

Θεανώ - Εριφύλη Μοσχονά\*

---

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ. ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ

---

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

*Στην εργασία αυτή επιχειρείται η διερεύνηση των εννοιών της ειδικότητας και της εργασιακής δεξιότητας ως προς το περιεχόμενο και τη μέτρησή τους στις εμπειρικές μελέτες της κοινωνιολογίας και της οικονομίας της εργασίας. Η διαμόρφωση και οι μεταβολές των δεξιοτήτων και ειδικεύσεων αποδεικνύονται σύνθετες λόγω της επίδρασης πολλών παραγόντων, με αποτέλεσμα τη δυσκολία μέτρησής των.*

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις εμπειρικές έρευνες της κοινωνιολογίας και της οικονομίας της εργασίας δεν υπάρχει μια κοινή έννοια ή καθορισμός κριτηρίων που να ορίζουν τις εργασιακές δεξιότητες/ειδικότητες. Παρά την έλλειψη αυτή, πολλές είναι οι μελέτες που αναφέρονται στις μεταβολές των ορίων ανάμεσα στους ειδικευμένους, ημειδικευμένους, ανειδίκευτους και στις μεταβολές των δεξιοτήτων και ειδικεύσεων λόγω των μεταβολών των ορίων των καθηκόντων που συνιστούν μια εργασία και των μεταβολών των τεχνικών και μεθόδων εκτέλεσης των εργασιών. Με τη σειρά τους αυτές οι μεταβολές οφείλονται σε μια πληθώρα παραγόντων. Η διαμόρφωση και ανάπτυξη των ειδικεύσεων και των δεξιοτήτων, και επομένως οι κατηγορίες ταξινόμησης του εργατικού δυναμικού, είναι σύνθετη και πολύπλοκη γιατί επιδρούν παράγοντες όπως οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής, τεχνολογία, αγορά του προϊόντος, καταμερισμός της εργασίας, εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, κατά-

---

\* Καθηγήτρια Στατιστικής στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, ΤΕΙ Πειραιά.

τισης και οργάνωσης των επιχειρήσεων, αγορές εργασίας, πολιτιστικοί παράγοντες, συστήματα αμοιβών, συστήματα ελέγχου και άλλοι.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το άρθρο των Francis και Penn (1994), οι οποίοι, στα πλαίσια της έρευνας *Social Change and Economic Life Initiative (SCELI)*, ανέλυσαν την ερώτηση: Τι νομίζετε ότι σημαίνει ο όρος «ειδικευμένη εργασία»;<sup>1</sup> Περίπου τα τρία τέταρτα των απαντήσεων αναφέρθηκαν σε μια μορφή «κατάρτισης» ή «τέχνης ή μαθητείας». Οι επόμενες τρεις πιο συχνές απαντήσεις αναφέρθηκαν στα «τυπικά προσόντα», στις «υψηλές ικανότητες» και στην «εμπειρία». Το συμπέρασμα είναι ότι η έννοια της δεξιότητας/ειδίκευσης ποικίλλει ανάλογα με χαρακτηριστικά όπως ηλικία, φύλο, επάγγελμα, εκπαιδευτικό επίπεδο και κλάδος οικονομικής δραστηριότητας.<sup>2</sup>

Δεν θα ασχοληθούμε με τις θεωρητικές συζητήσεις οι οποίες σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τις έννοιες δεξιότητες/ειδικότητες. Θα προσπαθήσουμε μόνο να διακρίνουμε τους κοινούς ορισμούς και τον τρόπο μέτρησής των στις εμπειρικές έρευνες που χρησιμοποιούν τις παραπάνω έννοιες. Οι έννοιες αυτές είναι συνδεδεμένες με τις συζητήσεις των δεκαετιών 1960 και 1970 για τη σχέση τεχνολογίας και οργάνωσης της εργασίας και των επιπτώσεων στις ειδικότητες –συζήτηση της εργασιακής διαδικασίας και θέση της αποειδίκευσης (deskilling) και υποβάθμισης της εργασίας–, με τις συζητήσεις των δεκαετιών 1980 και 1990 για τις νέες τεχνολογίες και την οργάνωση της εργασίας, για τα νέα παραδείγματα οργάνωσης της παραγωγής σε αντιδιαστολή με αυτό της μαζικής παραγωγής όπως ευέλικτη αυτοματοποίηση, ευέλικτη εξειδίκευση, ρύθμιση, μετα- ή νεο-φορντισμός, συστηματοκατασκευές, ατέρυχη παραγωγή. Σχεδόν σε όλα τα παραπάνω βιομηχανικά υποδείγματα τα

1. «1) Αφορά μια τέχνη ή μαθητεία. 2) Απαιτεί κατάρτιση. 3) Απαιτεί τυπικά προσόντα. 4) Απαιτεί εμπειρία. 5) Απαιτεί υψηλές ικανότητες/ ικανότητες/ επάρκεια. 6) Μπορεί να επιτελεσθεί χωρίς εποπτεία. 7) Μια δύσκολη εργασία. 8) Παράδειγμα μιας ορισμένης εργασίας. 9) Μια εργασία που δεν μπορεί να επιτελέσει οποιοσδήποτε. 10) Μια εργασία που αμειβεται ικανοποιητικά. 11) Μια ασφαλή εργασία. 12) Μια υπεύθυνη εργασία. 13) Όλες οι εργασίες είναι ειδικευμένες. 14) Αφορά ευφυΐα. 15) Αφορά σωματική επιδεξιότητα. 16) Άλλο.»

2. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άνδρες, εργαζόμενοι ως ειδικευμένοι χειρώνακτες εργάτες και με προσόντα μαθητείας ως τη βάση της ειδικευμένης εργασίας θεωρούν τη μαθητεία. Αντίθετα, οι νεότερες γυναίκες, εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα με υψηλού επιπέδου προσόντα (πτυχία, HNC, A levels) θεωρούν την κατάρτιση. Τα τυπικά προσόντα υιοθετούν περισσότερο τα άτομα με χαμηλού επιπέδου προσόντα (π.χ., O levels), ή νέοι με επαγγέλματα όπως δακτυλογράφου, υπαλλήλου καταστημάτων, αποθηκάριου και οδηγού, ενώ τις υψηλές ικανότητες υιοθετούν οι άνδρες με υψηλού επιπέδου προσόντα.

επιχειρήματα στηρίζονται ή έχουν ως αποτέλεσμα τη διαδικασία της επανειδίκευσης (reskilling) ή της αναειδίκευσης (upskilling) ή μια πόλωση των ειδικοτήτων/δεξιοτήτων ανάμεσα σε υψηλά ειδικευμένους και χαμηλά ειδικευμένους.

Σημείο αναφοράς πολλών μελετών είναι η έννοια της τέχνης του χειροτέχνη της βιοτεχνικής περιόδου και το έργο του Braverman (1974). Ο Braverman θεώρησε ότι η πραγματική ειδικότητα του χειροτέχνη δεν μπορεί να ταυτιστεί με τη φυσική δεξιότητα ή επιδεξιότητα του εργάτη, γιατί η γνώση της τέχνης –υλικών και διαδικασιών– και η πρακτική επιδεξιότητα της τέχνης δεν μπορούν να διαχωρισθούν στο ίδιο άτομο. Επομένως, παρατηρείται μια ιστορική ασυνέχεια στην έννοια της ειδικότητας ανάμεσα στην προηγούμενη χειροτεχνική της έννοια και τη σημερινή της,<sup>3</sup> η οποία προσεγγίζει περισσότερο την έννοια μιας ορισμένης επιδεξιότητας, ενώ η πραγματική της συνέχεια θα αναφερόταν στις τεχνικές, επιστημονικές και μηχανικές γνώσεις. Οι Piore και Sabel (1984) αναφέρουν ότι η ευέλικτη παραγωγή έχει κοινά χαρακτηριστικά με τη χειροτεχνική ως προς την πολυειδίκευση και την αναβάθμιση των εργαζομένων, τη διαμόρφωση νέων επιπέδων εξειδικεύσεων και δεξιοτήτων που μοιάζουν περισσότερο με του τεχνίτη της χειροτεχνικής περιόδου. Οι νέες ευέλικτες τεχνολογίες απαιτούν ευέλικτους εργαζόμενους ευρείας ειδίκευσης και συνεχούς επανειδίκευσης –πολυδύναμο τεχνίτη υψηλής ειδίκευσης– σε αντίθεση με το φορντισμό που διέκρινε τη σύλληψη από την υλοποίηση. Οι Kern και Schuman αναπτύσσουν την έννοια της «επαναεπαγγελματοποίησης» αναφερόμενοι στα νέα προσόντα και τις θεωρητικές ικανότητες –συνδυασμό εμπειρικών γνώσεων και δεξιοτήτων συμπεριφοράς–, στην επανενσωμάτωση της νοητικής και σωματικής εργασίας και στον αυξανόμενο βαθμό αυτονομίας στην εργασία. Παράδειγμα αποτελεί στην αυτοματοποιημένη συναρμολόγηση αυτοκινήτων το νέο επάγγελμα του «ελεγκτή συστημάτων» το οποίο μοι-

