθηση περιθωριοποίησης. Οι εργαζόμενοι που εσωτερικεύουν τέτοιου είδους στερεότυπα τείνουν να περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους και να θεωρούν την εκπαίδευση ή την επαγγελματική εξέλιξη ως «ξένη υπόθεση». Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (2019), οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά επισφαλούς απασχόλησης και χαμηλών αμοιβών, γεγονός που ενισχύει τον φαύλο κύκλο της ανασφάλειας και του αποκλεισμού.

Επιπλέον, η απουσία συστηματικών πολιτικών κατάρτισης και κοινωνικής ενδυνάμωσης εντείνει τη στερεοτυπική εικόνα του «ανειδίκευτου εργαζομένου» ως παθητικού αποδέκτη των συνθηκών, παρά ως ενεργού υποκειμένου στην επαγγελματική του πορεία. Η κοινωνική αυτή προκατάληψη έχει άμεσες επιπτώσεις τόσο στην ψυχολογική κατάσταση όσο και στην επαγγελματική συμπεριφορά των εργαζομένων.

3.3. Αυτοεικόνα και Ψυχολογικές Παράμετροι

Η αυτοεικόνα των ανειδίκευτων εργαζομένων συνδέεται άρρηκτα με τη θέση τους στο κοινωνικό και επαγγελματικό πεδίο. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η αίσθηση αδυναμίας επαγγελματικής ανέλιξης και ο φόβος απώλειας εργασίας αποτελούν βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική ευεξία των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας (INE/ΓΣΕΕ, 2022).

Η ψυχολογική πίεση που προκαλείται από τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας συχνά οδηγεί σε φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης και αποξένωσης από το εργασιακό περιβάλλον. Η αίσθηση αδυναμίας ελέγχου της επαγγελματικής πορείας ενισχύει φαινόμενα “μαθημένης αβοηθησίας” (learned helplessness), κατά τα οποία τα άτομα παύουν να πιστεύουν ότι οι προσπάθειές τους μπορούν να επιφέρουν ουσιαστική αλλαγή (Seligman, 1975).

Η ενίσχυση της αυτοεικόνας και της αυτοαποτελεσματικότητας των ανειδίκευτων εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί μέσα από πολιτικές συμβουλευτικής, ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και προγραμμάτων ενδυνάμωσης, τα οποία στοχεύουν στην αλλαγή της νοοτροπίας και στην ενθάρρυνση ενεργητικής συμμετοχής στη δια βίου μάθηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Εμπόδια στην Επαγγελματική Εξέλιξη των Ανειδίκευτων Εργαζομένων

4.1. Οικονομικά Εμπόδια

Η οικονομική αστάθεια αποτελεί έναν από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες που περιορίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των ανειδίκευτων εργαζομένων. Οι χαμηλοί μισθοί, η περιορισμένη εργασιακή ασφάλεια και η αδυναμία αποταμίευσης δημιουργούν ένα πλαίσιο ανασφάλειας, που αποτρέπει κάθε μορφή επένδυσης σε κατάρτιση ή αλλαγή επαγγελματικής πορείας.

Στην Ελλάδα, οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι συγκεντρώνονται κυρίως σε τομείς όπως η γεωργία, η οικοδομή, οι υπηρεσίες καθαριότητας, η εστίαση και η εποχική εργασία (ΕΛΣΤΑΤ, 2022). Οι κλάδοι αυτοί χαρακτηρίζονται από χαμηλές αποδοχές, περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης και υψηλό βαθμό εργασιακής επισφάλειας. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2022), οι εργαζόμενοι χαμηλής εκπαίδευσης είναι αυτοί που πλήττονται περισσότερο από φαινόμενα μερικής απασχόλησης, αδήλωτης εργασίας και χαμηλών εισοδημάτων.

Η δυσκολία συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης δεν περιορίζεται στα δίδακτρα ή στα έξοδα μετακίνησης, αλλά αφορά κυρίως το έμμεσο κόστος – δηλαδή την απώλεια ημερομισθίου ή μισθού κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι, που συχνά εργάζονται χωρίς σταθερό εισόδημα, αδυνατούν να αντέξουν ακόμη και μικρή μείωση αποδοχών.

Η οικονομική κρίση (2010–2018) και η πανδημία COVID-19 επιδείνωσαν περαιτέρω την κατάσταση, καθώς οι χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι βρέθηκαν στις πρώτες γραμμές των απολύσεων και περιορισμού ωραρίων, γεγονός που περιόρισε ακόμη περισσότερο τις δυνατότητές τους να επενδύσουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2021). Στην ελληνική πραγματικότητα, η οικονομική αβεβαιότητα δεν λειτουργεί μόνο ως εμπόδιο πρόσβασης στην εκπαίδευση, αλλά και ως διαρκής παράγοντας αναπαραγωγής ανισοτήτων.

Συνεπώς, η οικονομική πίεση δε λειτουργεί μόνο ως εμπόδιο πρόσβασης στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, αλλά και ως καθημερινός περιοριστικός παράγοντας που αποτρέπει την ανάληψη πρωτοβουλιών για επαγγελματική βελτίωση. Για να αρθεί αυτό το εμπόδιο, απαιτείται

ολοκληρωμένη πολιτική παρέμβαση: επιδότηση κόστους κατάρτισης, προστασία εισοδήματος, παροχή εκπαιδευτικών αδειών και ανάπτυξη ευέλικτων προγραμμάτων εκπαίδευσης που προσαρμόζονται στις ανάγκες εργαζομένων με ασταθή ωράρια.

4.2. Έλλειψη Χρόνου και Πρόσβασης στην Εκπαίδευση

Η έλλειψη χρόνου και η περιορισμένη πρόσβαση σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες αποτελούν μείζονα εμπόδια για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους που επιθυμούν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους ή να εξελιχθούν επαγγελματικά. Η φύση της εργασίας τους χαρακτηρίζεται συχνά από παρατεταμένα ωράρια, υπερωρίες, εναλλασσόμενες βάρδιες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, οι οποίες αφήνουν ελάχιστο διαθέσιμο χρόνο για συμμετοχή σε οργανωμένα προγράμματα κατάρτισης (ILO, 2020).

Στην ελληνική αγορά εργασίας, η πλειονότητα των ανειδίκευτων εργατών απασχολείται σε κλάδους όπως η εστίαση, το λιανικό εμπόριο, η καθαριότητα και η γεωργία, όπου η ευελιξία του εργοδότη υπερισχύει της ευελιξίας του εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι καλούνται να προσαρμόσουν τη ζωή τους στις ανάγκες της επιχείρησης, γεγονός που καθιστά δυσχερή την παρακολούθηση σταθερών εκπαιδευτικών κύκλων (INE ΓΣΕΕ, 2022).

Ένα ακόμη ζήτημα είναι η γεωγραφική πρόσβαση. Εργαζόμενοι σε αγροτικές ή απομακρυσμένες περιοχές συχνά δεν έχουν κοντά τους κατάλληλες δομές επιμόρφωσης, ενώ τα προγράμματα που διοργανώνονται σε αστικά κέντρα απαιτούν μετακινήσεις, οι οποίες συνεπάγονται οικονομικό και χρονικό κόστος. Έτσι, ακόμη και αν υπάρχουν διαθέσιμες δράσεις κατάρτισης, οι αντικειμενικοί περιορισμοί καθιστούν δύσκολη τη συμμετοχή (ΚΕΠΕ, 2021).

Η κατάσταση είναι πιο περίπλοκη για εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, κυρίως για τις γυναίκες που συχνά επωμίζονται το βάρος της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων μελών της οικογένειας. Σύμφωνα με την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2020), οι γυναίκες με χαμηλή εξειδίκευση συμμετέχουν λιγότερο σε δράσεις δια βίου μάθησης, ακριβώς επειδή δεν υπάρχει πρόβλεψη για ευέλικτες μορφές εκπαίδευσης που να συνδυάζονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Παράλληλα, το θεσμικό πλαίσιο της δια βίου μάθησης στην Ελλάδα παρουσιάζει αδυναμίες. Έρευνες έχουν δείξει ότι τα προγράμματα κατάρτισης συχνά στοχεύουν σε ήδη μορφωμένους ή καταρτισμένους εργαζόμενους, διευρύνοντας αντί να μειώνουν το χάσμα δεξιοτήτων (CEDEFOP, 2016). Ενδεικτικά, το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων χαμηλής εκπαίδευσης σε προγράμματα δια βίου μάθησης στην Ελλάδα παραμένει από τα χαμηλότερα στην ΕΕ (Eurostat, 2021).

Η απουσία ευέλικτων μορφών εκπαίδευσης (εξ αποστάσεως, απογευματινά/σαββατοκύριακα τμήματα, μικρής διάρκειας σεμινάρια) ενισχύει τον φαύλο κύκλο αποκλεισμού. Η ψηφιακή εκπαίδευση θα μπορούσε να αποτελέσει λύση, ωστόσο απαιτεί βασικές ψηφιακές δεξιότητες και πρόσβαση σε τεχνολογικά μέσα, τα οποία δεν είναι πάντα δεδομένα για τους ανειδίκευτους εργάτες (ΟΟΣΑ, 2019).

Συνεπώς, η έλλειψη χρόνου και πρόσβασης στην εκπαίδευση δεν είναι μόνο ατομικό πρόβλημα, αλλά και συστημικό ζήτημα, που αντανακλά την ανεπάρκεια των θεσμών να προσαρμοστούν στις ανάγκες των πλέον ευάλωτων ομάδων εργαζομένων. Για την αντιμετώπισή του απαιτείται:

- ανάπτυξη ευέλικτων και προσαρμοσμένων προγραμμάτων κατάρτισης,
- υποστήριξη από εργοδότες (εκπαιδευτικές άδειες, συνδυασμός εκπαίδευσης με εργασία),
- ενίσχυση της ψηφιακής πρόσβασης μέσω υποδομών και εξοπλισμού,
- τοπικές πρωτοβουλίες εκπαίδευσης με τη συμμετοχή δήμων και περιφερειών.

4.3. Έλλειψη Ψηφιακών Δεξιοτήτων

Στη σύγχρονη αγορά εργασίας, οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση όχι μόνο για θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, αλλά και για μεγάλο αριθμό επαγγελματών που παραδοσιακά θεωρούνταν «ανειδίκευτα». Από την υποχρέωση συμπλήρωσης ψηφιακών φορμών, μέχρι την επικοινωνία με εργοδότες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή εφαρμογών, η

χρήση της τεχνολογίας έχει καταστεί αναπόσπαστο κομμάτι της εργασιακής καθημερινότητας (OECD, 2019).

Ωστόσο, σημαντικό ποσοστό των ανειδίκευτων εργαζομένων δεν διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις στη χρήση υπολογιστών, στη διαχείριση βασικών προγραμμάτων γραφείου, ή στην αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων για την αναζήτηση και εύρεση εργασίας. Η έλλειψη αυτή περιορίζει την πρόσβαση τους σε ευκαιρίες εκπαίδευσης, καθώς πολλά προγράμματα κατάρτισης προσφέρονται πλέον αποκλειστικά διαδικτυακά, αλλά και σε κρίσιμες πληροφορίες για δικαιώματα, παροχές και επαγγελματικές ευκαιρίες (CEDEFOP, 2020).

Η ψηφιακή αποστέρηση σχετίζεται άμεσα με κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες. Έρευνες δείχνουν ότι οι ενήλικες με χαμηλό εισόδημα και χαμηλό μορφωτικό επίπεδο είναι οι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε ψηφιακά προγράμματα κατάρτισης, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο αποκλεισμού (Eurostat, 2021). Η ηλικία επίσης παίζει σημαντικό ρόλο: οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να στερούνται βασικές ψηφιακές δεξιότητες, ενώ οι νεότεροι έχουν συνήθως περισσότερες εμπειρίες με τεχνολογίες, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι η γνώση τους επαρκεί για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στην Ελλάδα, η Έκθεση Δεξιοτήτων του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ, 2021) καταγράφει ότι το 31% του ενήλικου πληθυσμού δεν διαθέτει επαρκείς ψηφιακές δεξιότητες, ενώ η Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2022) επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι χαμηλής εξειδίκευσης είναι οι πιο εκτεθειμένοι στον ψηφιακό αποκλεισμό. Το γεγονός αυτό μειώνει την ανταγωνιστικότητα τους στην αγορά εργασίας και τους καθιστά ιδιαίτερα ευάλωτους σε περιόδους κρίσης ή τεχνολογικών αλλαγών.

Η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελεί κρίσιμο βήμα για την καταπολέμηση του επαγγελματικού αποκλεισμού. Η ανάπτυξη δωρεάν, ευέλικτων και εύκολα προσβάσιμων προγραμμάτων κατάρτισης – τόσο με φυσική παρουσία σε τοπικές κοινότητες όσο και διαδικτυακά – μπορεί να δώσει στους ανειδίκευτους εργαζομένους τα εφόδια να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες. Παράλληλα, η στήριξη από την πολιτεία και τους εργοδότες, μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα εκμάθησης βασικών δεξιοτήτων (π.χ. ψηφιακός αλφαριθμητισμός, χρήση εργαλείων γραφείου, βασική ασφάλεια διαδικτύου), θα πρέπει να αποτελέσει στρατηγική προτεραιότητα.

4.4. Ο Ρόλος του Εργοδότη και των Συνθηκών Εργασίας

Ο εργοδότης και οι γενικότερες συνθήκες εργασίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη του ανειδίκευτου εργαζόμενου. Η δυνατότητα πρόσβασης σε εκπαίδευση, η στήριξη από την επιχείρηση, η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και οι προοπτικές ανέλιξης συνδέονται άμεσα με τη διάθεση και την ικανότητα του εργαζόμενου να αποκτήσει νέες δεξιότητες και να προοδεύσει.

Έρευνες έχουν δείξει ότι σε περιβάλλοντα όπου κυριαρχεί η εργασιακή ανασφάλεια, η υψηλή πίεση ή η απουσία υποστήριξης, οι εργαζόμενοι τείνουν να αποσύρονται από οποιαδήποτε πρωτοβουλία επαγγελματικής ανάπτυξης (Sennett, 2010). Ορισμένες επιχειρήσεις, ιδιαίτερα σε κλάδους χαμηλής προστιθέμενης αξίας, δεν επενδύουν στην κατάρτιση των εργατών τους είτε λόγω κόστους είτε επειδή θεωρούν ότι δεν είναι απαραίτητη για την παραγωγική διαδικασία. Η λογική αυτή οδηγεί στη διαιώνιση του χαμηλού επαγγελματικού επιπέδου και συμβάλλει στον φαύλο κύκλο της μη εξειδίκευσης (ILO, 2022).

Η στάση των εργοδοτών απέναντι στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση διαφέρει ανάλογα με το μέγεθος και τον προσανατολισμό της επιχείρησης. Μικρές επιχειρήσεις, ειδικά στον βιοτεχνικό ή κατασκευαστικό τομέα, διαθέτουν περιορισμένους πόρους για οργανωμένα προγράμματα επιμόρφωσης, ενώ συχνά δεν διαθέτουν και εξειδικευμένα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού (Eurofound, 2021). Αντίθετα, μεγάλες βιομηχανικές μονάδες ή επιχειρήσεις που επενδύουν στρατηγικά στο ανθρώπινο κεφάλαιο προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες μέσω in-house training, προγραμμάτων mentoring ή συνεργασιών με δημόσιους φορείς όπως ο ΟΑΕΔ ή ιδιωτικά κέντρα κατάρτισης (INE ΓΣΕΕ, 2022).

Η απουσία σαφούς επαγγελματικής διαδρομής και αξιολόγησης εντός του χώρου εργασίας ενισχύει την αίσθηση στασιμότητας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι ιεραρχικές δομές δεν συνοδεύονται από διαφανείς διαδικασίες ανέλιξης. Η προαγωγή με βάση προσωπικές γνωριμίες ή συνθήκες ευνοιοκρατίας, αντί για αξιοκρατικά κριτήρια, αποθαρρύνει την προσπάθεια των εργαζομένων να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους (Paradakis, 2019).

Αντίθετα, επιχειρήσεις που υιοθετούν πολιτικές δια βίου μάθησης και στηρίζουν ενεργά την επαγγελματική ανάπτυξη των ανειδίκευτων εργαζομένων, όχι μόνο αυξάνουν την παραγωγικότητα και την αφοσίωση του προσωπικού τους, αλλά ενισχύουν και τη συνολική τους ανταγωνιστικότητα. Η συνεργασία εργοδότη – εργαζομένου στη διαμόρφωση ευκαιριών κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων είναι κρίσιμη για τη μετάβαση σε μια αγορά εργασίας που απαιτεί συνεχή προσαρμογή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η Πολιτεία και η Επαγγελματική Κατάρτιση

Η επαγγελματική κατάρτιση και η διά βίου μάθηση αποτελούν βασικούς πυλώνες πολιτικής για την προώθηση της απασχολησιμότητας και τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων. Ειδικά για τους ανειδίκευτους εργαζομένους, η ύπαρξη προσβάσιμων και αποτελεσματικών δομών κατάρτισης είναι κρίσιμη προϋπόθεση για την κοινωνική ένταξη και την επαγγελματική εξέλιξη. Στο πλαίσιο αυτό, η ενότητα εξετάζει αφενός τις ελληνικές πολιτικές και δομές, αφετέρου τις ευρωπαϊκές και διεθνείς στρατηγικές, και τέλος προτείνει συγκεκριμένες βελτιώσεις και παρεμβάσεις πολιτικής.

5.1. Υφιστάμενες Πολιτικές (ΔΥΠΑ, ΕΣΠΑ, ΚΕΔΙΒΙΜ)

Η ελληνική πολιτεία, αξιοποιώντας εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους, έχει αναπτύξει σειρά πολιτικών και εργαλείων με στόχο την ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, την ενδυνάμωση των ανειδίκευτων εργαζομένων και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ):

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) αποτελεί τον βασικό φορέα υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης. Προσφέρει:

- Επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης (π.χ. vouchers σε τομείς όπως πληροφορική, πράσινες δεξιότητες, logistics).
- Πρακτική άσκηση και μαθητεία, με στόχο τη διασύνδεση με την αγορά εργασίας.
- Συμβουλευτική υποστήριξη (coaching, επαγγελματικός προσανατολισμός).
- Ειδικές δράσεις για ευάλωτες ομάδες, όπως νέοι χωρίς προσόντα, μακροχρόνια άνεργοι, μετανάστες (ΔΥΠΑ).

ΕΣΠΑ:

Το ΕΣΠΑ (Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης) χρηματοδοτεί ευρωπαϊκά προγράμματα με έμφαση στη διά βίου μάθηση. Στόχοι είναι:

- Αναβάθμιση βασικών και ψηφιακών δεξιοτήτων.
- Ενίσχυση soft skills (επικοινωνία, συνεργασία).
- Στήριξη ευάλωτων ομάδων (γυναίκες, Ρομά, μετανάστες, άνεργοι σε επισφαλείς τομείς).

Παράδειγμα αποτελούν τα προγράμματα του ΕΣΠΑ 2014–2020 που εστίασαν σε upskilling και reskilling, με έμφαση στην ψηφιακή εποχή (Υπουργείο Ανάπτυξης, 2021).

ΚΕΔΙΒΙΜ (Κέντρα Διά Βίου Μάθησης):

Τα ΚΕΔΙΒΙΜ των πανεπιστημίων προσφέρουν πιστοποιημένα προγράμματα επιμόρφωσης σε θεματικές όπως:

- Ψηφιακές δεξιότητες και ΤΠΕ.
- Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.
- Τεχνικές επαγγελματικές δεξιότητες (π.χ. ενέργεια, κατασκευές).

Ωστόσο, προβλήματα όπως το κόστος, η έλλειψη ευέλικτων ωραρίων και η γεωγραφική απόσταση καθιστούν τα ΚΕΔΙΒΙΜ λιγότερο προσιτά για ανειδίκευτους εργάτες που εργάζονται σε απαιτητικά ωράρια .

Προκλήσεις και Περιορισμοί

Παρά τις διαθέσιμες δομές, εντοπίζονται σημαντικά εμπόδια:

1. Έλλειψη στοχευμένων δράσεων: Τα περισσότερα προγράμματα συχνά απευθύνονται σε άτομα με ήδη κάποια εκπαίδευση, αφήνοντας εκτός εκείνους που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη.
2. Γραφειοκρατία: Η πολυπλοκότητα των αιτήσεων και η ανάγκη για ψηφιακή επάρκεια αποθαρρύνει εργαζόμενους με περιορισμένο χρόνο ή δεξιότητες.
3. Ανεπαρκής συνεργασία: Η ελλιπής σύνδεση δημόσιου φορέα, εργοδοτών και τοπικής αυτοδιοίκησης μειώνει την αποτελεσματικότητα.
4. Περιορισμένη ενημέρωση: Πολλοί ανειδίκευτοι εργαζόμενοι δε γνωρίζουν καν την ύπαρξη αυτών των προγραμμάτων (INE/ΓΣΕΕ, 2019).

