

Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ ΔΕΥΤΕΡΑ 23 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2017

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ/EXECUTIVE 19

Σύμφωνα με τη γενική διευθύντρια ManpowerGroup Ελλάδος, Φανή Κλειδά, ο κύκλος ζωής των επιχειρήσεων μειώνεται και ως εκ τούτου η στρατηγική ανάπτυξης μετασχηματίζεται συνεχώς, ωθώντας ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό εταιρειών στη δημιουργία ενός ισορροπημένου μίγματος τρόπων και μοντέλων απασχόλησης.

[ManpowerGroup] Δεκτικοί στο «NextGen Work» σχεδόν οι 9 στους 10 εργαζόμενους, σύμφωνα με έρευνα που παρουσιάζει αποκλειστικά η «N»

Η εργασία νέας γενιάς ανατρέπει το κλασικό μοντέλο απασχόλησης

Της Σοφίας Εμμανουήλ
semm@nautemporika.gr

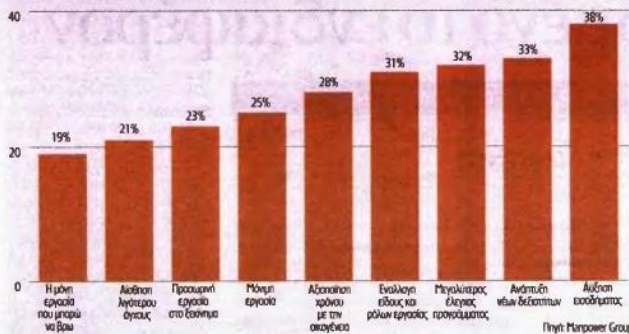
Τα εναλλακτικά μοντέλα απασχόλησης σαρώνουν τα παραδοσιακά και το «NextGen Work», η εργασία νέας γενιάς, όπως την ορίζει η ManpowerGroup, αλλάζει οριζόντια την αγορά με υπαιτιότητα εργοδοτών και εργαζομένων-αντικαθιστώντας τις συμβατικές αορίστου χρόνου και το καθιερωμένο ωράριο 9-5 με τη μερική απασχόληση, την ανεξάρτητη εργασία, τις συμβατικές έκτακτες συνεργασίες και προσωρινής απασχόλησης ή τους ανεξάρτητους εργολάβους.

Επιχειρήσεις και άνθρωποι δυναμικό θέλουν να έχουν ευελιξία, οι μεν για να λαμβάνουν γρήγορα αποφάσεις και να προσαρμόζονται να αναπτύξουν δεξιότητες στις συνεχείς αλλαγές του οικονομικού περιβάλλοντος και οι δε για να αξιοποιούν τις ευκαιρίες που θα τους βοηθήσουν να αναπτύξουν δεξιότητες ικανές να τους κρατήσουν μάχιμους σε μια αγορά εργασίας που βαίνει συρρικνούμενη.

Ειδικότερα, σύμφωνα με στοιχεία παγκόσμιας έρευνας που παραχώρησε στη «N» η ManpowerGroup, η αύξηση του εισοδήματος (38%), η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (33%) και ο μεγαλύτερος έλεγχος του προγράμματος (32%) αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες ανόδου της εργασίας νέας γενιάς, σύμφωνα με τις απαντήσεις 9.500 ατόμων σχετικά με το πώς επιθυμούν να εργάζονται, ποιοι παράγοντες τους κινητοποιούν και ποια είναι η άποψή τους για την εργασία νέας γενιάς.

Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων (87%), που εκτινεται σε πέντε γενιές συμπεριλαμβανομένων και των δύο φύλων, είναι δεκτική στην εργασία νέας γενιάς για την επόμενη ή μελλοντική τους θέση, αλλά με διαφορετικά κίνητρα. Οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες, θέλουν ευελιξία προκειμένου να αφιερώσουν χρόνο στην οικογένεια (29%) και να αναζητήσουν ένα λιγότερο στρεσογόνο περιβάλλον (21%) για τις γυναίκες έναντι 22% για τους άνδρες.

Τι παντοειδή τους εργαζομένους προς την εργασία νέας γενιάς



Πηγή: ManpowerGroup

Οι μικρότερες ηλικιακές millennials (18-24 ετών) θεωρούν την αμοιβή, την απόκτηση γνώσεων και την επαγγελματική εξέλιξη ως σημαντικά κίνητρα επιλογής της εργασίας νέας γενιάς. Στα τέλη της δεκαετίας του '20, πάνω από το 60% των millennials κατείχε τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας, όπως οι ηλικιωμένοι των γονέων τους. Οι boomers (ηλικίας 50-65 ετών) επιλέγουν συμπληρωματική εργασία που προσφέρει ουσιαστική απασχόληση και ισορροπία. Αποδίδουν χαμηλότερη προτεραιότητα στην αμοιβή, συγκριτικά με τις άλλες γενιές, ενώ όσο αυξάνεται η ηλικία του δείγματος προσβλέπει στην εκτίμηση του εργοδότη.

Η εργασία νέας γενιάς αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο. Οι αναδυόμενες αγορές όπως η Ινδία και το Μεξικό κρατούν τα νήματα, με το μεγαλύτερο άνοιγμα σε ανεξάρτητη εργασία, συμβατικές εργασίες, προσωρινή ή ανεξάρτητη, σύμβαση εργασίας (97%), ενώ ακολουθούν οι αναπτυγμένες αγορές, συμπεριλαμβανομένων των ΗΠΑ, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Αυστραλίας, με ποσοστό 90%. Η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες και η Ιαπωνία είναι πιο συντηρητικές (77%) στην εργασία νέας γενιάς.

Πάνω από το 80% των εργαζομένων επιλέγει συνειδητά την εργασία νέας γενιάς και όχι ως τελευταία λύση, χρίζοντας αντοχή για ένα λιγότερο βέβαιο ερ-

γασιακό μέλλον. «Μεγάλο μέρος της αύξησης των θέσεων εργασίας τα τελευταία 10-15 χρόνια αφορά σε μη παραδοσιακούς και εναλλακτικούς τρόπους εργασίας» παραδέχεται ο Jonas Prising, πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της ManpowerGroup, εξηγώντας ότι αυτό που οι άνθρωποι επιζητούν από την εργασία αλλάζει, καθώς εργάζονται περισσότερες ώρες, μαθαίνουν πιο πολλά και αναζητούν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Παραδόξως, σύμφωνα με τον κ. Prising, που μιλάει στην 72η Συνέλευση της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών (4 Οκτωβρίου 2017), η πλήρης απασχόληση δεν αποτελεί πλέον επιλογή όλων των εργαζομένων, αλλά ούτε και των επιχειρήσεων.

Στην Ελλάδα

Μιλώντας στη «N» για τις τάσεις στην ελληνική αγορά η Φανή Κλειδά, γενική διευθύντρια ManpowerGroup Ελλάδος, σημειώνει ότι «...η πραγματικότητα είναι κοινή για όλες τις χώρες διεθνώς καθώς όλοι ταξιδεύουμε μέσα στην ίδια θάλασσα, αυτή της τεχνολογικής επανάστασης, της ρομποτικής και των γρήγορων μετασχηματισμών που παράγουν. Η «Εργασία Νέας Γενιάς» λοιπόν είναι ήδη αισθητή στη χώρα μας καθώς επιλέγεται ολοένα και περισσότερα σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο. Είναι εύλογο ότι στις πιο ανεπτυγμένες χώρες, όπου οι γενικότερες αλλαγές διαδραματίζονται πιο γρήγορα, η τάση για «Εργασία Νέας Γενιάς» αναδύεται πιο έντονα από ό,τι συμβαίνει στη χώρα μας».

> «Κλειδί» το κανονιστικό πλαίσιο

Η γενική διευθύντρια ManpowerGroup Ελλάδος, Φανή Κλειδά, σημειώνει στη «N» αναφορικά με την εξέλιξη των νέων τάσεων απασχόλησης στην ελληνική αγορά: «Οι νέες τάσεις εργασίας σηματοδοτούν την ικανότητα των ανθρώπων να συμπεριφέρονται με τις ραγδαίες αλλαγές του καιρού μας και να διατηρούν νόημα στη ζωή και στην εργασία τους. Βάσει αυτής της λειτουργικής ιδιότητας τους θα αποτελέσουν μέρος του μίγματος της σύγχρονης εργασίας και στον τόπο μας. Επομένως, είναι υψίστης σημασίας η συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων και των νομοθετών σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και τοπικό επίπεδο ώστε να διασφαλιστεί ότι η «Εργασία Νέας Γενιάς» συνδυάζει την ατομική επιλογή και την ευκαιρία με την παροχή ασφάλειας που παρέχει η παραδοσιακή εργασία. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού κανονιστικού πλαισίου αποτελεί το κλειδί της ασφάλειας για την εργασία στη σύγχρονη εποχή».

ρα μας. Σύμφωνα με την κ. Κλειδά, στη χώρα μας όπως και στις υπόλοιπες χώρες διεθνώς η διεύθυνση του μίγματος των μορφών και τρόπων εργασίας προέρχεται από την κοινή ανάγκη ανθρώπων και επιχειρήσεων να διασφαλίσουν ευκαιρία και ευμάρεια σε έναν κόσμο που η μόνη σταθερά είναι οι ριζικές αλλαγές.

Απεικονίζει κυρίως την έμφαση στην αναβάθμιση και ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, καθώς θέσεις εργασίας καταργούνται και νέες δημιουργούνται λόγω της τεχνολογικής επανάστασης, το άνοιγμα για την επανένταξη στην αγορά εργασίας μακροχρόνια ανέργων και ώριμων ηλικιακά ατόμων και την ενίσχυση του εισοδήματος πολλών γενιών, καθώς στην εποχή μας για πρώτη φορά συνυπάρχουν στον εργασιακό ενεργό πληθυσμό και της χώρας μας τουλάχιστον τέσσερις γενιές.

Στοιχεία απασχόλησης

Από τα επίσημα στοιχεία για την απασχόληση διαπιστώνουμε ότι και στην Ελλάδα η πλήρης απασχόληση δεν αποτελεί επιλογή μόνιμης βάσης για τις επιχειρήσεις. Η κ. Κλειδά εξηγεί ότι βάσει των επίσημων στοιχείων, η ανεργία μειώνεται χωρίς όμως να αυξάνεται σημαντικά ο όγκος απασχόλησης, γεγονός που καταδεικνύει ότι η μακροχρόνια πλήρης απασχόληση σε μια επαγγελματική εξειδίκευση και σε έναν εργοδότη δεν αποτελεί πλέον τη μοναδική επιλογή.

Ο κύκλος ζωής των επιχειρήσεων μειώνεται και ως εκ τούτου η στρατηγική ανάπτυξης μετασχηματίζεται συνεχώς, ωθώντας ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό εταιρειών στη δημιουργία ενός ισορροπημένου μίγματος τρόπων και μοντέλων απασχόλησης, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των απαιτούμενων δεξιοτήτων που καλούνται να φέρουν οι εργαζόμενοι βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Η κ. Κλειδά προσθέτει ότι «η πλειοψηφία της παλιάς γενιάς εργαζομένων συνεχίζει να επιλέγει και να νιώθει εργασιακή ασφάλεια μέσω του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης σε μόνιμη βάση. Όμως, αυξάνεται



Αυξάνεται σταθερά ο αριθμός των εργαζομένων που ως ατομική επιλογή απορρίπτουν το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας και αναζητούν «Εργασία Νέας Γενιάς».

Φανή Κλειδά,
Γενική Διευθύντρια
ManpowerGroup
Ελλάδος

σταθερά ο αριθμός των εργαζομένων που ως ατομική επιλογή απορρίπτουν το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας και αναζητούν «Εργασία Νέας Γενιάς». Η πλειοψηφία των νέων σήμερα διπλώνει ένθερμα «εγώ δεν είμαι σαν τους γονείς μου που όλη τους τη ζωή ήθελαν να εργάζονται στην ίδια εταιρεία κάνοντας τα ίδια πράγματα». Για τους νέους εργαζομένους, η γρήγορη απόκτηση και εναλλαγή εμπειριών, το πάθος για γρήγορη εξέλιξη, η διάθεση για ανέντευξη νέων πεδίων μάθησης αποτελούν βασικά κριτήρια επιλογής εργοδότη και εξηγούν το γιατί τείνουν να επιλέγουν σύντομη διάρκεια εργασίας, να μετακινούνται γρήγορα σε διαφορετικούς εργοδότες και να επιλέγουν νέες εξειδικεύσεις και ρόλους εργασίας. Από την άλλη, οι επαγγελματίες της υψηλής τεχνολογίας διακρίνονται από την επιθυμία εργασίας κατά παραγγελία, με συμβάσεις έργου ή εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας καθώς αναζητούν έναν υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας και εξουχέωσης με νέες τεχνολογίες.

[SID:11427149]