---

3. «Με την ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής η ίδια η έννοια της ειδίκευσης υποβαθμίζεται μαζί με την υποβάθμιση της εργασίας, και το μέτρο με το οποίο μετριέται μικραίνει σε τέτοιο σημείο που σήμερα ο εργάτης θεωρείται ότι κατέχει μια ειδίκευση εάν η εργασία του απαιτεί λίγων ημερών ή εβδομάδων κατάρτιση, κατάρτιση ορισμένων μηνών θεωρείται ασυνήθιστα απαιτητική, και εργασία που απαιτεί χρόνο εκμάθησης έξι μήνες με ένα χρόνο –όπως computer programming– δημιουργεί παροξυσμό τρόμου. (Μπορούμε να κάνουμε σύγκριση με την παραδοσιακή μαθητεία μιας τέχνης που σπάνια διαρκούσε λιγότερο από τέσσερα χρόνια και δεν ήταν ασυνήθιστο να διαρκούσε επτά.)», (Braverman, 1974, σ. 444).

άζει με αυτό του παραδοσιακού τεχνίτη παρά του χειριστή. Οι Womack et al. (1990) γράφουν ότι η απέριττη παραγωγή συνδυάζει τα πλεονεκτήματα της χειροτεχνικής και της μαζικής παραγωγής, αποφεύγοντας τα υψηλά κόστη της πρώτης και τις ακαμψίες της δεύτερης. Η απέριττη παραγωγή απασχολεί ομάδες πολυειδικευμένων εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης, που χρησιμοποιούν υψηλά ευέλικτες αυτόματες μηχανές, για την παραγωγή προϊόντων σε μεγάλη ποικιλία. Αναγκαία, λοιπόν, εμφανίζεται η εκμάθηση και εφαρμογή περισσότερων επαγγελματικών δεξιοτήτων σε ομαδικό περιβάλλον, παρά ιεραρχικό, και με περισσότερη υπευθυνότητα.

## 2. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑΣ / ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

Στις διάφορες μελέτες της κοινωνιολογίας της εργασίας, παρατηρούμε ότι οι δεξιότητες/ειδικότητες αναλύονται σε μία ή περισσότερες από τέσσερις διαφορετικές διαστάσεις. Η πρώτη διάσταση αναφέρεται στις δεξιότητες που απαιτούνται από την εργασία –δηλαδή, στο περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων–, η δεύτερη διάσταση στις δεξιότητες/ειδικεύσεις του ατόμου –κατάρτιση, εκπαίδευση, εμπειρία στο χρόνο– και η τρίτη στον κοινωνικά κατασκευασμένο<sup>4</sup> ή πολιτικό ορισμό της ειδίκευσης (Cockburn, 1983, σ. 102). Η τέταρτη διάσταση αφορά τον υποκειμενικό τρόπο αντίληψης των εργαζομένων ή των μανάτζερ σχετικά με το επίπεδο ειδίκευσης μιας εργασίας (Burchell et al., 1994· Horrell et al., 1994). Οι Wood και Manwaring (1984), βάσει εννοιών της γνωστικής ψυχολογίας, προτείνουν την έννοια της εσωτερικής ή λανθάνουσας δεξιότητας. Δηλαδή, καθώς οι εργαζόμενοι επαναλαμβάνουν τις ίδιες ή νέες κινήσεις, ορισμένες λανθάνουσες γνώσεις συσσωρεύονται, π.χ. συνδεδεμένες με μια συγκεκριμένη μηχανή. Αυτές οι λανθάνουσες δεξιότητες μπορούν να ενσωματωθούν στις κοινωνικές δεξιότητες (υπευθυνότητα, σταθερότητα, εμπιστοσύνη) και είναι συνδεδεμένες με τις θέσεις εργασίας, όπως οι τεχνικές δεξιότητες. Μια νέα διάσταση της δεξιότητας εμφανίζεται στις νέες μορφές οργάνωσης παρα-

---

4. Η κοινωνική κατασκευή της ειδίκευσης από τη διοίκηση αποδεικνύεται στη μελέτη των Blackburn και Mann (1979), όπου οι ειδιεύσεις/δεξιότητες βασίζονται στο βαθμό αυτονομίας και ελευθερίας που παρέχονται από τη διοίκηση. Έτσι, οι εργάτες προσλαμβάνονται σε αυτές τις θέσεις εάν δείχνουν «καλά» χαρακτηριστικά υπακοής, ευπείθειας και αξιοπιστίας, με αποτέλεσμα οι κοινωνικές και τεχνικές διαστάσεις των δεξιοτήτων να μην είναι διακριτές κατηγορίες (Blackburn και Mann, 1979, σ. 280).



γωγής σε ομάδες, με την έννοια των συλλογικών δεξιοτήτων της ομάδας που απαιτούν ικανότητες γνωστικές και συμπεριφορές.

Στην οικονομία της εργασίας πάλι, οι δεξιότητες διακρίνονται σε τεχνικές (είτε βασικές δεξιότητες ή δεξιότητες της εξειδικευμένης εργασίας) και κοινωνικής συμπεριφοράς (Σακέλλης, 1993· Δεδουσόπουλος, 1998). Οι τεχνικές δεξιότητες της εξειδικευμένης εργασίας αποκτώνται μέσα από τη μαθητεία, την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση ή πάνω στη δουλειά, ενώ οι βασικές δεξιότητες μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία. Οι κοινωνικές δεξιότητες αποτελούν χαρακτηριστικά συμπεριφοράς ή συγκαταβατικότητας των εργαζομένων –πειθαρχία, ενσωμάτωση στα συμφέροντα και την πολιτική της επιχείρησης, εμπιστευτική και υπεύθυνη λειτουργία στην εργασία τους (Σακέλλης, 1989).

### 3. ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ / ΕΙΔΙΚΕΥΣΕΩΝ

Ως προς τη μέτρηση των δεξιοτήτων/ειδικεύσεων, θα ακολουθήσουμε την ταξινόμηση του Sprenger (1990), ο οποίος με βάση τις μελέτες διακρίνει τα εξής:

- α) Μη μετρήσιμες. Σ' αυτή την περίπτωση οι μελέτες μεταχειρίζονται τις έννοιες δεξιότητες/ειδικεύσεις χωρίς να τις αναλύουν, αλλά βάσει μιας κλίμακας επιπέδου ειδίκευσης (π.χ., ανειδίκευτος, ημιειδικευμένος, ειδικευμένος), και τις μεταβολές στις δεξιότητες/ειδικεύσεις βάσει κλίμακας (π.χ., καθόλου αλλαγή, λιγότερο σύνθετη, περισσότερο σύνθετη). Συχνά, πολλές μελέτες χρησιμοποιούν τις παραπάνω έννοιες αναφερόμενες σε επαγγελματικές κατηγορίες αντί των επιπέδων των ειδικοτήτων ή σε συνδυασμό των δύο (π.χ., χειρωνακτική σε συνδυασμό με ανειδίκευτη ή ημιειδικευμένη ή ειδικευμένη απασχόληση, μη χειρωνακτική σε συνδυασμό με επιστήμονες ή διευθυντικά στελέχη ή υπαλλήλους).
- β) Έμμεσες μετρήσεις. Εδώ οι μελέτες μετρούν έμμεσα τα επίπεδα δεξιοτήτων/ειδικεύσεων χρησιμοποιώντας τους μισθούς ή τα επίπεδα εκπαίδευσης ατόμων ή τις επαγγελματικές κατηγορίες ή το περιεχόμενο των εργασιών ως δείκτες των επιπέδων ειδικότητας.
- γ) Άμεσες μετρήσεις της ειδικότητας οι οποίες αναφέρονται σε ταξινομήσεις είτε εξωτερικών παρατηρητών και αναλυτών της εργασίας εκτός του περιβάλλοντος της εργασίας είτε εσωτερικών αναλυτών εντός της παραγωγής. Στις ΗΠΑ, παράδειγμα μέτρησης της ειδικότητας με εξωτερικούς αναλυτές εργασίας αποτελούν οι εμπειρικές εργασίες οι οποίες στηρίζονται στο *Dictionary of Occupational Titles* (Fine

and Wiley, 1971). Στην Ευρώπη, αντίστοιχα, για τη ταξινόμηση των επαγγελματιών, μεταχειρίζονται το *International Standard Classification of Occupations* (US Department of Labor, 1977).