5.2. Ευρωπαϊκές και Διεθνείς Στρατηγικές

Η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι διεθνείς οργανισμοί (CEDEFOP, OECD, ILO) έχουν αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών για την αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) και την επανεκπαίδευση (reskilling), με στόχο την προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Reskilling και Upskilling

Η στρατηγική της ΕΕ (European Skills Agenda, 2020) δίνει έμφαση στη δημιουργία προγραμμάτων που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αποκτούν νέες ή ενισχυμένες δεξιότητες. Οι δράσεις αυτές συνδέονται με:

- Την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση.
- Την αύξηση της απασχολησιμότητας των ευάλωτων ομάδων.

- Την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των κρατών-μελών.

Στο πλαίσιο αυτό, θεσμοθετήθηκαν το European Skills Agenda (2020), το Pact for Skills (2021) και το European Year of Skills (2023), που επιδιώκουν τη συμμετοχή εκατομμυρίων πολιτών σε προγράμματα διά βίου μάθησης.

Lifelong Learning και Micro Credentials

Η διά βίου μάθηση (lifelong learning) προωθείται ως στρατηγική κατεύθυνση της ΕΕ, ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Οι μικροπιστοποιήσεις λειτουργούν ως ευέλικτα εργαλεία αναγνώρισης δεξιοτήτων, επιτρέποντας σε εργαζόμενους ιδίως ανεπίσημους να αποδεικνύουν σταδιακά τις ικανότητές τους σε συγκεκριμένα πεδία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022) τονίζει ότι οι microcredentials μπορούν να αποτελέσουν "γέφυρα" μεταξύ ανεπίσημης μάθησης και επίσημων προσόντων.

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ικανοτήτων (EQF)

Το European Qualifications Framework (EQF), από το 2017, επιτρέπει τη διασύνδεση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων σε όλα τα κράτη-μέλη, προωθώντας τη διαφάνεια και τη συγκρισιμότητα δεξιοτήτων.

Διεθνείς Προσεγγίσεις (ILO, OECD)

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO, 2022) και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD, 2019) αναγνωρίζουν ότι η αναβάθμιση δεξιοτήτων είναι θεμελιώδης για την προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές. Οι εκθέσεις τους υπογραμμίζουν την ανάγκη ενίσχυσης των εκπαιδευτικών κινήτρων για χαμηλά ειδικευμένους εργαζομένους, καθώς και τη στήριξη των εργοδοτών μέσω φορολογικών κινήτρων και επιδοτήσεων κατάρτισης.

5.3. Κενά και Προτάσεις Βελτίωσης

Παρά τις σημαντικές πρωτοβουλίες της ελληνικής πολιτείας για την ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, εξακολουθούν να παρατηρούνται κενά που δυσχεραίνουν την πρόσβαση των ανειδίκευτων εργαζομένων σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής εξέλιξης.

Κύρια Κενά

1. Έλλειψη στοχευμένων προγραμμάτων: Τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης εξακολουθούν να απευθύνονται σε εργαζομένους με βασικό ή μεσαίο μορφωτικό επίπεδο, αφήνοντας εκτός εκείνους που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη ενδυνάμωσης (Karamessini & Ioakimoglou, 2019).
2. Περιορισμένη ευελιξία: Πολλά προγράμματα δεν λαμβάνουν υπόψη τους περιορισμούς του χρόνου και του ωραρίου των εργαζομένων σε απαιτητικά ή εποχικά επαγγέλματα.
3. Ανεπαρκής σύνδεση με την αγορά εργασίας: Οι δομές κατάρτισης δεν ανταποκρίνονται πάντοτε στις πραγματικές ανάγκες των εργοδοτών και των τοπικών αγορών.
4. Χαμηλή ενημέρωση και δυσπιστία απέναντι στους θεσμούς: Πολλοί ανειδίκευτοι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν καν την ύπαρξη των προγραμμάτων κατάρτισης ή αμφισβητούν την αποτελεσματικότητά τους (INE/ΓΣΕΕ, 2022).
5. Έλλειψη εξατομικευμένης υποστήριξης: Παρά τις προσπάθειες της ΔΥΠΑ, τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) δεν διαθέτουν πάντα επαρκές προσωπικό ή εξειδικευμένους συμβούλους που να παρέχουν στοχευμένη καθοδήγηση (ΔΥΠΑ, 2023).

Προτάσεις Βελτίωσης

- Ενίσχυση στοχευμένων προγραμμάτων: Δημιουργία εκπαιδευτικών δράσεων ειδικά σχεδιασμένων για ανειδίκευτους εργαζόμενους, με απλή γλώσσα και πρακτική εφαρμογή.
- Ανάπτυξη ευέλικτων μορφών κατάρτισης: Παροχή μαθημάτων με απογευματινά ωράρια ή

μικρής διάρκειας σεμινάρια που να διευκολύνουν τη συμμετοχή εργαζομένων με περιορισμένο χρόνο.

- Καλύτερη δικτύωση: Συνεργασία μεταξύ ΔΥΠΑ, επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών φορέων για τον σχεδιασμό προγραμμάτων που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς.
- Ενίσχυση του ρόλου των συμβούλων στα ΚΠΑ: Παροχή εξατομικευμένης καθοδήγησης, με έμφαση στις δεξιότητες που απαιτούνται σε κάθε επάγγελμα.
- Προσέγγιση μέσω κοινοτήτων: Ανάπτυξη προγραμμάτων ενημέρωσης και επιμόρφωσης σε τοπικό επίπεδο, με τη συμμετοχή κοινωνικών λειτουργών, τοπικών φορέων ή επιμελητηρίων, ώστε να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη των εργαζομένων στους θεσμούς (INE/ΓΣΕΕ, 2022).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Ψηφιακός Μετασχηματισμός και Νέες Προκλήσεις για τους Ανειδίκευτους Εργαζόμενους

6.1. Ψηφιοποίηση της Εργασίας και Μετασχηματισμός Θέσεων

Η ψηφιοποίηση της παραγωγής και των υπηρεσιών έχει μεταβάλει ριζικά το προφίλ πολλών επαγγελματιών, ακόμη και αυτών που θεωρούνταν «παραδοσιακά χειρωνακτικά». Η εισαγωγή αυτοματισμών, λογισμικών και ψηφιακών τεχνολογιών έχει οδηγήσει σε ανασχεδιασμό πλήθους επαγγελματικών δραστηριοτήτων, ενώ πολλές θέσεις χαμηλής ειδίκευσης αναμορφώνονται ή αντικαθίστανται από τεχνολογικές λύσεις.

Η αξιοποίηση εργαλείων όπως τα πληροφοριακά συστήματα διαχείρισης ERP (Enterprise Resource Planning), οι ψηφιακές πλατφόρμες παραγγελιών και τα λογισμικά logistics, αλλά και η εφαρμογή θεσμικών ψηφιακών υποδομών όπως η «ΕΡΓΑΝΗ», έχουν καταστήσει αναγκαία την απόκτηση βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων ακόμη και σε επαγγέλματα που δεν είχαν προηγουμένως τέτοιες απαιτήσεις. Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι καλούνται πλέον να ανταποκριθούν σε νέες απαιτήσεις, όπως η χρήση ηλεκτρονικών εργαλείων, η καταχώριση δεδομένων σε ψηφιακές φόρμες και η παρακολούθηση της παραγωγικής διαδικασίας μέσω εφαρμογών.

Η τεχνολογική μετάβαση, ωστόσο, δεν επιφέρει μόνο βελτιώσεις στην παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα, αλλά δημιουργεί και νέες μορφές ανισοτήτων. Οι εργαζόμενοι που δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες κινδυνεύουν να περιθωριοποιηθούν, να παραμείνουν σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης ή να αντιμετωπίσουν τον κίνδυνο απώλειας εργασίας λόγω της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης.

Ο μετασχηματισμός της εργασίας μέσω της ψηφιοποίησης δεν αποτελεί μόνο τεχνολογική εξέλιξη, αλλά και βαθιά κοινωνική πρόκληση. Για να αποφευχθεί η δημιουργία νέων αποκλεισμών, απαιτείται η ανάπτυξη στοχευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, που θα παρέχουν στους ανειδίκευτους εργαζόμενους τα απαραίτητα εφόδια ώστε να προσαρμοστούν παραγωγικά και ισότιμα στο σύγχρονο ψηφιακό περιβάλλον.

6.2. Ψηφιακός Αναλφαβητισμός και Κοινωνικός Αποκλεισμός

Ο ψηφιακός αναλφαβητισμός αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες κοινωνικού αποκλεισμού στη σύγχρονη εποχή. Η αδυναμία χρήσης βασικών ψηφιακών εργαλείων, όπως υπολογιστές, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ή διαδικτυακές πλατφόρμες, περιορίζει σημαντικά την πρόσβαση των πολιτών στην εκπαίδευση, στην πληροφόρηση και στην αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ, 2022), σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού εξακολουθεί να εμφανίζει χαμηλά επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων, με ιδιαίτερη υστέρηση στις μεγαλύτερες ηλικίες και στα άτομα με περιορισμένο μορφωτικό υπόβαθρο. Η κατάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα εμφανής στους ανειδίκευτους εργαζόμενους, οι οποίοι συχνά εργάζονται σε περιβάλλοντα όπου η χρήση τεχνολογίας εισάγεται σταδιακά, χωρίς να συνοδεύεται από αντίστοιχη εκπαίδευση ή υποστήριξη.

Η άνιση πρόσβαση σε ψηφιακές υποδομές, όπως το διαδίκτυο και ο τεχνολογικός εξοπλισμός, εντείνει τις κοινωνικές ανισότητες, δημιουργώντας έναν νέο τύπο αποκλεισμού που δεν βασίζεται μόνο στο εισόδημα ή το μορφωτικό επίπεδο, αλλά και στην τεχνολογική επάρκεια. Ο ψηφιακός αναλφαβητισμός μετατρέπεται έτσι σε εμπόδιο κοινωνικής κινητικότητας, περιορίζοντας τη δυνατότητα των ανειδίκευτων εργαζομένων να συμμετέχουν ισότιμα στην αγορά εργασίας και να αξιοποιήσουν τις νέες ευκαιρίες που προσφέρει η ψηφιακή οικονομία.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου απαιτείται ενίσχυση των δράσεων εκπαίδευσης ενηλίκων, προγράμματα βασικού ψηφιακού αλφαβητισμού σε τοπικό επίπεδο και αξιοποίηση των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης και των Δήμων για τη διάχυση της γνώσης σε κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται στο περιθώριο της τεχνολογικής εξέλιξης. Μόνο με στοχευμένες παρεμβάσεις που λαμβάνουν υπόψη τις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί ουσιαστική ψηφιακή ένταξη και να μειωθεί ο κίνδυνος αποκλεισμού.

6.3. Εργασιακό Άγχος και Ανασφάλεια λόγω Τεχνολογίας

Η τεχνολογική πρόοδος, αν και υπόσχεται αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωση των συνθηκών εργασίας, μπορεί να προκαλέσει έντονο άγχος και αίσθημα ανασφάλειας στους εργαζόμενους, ιδιαίτερα σε όσους απασχολούνται σε χαμηλής ειδίκευσης θέσεις. Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι συχνά βιώνουν αβεβαιότητα για το μέλλον τους, καθώς η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση των διαδικασιών δημιουργούν φόβο απώλειας θέσης ή ανάγκης προσαρμογής σε νέες τεχνολογικές απαιτήσεις.

Η έλλειψη συστηματικής κατάρτισης, υποστηρικτικών δομών και ενημέρωσης επιτείνει αυτό το αίσθημα. Πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται ανεπαρκείς να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός συνεχώς μεταβαλλόμενου τεχνολογικού περιβάλλοντος, γεγονός που ενισχύει την ψυχολογική πίεση και οδηγεί σε επαγγελματική ανασφάλεια. Στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου οι ευκαιρίες επιμόρφωσης είναι περιορισμένες και η εργασιακή σταθερότητα συχνά εξαρτάται από εξωτερικούς παράγοντες, το άγχος αυτό λαμβάνει ακόμη εντονότερες διαστάσεις.

Η εργασία, πέρα από οικονομική δραστηριότητα, αποτελεί βασικό στοιχείο κοινωνικής ταυτότητας και προσωπικής αυτοεκτίμησης. Όταν η σταθερότητα και η αξία της αμφισβητούνται λόγω τεχνολογικών αλλαγών, οι εργαζόμενοι βιώνουν συναισθήματα φόβου, ανασφάλειας και αποξένωσης. Τα συναισθήματα αυτά επιδρούν αρνητικά όχι μόνο στην ψυχική υγεία, αλλά και στην επαγγελματική συμπεριφορά, οδηγώντας σε μειωμένη απόδοση και αποστασιοποίηση από τον χώρο εργασίας.

Για να αντιμετωπιστεί αυτό το φαινόμενο, απαιτείται ολοκληρωμένη πολιτική προσέγγιση που να συνδυάζει την τεχνική κατάρτιση με την ψυχοκοινωνική υποστήριξη. Τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης και τα τοπικά δίκτυα συμβουλευτικής μπορούν να λειτουργήσουν ως πυλώνες ενδυνάμωσης, προσφέροντας τόσο επαγγελματικές δεξιότητες όσο και ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των εργαζομένων. Παράλληλα, η καλλιέργεια κουλτούρας διά βίου μάθησης είναι καθοριστική για τη μείωση της αβεβαιότητας και την ομαλή προσαρμογή στο ψηφιακό περιβάλλον.

6.4. Η ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις

Η αντιμετώπιση των προκλήσεων της ψηφιακής εποχής για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους δεν μπορεί να στηρίζεται αποκλειστικά στην ατομική προσπάθεια κάθε εργαζομένου. Απαιτείται ο σχεδιασμός ολοκληρωμένων δημόσιων πολιτικών και κοινωνικών παρεμβάσεων που θα ενισχύουν την πρόσβαση σε ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, με έμφαση στις βασικές ψηφιακές δεξιότητες και την πρακτική εφαρμογή τους στην εργασία.

Η επιμόρφωση θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες της καθημερινότητας των εργαζομένων, με απλές και στοχευμένες δράσεις. Η χρήση βασικών εργαλείων, όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι πλατφόρμες εργασίας (όπως η «ΕΡΓΑΝΗ») και οι εφαρμογές διαχείρισης παραγωγής ή αποθήκευσης δεδομένων, μπορεί να αποτελέσει την απαρχή για την ουσιαστική ενσωμάτωση των ανειδίκευτων εργαζομένων στη νέα ψηφιακή πραγματικότητα (Σακελλαρόπουλος, 2019).

Παράλληλα, η ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας είναι κρίσιμη για τη μείωση των επιπτώσεων του τεχνολογικού αποκλεισμού. Η δημιουργία τοπικών υποστηρικτικών δομών, όπως συμβουλευτικά κέντρα, προγράμματα mentoring και Κέντρα Διά Βίου Μάθησης, μπορεί να ενισχύσει ουσιαστικά τις ευάλωτες ομάδες. Η αξιοποίηση ευρωπαϊκών και εθνικών χρηματοδοτικών εργαλείων, όπως το ΕΣΠΑ, το Erasmus και το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης, δίνει τη δυνατότητα εφαρμογής τέτοιων παρεμβάσεων σε ευρύτερη κλίμακα.

Στην ελληνική πραγματικότητα, όπου το ποσοστό ψηφιακού αναλφαριθμητισμού παραμένει υψηλό (IOBE, 2021), είναι απαραίτητο οι πολιτικές να σχεδιάζονται με βάση κοινωνικοοικονομικούς και μορφωτικούς δείκτες, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες των τοπικών κοινοτήτων και των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης.

Η ψηφιακή εποχή δεν πρέπει να εκλαμβάνεται ως απειλή, αλλά ως ευκαιρία για ένταξη και πρόοδο. Μέσα από στοχευμένες πολιτικές και κοινωνικά δίκαιες παρεμβάσεις, οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν τα απαραίτητα εφόδια για να συμμετέχουν ενεργά στη νέα αγορά εργασίας, ενισχύοντας τη συνοχή και μειώνοντας τις κοινωνικές ανισότητες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Διεθνές Θεωρητικό και Ερευνητικό Πλαίσιο

Η διεθνής βιβλιογραφία για την ανειδίκευτη εργασία αναδεικνύει ότι το φαινόμενο δεν περιορίζεται στην έλλειψη γνώσεων, αλλά συνδέεται με κοινωνικές και θεσμικές ανισότητες που αναπαράγονται διαχρονικά. Ο Willis (1977) έδειξε ότι οι νέοι της εργατικής τάξης τείνουν να αναπαράγουν τα επαγγελματικά πρότυπα των γονιών τους, οδηγούμενοι συχνά σε χαμηλής ειδίκευσης επαγγέλματα. Η διαδικασία αυτή συντηρεί έναν κύκλο κοινωνικού αποκλεισμού, όπου οι ευκαιρίες εξέλιξης περιορίζονται από τις ίδιες τις δομές του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού συστήματος.

Σε ψυχολογικό επίπεδο, ο Bandura (1997) ανέδειξε τη σημασία της αυτοαποτελεσματικότητας, δηλαδή της πίστης του ατόμου στις ικανότητές του να πετύχει στόχους. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση και η έλλειψη θετικών εμπειριών επιτυχίας μειώνουν την προθυμία των εργαζομένων να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης ή να επιδιώκουν επαγγελματική ανάπτυξη. Η κατάσταση αυτή ενισχύεται από κοινωνικούς παράγοντες που οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα προσδοκιών και σε περιορισμένες δυνατότητες αυτοβελτίωσης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), μέσω της European Skills Agenda, έχει επισημάνει τη διά βίου μάθηση και την αναβάθμιση δεξιοτήτων ως θεμελιώδεις προϋποθέσεις κοινωνικής ένταξης και οικονομικής ανθεκτικότητας. Η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εκπαίδευσης, η σύνδεση κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς και η συμμετοχή ευάλωτων ομάδων σε δράσεις μάθησης αποτελούν κεντρικούς άξονες αυτής της πολιτικής.

Η τεχνολογική πρόοδος, και ιδιαίτερα η αυτοματοποίηση, έχει εντείνει τους κινδύνους αποκλεισμού για τους εργαζόμενους χωρίς εξειδικευμένες δεξιότητες. Οι Frey και Osborne (2017) εκτίμησαν ότι σχεδόν οι μισές θέσεις εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες είναι δυνητικά αυτοματοποιήσιμες, γεγονός που απειλεί την επαγγελματική ασφάλεια των ανειδίκευτων εργαζομένων. Παράλληλα, ο Standing (2011) περιέγραψε την ανάδυση μιας νέας κοινωνικής τάξης – του precariat – που χαρακτηρίζεται από επισφαλείς σχέσεις εργασίας και αβεβαιότητα για το μέλλον.

Συνολικά, η διεθνής εμπειρία καταδεικνύει ότι η επαγγελματική εξέλιξη των ανειδίκευτων εργαζομένων εξαρτάται από την ενίσχυση των δεξιοτήτων, την ψυχολογική ενδυνάμωση και τη δημιουργία ευκαιριών μάθησης προσαρμοσμένων στις ανάγκες τους. Οι πολιτικές που συνδυάζουν την εκπαίδευση, την κοινωνική προστασία και την ψυχοκοινωνική στήριξη είναι εκείνες που επιτυγχάνουν τη μεγαλύτερη ενσωμάτωση και βιώσιμη επαγγελματική ανάπτυξη.

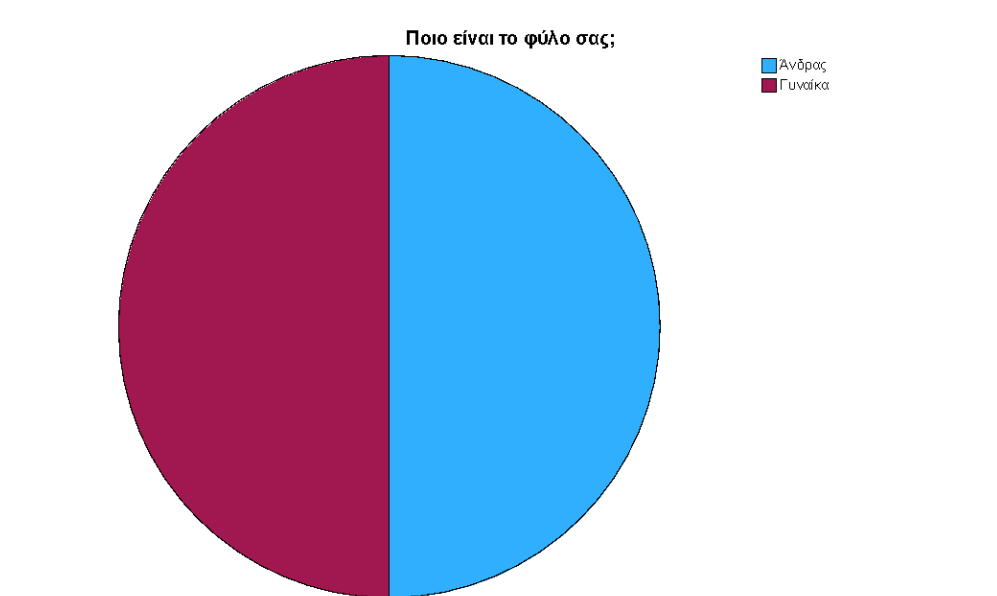
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας. Η ανάλυση βασίζεται στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου και εστιάζει στις συνθήκες εργασίας, τις εκπαιδευτικές δυνατότητες και τις αντιλήψεις των ανειδίκευτων εργαζομένων σχετικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη.

