

Προλετάριοι new age

Των ΜΑΡΙΑΣ ΔΕΔΕ - ΝΑΝΤΙΑΣ ΓΙΑΝΝΙΡΗ

Σε μια σύγχρονη οδύσσεια ρίχνονται οι νέοι που σήμερα επιχειρούν να μπουν στην αγορά εργασίας για να αντιμετωπίσουν τελικά μια κοινωνική πραγματικότητα με οικονομικές δομές που τους καταδικάζουν στην ένδεια.

Η επένδυση στη γνώση, που τείνει να αποσυνδεθεί από το δικαίωμα για αξιοπρεπή εργασία, απολαβές, προσδοκίες ζωής, δημιουργεί καινούργιους, ακόμη και πνευματικούς, προλετάριους.

Την ίδια ώρα δεν αξιοποιείται επαρκώς η δυναμική των ανθρώπων μιας γενιάς που βιώνει έντονα κοινωνικές ανισότητες και μάλλον καλείται να ζήσει με χειρότερες συνθήκες, μεγαλύτερη αβεβαιότητα από τους σημερινούς μεσήλικες.

Η εργασία εκτός κλαδικών συμβάσεων, η ευέλικτη απασχόληση, τα ωριμίσθια, η «εθελούσια» υπερεργασία, οι απολύσεις συναντώνται σε καθημερινή βάση, σύμφωνα με την εμπειρία νέων επαγγελματιών που μίλησαν στην «Ε».

Από την άλλη, τάση αναζήτησης αναβαθμισμένου προσωπικού και ειδικοτήτων αιχμής από μερίδα επιχειρήσεων ανιχνεύει για την τριετία 2005-2007 ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών σε έρευνά του επί 374 επιχειρήσεων. Υπάρχει απαίτηση, αναφέρεται στην έρευνα, για εργαζόμενους με βάθος γνώσεων αλλά και ευρύτερες κοινωνικές δεξιότητες. Στην επιλογή προσωπικού, την πρώτη φάση της οποίας συχνά αναλαμβάνουν ειδικές εταιρείες παροχής ανθρώπινου δυναμικού, χρησιμοποιούνται πλέον ψυχομετρικά τεστ για να αποδειχτεί η καταλληλότητα του υποψηφίου για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Για μια νέα πάλη γενεών μιλούν οι Έλληνες εμπνευστές του G700, ενός blog το οποίο απηχεί απόψεις της «γενιάς των 700 ευρώ» και στοχεύει στο να επεξεργαστεί και να ζητήσει μέσα από δημόσια παρέμβαση λύσεις για το μέλλον. Η ιδέα προήλθε από ανάλογη διαδικτυακή κίνηση στην Ιταλία, των λεγόμενων milleuristi, οι οποίοι ήδη προωθούν δημόσια αίτηση με προτάσεις για τα προβλήματά τους προς την κυβέρνηση.



ΣΕΒ

Ποιές ειδικότητες αιχμής έχουν ζήτηση

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα συμπεράσματα έρευνας που πραγματοποίησε ο ΣΕΒ το δεύτερο τρίμηνο του 2004 σε δείγμα 374 επιχειρήσεων, κυρίως από τον κλάδο μεταποίησης, σχετικά με τις «Ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής για την τριετία 2005-2007».

Όπως προκύπτει, πολλές επιχειρήσεις αναζητούν αναβαθμισμένο ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες ικανότητες, κοινωνικές και προσωπικές.

Αντιμετωπίζουν όμως προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών εκπαιδευμένων σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένων με δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας.

Το γεγονός «δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και στην ανταγωνιστικότητά τους, εμποδίζοντας παράλληλα τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την ώρα που η ανεργία στη χώρα βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα».

Συχνά -σημειώνεται στην έρευνα- οι προαναφερόμενες δυσκολίες οφείλονται στο ότι τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν καλύπτουν ή δεν προσφέρουν επαρκείς γνώσεις στους τομείς αυτών των ειδικοτήτων, ούτε όμως σύγχρονες γνώσεις και ικανότητες που είναι αναγκαίες στην κοινωνία και την οικονομία της γνώσης.

Γι'αυτό ο ΣΕΒ προτείνει άμεση αναθεώρηση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να υπάρξει αντιστοιχία ανάμεσα στην παρεχόμενη εκπαίδευση και τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Να προσανατολιστούν, δηλαδή, στις ανάγκες της κοινωνίας ενσωματώνοντας μηχανισμούς της αγοράς και να στοχεύσουν στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων με βάθος γνώσης του αντικείμενου τους και ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες. Προτείνεται να εισαχθούν στοιχεία ευελιξίας, με αυτονομία λειτουργίας σε επίπεδο εκπαιδευτικού ιδρύματος και με παροχή σπονδυλωτών προγραμμάτων σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευόμενων.