Συνήθως οι έρευνες που εμπíπτουν στις δύο πρώτες κατηγορίες αποτελούν παραδειγματικές περιπτώσεις οι οποίες βασίζονται στην ιστορικο-αναλυτική μεθοδολογία, ενώ της τρίτης κατηγορίας χρησιμοποιούν εθνικές στατιστικές σε συνδυασμό ή μη με δεδομένα απογραφής ή άλλα δεδομένα.

### 3.1. Μη μετρήσιμες

Οι περισσότερες παραδειγματικές περιπτώσεις, με αντικείμενο τις σχέσεις τεχνολογίας και δεξιοτήτων, ή λειτουργικής ευελιξίας<sup>5</sup> και μεταβολής των εργασιακών προτύπων, ή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και ειδικεύσεων, χρησιμοποιούν τις έννοιες δεξιότητες/ειδικότητες με αναφορά στις κλίμακες επιπέδου διαβάθμισής των και στις επαγγελματικές κατηγορίες. Οι εμπειρικές έρευνες στα παραπάνω θέματα είναι αμέτρητες. Αναφέρουμε ορισμένα παραδείγματα, όπως της Flynn (1988), η οποία μελέτησε 197 παραδειγματικές περιπτώσεις, που δημοσιεύτηκαν από το 1940 σε διεθνές επίπεδο, σχετικά με την επίδραση των τεχνολογικών μεταβολών στις δεξιότητες, τις εργασίες και την αποειδίκευση ή αναειδίκευση των δεξιοτήτων. Οι ειδικεύσεις αναφέρονται σε κλίμακες επιπέδου ειδίκευσης, σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες (π.χ., υψηλά ειδικευμένοι τεχνίτες, δεξιότητες συντηρητή, χαμηλά ειδικευμένοι χειριστές,..), σε συγκεκριμένα τμήματα παραγωγής και κλάδους. Παρόμοια, ο Osterman (1995) σε έρευνά του,<sup>6</sup> στις ΗΠΑ, διέκρινε το επίπεδο δεξιοτήτων των εργασιών των απασχολούμενων σε: ανειδίκευτο, λίγο ειδικευμένο, μέτρια ειδικευμένο, πολύ ειδικευμένο, ακραία ειδικευμένο. Οι μεταβολές του επιπέδου δεξιοτήτων πάλι διακρίθηκαν σε: καθόλου, λιγότερο σύνθετη, περισσότερη σύνθετη, ίδιο επί-

---

5. Η έννοια της πολυειδίκευσης είναι συνδεδεμένη με τη λειτουργική ευελιξία, δηλαδή τη λειτουργία της επιχείρησης να προσαρμόζει και να αναδιοργανώνει τις δεξιότητες και τις ειδικεύσεις των εργαζομένων σε διαφορετικές εργασίες ανάλογα με τις διαφορετικές μεθόδους παραγωγής και τεχνολογίας. Βλέπε Γεωργακοπούλου (1996), Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996).

6. Η έρευνα αφορούσε την κατανομή της κατάρτισης, τις απαιτήσεις σε ειδικεύσεις/δεξιότητες, τα κριτήρια πρόσληψης και τον υψηλής απόδοσης τρόπο οργάνωσης της εργασίας, στους κυρίως απασχολούμενους (με την έννοια της μεγαλύτερης ομάδας εργαζομένων) στην παραγωγή ενός προϊόντος ή στην παροχή υπηρεσιών.

πεδο με διαφορετικές δεξιότητες. Ο Atkinson (1985), σε έρευνά του σε 72 επιχειρήσεις στην Αγγλία σχετικά με τη λειτουργική ευελιξία, έκανε διάκριση μεταξύ οριζόντιας διεύρυνσης δεξιοτήτων στο ίδιο περίπου επίπεδο ειδίκευσης (π.χ., ηλεκτρικές/ηλεκτρονικές δεξιότητες) ή κάθετης διεύρυνσης ανοδικής (π.χ., χειριστή/ελέγχου ποιότητας) ή κάθετης διεύρυνσης καθοδικής (π.χ., συντηρητή/χειριστή). Οι διακρίσεις αυτές διέφεραν ανάλογα με τον κλάδο, τις εσωτερικές αγορές εργασίας και το τμήμα παραγωγής. Γενικά στην οικονομία της εκπαίδευσης και της εργασίας, πολλές οικονομετρικές μελέτες ταυτίζουν τα επίπεδα δεξιοτήτων με αυτά της εκπαίδευσης ή των επαγγελματικών κατηγοριών (μη χειρωνακτικά, χειρωνακικά).<sup>7</sup>

### 3.2. Έμμεσες μετρήσεις

Πολλές μελέτες αναφέρονται κυρίως στο περιεχόμενο των εργασιών και στις ειδικεύσεις/δεξιότητες που απαιτούνται. Το περιεχόμενο των εργασιών προσδιορίζεται από το βαθμό πολυπλοκότητας των καθηκόντων/ενεργειών και των απαιτήσεων αυτών. Τα χαρακτηριστικά των καθηκόντων/ενεργειών καθορίζονται από τη φύση του προϊόντος ή των υπηρεσιών, από τις τεχνικές παραγωγής και τους τρόπους οργάνωσης της παραγωγής και της εργασιακής διαδικασίας. Επειδή όμως τα όρια των καθηκόντων που αποτελούν μια ορισμένη εργασία συνεχώς μεταβάλλονται, λόγω των τεχνολογικών αλλαγών, των σκοπών της διαχείρισης και άλλων παραγόντων, γίνεται δύσκολος ο ακριβής καθορισμός του περιεχομένου μιας εργασίας. Θα αναφερθούμε σε ορισμένες μελέτες που προσεγγίζουν τις έννοιες δεξιότητας/ειδίκευσης βάσει του περιεχομένου των εργασιών.

Ο Bright (1958) απέδειξε ότι ο αυτοματισμός θα μειώσει τις απαιτήσεις εξειδίκευσης στο εργατικό δυναμικό, εκτός από ελάχιστες περιπτώσεις. Ο ίδιος είναι από τους πρώτους που μελέτησαν το περιεχόμενο των εργασιών και των απαιτήσεων της εργασίας σε 12 χαρακτηριστικά των (επι)δεξιοτήτων/ειδίκευσης<sup>8</sup> για τα οποία πληρώνεται ο «ειδικευ-

7. Βλ. Booth and Snower, 1996.

8. Θεωρούσε ότι «υπάρχουν διαφορετικές φυσικές και νοητικές δραστηριότητες τις οποίες ο εργάτης προσφέρει σε μια παραγωγική εργασία», με αποτέλεσμα η έννοια «ειδικευμένος εργάτης» να έχει υποκειμενική σημασία. Ο Bright, διενεργώντας μια έρευνα σε 13 επιχειρήσεις προηγμένης τεχνολογίας, απομόνωσε 12 χαρακτηριστικά. Αναλυτικά, αυτά είναι: φυσική προσπάθεια, διανοητική προσπάθεια (περιλαμβάνονται η συγκέντρωση και η προσοχή), χειρωνακτική επιδεξιότητα, γενικές τεχνικές, εκπαίδευση, εμπειρία (ικανότητα,

μένος εργάτης», καθώς και τον τρόπο με τον οποίο κάθε ένα από τα χαρακτηριστικά αυτά επηρεάζεται από τα αυξανόμενα επίπεδα εκμηχάνισης και αυτόματου ελέγχου. Ανέπτυξε μια κλίμακα αυτοματοποίησης 17 επιπέδων, ιεραρχημένη ως προς την εξέλιξη του αυτοματισμού. Η σύγκριση, γράφει ο Bright, σχετικά με τις δεξιότητες πηγάζει από το πρόβλημα του ορισμού και της ασάφειας μεταξύ των εργασιών των χειριστών και των επισκευαστών, ελεγκτών ποιότητας και άλλων του έμμεσου εργατικού δυναμικού.