8.1. Γραφήματα

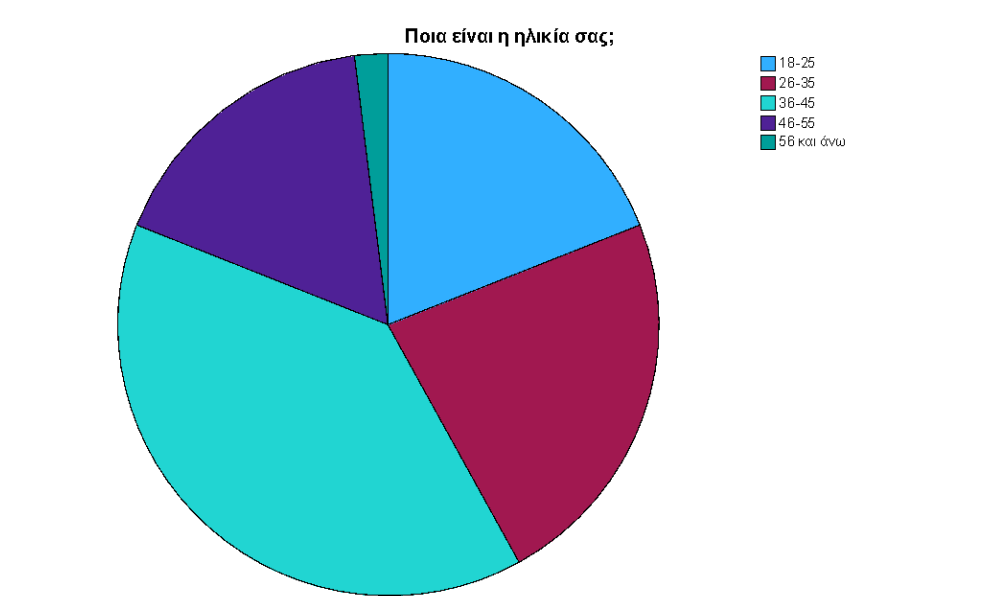
Στο ερωτηματολόγιο το δείγμα παρουσιάζει απόλυτη ισορροπία, αφού οι άνδρες και οι γυναίκες συμμετείχαν σε ποσοστό 50%. Το στοιχείο αυτό ενισχύει την αξιοπιστία της έρευνας ως προς το φύλο, καθώς δεν παρατηρείται υπεραντιπροσώπηση κάποιας ομάδας, γεγονός που επιτρέπει εξαγωγή συμπερασμάτων χωρίς έμφυλη μεροληψία.

Γράφημα 1



Όσον αφορά στην ηλικία, η μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα, σχεδόν το 40%, αφορά άτομα ηλικιών 36-45 ετών, ενώ μικρότερο ποσοστό αφορά άτομα ηλικίας άνω των 56 ετών. Αυτό σημαίνει ότι, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανήκει στις παραγωγικές ηλικίες. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στην ηλικιακή ομάδα 36-45 ετών (39%), ενώ ακολουθούν οι ομάδες 26-35 ετών (23%) και 18-25 ετών (19%). Μικρότερα ποσοστά καταγράφονται στις ηλικίες 46-55 ετών (17%) και άνω των 56 ετών (2%). Η σύνθεση αυτή υποδεικνύει ότι η έρευνα καλύπτει κατά κύριο λόγο άτομα ενεργά στην αγορά εργασίας, τα οποία βρίσκονται σε φάση που θα μπορούσαν θεωρητικά να επιδιώξουν επαγγελματική εξέλιξη ή κατάρτιση.

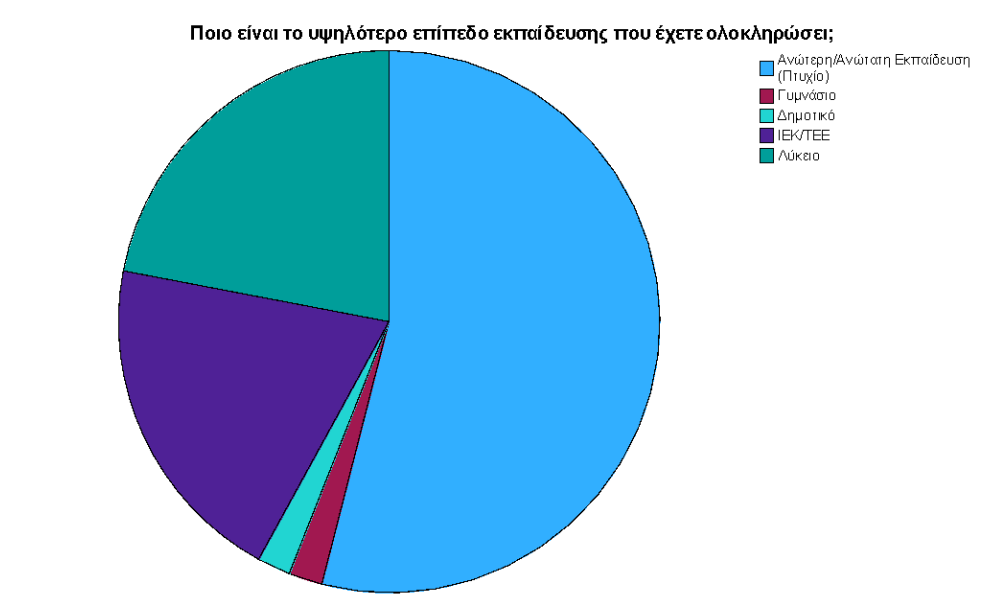
Γράφημα 2



Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (54%) διαθέτει ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, γεγονός που φαίνεται αντιφατικό σε σχέση με τον χαρακτηρισμό «ανειδίκευτος εργαζόμενος». Το εύρημα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς αναδεικνύει ότι η ανειδίκευση δεν ταυτίζεται υποχρεωτικά με τη χαμηλή εκπαίδευση, αλλά συχνά συνδέεται με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας και την έλλειψη

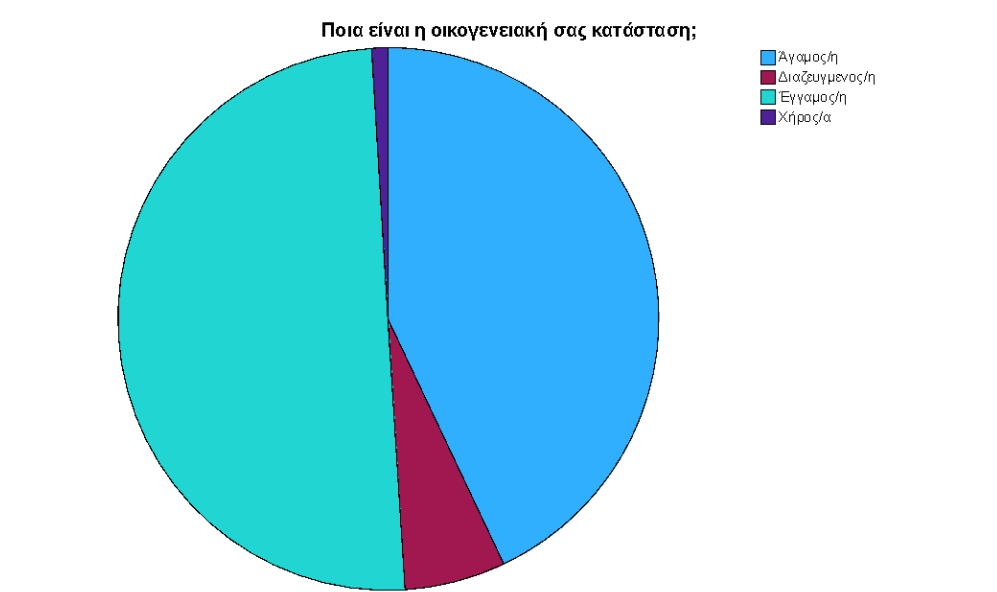
ευκαιριών αξιοποίησης των προσόντων. Παράλληλα, το 42% του δείγματος διαθέτει δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο 22%, ΤΕΙ/ΤΕΕ 20%), ενώ πολύ μικρό ποσοστό έχει ολοκληρώσει μόνο τη βασική εκπαίδευση.

Γράφημα 3



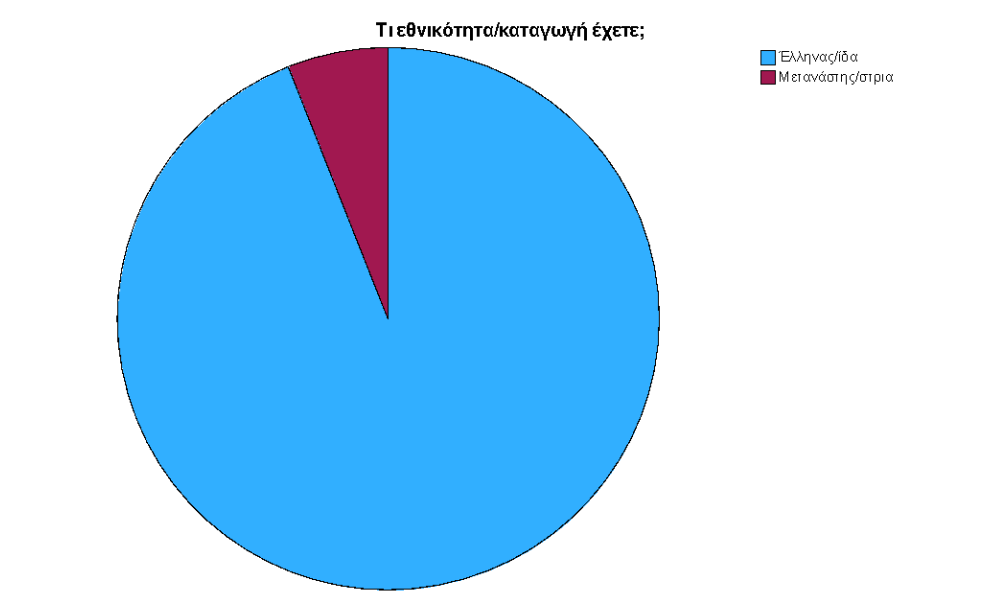
Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων δείχνει ότι το 50% του δείγματος είναι παντρεμένοι, στοιχείο που υποδηλώνει αυξημένες οικονομικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Το δεδομένο αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς ενδέχεται να επηρεάζει τη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης λόγω περιορισμένου χρόνου ή αυξημένων ευθυνών.

Γράφημα 4



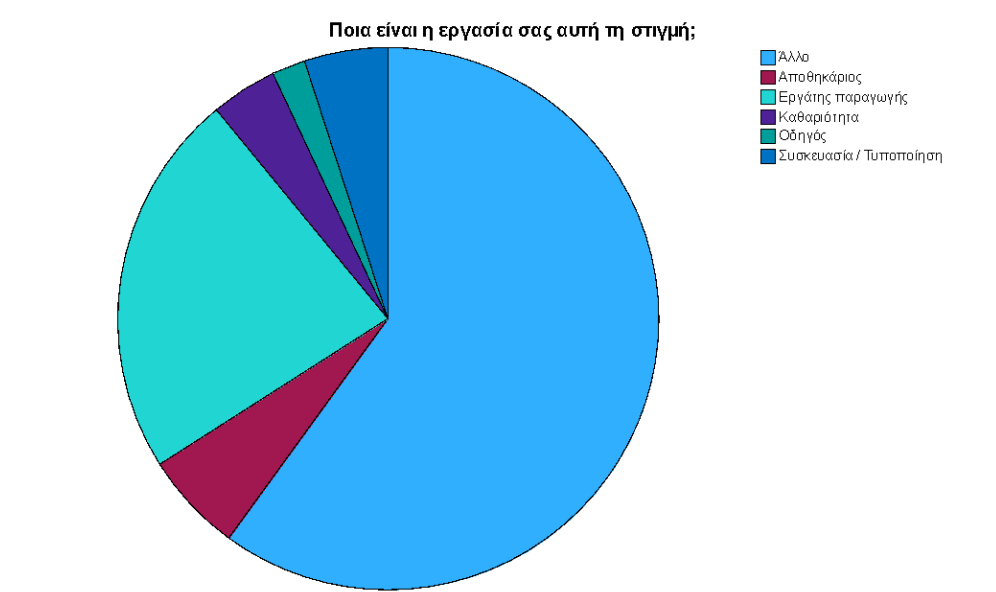
Σχετικά με την εθνικότητα, το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από Έλληνες (94%), ενώ το 6% είναι μετανάστες. Η συγκεκριμένη κατανομή επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν κυρίως στον εγχώριο εργατικό πληθυσμό, χωρίς ωστόσο να αποκλείεται μικρή παρουσία αλλοδαπών εργαζομένων, οι οποίοι συχνά εντάσσονται σε ανειδίκευτες θέσεις εργασίας.

Γράφημα 5



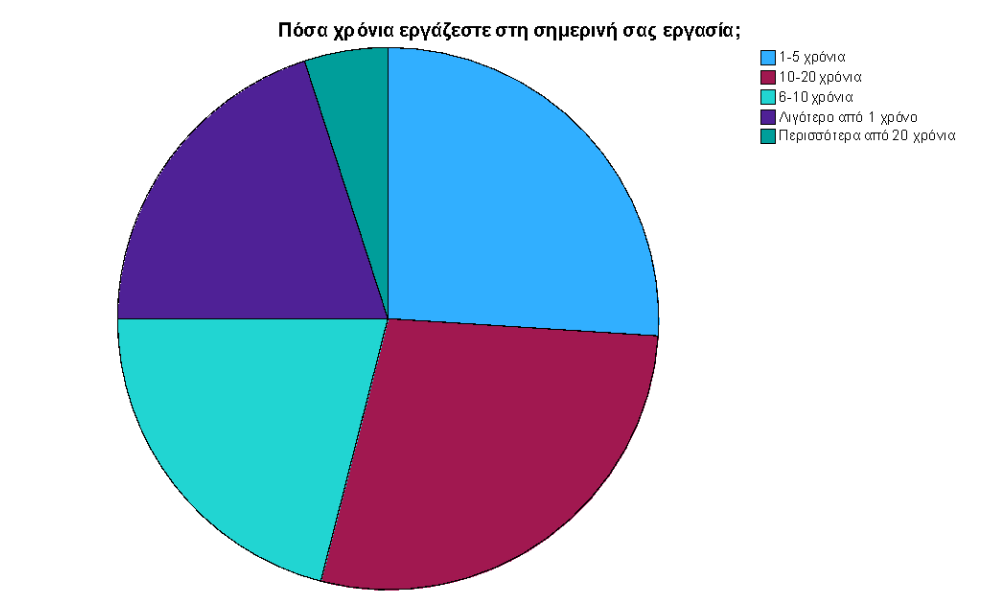
Όσον αφορά στην τρέχουσα επαγγελματική κατάσταση, παρατηρείται ότι το 60% εργάζεται ως υπάλληλος γραφείου, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η ανειδίκευση δεν περιορίζεται αποκλειστικά σε χειρωνακτικά επαγγέλματα. Επιπλέον, το 23% εργάζεται στην παραγωγή, ενώ μικρότερα ποσοστά απασχολούνται σε βοηθητικές ή τεχνικές εργασίες (αποθηκευτικοί χώροι, καθαριότητα, οδηγοί, συντηρήσεις). Το εύρημα αυτό υποστηρίζει τον ισχυρισμό ότι ο όρος «ανειδίκευτος» αφορά και θέσεις χωρίς προοπτική εξέλιξης, ακόμη και όταν αυτές δεν είναι καθαρά χειρωνακτικές.

Γράφημα 6



Τέλος, σε ότι αφορά στα έτη εργασιακής εμπειρίας, η πλειοψηφία του δείγματος διαθέτει πολυετή παρουσία στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το 28% εργάζεται 10–20 χρόνια, ενώ το 26% εργάζεται 1–5 χρόνια. Σημαντικό ποσοστό (21%) εργάζεται 6–10 χρόνια, ενώ το 20% εργάζεται λιγότερο από ένα έτος. Το γεγονός ότι το 5% διαθέτει εμπειρία άνω των 20 ετών επιβεβαιώνει το μακροχρόνιο χαρακτήρα της ανειδίκευτης απασχόλησης για μέρος του δείγματος, γεγονός που αναδεικνύει τη διαχρονικότητα της επαγγελματικής στασιμότητας.

Γράφημα 7



8.2. Περιγραφική Ανάλυση

8.2.1 Pearson Correlations

Πίνακας 1

1. Πίνακας Συσχετίσεων- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας						
	Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	Πόσο σταθερή θεωρείτε την εργασία σας;	Η εργασία σας είναι κουραστική;	Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές σας αποδοχές;	Κάνετε συχνά υπερωρίες;	Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	1					
Πόσο σταθερή θεωρείτε την εργασία σας;	,582**	1				
Η εργασία σας είναι κουραστική;	-0,003	0,039	1			
Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές σας αποδοχές;	,579**	,301**	-0,067	1		
Κάνετε συχνά υπερωρίες;	-0,147	-0,063	,513**	-0,178	1	
Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;	0,153	0,044	-0,117	0,153	-0,024	1

Η ικανοποίηση από την εργασία παρουσιάζει μέτρια θετική συσχέτιση με τη σταθερότητα στην εργασία αλλά και την ικανοποίηση από τις οικονομικές αποδοχές. Δηλαδή όσο πιο σταθερή θεωρείται η εργασία από τους εργαζόμενους, τόσο υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αναφέρονται. Επίσης το ίδιο ισχύει και για τις οικονομικές αποδοχές, οι οποίες αποτελούν βασικό πυλώνα επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι που δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους, τείνουν να εκφράζουν συνολικά πιο θετική στάση απέναντι στην εργασία τους. Αντίστοιχα η ικανοποίηση από την εργασία παρουσιάζει πολύ χαμηλή αρνητική

συσχέτιση αν η εργασία είναι κουραστική ή αν κάνει υπερωρίες. Γεγονός που υποδηλώνει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν εξαρτάται αποκλειστικά από το σωματικό φορτίο αλλά κυρίως από άλλες παραμέτρους όπως η σταθερότητα και οι αποδοχές. Επιπλέον, η ικανοποίηση από την εργασία έχει πολύ χαμηλή θετική συσχέτιση με τη λήψη επιδομάτων ή μπόνους κάτι που σημαίνει ότι τα πρόσθετα οικονομικά οφέλη δεν επαρκούν από μόνα τους για να βελτιώσουν ουσιαστικά τις συνθήκες εργασίας ή τη συνολική ικανοποίηση.

Η σταθερότητα από την εργασία παρουσιάζει πολύ χαμηλή θετική συσχέτιση με την κουραστική εργασία και αυτό γιατί όσο σταθερή και αν είναι η εργασία, η κούραση δεν είναι ένας εύκολος παράγοντας στην καθημερινότητα ενός εργαζομένου. Η σταθερότητα από την εργασία παρουσιάζει χαμηλή θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τις οικονομικές αποδοχές, γεγονός που δείχνει ότι οι σταθερές σχέσεις εργασίας συνδέονται σε κάποιο βαθμό με υψηλότερη οικονομική ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν την εργασία τους σταθερή, τείνουν να αισθάνονται οικονομικά πιο ασφαλείς. Η σταθερότητα από την εργασία παρουσιάζει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με την υλοποίηση υπερωριών, η αρνητική κατεύθυνση δείχνει θεωρητικά ότι όσο αυξάνεται η αίσθηση εργασιακής σταθερότητας, ενδέχεται να μειώνεται ελάχιστα η ανάγκη για υπερωρίες. Η σταθερότητα από την εργασία παρουσιάζει χαμηλή θετική συσχέτιση με τα επιδόματα ή μπόνους δηλαδή όσο αυξάνεται η αίσθηση σταθερότητας, αυξάνεται ανεπαίσθητα και η πιθανότητα λήψης επιδομάτων. Οι παροχές αυτού του τύπου δεν εκλαμβάνονται από τους εργαζομένους ως ένδειξη εργασιακής ασφάλειας, αλλά αντιμετωπίζονται ως ανεξάρτητες ή τυχαίες παροχές που δε διασφαλίζουν σταθερότητα.

