

## ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

# Πώς αποφεύγεται η απαξίωση των δεξιοτήτων;

Οι ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας θέτουν σε κίνδυνο τις επαγγελματικές δεξιότητες μεγάλου αριθμού εργαζομένων.

Η απαξίωση των δεξιοτήτων είναι αναπόσπαστο μέρος της τεχνολογικής προόδου (πλαίσιο 1) και ως εκ τούτου δεν αποτελεί απαραίτητως πρόβλημα. Είναι φυσικό ορισμένες δεξιότητες που στο παρελθόν ήταν αναγκαίες να μη χρειάζονται πια. Όμως όσο πιο απαιτητικές και σύνθετες γίνονται οι θέσεις εργασίας, τόσο πιο γρήγορος είναι ο ρυθμός απαξίωσης των δεξιοτήτων – και η τάση αυτή όσο πάει επιταχύνεται.

### Πλαίσιο 1: Απαξίωση των δεξιοτήτων – Ορισμός και είδη

Η απαξίωση των δεξιοτήτων είναι «ο βαθμός στον οποίο οι επαγγελματίες στερούνται τη σύγχρονη γνώση ή τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να εξακολουθήσουν να αποδίδουν αποτελεσματικά στους τρέχοντες ή μελλοντικούς εργασιακούς ρόλους τους» (Kaufman, 1974).

Υπάρχουν δύο κύρια είδη απαξίωσης των δεξιοτήτων<sup>(1)</sup>:

- **Φυσική απαξίωση:** οι σωματικές ή γνωσιακές δεξιότητες και ικανότητες εκφυλίζονται λόγω μη χρήσης ή φυσιολογικής φθοράς·
- **Οικονομική απαξίωση:** οι δεξιότητες που απαιτούνταν παλαιότερα σε μια θέση απασχόλησης δεν απαιτούνται πλέον ή έχουν λιγότερη σημασία.

Στα άλλα είδη συγκαταλέγεται η οργανωτική **λήθη** (απώλεια δεξιοτήτων που συνδέονται με συγκεκριμένη εταιρεία λόγω εναλλαγής των εργαζομένων) και η **απαξίωση των αντιλήψεων** (παρωχημένες απόψεις και πεποιθήσεις σχετικά με την εργασία και το εργασιακό περιβάλλον).

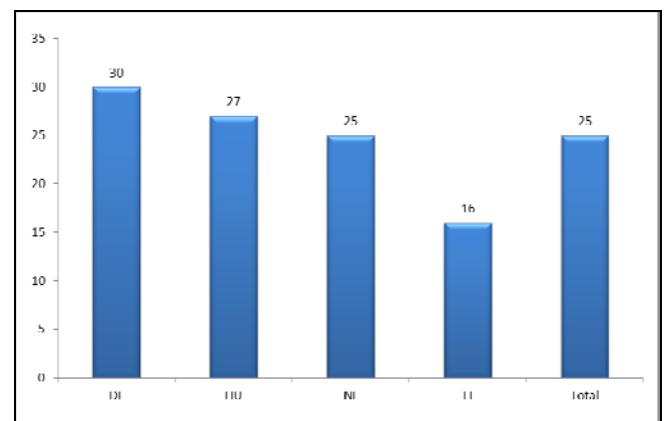
Για να αποκτήσει σαφέστερη εικόνα της απαξίωσης των δεξιοτήτων – ένα ζήτημα που παραμένει σε μεγάλο βαθμό αδιερεύνητο – το Cedefop πραγματοποίησε πιλοτική έρευνα <sup>(2)</sup> σε τέσσερα κράτη μέλη της

Ευρωπαϊκής Ένωσης (Γερμανία, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες και Φινλανδία). Η έρευνα επικεντρώθηκε στον αριθμό των εργαζομένων μεταξύ 30 και 55 ετών που νιώθουν ότι οι δεξιότητές τους είναι ήδη παρωχημένες ή απαξιώνονται σταδιακά. Εξέτασε επίσης ποιες δεξιότητες και ποια άτομα επηρεάζονται περισσότερο από την απαξίωση, και τι μπορούν να κάνουν οι επιχειρήσεις και οι φορείς χάραξης πολιτικής για να μετριάσουν το πρόβλημα.