Οι Turner και Lawrence (1965) μελέτησαν τα χαρακτηριστικά των εργασιών συνδέοντας αυτά με τη συμπεριφορά και την ικανοποίηση. Στο πλαίσιο της προσέγγισης των κοινωνικο-τεχνικών συστημάτων του Tavistock Institute και των «ανθρωπίνων σχέσεων» του Technology Project of the Institute of Human Relations στο Yale, οι Turner και Lawrence περιγράφουν την εργασία σε δύο διαστάσεις: σε στοιχεία συμπεριφοράς (δραστηριότητες, επικοινωνία και διανοητικές συμπεριφορές) και σε στοιχεία καθηκόντων (προκαθορισμένα, διακριτά). Κατασκεύασαν το δείκτη RTA (Requisite Task Attributes), δηλαδή αντιστόιχισαν σε κάθε έναν από 47 τίτλους εργασίας τη βαθμολογία ενός σταθμισμένου δείκτη των αναγκαίων χαρακτηριστικών των καθηκόντων και τα συναφή χαρακτηριστικά της εργασίας. Αναλυτικά, τα αναγκαία χαρακτηριστικά των καθηκόντων σε κλίμακα από 1 έως 9 είναι: α) ποικιλία αντικειμένων (αριθμός αντικειμένων, εργαλείων), ελέγχων της εργασίας και κίνηση (ρυθμός, χώρος, φυσικές κινήσεις), β) αυτονομία σε σχέση με τις μεθόδους εργασίας, ακολουθία της εργασίας, ρυθμός, επιλογή ποιότητας υλικών και εργαλείων, γ) απαιτούμενη επικοινωνία συνδεδεμένη με την εργασία, προαιρετική επικοινωνία κατά τη διάρκεια ή εκτός της ώρας εργασίας, δ) γνώσεις και δεξιότητες (χρησιμοποίησαν ως έμμεσο δείκτη τον απαιτούμενο χρόνο εκμάθησης της εργασίας για την ικανοποιητική εκτέλεση του καθήκοντος), ε) υπευθυνότητα (διόρθωση προβλημάτων, χρονική διάρκεια διακριτικής ικανότητας, δηλαδή τη μέγιστη χρονική διάρκεια μέχρι να εντοπισθεί μια οριακή κατώτερης ποιότητας εργασία). Έτσι, μπόρεσαν να αναλύσουν το δείκτη και τις αντίστοιχες εργασίες σε κατηγορίες υψηλού, μεσαίου και χαμηλού επιπέδου.

---

κατανόηση και κρίση από την πρακτική της εργασίας), έκθεση σε κινδύνους, ανεπιθύμητες συνθήκες εργασίας, υπευθυνότητα (έλεγχος ασφάλειας, ποιότητας, παραγωγικότητας σε σχέση με ανθρώπους, εξοπλισμό και υλικά), λήψη αποφάσεων, επιρροή στην παραγωγικότητα (η αύξηση της παραγωγικότητας πάνω από ένα προσδοκώμενο όριο από τη πλευρά του εργαζόμενου λόγω των δεξιοτήτων, προσπαθειών, γνώσεων και ικανοτήτων), αρχαιότητα.

Στο πλαίσιο της μαρξιστικής προσέγγισης, οι Blackburn και Mann (1979) μελέτησαν 368 εργασίες αναλυτικά ως προς τη διαδικασία της εργασίας, μισθούς, ώρες, λεπτομέρειες πρόσληψης και την ικανοποίηση των εργατών. Οι Blackburn και Mann ανέπτυξαν την ανάλυση των εργασιών βάσει αντικειμενικών βαθμών των εργασιών (objective job scores) και βαθμολόγησαν όλες τις εργασίες βάσει 31 διαφορετικών μεταβλητών. Μετά, με παραγοντική ανάλυση κατασκεύασαν εννέα μέτρα<sup>9</sup> των χαρακτηριστικών των εργασιών. Παρατηρούμε ότι για τη δημιουργία των μέτρων «διανοητικές ικανότητες» και «δεξιότητα» οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν ήταν φυσική επιδεξιότητα, μαθηματικοί υπολογισμοί, ανάγνωση και γραφή, μνήμη, συγκέντρωση, πολυπλοκότητα στη λήψη αποφάσεων, διανοητική σύλληψη, χρόνος εκμάθησης. Τα πιο σημαντικά βάρη στάθμισης για το μέτρο «διανοητικές ικανότητες» αποδείχθηκε ότι ήταν η ανάγνωση και γραφή, οι μαθηματικοί υπολογισμοί και η μνήμη, ενώ για το μέτρο της «δεξιότητας» ήταν η χειρωνακτική επιδεξιότητα και η συγκέντρωση. Με την έρευνά τους απέδειξαν ότι οι σύνθετες «τεχνικές» δεξιότητες δεν συναντώνται στους χειρωνακτες εργάτες, αλλά στην κορυφή της εσωτερικής αγοράς εργασίας και μεταξύ των εξειδικευμένων τεχνιτών. Σε αυτές τις θέσεις όμως, πρωταρχική απαίτηση των εργοδοτών ήταν η συνεργασία και η εμπιστοσύνη, με παροχή μιας «εγγυημένης αυτονομίας». Επομένως, η αύξηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων αντιστοιχεί στην αύξηση του ελέγχου των εργαζομένων σε μια περιοχική ικανοτήτων.

Στα πλαίσια της έρευνας SCALI, οι Penn, Rose και Rubery (1994) αναφέρουν ότι το πρόβλημα με τις μεγάλες δειγματοληπτικές έρευνες είναι η αδυναμία να εξετάσουν τις διαδικασίες αλλαγής των δεξιοτήτων και των καθηκόντων. Ακόμη, το πρόβλημα που παρουσιάζεται με τις συνεντεύξεις είναι η υποεκτίμηση ή υπερεκτίμηση των αλλαγών στις δεξιότητες, από την πλευρά των εργαζομένων, και η διαφορετική άποψη στο τι συνιστά σημαντικές αλλαγές στις δεξιότητες, από την πλευρά των εργοδοτών. Η πολυπλοκότητα των περισσότερων εργασιών, όταν εξετάζονται σε διαδικασίες αλλαγής, οδηγεί άλλους ερευνητές να βρίσκουν αυξήσεις και άλλους μειώσεις των δεξιοτήτων. Έτσι, στην έρευνα SCALI ερωτήθηκε η γενική τάση του επιπέδου ειδικεύσης στη σημε-

---

9. Διανοητικές ικανότητες, (επι)δεξιότητα (skill), αυτονομία, εργασιακές συνθήκες, φυσική προσπάθεια, θέση στην ιεραρχία, ευκαιρίες προαγωγής, γενικές ικανότητες (διανοητικές ικανότητες + δεξιότητα) και γενικού ενδιαφέροντος (διανοητικές ικανότητες + δεξιότητες + ποιμιλία).

ρινή τους εργασία.<sup>10</sup> Αναλυτικά, ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να συγκρίνουν (εάν υπήρξε σημαντική αύξηση, μείωση, μικρή ή καμία αλλαγή) τη σημερινή τους εργασία με αυτήν που είχαν πριν 5 χρόνια, βάσει ορισμένων χαρακτηριστικών της εργασίας, σε σχέση με τις δεξιότητες (επίπεδο ειδίκευσης που χρησιμοποιούν στην εργασία τους, υπευθυνότητα, παροχή κατάρτισης), την ποικιλία των καθηκόντων που επιτελούν, την ένταση της εργασίας (ταχύτητα εργασίας, προσπάθεια, έλεγχος εποπτείας) και την οργάνωση (ασφάλεια εργασίας, ευκαιρίες προαγωγής).