Η κουραστική εργασία παρουσιάζει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με την ικανοποίηση των οικονομικών αποδοχών, που σημαίνει ότι η σωματική ή ψυχολογική κόπωση δε συνδέεται ουσιαστικά με την αξιολόγηση των αποδοχών από τους εργαζόμενους. Επιπλέον, η κούραση από την εργασία παρουσιάζει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τις οικονομικές αποδοχές και τα επιδόματα. Η κουραστική εργασία παρουσιάζει μέτρια θετική συσχέτιση με τη συχνότητα των υπερωριών. Αυτό οφείλεται γιατί οι αυξημένες ώρες εργασίας οδηγούν σε αυξημένα επίπεδα κόπωσης. Οι υπερωρίες δε λειτουργούν απλώς ως εργαλείο ενίσχυσης εισοδήματος αλλά επηρεάζουν άμεσα τη σωματική αντοχή των εργαζομένων. Επιπλέον, η κούραση από την εργασία

παρουσιάζει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τα επιδόματα ή μπόνους, γεγονός που δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν επαρκή οικονομική αντιστάθμιση για την ένταση της εργασίας τους, τουλάχιστον με τη μορφή πρόσθετων παροχών.

Η ικανοποίηση από τις οικονομικές αποδοχές έχει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τις υπερωρίες, δηλαδή όσο πιο συχνά εργάζονται υπερωριακά οι εργαζόμενοι, τόσο τείνει να μειώνεται η ικανοποίησή τους από τις οικονομικές αποδοχές. Γεγονός που υποδηλώνει ότι η αυξημένη εργασία πέραν του ωραρίου δεν βελτιώνει την οικονομική ικανοποίηση των εργαζομένων, αλλά αντίθετα σχετίζεται με μειωμένη αίσθηση ανταμοιβής. Η ικανοποίηση από τις οικονομικές αποδοχές έχει χαμηλή θετική συσχέτιση με τη λήψη επιδομάτων ή μπόνους, όταν υπάρχουν επιδόματα ή μπόνους, αυξάνεται ελαφρά η ικανοποίηση από τις αποδοχές. Οι πρόσθετες παροχές ενισχύουν οριακά την αντίληψη των αποδοχών, χωρίς ωστόσο να αποτελούν βασικό κριτήριο αξιολόγησης της οικονομικής επάρκειας.

Οι υπερωρίες έχουν χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τα επιδόματα και τα bonus. Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τους εργαζόμενους σωματικά, αλλά δεν βελτιώνουν ή χειροτερεύουν την αντίληψή τους για τη δουλειά τους συνολικά.

8.2.2 Factor Analysis- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας

Πίνακας 2

2. KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,575
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	117,902
	df	15
	Sig.	<,001

Ο δείκτης καταλληλότητας KMO βρέθηκε ίσος με 0,575, τιμή που θεωρείται οριακά αποδεκτή, αλλά επιτρέπει τη συνέχεια της ανάλυσης.

Πίνακας 3

3. Total Variance Explained		
Compo	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings

Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,099	34,980	34,980	2,099	34,980	34,980
2	1,478	24,626	59,606	1,478	24,626	59,606
3	,980	16,332	75,938			
4	,672	11,193	87,132			
5	,458	7,642	94,773			
6	,314	5,227	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Πίνακας 4

4. Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	,899	
Πόσο σταθερή θεωρείτε την εργασία σας;	,763	
Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές σας αποδοχές;	,752	
Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;	,240	
Η εργασία σας είναι κουραστική;		,876
Κάνετε συχνά υπερωρίες;		,840
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		

^a a. Rotation converged in 3 iterations.

Στην κατηγορία Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας οι ερωτήσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δυο παράγοντες στις οποίες μπορεί να ερμηνευθεί το 60%. Ο πρώτος παράγοντας αφορά ερωτήσεις για την ικανοποίηση, τη σταθερότητα, τις οικονομικές αποδοχές και τα επιδόματα εργασίας ενώ ο δεύτερος παράγοντας αφορά στις υπερωρίες και την κούραση της εργασίας. Από τις τιμές του Eigenvalues και τον Rotated Component Matrix προκύπτει ότι οι τέσσερις πρώτες ερωτήσεις ομαδοποιούνται και μπορούμε να τις ονομάσουμε «Βαθμός

Ικανοποίησης Εργασίας» ενώ οι δύο επόμενες αποτελούν ξεχωριστή κατηγορία με τίτλο «Απαιτήσεις Εργασίας».

Πίνακας 5

5. Πίνακας Συσχετίσεων- Εκπαίδευση και Εξέλιξη							
	Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);	Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης;	Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;	Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;	Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;	Θα αλλάζατε επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία;	Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;
Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);	1						

Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης;	,463**	1					
Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;	,281**	,540**	1				
Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;	,261**	,458**	,306**	1			
Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;	,512**	,510**	,390**	,268**	1		

Θα αλλάζατε επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία;	-0,006	-0,172	-,238*	0,096	0,106	1	
Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;	,430**	,369**	,265**	,201*	,579**	-0,064	1

Η εξειδίκευση για την επαγγελματική εξέλιξη παρουσιάζει μέτρια θετική συσχέτιση με την πρόσβαση στην ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης. Συνεπώς η έλλειψη ενημέρωσης του εργαζομένου για τα παραπάνω προγράμματα συνδέεται με την εξέλιξη του στην εργασία του. Διαπιστώνεται χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξειδίκευσης και της υποστήριξης του εργοδότη στην εκπαίδευση των εργαζομένων, γεγονός που υποδηλώνει ότι η εξέλιξη των δεξιοτήτων εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την παροχή κατάλληλων ευκαιριών, όπως άδειες, χρηματοδότηση και ενημέρωση. Επιπροσθέτως, υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση για τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε προγράμματα επιμόρφωσης και αυτό γιατί αν δεν υπάρχει πρόσβαση και στήριξη από τον εργοδότη δεν είναι εύκολη η συμμετοχή του εργαζόμενου σε τέτοια προγράμματα. Η βελτίωση της επαγγελματικής κατάστασης του εργαζόμενου έχει μέτρια θετική συσχέτιση με την εξειδίκευση για την επαγγελματική εξέλιξη διότι ο εργαζόμενος θεωρεί την εξειδίκευση σημαντική και προσπαθεί για βελτίωση. Ωστόσο υπάρχουν παράγοντες, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, που δεν καθιστούν κάτι τέτοιο δυνατό.

Η πρόσβαση και η ενημέρωση σχετικά με προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης εμφανίζουν μέτρια θετική συσχέτιση με το ρόλο του εργοδότη, γεγονός που υποδηλώνει ότι η ενεργή υποστήριξη του εργοδότη αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε τέτοιες δράσεις. Όταν δεν παρέχεται σχετική υποστήριξη, η δυνατότητα υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης περιορίζεται σημαντικά. Επίσης η πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης έχει μέτρια θετική συσχέτιση και με τη συμμετοχή των

εργαζομένων σε προγράμματα επιμόρφωσης και αυτό φαίνεται γιατί είτε δεν υπάρχει ενημέρωση είτε δεν υπάρχει ευελιξία από τον εργοδότη. Τέλος, η πρόσβαση και η ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης έχει μέτρια θετική συσχέτιση με την προσπάθεια του εργαζομένου για βελτίωση της επαγγελματικής του κατάστασης διότι δεν υπάρχει το κίνητρο για επιμόρφωση ούτε εκ μέρους του εργοδότη ούτε εκ μέρους του κράτους.

Η υποστήριξη του εργοδότη στην επαγγελματική εκπαίδευση έχει χαμηλή θετική συσχέτιση με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα επιμόρφωσης κι αυτό γιατί αν δεν υπάρχει ευελιξία από τον εργοδότη δεν είναι εφικτό από τον εργαζόμενο να εξειδικευτεί. Διαπιστώνεται χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της υποστήριξης του εργοδότη και της προσωπικής προσπάθειας του εργαζομένου για βελτίωση της επαγγελματικής του κατάστασης, γεγονός που υποδηλώνει ότι η ύπαρξη κινήτρων και ενθάρρυνσης από τον εργοδότη επηρεάζει τη διάθεση του εργαζομένου να επιδιώξει επαγγελματική εξέλιξη. Η απουσία τέτοιων κινήτρων φαίνεται να περιορίζει την ανάληψη πρωτοβουλιών από πλευράς του εργαζομένου.

Η συμμετοχή του εργαζομένου σε προγράμματα επιμόρφωσης έχει χαμηλή θετική συσχέτιση με την προσπάθεια για βελτίωση της επαγγελματικής του κατάστασης. Αυτό είναι λογικό γιατί η προσωπική κινητοποίηση αποτελεί σημαντικό αλλά όχι επαρκή παράγοντα εξέλιξης όταν δε συνοδεύεται από θεσμική υποστήριξη.

8.2.3 Factor Analysis- Εκπαίδευση και Εξέλιξη

Πίνακας 6

6. KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,800
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	167,963
	df	15
	Sig.	<,001

Ο δείκτης καταλληλότητας KMO βρέθηκε ίσος με 0,800, τιμή που θεωρείται πολύ καλή και υποδεικνύει ότι το δείγμα είναι επαρκές για στατιστική ανάλυση παραγόντων.

Πίνακας 7

7. Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,978	49,637	49,637	2,978	49,637	49,637
2	,972	16,207	65,844			
3	,699	11,648	77,492			
4	,578	9,627	87,119			
5	,400	6,665	93,784			
6	,373	6,216	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Πίνακας 8

8. Component Matrix ^a	
	Component
	1
Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης;	,805
Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;	,794
Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);	,708
Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;	,680
Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;	,654

Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;	,557
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Στην κατηγορία Εκπαίδευση και Εξέλιξη οι ερωτήσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε έναν παράγοντα όπου μπορεί να ερμηνευθεί το 50%. Αυτό σημαίνει ότι η έννοια της επαγγελματικής εξέλιξης στους ανειδίκευτους εργαζομένους δεν είναι πολυδιάσπαρτη, αλλά οργανώνεται γύρω από έναν κοινό πυρήνα: την πρόσβαση, τη στήριξη και την εκπαίδευση. Από την τιμή του Eigenvalues και τον Component Matrix προκύπτει ότι οι έξι ερωτήσεις, (1.η πρόσβαση και η ενημέρωση σε προγράμματα, 2.η βελτίωση της επαγγελματικής κατάστασης, 3.η σημαντικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, 4.οι επαγγελματικοί στόχοι για το μέλλον, 5.η υποστήριξη του εργοδότη και 6.η συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης), ομαδοποιούνται σε μια κατηγορία με τίτλο «Εκπαίδευση».

Πίνακας 9

9. Εμπόδια και Αντιλήψεις						
	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [α. Έλλειψη γνωριμιών]	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [β. Ηλικία]	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις]	Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας σας;	Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους;	Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;
Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [α. Έλλειψη γνωριμιών]	1					
Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [β. Ηλικία]	,422**	1				

Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις]	,299**	,411**	1			
Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας σας;	-0,164	-,246*	-0,181	1		
Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρχουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους;	0,081	0,072	-0,076	0,008	1	
Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;	,248*	0,095	0,076	0,124	,402**	1

Εμπόδια που περιορίζουν ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης όπως είναι η έλλειψη γνωριμιών έχουν μέτρια θετική συσχέτιση με την ηλικία. Συγκεκριμένα κάποιος που είναι νέος σε ηλικία και βρίσκεται στο ξεκίνημα της επαγγελματικής του καριέρας είναι λογικό να έχει λιγότερες κοινωνικές συναναστροφές συγκριτικά με έναν ηλικιακά μεγαλύτερο. Επίσης υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της έλλειψης γνωριμιών και των οικογενειακών υποχρεώσεων, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι κοινωνικοί και προσωπικοί περιορισμοί δε δρουν απομονωμένα, αλλά αλληλοενισχύονται. Διαπιστώνεται χαμηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της έλλειψης γνωριμιών και της αντίληψης ότι μπορούν να υπάρξουν καλύτερες επαγγελματικές ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζομένους, γεγονός που υποδηλώνει ότι όσο μειώνεται το κοινωνικό κεφάλαιο, περιορίζεται και η προσδοκία για βελτίωση των εργασιακών προοπτικών. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει τον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών δικτύων στην ελληνική αγορά εργασίας. Ακόμη υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της έλλειψης γνωριμιών και στο γεγονός ότι θεωρείται απαραίτητο η ύπαρξη καλύτερων ευκαιριών και συνθηκών για τους ανειδίκευτους εργαζομένους, υποδηλώνοντας και πάλι τη σημαντικότητα του κοινωνικού κεφαλαίου. Επίσης η έλλειψη γνωριμιών έχει χαμηλή θετική συσχέτιση με την απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος στην εξέλιξη των εργαζομένων. Αυτό δηλώνει ότι η επαγγελματική στασιμότητα δεν είναι ατομικό ζήτημα αλλά αποτέλεσμα θεσμικών αδυναμιών.

Η ηλικία έχει μέτρια θετική συσχέτιση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες περιορίζουν το διαθέσιμο χρόνο και την ευελιξία συμμετοχής σε δράσεις επιμόρφωσης. Επίσης υπάρχει χαμηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και των επαρκών ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας, γεγονός που ερμηνεύεται από τη μειωμένη δυνατότητα επανεκπαίδευσης και επανένταξης σε μεγαλύτερες ηλικίες. Επιπλέον, διαπιστώνεται χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της αντίληψης ότι είναι απαραίτητη η ύπαρξη καλύτερων επαγγελματικών ευκαιριών και συνθηκών για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι νεότερες ηλικιακές ομάδες εμφανίζουν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και διάθεση για επαγγελματική εξειδίκευση και επιμόρφωση, λόγω αυξημένης διαθεσιμότητας χρόνου και προσανατολισμού στη μακροπρόθεσμη επαγγελματική εξέλιξη. Τέλος, διαπιστώνεται χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της αντίληψης περί απουσίας υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος, γεγονός που υποδηλώνει ότι με την αύξηση της ηλικίας ενισχύεται η

αναγνώριση του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζουν οι θεσμικοί φορείς στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις έχουν χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τις επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας. Οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις σημαίνουν έλλειψη ευελιξίας εκ μέρους του εργαζομένου. Επίσης υπάρχει χαμηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ των οικογενειακών υποχρεώσεων και στην ύπαρξη καλύτερων ευκαιριών και συνθηκών για τους ανειδίκευτους εργαζομένους διότι όπως ειπώθηκε παραπάνω οι οικογενειακές υποχρεώσεις περιορίζουν το διαθέσιμο χρόνο και την ευελιξία συμμετοχής σε δράσεις επιμόρφωσης. Τέλος, όσον αφορά στη χαμηλή θετική συσχέτιση των οικογενειακών υποχρεώσεων και της υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος είναι σαφές ότι δεν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες για εξέλιξη.

Για να υπάρξουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας θα πρέπει να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζομένους γι' αυτό και υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρχει και υποστήριξη από τον εργοδότη ή το κράτος για να μην υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση με τις επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας.

Τέλος, διαπιστώνεται μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης περί απουσίας υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος και της άποψης ότι απαιτείται η δημιουργία καλύτερων επαγγελματικών ευκαιριών και συνθηκών για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι όσο εντονότερα γίνεται αντιληπτό το έλλειμμα θεσμικής υποστήριξης, τόσο ισχυρότερη εμφανίζεται η ανάγκη για βελτίωση των εργασιακών προοπτικών.

8.2.4 Factor Analysis- Εμπόδια και Αντιλήψεις

Πίνακας 10

10. KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,602
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		74,482
	df		15
	Sig.		<,001

Ο δείκτης καταλληλότητας ΚΜΟ βρέθηκε ίσος με 0,602, τιμή που θεωρείται οριακά αποδεκτή, ωστόσο επαρκής για την εφαρμογή παραγοντικής ανάλυσης.

Πίνακας 11

11. Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,946	32,432	32,432	1,946	32,432	32,432
2	1,434	23,892	56,323	1,434	23,892	56,323
3	,893	14,888	71,212			
4	,665	11,089	82,301			
5	,594	9,892	92,193			
6	,468	7,807	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Πίνακας 12

12. Rotated Component Matrix^a		
	Component	
	1	2

Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [β. Ηλικία]	,788	
Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις]	,720	
Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [α. Έλλειψη γνωριμιών]	,679	,305
Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας σας;	-,526	,261
Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;		,842

<p>Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους;</p>		<p>,780</p>
<p>Extraction Method: Principal Component Analysis.</p> <p>Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.</p>		
<p>a. Rotation converged in 3 iterations.</p>		

Στην κατηγορία Εμπόδια και Αντιλήψεις οι ερωτήσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δυο παράγοντες όπου μπορεί να ερμηνευθεί το 88%. Στον πρώτο παράγοντα ομαδοποιούνται οι τέσσερις πρώτες ερωτήσεις που αφορούν μεταβλητές όπως την ηλικία, την έλλειψη γνωριμιών και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο παράγοντας αυτός μπορεί να ερμηνευθεί ως «Προσωπικά και κοινωνικά εμπόδια» καθώς σχετίζεται με χαρακτηριστικά της ζωής και της κοινωνικής θέσης του ατόμου που περιορίζουν τις επιλογές επαγγελματικής ανάπτυξης. Στο δεύτερο παράγοντα οι δύο επόμενες ερωτήσεις αποτελούν ξεχωριστή κατηγορία. Συγκεντρώνονται μεταβλητές που σχετίζονται με την απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος, καθώς και με την αντίληψη ότι απαιτούνται καλύτερες εργασιακές συνθήκες για να υπάρξει επαγγελματική εξέλιξη. Ο παράγοντας αυτός μπορεί να χαρακτηριστεί ως «Αντιλήψεις».

8.3. Στατιστική Ανάλυση

8.3.1 Frequencies – Περιγραφική Στατιστική- Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας

Πίνακας 13

13. Statistics							
		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	Πόσο σταθερή θεωρείτε την εργασία σας;	Η εργασία σας είναι κουραστική;	Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές σας αποδοχές;	Κάνετε συχνά υπερωρίες;	Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,75	3,70	3,67	3,17	2,34	3,25
Std. Deviation		,957	1,115	,943	1,025	1,257	1,533
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5

Ο πίνακας περιγραφικής στατιστικής παρουσιάζει τις βασικές μεταβλητές που αφορούν στις συνθήκες εργασίας των συμμετεχόντων, με βάση πενταβάθμια κλίμακα Likert (1=καθόλου, 5=πάρα πολύ). Το δείγμα αποτελείται από 100 άτομα και για όλες τις μεταβλητές δεν υπάρχουν ελλείπουσες τιμές.

Η γενική εικόνα δείχνει μέτρια ικανοποίηση από την εργασία, με μέσο όρο 3,75. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι ούτε δηλώνουν έντονα ικανοποιημένοι ούτε έντονα δυσαρεστημένοι, αλλά εμφανίζουν μια στάση σχετικής ουδετερότητας με τάση προς τη θετική αξιολόγηση.

Αντίστοιχα, η σταθερότητα της εργασίας αξιολογείται με μέσο όρο 3,70, στοιχείο που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι δε βιώνουν έντονη εργασιακή ανασφάλεια, αλλά ούτε και πλήρη αίσθηση επαγγελματικής σταθερότητας.

Η μεταβλητή «Η εργασία είναι κουραστική» παρουσιάζει μέσο όρο 3,67, γεγονός που δείχνει ότι η κόπωση αποτελεί σημαντικό, αλλά όχι κύριο χαρακτηριστικό της καθημερινής εργασίας. Το αποτέλεσμα ενισχύει την εικόνα μιας απαιτητικής εργασίας, χωρίς όμως να χαρακτηρίζεται από πλήρη εργασιακή εξουθένωση.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μεταβλητή που αφορά στην ικανοποίηση από τις οικονομικές αποδοχές, η οποία εμφανίζει χαμηλότερο μέσο όρο 3,17. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από τις αμοιβές τους σε σχέση με άλλες πτυχές της εργασίας και πιθανόν οι οικονομικές απολαβές να αποτελούν σημείο δυσαρέσκειας ή προβληματισμού.

Η μεταβλητή που αφορά στις υπερωρίες παρουσιάζει χαμηλό μέσο όρο 2,34, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες δε δηλώνουν συστηματική υπερωριακή απασχόληση, αν και αυτό δεν αποκλείει την ύπαρξη περιόδων αυξημένου φόρτου.

Τέλος, η μεταβλητή που αφορά στη λήψη επιδομάτων ή μπόνους εμφανίζει επίσης χαμηλή τιμή (3,25), γεγονός που υποδεικνύει ότι οι πρόσθετες οικονομικές παροχές δεν αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων.

