

Adecco

Ανασχοησιμότητα στην Ελλάδα

Αποτύπωση της γνώμης
εργαζομένων και υποψηφίων
για την αγορά εργασίας

2023



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	2
ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
Τα βασικά ευρήματα της έρευνας.....	7
1.Χαρτογράφηση του ανθρώπινου δυναμικού.....	9
2.Η αναζήτηση εργασίας σήμερα.....	12
3.Εργασία και κόστος διαβίωσης.....	16
4.Διακρίσεις στον χώρο εργασίας.....	20
5.Απόψεις των εργαζομένων για τις τάσεις στην αγορά εργασίας	22
6.Τα πιο σημαντικά προσόντα ενός εργαζομένου - τι πιστεύουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.....	24
Συμπεράσματα.....	26
Ταυτότητα της έρευνας.....	27



ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ



Αγαπητοί αναγνώστες,

Σήμερα η χώρα μας βιώνει μία περίοδο με αναπάντεχες και ιδιαίτερες προκλήσεις. Η αύξηση του πληθωρισμού, οι ανατιμήσεις σε βασικά αγαθά αλλά και η συνεχής πίεση που δέχονται τα νοικοκυριά είναι εμφανής, με τις αλλαγές στο οικονομικό τοπίο της αγοράς να επηρεάζουν καθημερινά τις επιχειρήσεις και τους πολίτες.

Η συνεχής μεταβλητότητα και η ανάγκη για προσαρμογή απαιτούν τη βαθιά κατανόηση των εργασιακών δυναμικών, καθώς η αύξηση του κόστους ζωής και η οικονομική αστάθεια προκαλούν σημαντικές αλλαγές στις αντιλήψεις και τις προσδοκίες των εργαζομένων, επιφέροντας μάλιστα βαθιές μεταβολές στην εργασιακή πραγματικότητα αλλά και στην ελληνική κοινωνία.

Σε αυτό το πλαίσιο, η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων επιτάσσει τη στροφή προς ολοκληρωμένες πολιτικές που λαμβάνουν υπόψη τις ανθρώπινες ανάγκες και τις κοινωνικές δυναμικές. Η κατανόηση και η ανταπόκριση σε αυτές τις αλλαγές, λοιπόν, είναι πιο κρίσιμες από ποτέ για τη διαμόρφωση μιας σταθερής και ανθεκτικής κοινωνίας αλλά και για να τεθούν οι βάσεις για την αγορά εργασίας του αύριο.

Στον Όμιλο Adecco αξιοποιούμε στο έπακρο όλα τα ευρήματα που προκύπτουν από τις έρευνες που σχεδιάζουμε και υλοποιούμε, ώστε να συμβάλλουμε αυτά και αποτελεσματικά στην διαμόρφωση των κατάλληλων συνθηκών που επιτρέπουν την ανάπτυξη τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των ανθρώπων τους.

Για ένατη συνεχή χρονιά, η έρευνα «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα» γίνεται η αφορμή για να ξεκινήσει η συζήτηση αλλά και τροφή για σκέψη. Δημιουργεί τις βάσεις για ανάληψη δράσης με μετρήσιμα αποτελέσματα και στόχο να επανεφεύρουμε την εργασία, αναγνωρίζοντας τη σημασία της τεχνογνωσίας και την ανάγκη για ολιστική ανάπτυξη, συνδυάζοντας την τεχνολογία με τις ανθρώπινες αξίες, για τη διαμόρφωση ενός βιώσιμου και δυναμικού μέλλοντος στον τομέα της απασχόλησης.



Με εκτίμηση,

Κωνσταντίνος Μυλωνάς,

VP Adecco & Cluster Head Greece, Romania, Bulgaria & Czech Republic



Στη σημερινή εποχή, που η Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με αναπάντεχες προκλήσεις εξαιτίας του αυξημένου πληθωρισμού και των διαρκώς μεταβαλλόμενων οικονομικών παραμέτρων, η κατανόηση των εργασιακών δυναμικών και των αντιδράσεων των εργαζομένων στις συνθήκες πίεσης αποτελεί ένα ζωτικό στοιχείο. Οι προκλήσεις, που εντείνονται από την αύξηση του κόστους ζωής και την οικονομική ανασφάλεια, έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην αντίληψη και τις προσδοκίες των εργαζομένων στην ελληνική κοινωνία. Η ανάγκη για εργασιακή σταθερότητα, η αναζήτηση καλύτερων μισθολογικών συνθηκών και η επιδίωξη ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν τα κυρίαρχα ζητήματα που αναδύονται από την τρέχουσα οικονομική και κοινωνική κατάσταση. Η παρούσα έρευνα παρουσιάζει την αναλυτική εξέταση αυτών των ζητημάτων, προσφέροντας βαθύτερη κατανόηση των σύγχρονων εργασιακών προκλήσεων, αναγκών και των διαφόρων προσεγγίσεων που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι για να διαχειριστούν τις δύσκολες αυτές συνθήκες. Μέσα από μια εκτενή και δομημένη διερεύνηση, η έρευνα εστιάζει στην ανάλυση και κατανόηση των σύγχρονων εργασιακών τάσεων στην Ελλάδα, με έμφαση στην επίδραση του αυξημένου κόστους ζωής στην αναζήτηση εργασίας, τις προσδοκίες και στρατηγικές των εργαζομένων, καθώς και τις οικονομικές ανησυχίες και τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Έχοντας ως κύριο στόχο την ανάδειξη των κρίσιμων δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας, η έρευνα αναδεικνύει σημαντικά ευρήματα για τις τρέχουσες και μελλοντικές τάσεις που θα διαμορφώσουν το τοπίο της αγοράς. Τέλος, αναδεικνύεται η σημασία της διαρκούς προσαρμοστικότητας, της ευελιξίας και της δια βίου μάθησης για τους εργαζομένους σε έναν κόσμο που διαρκώς μεταβάλλεται, προσφέροντας μια συνοδική και πολύτιμη βάση για την κατανόηση των ευκαιριών και των προκλήσεων που εμφανίζονται στον σύγχρονο εργασιακό κόσμο.

Το αντικείμενο της φετινής έρευνας είναι:

- I. Να διερευνήσει την εργασιακή εμπειρία ατόμων 18+ ετών.
- II. Να αποτυπώσει τις απόψεις τους για το τι αναζητούν από την εργασία τους.
- III. Να καταγράψει τον βαθμό επίδρασης του αυξανόμενου κόστους ζωής στην αναζήτηση νέας εργασίας, τις ενέργειες που προσδοκούν από τους εργοδότες στην αντιμετώπιση των ανατιμήσεων, καθώς και τις απόψεις τους για περιστατικά μη-ισότιμης αντιμετώπισης εργαζομένων στον χώρο εργασίας.
- IV. Να καταγράψει τα προσόντα | τις δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος.

Μεθοδολογία Έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μεθοδολογία CAWI (Computer Aided Web Interviewing) πανελλαδικά, για ένατη συνεχή χρονιά, από την Adecco σε συνεργασία με την Global Link και την Hill+Knowlton, τον Νοέμβριο του 2023, σε ένα δείγμα 595 ατόμων. Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε online ερωτηματολόγιο μέσω πρόσκλησης που αναρτήθηκε σε επιλεγμένες ιστοσελίδες.

Τα βασικά ευρήματα της έρευνας



Η διάρκεια επανένταξης των ατόμων στην αγορά εργασίας έχει μειωθεί σε λιγότερο από ένα έτος, φαινόμενο στο οποίο συμβάλλει η διατήρηση επαφής των υποψηφίων με την αγορά, η συνεχής επιμόρφωσή τους και οι στοχευμένες προσπάθειες για αναζήτηση εργασίας, που συνεισφέρουν στη μείωση του χρόνου αναμονής.



Η πλειονότητα των εργαζομένων και μη εργαζομένων παραμένει σταθερά σε αναζήτηση εργασίας, αντικατοπτρίζοντας μια συνεχή επιδίωξη για καλύτερες εργασιακές ευκαιρίες.