### Το συναίσθημα της περιθωριοποίησης

Στις τέσσερις χώρες όπου πραγματοποιήθηκε η έρευνα, το ένα τέταρτο των εργαζομένων, κατά μέσο όρο, πιστεύουν ότι το επίπεδο των δεξιοτήτων που διαθέτουν σήμερα, και που είναι απαραίτητο για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους, είναι το ίδιο ή χαμηλότερο από εκείνο που έπρεπε να διαθέτουν όταν ξεκίνησαν την τρέχουσα εργασία τους (σχήμα 1). Ο αριθμός αυτός κυμαίνεται από 30% στη Γερμανία έως 16% στη Φινλανδία.

Σχήμα 1: Απαξίωση δεξιοτήτων ανά χώρα (%)



Πηγή: Πιλοτική έρευνα του Cedefop σχετικά με την απαξίωση των δεξιοτήτων (2011).

Ένα άλλο πόρισμα της έρευνας ήταν ότι το 16% των εργαζομένων και στις τέσσερις χώρες πιστεύουν ότι οι δεξιότητές τους απαξιώθηκαν τα τελευταία δύο χρόνια λόγω τεχνολογικών εξελίξεων ή διαρθρωτικής αναδιοργάνωσης. Οι δύο δεξιότητες που επηρεάστηκαν περισσότερο είναι οι ξένες γλώσσες και η χρήση υπολογιστών/τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας.

<sup>(1)</sup> Cedefop (2010). *The skill mismatch challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (Η πρόκληση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων: ανάλυση του αντίκτυπου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και συμπεράσματα για την υλοποίηση πολιτικής) Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων της ΕΕ.

<sup>(2)</sup> Cedefop (2011), *Pilot survey on skill obsolescence among ageing workers: results and findings from the main phase* (Πιλοτική έρευνα για την απαξίωση των δεξιοτήτων σε μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους: πορίσματα της πρώτης φάσης). Τεχνική έκθεση, διαθέσιμη κατόπιν αιτήματος.

Περίπου το 18-20% των εργαζομένων νιώθουν ότι πλέον δεν ανταποκρίνονται στις σωματικές απαιτήσεις της εργασίας τους εξίσου καλά όσο δύο χρόνια νωρίτερα. Το ποσοστό αυτό κυμαίνεται από 13% στη Φινλανδία μέχρι 24% στη Γερμανία. Παρομοίως, περίπου 18-20% των εργαζομένων ανέφεραν την αδυναμία τους να χειριστούν θέματα γνώσεων ή αντίληψης τόσο καλά όσο δύο χρόνια νωρίτερα. Το ποσοστό αυτό κυμαίνεται από 16% στην Ουγγαρία μέχρι 22% στη Φινλανδία.

Όπως ήταν αναμενόμενο, το 34% των εργαζομένων που δεν είχαν συμμετάσχει σε επαγγελματική κατάρτιση κατά το προηγούμενο έτος επηρεάζονται από την απαξίωση δεξιοτήτων, αλλά ακόμη και το 22% όσων είχαν συμμετάσχει νιώθουν ότι τους αγγίζει.

Και στις τέσσερις χώρες, οι εργαζόμενοι που δεν αναπτύσσουν πλέον τις δεξιότητές τους, ή τις αναπτύσσουν με βραδύτερους ρυθμούς, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να ανησυχούν για το ενδεχόμενο απώλειας της θέσης εργασίας τους, να εργάζονται με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, και να έχουν περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης. Στη Γερμανία, το 22% των εργαζομένων που θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους παρακολουθούν τις εξελισσόμενες απαιτήσεις της εργασίας τους φοβούνται την ανεργία. Το αντίστοιχο ποσοστό όμως φτάνει το 30% για τους εργαζόμενους που αισθάνονται ότι οι δεξιότητές τους είναι ήδη παρωχημένες ή σταδιακά απαξιώνονται.

### Ποιοι διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο

Οι ανειδίκευτοι και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, καθώς και, προφανώς, όσοι δεν έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, διατρέχουν το μεγαλύτερο κίνδυνο απαξίωσης των δεξιοτήτων τους (σχήμα 2). Όμως ακόμα και όσοι διαθέτουν υψηλή εξειδίκευση δεν είναι απόλυτα ασφαλείς.