Σε επίπεδο διασποράς, οι τυπικές αποκλίσεις κυμαίνονται σε σχετικά φυσιολογικά επίπεδα, γεγονός που υποδηλώνει μέτρια διαφοροποίηση απόψεων μεταξύ των συμμετεχόντων. Ιδιαίτερα υψηλότερη διακύμανση παρατηρείται στις μεταβλητές που αφορούν στις υπερωρίες και τα επιδόματα, στοιχείο που δηλώνει ότι οι εμπειρίες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων.

Συνολικά, τα αποτελέσματα σκιαγραφούν ένα εργασιακό περιβάλλον όπου επικρατεί σχετική σταθερότητα και μέτρια ικανοποίηση, αλλά η οικονομική ανταμοιβή δε συμβαδίζει πάντα με τις απαιτήσεις της εργασίας. Η κόπωση και οι περιορισμένες οικονομικές παροχές αναδεικνύονται ως

βασικές πηγές προβληματισμού που ενδέχεται να επηρεάζουν αρνητικά τη συνολική επαγγελματική εμπειρία.

Πίνακας 14

14. Frequency Table - Κατανομή Συχνοτήτων													
	Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;		Πόσο σταθερή θεωρείτε την εργασία σας;		Η εργασία σας είναι κουραστική;		Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές σας αποδοχές;		Κάνετε συχνά υπερωρίες;		Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	2	2%	6	6%	2	2%	6	6%	34	34%	21	21%	
2	6	6%	7	7%	6	6%	17	17%	24	24%	13	13%	
3	31	31%	24	24%	36	36%	41	41%	23	23%	17	17%	
4	37	37%	37	37%	35	35%	26	26%	12	12%	18	18%	
5	24	24%	26	26%	21	21%	10	10%	7	7%	31	31%	

Ο πίνακας συχνοτήτων απεικονίζει αναλυτικά την κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων για τις βασικές μεταβλητές που αφορούν στις συνθήκες εργασίας, με βάση πενταβάθμια κλίμακα Likert.

Ικανοποίηση από την εργασία

Η πλειονότητα των εργαζομένων τοποθετείται στις κατηγορίες «αρκετά» και «πολύ» ικανοποιημένοι, οι οποίες συγκεντρώνουν συνολικά το 92% των απαντήσεων (31% + 37% + 24%). Μόνο το 8% δηλώνει χαμηλή ικανοποίηση. Το εύρημα αυτό υποδεικνύει ότι, παρόλο που υπάρχουν δυσκολίες, οι εργαζόμενοι δε βιώνουν έντονα αρνητική σχέση με την εργασία τους.

Σταθερότητα της εργασίας

Αντίστοιχη εικόνα καταγράφεται και στην αντίληψη της σταθερότητας, με ποσοστό περίπου 63% να δηλώνει θετική αξιολόγηση (37% + 26%). Ωστόσο, σημαντικό ποσοστό εμφανίζεται ουδέτερο (24%), γεγονός που μαρτυρά ότι η εργασιακή ασφάλεια δε βιώνεται με απόλυτη βεβαιότητα από όλους.

Κόπωση από την εργασία

Η κόπωση παρουσιάζει υψηλή συγκέντρωση με το 71% να δηλώνει «αρκετά» ή «πολύ» κουραστική εργασία (36% + 35%). Το εύρημα αυτό αναδεικνύει τη σωματική και ψυχολογική επιβάρυνση των εργαζομένων και συνδέεται άμεσα με την ανειδίκευτη φύση της εργασίας.

Ικανοποίηση από οικονομικές αποδοχές

Ιδιαίτερα χαμηλή αποδεικνύεται η ικανοποίηση από τις αμοιβές, με το 64% (6% + 17% + 41%) να δηλώνει χαμηλή ή μέτρια ικανοποίηση και μόλις το 36% (26% + 10%) να δηλώνει υψηλή. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει ότι ο οικονομικός παράγοντας αποτελεί βασική πηγή δυσαρέσκειας.

Υπερωριακή εργασία

Η πλειονότητα των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν πραγματοποιεί συχνά υπερωρίες, καθώς το 81% (34% + 24% + 23%) τοποθετείται στις χαμηλές και ουδέτερες απαντήσεις. Αυτό ωστόσο δεν εξαλείφει την πιθανότητα περιόδων έντονου φόρτου εργασίας.

Επιδόματα και μπόνους

Οι απαντήσεις εμφανίζουν έντονη διαφοροποίηση. Συγκεκριμένα το 31% δηλώνει ότι λαμβάνει συχνά επιδόματα ή μπόνους, ενώ το 34% (21% + 13%) δηλώνει σπάνια ή καθόλου. Η εικόνα αυτή επισημαίνει ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων ως προς τις πρόσθετες παροχές, ανάλογα με τον εργοδότη και το είδος σύμβασης εργασίας.

Συνολική αποτίμηση

Η ανάλυση των συχνοτήτων αποκαλύπτει ένα μεικτό εργασιακό περιβάλλον: σχετική ικανοποίηση και αίσθηση ασφάλειας συνυπάρχουν με υψηλή κόπωση και οικονομική δυσφορία.

8.3.2 Frequencies – Περιγραφική Στατιστική Εκπαίδευση- Εκπαίδευση και Εξέλιξη

Πίνακας 15

		15. Statistics						
		Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);	Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης ;	Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;	Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;	Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;	Θα αλλάζατε επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία;	Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,02	3,21	3,10	2,79	3,95	3,93	3,73
Std. Deviation		1,263	1,305	1,446	1,578	1,048	1,241	1,127
Minimum		1	1	1	1	1	1	1

Maximum	5	5	5	5	5	5	5
---------	---	---	---	---	---	---	---

Ο πίνακας περιγραφικής στατιστικής αποτυπώνει τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων ως προς τη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και επαγγελματικής εξέλιξης, την πρόσβαση σε προγράμματα επιμόρφωσης, την υποστήριξη από τον εργοδότη καθώς και τις προσωπικές προσδοκίες για επαγγελματική ανάπτυξη.

Το υψηλότερο επίπεδο μέσης τιμής καταγράφεται στη μεταβλητή που αφορά τη σημασία της εξειδίκευσης για την επαγγελματική εξέλιξη 4,02. Αυτό καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό ότι η ειδίκευση αποτελεί βασικό μηχανισμό για καλύτερες αποδοχές, σταθερότερες συνθήκες και ευρύτερες επαγγελματικές προοπτικές.

Αντίθετα, η πρόσβαση και η ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης εμφανίζονται σε σαφώς χαμηλότερο επίπεδο 3,21, γεγονός που υποδηλώνει ότι παρόλο που οι εργαζόμενοι επιθυμούν την επαγγελματική βελτίωση, δεν έχουν επαρκή πληροφόρηση ή δυνατότητα συμμετοχής σε δομές εκπαίδευσης.

Ακόμη χαμηλότερη μέση τιμή εμφανίζει η μεταβλητή της υποστήριξης από τον εργοδότη 3,10, στοιχείο που υποδηλώνει ότι οι επιχειρήσεις δε λειτουργούν συστηματικά ως φορείς ανάπτυξης δεξιοτήτων για το προσωπικό τους.

Παρόμοια εικόνα καταγράφεται και ως προς τη συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης κατά την τελευταία περίοδο 2,79, γεγονός που αποκαλύπτει περιορισμένη ενεργή συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δράσεις.

Αντιστρόφως, οι συμμετέχοντες δηλώνουν σε μεγάλο βαθμό προσωπική διάθεση για βελτίωση της επαγγελματικής τους κατάστασης 3,95, καθώς και ετοιμότητα για αλλαγή επαγγελματικής πορείας προκειμένου να επιτύχουν καλύτερες συνθήκες 3,93.

Παράλληλα, καταγράφεται και θετικός επαγγελματικός προσανατολισμός με σαφή στόχο για το μέλλον 3,73.

Οι τυπικές αποκλίσεις είναι σχετικά αυξημένες στις μεταβλητές που αφορούν στη συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης 1,578 και την υποστήριξη του εργοδότη 1,446, γεγονός που δηλώνει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των εργαζομένων — δηλαδή κάποιιοι λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη και κάποιιοι καμία. Αντίθετα, μικρότερη διασπορά εμφανίζει η αξιολόγηση της σημασίας της εξειδίκευσης, γεγονός που αποκαλύπτει σχεδόν καθολική συμφωνία ως προς το ρόλο της εκπαίδευσης.

Τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ένα βασικό παράδοξο. Ενώ οι εργαζόμενοι θεωρούν την εκπαίδευση κρίσιμη για την επαγγελματική τους εξέλιξη, στην πράξη στερούνται υποστηρικτικών μηχανισμών πρόσβασης, πληροφόρησης και εφαρμογής.

Το χάσμα αυτό αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους δομικούς λόγους για τους οποίους οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι παραμένουν επαγγελματικά στάσιμοι. Η απουσία οργανωμένης επιμόρφωσης οδηγεί σε έναν φαύλο κύκλο: συνειδητοποίηση της ανάγκης για γνώση χωρίς δυνατότητα ικανοποίησής της.

Ο πίνακας συχνοτήτων καταγράφει τη στάση των εργαζομένων απέναντι σε σημαντικούς παράγοντες που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την επαγγελματική ανάπτυξη και την υποστήριξη από τον εργοδότη ή το σύστημα κατάρτισης.

Σημαντικότητα εξειδίκευσης

Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων 71% (19% + 52%) θεωρεί την εξειδίκευση πολύ ή πάρα πολύ σημαντική για την επαγγελματική τους εξέλιξη, γεγονός που αποκαλύπτει υψηλή επίγνωση της αξίας της εκπαίδευσης. Μόλις το 14% εμφανίζεται αδιάφορο ή αρνητικό.

Πρόσβαση στην πληροφόρηση για κατάρτιση

Παρόλο που η αξία της εκπαίδευσης αναγνωρίζεται, η πρόσβαση στην ενημέρωση εμφανίζεται σαφώς χαμηλότερη, μόνο το 42% (20% + 22%) να δηλώνει καλή ή πολύ καλή πρόσβαση, ενώ το 58% (11% + 21% + 26%) κυμαίνεται σε χαμηλά ή ουδέτερα επίπεδα. Το στοιχείο αυτό παρουσιάζει δομικό έλλειμμα πληροφόρησης και ανεπαρκή διάχυση ευκαιριών κατάρτισης.

Υποστήριξη εργοδότη

Η υποστήριξη από τον εργοδότη παρουσιάζεται άνισα κατανομημένη, με το 42% (18% + 24%) να δηλώνει ότι λαμβάνει υψηλή στήριξη. Αντίθετα σχεδόν ισοδύναμο ποσοστό παραμένει χαμηλό ή ουδέτερο. Το εύρημα φανερώνει έλλειψη οργανωμένης πολιτικής ενδοεπιχειρησιακής ανάπτυξης.

Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης

Η συμμετοχή σε επιμορφωτικές δράσεις είναι περιορισμένη, με μόνο το 37% (15% + 22%) να δηλώνει υψηλή συμμετοχή, ενώ το υπόλοιπο δείγμα εμφανίζει μικρή ή μηδενική

Πίνακας 16

16. Frequency Table - Κατανομή Συχνοτήτων														
	Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);		Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης;		Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;		Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;		Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;		Θα αλλάζατε επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία;		Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	7	7%	11	11%	19	19%	34	34%	3	3%	8	8%	5	5%
2	7	7%	21	21%	18	18%	12	12%	5	5%	6	6%	6	6%
3	15	15%	26	26%	21	21%	17	17%	24	24%	14	14%	32	32%
4	19	19%	20	20%	18	18%	15	15%	30	30%	29	29%	25	25%
5	52	52%	22	22%	24	24%	22	22%	38	38%	43	43%	32	32%

δραστηριότητα. Αυτό σημαίνει ότι η πρόθεση δε μεταφράζεται πάντα σε πράξη, κυρίως λόγω αντικειμενικών περιορισμών.

Προσωπική προσπάθεια ατομικής εξέλιξης

Σε αντίθεση με τη χαμηλή συμμετοχή, η προσωπική διάθεση βελτίωσης είναι εξαιρετικά ισχυρή: το 68% (30% + 38%) δηλώνει ότι προσπαθεί πολύ ή πάρα πολύ. Εδώ καταδεικνύεται σαφής ασυμμετρία μεταξύ βούλησης και δυνατοτήτων.

Αλλαγή επαγγελματικού τομέα

Η τάση για αλλαγή επαγγέλματος ή αναζήτηση ευκαιριών είναι υψηλή, με το 72% (43% + 29%) να δηλώνει έντονη κινητικότητα. Το εύρημα υποδηλώνει ότι μεγάλο τμήμα των εργαζομένων δεν αισθάνεται εγκλωβισμένο αλλά επιδιώκει διέξοδο.

Επαγγελματικοί στόχοι

Το 57% (25% + 32%) των ερωτηθέντων δηλώνει σαφείς στόχους για το μέλλον, γεγονός που ανατρέπει το στερεότυπο της παθητικότητας των ανειδίκευτων εργαζομένων και ενισχύει τη θέση ότι το πρόβλημα δεν είναι η έλλειψη φιλοδοξίας, αλλά η απουσία υποστηρικτικού συστήματος.

Συνολική αποτίμηση

Οι εργαζόμενοι εμφανίζονται έντονα κινητοποιημένοι, θετικά προσανατολισμένοι στην εκπαίδευση και πρόθυμοι για βελτίωση και αλλαγή, ωστόσο έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε δομές κατάρτισης, δε λαμβάνουν επαρκή εργοδοτική υποστήριξη και στερούνται συστηματικής ενημέρωσης. Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι η ανειδίκευση δεν είναι αποτέλεσμα αδιαφορίας αλλά δομικού αποκλεισμού από την εκπαίδευση.

Η σταθερότητα και η συναισθηματική σύνδεση με την εργασία λειτουργούν ως παράγοντες παραμονής, ενώ οι χαμηλές αποδοχές και η κόπωση αποτελούν πιθανούς αποτρεπτικούς παράγοντες μακροπρόθεσμης επαγγελματικής εξέλιξης.

8.3.3 Frequencies – Περιγραφική Στατιστική- Εμπόδια και Αντιλήψεις

Πίνακας 17

17. Statistics

		Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [α. Έλλειψη γνωριμιών]	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [β. Ηλικία]	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις]	Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας;	Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους;	Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,22	3,02	2,99	3,01	4,16	4,31
Std. Deviation		1,194	1,214	1,337	1,251	,884	,825
Minimum		1	1	1	1	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5

Ο πίνακας περιγραφικής στατιστικής παρουσιάζει τις βασικές μεταβλητές που σχετίζονται με τα εμπόδια και τις αντιλήψεις των ανειδίκευτων εργαζομένων ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη, καταγεγραμμένες σε πενταβάθμια κλίμακα Likert. Όλες οι μεταβλητές συμπληρώθηκαν από το σύνολο των 100 συμμετεχόντων.

Οι τρεις πρώτες μεταβλητές αφορούν τα αντιλαμβανόμενα εμπόδια που περιορίζουν την επαγγελματική εξέλιξη: έλλειψη γνωριμιών 3,22, ηλικία 3,02 και οικογενειακές υποχρεώσεις 2,99. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι συμμετέχοντες αντιμετωπίζουν αυτά τα στοιχεία ως μέτρια εμπόδια, με την έλλειψη γνωριμιών να αξιολογείται ως ο πιο σημαντικός περιοριστικός παράγοντας.

Αντίθετα, η αντίληψη περί ύπαρξης επαρκών ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης στο χώρο εργασίας εμφανίζεται σε χαμηλό επίπεδο 3,01, γεγονός που υποδηλώνει αμφισβήτηση ως προς το κατά πόσο οι εργαζόμενοι έχουν αντικειμενικά διαθέσιμες δυνατότητες για επαγγελματική ανάπτυξη εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι δύο τελευταίες μεταβλητές, οι οποίες λαμβάνουν υψηλές τιμές μέσου όρου: η αναγκαιότητα ύπαρξης καλύτερων ευκαιριών και συνθηκών για τους ανειδίκευτους εργαζομένους 4,16 και η απουσία υποστήριξης από εργοδότη ή κράτος 4,31. Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται έντονα την ανάγκη θεσμικής παρέμβασης, καθώς θεωρούν ότι η επαγγελματική τους εξέλιξη παρεμποδίζεται από εξωτερικούς, δομικούς παράγοντες και όχι μόνο από προσωπικούς περιορισμούς.

Η διασπορά των δεδομένων παρουσιάζει ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση: οι μεγαλύτερες τυπικές αποκλίσεις παρατηρούνται στις μεταβλητές που αφορούν στις οικογενειακές υποχρεώσεις και την ηλικία, δηλώνοντας διαφορετικές βιωματικές εμπειρίες μεταξύ των εργαζομένων. Αντίθετα, οι χαμηλότερες αποκλίσεις στις μεταβλητές κρατικής και εργοδοτικής υποστήριξης φανερώνουν σχεδόν καθολική συμφωνία ως προς την έλλειψη αποτελεσματικής μέριμνας.

Τα αποτελέσματα σκιαγραφούν ένα γενικευμένο αίσθημα περιορισμένων δυνατοτήτων επαγγελματικής ανέλιξης. Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ατομικούς παράγοντες ως εμπόδια, ωστόσο αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στις κοινωνικές και θεσμικές ελλείψεις.

Ιδιαίτερα η απουσία κρατικής πολιτικής και εργοδοτικής μέριμνας αναδεικνύεται ως καθοριστικός ανασταλτικός μηχανισμός επαγγελματικής κινητικότητας. Το εύρημα αυτό ενισχύει το επιχείρημα ότι η επαγγελματική στασιμότητα των ανειδίκευτων εργαζομένων δεν αποτελεί ζήτημα έλλειψης προσπάθειας αλλά αποτέλεσμα διαρθρωτικών αδυναμιών.

Πίνακας 18

18. Frequency Table - Κατανομή Συχνοτήτων												
	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [α. Έλλειψη γνωριμιών]		Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [β. Ηλικία]		Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις]		Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας σας;		Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους;		Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	10	10%	15	15%	18	18%	16	16%				
2	17	17%	14	14%	20	20%	15	15%	4	4%	1	1%
3	29	29%	38	38%	22	22%	35	35%	20	20%	20	20%
4	29	29%	20	20%	25	25%	20	20%	32	32%	26	26%
5	15	15%	13	13%	15	15%	14	14%	44	44%	53	53%

Ο πίνακας συχνοτήτων αποτυπώνει με σαφήνεια τους παράγοντες που οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι περιορίζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη, με έμφαση σε ατομικούς, κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες.

Έλλειψη γνωριμιών

Το 44% (29% + 15%) των συμμετεχόντων θεωρεί ότι οι γνωριμίες αποτελούν σημαντικό ή πολύ σημαντικό εμπόδιο, ενώ το ίδιο ποσοστό 46% (17% + 29%) αποτυπώνεται σε ουδέτερα ή χαμηλά επίπεδα. Το εύρημα φανερώνει ότι ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων αντιλαμβάνεται έντονα την κοινωνική δικτύωση ως κρίσιμο μηχανισμό επαγγελματικής κινητικότητας, γεγονός που υποδηλώνει αντίληψη συστημικής ανισότητας πρόσβασης στις ευκαιρίες.

Ηλικία

Το ζήτημα της ηλικίας εμφανίζεται με πιο μετριοπαθή ένταση: το 33% (20% + 13%) δηλώνει ότι αποτελεί σημαντικό ή πολύ σημαντικό εμπόδιο, ενώ το 29% (15% + 14%) το θεωρεί αδιάφορο ή χαμηλό παράγοντα. Η ηλικία συνεπώς δεν εμφανίζεται ως καθολικό εμπόδιο, αλλά λειτουργεί επιλεκτικά για μέρος του εργατικού δυναμικού.

Οικογενειακές υποχρεώσεις

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις καταγράφονται επίσης σε μεσαία επίπεδα επιρροής, με το 40% (25% + 15%) να τις θεωρεί σημαντικό εμπόδιο και το 38% (18% + 20%) να παραμένει σε ουδέτερη στάση. Αυτό δείχνει ότι για ένα σημαντικό τμήμα του δείγματος οι υποχρεώσεις εκτός εργασίας παρεμβαίνουν στην επαγγελματική πρόοδο.

Αντίληψη επάρκειας ευκαιριών στον χώρο εργασίας

Το 34% (20% + 14%) των συμμετεχόντων πιστεύει πως δεν υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες εξέλιξης στον χώρο εργασίας τους, ενώ το 50% (15% + 35%) κινείται σε ουδέτερες έως μέτριες τιμές. Το στοιχείο υποδεικνύει περιορισμένη αισιοδοξία και αβεβαιότητα σχετικά με τις δομές εξέλιξης στο εργασιακό περιβάλλον.