Στην ίδια έρευνα οι Burchell et al. (1994) κατασκεύασαν γενικούς δείκτες του περιεχομένου των εργασιών βάσει ερωτήσεων σχετικά με το βαθμό της διακριτικής ικανότητας που ασκούν οι εργαζόμενοι, τους διαφορετικούς τύπους υπευθυνότητας και τις δεξιότητες και ικανότητες των. Απομονώνοντας τις ερωτήσεις για τη διακριτική ικανότητα, ομαδοποίησαν με κοινή λογική<sup>11</sup> τις υπόλοιπες 24 μεταβλητές σε 4 παράγοντες υπευθυνότητας και 4 παράγοντες δεξιοτήτων. Οι τέσσερις διαστάσεις υπευθυνότητας (σε κλίμακα από 0 έως 3) αναφέρθηκαν στην υπευθυνότητα για ανθρώπους (φυσική ασφάλεια και υγεία άλλων, συναισθηματική και διανοητική ασφάλεια άλλων, εκπαίδευση και κατάρτιση άλλων, εποπτεία άλλων), για πόρους (κτήρια ή μηχανές, μετρητά ή άλλα), για πληροφορίες (εμπιστευτικές πληροφορίες, χρηματοοικονομικά αρχεία), για παραγωγή προϊόντος (στόχοι, ποιοτικά standards, επαγγελματικά standards). Οι τέσσερις διαστάσεις των δεξιοτήτων αναφέρθηκαν σε υπαλληλικές δεξιότητες (ικανός να γράφει καθαρά, καλός στους αριθμούς), κοινωνικές δεξιότητες (καλός στην εργασία σε ομάδες, καλός στη φροντίδα άλλων, καλός στην επικοινωνία), οργανωτικές δεξιότητες (καλός στην επίλυση προβλημάτων, καλός στην οργάνωση άλλων, ικανός στη σχεδίαση, καλός στο συντονισμό διαφόρων καθη-

---

10. Συμπεραίνουν ότι φαίνεται μια μακρόχρονη τάση μικρής αύξησης των δεξιοτήτων και της υπευθυνότητας στις περισσότερες εργασίες (περίπου οι μισοί ανέφεραν ότι η εργασία τους παρουσίασε αύξηση στις δεξιότητες τα τελευταία 5 έτη), περιπτώσεις αποειδίκευσης σε πολύ λίγες εργασίες, και πολλές νέες εργασίες να απαιτούν χαμηλού επιπέδου ειδίκευσης. Ακόμη, μια σχετική πόλωση των δεξιοτήτων ανάμεσα σε αυτούς που είναι ειδικευμένοι σε ψηλές θέσεις ιεραρχίας ή σε ειδικευμένες εργασίες –με πιθανή αύξηση των δεξιοτήτων τους– και σε αυτούς με χαμηλού επιπέδου ειδίκευσης, με κίνδυνο να τις χάσουν.

11. Μετά, ομαδοποίησαν με παραγοντική ανάλυση, για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των ομαδοποιήσεων, η οποία στην περίπτωση των δεξιοτήτων είχε σαν αποτέλεσμα 3 παράγοντες και όχι 4· ο τρίτος παράγοντας ήταν συνδυασμός των κοινωνικών και των οργανωτικών δεξιοτήτων.

κόντων), φυσικές δεξιότητες (σβέλτος στα δάκτυλα, σωματικά δυνατός, σωματικά καλά συντονισμένος, καλός στα μηχανήματα). Οι παραπάνω δεξιότητες βαθμολογήθηκαν από τους ερωτηθέντες σε κλίμακα από 1 έως 10. Δημιουργήθηκε ένας δείκτης διακριτικής ικανότητας (κλίμακα από 0 έως 14) σχετικά με την επιλογή και τον έλεγχο. Με αυτόν τον τρόπο, σχημάτισαν ένα δείκτη περιεχόμενου των εργασιών βάσει των διαστάσεων των υπευθυνοτήτων και των δεξιοτήτων και του δείκτη της διακριτικής ικανότητας. Έτσι, μπόρεσαν να συγκρίνουν τα παραπάνω 9 χαρακτηριστικά των εργασιών στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες και μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Οι Horrell, Rubery και Burchell (1994), στην έρευνα SCELl, μελέτησαν τις διαφορές των επιπέδων των δεξιοτήτων ως προς το φύλο και τη μερική/πλήρη απασχόληση. Κατασκεύασαν ένα δείκτη δεξιότητας/ειδίκευσης βασιζόμενοι σε επτά μεταβλητές, από τις οποίες οι πέντε πρώτες βαθμολογούνται σε κλίμακα από 1 έως 2, ενώ οι δύο τελευταίες που αναφέρονται στη διακριτική ικανότητα βαθμολογούνται με μέγιστο το 1. Οι μεταβλητές αναλύονται ως εξής: απαιτούμενα προσόντα –ανώτατη/τερη εκπαίδευση (2),<sup>12</sup> άλλη (1)–, διάρκεια κατάρτισης για την πρόσφατη εργασία –άνω των δύο ετών (2), 6 μήνες έως 2 έτη (1)–, χρονική διάρκεια εκμάθησης της εργασίας ικανοποιητικά –άνω των δύο ετών (2), 6 μήνες έως 2 έτη (1)–, αριθμός ορισμένων παραγόντων που έχουν σημασία για να εκτελεσθεί η εργασία ικανοποιητικά –αριθμός παραγόντων άνω των 5 ή 6 (2), παράγοντες άνω των 3 ή 4 (1)–, αριθμός υπευθυνοτήτων στην εργασία: 6 έως 8 υπευθυνότητες (2), 3 έως 5 υπευθυνότητες (1)–, βαθμός επιλογής του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας –αρκετός (1)–, πόσο στενά εποπτεύεται η εργασία –καθόλου εποπτεία (1). Με αυτόν τον τρόπο, διέκριναν τρεις κατηγορίες επιπέδου δεξιοτήτων: χαμηλού (0-4), μέσου (5-8) και υψηλού (9-12).

Ο Rose (1994) στην έρευνα SCELl διέκρινε και συνδύασε δύο ομάδες μεταβλητών για να κατασκευάσει αντίστοιχα μέτρα για τις δεξιότητες της εργασίας (ή εξειδικεύσεις των εργασιακών ρόλων) και τις ατομικές δεξιότητες. Ως δείκτες των εργασιακών δεξιοτήτων χρησιμοποίησε τις εξής μεταβλητές: εάν θεωρεί ότι η πρόσφατη εργασία του είναι ειδικευμένη, έκταση της διακριτικής ικανότητας στις μεθόδους της εργασίας, απαιτούμενα προσόντα πρόσληψης σε αυτήν την εργασία, εάν είχε ή έχει εποπτεύσει άλλους εργαζόμενους, αριθμό των εργαζομένων που επο-

12. Οι αντίστοιχοι βαθμοί γράφονται σε παρένθεση, με μέγιστη συνολική βαθμολογία 12.

πτεύει, επάγγελμα (τετραψήφιος κωδικός), χρήση ηλεκτρονικών μηχανημάτων ή πληροφορικής τεχνολογίας. Ως δείκτες των ατομικών δεξιοτήτων χρησιμοποίησε τις εξής μεταβλητές: κατάρτιση για τη συγκεκριμένη εργασία, διάρκεια κατάρτισης για τη συγκεκριμένη εργασία, χρόνο εκμάθησης της συγκεκριμένης εργασίας, τα προσόντα που έχει ο εργαζόμενος, τη διάρκεια των σπουδών εκπαίδευσης. Ακόμη, άλλοι δείκτες ήταν οι αλλαγές τα προηγούμενα πέντε έτη στο επίπεδο των δεξιοτήτων και των υπευθυνοτήτων, στην ποικιλία των εργασιακών καθηκόντων, στην κατάρτιση και στον τύπο κατάρτισης. Ο Rose μελέτησε τα δύο αυτά μέτρα (εργασιακές και ατομικές δεξιότητες) ως προς την ταύτιση στο ίδιο άτομο και την ικανοποίησή τους από την εργασία.