Ως νέες ανερχόμενες ειδικότητες που πλέον δεν αποτελούν προνόμιο μόνο των μεγάλων εταιρειών εμφανίζονται αυτές της:



*Διαχείρισης ποιότητας, καθώς η διασφάλισή της αποδίδει σημαντικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.

*Υγιεινής και ασφάλειας, μια και θεωρείται πλέον αναπόσπαστο κομμάτι της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και σε συμμόρφωση με κοινοτικές οδηγίες συντελεί στη ζήτηση ιατρών εργασίας, τεχνικών ασφάλειας, ατόμων με εξειδίκευση στον προσδιορισμό φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων ασφάλειας.

*Εφοδιαστικής (logistics) αφού η διαχείριση αποθεμάτων, προμηθειών καθώς και η διακίνηση και μεταφορά προϊόντων από καταρτισμένα στελέχη συμβάλλει σημαντικά στη μείωση του κόστους και τη βελτίωση των υπηρεσιών προς τους πελάτες.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις σχεδιάζουν να προσλάβουν νέα στελέχη με ειδικότητες που ανταποκρίνονται στις λειτουργίες παραγωγής, μάρκετινγκ-πωλήσεων, οικονομικής διαχείρισης.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση πρώτες σε ζήτηση είναι οι ειδικότητες: Μηχανικών-μηχανολόγων, για τις οποίες προβλέπουν ανάγκη νέων συνεργατών περίπου το 30% των επιχειρήσεων. Οικονομολόγων το 29% των επιχειρήσεων. Στελεχών πωλήσεων και μάρκετινγκ το 15% ενώ ποσοστά μεταξύ 15-20% των επιχειρήσεων προβλέπουν ανάγκες σε ειδικότητες πληροφορικής-τηλεπικοινωνιών, ηλεκτρολόγων μηχανικών, χημικών, χημικών μηχανικών, φυσικών και διοίκησης MBA.

Στις ειδικότητες χαμηλότερης εκπαίδευσης προβλέπεται ζήτηση νέων στελεχών σε ειδικότητες: εργατοτεχνιτών (από το 30% των εταιρειών), προγραμματιστών-χειριστών μηχανημάτων (από το 13% των εταιρειών) με μεγαλύτερη εκπροσώπηση από χειριστές αυτοματισμών, CAD-CAM και εργαλειομηχανών CNC. Ανάγκες δηλώνονται, σε μικρότερο βαθμό, για στελέχη πωλήσεων, ανειδίκευτους εργάτες, ηλεκτρολόγους, μηχανικούς, στελέχη εφοδιαστικής.

G700 Το κίνημα του Διαδικτύου

Είναι μόλις δύομισι μήνες που δημιουργήθηκε και στην Ελλάδα ένα blog που αναφέρεται στη γενιά των 700 ευρώ (του βασικού μισθού και των ελάχιστων προοπτικών), αρχικά από μια ομάδα 7 νεαρών ατόμων που σήμερα συνεχώς διευρύνεται. Το εγχείρημα βρήκε άμεση ανταπόκριση από την κοινωνία.

Μέσα στις τελευταίες 30 ημέρες το blog δέχτηκε 5.600 επισκέψεις. Πολιτικοί, καθηγητές, επιστήμονες έχουν ενδιαφερθεί και έχουν γράψει στο blog.

Η γενιά των 700 ευρώ, ή G700 όπως είθισται να την αποκαλούν στην blogo-σφαίρα είναι, όπως αναφέρουν οι ιδρυτές του blog, μια κίνηση στην οποία συμμετέχουν νέοι ηλικίας 25-35 ετών, που προβληματίζονται έντονα για τη γενιά τους και γι' αυτό που τους επιφυλάσσει το μέλλον.

Πολλοί από αυτούς ξόδεψαν ενέργεια και πολύ κόπο σε σπουδές και μεταπτυχιακά χωρίς να βρίσκουν το ανάλογο αντίκρισμα στην αγορά εργασίας.