Ανάγκη για καλύτερες συνθήκες εργασίας

Ιδιαίτερα υψηλή συμφωνία καταγράφεται στην ανάγκη για καλύτερες εργασιακές συνθήκες, με το 76% (32% + 44%) να το θεωρεί πολύ ή πάρα πολύ απαραίτητο. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι βιώνουν επαγγελματικό πλαίσιο που δεν ευνοεί την εξέλιξη και αναγνωρίζουν τις συνθήκες εργασίας ως καθοριστικό παράγοντα προόδου.

Απουσία κρατικής και εργοδοτικής υποστήριξης

Το ισχυρότερο εύρημα αφορά στην υποστήριξη από τον εργοδότη ή το κράτος. Το 79% (26% + 53%) των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η έλλειψη υποστήριξης λειτουργεί ως σοβαρό εμπόδιο στην επαγγελματική πρόοδο. Το αποτέλεσμα καταδεικνύει ξεκάθαρα θεσμικό έλλειμμα και αίσθημα εγκατάλειψης από τους μηχανισμούς στήριξης της εργασίας και της κατάρτισης.

Συνολική εκτίμηση

Τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν ότι τα μεγαλύτερα εμπόδια δεν είναι προσωπικά αλλά δομικά και θεσμικά. Η απουσία πολιτικής υποστήριξης και κατάλληλων συνθηκών υπερέχει έναντι ατομικών χαρακτηριστικών. Οι εργαζόμενοι δεν αυτοενοχοποιούνται αλλά εστιάζουν στους μηχανισμούς που ελέγχουν την πρόσβαση στην εξέλιξη. Το συμπέρασμα είναι σαφές, η ανειδίκευση στην πράξη δεν είναι ατομική αποτυχία αλλά προϊόν κοινωνικών και θεσμικών αδιεξόδων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Συζήτηση-Συμπεράσματα

9.1. Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη στασιμότητα της επαγγελματικής πορείας των ανειδίκευτων εργαζομένων και τη διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας για τα εμπόδια, τις συνθήκες εργασίας, τις εκπαιδευτικές δυνατότητες και τις αντιλήψεις των ίδιων των εργαζομένων. Η ανάλυση των δημογραφικών δεδομένων του δείγματος αναδεικνύει σημαντικές τάσεις που συμβάλλουν στην κατανόηση των λόγων για τους οποίους οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι παραμένουν σε χαμηλής ειδίκευσης θέσεις και παρουσιάζουν περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης. Το σύνολο των ευρημάτων της έρευνας αναδεικνύει ότι η παραμονή των εργαζομένων σε ανειδίκευτες θέσεις δεν αποτελεί μία απλή ατομική επιλογή, αλλά μία σύνθετη διαδικασία που επηρεάζεται από δημογραφικούς, κοινωνικούς, εργασιακούς και ψυχολογικούς παράγοντες.

Τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος φωτίζουν ουσιαστικές πτυχές αυτής της πραγματικότητας, καθώς αποτυπώνουν ένα προφίλ εργαζομένων το οποίο συνδέεται στενά με τη στασιμότητα και τις περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης. Συγκεκριμένα η ηλικιακή κατανομή, τα χαμηλά επίπεδα τυπικής εκπαίδευσης και η μακρόχρονη απασχόληση σε χειρωνακτικές θέσεις— αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες που συμβάλλουν στη σταθεροποίηση της επαγγελματικής ταυτότητας των συμμετεχόντων και περιορίζουν την προοπτική μετεξέλιξης. Οι ήδη διαμορφωμένες οικογενειακές και οικονομικές υποχρεώσεις που χαρακτηρίζουν μεγάλο μέρος των εργαζομένων, επιτείνουν το δισταγμό για συμμετοχή σε νέες μορφές κατάρτισης ή εκπαιδευτικά προγράμματα.

Το δείγμα περιλαμβάνει εργαζόμενους κυρίως σε ηλικιακές ομάδες όπου έχουν ήδη διαμορφώσει σταθερές οικονομικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες με τη σειρά τους περιορίζουν την ικανότητα επένδυσης σε εκπαίδευση ή αλλαγή επαγγελματικής πορείας. Η χαμηλή εκπαιδευτική αφετηρία συνδέεται άμεσα με την έλλειψη εμπιστοσύνης σε διαδικασίες κατάρτισης, επιβεβαιώνοντας ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας (π.χ. Willis, Kondrup), σύμφωνα με τα

οποία οι εργαζόμενοι με χαμηλή μόρφωση συχνά δε βλέπουν τον εαυτό τους ως «κατάλληλο» για μάθηση ή επαγγελματική κινητικότητα.

Η επαγγελματική εμπειρία των περισσότερων ερωτηθέντων σε ανειδίκευτες ή χειρωνακτικές θέσεις συμβάλλει στη δημιουργία ενός σταθερού εργασιακού μοτίβου, στο οποίο η συνήθεια, η εξοικείωση και ο περιορισμός των προσδοκιών ενισχύουν τη διατήρηση του status quo. Αυτό συνάδει με τις αναλύσεις του Sennett (1998), σύμφωνα με τον οποίο η διαρκής επανάληψη σταθερών καθηκόντων οδηγεί σε μια μορφή επαγγελματικής αδράνειας που αποθαρρύνει την προσπάθεια για εξέλιξη.

Παράλληλα, το φύλο των εργαζομένων αλληλεπιδρά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες και τους κοινωνικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζουν, επηρεάζοντας τόσο τη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης όσο και την προοπτική επαγγελματικής ανέλιξης. Η οικογενειακή κατάσταση και οι οικονομικές υποχρεώσεις επιβαρύνουν περαιτέρω την καθημερινότητα των εργαζομένων, περιορίζοντας τον χρόνο, τα μέσα και την ψυχολογική ενέργεια που θα μπορούσαν να διαθέσουν για εκπαίδευση ή επανειδίκευση.

Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω ευρήματα αναδεικνύεται ένα συνεκτικό συμπέρασμα: οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι δεν παραμένουν σε χαμηλής εξειδίκευσης θέσεις επειδή στερούνται φιλοδοξίας ή ικανότητας, αλλά επειδή το κοινωνικό και δημογραφικό τους πλαίσιο θέτει πολλαπλούς και αλληλοσυνδεόμενους περιορισμούς. Οι ανάγκες επιβίωσης, η πίεση της καθημερινότητας, η χαμηλή εκπαιδευτική αφετηρία και η έλλειψη ευκαιριών οδηγούν σε έναν φαύλο κύκλο εργασιακής στασιμότητας.

Τα συμπεράσματα αυτά υπογραμμίζουν ότι οποιαδήποτε πολιτική ή πρακτική παρέμβαση στοχεύει στην ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των ανειδίκευτων εργατών πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη το δημογραφικό τους προφίλ. Οι δράσεις κατάρτισης, οι υποστηρικτικοί μηχανισμοί και τα προγράμματα ενδυνάμωσης δεν μπορούν να είναι γενικά και οριζόντια. Με άλλα λόγια, χρειάζονται προσαρμογή στις πραγματικές δυνατότητες, τους περιορισμούς και τις ανάγκες συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων. Μόνο τότε μπορούν να δημιουργηθούν οι

προϋποθέσεις για ουσιαστική επαγγελματική ανάπτυξη και για τη διάρρηξη του κύκλου της ανειδίκευτης εργασίας.

Η παρούσα εργασία συμβάλλει στην κατανόηση της στασιμότητας των ανειδίκευτων εργατών μέσα από τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των ίδιων των εργαζομένων και αναδεικνύει την ανάγκη επαναπροσδιορισμού των πολιτικών απασχόλησης, με έμφαση στη συλλογική ευθύνη και την κοινωνική επένδυση, αντί της αποκλειστικής απόδοσης της επαγγελματικής εξέλιξης στην ατομική προσπάθεια. Η επαγγελματική εξέλιξη των ανειδίκευτων εργατών δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς οργανωμένη κρατική παρέμβαση, ενίσχυση των δομών κατάρτισης και καλλιέργεια κουλτούρας επαγγελματικής ανάπτυξης στον χώρο εργασίας.

9.2. Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε σε δείγμα 100 εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται κυρίως στον κλάδο της βιομηχανίας, προερχόμενοι από διαφορετικές ειδικότητες, ηλικιακές ομάδες και επίπεδα ευθύνης, με ποικίλα έτη προϋπηρεσίας τόσο στο επάγγελμα όσο και στο τμήμα απασχόλησής τους κατά τον χρόνο διεξαγωγής της έρευνας. Το μέγεθος του δείγματος κρίνεται επαρκές για την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων, ωστόσο περιορίζεται σε εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, γεγονός που δεν επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων σε άλλες μορφές εργασίας, όπως η μερική ή εποχική απασχόληση.

Επιπλέον, αν και η έρευνα εστιάζει στη μελέτη των ανειδίκευτων εργαζομένων, στο δείγμα συμμετείχαν και εργαζόμενοι με βασικό ή μεσαίο επίπεδο τυπικών προσόντων, οι οποίοι δεν μπορούν να χαρακτηριστούν αυστηρά ως ανειδίκευτοι. Η συμμετοχή αυτή ήταν αναγκαία λόγω της πραγματικής σύνθεσης του ανθρώπινου δυναμικού στον εξεταζόμενο εργασιακό χώρο, ωστόσο ενδέχεται να επηρεάζει την καθαρότητα της ανάλυσης ως προς την αποκλειστική αποτύπωση των εμπειριών και των αντιλήψεων των ανειδίκευτων εργαζομένων.

Παράλληλα, η έρευνα αφορά εργαζομένους που απασχολούνται σε μία συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα, γεγονός που συνιστά σημαντικό περιορισμό ως προς τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Οι συνθήκες εργασίας, η οργανωτική κουλτούρα και οι πρακτικές διοίκησης ενδέχεται να διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ διαφορετικών βιομηχανιών ή επιχειρήσεων, ακόμη και εντός

του ίδιου κλάδου. Συνεπώς, τα ευρήματα αντανακλούν την πραγματικότητα του συγκεκριμένου εργασιακού πλαισίου και δεν μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά του συνόλου της βιομηχανικής απασχόλησης.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω διαδικτυακού ερωτηματολογίου (Google Forms), επιλογή που, αν και διευκόλυνε την καταγραφή και επεξεργασία των απαντήσεων, προϋπέθετε βασικό επίπεδο ψηφιακής εξοικείωσης από τους συμμετέχοντες. Η παράμετρος αυτή ενδέχεται να εισήγαγε μεροληψία στο δείγμα, καθώς εργαζόμενοι με περιορισμένες ψηφιακές δεξιότητες ή χωρίς πρόσβαση σε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο δυσκολεύτηκαν ή αποκλείστηκαν από τη διαδικασία συμμετοχής.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας καταγράφηκαν επίσης πρακτικές δυσκολίες που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας των συμμετεχόντων. Ένα μέρος των εργαζομένων εμφανίστηκε απρόθυμο να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας, περιορισμένου διαθέσιμου χρόνου ή επιθυμίας να μη μειώσει τον χρόνο ανάπαυσης κατά τα διαλείμματα. Σε περιπτώσεις εργαζομένων με μεταναστευτικό υπόβαθρο, η περιορισμένη γνώση της ελληνικής γλώσσας αποτέλεσε επιπλέον ανασταλτικό παράγοντα κατανόησης και συμμετοχής.

Επιπρόσθετα, η απασχόληση ορισμένων εργαζομένων σε περισσότερες από μία εργασίες περιορίσε τη διαθεσιμότητα και τη διάθεση συμμετοχής στη διαδικασία, ενώ οργανωτικοί περιορισμοί από τη διοίκηση δεν επέτρεψαν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων εντός του ωραρίου εργασίας, παρά μόνο κατά τον χρόνο διαλείμματος.

Οι παραπάνω περιορισμοί δεν αναιρούν την αξία των ευρημάτων, ωστόσο θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Παράλληλα, αναδεικνύουν την ανάγκη για μελλοντικές έρευνες με διευρυμένο και πιο ετερογενές δείγμα, που να περιλαμβάνει αποκλειστικά ανειδίκευτους εργαζομένους από διαφορετικούς κλάδους και επιχειρήσεις, καθώς και για τη χρήση συμπληρωματικών μεθόδων συλλογής δεδομένων, ώστε να ενισχυθεί περαιτέρω η εγκυρότητα και η γενικευσιμότητα των συμπερασμάτων.

9.3. Προτάσεις Μελλοντικής Έρευνας

Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς της παρούσας έρευνας, καθώς και το εύρος και τη σύνθεση του δείγματος, η μελλοντική ερευνητική δραστηριότητα θα μπορούσε να διευρυνθεί τόσο ως προς τους κλάδους απασχόλησης όσο και ως προς τις μορφές εργασιακής σχέσης. Η ένταξη εργαζομένων από διαφορετικούς τομείς της οικονομίας, καθώς και ατόμων με καθεστώς μερικής ή επισφαλούς απασχόλησης, θα επέτρεπε τη συγκριτική αποτύπωση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο της ανειδίκευτης εργασίας.

Παράλληλα, κρίνεται σκόπιμο μελλοντικές έρευνες να εστιάσουν στις εργοδοτικές πρακτικές κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, εξετάζοντας τον ρόλο των επιχειρήσεων στη στήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η διερεύνηση των αντιλήψεων των εργοδοτών σχετικά με την αξία της επιμόρφωσης, καθώς και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επένδυσή τους σε τέτοιες δράσεις, όπως το μέγεθος της επιχείρησης, ο κλάδος δραστηριότητας και το θεσμικό πλαίσιο.

Επιπλέον, θα μπορούσε να εξεταστεί συστηματικά η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης που υλοποιούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, με έμφαση στον βαθμό σύνδεσής τους με τις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων και τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης που προσφέρουν. Η αξιολόγηση αυτή θα συνέβαλε στη διαμόρφωση ενός πληρέστερου πλαισίου παρεμβάσεων, ικανού να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ ατομικών προσδοκιών, θεσμικής υποστήριξης και πραγματικών ευκαιριών εξέλιξης στην αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) (ε.ε.) Προγράμματα κατάρτισης και μαθητείας. Αθήνα: ΔΥΠΑ.

Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) (2023) Στρατηγικό σχέδιο για την επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση. Αθήνα: ΔΥΠΑ.

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) (2021) Δείκτες Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI): Έκθεση για την Ελλάδα. Αθήνα: ΕΚΤ.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) (2019) Δείκτες απασχόλησης και ανεργίας. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) (2022) Χρήση τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας από τα νοικοκυριά και τα μέλη τους. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ.

Επιθεώρηση Εργασίας (ε.ε.) Αρχική – Επιθεώρηση Εργασίας. Διαθέσιμο στο: <https://www.hli.gov.gr/> (Πρόσβαση: 23 Οκτωβρίου 2025).

Ζερδελής, Δ. (2013) Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις (3η έκδ.). Αθήνα–Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Ζωγραφάκης, Σ., Κόντης, Α. και Μητράκος, Θ. (2009) Τα βήματα των μεταναστών στην ελληνική οικονομία. Αθήνα: Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (Ι.ΜΕ.ΠΟ).

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) (2014) Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) (2019) Η κατάρτιση στην Ελλάδα: Τάσεις και προοπτικές. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) (2021) Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) (2022) Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2021) Η ψηφιακή ωριμότητα των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Αθήνα: ΙΟΒΕ.

Καραμεσίνη, Μ. και Ιωακείμογλου, Η. (2019) Αγορά εργασίας και κοινωνική ανισότητα στην Ελλάδα. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) (2019) Η ελληνική οικονομία και οι προοπτικές της. Αθήνα: ΚΕΠΕ.

Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) (2021) Η κατάσταση και οι προοπτικές της ελληνικής οικονομίας. Αθήνα: ΚΕΠΕ.

Κουκιάδης, Ι. (1995) Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις (Τόμος ΙΙ). Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Παπαδάκης, Ν. (2019) Εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση στην Ελλάδα. Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.

Σακελλαρόπουλος, Θ. (2019) Κοινωνική πολιτική και ψηφιακή ανισότητα στην Ελλάδα. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Υπουργείο Ανάπτυξης (2021) ΕΣΠΑ 2014–2020: Απολογισμός και προοπτικές. Αθήνα: Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων (2021) ΕΣΠΑ 2021–2027: Προτεραιότητες και προοπτικές για την ψηφιακή μετάβαση. Αθήνα: Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2021) Εθνική στρατηγική για την επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021) Εθνικό σχέδιο ψηφιακού μετασχηματισμού 2020–2025. Αθήνα: Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Bandura, A. (1997) Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.

Capital.gr (2024) ‘Έρευνα: Το τέλος της ανειδίκευτης εργασίας και τα επαγγέλματα που θα γίνουν ανάρπαστα’.

Διαθέσιμο

στο:

<https://www.capital.gr/oikonomia/3928662/ereuna-to-telos-tis-aneidikeutis-ergasias-kai-ta-epaggelmata-pou-tha-ginoun-anarpasta/>

CEDEFOP (2016) Skill shortages and surpluses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP (2020a) Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP (2020b) Vocational education and training in Europe 1995–2035. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Dimitriadi, A. (2024) Greece in search of migrant labour: Are bilateral agreements enough? ELIAMEP Policy Paper No. 164. Athens: Hellenic Foundation for European & Foreign Policy.

EIGE (2020) Gender Equality Index 2020. Vilnius: European Institute for Gender Equality.

European Commission (2017) European Qualifications Framework (EQF): Handbook. Brussels: European Commission.

European Commission (2020) European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Brussels: European Union.

European Commission (2021) Pact for Skills – Charter. Brussels: European Commission.

European Commission (2022) A European approach to micro-credentials. Brussels: European Commission.

Eurofound (2021) Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2021a) Adult participation in learning by educational attainment level. Brussels: European Commission.

Eurostat (2021b) Individuals' level of digital skills. Brussels: European Commission.

Frey, C. B. and Osborne, M. A. (2017) 'The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?', *Technological Forecasting and Social Change*, 114, pp. 254–280.

ILO (2020) Global employment trends for youth 2020. Geneva: International Labour Office.

ILO (2022) World employment and social outlook 2022. Geneva: International Labour Organization.

OECD (2019) OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a digital world. Paris: OECD Publishing.

Seligman, M.E.P. (1975) *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W.H. Freeman.

Sennett, R. (2010) *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος: Οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στον νέο καπιταλισμό*. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο..

Standing, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.

Willis, P. (1977) Learning to labour: How working-class kids get working-class jobs. Farnborough: Saxon House.

Νομοθεσία

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) (1975). Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Νόμος 1082/1980. Καταβολή δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Νόμος 1346/1983. Βελτίωση όρων χορηγήσεως αδειών.

Νόμος 1876/1990. Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ Α' 27/1990.

Νόμος 2112/1920. Περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. ΦΕΚ Α' 67/1920.

Νόμος 3986/2011. Επείγοντα μέτρα εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (ΜΠΔΣ). ΦΕΚ Α' 152/2011.

Νόμος 4504/1966. Τροποποίηση διατάξεων περί αδειών.

Νόμος 4808/2021. Για την Προστασία της Εργασίας. ΦΕΚ Α' 101/2021.

Νόμος 539/1945. Περί χορηγήσεως ετησίων αδειών μετά αποδοχών.

Προεδρικό Διάταγμα 27.06/04.07.1932. Περί χρονικών ορίων εργασίας.

Υπουργική Απόφαση 19040/1981. Τρόπος καταβολής επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Παράρτημα Α' Ερωτηματολόγιο

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

Εκπονώ τη διπλωματική μου εργασία στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου με θέμα: «Προκλήσεις επαγγελματικής εξέλιξης στον χώρο της μη εξειδικευμένης εργασίας» Μια κοινωνιολογική διερεύνηση των εμποδίων και των δυνατοτήτων. Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε άτομα που έχουν εργαστεί σε θέσεις χωρίς επίσημη εξειδίκευση (π.χ. εργοστάσια, βοηθητικές εργασίες, κατασκευές). Η συμμετοχή είναι ανώνυμη, διαρκεί λιγότερο από 5 λεπτά και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστώ θερμά για τον χρόνο και τη συμμετοχή σας!