Οι Felstead, Ashton και Green (2000) στην έρευνά τους για τις δεξιότητες στην Αγγλία το 1997, σε δείγμα 2.467 απασχολουμένων ηλικίας 20-60, αναλύουν το περιεχόμενο των εργασιών ως προς τις δεξιότητες σε 36 δραστηριότητες. Αναλυτικά, οι δραστηριότητες αυτές συμπυκνώνονται σε επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες (συναλλαγή με ανθρώπους, οδηγίες ή κατάρτιση ή διδασκαλία ανθρώπων, ομιλίες ή παρουσιάσεις, χρησιμοποίηση πειθούς, πώληση προϊόντος ή υπηρεσιών, παροχή συμβουλών ή οδηγιών σε πελάτες), δεξιότητες ομαδικής εργασίας (εργαζόμενοι σε ομάδα ανθρώπων, παρακολούθηση με προσοχή συναδέλφων), χειρωνακτικές δεξιότητες (φυσική δύναμη, φυσική αντοχή, επιδεξιότητα ή ακρίβεια στο χειρισμό των χεριών ή δακτύλων), δεξιότητες γνώσης (τρόπος χρησιμοποίησης ή χειρισμού εργαλείων ή μηχανών, γνώσεις ειδικών προϊόντων ή υπηρεσιών, ειδικευμένες γνώσεις, γνώσεις του τρόπου εργασίας του οργανισμού), δεξιότητες ηλεκτρονικού υπολογιστή (χρήση Η/Υ ή άλλων τύπων προγραμματιζόμενων μηχανών, επίπεδο χρήσης Η/Υ), δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων (εντοπισμός προβλημάτων ή σφαλμάτων, επίλυση των αιτιών των προβλημάτων, σκέψη επίλυσης των προβλημάτων, ανάλυση σύνθετων προβλημάτων σε βάθος), δεξιότητες ελέγχου (έλεγχος για την αποφυγή σφαλμάτων, εντόπιση τυχόν λαθών, προσοχή στην ακρίβεια), δεξιότητες σχεδιασμού (προγραμματισμός των δραστηριοτήτων του ίδιου, προγραμματισμός των δραστηριοτήτων άλλων, οργάνωση του χρόνου του, μελλοντικός προγραμματισμός), δεξιότητες ανάγνωσης (ανάγνωση γραπτών πληροφοριών, ανάγνωση σύντομων εγγράφων, ανάγνωση εκτενών εγγράφων), δεξιότητες γραφής (γράψιμο γραπτών πληροφοριών, γράψιμο σύντομων εγγράφων, γράψιμο εκτενών εγγράφων) και δεξιότητες αριθμητικής (αριθμητικές πράξεις, υπολογισμοί με δεκαδικούς και ποσοστών, υπολογισμοί μαθηματικών και στατιστι-



κών διαδικασιών). Οι παραπάνω 36 δραστηριότητες των εργασιών (χωρίς το επίπεδο χρήσης Η/Υ) βαθμολογήθηκαν σε κλίμακα από 0 έως 4 (καθόλου σπουδαία έως ουσιαστική) και σχηματίστηκε ένας μέσος βαθμός δεξιότητας.

### 3.3. Άμεσες μετρήσεις

#### 3.3.1. Το λεξικό των επαγγελματικών τίτλων DOT

Το *Λεξικό των Επαγγελματικών Τίτλων (Dictionary of Occupational Titles, DOT)* αποτελεί την πιο σημαντική πηγή πληροφόρησης για την απασχόληση στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ. Η τέταρτη έκδοση περιέχει μετρήσεις 40 περίπου μεταβλητών για 20.000 εργασίες σε εθνικό επίπεδο, με αναλύσεις σε δείγματα επιχειρήσεων, σε διαφορετικές βιομηχανίες. Για τη δομή και ταξινόμηση των ορισμών έχει χρησιμοποιηθεί η λειτουργική ανάλυση εργασιών (Functional Job Analysis FJA) (Fine and Wiley, 1971· Σακέλλης, 1984, 1993), η οποία αποτελεί ένα τρίπτυχο σε σχέση με τον προσδιορισμό των διαστάσεων των εργασιακών καθηκόντων και ενεργειών, σε σχέση με την ανθρώπινη συμπεριφορά στην εργασία τους και σε σχέση με την αξιολόγηση και το σχεδιασμό της εργασίας.

Το *DOT* αποτελεί ένα σύστημα ταξινόμησης σε σχέση με τέσσερις διαστάσεις: το περιεχόμενο της εργασίας, τις λειτουργίες που απαιτούνται από τους εργαζομένους, τον κλάδο και τον τίτλο. Εκτός από τον τριψήφιο κωδικό επαγγελμάτων που αναφέρεται στο περιεχόμενο των εργασιών, οι επόμενοι τρεις κωδικοί αναφέρονται στις βαθμίδες των λειτουργιών των καθηκόντων που απαιτούνται στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Κάθε εργασία απαιτεί από τον εργαζόμενο να λειτουργεί σε σχέση με τρεις τύπους: «δεδομένα» (πληροφορίες ή ιδέες), «ανθρώπους» (πελάτες ή συναδέλφους) και «αντικείμενα» (μηχανές ή εργαλεία). Οι λειτουργικές αυτές δεξιότητες ή δραστηριότητες ταξινομούνται ως προς τους τρεις τύπους σε μια κλίμακα από την πιο σύνθετη έως την πιο απλή. Αναλυτικά, ως προς τα «αντικείμενα» οι εργαζόμενοι της κάθε θέσης εργασίας χρησιμοποιούν τις φυσικές επιδεξιότητες (κλίμακα από 0 έως 7), ως προς τα «δεδομένα» τις διανοητικές ικανότητες (κλίμακα από 0 έως 6) και ως προς τους «ανθρώπους» τις διαπροσωπικές (κλίμακα από 0 έως 8). Η παραπάνω ταξινόμηση αποτελεί μια εκτίμηση δύο διαστάσεων των δεξιοτήτων, που αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων της εργασίας: του δείκτη κατεύθυνσης (δηλαδή της ποσοστιαίας συμμετοχής του καθενός από τους παραπάνω τρεις τύπους στην εκτέλεση της εργασίας) και του επιπέδου συμμετοχής (δηλαδή

του επιπέδου σχετικής πολυπλοκότητας του εργασιακού καθήκοντος σε σχέση με τους τρεις τύπους). Ακολουθούν οι κωδικοί σχετικά με τον τίτλο και τον κλάδο της συγκεκριμένης απασχόλησης και κωδικοί σχετικά με την περιγραφή της απασχόλησης (ενέργειες της εργασίας, σκοπός των ενεργειών, εργαλεία ή μέσα εξοπλισμού που χειρίζεται, υλικά ή προϊόντα ή υπηρεσίες που χρησιμοποιούνται και παρέχονται, φύση των οδηγιών που ακολουθεί<sup>13</sup> ή των κρίσεων που κάνει), την ακριβή περιγραφή των εργασιακών καθηκόντων που εκτελεί ο εργαζόμενος για να επιτελέσει τον παραπάνω σκοπό και τη δυνητική περιγραφή καθηκόντων, με την έννοια ότι σε ορισμένες υπηρεσίες ο εργαζόμενος μπορεί να εκτελεί τα παραπάνω καθήκοντα, ενώ σε άλλες όχι. Εκτός από τις λειτουργικές δεξιότητες, ο Fine αναφέρει άλλους δύο τύπους δεξιοτήτων, τις δεξιότητες ενσωμάτωσης ή διαθέσεις των ατόμων (ικανότητες που επιτρέπουν στο άτομο να χειρίζεται τις ανάγκες προσαρμογής και αλλαγής σε σχέση με τις φυσικές, διαπροσωπικές και οργανωτικές συνθήκες της εργασίας) και τις ειδικού περιεχομένου δεξιότητες (ικανότητες που έχει κάποιος, είτε από την εκπαίδευση είτε από την εργασιακή εμπειρία, για να εκτελέσει την εργασία του σύμφωνα με ορισμένα standards).

