

(Manpower)

# Νέος δείκτης για το προσωρινά απασχολούμενο δυναμικό

Της Σοφίας Εμμανουήλ  
semml@nautemporiki.gr

**Ενα** νέο παγκόσμιο δείκτη εργατικού δυναμικού, CWI, δημιούργησε η ManpowerGroup, στο πλαίσιο μιας προεγγίσης που δίνει τον παλμό της αγοράς εργασίας, συγκρίνοντας και κατατάσσοντας 75 χώρες, της Ελλάδας συμπεριλαμβανομένης, ως προς το προσωρινά απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό.

Έρευνα της ManpowerGroup, στο πλαίσιο της παρουσίασης του δείκτη CWI (Contingent Workforce Index), αξιολογεί στοιχεία από όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, πλην των παραδοσιακών, με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Προέκυψε ότι οι Ηνωμένες Πολιτείες είναι οι τρεις πρώτες χώρες στο βαθμό συμμολκής του εργατικού δυναμικού σε όλα τα κριτήρια του δείκτη.

Η Ελλάδα -με πληθυσμό προσωρινά απασχολούμενων να εκτιμάται σε 1,3 εκατ., αριθμός που αντιστοιχεί στο 26,9% του εθνικού εργατικού δυναμικού- (με σκορ 2,22) βρίσκεται κάτω στη μέση της κατάταξης.

Αξίζει όμως να δούμε πώς κατατάσσεται σε κάθε δέσμη κριτηρίων, αφού κάθε μία από τις 75 χώρες του δείκτη CWI εξετάζεται σε 36 παράγοντες που συνθέτουν τις συνθήκες της αγοράς και των κλάδων που επηρεάζουν την κατάσταση των προσωρινά εργαζομένων.

Χρησιμοποιώντας μια ειδική μέθοδο, οι χώρες κατατάσσονται στο συνολικό περιβάλλον τους με βάση τη συμμολκή του προσωρινά απασχολούμενου εργατικού δυναμικού σε τέσσερις βασικές κατηγορίες: τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, το κόστος, τους κανονισμούς και την παραγωγικότητα.

Αυτή η ανάλυση παρέχει γνώσεις για πολλές πτυχές του σχεδιασμού των επιχειρήσεων, από την επέκταση των παγκόσμιων στρατηγικών εργατικού δυναμικού και των προγραμμάτων MSP (Managed Service Provider), μέχρι την ικανότητα σχεδιασμού ευρύτερων επιχειρηματικών στρατηγικών.

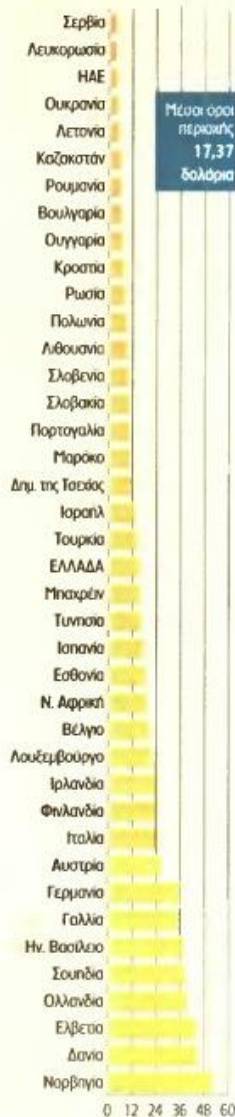
## Διαθεσιμότητα

Ειδικότερα, στον τομέα της διαθεσιμότητας των κατάλληλα καταρτισμένων στελεχών η Ελλάδα κατατάσσεται 45η. Σύμφωνα με τη Manpower πρέπει να αναπτύξουμε συστηματικά την εθνική δεξαμενή ταλέντων μας και να αντιμετωπίσουμε το θέμα έλλειψης δεξιοτήτων (αφού, παρά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, το 38% των εργοδοτών δηλώνει δυσκολία κάλυψης ρόλων στους οργανισμούς του).

Μεταξύ άλλων θα ήταν χρήσιμο ένα σύστημα πληροφόρησης σε πραγματικό χρόνο για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, επιστημονική και συστηματική συνεργασία όλων

## Κόστος εργασίας

(επισκόπηση των χωρών της περιοχής EMEA)



των εμπλεκομένων, μέριμνα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης κ.ά.

## Κόστος

Σε ό,τι αφορά το κόστος, η Ελλάδα κατέχει την 57η θέση στο δείκτη CWI, κάτω δηλαδή από το μέσο όρο κατώτατου μισθού (6,59 δολάρια) στην περιοχή EMEA, κάτω από τον αντίστοιχο μέσο όρο του μέσου κόστους εργασίας (17,37 δολάρια) και πάνω από τον περιφερειακό μέσο όρο των συγκεντρωτικών φόρων (που κυμαίνονται στο 25,7%). Η Manpower προτείνει διευκόλυνση της επιχειρηματικότητας, μείωση της γραφειοκρατίας, μείωση των μη αντισταθμιστικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και καταπολέμηση της μαύρης εργασίας.

## Κανονισμός

Σε ό,τι αφορά το κανονιστικό πλαίσιο, η Ελλάδα κατατάσσεται 44η και όπως αποτυπώνεται στην αξιολόγηση είναι επείγουσες οι θεσμικές παρεμβάσεις που θα στοχεύουν σε στρεβλώσεις της αγοράς εργασίας έτσι ώστε να επιτευχθεί ανάπτυξη των επιχειρήσεων και προσέλκυση ξένων επενδύσεων στη χώρα. Η Manpower μεταξύ άλλων προτείνει την προσαρμογή των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στην οδηγία 104/2008 της Ε.Ε., συμμετοχή των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στο δημόσιο διάλογο, αναθεώρηση του κανονισμού υπερωρών με θεσπισμένο όριο τις 120 ώρες, από τα πιο περιοριστικά στην περιοχή, και ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της αγοράς.

Τέλος, σε ό,τι αφορά την παραγωγικότητα, η Ελλάδα κατέχει την 74η θέση στην παγκόσμια κατάταξη. Δεδομένης της όλο και πιο έντονης τάσης των επιχειρήσεων προς την προσωρινή απασχόληση προκειμένου να έχουν την ευελιξία που χρειάζεται σε μια εποχή οικονομικής αβεβαιότητας, οι αναλυτές της Manpower θεωρούν ότι οι επιχειρήσεις θα χρειαστεί να αναζητήσουν εξειδικευμένους συνεργάτες που έχουν την εμπειρία, την τεχνογνωσία και το σύστημα που απαιτείται για τη βελτιστοποίηση της διαχείρισης του προσωρινά απασχολούμενου εργατικού δυναμικού σε θέματα ένταξης, μισθοδοσίας, εκπαίδευσης κ.ο.κ., την παρακολούθηση της εκτέλεσης των ενεργειών και διαδικασιών, ώστε να επιτυγχάνονται πραγματικά επιχειρηματικά αποτελέσματα στην απόδοση και την εξοικονόμηση κόστους και αυστηρή τήρηση της νομοθεσίας.

## Τι είναι ο CWI

Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ο CWI μετρά τη δεκτικότητα μιας χώρας στην πρακτική άσκηση των εργαζομένων και αξιολογεί το βαθμό στον οποίο το εργατικό δυναμικό μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες του εργοδότη. Όπως το AET μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένας οικονομικός δείκτης για μια χώρα, ο CWI προορίζεται για να χρησιμεύσει ως δείκτης του εργατικού δυναμικού τόσο για τις βραχυπρόθεσμες όσο και για τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές που αφορούν το εργατικό δυναμικό. [SID:8319135]