

Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία:

30 Μαρτίου 2021

Υπεύθυνος επικοινωνίας:

Κάλλια Μυλωνάκη

Τηλ: 210 8114386

e-mail: kallia.mylonaki@pwc.com

PwC Upskilling Hopes & Fears 2021: Η πανδημία επιτάχυνε την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων

40% των εργαζομένων αναφέρουν τη βελτίωση των ψηφιακών τους δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια του lockdown.

Αποτύπωση ανισότητας στην πρόσβαση σε ευκαιρίες καριέρας και κατάρτισης.

Η νέα μελέτη της PwC "[Upskilling Hopes & Fears](#)" που πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή 32,500 εργαζομένων σε 19 χώρες μας αποτυπώνει την εικόνα που έχει το ανθρώπινο δυναμικό παγκοσμίως για την μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία, ως την κορυφή του παγόβουνου ως την αντανάκλαση της επιτάχυνσης των τάσεων στο χώρο της εργασίας λόγω της πανδημίας, ένα ποσοστό 60% ανησυχεί ότι η αυτοματοποίηση θέτει πολλές θέσεις εργασίες σε κίνδυνο, 48% πιστεύει ότι «η παραδοσιακή απασχόληση δεν θα συνεχίσει να υφίσταται στο μέλλον» και 39% αξιολογεί την πιθανότητα η εργασία τους να καταστεί παρωχημένη εντός 5 ετών.

Τα στοιχεία αυτά, ωστόσο, δεν χρειάζεται να αποτελέσουν λόγο ανησυχίας, καθώς 40% των εργαζομένων αναφέρουν ότι οι ψηφιακές τους δεξιότητες έχουν βελτιωθεί στη διάρκεια της παρατεταμένης περιόδου του lockdown, και ισχυρίζονται ότι θα συνεχίσουν να επιδιώκουν την κατάρτιση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Σε ποσοστό 77% είναι έτοιμοι να αποκτήσουν νέες δεξιότητες ή να επανεκπαιδευτούν πλήρως και 74% αντιμετωπίζουν την κατάρτισή τους ως ζήτημα ατομικής ευθύνης. Επίσης, 80% είναι βέβαιοι ότι θα καταφέρουν να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογίες που εισέρχονται στον εργασιακό χώρο, με ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων στην Ινδία (69%) και στη Νότια Αφρική (66%) να αναφέρουν ότι είναι «πολύ» βέβαιοι.

Επιπλέον, 49% των συμμετεχόντων εστιάζουν στη βελτίωση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων τους με ενδιαφέρον για τη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης.

50% του ανθρώπινου δυναμικού αναφέρει ότι χάνει ευκαιρίες ανέλιξης ή κατάρτισης λόγω προκαταλήψεων

50% των εργαζομένων αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην εργασία, λόγω των οποίων έχασαν ευκαιρίες ανέλιξης ή κατάρτισης. Σε ποσοστό 13% αναφέρουν ως αιτία την εθνικότητά τους ενώ 14% των εργαζομένων έχουν υποστεί διάκριση βάσει φύλου, με τις γυναίκες να έχουν διπλάσια πιθανότητα να αναφέρουν διάκριση συγκριτικά με τους άνδρες. Σε ποσοστό 13% αναφέρουν διάκριση βάσει τάξης, με εκείνους που διαθέτουν μεταπτυχιακό και υψηλότερα προσόντα να εμφανίζουν μεγαλύτερες πιθανότητες προκατάληψης. Οι νεαρότερες ηλικίες αναφέρουν διάκριση βάσει ηλικίας σε παρόμοια ποσοστά με τους μεγαλύτερους.

Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα, εμφανίζονται ανισότητες στην πρόσβαση στις ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων. Ενώ σε ποσοστό 46% τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακά διπλώματα αναφέρουν ότι ο εργοδότης τους, τους προσφέρει πολλές ευκαιρίες να βελτιώσουν τις ψηφιακές δεξιότητές τους, αυτό ισχύει για μόλις 28% των ατόμων με απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σε κλάδους όπως το λιανεμπόριο ή οι μεταφορές, το ποσοστό είναι 25% και 20% αντίστοιχα, ενώ στον τραπεζικό κλάδο ανέρχεται σε 42%.