Φιλοδοξία του ελληνικού blog, που έχει πολιτικό αλλά σε καμία περίπτωση κομματικό προσανατολισμό, όπως δηλώνουν, είναι να αποτελέσει ένα διαδραστικό κίνημα του Διαδικτύου (όπως αυτό του Jerome Armstrong και του ελληνικής καταγωγής Markos Moulitsas στις ΗΠΑ). Μέσα από τη συγκέντρωση γνώσης και ανάλογων προβληματισμών που υπάρχουν σε πολλές χώρες να αποτελέσει μια δεξαμενή προβληματισμού και δημόσιας παρέμβασης η οποία θα μπορέσει να δώσει μια ιστορική ταυτότητα στη νέα γενιά και βέβαια, να επεξεργαστεί λύσεις για τα προβλήματά της.

Σε μία νέα πάλη μεταξύ των γενεών, έναν πόλεμο γενεών στη σημερινή πραγματικότητα, αναφέρεται ένας από τους βασικούς εμπνευστές του blog, που μίλησε στην «Ε» (τα στοιχεία του στη διάθεση της εφημερίδας).

«Τίθεται πλέον ζήτημα δικαιοσύνης μεταξύ των γενεών», επισημαίνει. «Η γενιά των σημερινών μεσήλικων που πέτυχε πολλά και θαυμαστά, ώστε επήλθαν βελτιώσεις τόσο στη δημοκρατία όσο και στην ευημερία, δείχνει να έχει εξαντλήσει τα αποθέματα ιδεών της. Διαθέτει ελάχιστη ενέργεια και επιθυμία να προχωρήσει σε περαιτέρω αλλαγές.

Στην Ελλάδα η γενιά των σημερινών μεσήλικων που δημιούργησε μια μαζική κοινωνία ευημερίας δεν βασίστηκε σε υγιείς οικονομικές δομές», υποστηρίζει. «Δημιούργησε πολλά χρέη και υποχρεώσεις που κάποιοι, δηλαδή η νέα γενιά, καλούνται να πληρώσουν, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα όλων το Ασφαλιστικό». Εδώ, το μήνυμα της γενιάς των 700 ευρώ είναι σαφές: «Φίλοι μεσήλικες, δεν θα πληρώσουμε τα ελλείμματά σας. Από τη μεταπολίτευση δόθηκε μεγάλη βάση στο δημοσιοϋπαλληλικό κράτος. Η ελληνική οικονομία βασίστηκε μέχρι σήμερα σε "οικογενειακού, παραδοσιακού" τύπου μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι περισσότερες εκ των οποίων λειτούργησαν με απαρχαιωμένη επιχειρηματική δομή. Χωρίς όραμα μελλοντικής ανάπτυξης. Εδρασαν στηριζόμενες σε κάποια "πακέτα" εργασίας που εξασφάλιζαν από το Δημόσιο ή από προσωπικές γνωριμίες, σε ευρωπαϊκά κονδύλια ή σε αγροτικές επιδοτήσεις, στην παραοικονομία. Χωρίς να επενδύουν σε ανθρώπινο δυναμικό, δίνοντας έμφαση σε δραστηριότητες έντασης εργασίας και επιλέγοντας χαμηλής ειδίκευσης προσωπικό, με στόχο να διεκπεραιώνει εργασίες και όχι να είναι knowledge worker (εξειδικευμένος και με έμφαση στη γνώση).

Από τα κοινά βιώματα που έχουμε οι άνθρωποι του blog, από τον κάτοχο master, τον υδραυλικό, τον γραφίστα, διαπιστώνουμε ότι από τη στιγμή που θα μπορούμε στην αγορά εργασίας δεν υπάρχουν δυνατότητες να ελιχθούμε, η αγορά δεν έχει κινητικότητα. Ακόμη, διαπιστώνουμε πως ό,τι κι αν κάνεις δεν βοηθιέται να πάει μπροστά, ούτε καν τίθεται θέμα επιμόρφωσης και αξιοποίησης των εργαζομένων. Το μοντέλο αυτό έληξε.

Μέσα από το blog, στόχος μας είναι να αφυπνίσουμε, να βάλουμε θέματα στο τραπέζι, να μη χρησιμοποιούμε ιδεολογίες του 20ού αιώνα. Ούτε η πάλη μας μπορεί να γίνεται μόνο μέσα από διαδηλώσεις».

Τεστ ικανοτήτων και ψυχομετρικά εργαλεία για τους υποψηφίους!