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, κατασκευάστηκαν δείκτες για το χρόνο κατάρτισης –αναγκαίο για την εκτέλεση της εργασίας σε ικανοποιητικό επίπεδο–, όπως ο δείκτης γενικής εκπαιδευτικής ανάπτυξης GED<sup>14</sup> και ο δείκτης ειδικής επαγγελματικής προετοιμασίας SVP. Ακόμη, κατασκευάστηκαν δείκτες σχετικά με τις ικανότητες, τις διαθέσεις, τα ενδιαφέροντα, τις φυσικές απαιτήσεις και τις εργασιακές συν-

---

13. Σχετικά με τη φύση των οδηγιών, έχει αναπτυχθεί η κλίμακα οδηγιών των εργαζομένων, ιεραρχική, με μεγαλύτερο βαθμό υποδείξεων στις πιο χαμηλές βαθμίδες, ενώ στις πιο ψηλές με μεγαλύτερη διακριτική ικανότητα.

14. Για τον καθορισμό της εκπαίδευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, αναπτύχθηκε ο δείκτης της γενικής εκπαιδευτικής ανάπτυξης (General Educational Development GED), ο οποίος καθορίζει τις βασικές εκπαιδευτικές προϋποθέσεις για να εκτελέσει κάποιος μια εργασία σε καθορισμένες βαθμίδες της λειτουργικής κλίμακας των εργαζομένων. Για την κατασκευή της κλίμακας GED, ο Fine χρησιμοποίησε τις λειτουργικές απαιτήσεις οι οποίες καθορίζονται από την ίδια τη φύση της εργασίας. Η προσέγγιση αυτή απαντά στο ερώτημα «ποιες βασικές δεξιότητες υποτίθεται ότι τα άτομα μαθαίνουν στη γενική εκπαίδευση και ποιος είναι ο ρόλος τους στις εργασίες τους». Διέκριναν τρεις βασικές δεξιότητες σε διαφορετικές ιεραρχημένες βαθμίδες: τη λογική, τα μαθηματικά και τη γλώσσα. Οι προϋποθέσεις γι' αυτές τις δεξιότητες ερευνήθηκαν σε διάφορα επαγγέλματα και αναπτύχθηκε η κλίμακα GED.

θήκες. Οι παραπάνω δείκτες δεν αναφέρονται στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αλλά στις απαιτήσεις της ίδιας της εργασίας. Εφαρμογή του δείκτη GED αναφέρεται στον Berg (1973), ο οποίος βασίσθηκε στο έργο των Echaus και Harris, σχετικά με τη σύγκριση ζήτησης και προσφοράς ορισμένων κατηγοριών εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού. Ο Berg συνέκρινε την αποκτηθείσα εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού με τις απαιτήσεις σε εκπαιδευτικά προσόντα των επαγγελματιών για τα έτη 1950 και 1960 στις ΗΠΑ. Αναλυτικά, αντιστοίχισε την κλίμακα GED (απαιτήσεις σε εκπαιδευτικά προσόντα) στις 256 επαγγελματικές κατηγορίες στους πίνακες απογραφής οι οποίοι συγχρόνως έδειχναν τα έτη εκπαίδευσης που είχε το εργατικό δυναμικό (δηλαδή, την αποκτηθείσα εκπαίδευση).

Παράλληλα με το *DOT*, αναπτύχθηκαν και άλλες κλίμακες μέτρησης των δεξιοτήτων στην εργασία, όπως των Hay Associates (Scott, O'Shaughnessy, Cappelli, 1996). Ακόμη, σχετικά με το κοινωνικό status των επαγγελματιών, αναπτύχθηκε ο δείκτης του Duncan και, σχετικά με το κοινωνικό γόητρο, ο δείκτης του Treiman (Κασιμάτη, 1991). Ο δείκτης του Treiman αποτελεί μια πρότυπη διεθνή ιεράρχηση 509 επαγγελματιών ως προς το κοινωνικό γόητρο και βασίσθηκε στις μεταβλητές των εξειδικεύσεων (εκφρασμένες σε επίπεδα εκπαίδευσης), του εισοδήματος και του βαθμού εκβιομηχάνισης της αντίστοιχης χώρας (Κασιμάτη, 1991, σ. 129-132).

### 3.3.2. Το σύστημα ταξινόμησης επαγγελματιών ISCO-88

Στην Ευρώπη, η νέα ταξινόμηση των επαγγελματιών ISCO-88 έχει βασισθεί στην έννοια της δεξιότητας. Το σύστημα ταξινόμησης των επαγγελματιών ISCO-88 έχει σχεδιαστεί με άξονα δύο βασικές έννοιες, τον τύπο της εργασίας που εκτελείται και την ειδικευση/δεξιότητα (*skill*). Ένα επάγγελμα (ILO, 1990, 2-3) αποτελείται από μια ομάδα εργασιών, που παρουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό όμοιες δραστηριότητες και καθήκοντα, ενώ η εργασία ορίζεται ως το σύνολο των καθηκόντων και δραστηριοτήτων που εκτελούνται από ένα άτομο και αποτελεί τη στατιστική μονάδα ταξινόμησης του ISCO-88. Η δεξιότητα ορίζεται ως η ικανότητα του ατόμου να εκτελεί τα καθήκοντα μιας ορισμένης εργασίας και εμφανίζει δύο διαστάσεις: (α) το επίπεδο δεξιοτήτων –συνάρτηση του εύρους και της πολυπλοκότητας των καθηκόντων– και (β) την εξειδίκευση των δεξιοτήτων –βάσει του πεδίου γνώσεων που απαιτούνται, των εργαλείων και των μηχανών που χρησιμοποιούνται, των υλικών και του είδους των αγαθών και υπηρεσιών που παρέχονται. Βάσει του παρα-

πάνω ορισμού της δεξιότητας, διαμορφώθηκαν οι επαγγελματικές ομάδες του<sup>15</sup> ISCO-88.

Διακρίθηκαν τέσσερα επίπεδα δεξιοτήτων τα οποία αναφέρονται στις εκπαιδευτικές κατηγορίες της ταξινόμησης της εκπαίδευσης ISCED.<sup>16</sup> Το πρώτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCO skill level 1) ορίστηκε με αναφορά στην κατηγορία 1 της ISCED, πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το δεύτερο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCO skill level 2) ορίστηκε με αναφορά στις κατηγορίες 2 και 3 της ISCED, δηλαδή το πρώτο και δεύτερο στάδιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το τρίτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCO skill level 3) ορίστηκε με αναφορά στην κατηγορία 5 της ISCED, δηλαδή την ανώτερη τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση. Το τέταρτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCO skill level 4) ορίστηκε με αναφορά στις κατηγορίες 6 και 7 της ISCED, δηλαδή την πανεπιστημιακή εκπαίδευση και τους μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών.

Η έννοια του επιπέδου των δεξιοτήτων δεν εφαρμόστηκε στην πρώτη<sup>17</sup> και τελευταία<sup>18</sup> μεγάλη επαγγελματική ομάδα. Επομένως, στην ταξινόμηση ISCO-88, παρατηρούμε μια αντιστοιχία επαγγελματικών ομάδων και εκπαιδευτικών κατηγοριών μέσω της έννοιας της δεξιότητας και μια γενίκευση ώστε να είναι δυνατές οι διεθνείς συγκρίσεις.

---

15. Με βάση την παραπάνω εννοιολογική προσέγγιση, διέκριναν μια ιεραρχική δομή αποτελούμενη από δέκα μεγάλες ομάδες επαγγελματιών οι οποίες υποδιαιρέθηκαν, αντίστοιχα, σε υπό-ομάδες, μικρότερες ομάδες και στοιχειώδεις ομάδες (κωδικοποιημένες με μονοψήφιους, διψήφιους, τριψήφιους και τετραψήφιους κωδικούς, αντίστοιχα), δίνοντας μια ολοένα και πιο λεπτομερή περιγραφή του περιεχομένου των εργασιών στη βάση της εξειδίκευσης των δεξιοτήτων.