Το φαινόμενο του brain drain παραμένει σε χαμηλό επίπεδο, δείχνοντας μια σταθερότητα στην εργατική δύναμη της χώρας.



Η αύξηση στο κόστος ζωής έχει γίνει ένας σημαντικός παράγοντας που ενθαρρύνει την αναζήτηση νέων εργασιακών ευκαιριών.



Υπάρχει έντονη ανησυχία ανάμεσα στους εργαζομένους σχετικά με την ανεπάρκεια των μισθών τους για την αντιμετώπιση του αυξημένου κόστους ζωής, καθώς και την αίσθηση ότι δεν αμείβονται δίκαια για την παραγωγικότητα και τις ώρες εργασίας τους.





Εντοπίζεται μια τάση για εξοικονόμηση χρημάτων μέσα από τις περικοπές στα έξοδα της καθημερινότητας ενώ υπάρχει η προσδοκία για αύξηση μισθού από τους εργοδότες.



Παρατηρείται ένα ισχυρό ενδιαφέρον, ιδίως από τους νεότερους, για εργασία με ευέλικτες μορφές, όπως τηλεργασία ή ελαστικά ωράρια.



Ένα στα τέσσερα άτομα στον χώρο εργασίας αναφέρει διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων λόγω διαφορετικότητας, με το φαινόμενο να είναι πιο έντονο σε μικρότερες εταιρείες.



Η ηλικία και το φύλο αποτελούν τους συνήθεις λόγους διακρίσεων, ενώ η κουλτούρα του οργανισμού αναδεικνύεται ως σημαντικός παράγοντας που ενισχύει αυτές τις διακρίσεις.



Η αναζήτηση εργασίας που προσφέρει ανταγωνιστικό μισθό, προοπτικές εξέλιξης και ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, με ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελεί προτεραιότητα.



Ενώ οι εργαζόμενοι εστιάζουν στις προοπτικές εξέλιξης, οι μη-εργαζόμενοι δίνουν βάρος σε πιο "ποιοτικά" στοιχεία, όπως το υγιές εργασιακό περιβάλλον.



Το εργασιακό ήθος, η ικανότητα διαχείρισης του χρόνου και οι επικοινωνιακές δεξιότητες αναδεικνύονται ως βασικά προσόντα για τους εργαζομένους, καθώς αποτελούν ζωτικής σημασίας δεξιότητες στον σύγχρονο, δυναμικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό χώρο.





1. Χαρτογράφηση του ανθρώπινου δυναμικού

Αύξηση της εργασίας πλήρους απασχόλησης και σταθερή μείωση της ανεργίας

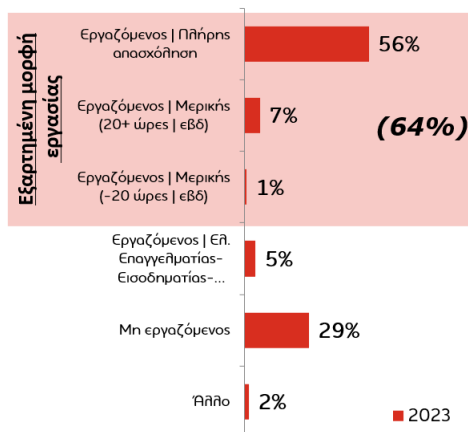
Σύμφωνα με τα κύρια ευρήματα της έρευνας, **σημαντική είναι η αύξηση της εργασίας πλήρους απασχόλησης (56% των εργαζομένων) ενώ σταθερή παραμένει η μείωση της ανεργίας**, στοιχείο που αποτελεί θετικό σημάδι, αναδεικνύοντας με μετρήσιμα στοιχεία την ανάκαμψη της οικονομίας και τη βελτίωση των ευκαιριών για τους εργαζομένους.

Η ανεργία, μια κατάσταση που έχει βιώσει η πλειονότητα των εργαζομένων κάποια στιγμή στον εργασιακό τους βίο, φαίνεται να υποχωρεί και μάλιστα με σταθερούς ρυθμούς. Με το 68% των ερωτηθέντων να έχει βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας σε κάποια στιγμή της ζωής τους, το διαρκώς μειούμενο ποσοστό αντανakλά τις προκλήσεις που έχει βρεθεί αντιμετώπιση η αγορά εργασίας στο παρελθόν.

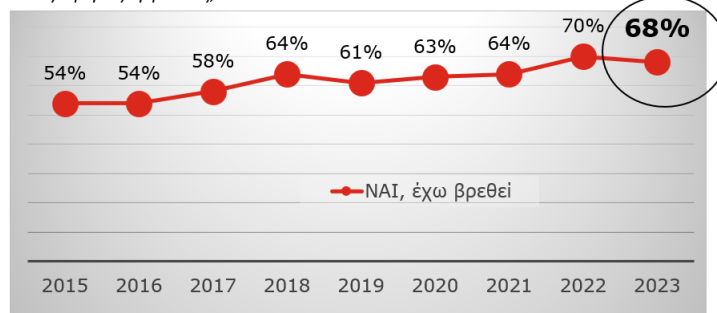
Ωστόσο, **η τρέχουσα θετική τάση στην αγορά εργασίας είναι σαφώς ενθαρρυντική και για το μέλλον, καθώς υποδηλώνει μια πιο σταθερή περίοδο για τους εργαζομένους**. Η βελτίωση μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες, όπως είναι οι νέες πολιτικές αγοράς εργασίας, η τεχνολογική πρόοδος, και η αυξανόμενη ζήτηση για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό.



Αντιμέτωποι με την ανεργία κάποια στιγμή



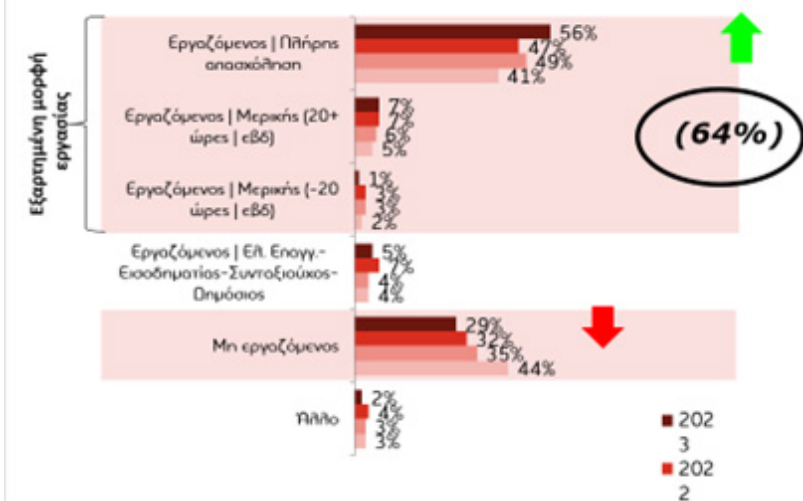
ΕΡ. Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, έχει τύχει να βρεθείτε εκτός αγοράς εργασίας;



Η ανεργία είναι μία κατάσταση που έχει βιώσει η πλειονότητα των εργαζομένων κάποια στιγμή στον εργασιακό της βίο

Σταθερή η μείωση της ανεργίας

ΕΡ. Αυτή την εποχή είστε...;



Σημαντική αύξηση της εργασίας πλήρους απασχόλησης & σταθερή μείωση της ανεργίας



Γρηγορότερη η επανένταξη στην αγορά εργασίας

Ο χρόνος επανένταξης στην αγορά εργασίας έχει μειωθεί σε λιγότερο από 1 χρόνο τόσο για τους εργαζομένους, όσο και για τους μη εργαζομένους. Η σημαντική πτώση από τα 1 και 1,2 χρόνια αντίστοιχα που καταγράφηκαν το 2022, αντανακλά έναν θετικό μετασχηματισμό στη δυναμική της αγοράς εργασίας.