Την τελευταία τριετία μεγάλη ζήτηση παρουσιάζουν ειδικότητες από τους κλάδους της Λογιστικής και γενικότερα της Οικονομικής Διεύθυνσης, της Πληροφορικής, των Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και των Πωλητών, μας ενημερώνει ο Χρήστος Μισαηλίδης, διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας Adecco, η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή στην εύρεση και επιλογή προσωπικού για κάθε είδους επιχειρήσεις που καταφεύγουν σ' αυτήν προκειμένου να βρουν από ανώτερο στελεχικό δυναμικό έως νεοεισερχόμενους.

Ο κ. Μισαηλίδης θα πει πως «σταδιακά, οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται ότι οι άνθρωποι είναι το ισχυρότερο ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα και γι' αυτό επενδύουν ολοένα περισσότερο σ' αυτόν τον τομέα με προγράμματα εκπαίδευσης, με παροχές προς το προσωπικό, αλλά και συνεργασία με εταιρείες ανθρώπινου δυναμικού οι οποίες παίζουν πλέον αναβαθμισμένο ρόλο».



Όταν οι σύμβουλοι της Adecco καλούνται να καλύψουν μια θέση εργασίας για λογαριασμό κάποιας επιχείρησης, πρώτο βήμα είναι η διαλογή, το «screening» των βιογραφικών που υπάρχουν στη βάση δεδομένων. Ετσι προκύπτουν τα βιογραφικά υποψηφίων που πληρούν τα τυπικά προσόντα.

Ακολουθούν προσωπικές συνεντεύξεις με τους ενδιαφερόμενους υποψηφίους.

«Τα τυπικά προσόντα (ακαδημαϊκό υπόβαθρο, εξειδίκευση, προϋπηρεσία) αναμφίβολα παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή, επισημαίνει ο κ. Μισαηλίδης. Ωστόσο, σημαντικό ρόλο παίζουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του υποψηφίου. Για παράδειγμα, για να σταδιοδρομήσει κάποιος στις πωλήσεις, χρειάζεται εξωστρέφεια, επικοινωνιακά προσόντα, πειθώ, ενθουσιασμός.

Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας συνήθως δεν γνωρίζουν πλήρως την πραγματικότητα της αγοράς. Αυτό που συμβουλευόμαστε πάντα τους νέους είναι να επιλέγουν την πρώτη τους εργασία με κύριο κριτήριο να τους δώσει τα εφόδια ώστε να εξελιχθούν επαγγελματικά. Είναι σημαντικό να μη μένουν εκτός αγοράς αναζητώντας την ιδανική εργασία, καθώς είναι εξαιρετικά ωφέλιμη η όποια προϋπηρεσία αποκτήσουν. Θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν επιχειρηματική σκέψη, να καταλάβουν ποια είναι τα ενδιαφέροντά τους, ποια θέση εργασίας τους ενδιαφέρει περισσότερο».

Η προσωπικότητα του υποψηφίου εξετάζεται μέσα από ειδικά διαμορφωμένες ερωτήσεις, από τις οποίες προκύπτουν επαγγελματικές συμπεριφορές που καταδεικνύουν αν ο υποψήφιος ταιριάζει στη συγκεκριμένη θέση εργασίας και στο εργασιακό περιβάλλον. Συχνά πραγματοποιούνται συμπεριφορικές συνεντεύξεις (competencies interviews), στις οποίες εξετάζονται αντιδράσεις και συμπεριφορές των υποψηφίων σε υποθετικές ή πραγματικές καταστάσεις.

Αρκετές φορές χρησιμοποιούνται τεστ ικανοτήτων και ψυχομετρικά εργαλεία, προκειμένου να εξεταστεί το επίπεδο γνώσεων του υποψηφίου και να αναδειχτούν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του.

Στα ψυχομετρικά εργαλεία δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Μέσα από κατάλληλα διαμορφωμένα ερωτηματολόγια προκύπτουν επαγγελματικές συμπεριφορές που μπορεί να ταιριάζουν ή όχι στη θέση εργασίας. Αν, για παράδειγμα, προκύψει για κάποιον υποψήφιο πως προτιμά την ατομική εργασία, τότε πιθανώς δεν θα ταίριαζε στον συγκεκριμένο μία θέση σε εταιρεία όπου η επίτευξη προσωπικών και εταιρικών στόχων εξαρτάται από τη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων.

Τέλος, εφόσον πληρούνται οι τυπικές προϋποθέσεις και το επιθυμεί και ο υποψήφιος, ακολουθεί η συνέντευξη με την εταιρεία - πελάτη, η οποία πραγματοποιεί την τελική επιλογή.