16. Η ταξινόμηση ISCED περιλαμβάνει τα εξής επίπεδα: Χ καθόλου σχολείο. Κατηγορία 0 -νηπιαγωγείο. Κατηγορία 1 -μερικές τάξεις δημοτικού και απόφοιτοι δημοτικού. Κατηγορία 2 -δεύτερο επίπεδο, πρώτο στάδιο -προγράμματα παρόμοια με του πρώτου επιπέδου αλλά επικεντρωμένα σε ένα θέμα, π.χ. εμπορικά ή τεχνικά θέματα, επαγγελματικά προγράμματα σχεδιασμένα για την κατάρτιση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος συχνά συνδεδεμένου με σχετικά ανειδίκευτες εργασίες, ή προγράμματα μαθητείας σε μια ειδικευμένη τέχνη. Κατηγορία 3 -δεύτερο επίπεδο, δεύτερο στάδιο- γενική εκπαίδευση, επαγγελματικά προγράμματα, προγράμματα μαθητείας με απαιτήσεις προηγούμενης οκταετούς εκπαίδευσης. Κατηγορία 5 -τρίτο επίπεδο, πρώτο στάδιο- προγράμματα που οδηγούν σε πτυχία τα οποία δεν είναι ισοδύναμα με πανεπιστημιακά, περισσότερο επαγγελματικού χαρακτήρα, π.χ. νοσοκόμοι, επόπτες. Κατηγορία 6 -τρίτο επίπεδο, πρώτο στάδιο- προγράμματα που οδηγούν σε πτυχία πανεπιστημιακά. Κατηγορία 7 -τρίτο επίπεδο, δεύτερο στάδιο- προγράμματα που οδηγούν σε μεταπτυχιακό πανεπιστημιακό δίπλωμα ή ισοδύναμη εξειδίκευση.

17. Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη.

18. Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν.

Αναλυτικά, αναφέρουν ότι τα περισσότερα επαγγέλματα της δεύτερης<sup>19</sup> μεγάλης ομάδας επαγγελμάτων απαιτούν δεξιότητες του τέταρτου επιπέδου ISCO (skill level 4), της τρίτης<sup>20</sup> ομάδας απαιτούν δεξιότητες του τρίτου επιπέδου ISCO (skill level 3), της τέταρτης,<sup>21</sup> πέμπτης,<sup>22</sup> έκτης,<sup>23</sup> εβδομής<sup>24</sup> και ογδός<sup>25</sup> ομάδας επαγγελμάτων απαιτούν δεξιότητες του δεύτερου επιπέδου ISCO (skill level 2) και της ένατης<sup>26</sup> ομάδας του πρώτου επιπέδου ISCO (skill level 1). Οι παραπάνω υποθέσεις εξετάστηκαν στην Ελλάδα, στα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1995, και παρατηρήθηκε αναντιστοιχία επιπέδων εκπαίδευσης (ή επιπέδων δεξιοτήτων –skill levels) και επαγγελματικών κατηγοριών (Μοσχονά, 2000).

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι διαφοροποιήσεις στην ίδια επιχείρηση σε αυτοματοποιημένα ή μη τμήματα παραγωγής, τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και αγορών εργασίας, η δημιουργία νέων εργασιών και εξάλειψη άλλων και πολλοί άλλοι παράγοντες συντελούν στον επαναπροσδιορισμό των καθηκόντων των εργασιών και των δεξιοτήτων, με αποτέλεσμα τη δυσκολία μέτρησής των. Οι συνδυασμοί των δεξιοτήτων και καθηκόντων στα επαγγέλματα είναι άπειροι ανάμεσα στους δύο πόλους της διασποράς των δεξιοτήτων σε πολλά επαγγέλματα με μικρό εύρος δεξιοτήτων και της εντατικοποίησης των δεξιοτήτων σε μικρό αριθμό επαγγελμάτων. Η ανάλογη πάλι σχέση των δύο διαστάσεων των δεξιοτήτων (πολυπλοκότητας και αυτονομίας–ελέγχου) αμφισβητείται σε μελέτες (DeWitte and Steijn, 2000) αυτοματοποιημένων εργασιών, οι οποίες, ενώ εμφανίζουν αναβάθμιση σε σχέση με την πολυπλοκότητα, παρουσιάζουν υποβάθμιση σε σχέση με την αυτονομία και τον έλεγχο.

19. Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.

20. Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

21. Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

22. Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές.

23. Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, αλιείς, κ.π.α.ε.

24. Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

25. Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού.

26. Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτες και μικροεπαγγελματίες.

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Atkinson J.S. and N. Meager, 1985, «Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs», στο G. Esland (ed.), 1990, *Education, Training and Employment*, vol. I, Addison-Wesley Publishing Company in association with The Open University.
- Berg I., 1973, *Education for Jobs: The Great Training Robbery*, Harmondsworth, Penguin.
- Blackburn R.M. and Mann M., 1979, *The Working Class in the Labour Market*, London, MacMillan Press.
- Booth A. and Snower D., 1996, *Acquiring Skills Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press.
- Braverman H., 1974, *Labor in Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Bright J.R., 1958, «Does Automation Raise Skill Requirements?», *Harvard Bus. Review*, August.
- Burchell B., Elliott J., Rubery J. and Wilkinson F., 1994, «Management and Employee Perceptions of Skill», στο Penn R., Rose M. and Rubery J. (eds), *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press.
- Γεωργακοπούλου Β., 1996, *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Cockburn C., 1983, *Brothers: Male Dominance and Technical Change*, London, Pluto Press.
- Δεδουσόπουλος Α., 1998, *Η προσφορά εργασίας. Θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Αθήνα, Τυπωθήτω.
- DeWitte M. and Steijn B., 2000, «Automation, Job Content, and Underemployment», *Work, Employment and Society*, vol.14, σ. 245-264.
- Felstead A., Ashton D. and Green F., 2000, «Are Britain's workplace skills becoming more unequal?», *Cambridge Journal of Economics*, 24, σ. 709-727.
- Fine S. and Wiley W., 1971, *An Introduction to Functional Job Analysis*, Washington, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Flynn P., 1988, *Facilitating Technological Change: the Human Resource Challenge*, Ballinger Publishing Company.
- Francis B. and Penn R., 1994, «Towards a Phenomenology of Skill», στο Penn R., Rose M. and Rubery J. (eds), *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press.
- Horrell S., Rubery J. and Burchell B., 1994, «Gender and Skills», στο Penn R., Rose M. and Rubery J. (eds), *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press.
- ILO, 1990, *International Standard Classification of Occupations: ISCO-88*, Geneva, International Labour Office.

- Κασσιμάτη Κ., 1991 *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης, Μελέτη Ι, Η επιλογή του επαγγέλματος, Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Λυμπεράκη Α. και Μουρίκη Α., 1996, *Η αθόρυβη επανάσταση: Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα, Gutenberg.
- Μοσχονά Θ.-Ε., 2000, «Ανάλυση με λογαριθμο-γραμμικά μοντέλα της αντιστοίχισης εκπαιδευτικών επιπέδων και επαγγελματικών κατηγοριών», *Πρακτικά 13ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Στατιστικής*, Φλώρινα.
- Osterman P., 1995, «Skill, Training, and Work Organization in American Establishments», *Industrial Relations*, vol. 34, no 2.
- Penn R., Rose M. and Rubery J. (eds), 1994, *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press.
- Piore M. and Sabel C., 1984, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books.
- Rose M., 1994, «Skill and Samuel Smiles», στο Penn R., Rose M. and Rubery J. (eds), *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press.
- Σακέλλης Γ., 1984, «Εισαγωγή στη μέθοδο της λειτουργικής ανάλυσης των εργασιών» mimeo.
- Σακέλλης Γ., 1989, *Η αναδιανομή του εισοδήματος. Θεωρία, εμπειρικές ενδείξεις και πολιτικές*, Αθήνα, Ο Πολίτης.
- Σακέλλης Γ., 1993, *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα. Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Γαβριηλίδης.
- Scott E.D., O'Shaughnessy K.C. and Cappelli P., 1996, «Management Jobs in the Insurance Industry: Organizational Deskillling and Rising Pay Inequity», στο P. Osterman (ed.), *Broken Ladders Managerial Careers in the New Economy*, Oxford University Press.
- Spenner K.I., 1990, «Skill Meanings, Methods, and Measures», *Work and Occupations*, vol. 17, no 4, November, σ. 399-421.
- Turner A.N. and Lawrence P.R., 1965, *Industrial Jobs and the Worker an Investigation of Response to Task Attributes*, Boston Mass.
- US Department of Labor, 1949, rev.1967 and 1977, *Dictionary of Occupational Titles*, Washington D.C. U.S. Government Printing Office.
- Womack J.P., Jones D.T. and Roos D., 1990, *The Machine that Changed the World. The Story of Lean Production*, Harper Perennial.
- Wood S. and Manwarring T., 1984, «The Ghost in the Machine: Tacit Skills in the Labor Process», *Socialist Review*, vol. 74, March-April.