Ένα κρίσιμο στοιχείο που φαίνεται να συνέβαλε στην περαιτέρω μείωση του χρόνου αναμονής είναι η διατήρηση σχέσης των υποψηφίων με την αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι **εργαζόμενοι και μη εργαζόμενοι που είναι συνεχώς ενημερωμένοι για τις τάσεις της αγοράς και διατηρούν ενεργή την παρουσία τους, είτε μέσω δικτύων επαγγελματικών επαφών είτε μέσω συμμετοχής σε σχετικά σεμινάρια και εκδηλώσεις, φαίνεται να έχουν σημαντικό πλεονέκτημα.**

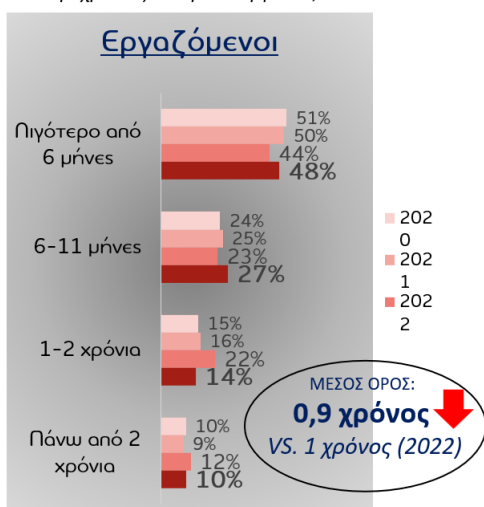
Παράλληλα, η συνεχής επιμόρφωση των επαγγελματιών αποτελεί έναν ακόμη παράγοντα. Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, είτε μέσω επίσημης εκπαίδευσης είτε μέσω online μαθημάτων και workshops, ενισχύει το προφίλ τους και αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητές τους για γρήγορη επανένταξη στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, οι στοχευμένες ενέργειες αναζήτησης εργασίας, όπως η συστηματική εφαρμογή σε κατάλληλες θέσεις, η αξιοποίηση των επαγγελματικών δικτύων και η εξατομικευμένη προετοιμασία για συνεντεύξεις, έχουν συμβάλει σημαντικά στη μείωση του χρόνου αναμονής.

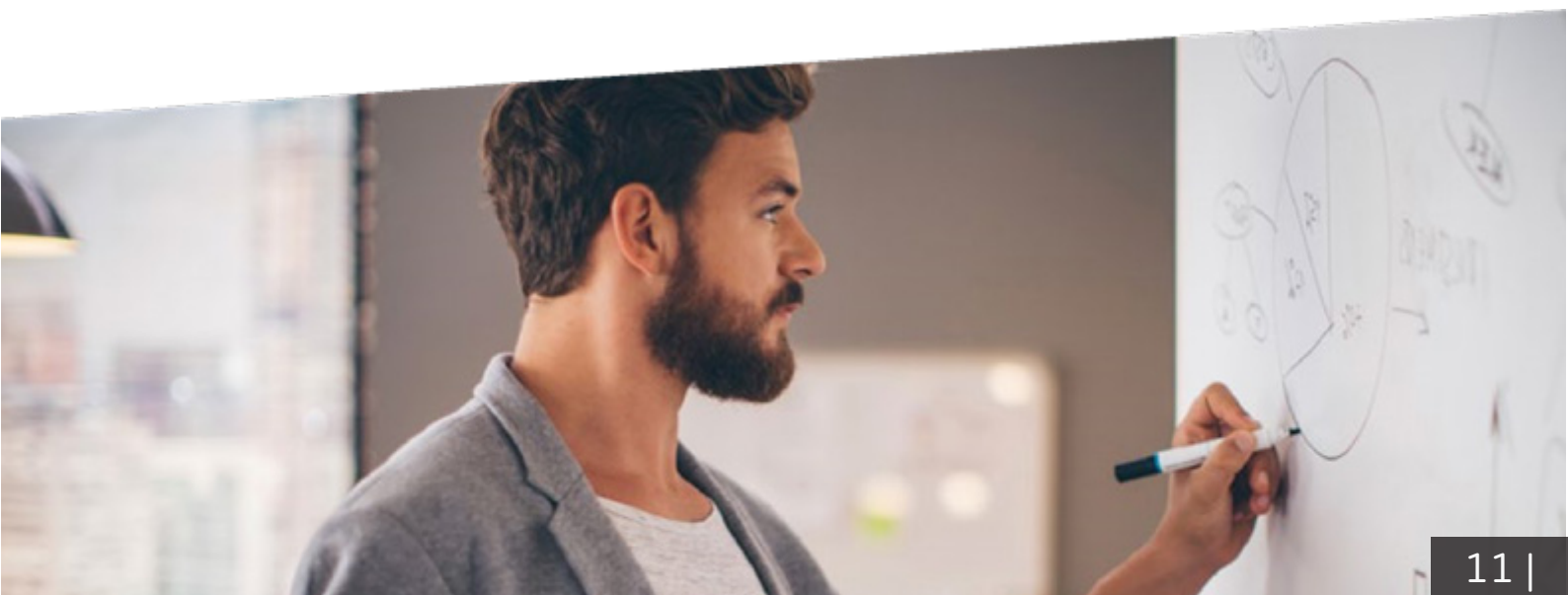
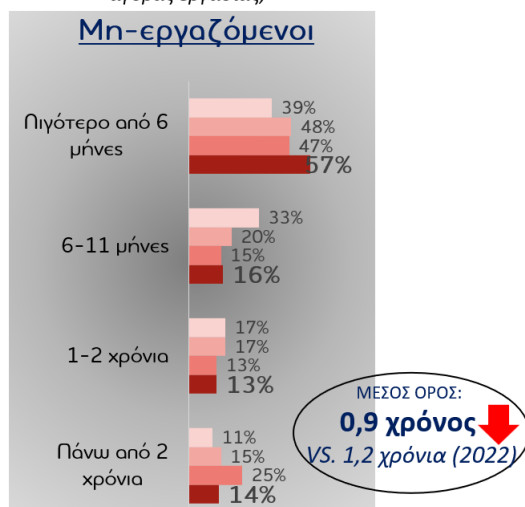
Αυτή η θετική εξέλιξη στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα ελπιδοφόρο μήνυμα τόσο για τους ενεργούς, όσο και για τους μη ενεργούς στην αγορά εργασίας, υποδηλώνοντας μια ανοδική τάση στην οικονομική ανάκαμψη και τη δημιουργία νέων ευκαιριών.

Εργαζόμενοι VS. Μη-εργαζόμενοι: Χρόνος επανένταξης στην αγορά εργασίας

ΕΡ. Πόσο ήταν το μεγαλύτερο διάστημα μέχρι να ξαναβρείτε εργασία;



ΕΡ. Πόσο διάστημα είστε εκτός αγοράς εργασίας;





2. Η αναζήτηση εργασίας σήμερα

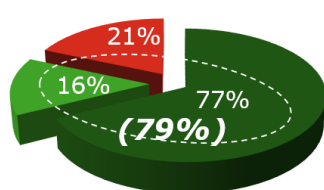
Η αύξηση του κόστους ζωής έχει επηρεάσει σημαντικά τις εργασιακές επιλογές

Σημαντική είναι η επίδραση της αύξησης του κόστους ζωής στην απόφαση αναζήτησης εργασίας. **Σχεδόν το 79% των εργαζομένων έχουν επηρεαστεί από το διαρκώς αυξανόμενο κόστος ζωής, εκδηλώνοντας την ανάγκη για επανεξέταση των εργασιακών τους συνθηκών και αμοιβών.**

Η ανάγκη για υψηλότερους μισθούς και καλύτερες συνθήκες εργασίας γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική, καθώς οι εργαζόμενοι στρέφονται σε διάφορες λύσεις για να αντεπεξέλθουν στις προκλήσεις του αυξανόμενου πληθωρισμού και της ανόδου του κόστους ζωής με **ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (67%) και μη εργαζομένων (96%) στη χώρα μας να επιδιώκει την εύρεση εργασίας με καλύτερες οικονομικές συνθήκες.**