ΜΑΡΤΥΡΙΑ

«Πρέπει να προέρχεσαι από οικογένεια»

«Το να ακολουθήσεις το όνειρό σου, μπορεί κι αυτό ακόμα να είναι ελιτριστικό. Χρειάζεται να ανήκεις σε μια συγκεκριμένη κατηγορία, να προέρχεσαι από οικογένεια που έχει οικονομικό επίπεδο. Ειδάλλως, όταν πρέπει να βγεις στο δρόμο για βιοπορισμό σίγουρα θα κάνεις οποιαδήποτε δουλειά.

Το ότι συνεχίζω να κυνηγώ τα όνειρά μου το οφείλω στους δικούς μου. Αν δεν ήταν αυτοί θα είχα αναγκαστεί να παραμείνω ταξιθέτρια...» Η κοπέλα που μας μιλάει πλησιάζει τα 30. Τελειώσε το Τμήμα Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής, έκανε μεταπτυχιακά στην Αγγλία πάνω στην ψυχολογία της υγείας και σήμερα προσπαθεί να φτιάξει την επαγγελματική της ζωή.

Από το 2005 που γύρισε στην Ελλάδα ψάχνει για μια δουλειά σχετική με το αντικείμενό της, είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα. «Έχω καταθέσει τα όπλα όσον αφορά το Δημόσιο», μας λέει. Επί έξι μήνες έκανε 15 αιτήσεις για θέσεις με το σύστημα της μοριοδότησης σε νοσοκομεία της χώρας, χωρίς να βρει ανταπόκριση.

Θεωρεί πως ο κλάδος της είναι λίγο παρεξηγημένος. Λίγες οι θέσεις, πολλοί οι ενδιαφερόμενοι. Γι' αυτήν το να εργαστεί ως ψυχολόγος είναι όνειρο ζωής. Το ήθελε από μικρή. Τότε βέβαια δεν είχε σκεφτεί την επαγγελματική αποκατάσταση. «Είχα πιο βραχυπρόθεσμους στόχους: να μπω στο πανεπιστήμιο, να τελειώσω, να καταρτιστώ παραπάνω. Δεν σκεφτόμουν τι θα γίνει όταν βγω στην αγορά εργασίας. Τώρα το ζω αυτό», λέει.

- Σας πέρασε ποτέ απ' το μυαλό ότι μπορεί να κάνετε τελικά κάτι άσχετο απ' αυτό που σπουδάσατε;

«Όχι, αλλά αυτό έχει να κάνει με την προσωπικότητά μου, όχι με την ελληνική πραγματικότητα. Εγώ θέλησα να συνεχίσω να το παλεύω».

Από όταν γύρισε ξεκίνησε με ιδιαίτερα μαθήματα, μέσω αγγελιών, σε παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες και αναπτυξιακές διαταραχές. Ταυτόχρονα δούλεψε ως ταξιθέτρια σε κεντρικό κινηματογράφο για έξι μήνες, μέχρι που πριν από λίγο καιρό βρήκε απασχόληση ως εξωτερικός συνεργάτης στα ΚΕΚ, με σύμβαση που λήγει το Σεπτέμβριο. Κάνει συμβουλευτική σε ευπαθείς ομάδες που έχουν ανάγκη ψυχοκοινωνικής στήριξης και συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού. Μαζί με τα ιδιαίτερα και δουλεύοντας σε καθημερινή βάση το λιγότερο 10 ώρες βγάζει γύρω στα 1.000 με 1.200 ευρώ.

Συνεχίζει να ζει με τους δικούς της. Χωρίς σταθερή δουλειά είναι δύσκολο να κάνει το βήμα, να μείνει μόνη.

Αυτό που την προβληματίζει έχει να κάνει με «το κατά πόσο και για πόσο καιρό μπορείς να έχεις κουράγιο να πηγαίνεις κόντρα στο ρεύμα, να κάνεις το παράλογο λογικό».

- Όταν λέτε κόντρα στο ρεύμα;

«Στο ρεύμα της εποχής που επιβάλλει τις γνωριμίες, τις πλάτες, το μέσον, το βύσμα, γνωστές καθημερινές λέξεις που συναντάμε παντού. Αναλογίζεσαι επίσης αν αρκούν οι ικανότητες και η διάθεση ενός ανθρώπου».

Αύριο

Πώς ένας 25χρονος βρέθηκε να εργάζεται σε μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες αναζήτησης στο Ιντερνετ. Αλήθεια ή μύθος η σύνδεση του πανεπιστημίου με την αγορά εργασίας; Τα πρώτα βήματα ενός αρχιτέκτονα.