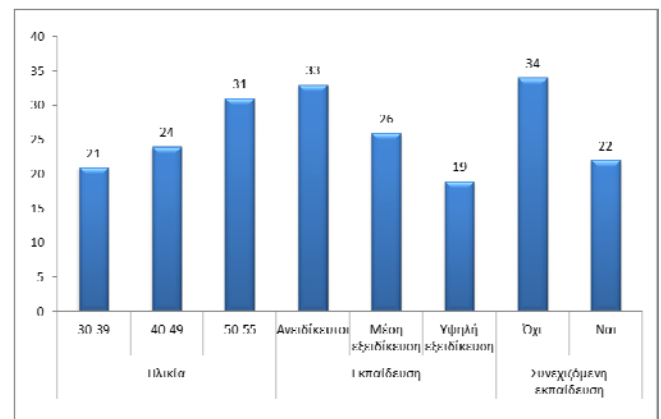
Για τους ανειδίκευτους, και ιδίως όσους εργάζονται υπό καθεστώς επισφαλούς απασχόλησης, ο κίνδυνος απαξίωσης των δεξιοτήτων τους είναι ακόμη μεγαλύτερος. Οι ανειδίκευτοι των οποίων οι δεξιότητες δεν αναπτύσσονται στην παρούσα σταδιοδρομία τους ανέρχονται στο 33% του συνόλου, σε σύγκριση με το 19% περίπου των εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση.

Η τρέχουσα ύφεση έχει πλήξει τους ανειδίκευτους πιο πολύ από κάθε άλλον εργαζόμενο: έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να χάσουν τη θέση τους, αλλά και τις λιγότερες να βρουν νέα θέση εργασίας. Η αποδυνάμωση των δεξιοτήτων, στην οποία οδηγούν οι κακές προοπτικές απασχόλησης, απειλεί να εκτοξεύσει ακόμη ψηλότερα το ήδη υψηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας των ανειδίκευτων.

Επιπλέον, η απαξίωση των δεξιοτήτων είναι έντονη στις γηράσκουσες δυτικές κοινωνίες. Ενώ το 31% των

εργαζομένων ηλικίας 50 έως 55 ετών υφίστανται απαξίωση των δεξιοτήτων τους, ποσοστό που κυμαίνεται από 23% στη Φινλανδία μέχρι 32% στην Ουγγαρία, το αντίστοιχο ποσοστό για εργαζόμενους ηλικίας 30 έως 39 ετών είναι μόνο 21%. Η φυσική απαξίωση των δεξιοτήτων μπορεί να είναι φυσικό επακόλουθο της γήρανσης του ατόμου. Εντούτοις, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κινδυνεύουν και από οικονομική απαξίωση των δεξιοτήτων τους. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι περίπου 19% των εργαζομένων ηλικίας 50 έως 55 ετών πιστεύουν ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν απαξιώσει τις δεξιότητές τους τα τελευταία δύο χρόνια.

Σχήμα 2: Απαξίωση δεξιοτήτων ανά ομάδα εργαζομένων (%)



Πηγή: Πιλοτική έρευνα του Cedefop σχετικά με την απαξίωση των δεξιοτήτων (2011).

Την προσεχή δεκαετία, πολλά άτομα θα κληθούν να εργαστούν σε επαγγέλματα που προϋποθέτουν έντονη χρήση τεχνολογίας. Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα συνεχιζόμενης κατάρτισης ώστε να μπορούν να συμβαδίζουν με νέες τεχνολογίες και μεταβαλλόμενες επαγγελματικές πρακτικές. Ωστόσο, οι πρεσβύτεροι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην έχουν αρκετές τέτοιες ευκαιρίες.