Μέρος Α: Δημογραφικά Στοιχεία

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ποια είναι η ηλικία σας;

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 και άνω

3. Ποιο είναι το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- ΙΕΚ/ΤΕΕ
- Ανώτερη/Ανώτατη Εκπαίδευση (Πτυχίο)

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α

5. Τι εθνικότητα/καταγωγή έχετε;

- Έλληνας/ίδα
- Μετανάστης/στρια
- Προσδιορίστε: _____

Μέρος Β: Εργασιακό Προφίλ και Συνθήκες Εργασίας

6. Ποια είναι η εργασία σας αυτή τη στιγμή;

- Εργάτης παραγωγής
- Συσκευασία / Τυποποίηση
- Καθαριότητα
- Αποθηκάριος
- Οδηγός
- Άλλο: _____

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε στη σημερινή σας εργασία;

- Λιγότερο από 1 χρόνο
- 1-5 χρόνια
- 6-10 χρόνια
- 10-20 χρόνια
- Περισσότερα από 20 χρόνια

8. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;

- 1 – Καθόλου 1 2 3 4 5 – Πολύ

9. Πόσο σταθερή θεωρείτε την εργασία σας;

- 1 – Καθόλου 1 2 3 4 5 – Πολύ

10. Η εργασία σας είναι κουραστική;

- 1 – Καθόλου 1 2 3 4 5 – Πολύ

11. Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές σας αποδοχές;

- 1 – Καθόλου 1 2 3 4 5 – Πολύ

12. Κάνετε συχνά υπερωρίες;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

13. Αν ναι, πληρώνετε για τις υπερωρίες που κάνετε;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

14. Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

Μέρος Γ: Εκπαίδευση και Εξέλιξη

15. Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

16. Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

17. Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

18. Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

19. Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

20. Θα αλλάζατε επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

21. Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

Μέρος Δ: Εμπόδια και Αντιλήψεις

22. Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης;

	1 – Καθόλου	1 – Λίγο	3 – Ούτε πολύ ούτε λίγο	4 – Αρκετά	5 – Πολύ
α. Έλλειψη γνωριμιών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Ηλικία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας σας;

1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

24. Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους;

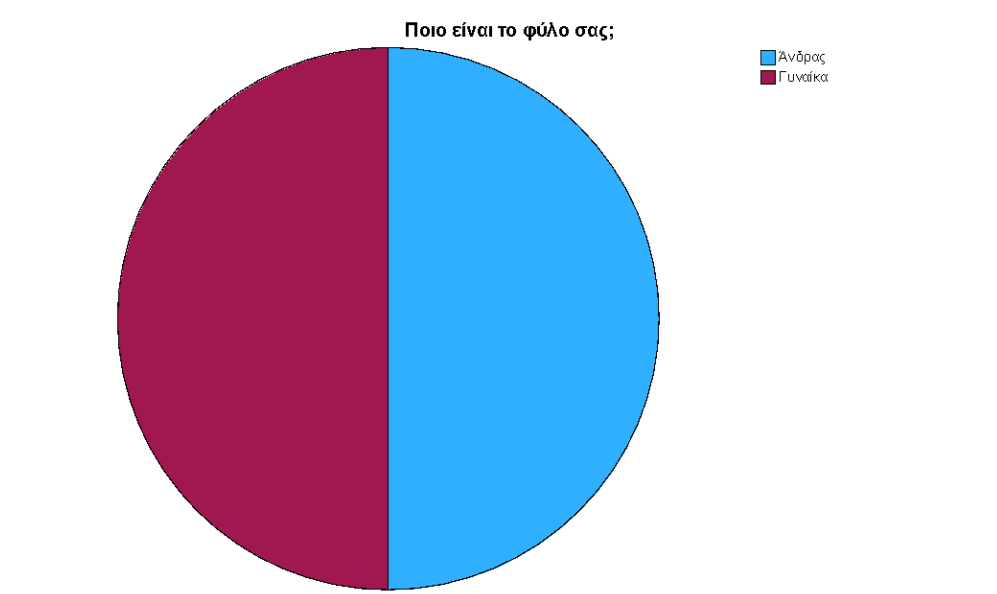
1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

25. Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;