«Εάν οι τρέχουσες τάσεις σχετικά με την πρόσβαση στην εκπαίδευση επιμείνουν, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων θα αυξήσει την κοινωνική ανισότητα ενώ θα έπρεπε να επιτυγχάνει το ακριβώς αντίθετο», σημειώνει ο Bhushan Sethi, Joint Global Leader, People & Organization. «Οι επικεφαλής των κυβερνήσεων και των επιχειρήσεων χρειάζεται να συνεργαστούν και να εντείνουν τις προσπάθειές τους ώστε να διασφαλίσουν ότι τα άτομα στους κλάδους και τις ομάδες που κινδυνεύουν περισσότερο θα έχουν τις ευκαιρίες που χρειάζονται. Η αυτοματοποίηση και οι τεχνολογικές ανατροπές είναι αναπόφευκτες, αλλά μπορούμε να ελέγξουμε τη διαχείριση των αρνητικών αποτελεσμάτων τους».

Στόχευση των νεότερων στη μεγαλύτερη δυνατή αύξηση του εισοδήματός τους και όχι στο «να κάνουν τη διαφορά»

Τρία τέταρτα των εργαζομένων παγκοσμίως (75%) αναφέρουν ότι θέλουν να εργάζονται για μια επιχείρηση με «θετική συνεισφορά στην κοινωνία». Το αίσθημα αυτό ήταν ιδιαίτερα διάχυτο στην Κίνα (87%), την Ινδία (90%) και τη Νότια Αφρική (90%).

Ωστόσο, η οικονομική ανασφάλεια περιορίζει την ικανότητα των ανθρώπων να επιδιώκουν καριέρες επικεντρωμένες σε έναν σκοπό, με τους νέους να επηρεάζονται ιδιαίτερα. Γενικά, το 54% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι, εάν αναγκάζονταν να επιλέξουν, θα προτιμούσαν μια θέση εργασίας που θα τους επέτρεπε να «εκμεταλλευτούν κάθε ευκαιρία για να μεγιστοποιήσουν το εισόδημά τους» έναντι μιας εργασίας που «κάνει τη διαφορά» (46%).

Ένα ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι οι ηλικίες μεταξύ 18 και 34 ετών είναι πιθανότερο, σε σύγκριση με άλλες γενιές, να δίνουν μεγαλύτερη προτεραιότητα στο εισόδημα παρά στο σκοπό της εργασίας τους, με

ποσοστό 57% να θέτουν ως προτεραιότητα την «μεγιστοποίηση του εισοδήματός τους» έναντι του «να κάνουν τη διαφορά» (43%), καταγράφοντας διαφορά 14 μονάδων. Οι άνω των 55 ετών δίνουν προτεραιότητα στο να κάνουν τη διαφορά, με μια απόσταση της τάξης των 8 μονάδων, η οποία αυξάνεται στις 22 για εργαζομένους άνω των 65.

Ο Κωνσταντίνος Τάκος, Director, επικεφαλής του τμήματος People & Change Consulting της PwC Ελλάδας σχολιάζει: «Πολλοί εργαζόμενοι αναρωτιούνται αν θα πρέπει να βρουν ένα επάγγελμα που θα μεγιστοποιήσει το εισόδημά τους ή αν θα πρέπει να ασχοληθούν με εργασίες που έχουν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία. Αλλά η μια επιλογή δεν αποκλείει την άλλη. Με το πιο σημαντικό και πρωτεύων διακύβευμα να είναι αν θα μπορέσουν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητες τους για να μπορούν να είναι σε θέση να κάνουν την όποια επιλογή καταρχήν».