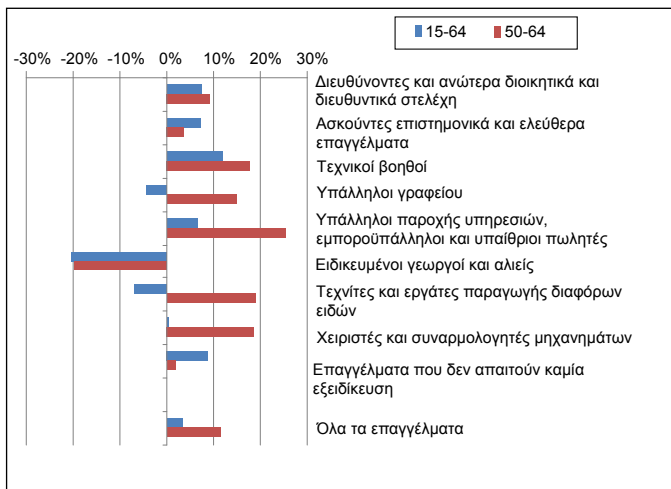
Το μεγαλύτερο ποσοστό πρεσβύτερων εργαζομένων αναμένεται να απασχοληθεί σε θέσεις με μεσαίο επίπεδο εξειδίκευσης καθώς και στον μεταποιητικό κλάδο (σχήμα 3) που γενικά έχει χαμηλότερο επίπεδο συνεχιζόμενης κατάρτισης σε σχέση με τον κλάδο των υπηρεσιών. Από έρευνα του Eurofound που έγινε το 2009 σε εταιρείες 30 ευρωπαϊκών χωρών προκύπτει ότι ενώ το 57% των εταιρειών στον κλάδο της παραγωγής, όπως η μεταποίηση, παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση, το αντίστοιχο ποσοστό στον κλάδο των υπηρεσιών ανέρχεται συνολικά σε 60% στις ιδιωτικές εταιρείες (71% στον χρηματοπιστωτικό τομέα) και σε 73% στο δημόσιο.

Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι ενδέχεται επίσης να χρειαστούν υποστήριξη ώστε να προσαρμόσουν τις πεποιθήσεις και συμπεριφορές τους

στη νέα πραγματικότητα. Η αδυναμία ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους μπορεί να αποβεί δαπανηρή, ιδίως για όσους επιθυμούν να παρατείνουν τον επαγγελματικό τους βίο, εάν δεν κατορθώσουν να συμβαδίσουν με τις νέες απαιτήσεις και την πολυπλοκότητα του μελλοντικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Σύμφωνα με την έρευνα, περίπου το 21% των εργαζομένων των οποίων οι σταδιοδρομίες διακόπηκαν για λιγότερο από ένα έτος – π.χ. λόγω ανεργίας, ανατροφής τέκνου ή άλλων οικογενειακών υποχρεώσεων – υπέστησαν απαξίωση των δεξιοτήτων τους. Το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 25% για όσους παρέμειναν εκτός εργασίας για διάστημα έως τεσσάρων ετών, ενώ ξεπερνά το 30% για τους εργαζόμενους που διέκοψαν τη σταδιοδρομία τους για πάνω από πέντε χρόνια.

Σχήμα 3: **Αναμενόμενη αύξηση της απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (50 έως 64 ετών) ανά επάγγελμα, 2010-20 (%)**



Πηγή: Μοντέλο πρόγνωσης της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων του Cedefop (2012).

Όσοι διαθέτουν περισσότερες δεξιότητες απ' όσες απαιτούνται από την θέση εργασίας τους ίσως υφίστανται και μεγαλύτερη απαξίωση των δεξιοτήτων τους, δεδομένου ότι δεν τις αξιοποιούν όλες και έχουν λίγες ευκαιρίες να ανανεώσουν αυτές που έχουν ή να αποκτήσουν νέες. Η τρέχουσα οικονομική συγκυρία επιδεινώνει αυτήν την κατάσταση, λόγω του μεγαλύτερου ανταγωνισμού για θέσεις εργασίας. Υπό αυτές τις συνθήκες, πολλοί αποφασίζουν ευκολότερα να εργαστούν σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου, με αποτέλεσμα οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητές τους να μην αξιοποιούνται πλήρως και να κινδυνεύουν να απαξιωθούν με την πάροδο του χρόνου.

Επιπλέον, το επίπεδο των δεξιοτήτων ενός εργαζομένου μπορεί σταδιακά να μειωθεί τόσο ώστε να μην αρκεί για τη βέλτιστη άσκηση των καθηκόντων του. Η έρευνα επιβεβαιώνει ότι όσοι έχουν παρωχημένες δεξιότητες είναι πιο πιθανόν να έχουν και ελλείψεις

δεξιότητες. Το πρόβλημα της απαξίωσης ενδέχεται επίσης να περιορίζει τις ευκαιρίες μετακίνησης σε καταλληλότερες θέσεις απασχόλησης (ή θέσεις που αντιστοιχούν περισσότερο στις δεξιότητές τους) είτε υπό τον σημερινό, είτε υπό νέο εργοδότη.