Αναζήτηση εργασίας αυτήν την εποχή

ΕΡ. Αυτό το διάστημα ψάχνετε ενεργά για εργασία ή όχι;
Αν ναι, που συγκεκριμένα;



■ ΝΑΙ στην Ελλάδα
■ Ναι, στο εξωτερικό
■ ΌΧΙ δεν ψάχνω ενεργά

	2020	2021	2022	2023
ΝΑΙ (Ελλάδα & εξωτερικό)	82%	81%	80%	79%
ΟΧΙ	18%	19%	20%	21%

Εργαζόμενοι N=389 (Εξαρτημένη μορφή εργασίας)

	2020	2021	2022	2023
• ΝΑΙ, στην Ελλάδα	59%	69%	68%	67%
• ΝΑΙ, στο εξωτερικό	11%	12%	15%	15%
• ΟΧΙ	37%	29%	30%	30%

Μη-εργαζόμενοι N=206

	2020	2021	2022	2023
• ΝΑΙ, στην Ελλάδα	96%	95%	95%	96%
• ΝΑΙ, στο εξωτερικό	16%	11%	13%	17%
• ΟΧΙ	3%	3%	4%	3%

Βάση: Σύνολο συμμετεχόντων (n=595)

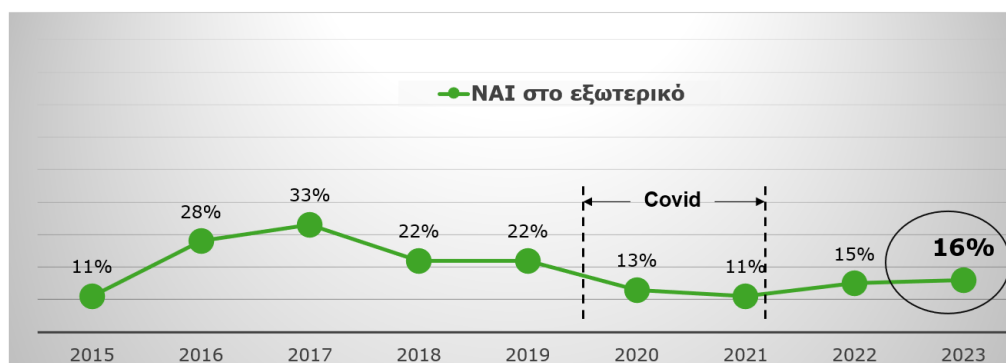
Η αυξημένη ζήτηση για αμοιβές που να αντισταθμίζουν το υψηλό κόστος διαβίωσης έχει οδηγήσει σε μια ακόμη ενδιαφέρουσα μεταβολή. Εργαζόμενοι από διάφορους κλάδους εκφράζουν την ανάγκη για μισθολογικές αυξήσεις και βελτιωμένες εργασιακές συνθήκες, όπως είναι η ευελιξία των ωραρίων και η δυνατότητα για τηλεργασία.

Αναζήτηση μακροχρόνιας προοπτικής και εργασιακής ασφάλειας - Σε σταθερά χαμηλό επίπεδο το brain drain

Επιπλέον, η ανάγκη για αυξημένη εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα έχει γίνει εμφανής, καθώς **οι εργαζόμενοι αναζητούν θέσεις που προσφέρουν μακροχρόνια προοπτική και σταθερότητα**. Η επιδίωξη αυτών των στόχων δεν περιορίζεται μόνο στην αναζήτηση εργασίας εντός της χώρας, αλλά επεκτείνεται και στη διεθνή αγορά εργασίας, όπου μερικοί αναζητούν ακόμα καλύτερες ευκαιρίες. Ωστόσο, **σε σταθερά χαμηλό επίπεδο της τάξεως του 16%** παραμένει το brain drain με τους ερωτηθέντες να δείχνουν σταθερή προτίμηση στην Ελλάδα.

Αναζήτηση εργασίας στο ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ | Διαχρονικά

ΕΡ. Αυτό το διάστημα ψάχνετε ενεργά για εργασία ή όχι; Αν ναι, που συγκεκριμένα;



Σταθερά σε χαμηλό επίπεδο το
brain drain



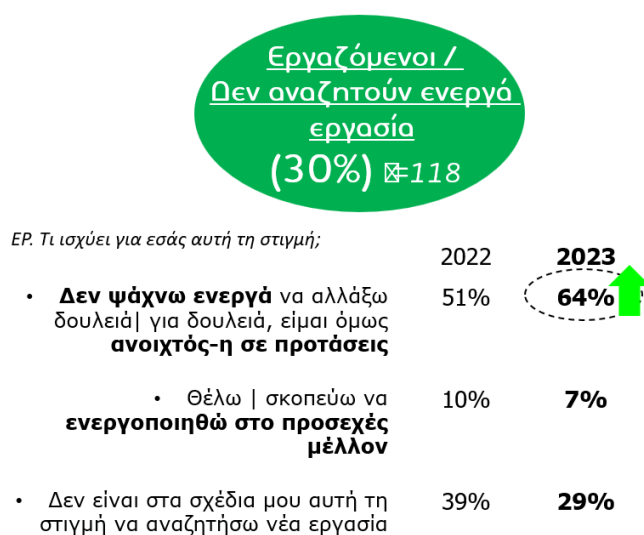
Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων δεν αναζητά ενεργά εργασία, παραμένει όμως ανοικτό σε προτάσεις

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το 64% των εργαζομένων δεν αναζητά ενεργά νέα εργασία, αλλά παραμένει ανοικτό σε προτάσεις. Αυτό το ποσοστό σημειώνει σημαντική αύξηση σε σχέση με το 2022, όταν το αντίστοιχο ήταν 51%, δείχνοντας μια αλλαγή στη στάση των εργαζομένων απέναντι στην επαγγελματική τους πορεία.

Αυτή η τάση μπορεί να αντικατοπτρίζει μια γενικότερη αίσθηση ικανοποίησης ή ασφάλειας στην τρέχουσα θέση εργασίας, με πολλούς εργαζομένους να αισθάνονται αρκετά άνετα με την τωρινή τους κατάσταση και να μη θεωρούν αναγκαία την αλλαγή, χωρίς όμως αυτή η στάση να είναι απόλυτη, καθώς **παραμένουν ανοικτοί σε ευκαιρίες που μπορεί να προκύψουν, είτε για βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους είτε για νέες προκλήσεις και ευκαιρίες ανάπτυξης.**

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι μόλις το 7% των εργαζομένων σκοπεύει να ηρωβεί σε αναζήτηση νέας εργασίας στο προσεχές διάστημα ενισχύει την ένδειξη ότι η ηθειονότητα των εργαζομένων βρίσκει μια σχετική σταθερότητα στις τρέχουσες θέσεις τους.

Πρόθεση αναζήτησης εργασίας: Εργαζόμενοι που δεν αναζητούν εργασία



Βάση: Σύνολο εργαζομένων N=118



Από τους μη εργαζομένους, ένα ενδιαφέρον ποσοστό της τάξεως του 57% δεν επιδιώκει ενεργά την αναζήτηση εργασίας. Το αυξημένο αυτό ποσοστό πιθανόν αντανακλά οικονομική ασφάλεια μέσω άλλων μορφών εισοδήματος, εκπαιδευτικές ή προσωπικές δεσμεύσεις, ή ακόμα και την απογοήτευση από προηγούμενες ανεπιτυχείς αναζητήσεις εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, το 29% των μη εργαζομένων σχεδιάζει να ξεκινήσει την αναζήτηση εργασίας στο επόμενο διάστημα.

