

# Από τη γραμμική σταδιοδρομία σε νέες μορφές σταδιοδρομίας: Η περίπτωση της επαγγελματικής κινητικότητας

ΜΠΑΤΙΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ, ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ, ΔΙΔ. ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΙΩΑΝΝΑ, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

# Σκοπός – Στόχοι (1/2)

- ▶ Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής κινητικότητας. Η επαγγελματική κινητικότητα αποτελεί διακριτό τύπο κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και ως όρος αποδίδεται στο φαινόμενο της αλλαγής μεταξύ επαγγελμάτων (επαγγελματική αλλαγή)
- ▶ Η διερεύνηση του εν λόγω φαινομένου έγινε μέσα από την καταγραφή του συνόλου των επαγγελματικών αλλαγών ατόμων, τα οποία στο παρελθόν είχαν υπάρξει κινητικά σε επίπεδο σταδιοδρομίας

# Σκοπός – Στόχοι (2/2)

- ▶ Εξετάστηκε η επίδραση συγκεκριμένων δημογραφικών και εργασιακών παραγόντων στην επαγγελματική κινητικότητα.  
Οι επιμέρους στόχοι είναι:
  - ▶ ο εντοπισμός εκείνων των δημογραφικών και εργασιακών παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική κινητικότητα
  - ▶ ποιοι από τους υπό διερεύνηση παράγοντες ασκούν στατιστικά σημαντική επίδραση στην επαγ/κή κινητικότητα
- ▶ Δεν αναδεικνύει το προφίλ του επαγγελματικά κινητικού, αφού δεν προχωρά στη διερεύνηση της κατεύθυνσης της συσχέτισης μεταξύ των εν λόγω παραγόντων και του υπό μελέτη φαινομένου

# Θεωρητικό πλαίσιο

- ▶ Παραδοσιακές μορφές απασχόλησης/ παραδοσιακό μοντέλο γραμμικότητας (πλήρης και σταθερή απασχόληση σε έναν οργανισμό εφ' όρου ζωής)
- ▶ Σήμερα, η σύγχρονη αντίληψη της σταδιοδρομίας / δυναμικά και σύνθετα μοντέλα εργασίας / νέα πιο δυναμική, ρευστή και πολλαπλών κατευθύνσεων φύση (Baruch, 2004· Cameron, 2009)
- ▶ «Παραδοσιακή» σταδιοδρομία / η σταδιοδρομία του εργαζόμενου ήταν σε μεγάλο βαθμό κατευθυνόμενη από τις επιχειρήσεις
- ▶ «Σύγχρονη» σταδιοδρομία:
  - ▶ οι εργαζόμενοι προσαρμόζονται στις αλλαγές της αγοράς εργασίας,
  - ▶ μετασχηματίζοντας τις εργασιακές τους αξίες και τις συμπεριφορές,
  - ▶ χωρίς πλέον να περιμένουν να παραμείνουν εφ' όρου ζωής στην ίδια εργασία (Hall, 2004)



# Μεθοδολογία

- ▶ 400 συνολικά άνεργοι που συμμετείχαν σε προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης (ΤοπΣΑ - Τοπικά Σχέδια για την Απασχόληση)
- ▶ Μάιο του 2013 - Φεβρουάριο του 2014
- ▶ Ερωτηματολόγια/ ατομικά και ανώνυμα
- ▶ Η μεθοδολογία δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε ήταν η βολική δειγματοληψία
- ▶ Με κριτήριο την εκφρασμένη πρόθεση των ερωτώμενων για μία δυνητική μετάβαση που σχετίζεται με τη σταδιοδρομία τους
- ▶ Για τη διερεύνηση της επίδρασης των εργασιακών και δημογραφικών παραγόντων εφαρμόστηκε ο στατιστικός έλεγχος  $\chi^2$

# Δημογραφικοί παράγοντες

Άνδρες	Γυναίκες
86 (21,5%)	314 (78,5%)
<b>Ηλικία</b>	
20 - 29	132 (33%)
30 - 39	118 (29,5%)
40 - 49	103 (25,8%)
50 - 60	47 (11,8%)
<b>Εκπαιδευτικό Επίπεδο</b>	
Απόφοιτοι Δημοτικού	19 (4,8%)
Απόφοιτοι/ες Γυμνασίου	24 (6%)
Απόφοιτοι /ες Λυκείου	62 (15,5%)
Απόφοιτοι/ες Μετά-δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	58 (14,5%)
Απόφοιτοι/ες ΑΕΙ/ΤΕΙ	178 (44,5%)
Απόφοιτοι/ες Μεταπτυχιακού/ Διδακτορικού	59 (14,8%)