### Συμβαδίζοντας με το ρυθμό των αλλαγών

Οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν σχετικά με τις αλλαγές που παρατήρησαν στους χώρους εργασίας τους τα τελευταία δύο χρόνια. Μεταξύ άλλων εξετάστηκαν η εισαγωγή νέων ή πολύ διαφορετικών μηχανημάτων, καθώς και πληροφορικών τεχνικών ή συστημάτων, και οι αλλαγές σε προϊόντα, υπηρεσίες και μεθόδους εργασίας. Παραδόξως, η Φινλανδία – η χώρα με το χαμηλότερο επίπεδο απαξίωσης των δεξιοτήτων – είναι και η χώρα όπου οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τις περισσότερες αλλαγές. Στη Φινλανδία, το 47% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα αντιμετώπιζαν τέτοιου είδους οργανωτικές αλλαγές, σε σύγκριση με ποσοστό 45% στις Κάτω Χώρες, 42% στη Γερμανία και 39% στην Ουγγαρία.

Όμως η Φινλανδία είχε και το υψηλότερο ποσοστό κατάρτισης στο χώρο εργασίας (63%), σε σύγκριση με 56% στις Κάτω Χώρες, 46% στην Ουγγαρία και 40% στη Γερμανία. Οι Φινλανδοί εργαζόμενοι εξέφρασαν επίσης την πιο θετική στάση απέναντι στην κατάρτιση (οι Γερμανοί και Ολλανδοί είναι επίσης πολύ θετικοί). Στη Φινλανδία (67%) και τις Κάτω Χώρες (69%) καταγράφεται επίσης υψηλό ποσοστό εταιρειών που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους τους να διευρύνουν τις δεξιότητές τους. Παρόλη την ταχύτητα, ποικιλία και έκταση των αλλαγών, φαίνεται πως η απαξίωση των δεξιοτήτων μπορεί να αντιμετωπιστεί επιτυχώς με την κατάρτιση και τη μάθηση στο χώρο εργασίας.

### Περιορισμός της απαξίωσης

Οι επιχειρήσεις μπορούν να λαμβάνουν μέτρα που να μετριαζουν την απαξίωση των δεξιοτήτων, η οποία είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί όταν:

- οι χώροι εργασίας δεν ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να διευρύνουν τις δεξιότητές τους. Στην έρευνα, το 31% των εργαζομένων σε οργανισμούς που δεν τους παρείχαν υποστήριξη έχουν υποστεί απαξίωση των δεξιοτήτων τους έναντι ποσοστού 20% σε επιχειρήσεις που ενθαρρύνουν τη μάθηση.
- οι θέσεις των εργαζομένων δεν τους επιτρέπουν να αξιοποιούν πολλές από τις δεξιότητές τους και να ενεργούν σύμφωνα με την κρίση τους. Το 23% όσων απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν ιδιαίτερα μεγάλη συγκέντρωση δεξιοτήτων βιώνουν απαξίωση των δεξιοτήτων τους, αλλά το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους σε άλλες θέσεις ανέρχεται σε 31%.

Το συμπέρασμα είναι ότι οι θέσεις εργασίας πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο ενδιαφέρουσες. Ως προς αυτό, η αυτονομία του εργαζόμενου φαίνεται να είναι αποφασιστικής σημασίας. Στη διάρκεια της έρευνας οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν εάν «οι πολλοί κανόνες και κανονισμοί» τους εμποδίζουν να δοκιμάζουν νέα πράγματα. Κατά μέσο όρο, το 41% των εργαζομένων και στις τέσσερις χώρες απάντησε ναι. Ο αριθμός αυτός κυμαίνεται από 49% στην Ουγγαρία έως 37% στη Γερμανία. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις Κάτω Χώρες και τη Φινλανδία ήταν 39% και 38%. Οι εργαζόμενοι που ένιωθαν ότι οι κανόνες και κανονισμοί περιορίζουν την αυτονομία τους είχαν πολύ περισσότερες πιθανότητες να υποστούν απαξίωση των δεξιοτήτων τους.

Κατά συνέπεια, αυτό που μπορεί να αποτρέψει ή να μετριάσει την απώλεια δεξιοτήτων είναι, πρώτον, η επιχείρηση να στηρίζει τη μάθηση, και δεύτερον, οι θέσεις εργασίας να χαρακτηρίζονται από αυτονομία και να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αναπτύσσουν και να διευρύνουν τις δεξιότητές τους.

Ρόλο παίζει επίσης και η προσωπική στάση των εργαζομένων. Παρότι τα άτομα με υψηλή εξειδίκευση που κατέχουν ενδιαφέρουσες θέσεις εργασίας έχουν εκ των πραγμάτων θετική στάση όσο αφορά τη μάθηση, η παροχή της δυνατότητας αυτοδιαχείρισης της μάθησης μπορεί να αναχαιτίσει τη μείωση των δεξιοτήτων σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα. Εξάλλου, μια πολιτική για το ανθρώπινο δυναμικό που να βλέπει θετικά τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και να λαμβάνει υπόψη τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες μπορεί να επιβραδύνει τη διάβρωση των δεξιοτήτων τους.

Η τυπική εκπαίδευση ή κατάρτιση κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας είναι ο πλέον αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης της απαξίωσης των δεξιοτήτων. Η προθυμία των εργαζομένων να καταρτίζονται και εκτός ωρών εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερη σε οργανισμούς που τους ενθαρρύνουν να διευρύνουν τις δεξιότητές τους.

## Απαξίωση και αναντιστοιχία δεξιοτήτων

Η απαξίωση αποτελεί συχνά όψη της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων. Η πιλοτική έρευνα, παρότι έγινε σε μόνο τέσσερις χώρες, αποκαλύπτει ότι η απαξίωση των δεξιοτήτων δεν αφορά μόνο τους άνεργους, αλλά και τους εργαζόμενους.

Από τα πορίσματα της έρευνας προκύπτει επίσης ότι η απαξίωση των δεξιοτήτων είναι σοβαρό πρόβλημα, και επηρεάζει τόσο τους μεγαλύτερους όσο και εκείνους που βρίσκονται στην πιο παραγωγική ηλικία – που έχουν δηλαδή μπροστά τους 20 έως 30 χρόνια εργασίας. Η απαξίωση των δεξιοτήτων έχει άμεσες συνέπειες στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, αλλά και στην ικανοποίηση των εργαζομένων από την επαγγελματική

τους δραστηριότητα, καθώς και στις προοπτικές ανέλιξής τους.

Η έρευνα υποδεικνύει τρόπους να περιοριστεί η απαξίωση και να γίνεται καλύτερη διαχείριση των δεξιοτήτων. Καθιστά σαφές ότι κρίσιμο ρόλο παίζει ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας και η στάση που υιοθετείται έναντι της μάθησης.

Καθώς ανεβαίνει το επίπεδο επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης – μέχρι το 2020 πλέον του ενός τρίτου του εργατικού δυναμικού θα διαθέτει πανεπιστημιακά, ή ισοδύναμα, προσόντα – μια από τις προκλήσεις του μέλλοντος θα είναι αυτές οι δεξιότητες να μην παραμείνουν ανεκμετάλλετες. Η διατήρηση και ανάπτυξή τους είναι σημαντική για την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης.

Πολλά ερωτήματα σχετικά με το πώς απαξιώνονται οι δεξιότητες, και με τους τρόπους καταπολέμησης του φαινομένου, παραμένουν ανοιχτά. Όμως είναι σαφές ότι οι παράγοντες που αποτρέπουν τους εργαζόμενους από τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων και εκείνοι που συμβάλλουν στην απαξίωση των δεξιοτήτων τους είναι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Τα χαρακτηριστικά που θέτουν σε κίνδυνο τις δεξιότητες των εργαζομένων – μεγάλη ηλικία, χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης, έλλειψη υποστήριξης από την εταιρεία/τον οργανισμό, ακατάλληλος σχεδιασμός θέσεων εργασίας – συνδέονται με τη χαμηλή συμμετοχή σε συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Όσο οι εργαζόμενοι δεν έχουν ευκαιρίες να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους, ή να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες – όπως επίλυση προβλημάτων, επικοινωνία ή πράσινες δεξιότητες – αυξάνεται η πιθανότητα ανεργίας και εργασιακής ανασφάλειας. Η απαξίωση των δεξιοτήτων αποτελεί τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη και στην επαγγελματική κινητικότητα, και γι' αυτό το λόγο πρέπει να τύχει της δέουσας προσοχής από τους αρμόδιους φορείς.