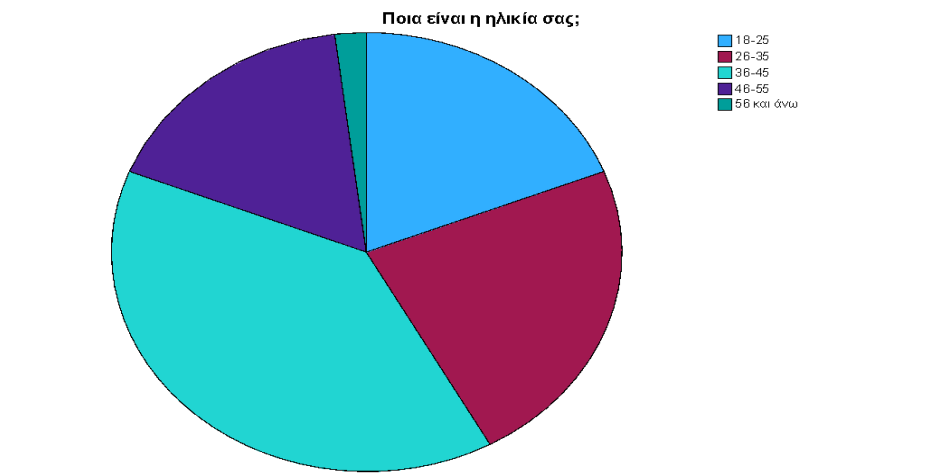
1 – Καθόλου 1○ 2○ 3○ 4○ 5○ 5 – Πολύ

Παράρτημα Β' Γραφήματα

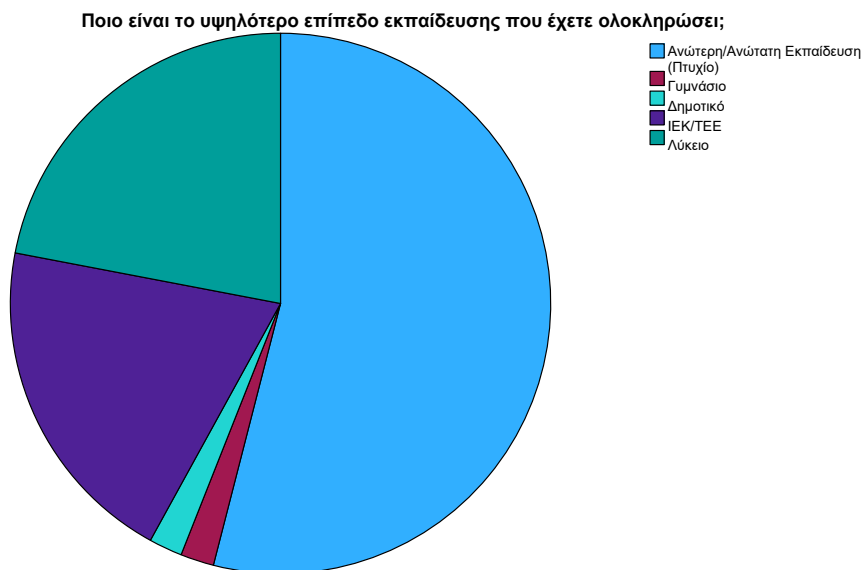
Γράφημα 1



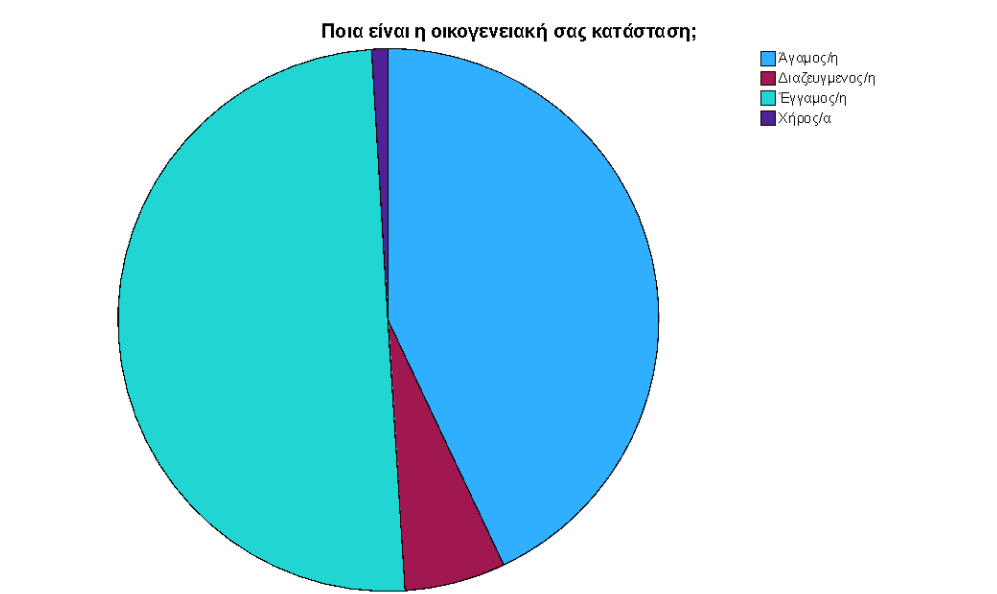
Γράφημα 2



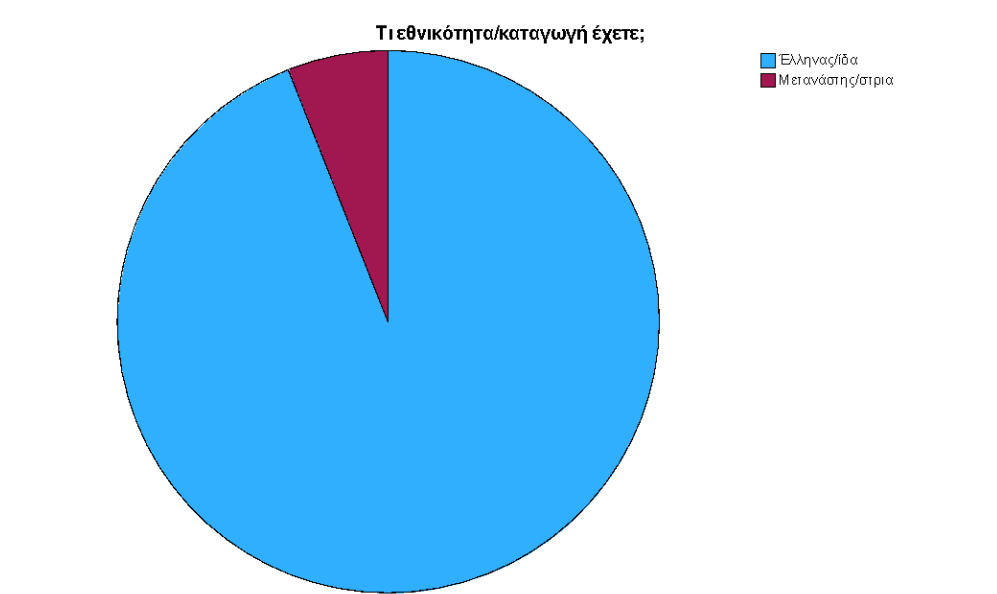
Γράφημα 3



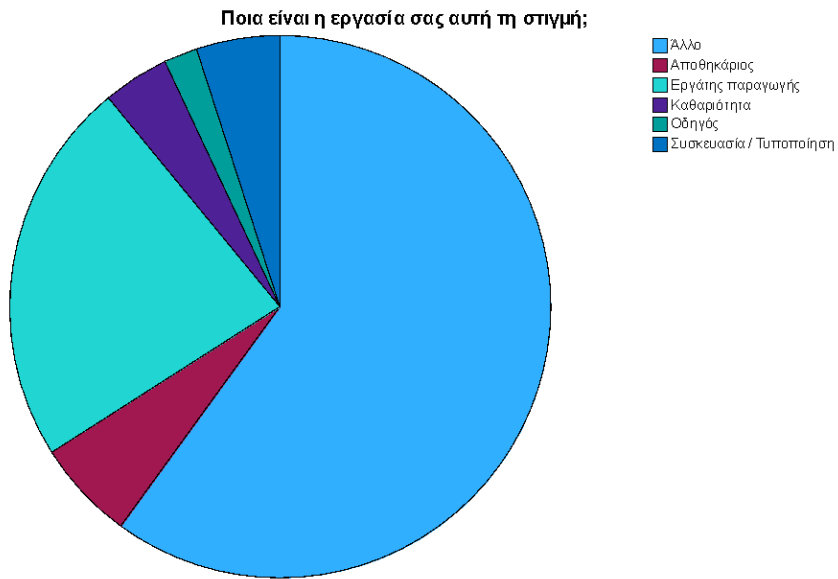
Γράφημα 4



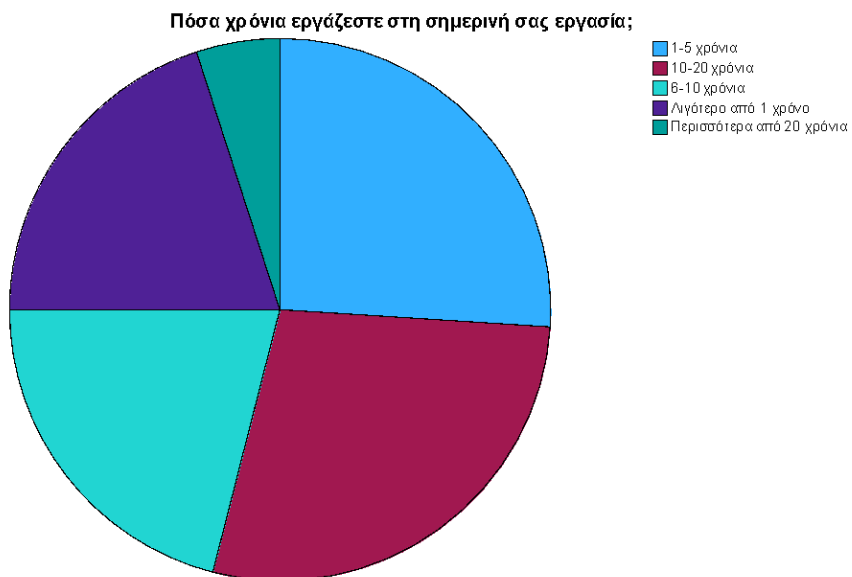
Γράφημα 5



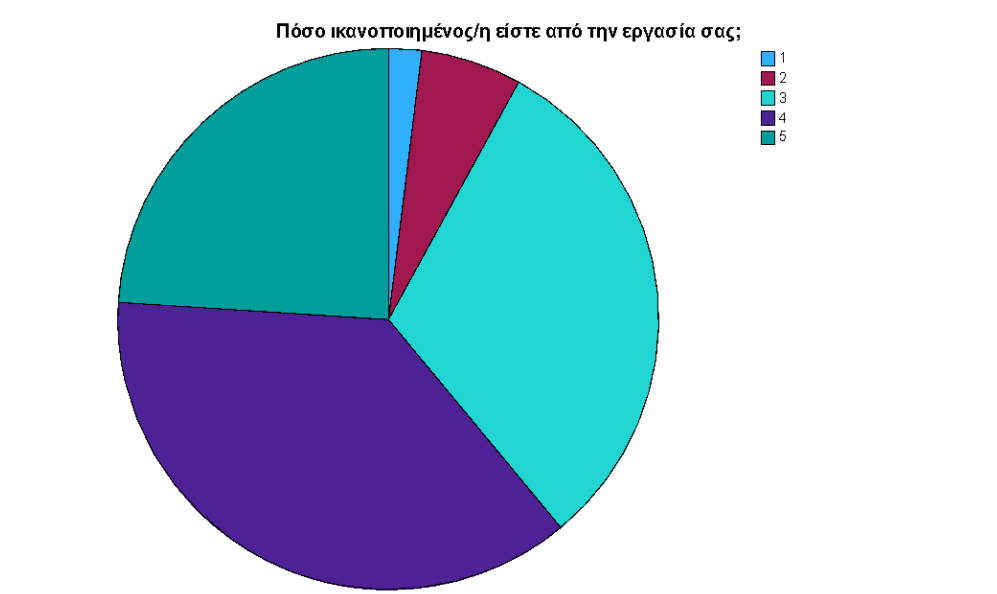
Γράφημα 6



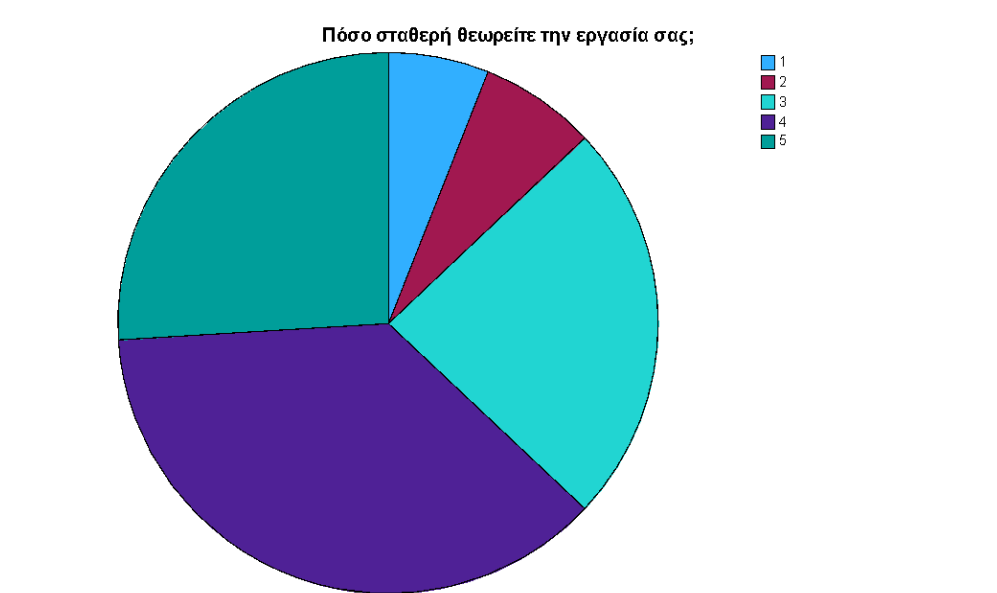
Γράφημα 7



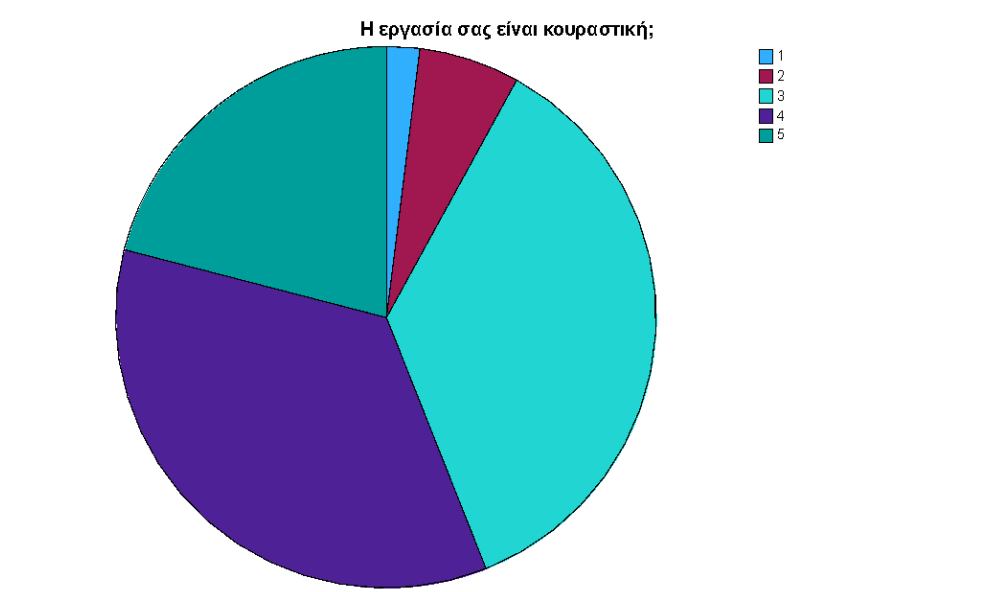
Γράφημα 8



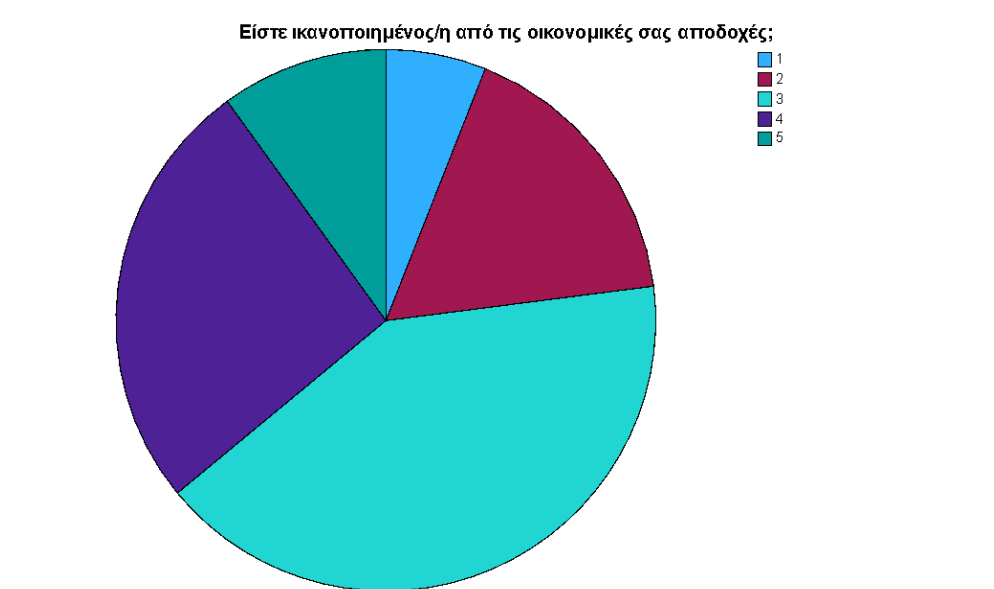
Γράφημα 9



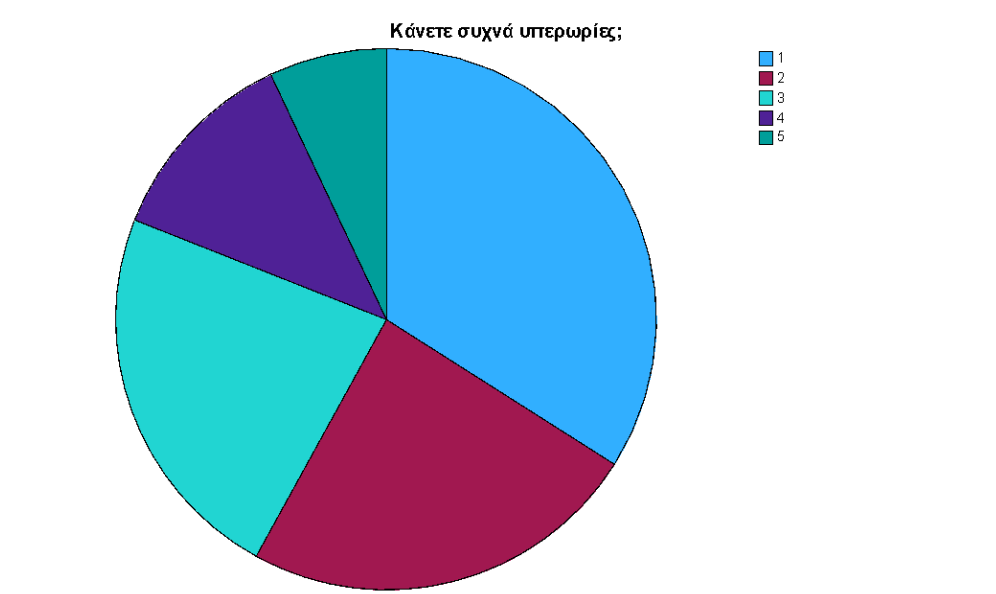
Γράφημα 10



Γράφημα 11

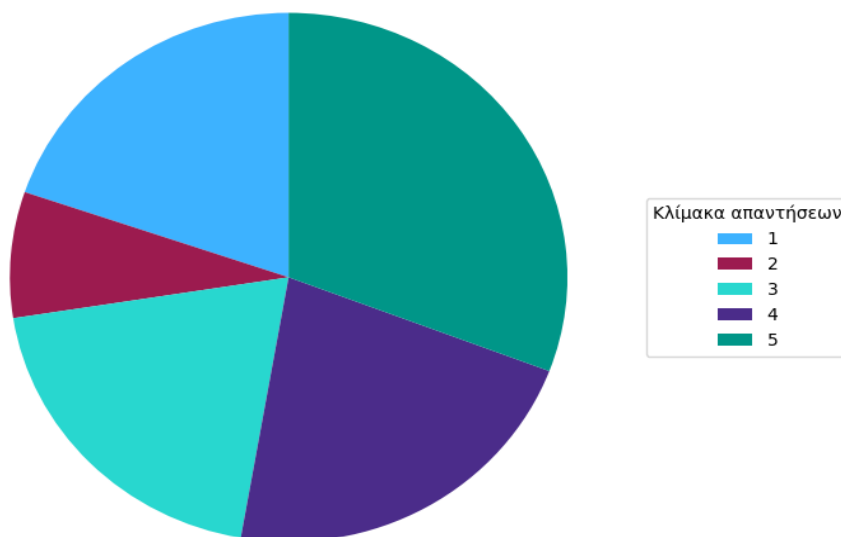


Γράφημα 12



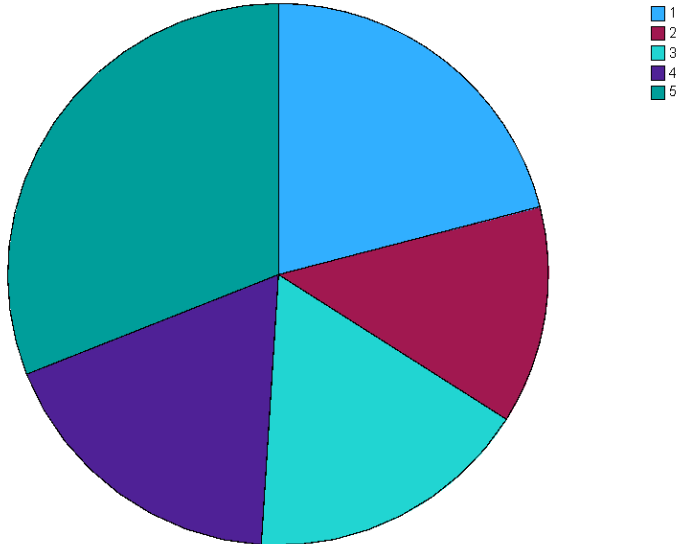
Γράφημα 13

Αν ναι, πληρώνεστε για τις υπερωρίες που κάνετε;



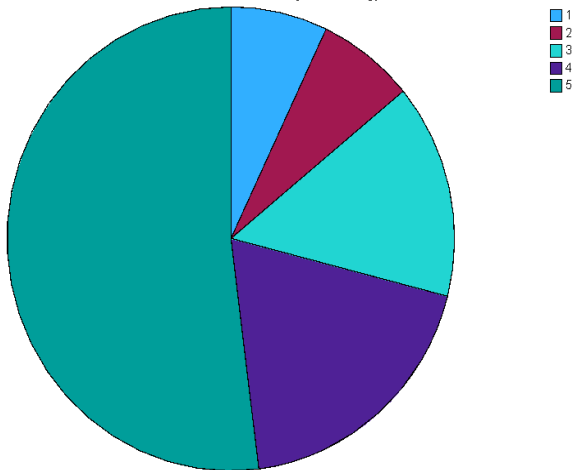
Γράφημα 14

Λαμβάνετε επιδόματα ή μπόνους που δικαιούστε;



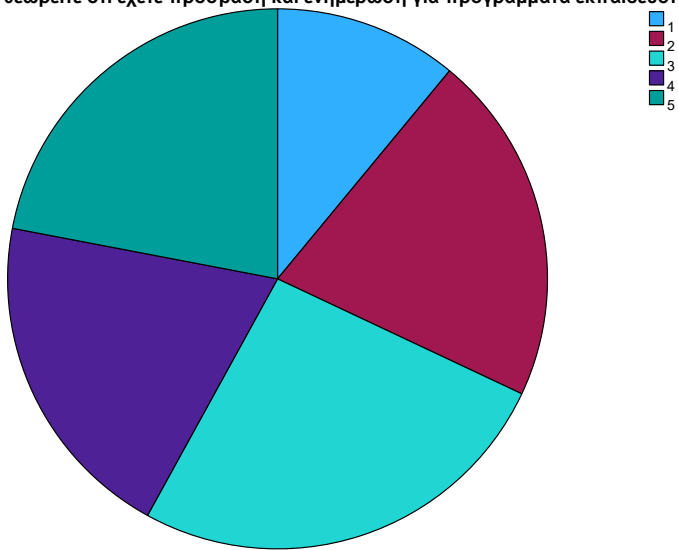
Γράφημα 15

Πόσο σημαντική θεωρείτε την εξειδίκευση για την επαγγελματική σας εξέλιξη (απόδοση, αποδοχές, προοπτικές);



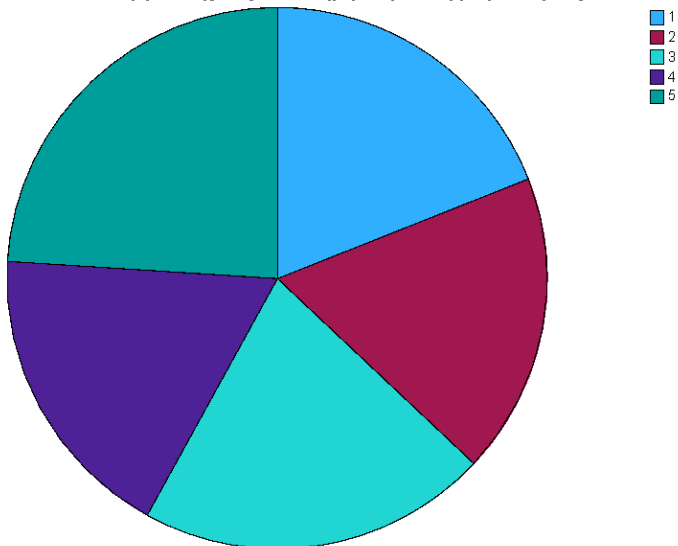
Γράφημα 16

Πόσο θεωρείτε ότι έχετε πρόσβαση και ενημέρωση για προγράμματα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης; □



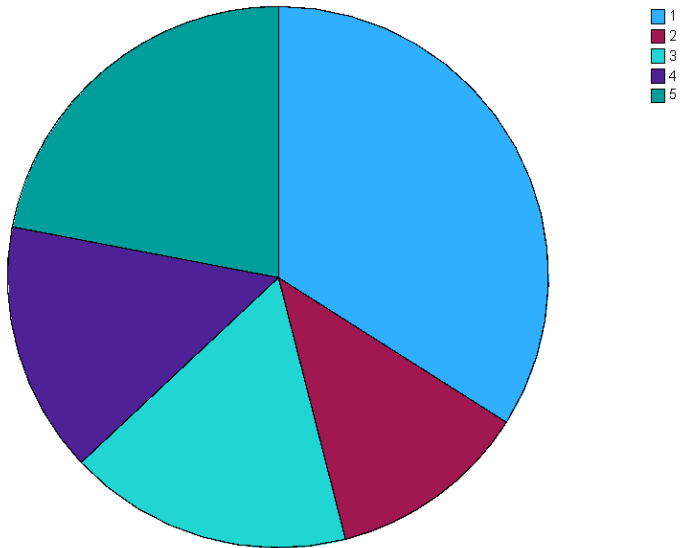
Γράφημα 17

Ο εργοδότης σας υποστηρίζει την επαγγελματική σας εκπαίδευση;



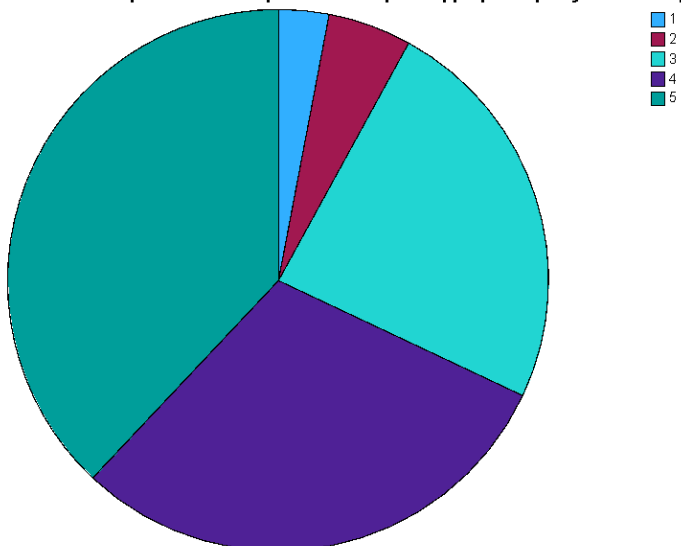
Γράφημα 18

Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης (π.χ. ΟΑΕΔ, ιδιωτικά) κατά τα τελευταία χρόνια;



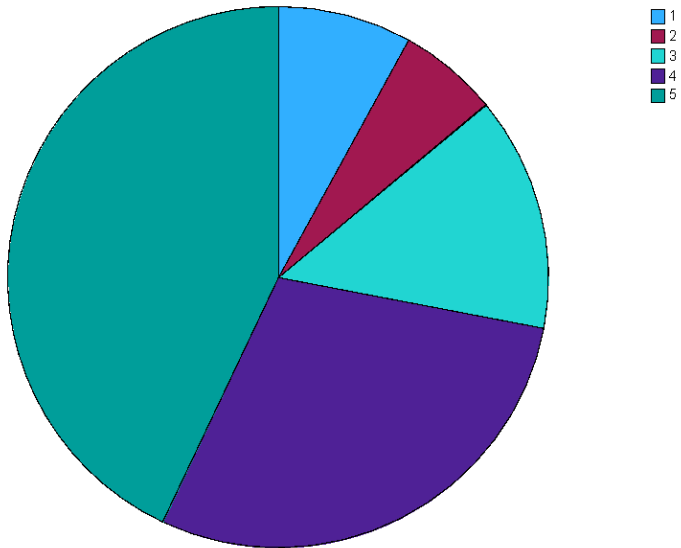
Γράφημα 19

Προσπαθείτε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας κατάσταση;



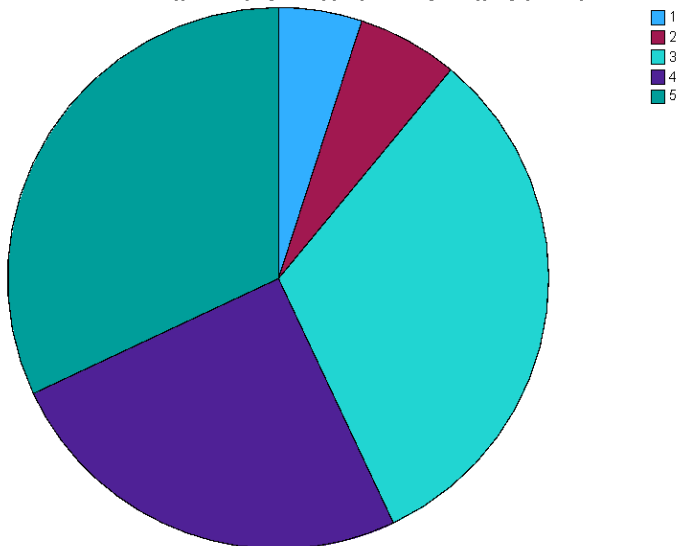
Γράφημα 20

Θα αλλάζατε επαγγελματικό τομέα αν υπήρχε καλή ευκαιρία;



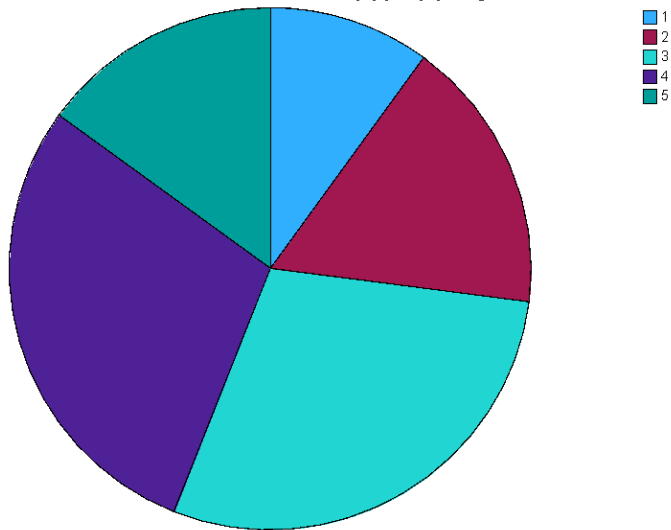
Γράφημα 21

Έχετε σαφείς επαγγελματικούς στόχους για το μέλλον;



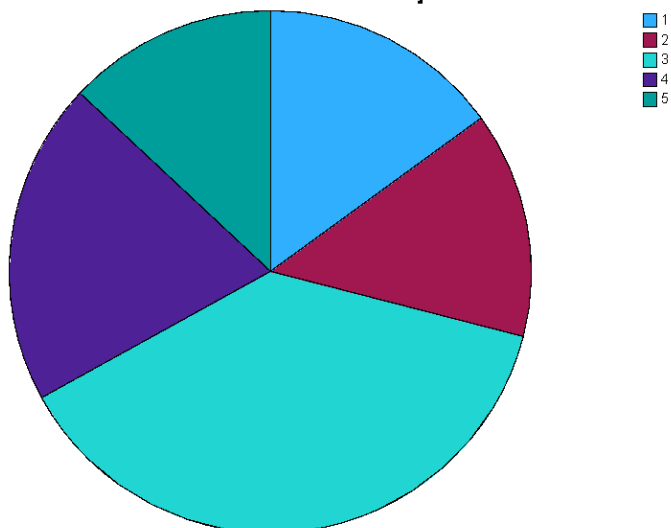
Γράφημα 22

Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [α. Έλλειψη γνωριμιών]



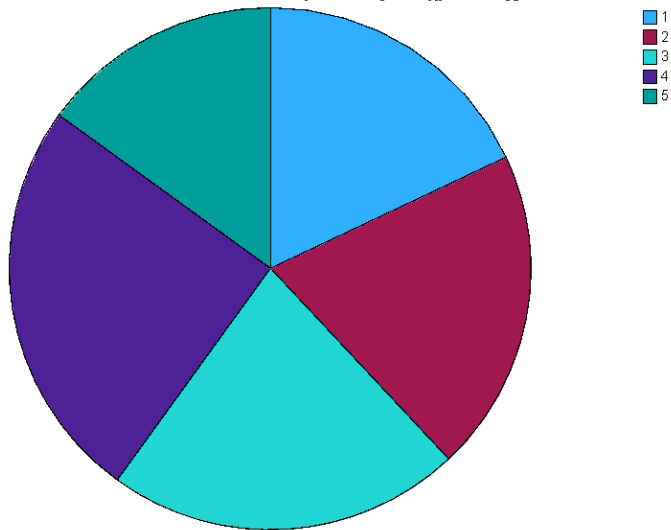
Γράφημα 23

Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [β. Ηλικία]



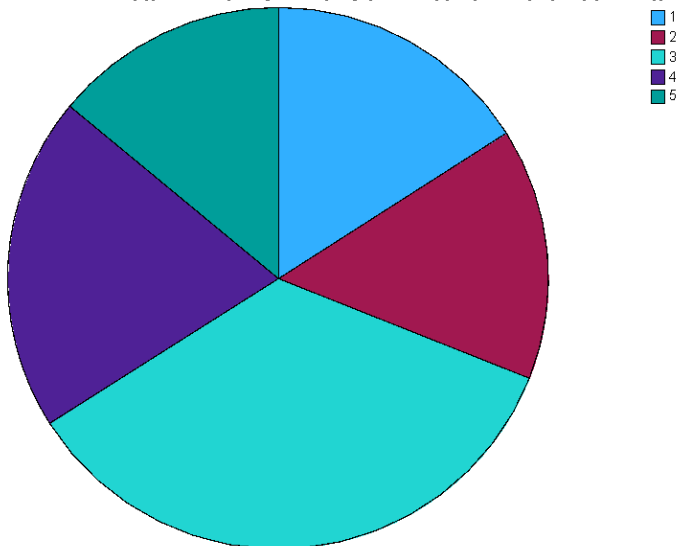
Γράφημα 24

Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα παρακάτω εμπόδια περιορίζουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής σας εξέλιξης; [γ. Οικογενειακές υποχρεώσεις]



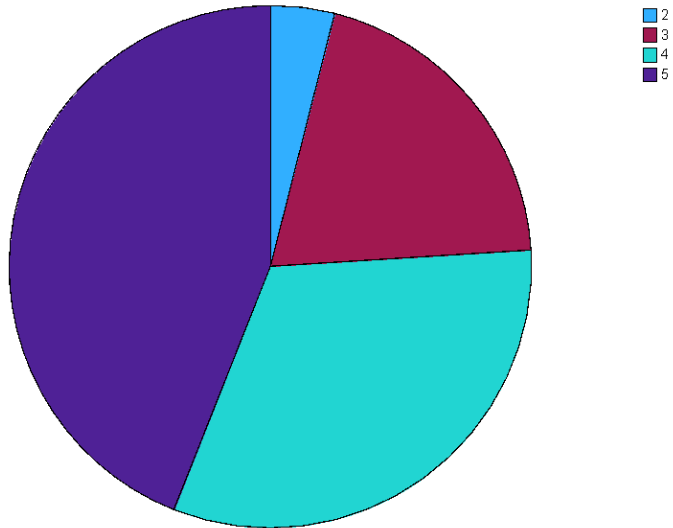
Γράφημα 25

Πιστεύετε ότι υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας σας;



Γράφημα 26

Θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν καλύτερες ευκαιρίες και συνθήκες για τους αναδίκτους εργαζόμενους;



Γράφημα 27

Πιστεύετε ότι η απουσία υποστήριξης από τον εργοδότη ή το κράτος αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη των εργαζομένων;