Πρόθεση αναζήτησης εργασίας: Μη-εργαζόμενοι που δεν αναζητούν εργασία

Μη-εργαζόμενοι /
Δεν αναζητούν ενεργά
εργασία
(3%) N=7*

ΕΡ. Τι ισχύει για εσάς αυτή τη στιγμή;

	2022	2023
• Δεν ψάχνω ενεργά να αλλάξω δουλειά για δουλειά, είμαι όμως ανοιχτός-η σε προτάσεις	21%	57%
• Θέλω σκοπεύω να ενεργοποιηθώ στο προσεχές μέλλον	57%	29%
• Δεν είναι στα σχέδια μου αυτή τη στιγμή να αναζητήσω νέα εργασία	21%	14%

Βάση: Σύνολο μη-εργαζομένων N=7

Πρόθεση αναζήτησης εργασίας: Εργαζόμενοι VS. Μη-εργαζόμενοι που δεν αναζητούν εργασία

ΕΡ. Τι ισχύει για εσάς αυτή τη στιγμή;	ΌΣΟΙ ΔΕΝ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ	
	Εργαζόμενοι (30%) N=118	Μη-Εργαζόμενοι (3%) N=7*
Δεν ψάχνω ενεργά να αλλάξω δουλειά για δουλειά, είμαι όμως ανοιχτός-η σε προτάσεις	64% ↑	57%
Θέλω σκοπεύω να ενεργοποιηθώ στο προσεχές μέλλον	7%	29%
Δεν είναι στα σχέδια μου αυτή τη στιγμή να αναζητήσω νέα εργασία	29%	14%

Βάση: Μικρή βάση - ενδεικτικά αποτελέσματα

Βάση: Σύνολο εργαζομένων N=118 Βάση: Σύνολο μη-εργαζομένων N=7





3. Εργασία και κόστος διαβίωσης

Ανησυχία των εργαζομένων για την οικονομική τους κατάσταση και το ύψος του μισθού τους

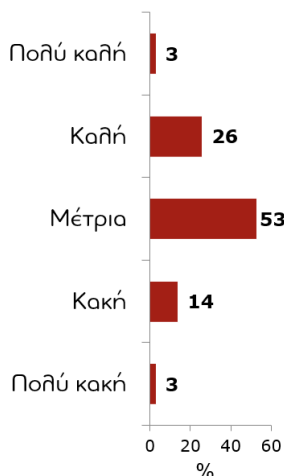
Η οικονομική πίεση που βιώνεται στα νοικοκυριά στη χώρα έχει σημαντικό αντίκτυπο όχι μόνο στα πορτοφόλια, αλλά και στην ψυχολογία των εργαζομένων. Ένα σημαντικό ποσοστό, το 53%, κρίνει ότι βρίσκεται σε μέτρια οικονομική κατάσταση σήμερα, μια ένδειξη της ευρύτερης ανησυχίας που υπάρχει για την οικονομική ασφάλεια.

Σε αυτό το πλαίσιο, το 45% των εργαζομένων εκφράζει ανησυχία σχετικά με το ύψος του μισθού τους. Αυτό σημαίνει ότι σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι αισθάνονται αβεβαιότητα ή αδυναμία σε σχέση με την ικανότητά τους να ανταποκριθούν στις οικονομικές απαιτήσεις της καθημερινής ζωής.



Εργαζόμενοι: Αξιολόγηση της οικονομικής τους κατάστασης

ΕΡ. Πώς κρίνετε την προσωπική σας οικονομική κατάσταση σήμερα;



ΕΡ. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις ακόλουθες εκφράσεις...

[1= Διαφωνώ απόλυτα - 5= Συμφωνώ απόλυτα]

- ☐ Ανησυχώ γιατί ο **μισθός μου δεν είναι αρκετά υψηλός** για να αντιμετωπίσει τον αυξανόμενο πληθωρισμό
- ☐ Θα ήμουν περισσότερο παραγωγικός αν εργαζόμουν λιγότερες ώρες (**4 ημέρες την εβδομάδα**) με τον ίδιο μισθό
- ☐ Οι εργοδότες πρέπει να επανεξετάσουν τη μείωση της διάρκειας της εβδομαδιαίας εργασίας και τις ώρες που πρέπει να εργάζονται οι εργαζόμενοι
- ☐ Οι συμβάσεις των εργαζομένων πρέπει να επικεντρώνονται περισσότερο στην μέτρηση της παραγωγικότητας και λιγότερο στον αριθμό των ωρών εργασίας
- ☐ Αμείβομαι δίκαια για την παραγωγικότητα και τις ώρες που αφορούν στην εργασία μου

2023
ΣΥΜΦΩΝΩ
(4+5)

81%

67%

64%

59%

24%

2023
ΑΠΟΛΥΤΑ
ΣΥΜΦΩΝΩ (5)

45%

37%

28%

23%

5%

Αποκαλυπτικό είναι το γεγονός ότι **μόλις το 5% των εργαζομένων θεωρεί ότι αρείβεται δίκαια σε σχέση με την παραγωγικότητα και τις ώρες εργασίας τους**. Αυτό το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό υποδηλώνει μια σημαντική απογοήτευση στους εργαζομένους σχετικά με την αμοιβή τους, στοιχείο που μπορεί να επηρεάσει το πώς κινούνται στο εργασιακό πεδίο.

Η ανησυχία πιθανόν αντικατοπτρίζει ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις, ενώ είναι σαφές ότι οι επιπτώσεις αυτές δεν είναι μόνο οικονομικές αλλά και ψυχολογικές, απαιτώντας προσεκτική ανάλυση και ολοκληρωμένες πολιτικές για την επίλυση των υποκείμενων αιτιών.



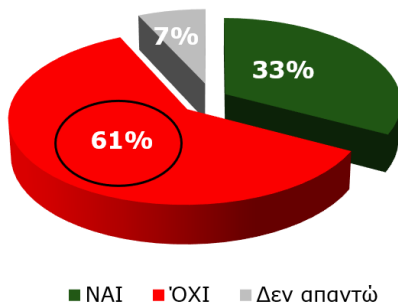
Πώς αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι το αυξανόμενο κόστος διαβίωσης

Ταυτόχρονα, οι ενέργειες για την αντιμετώπιση του αυξανόμενου κόστους ζωής ποικίλουν, με το 56% των ερωτηθέντων να καταφεύγει στην αναπροσαρμογή του προϋπολογισμού τους. Αυτό συμπεριλαμβάνει την ελαχιστοποίηση δαπανών σε πολυτέλειες και την αναζήτηση τρόπων για εξοικονόμηση χρημάτων σε καθημερινά είδη. Παραδείγματα μπορεί να είναι η αγορά προϊόντων σε προσφορά, η επιλογή οικονομικότερων καταστημάτων ή η περικοπή μη απαραίτητων συνδρομών και υπηρεσιών.

Παράλληλα, το 48% των ερωτηθέντων μειώνει τις εξόδους για φαγητό, καθώς και τις παραγγελίες φαγητού σε πακέτο. Είναι σαφές ότι η αυξανόμενη τιμή των ειδών πρώτης ανάγκης και η ανατίμηση του κόστους ζωής έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο που οι άνθρωποι διαχειρίζονται τα οικονομικά τους, επηρεάζοντας τόσο τις καθημερινές τους επιλογές, όσο και τις μακροπρόθεσμες οικονομικές τους στρατηγικές.