Οι εργαζόμενοι θέλουν να έχουν την επιλογή της εξ αποστάσεως εργασίας

Η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα παραμείνει και μετά το lockdown. Μεταξύ όσων μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως, ποσοστό 72% δηλώνει ότι προτιμούν ένα συνδυασμό μεταξύ γραφείου και απομακρυσμένης εργασίας, με μόλις 9% να δηλώνουν ότι θα ήθελαν να επιστρέψουν πλήρως στο κανονικό τους εργασιακό περιβάλλον. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους επαγγελματίες, τους υπαλλήλους γραφείων, τους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων και τους αυτοαπασχολούμενους, οι οποίοι όλοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως μέσω της τεχνολογίας. Η εργασία από το σπίτι δεν χρειάζεται να περιορίζεται στους επαγγελματίες. Το 43% όσων εκτελούν χειρωνακτικά επαγγέλματα και το 45% των ημι-ειδικευμένων εργαζομένων δηλώνουν ότι υπάρχει μεγάλο μέρος της δουλειάς τους που θα μπορούσαν να τα πραγματοποιήσουν από απόσταση.

Η στάση των ανθρώπων ως προς την εργασία από το σπίτι αλλάζει επίσης ανάλογα με την τοποθεσία, παρέχοντας περαιτέρω στοιχεία για το πώς η πανδημία έχει αυξήσει το παγκόσμιο ψηφιακό χάσμα. Οι εργαζόμενοι σε μητροπολιτικές περιοχές (66%) είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε ρόλους που θα μπορούσαν να επιτρέψουν την απομακρυσμένη εργασία σε σύγκριση με όσους ζουν σε αγροτικές περιοχές (44%).

Διχασμένοι οι εργαζόμενοι μεταξύ προστασίας της ιδιωτικής τους ζωής και της τεχνολογίας

Το 44% των εργαζομένων παγκοσμίως θα συμφωνούσαν να επιτρέψουν στον εργοδότη τους να χρησιμοποιεί την τεχνολογία για να παρακολουθεί την απόδοσή τους στην εργασία, με μέσα όπως είναι για παράδειγμα οι αισθητήρες και οι φορέσιμες συσκευές, με 31% να δηλώνουν αντίθετοι. Ωστόσο, πολλοί δεν θα επέτρεπαν στους εργοδότες τους πρόσβαση στα προσωπικά τους δεδομένα. Το 41% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν θα ήταν πρόθυμοι να δώσουν στον εργοδότη τους πρόσβαση στα προσωπικά τους δεδομένα, π.χ. στα προφίλ τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με μόλις το 35% να αναφέρουν ότι θα ήταν πρόθυμοι.

Σημειώσεις για τους συντάκτες



Μεταξύ 26 Ιανουαρίου 2021 και 8 Φεβρουαρίου 2021, η PwC πραγματοποίησε μία έρευνα σε 32.517 μέλη του γενικού πληθυσμού. Οι ερωτηθέντες περιελάμβαναν εργαζομένους, ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, συμβασιούχους, φοιτητές, άνεργους που αναζητούν εργασία, καθώς και όσους βρίσκονται σε αναστολή ή έχουν απολυθεί προσωρινά. Στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενοι από 19 χώρες: Αυστραλία, Καναδάς, Κίνα, Γαλλία, Γερμανία, Ινδία, Ιαπωνία, Κουβέιτ, Μαλαισία, Ολλανδία, Πολωνία, Κατάρ, Σαουδική Αραβία, Σιγκαπούρη, Νότια Αφρική, Ισπανία, ΗΑΕ, Ηνωμένο Βασίλειο και ΗΠΑ

Σχετικά με την PwC

Στην PwC, στόχος μας είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην κοινωνία και η επίλυση σημαντικών προβλημάτων. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών σε 157 χώρες με περισσότερα από 276.000 στελέχη που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Πείτε μας τι έχει αξία για σας και μάθετε ακόμα περισσότερα στην ιστοσελίδα μας www.pwc.com.

Η επωνυμία PwC αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών και/ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

© 2021 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων