

HR CASE STUDY SERIES



EDITOR ΜΑΡΙΑ ΒΑΚΟΛΑ | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

SPECIAL EDITION

Το Μέλλον της Εργασίας

Γνωμοδοτήσεις:

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ | ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΠΟΥΡΑΝΤΩΝΗΣ | ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΑΥΡΟΣ
ΜΑΝΤΩ ΠΑΤΣΑΟΥΡΑ | ΓΕΩΡΓΙΟΣ Ι. ΔΟΥΚΙΔΗΣ | ΣΤΑΘΗΣ ΧΑΪΚΑΛΗΣ | ΝΙΚΗ ΤΣΟΥΜΑ
ΓΙΑΝΝΗΣ ΒΑΣΙΛΑΚΟΣ | ΜΑΡΙΑ ΚΟΡΑΛΗ | ΠΑΡΙΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΣ | ΓΙΑΝΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΥ
ΜΥΛΑΙΔΗ ΣΤΟΥΜΠΟΥ | ΑΓΓΕΛΙΝΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ ΒΑΣΙΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ | ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΔΕΜΕΡΟΥΤΗ
ΣΠΥΡΟΣ ΠΡΩΤΟΨΑΛΤΗΣ | ΠΑΝΟΣ ΜΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΣ



ΣΠΥΡΟΣ ΠΡΩΤΟΨΑΛΤΗΣ

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ποιες από τις αλλαγές που έφερε η πανδημία στον εργασιακό χώρο θα παραμείνουν και μετά την πανδημία και ως εκ τούτου ποιο θα είναι το μέλλον της εργασίας;

**Ο Σπύρος
Πρωτοψάλτης
είναι
Διοικητής
και Πρόεδρος
Δ.Σ. στον
Οργανισμό
Απασχόλησης
Εργατικού
Δυναμικού,
και Α΄
Αντιπρόεδρος
στο
Ευρωπαϊκό
Δίκτυο
Δημόσιων
Υπηρεσιών
Απασχόλησης**

Η πανδημία επέφερε απρόβλεπτους περιορισμούς, ανέδειξε νέες ανάγκες και επιτάχυνε την προσαρμογή σε τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις που συντελούνται στο πλαίσιο της 4ης βιομηχανικής επανάστασης. Κανένα πεδίο ανθρώπινης δραστηριότητας δεν έμεινε ανεπηρέαστο, ενώ οι πρωτόγνωρες συνθήκες απαίτησαν ένα διαχειριστικό άλμα από όλους: θεσμούς, ηγεσίες, πολίτες, επιχειρήσεις και εργαζόμενους. Στον εργασιακό τομέα, η πανδημία επιτάχυνε τις τάσεις που αφορούσαν, μεταξύ άλλων, την τηλεργασία, την αλλαγή επιχειρησιακών μοντέλων, τους αυτοματισμούς και το ηλεκτρονικό εμπόριο, τάσεις που ήρθαν για να μείνουν. Μελέτη της McKinsey στις αρχές του 2021, κατέγραψε αύξηση κατά 25% στο ποσοστό των εργαζομένων που ήδη υπολογίζονταν ότι θα χρειαστεί να αλλάξουν τομέα απασχόλησης, σε σχέση με την προ πανδημίας περίοδο, μελετώντας στοιχεία από 8 χώρες του κόσμου με διαφορετικά εργασιακά μοντέλα (Γερμανία, Γαλλία, Ισπανία, Κίνα, Ινδία, Ιαπωνία, Μεγάλη Βρετανία και ΗΠΑ). Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας και οι αυξανόμενες επενδύσεις σε αυτοματισμούς και στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, καθιστούν αναγκαία την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

Στον ΟΑΕΔ, υλοποιήσαμε με επιτυχία και θα συνεχίζουμε να υλοποιούμε καινοτόμα προγράμματα ποιοτικής κατάρτισης και επανακατάρτισης για την απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων, κυρίως ψηφιακών και πράσινων, μειώνοντας το ψηφιακό χάσμα, προωθώντας την απασχόληση και αυξάνοντας την παραγωγικότητα.

Συνεργαστήκαμε με κορυφαίες εταιρείες τεχνολογίας, όπως οι Google,

Coursera, Amazon και Cisco για την κατάρτιση χιλιάδων ανέργων και ετοιμάζουμε νέες δράσεις, συνολικού προϋπολογισμού άνω του 1 δισ. ευρώ μέσω του Ταμείου Ανάκαμψης, για upskilling and reskilling εκατοντάδων χιλιάδων ανέργων και εργαζομένων. Ο ΟΑΕΔ επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό, που αποτελεί το πιο σημαντικό κεφάλαιο της χώρας.

Τι θα πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι, οι επιχειρήσεις και οι χώρες για να προσαρμοσθούν στις μελλοντικές συνθήκες εργασίας;

Η βραχυπρόθεσμη αποκατάσταση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της πανδημίας, πρέπει να πλαισιωθεί από την επιτάχυνση του απαραίτητου εκσυγχρονισμού και των μεταρρυθμίσεων για μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και ανθεκτικότητα. Αυτονόητα, ένα νέο, ψηφιοποιημένο και πράσινο, παραγωγικό μοντέλο της ελληνικής οικονομίας προϋποθέτει ένα κατάλληλα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό, με γνώσεις και δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της διαρκώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας. Η προσαρμογή στις τεχνολογικές, θεσμικές και οικονομικές τάσεις, που δημιουργούν ζήτηση για νέα προσόντα, νέες γνώσεις και νέες δεξιότητες, είναι απαραίτητη.

Για να αντιμετωπιστεί η έντονη αναντιστοιχία προσφοράς-ζήτησης δεξιοτήτων (skills mismatch), που σε μεγάλο βαθμό είναι αποτέλεσμα της διαχρονικά ελλειμματικής διασύνδεσης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της οικονομίας, απαιτείται μια ριζική μεταρρύθμιση της διακυβέρνησης των προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης, δίνοντας έμφαση σε μετρήσιμα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας. Ένα σύστημα που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες τόσο του εργατικού δυναμικού όσο και των επιχειρήσεων, μέσω της συνεχούς και συστηματικής βελτίωσης της προσφερόμενης κατάρτισης, για αύξηση αφενός της απασχόλησης και αφετέρου της παραγωγικότητας.

Αυτό σημαίνει ότι το κράτος θα πρέπει να δημιουργήσει ένα νέο θεσμικό πλαίσιο και να χρηματοδοτήσει προγράμματα ποιοτικής και αποτελεσματικής κατάρτισης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επενδύσουν στην ανθρώπινο κεφάλαιό τους μέσω της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, ενώ το εργατικό δυναμικό θα πρέπει να αποκτά και να αναβαθμίζει δεξιότητες καθόλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του διαδρομής, καθώς το παλιό μοντέλο που ήθελε τον εργαζόμενο μετά τις σπουδές να εργάζεται σε ένα επάγγελμα ή ακόμα και σε έναν εργοδότη για όλο τον εργασιακό του βίο χωρίς επιπλέον εκπαίδευση ή κατάρτιση είναι πλέον ξεπερασμένο.