Ενέργειες αντιμετώπισης του αυξανόμενου κόστους ζωής

ΕΡ. Οι αποδοχές από την εργασία σας είναι επαρκείς για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσής σας, χωρίς άλλους οικονομικούς πόρους;



ΕΡ. Τι ενέργειες κάνετε/ έχετε κάνει για να αντιμετωπίσετε το αυξανόμενο κόστος διαβίωσης;

ο Προσαρμόζω τον προϋπολογισμό μου ώστε να περιλαμβάνει λιγότερες πολυτέλειες	56%
ο Αναζητώ τρόπους εξοικονόμησης χρημάτων σε καθημερινά είδη	56%
ο Μειώνω τις εξόδους για φαγητό/ παραγγελίες φαγητό σε πακέτο	48%
ο Σκέφτομαι να αλλάξω εργοδότη	41%
ο Κάνω σεμινάρια αναβάθμισης/ ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων	33%
ο Έχω/ ψάχνω για πλήρη/ μερική απασχόληση εκτός κύριας εργασίας	27%
ο Ζήτησα / σκοπεύω να ζητήσω αύξηση μισθού από τον εργοδότη	19%
ο Σκέφτομαι να βρω δουλειά στο εξωτερικό για να έχω υψηλότερες απολαβές	16%
ο Αύξησα τη χρήση των ΜΜΜ	10%
ο Έχω αυξήσει τις ώρες εργασίας μου στη δουλειά μου	5%
ο Ζήτησα συμβουλές των συναδέλφων για βελτίωση της αποδοχής μου	3%
ο ΚΑΜΙΑ / ΔΕΝ ΕΧΩ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙ ΚΑΠΟΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ	3%

Τι προσδοκούν οι εργαζόμενοι από τους εργοδότες

Παράλληλα με τις προσπάθειες αντιμετώπισης του αυξανόμενου κόστους ζωής, **το 78% των εργαζομένων προσδοκά από τους εργοδότες τους να κατανοήσουν τις αυξανόμενες απαιτήσεις και να ανταποκριθούν με αύξηση μισθού.**

Εντυπωσιακό είναι ότι οι προσδοκίες των εργαζομένων διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία. Το 26% των ερωτηθέντων άνω των 45 ετών θεωρεί ότι οι εργοδοτικές παροχές θα έπρεπε να συνδέονται με τις ανάγκες που γεννά ο πληθωρισμός, όπως επιδόματα τροφίμων ή εκπλώσεις σε προϊόντα και υπηρεσίες. Από την άλλη πλευρά, στις μικρότερες ηλικίες, 24 και 25-34 ετών, φαίνεται πως πιο ικανοποιητικά μέτρα για την αντιμετώπιση των ανατιμήσεων είναι η δυνατότητα εργασίας από απόσταση και τα ευέλικτα ωράρια εργασίας.

Αυτή η διαφοροποίηση πιθανόν αντανακλά τις διαφορετικές ανάγκες και προτεραιότητες των διαφόρων ηλικιακών ομάδων, με τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους να επικεντρώνονται περισσότερο σε άμεσες οικονομικές ανησυχίες, όπως οι ανάγκες για βασικά αγαθά και υπηρεσίες, ενώ οι νεότεροι εργαζόμενοι φαίνεται να εκτιμούν περισσότερο την ευελιξία και την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής, κάτι που μπορεί να τους βοηθήσει να διαχειριστούν καλύτερα το συνολικό τους κόστος ζωής.

Προσδοκίες από τους εργοδότες για την αντιμετώπιση του υψηλού κόστους ζωής

ΕΡ. Ποιο/α από τα παρακάτω μέτρα του εργοδότη σας θα σας βοηθούσε να αντιμετωπίσετε **καλύτερα** την αύξηση τιμών/ανατιμήσεις;

	ΣΥΝΟΛΟ	Έως 24 ετών	25-34	35-44	45+ ετών
ο Αύξηση μισθών	78%	74%	81%	76%	80%
ο Παροχή μη μισθολογικών παροχών (επίδομα τροφίμων, εκπλώσεις σε προϊόντα/ υπηρεσίες, ασφάλεια υγείας κ.ά)	35%	34%	34%	38%	33%
ο Παροχές συνδεδεμένες με τον πληθωρισμό	21%	14%	20%	18%	26%
ο Δυνατότητα εργασίας από απόσταση	20%	26%	23%	21%	11%
ο Υποστήριξη μετακίνησης / Κάλυψη του κόστους μετακίνησης	18%	17%	16%	19%	19%
ο Ευέλικτα ωράρια εργασίας	6%	17%	5%	3%	5%



4. Διακρίσεις στον χώρο εργασίας

Φύλο και ηλικία οι συχνότερες μορφές διακρίσεων

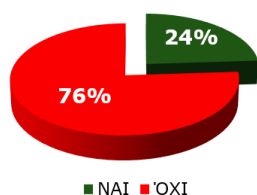
Η έρευνα αποκαλύπτει, επίσης, την ύπαρξη διακρίσεων στον χώρο εργασίας, **με ποσοστό 24% των εργαζομένων, που αντιστοιχεί σε έναν στους τέσσερις, να αναφέρουν ότι έχουν διαπιστώσει στον εργασιακό τους χώρο να έχουν συμβεί διακρίσεις λόγω διαφορετικότητας.** Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι αυτό το φαινόμενο φαίνεται να είναι πιο έντονο στις μικρότερες εταιρείες, συνιστώντας μια ανησυχητική πραγματικότητα στον σύγχρονο εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα, **οι διακρίσεις λόγω φύλου και ηλικίας είναι ιδιαίτερα υψηλές, με το 48% των ερωτηθέντων να αναφέρει διακρίσεις λόγω φύλου και το 51% λόγω ηλικίας.** Τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες προκλήσεις στον εργασιακό τους περίγυρο, ανεξαρτήτως της προσφοράς ή της απόδοσής τους.



Μορφές διακρίσεων στον χώρο εργασίας

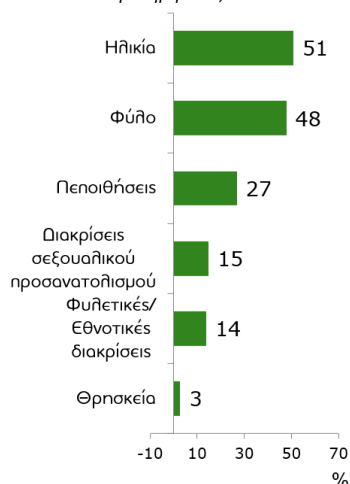
ΕΡ. Έχετε διαπιστώσει να γίνεται στην εργασία σας διάκριση σε βάρος κάποιου εργαζομένου λόγω διαφορετικότητας?



Έως 50 εργαζόμενοι	51-500 εργαζόμενοι	500+ εργαζόμενοι
30%	21%	20%

Ελληνικές	Πολυεθνικές
24%	24%

ΕΡ. Με ποιες μορφές σχετίζονται συνήθως τα φαινόμενα διακρίσεων που παρατηρήσατε;



Παράγοντες που ενισχύουν τη μη ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων

Ειδικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις σχετικά με την κουλτούρα του οργανισμού, με το 49% των ερωτηθέντων να υπογραμμίζει ότι αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα που ενισχύει τις διακρίσεις.

Προκαταλήψεις, στερεότυπα και οι τρόποι αξιολόγησης της απόδοσης φαίνεται να είναι κρίσιμοι παράγοντες στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι διακρίσεις μπορούν να εμφανιστούν και να ενισχυθούν.

Παράγοντες εμφάνισης φαινομένων διακρίσεων στον χώρο εργασίας

ΕΡ. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι ενισχύουν τη μη-ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων? Αξιολόγηση βάσει σημαντικότητας

[1= λιγότερο σημαντικό - 10= εξαιρετικά σημαντικό]	Εξαιρετικά (9-10)	NET SCORE [(9-10)-(1-6)]
ο Κουλτούρα του οργανισμού	49%	+22
ο Προκαταλήψεις / στερεότυπα / διακρίσεις υπαλλήλων (συνειδητές-υποσυνειδητές)	47%	+18
ο Τρόπος αξιολόγησης της απόδοσης	41%	+11
ο Δομή του οργανισμού	36%	+5
ο Ελλιπές νομοθετικό πλαίσιο	40%	+5
ο Πολιτικές και διαδικασίες του οργανισμού	45%	+15

Net Score
 50+ : ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΑ 20-49 : ΑΡΚΕΤΑ
 19 - (-19) : ΜΕΤΡΙΟ -20- (-49) : ΑΣΗΜΑΝΤΟ
 -50+ : ΠΟΛΥ ΑΣΗΜΑΝΤΟ





5. Ανώψεις των εργαζομένων για τις τάσεις στην αγορά εργασίας

Τι αναζητούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους

Η αναζήτηση εργασίας αποτελεί μια δυναμική διαδικασία και στην παρούσα έρευνα φαίνεται ότι τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι άνεργοι είναι πρόθυμοι να εξερευνήσουν νέες εργασιακές ευκαιρίες. Η ανάγκη για ασφάλεια στην εργασία, καλύτερες αμοιβές και ευκαιρίες εξέλιξης είναι παράγοντες που διαμορφώνουν αυτήν την τάση. **Οι εργαζόμενοι δίνουν έμφαση στις προοπτικές εξέλιξης, ενώ οι μη εργαζόμενοι σε περισσότερο «ηθιοτικά» στοιχεία, όπως το υγιές εργασιακό περιβάλλον.**

Ο μισθός και τα πακέτα αμοιβών αποτελούν για το 33% των ερωτηθέντων τον σημαντικότερο παράγοντα, ενώ ακολουθούν το υγιές εργασιακό περιβάλλον (18%), οι ευκαιρίες προαγωγής / εξέλιξης σταδιοδρομίας (8%), η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (10%) και η κοντινή απόσταση του τόπου εργασίας από τον τόπο διαμονής / κατοικίας (4%).