# Εργασιακοί παράγοντες

## Εργασιακή προϋπηρεσία

244 (61%)	έως 9 έτη
109 (27,3%)	10 -19 έτη
39 (9,8%)	20 έως 29 έτη
8 (2,15%)	από 30 έτη και άνω

## Είδος σύμβασης

133 (33.3%)	σύμβαση αορίστου χρόνου
137 (34,3%)	σύμβαση ορισμένου χρόνου
26 (6,5%)	σύμβαση έργου
104 (26%)	κάτι άλλο

# Αλλαγή εργοδότη

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	37	9,3	9,3	9,3
	1	40	10,0	10,0	19,3
	2	58	14,5	14,5	33,8
	3	80	20,0	20,0	53,8
	4	55	13,8	13,8	67,5
	5	46	11,5	11,5	79,0
	6	29	7,2	7,2	86,3
	7	13	3,3	3,3	89,5
	8	13	3,3	3,3	92,8
	9	7	1,8	1,8	94,5
	10	13	3,3	3,3	97,8
	11	1	,3	,3	98,0
	12	1	,3	,3	98,3
	14	1	,3	,3	98,5
	15	4	1,0	1,0	99,5
	16	1	,3	,3	99,8
	30	1	,3	,3	100,0
Total		400	100,0	100,0	



# Ενδοεταιρική μετακίνηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	152	38,0	38,2	38,2
	2	246	61,5	61,8	100,0
	Total	398	99,5	100,0	
Missing	System	2	,5		
Total		400	100,0		

## Εξωτερική μετανάστευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		3	,8	,8	,8
	1	30	7,5	7,5	8,3
	2	367	91,8	91,8	100,0
	Total	400	100,0	100,0	

## Εσωτερική μετανάστευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		3	,8	,8	,8
	1	74	18,5	18,5	19,3
	2	323	80,8	80,8	100,0
	Total	400	100,0	100,0	

# Επαγγελματικές αλλαγές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	52	13,0	13,0	13,0
	1	57	14,2	14,2	27,3
	2	97	24,3	24,3	51,5
	3	92	23,0	23,0	74,5
	4	44	11,0	11,0	85,5
	5	24	6,0	6,0	91,5
	6	12	3,0	3,0	94,5
	7	7	1,8	1,8	96,3
	8	6	1,5	1,5	97,8
	10	6	1,5	1,5	99,3
	12	3	,8	,8	100,0
	Total		400	100,0	100,0

# Δημογραφικές μεταβλητές και Επαγγελματική κινητικότητα (1/2)

Παράγοντας	Έλεγχος $\chi^2$	Χαρακτηρισμός
Φύλο	( $\chi^2=14,334$ , $df=10$ , $p=0,158$ )	Δεν επηρεάζει
Ηλικία	( $\chi^2=16,159$ , $df=16$ , $p=0,444$ )	Δεν επηρεάζει
Οικογενειακή κατάσταση	( $\chi^2=57,776$ , $df=30$ , $p=0,002$ )	Επηρεάζει
Παιδιά	( $\chi^2=64,508$ , $df=40$ , $p=0,008$ )	Επηρεάζει
Επίπεδο εκπαίδευσης	( $\chi^2=98,895$ , $df=50$ , $p=0,001$ )	Επηρεάζει
Έτη συνολικής εργασιακής προϋπηρεσίας	( $\chi^2=95,013$ , $df=40$ , $p=0,001$ )	Επηρεάζει
Έτη ανεργίας	( $\chi^2=29,031$ , $df=30$ , $p=0,516$ )	Δεν επηρεάζει

# Δημογραφικές μεταβλητές και Επαγγελματική κινητικότητα (2/2)

Πηγή εισοδήματος	( $\chi^2=4,898$ , $df=10$ , $p=0,898$ )	Δεν επηρεάζει
Τελευταία εργασία	( $\chi^2=1533,004$ , $df=1680$ , $p=0,995$ )	Δεν επηρεάζει
Τερματισμός εργασίας	( $\chi^2=49,016$ , $df=30$ , $p=0,016$ )	Επηρεάζει
Σύμβαση εργασίας	( $\chi^2=58,140$ , $df=30$ , $p=0,002$ )	Επηρεάζει
Αλλαγή εργοδότη	( $\chi^2=766,338$ , $df=160$ , $p=0,001$ )	Επηρεάζει
Ενδοεταιρική αλλαγή	( $\chi^2=26,315$ , $df=10$ , $p=0,003$ )	Επηρεάζει
Εξωτερική μετανάστευση	( $\chi^2=21,228$ , $df=20$ , $p=0,3884$ )	Δεν επηρεάζει
Εσωτερική μετανάστευση	( $\chi^2=33,468$ , $df=20$ , $p=0,030$ )	Επηρεάζει



# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ (1/2)

- **Φύλο και επαγγελματική κινητικότητα** (Parrado, Caner & Wolff, 2007)

Εύρημα: Οι άνδρες να τείνουν να είναι σχεδόν 2 φορές πιο κινητικοί σε σχέση με τις γυναίκες

- **Ηλικία και επαγγελματική κινητικότητα** (Harper, 1995 · Parrado, Caner & Wolff, 2007)

Εύρημα: Τα νεαρά άτομα είναι πιο πιθανό να αλλάξουν επάγγελμα

- **Φύλο, οικογενειακή κατάσταση** (προγνωστικοί δείκτες) και **αλλαγή επαγγέλματος** (Carless & Arnup, 2011)

Ευρήματα: Οι άνδρες είναι πιο πιθανό να αλλάξουν σταδιοδρομία σε σύγκριση με τις γυναίκες κατά 0,77 φορές, ενώ η οικογενειακή κατάσταση αλλά και ο αριθμός των παιδιών, δεν έδωσαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα

- **Επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματική κινητικότητα**

Ευρήματα: Θετική συσχέτιση (Carless & Arnup, 2011· Harper, 1995· Markey & Parks, 1989), ενώ κάποιες άλλες αρνητική (Parrado et al., 2007)

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ (2/2)

**Εργασιακή προϋπηρεσία και επαγγελματική κινητικότητα / δεν μπορεί να αποτελέσει συγκρίσιμο δεδομένο**

- ▶ Η προϋπηρεσία μετράται ως:
  - ▶ τα έτη προϋπηρεσίας στο επάγγελμα (Carless & Arnup, 2011· Harper 1995),
  - ▶ τα έτη προϋπηρεσίας στη σταδιοδρομία (Howes & Goodman-Delahunty, 2015· Parrado et al., 2007), ενώ έχει μετρηθεί και ως
  - ▶ το σύνολο των ετών εργασίας που έπονται της τυπικής εκπαίδευσης (Longhi & Brynin, 2010)

**Επαγγελματική κινητικότητα και άλλοι τύποι κινητικότητας που σχετίζονται με την εργασία**

στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της αλλαγής εργασίας με άλλους τύπους της κινητικότητας (ενδοεταιρική κινητικότητα, αλλαγή εργοδότη)

αλλαγή εργασίας έδειξε να επιδρά θετικά και σε στατιστικά σημαντικό βαθμό και στην επαγγελματική κινητικότητα ( $\beta = ,28, p > ,001$ ) (Stumpf, 2014)

# Συζήτηση - Προτάσεις

- ▶ Η επαγγελματική κινητικότητα αποτελεί ένα συχνό φαινόμενο για τα ελληνικά δεδομένα, με τη συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων να δηλώνουν ότι έχουν αλλάξει ένα τουλάχιστον επάγγελμα κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου
- ▶ Η αλλαγή επαγγελμάτων αποτελεί ένα σοβαρό και σημαντικό ενδεχόμενο για κάθε σύγχρονο εργαζόμενο κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου
- ▶ Το φαινόμενο των επαγγελματικών μεταβάσεων οφείλει μελλοντικά να αποτελέσει αντικείμενο έρευνας στο διεπιστημονικό πεδίο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού και να ενσωματωθεί ως προοπτική στην εκπαίδευση του σύγχρονου εργαζόμενου/ανέργου, ώστε να βοηθήσει στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη πραγματοποίηση των μεταβάσεων που πρόκειται να βιώσει στη σταδιοδρομία του
- ▶ Η έρευνα αυτή κατέδειξε ότι η επαγγελματική κινητικότητα αποτελεί μία πραγματικότητα, η οποία χαρακτηρίζει τη σύγχρονη σταδιοδρομία του εργατικού δυναμικού της χώρας, αναδεικνύοντας την ανάγκη για την υιοθέτηση πολιτικών απασχόλησης που θα ενσωματώνουν

Σας ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας