



Προοπτικές, ευκαιρίες, ανταμοιβή



Την ανάγκη να κλείσει άμεσα το χάσμα μεταξύ της εκπαίδευσης και των απαιτήσεων της πραγματικής οικονομίας, ως προϋπόθεση για να βρουν οι νέοι καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, υπογραμμίζουν εκπρόσωποι 10 μεγάλων επιχειρήσεων. Παροδικές ρυθμίσεις και κίνητρα δεν επαρκούν. Για τους νέους αυτό που έχει σημασία είναι οι προοπτικές, οι ευκαιρίες και η ανταμοιβή των προσπαθειών τους.
Οικονομική Κ, σελ. 12-13

Καλύτερες θέσεις εργασίας για τους νέους

Οι προϋποθέσεις, σύμφωνα με 10 στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων

Τον ΔΗΜΗΤΡΗ ΔΕΛΕΒΕΓΚΟΥ, ΕΙΡΗΝΗ ΧΡΥΣΟΛΩΡΑ και ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΜΑΝΙΦΑΒΑ

Το 2020 ο πληθυσμός της Ελλάδας μειώθηκε όσο ποτέ μεταπολεμικά. Συγκεκριμένα κατά 46.000 άτομα, όσο δηλαδή είναι το (αρνητικό) ισοζύγιο των 131.800 θανάτων και των 85.600 γεννήσεων, σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Είχε προηγηθεί ένα ακόμη αρνητικό οκτώ. Την περίοδο 2008-2017 εγκατέλειψαν τη χώρα περίπου 500.000 νέοι Έλληνες με υψηλό επίπεδο προσόντα και δεξιότητες, αναζητώντας εργασία. Πρόκειται για το 4,6% του συνολικού και πιο παραγωγικού πληθυσμού, καθώς, όπως υπολογίζει ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), το 51,4% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 25-44, ενώ το 70% είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης. Η φυγή αυτή των υψηλής κατάρτισης νέων ανθρώπων προκάλεσε ένα ιδιαίτερα μεγάλο κόστος στην ελληνική οικονομία, το οποίο η Αρχή για την αξιολόγηση των ΑΕΙ, σε έκθεσή της, τοποθετεί σε 15 δις ευρώ. Το brain drain, η υπογεννητικότητα και η πολυετής ύφεση, την οποία, ύστερα από μία σύνοψη παρέμβαση ανακαμψής, διαδέχθηκε η πανδημική κρίση, συνιστούν την τέλεια καταιγίδα για μία οικονομία εύρωστα, σαν την ελληνική.

Η λύση που προβλέπεται όμως, σύμφωνα με τους ειδικούς, εντοπίζεται στη δημιουργία προοπτικών για τη νέα γενιά, οι οποίες για να μιν είναι χωρίς αντιστάσεις απαιτείται, κατά βάση, να υπάρχουν ποιοτικές θέσεις εργασίας. Ποσο εύκολο όμως υπόθετο είναι η δημιουργία ποιοτικής απασχόλησης και κυρίως η διαμόρφωση μιας επιχειρηματικής κουλτούρας που να λειτουργεί ως πηγή έμπνευσης για τους νέους εργαζομένους.

Το κρώτημα αυτό θέτει η «Κ» σε κεντρική σελίδα του ελληνικού επιχειρείν, που απτυσσούμενου έναν κρίσιμο όγκο των ποιοτικών θέσεων απασχόλησης στην Ελλάδα. Όπως επισημειώνουν, παρότι η ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, οι επιχειρήσεις, σε πολύ μεγάλο ποσοστό, αδυνατούν να βρουν κατάλληλο προσωπικό για υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Αν και το φαινόμενο αυτό μοιάζει παράδοξο, γίνεται αντιληπτό εάν ληφθεί υπόψη ότι η διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας βρίσκεται ακόμη σε νηπιακό στάδιο.

Οι επιχειρήματες που μιλούν στην «Κ» εντοπίζουν έλλειμμα στα λεγόμενα soft skills, δηλαδή, μεταξύ άλλων, την ικανότητα των νέ-

ων εργαζομένων να λειτουργούν ομαδικά, να εκτινένται δημοσίως, να κάνουν παρουσιάσεις και να διαθέτουν ανεπτυγμένη κριτική και αναλυτική σκέψη. Αναγνωρίζουν ακόμη πως, εκτός του αυτονομίας, της έγκαιρης καταβολής του μισθού, η αξιοκρατία και η δυνατότητα περαιτέρω εξέλιξης των δεξιοτήτων, μέσω της διαβίου μάθησης, αποτελούν βασικά συστατικά για την προσέλκυση των νεοεπιρρόνων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα της εταιρείας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών EY για τις επενδύσεις, «Attractiveness Survey Ελλάδα 2020», οι ξένοι αν και αξιολογούν θετικά την ελκυστικότητα της Ελλάδας ως επενδυτικού προορισμού, θεωρούν τις δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου ένα από τα τρία ελκυστικότερα στοιχεία της χώρας. Και εκτιμούν ότι η Ελλάδα θα πρέπει να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στην υποστήριξη της υψηλής τεχνολογίας και τις καινοτομίας, καθώς και στην εκπαίδευση και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων.

Κατά τον ΣΕΒ, το brain drain δεν είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης. Αντιανάκαλά και τις ευρύτερες παραγωγικές και διαρθρωτικές αδυναμίες της οικονομίας, που λειτουργούν απορροφητικά για τη δημιουργία ποιοτικών και καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας υψηλής εξειδίκευσης. Η έλλειψη αξιοκρατίας, η διαφθορά, οι χαμηλές ποσότητες κοινωνικές παροχές και το κακό εργασιακό περιβάλλον σε αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις μετατρέπουν σε Γολγοθά την εύρεση μιας θέσης στην αγορά εργασίας. Δεν είναι τυχαίο ότι ειδικά για τους νέους της Generation Z (γεννήθηκαν από τα μέσα του 1990 έως τις αρχές του 2010), οι χαμηλοί μισθοί και η αβεβαιότητα σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση είναι η μόνη οικονομική πραγματικότητα της Ελλάδας που έχουν γιοραιοί, όπως κατέδειξε το πρόσφατο ρεπορτάζ («Διώτες» μιας λόγου) να μείνουν στην Ελλάδα» της «Κ».

Με την ενίσχυση της διαφάνειας στην αγορά εργασίας και τη διασύνδεση των επιχειρήσεων με την εκπαίδευση να αποτελούν προτεραιότητα, ο ρόλος του Ταμείου Ανάκαμψης είναι, για πολύλοπη φορά, καθοριστικός. Είναι απαραίτητο να συγχρηματοδοτηθούν, όπως λέει ο άνθρωπος της επιχειρηματικότητας, με κεφάλαια του Ταμείου έργα που θα ενισχύσουν την ψηφιακή διακυβέρνηση, ώστε να εδραιωθεί και να εμπνευσθεί το κλίμα εμπιστοσύνης στους νέους ανθρώπους.



Μάρκος Βερέμης
Πρόεδρος της Upstream και εταίρος της Big PI Ventures

Δεν προωθείται η «αυτογνωσία» στα σχολεία

Στοιχεία από έρευνες για λογαριασμό του ΣΕΒ δείχνουν ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις, σε πολύ μεγάλο ποσοστό, δεν βρίσκουν κατάλληλο προσωπικό για υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Σε περίοδο ανεργίας αυτό δείχνει παράδοξο. Η απάντηση βρίσκεται στο κομμάτι της εκπαίδευσης. Αρκετά υπάρχει έλλειμμα σε νέους που έχουν ακολουθήσει θετικές επιπτώσεις ή/και διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες. Παλλοί νέοι εξακολουθούν να επιλέγουν πτυχία με την προοπτική να γίνουν εκπαιδευτικοί, ενώ υπάρχουν ελάχιστες θέσεις εργασίας στον χώρο αυτό. Το μεγαλύτερο έλλειμμα, όμως, είναι στα λεγόμενα soft skills, δηλαδή στην ικανότητα να λειτουργούν σε ομάδα, να εκτινένται δημοσίως, να κάνουν παρουσιάσεις, να έχουν

Με τον τρόπο που λειτουργεί η δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι μαθητές δεν εντιπίζουν τις κλίσεις τους και δεν τις καλλιεργούν.

καλλιεργούν την κριτική και αναλυτική σκέψη τους. Όλες αυτές οι δεξιότητες λείπουν παντελώς από το εκπαιδευτικό μας σύστημα. Ετσι, ακόμη και όσοι έχουν εκπαίδευση σε θετικές επιστήμες, δεν διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να επίτυχουν επαγγελματικά. Το πρόβλημα ξεκινά στο δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπου δεν προωθείται κανένας είδους «αυτογνωσία», ώστε να εντιπίζονται οι μαθητές τις κλίσεις τους και να τις καλλιεργήσουν, εν είδει επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως γίνεται στις κανονιστικές χώρες με επίτυχη. Στην προσπάθειά και τις δεξιότητες σε επανοληξιόμενες εργασίες δημιουργούμε πιθανώς άχρηστα ρομπότ, με την έννοια ότι οι νέοι μαθητούν αυτά που πλέον μπορούν να κάνουν οι Η/Υ. Αντίθετα, θα έπρεπε να επικεντρώνονται σε αυτά που δεν θα μπορούσαν σύντομα να κάνουν οι υπολογιστές. Πρόκειται για τα τέσσερα στοιχεία της εμβασμίας κατά τον Αριστοτέλη, την τόλημη, την ενσυναίσθηση, τη δικαιοσύνη (με την έννοια της ηθικής ψυχίας) και το μέτρο. Αυτά τα στοιχεία της αναγεννησιακής μάθησης θα δώσουν πραγματικό πλεονέκτημα στους πολίτες της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης.



Ελενα Παπαδοπούλου
Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού ομίλου ΟΤΕ

Η τεχνολογία φέρνει πιο υψηλές αμοιβές

Για να παραμείνουν οι νέοι στη χώρα μας, χρειάζεται να δημιουργήσουμε για εκείνους προοπτική για ένα καλύτερο μέλλον. Αυτό απαιτεί να εναρμονίσουμε τον ενάρτο κύκλο της ανάπτυξης, στον οποίο η πολιτεία, οι επιχειρήσεις και η εκπαιδευτική κοινότητα έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο. Μέσα από μία ολοκληρωμένη στρατηγική, η οικονομία της χώρας μας έχει τη δυνατότητα να επανέλθει σε αναπτυξιακή πορεία. Προσ αυτά την κατεβήσαν θα βοηθήσουν σημαντικά τόσο το Ταμείο Ανάκαμψης όσο και η Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού, ώστε μέσω δημοσίων επενδύσεων και μεταρρυθμίσεων να δημιουργηθούν περισσότερες και καλά αμειβόμενες νέες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, ένα οργανωμένο κράτος, βασισμένο στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, που κάνει την καθημερινότητα των πολιτών ευκολότερη και πράγματι τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης, που είναι απαραίτητα προκείμενα να περαθούν οι νέοι στη Ελλάδα μπορούν να έχουν καλή ποιότητα ζωής αντίστοιχη με αυτή που θα έβρισκαν στο εξωτερικό.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναζητούν στελέχη τα οποία θέλουν να αναπτυχθούν μαζί με την εταιρεία.

Από τον πλευρό της, και η εκπαιδευτική κοινότητα πρέπει να συμβάλει στη γεύρωσή του «αξιοσματος» μεταξύ σχολειώνικών γνώσεων και αγοράς εργασίας, ιδίως σε ό,τι αφορά τις νέες τεχνολογίες. Σήμερα, τα digital skills είναι απαραίτητα σε όλους, ανεξάρτητα από τον κλάδο στον οποίο επιθυμεί να εργαστεί ο καθένας. Οι ελληνικές επιχειρήσεις, από τις πιο μικρές μέχρι τις μεγαλύτερες, υιοθετούν λύσεις τεχνολογίας για να γίνουν πιο αποδοτικές και αποτελεσματικές. Αυτό είναι κάτι που γνωρίζουμε καλά στον όμιλο ΟΤΕ. Διαπιστώνω όμως ότι με δύσκολα βρίσκουμε για κλήρωσή μας πολλές θέσεις εργασίας που δημιουργούνται, οι οποίες απαιτούν γνώσεις νέων τεχνολογιών. Τον ενάρτο κύκλο συμπληρώνουν πάντα και οι επιχειρήσεις. Σε μια ανταγωνιστική αγορά είναι σημαντικό για τις εταιρείες να έχουν ταλαντούχα και ικανά στελέχη. Για να είναι όμως σε θέση να επιλέγουν τους καλύτερους, θα πρέπει να τους εξασφαλίζουν το κατάλληλο περιβάλλον εργασιακό, που θα τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτυχθούν επαγγελματικά και προσωπικά. Ο όμιλος ΟΤΕ, ως η μεγαλύτερη εταιρεία τεχνολογίας στην Ελλάδα, δίνει το παράδειγμα, διαμορφώνοντας το εργασιακό περιβάλλον της νέας ψηφιακής εποχής.



Αλεξάνδρα Λοπή
Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Kaizen Gaming

Κίνητρα για ψηφιακό εκσυγχρονισμό

Το ζήτημα της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας διαπερνά ορίζοντα το κράτος, το εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά και τον ίδιο τον προσανατολισμό των επιχειρήσεων. Σε κεντρικό επίπεδο απαιτείται η ενωμόρνηση του ερωδοτικού κόστους, ώστε να εμείσσει ανταγωνιστική προς άλλους εργαζομένους της χώρας. Εξίσου σημαντική είναι η παροχή κινήτρων για την ενίσχυση της καινοτομίας, της έρευνας και της ανάπτυξης, αλλά και για τον ψηφιακό μετασχηματισμό πολλών επιχειρήσεων και την ενίσχυση της εξωστρεφείας τους. Επίσης, θα πρέπει να απαλλαγούμε από τα φοβικά σύνδρομα παλαιότερων

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναζητούν στελέχη τα οποία θέλουν να αναπτυχθούν μαζί με την εταιρεία.

δεκαετιών και να ενταχθεί η ώμωση των πανεπιστημίων με τις ανάγκες της αγοράς. Στην Kaizen, για παράδειγμα, συνεργαστήκαμε με το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης σε ένα πρόγραμμα Artificial Intelligence, με εντυπωσιακά αποτελέσματα. Αλλά και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναζητούν στελέχη τα οποία θέλουν να αναπτυχθούν μαζί με την εταιρεία και, προς την κατεύθυνση αυτή, στην Kaizen υλοποιούμε ένα μεγάλο πρόγραμμα κινήτρων και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Δεν πρέπει, εξάλλου, να ξεχνούμε ότι το επίπεδο των γνώσεων των νέων Ελλήνων εργαζομένων είναι πολύ υψηλό. Αυτός άλλωστε είναι και ο λόγος που πολλοί που αναζητούν δουλειά στο εξωτερικό τα κατάφεραν επιτυχώς και αρκετοί επέστρεψαν, εκμεταλλευόμενοι brain gain προγράμματα, όπως το «Try this at home» της Kaizen, που έχει φέρει ήδη πάνω από 30 άτομα πίσω στην Ελλάδα.



Γιώργος Χατζηγεωργίου
Συνδράτης και διευθυνών συμβούλος της Skrouz

Χάσμα πανεπιστημίων - αγορές εργασίας

Στα ελληνικά πανεπιστήμια και πολυτεχνεία οι φοιτητές μαθαίνουν τεχνολογία που ο πλανήτης έχει εγκαταλείψει εδώ και 20 χρόνια. Τα ελληνικά πανεπιστήμια έχουν αρκετά δύσκολο πρόγραμμα σπουδών, έχουν πολύ καλό επίπεδο, εμβόλιμο πολύ σε κάποια πρόγραμμα, κάτι που βεβαίως θα φραξεί πολύ χρήσιμα στα επόμενα χρόνια του εργασιακού βίου των νέων, ύστερα όμως σε πρακτικά ζητήματα. Οι περισσότεροι νέοι που προσλαμβάνονται έχουν κάνει πολλά δουλειά μόνοι τους έτσι ώστε οι γνώσεις τους να συμβαδίζουν με την εποχή και τη σύγχρονη τεχνολογία. Η δυσκολία εξερίσεως προσωπικότητας σε μια εταιρεία που έχει σχέση με την τεχνολογία εντοπίζεται περισσότερο στην κατηγορία των έμπειρων, υψηλά καταρτισμένων στελεχών, δεδομένου ότι

Στα Ελληνικά πανεπιστήμια οι φοιτητές μαθαίνουν τεχνολογία που ο πλανήτης έχει εγκαταλείψει εδώ και 20 έτη.

δεν υπάρχει μεγάλο αντίθετο των εταιρειών τεχνολογίας πληροφορικής και επικοινωνίας σε σύγκριση με το εξωτερικό και πολλοί έμπειροι προμηθεύουν χρόνια από την Ελλάδα. Άλλωστε και η Skrouz προσέλαβε κάποιο στέλεχος για αυτή τη θέση που είχε μακρά εμπειρία στις ΗΠΑ και στην Αγγλία. Στη δεξιοσύνη του εξωτερικού στην οποία δεν μπορούμε να απευθυνθούμε είναι γενικά οι Ελληνικές εταιρείες, ειδικά δεν μπορούμε να ανταγωνιστούμε τους μισθούς που δίνουν οι αντίστοιχες εταιρείες του εξωτερικού. Και αν προ κερμασμού το κίνητρο για να εργαστεί κάποιος από το εξωτερικό σε ελληνική εταιρεία ήταν το ύψος κλήρωσης και το χαμηλό κόστος ζωής, τώρα δεν υπάρχει αυτό. Λόγω της επέκτασης της πληροφορίας, πολλοί ξένοι έρχονται να μείνουν στην Ελλάδα αλλά εργάζονται για ξένες εταιρείες. Ενδιαφέρον έχει το τι ζητούν οι νέοι που αναζητούν δουλειά σήμερα. Η αλήθεια είναι ότι αυτοί εδραζονται από το αντικείμενο της δουλειάς και από τον άθροισμα. Υπάρχουν αρκετοί που δεν δίνουν έμφαση στον μισθό αλλά στο τι κάνει η εταιρεία, εάν έχει ευέλικτο ωράριο, εάν έχει προοπτικές. Υπάρχουν άλλοι που επιλέγουν με βάση το στάβρο ωράριο ή δίνουν σημασία περισσότερο στις πρόσθετες παροχές, που συνήθως σε αυτό τον τομέα οι εταιρείες πληροφορικής είναι αρκετά γενναίοι.

Ευελξία εργαζομένων και επενδύσεις σε καινοτόμες τεχνολογίες



Παναγιώτης Παπαζούλου
Διευθυνών συμβούλος EY Ελλάδας

Όταν μιλάμε για ποιοτικές θέσεις εργασίας, δεν εννοούμε προφανώς μόνο τις καλά αμειβόμενες, αλλά και τις θέσεις όπου ο εργαζόμενος όχι μόνο αξιοποιεί τις γνώσεις και τις δεξιότητές του, αλλά έχει και τη δυνατότητα να τις εξελίξει, σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον που σέβεται το ανθρώπινο κεφάλαιό του. Σήμερα, σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτό το είδος οι θέσεις εργασίας δημιουργούνται κυρίως σε τομείς που συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με νέες τεχνολογίες και νέες δεξιότητες. Πρέπει, συνεπώς, να προσελεύσουμε επενδύσεις στους

Το 65% των παιδιών που σήμερα ξεκινούν το σχολείο θα καταλήξει σε θέσεις εργασίας που αυτά τη στιγμή δεν υπάρχουν καν.

τομείς αυτούς και να δώσουμε κίνητρα στις υφιστάμενες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, να επενδύσουν την υφιστάμενη νέων καινοτόμων τεχνολογιών. Επιπροσθέτως, πρέπει να δώσουμε τα

εφόδια στους εργαζομένους - νέους, αλλά και εμπειροτέτους - ώστε να διεκδικήσουν τις θέσεις αυτές. Η μεγάλη έρευνα της EY για τις επενδύσεις, «Attractiveness Survey Ελλάδα 2020», επιβεβαιώνει ότι οι ξένοι αξιολογούν θετικά την ελκυστικότητα της χώρας μας ως επενδυτικού προορισμού, αλλά όχι στον βαθμό που θα θέλαμε όσον αφορά τον κρίσιμο κλάδο της τεχνολογίας. Θεωρούν τις δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου μας ένα από τα τρία ελκυστικότερα στοιχεία της χώρας, αλλά, την ίδια ώρα, εκτιμούν ότι η Ελλάδα πρέπει να δώσει μεγαλύτερη έμ-

φαση στην υποστήριξη της υψηλής τεχνολογίας και της καινοτομίας, καθώς και στην εκπαίδευση και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων. Αυτή τη φαινομενική αντίφαση υψηλής ανεργίας και έλλειψης κρίσεως δεξιότητες την είχαμε εντοπίσει ως EY από το 2017, με μια έρευνα που αναδείκνυε την ανάγκη ευθυγράμμισης του εκπαιδευτικού συστήματος, της αγοράς εργασίας και της επιχειρηματικότητας, τονίζοντας ότι πρέπει να εκσυγχρονίσουμε τα προγράμματα σπουδών. Ξεκινώντας από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, να ενθαρρύνουμε τη συνεργασία πανεπιστη-

μίων και επιχειρήσεων, αλλά και να επανακαταρτίσουμε (re-skill) το υπάρχον εκπαιδευτικό δυναμικό. Σήμερα, παρότι έχουμε κάνει βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση, το πρόβλημα παραμένει. Πρόκειται για μια μεγάλη πρόκληση, καθώς ο διεθνής ανταγωνισμός είναι οδυσητικός, ενώ η τεχνολογία και κάθε άλλες μορφές καινοτομίας εξελίσσονται διαρκώς. Δεν είναι τυχαίο, μάλιστα, ότι, σύμφωνα με το World Economic Forum, το 65% των παιδιών που σήμερα ξεκινούν το σχολείο θα καταλήξει σε θέσεις εργασίας που αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν καν.



Μαρίνος Σιαπάνης
Διευθύνων σύμβουλος
Campeon Gaming Partners

Υψηλό το εργοδοτικό κόστος

Το ύψος των αποδοχών, που καθορίζει, σε μεγάλο βαθμό, κατά πόσον μια θέση εργασίας είναι ποιοτική, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον νόμο της προσφοράς και της ζήτησης τη δεδομένη στιγμή, δηλαδή πόσο εργαζόμενοι υπάρχουν για τη προσφερόμενη δουλειά. Σχετίζεται και με το κόστος διαβίωσης σε

Οι εταιρείες επιθυμούν ένα δυσανάλογα μεγάλο έμμεσο κόστος.

μια χώρα, με τον βασικό μισθό να μην έχει πλήρως εφαρμογή, καθώς σε αρκετές εταιρείες -για παράδειγμα στην Campeon- οι μισθός καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις ελάσσονες προϋποθέσεις. Η Ελλάδα έχει το πλεονέκτημα ότι διαθέτει μια μικρή αγορά εργασίας, που δίνει τη δυνατότητα στα στελέχη να «μεγαλοφυάν» να διαπραγματώνται έναν πλήρη κύκλο σε μία εταιρεία, κάτι που δεν συμβαίνει συχνά στο εξωτερικό. Επίσης, η Ελλάδα διαθέτει καλά καταρτισμένο στελέχη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν συναντάμε δυσκολίες ως προς την εύρεση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού. Σε πιο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας, είναι ακόμη δυσκολότερη η εύρεση των ατόμων με τα κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες. Την ίδια στιγμή, το εργοδοτικό κόστος, ιδίως εάν αντιπαραβεί με συγκριόμενες με την Ελλάδα χώρες, όπως η Κύπρος, παραμένει υψηλό, παρότι έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες μείωσής του. Έτσι, εάν μία εταιρεία επιθυμεί να προσφέρει υψηλές αποδοχές, θα πρέπει να εστιμαστεί ένα δυσανάλογα υψηλό έμμεσο κόστος.

Συνεχής κατάρτιση εργαζομένων

Στην Intrasoft έχουμε επιλέξει την Ελλάδα για να αναπτύξουμε τη μεγαλύτερη ομάδα μας από ισχυρά καταρτισμένους IT Professionals, οι οποίοι ανταγωνίζονται με επιτυχία παγκοσμίως τις προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Αυτό δεν έγινε τυχαία, πιστεύουμε πάρα πολύ στις δυνατότητες των Ελλήνων στον χώρο της τεχνολογίας. Επενδύουμε στρατηγικά στο ανθρώπινο δυναμικό της Ελλάδας, έχοντας δημιουργήσει τα τελευταία τρία χρόνια περισσότερες από 1.200 νέες θέσεις εργασίας για προφίλ υψηλής τεχνικής εξειδίκευσης. Οι IT Professionals μας εργάζονται χρησιμοποιώντας σύγχρονες τεχνολογίες, απασχολούμενοι σε τρία ισχυρά κέντρα ανάπτυξης λογισμικού, στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη και στην Πάτρα. Προσφέρουμε επίσης την ευκαιρία σε επαγγελματίες πληροφορικής από οποιοδήποτε μέρος της Ελλάδας να εργαστούν για την Intrasoft με απομακρυσμένη πρόβωση, μέσω της νέας πολιτικής remote working που αναπτύσσουμε. Δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στους νέους, έχοντας καλλιεργήσει συνεργασία με τα μεγαλύτερα ακαδημαϊκά ιδρύματα της Ελλάδας. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι κατά μέσον όρο προσφέρουμε 70 θέσεις πρακτικής άσκησης τον χρόνο, από τις οποίες περισσότερες από 65% εξελίσσονται σε μόνιμες. Εξοντίας ως βασική δέσμευση τη



Βύρων Νικολαΐδης
Πρόεδρος και διευθύνων
σύμβουλος PeopleCelt

Μεταρρυθμίσεις και αναβάθμιση υποδομών

Οι νέοι ζητούν θέσεις εργασίας όπου η αμοιβή καταβάλλεται έγκαιρα, το εργασιακό περιβάλλον είναι ποιοτικό και επικρατεί αξιοκρατία. Απαιτείται ακόμη να υπάρχει ποικιλομορφία στο ανθρώπινο δυναμικό και ίση, κατά το δυνατόν, αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Βέβαια, να μην παραγνωρίζουμε ότι προκειμένου οι εταιρείες να είναι σε θέση να παράσχουν προοπτικές, θα πρέπει να αναπτύσσονται πραγματικά. Υπάρχει κάπως μετατόπιση αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης. Πάντοτε υπήρχε, καθώς οι απόφοιτοι πανεπιστημίων δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για να βρουν την πρώτη τους δουλειά. Και αυτό διότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα, που ενδέχεται να έχουν καταρτιστεί πριν από πολλά χρόνια, δεν εστιάζονται στην αγορά εργασίας. Το κενό αυτό λύνεται μόνο με τη συνεχή απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Το Τμήμα Ανάκαμψης αποτελεί μοναδική ευκαιρία για τη δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης, που καλύπτουν πραγματικές ανάγκες και θα σχεδιαστούν από κοινού με φορείς της αγοράς. Για παράδειγμα, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες η ολοκλήρωση του βασικού προγράμματος σπουδών συνοδεύεται με την απασχόληση σε επιδοτούμενη θέση εργασίας για διάστημα δύο ετών. Πέραν αυτών, η επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων στη Δικαιοσύνη, της αναβάθμισης των υποδομών και του εξορθολογισμού της φορολογίας, όπου, ήδη, έχει υπάρξει πρόοδος, αποτελεί προϋπόθεση για τη ενίσχυση της ανάπτυξης και συνεπώς τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας.



Αλέξανδρος Μάνος
Διευθύνων σύμβουλος
Intrasoft International

διαρκή εξέλιξη των ανθρώπων μας και τη δημιουργία μιας καουλτάρας διά βίου μάθησης, υλοποιούμε τα δομημένα Μονοπάτια Σταδιοδρομίας και υποθετούμε ένα μοντέλο διαχείρισης απόδοσης. Υιοθετούμε την ομαδικότητα και την ανταλλαγή γνώσης, ενισχύσαμε πλέον το social learning δημιουργώντας Centers of Excellence και Communities of Practice για πολλές τεχνολογίες αιχμής. Είναι, τέλος, σημαντικό να τονίσουμε ότι δίνουμε σε όλους τους εργαζομένους τη δυνατότητα συμμετοχής μετανάστευσης σε νέα έργα και ενσκόλησης με διαφορετικές τεχνολογίες, καθώς και την προοπτική απόκτησης διεθνούς εμπειρίας.



Νίκος Βέτσας
Γενικός διευθυντής IOBE, καθηγητής
Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών

Ενίσχυση εκπαίδευσης και εργασίας

Η πορεία της οικονομίας τα επόμενα χρόνια θα κριθεί σε μεγάλο βαθμό από το πως θα μεταχειρισθεί τη νέα γενιά, από το αν θα την προικίσει με υψηλότερη παραγωγικότητα και τελικά από το αν θα στηριχθεί στη δημιουργικότητά της.

Για μια χώρα όπου το χρέος είναι υψηλό και άρα το φυσικό κεφάλαιο θα είναι σχετικά ακριβό δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική από το να καλλιεργήσουμε το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Για μια χώρα όπου το χρέος είναι υψηλό και άρα το φυσικό κεφάλαιο θα είναι σχετικά ακριβό δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική από το να καλλιεργήσουμε το ανθρώπινο κεφάλαιο. Ούτε από το να προγραμματίσει να αντιπρξεί το αρνητικό μεταναστευτικό ισοζύγιο. Ανάμεσα όμως σε αυτό που πρέπει να γίνει και στη σημερινή πραγματικότητα η απόσταση είναι πολύ μεγάλη. Επιμέρους μέτρα, όπως προσωρινές μειώσεις φόρων για όσους επαναπατρίζονται, στήριξη ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή νεοφυών επιχειρήσεων, επιδοτήσεις δανείων και άλλες, μπορεί να έχουν θετική συμβολή. Δεν μπορεί να είναι όμως η πραγματική λύση, και επιμέρους παρεμβάσεις θα πρέπει να αποφευχθεί να αυξήσουν την πολυπλοκότητα και το ευμετάβλητο του πλαισίου. Οι νέοι δεν θα απορροφούν από τα σπουδαία και θα εργαστούν, ούτε το πώς θα δημιουργήσουν με βάση ρυθμίσεις που μπορεί να ισχύουν παρόδικά αλλά με γνώμονα το πώς πιστεύουν πως θα είναι η χώρα σε έναν ορατό ορίζοντα, αν θα τους δίνει ευκαιρίες και θα ανταμείβει τις προσπάθειές τους. Με αυτή την έννοια, προτεραιότητα δεν μπορεί να είναι άλλη από τη συστηματική και πειστική μείωση του ρυθμιστικού βάρους συνολικά στην οικονομία και, κυρίως, την ενίσχυση της εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος. Εκπαίδευση Ειδικότερα, η εκπαίδευση στη χώρα απέχει, πολύ και συστηματικά, από τις καλύτερες πρακτικές στην Ευρώπη και παγκοσμίως. Μπορεί να υπάρχουν μεμονωμένες εξαιρετικά σημαντικές προσπάθειες, αλλά γενικά δεν βρίσκεται στο επίπεδο που απαιτείται η εποχή μας, ούτε στο βασικό τεχνολογικό επίπεδο ούτε σε αυτό της ανάπτυξης εξειδίκευσης και σύνδεσης με την καινοτομία.



Η φυγή των υψηλής κατάρτισης νέων ανθρώπων προκάλεσε ένα ιδιαίτερα μεγάλο κόστος στην ελληνική οικονομία, το οποίο η Αρχή για την αξιολόγηση των ΑΕΙ, σε έκθεσή της, τοποθετεί σε 15 δισ. ευρώ.

Ευκαιρίες για όλους, δίκαια και ισότητα

Στην επόμενη μέρα, επείγει να ανασχεδιάσουμε τις ποιοτικές θέσεις εργασίας, κυρίως για τις νεότερες γενιές, οι οποίες, σε λιγότερο από 10 χρόνια, έχουν περάσει από οικονομική κρίση, υγειονομική κρίση και ανατροπές επί ανατροπών. Δεν είναι μόνο ο μισθός ή μόνο η θέση, ούτε μόνο η προοπτική εξέλιξης. Είναι όλα αυτά μαζί, υπολογισμένα με το σύγχρονο ζήτημα-να ισορροπήσει προσωπική ζωή και δουλειά. Ποιοτική θέση εργασίας είναι αυτή που εμπνέει την εμπιστοσύνη στη σχέση εργαζομένων και εργοδοτών με μακροπρόθεσμο και αμοιβαία επωφελέες πρόσημο. Αυτή που σου επιτρέπει να γίνεσαι καλύτερος επαγγελματίας ενώ μπορείς να είσαι και γονιός. Που δεν βάζει εμπόδια στο επαγγελματικό σου μέλλον λόγω οικογενειακής κατάστασης ή λόγω φύλου και σου προσφέρει το αυτο-νόημα: ίση αμοιβή για ίδια εργασία. Που αναγνωρίζει την εκπαίδευση ως μια συνεχή διαδικασία. Που ενισχύει τη λειτουργία ομάδων έργου. Που βασίζεται στις σχέσεις της βιώ-



Στάυρος Δρακουλαράδος
Γενικός διευθυντής επικοινωνίας
«Παπαστράτος»

σους ανάπτυξης, για την επικείμενη και τον εργαζόμενο, μαζί. Που σου δίνει τη δυνατότητα να παίρνεις πρωτοβουλίες και κατόπιν να αναγνωρίζεται η συνεισφορά σου στο αποτέλεσμα. Πρώτα απ' όλα, όμως, ποιοτική θέση εργασίας είναι εκείνη που δίνει ευκαιρίες δίκαια, ισότητα και συμπε-

ριληπτικά. Εκείνη που αναγνωρίζει ότι η συλλογική νομιμοσύνη δεν προκύπτει μόνο από το άθροισμα της γνώσης των μελών μιας ομάδας, αλλά κυρίως από τη διαφορά στη σκέψη που έχουν μεταξύ τους. Παράλληλα, η πολυθρόλιπη σύνδεση των ποιοτικών θέσεων εργασίας με την εκπαιδευτική διαδικασία, όσο εύκολα εξαγγέλλεται τόσο δύσκολα υλοποιείται. Γι' αυτό η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας σφαιρικά να είναι απόφαση ευθύνης για όλους μας. Οι επιχειρήσεις να προτείνουν και να υποστηρίζουν τομείς εξειδίκευσης που είναι απαραίτητα για την επόμενη μέρα της ανάπτυξής τους. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να συνεργαστούν στην ανάπτυξη νέων γνωστικών πεδίων που χρειάζονται αύριο, γιατί θα γίνει «αφμερως» πολύ πιο γρήγορα απ' ό,τι φανταζόμαστε. Κι εμείς οι ίδιοι, να κάνουμε την αρχή, λαμβάνοντας τολμηρές αποφάσεις για το μέλλον, διότι το μεγαλύτερο ρίσκο που μπορούμε να πάρουμε είναι να κινήσουμε δίχως ρίσκο.