Τι αναζητείται περισσότερο στην εργασία

ΕΡ. Ποια είναι τα 3 πιο σημαντικά θέματα που θα επιζητούσατε περισσότερο στην εργασία;

Παρακαλώ εισάγετε τις απαντήσεις σας με σειρά προτεραιότητας, δηλ. ποια είναι το 1^ο πιο σημαντικό για εσάς, ποιο 2^ο και ποιο 3^ο;

	2022 ΣΥΝΟΛΟ	2023 ΣΥΝΟΛΟ	2022 1ος σημαντικός	2023 1ος σημαντικός
• Ο μισθός και οι παροχές – συνολικό πακέτο αμοιβών	70%	69%	35%	33%
• Το υγιές εργασιακό περιβάλλον	42%	42%	16%	18%
• Οι ευκαιρίες προαγωγής/ εξέλιξη σταδιοδρομίας	29%	31%	6%	8%
• Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	24%	26%	8%	10%
• Να βρίσκεται η εργασία μου κοντά στο τόπο διαμονής κατοικίας	19%	20%	4%	4%
• Η αναγνώριση: η αίσθηση του να είσαι πολύτιμος και να σε εκτιμούν	14%	17%	3%	2%
• Η ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας	24%	15%	8%	5%
• Οι δυνατότητες μάθησης και ανάπτυξης	16%	15%	5%	3%
• Η εξασφάλιση εγγύηση εργασίας	14%	14%	4%	4%
• Το πνεύμα ομαδικής εργασίας κουλτούρας	9%	9%	2%	2%
• Η εμπιστοσύνη στην δουλειά μου, χωρίς να βρίσκομαι σε έλεγχο	7%	9%	2%	2%
• Η αίσθηση ασφάλειας στη δουλειά	8%	8%	2%	2%
• Το να μη δουλεύω εκτός του προκαθορισμένου ωραρίου	8%	8%	2%	2%
• Η ξεκάθαρη ηγεσία (προσανατολισμός)	4%	6%	1%	1%
• Η παροχή των κατάλληλων εργαλείων για τη δουλειά (πόροι)	3%	4%	1%	1%
• Η τακτική καθοδήγηση και προτάσεις αυτο-βελτίωσης	3%	4%	1%	1%
• Η κοινωνική επαφή	3%	2%	1%	0
• Οι λιγότερες καθημερινές συναντήσεις	1%	1%	0	0

Πιο αναλυτικά, ο μισθός και τα συνολικά πακέτα αμοιβών και παροχών παραμένουν το πρωταρχικό ζητούμενο τόσο για τους εργαζομένους (68%), όσο και για τους μη εργαζομένους (71%). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι το 36% των εργαζομένων θεωρεί σημαντική την ύπαρξη ευκαιριών για ανέλιξη και την εξέλιξη μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Αντίστοιχα, το 48% των μη εργαζομένων στρέφεται σε πιο ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος και αναδεικνύει την ανάγκη για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, αλλά και της αναγνώρισης μέσα σε αυτό (48%).

Τι αναζητείται περισσότερο στην εργασία: Εργαζόμενοι Vs. Μη-εργαζόμενοι

ΕΡ. Ποια είναι τα 3 πιο σημαντικά θέματα που θα επιζητούσατε περισσότερο στην εργασία;

Παρακαλώ εισάγετε τις απαντήσεις σας με σειρά προτεραιότητας, δηλ. ποια είναι το 1^ο πιο σημαντικό για εσάς, ποιο 2^ο και ποιο 3^ο;

	2022 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	2023 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	2022 ΜΗ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	2023 ΜΗ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
• Ο μισθός και οι παροχές – συνολικό πακέτο αμοιβών	76%	68%	59%	71%
• Το υγιές εργασιακό περιβάλλον	36%	39%	51%	48%
• Οι ευκαιρίες προαγωγής/ εξέλιξη σταδιοδρομίας	34%	36%	21%	21%
• Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	26%	28%	20%	22%
• Να βρίσκεται η εργασία μου κοντά στο τόπο διαμονής κατοικίας	16%	16%	25%	28%
• Η αναγνώριση: η αίσθηση του να είσαι πολύτιμος και να σε εκτιμούν	16%	17%	12%	15%
• Η ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας	25%	14%	22%	15%
• Οι δυνατότητες μάθησης και ανάπτυξης	13%	16%	21%	13%
• Η εξασφάλιση εγγύηση εργασίας	15%	12%	14%	18%
• Το πνεύμα ομαδικής εργασίας κουλτούρας	7%	9%	13%	8%
• Η εμπιστοσύνη στην δουλειά μου, χωρίς να βρίσκομαι σε έλεγχο	8%	10%	6%	8%
• Η αίσθηση ασφάλειας στη δουλειά	8%	8%	8%	8%
• Το να μη δουλεύω εκτός του προκαθορισμένου ωραρίου	8%	6%	9%	10%
• Η ξεκάθαρη ηγεσία (προσανατολισμός)	4%	8%	4%	4%
• Η παροχή των κατάλληλων εργαλείων για τη δουλειά (πόροι)	3%	5%	3%	3%
• Η τακτική καθοδήγηση και προτάσεις αυτο-βελτίωσης	2%	5%	5%	3%
• Η κοινωνική επαφή	1%	2%	5%	4%
• Οι λιγότερες καθημερινές συναντήσεις	1%	1%	0	1%



6. Τα πιο σημαντικά προσόντα ενός εργαζομένου - τι πιστεύουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι

Στα πιο σημαντικά προσόντα ενός εργαζομένου αλλά και ενός μη εργαζομένου για να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία αναδεικνύονται:

- το εργασιακό ήθος
- η ικανότητα διαχείρισης χρόνου
- οι επικοινωνιακές δεξιότητες

Παρατηρούμε ότι τα hard skills, οι γνώσεις δηλαδή πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα, δεν αξιολογούνται τόσο ψηλά από τους ίδιους τους εργαζομένους, ίσως γιατί επικρατεί η άποψη ότι, με την κατάλληλη εκπαίδευση και καθοδήγηση, ένας εργαζόμενος μπορεί να μάθει γρήγορα νέες γνώσεις. Αντιθέτως, **στοιχεία που σχετίζονται περισσότερο με τον χαρακτήρα και την προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου θεωρούνται πιο σημαντικά, καθώς είναι και αυτά που μαθαίνονται πιο δύσκολα.** Παρατηρείται, επίσης, ότι σε μεγάλο βαθμό οι απαντήσεις των συμμετεχόντων παραμένουν ίδιες με την περσινή έρευνα, κάτι που σημαίνει ότι υπάρχει μια σταθερότητα στις εκτιμήσεις των ερωτηθέντων πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα.

Το εργασιακό ήθος βρίσκεται στην κορυφή των επιθυμητών προσόντων και για τους ανθρώπους που δεν εργάζονται αυτήν την περίοδο, ενώ ακολουθούν και άλλα soft skills, όπως η ικανότητα διαχείρισης χρόνου και οι επικοινωνιακές δεξιότητες.

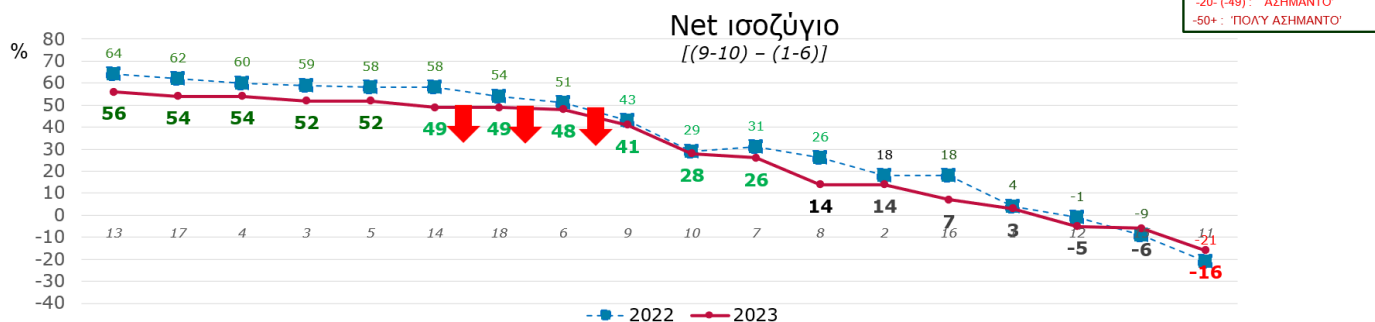
Αξίζει να σημειωθεί πως και οι συμμετέχοντες που δεν εργάζονται αυτήν την περίοδο θεωρούν σημαντικότερα ορισμένα στοιχεία του χαρακτήρα και της προσωπικότητας του κάθε υποψηφίου παρά τις γνώσεις πάνω στο αντικείμενο ή τα χρόνια προϋπηρεσίας.



Εργαζόμενοι: Τα πιο σημαντικά προσόντα ενός εργαζομένου για να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία

ΕΡ. Στις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στον εργασιακό χώρο, πόσο σημαντικό πιστεύετε ότι είναι για έναν εργαζόμενο να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα, ώστε να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία του;

Παρακαλώ απαντήστε χρησιμοποιώντας μία κλίμακα από το 1-10, όπου 1=καθόλου σημαντικό και 10=εξαιρετικά σημαντικό



13. Εργασιακό ήθος

17. Ικανότητα διαχείρισης του χρόνου

4. Επικοινωνιακές δεξιότητες

3. Ευελιξία & προσαρμοστικότητα

5. Ικανότητα εργασίας σε ομάδα

14. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες

18. Ενσυναίσθηση

6. Οργανωτικές ικανότητες

9. Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων

10. Δημιουργικότητα

7. Ανάληψη πρωτοβουλιών

8. Γνώση ξένων γλωσσών

2. Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας

16. Εξοικείωση με σύγχρονα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

1. Επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο εργασίας σας

12. Επιχειρηματικό πνεύμα

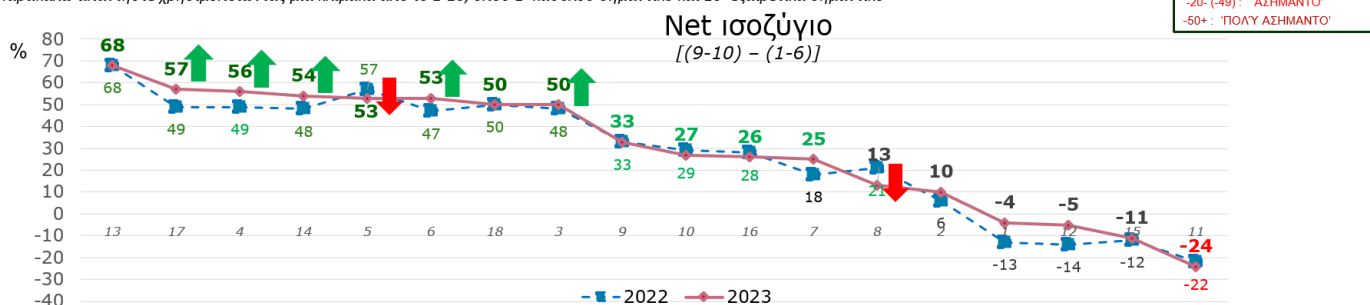
15. Εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες

11. Μαθηματικές γνώσεις

Μη-εργαζόμενοι: Τα πιο σημαντικά προσόντα ενός εργαζομένου για να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία

ΕΡ. Στις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στον εργασιακό χώρο, πόσο σημαντικό πιστεύετε ότι είναι για έναν εργαζόμενο να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα, ώστε να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία του;

Παρακαλώ απαντήστε χρησιμοποιώντας μία κλίμακα από το 1-10, όπου 1=καθόλου σημαντικό και 10=εξαιρετικά σημαντικό



13. Εργασιακό ήθος

17. Ικανότητα διαχείρισης του χρόνου

4. Επικοινωνιακές δεξιότητες

14. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες

5. Ικανότητα εργασίας σε ομάδα

6. Οργανωτικές ικανότητες

18. Ενσυναίσθηση

3. Ευελιξία & προσαρμοστικότητα

9. Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων

10. Δημιουργικότητα

16. Εξοικείωση με σύγχρονα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

7. Ανάληψη πρωτοβουλιών

8. Γνώση ξένων γλωσσών

2. Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας

1. Επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο εργασίας σας

12. Επιχειρηματικό πνεύμα

15. Εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες

11. Μαθηματικές γνώσεις

Συμπεράσματα

Η εργασιακή πραγματικότητα στην Ελλάδα υφίσταται σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές. Θετικό είναι το γεγονός ότι παρατηρείται αύξηση στην εργασία πλήρους απασχόλησης και μείωση της ανεργίας, με τον χρόνο επανένταξης στην αγορά εργασίας να έχει περιοριστεί σημαντικά, στοιχείο που συνεπάγεται βελτιωμένες ευκαιρίες για τους εργαζομένους.

Ωστόσο, η αύξηση του κόστους ζωής προκαλεί αυξημένη πίεση και ενθαρρύνει τόσο τους ενεργούς εργαζομένους, όσο και εκείνους εκτός αγοράς εργασίας, να αναζητούν νέες ευκαιρίες με καλύτερες οικονομικές συνθήκες. Η οικονομική πίεση επηρεάζει επίσης την ψυχολογία των εργαζομένων, προκαλώντας ανησυχία για τον μισθό και την αδυναμία αντιμετώπισης των αυξημένων δαπανών, ενώ πολλοί προσπαθούν να προσαρμόσουν τα οικονομικά τους.

Στον τομέα των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, ιδιαίτερα σε μικρότερες εταιρείες, τα θέματα φύλου και ηλικίας παραμένουν έντονα. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η εταιρική κουλτούρα φαίνεται να είναι καθοριστική στην αντιμετώπιση αυτών των διακρίσεων.

Τέλος, όσον αφορά στις προσδοκίες από την εργασία και τις δεξιότητες των εργαζομένων, υπάρχει αυξημένη προθυμία για εξερεύνηση νέων εργασιακών ευκαιριών. Οι εργαζόμενοι εστιάζουν σε προοπτικές εξέλιξης, ενώ οι μη εργαζόμενοι αναζητούν περισσότερο ποιοτικά στοιχεία, όπως ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Επικοινωνιακές δεξιότητες, διαχείριση χρόνου και εργασιακό ήθος είναι σημαντικά προσόντα που αναδεικνύονται στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα.



Ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε για ένατη συνεχή χρονιά από την Adecco, σε συνεργασία με την Global Link και την Hill+Knowlton Athens.

Η πρόσκληση συμμετοχής στην έρευνα απευθύνθηκε στο ευρύ κοινό (δείγμα 595 ατόμων) μέσω ανάρτησης σε επιλεγμένες ιστοσελίδες, με την μεθοδολογία CAWI (Computer Aided Web Interviewing).



Adecco



Στοιχεία επικοινωνίας:

Adecco HR

210 6930490

info.gr@adecco.com

www.adecco.gr