



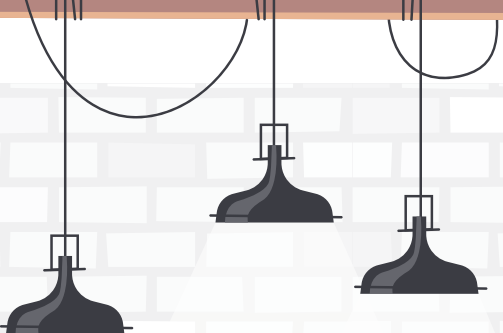
ManpowerGroup



Dopasowana Praca

Wzrost znaczenia pracy nowej generacji





“**Starzejące się społeczeństwo i nowe wymagania pracodawców podyktowane rozwojem technologii i postępującą globalizacją sprawiają, że rynek pracy zmienia się w zawrotnym tempie. Przepaść między umiejętnościami pracowników a zapotrzebowaniem zgłaszanim przez organizacje stale rośnie, co ma niebagatelny wpływ na społeczeństwa na całym świecie. Pozyskanie nowych talentów jest coraz trudniejsze, dlatego przedsiębiorcy inwestują w rozwój i zatrzymanie aktualnych pracowników.**”

Zmieniają się również oczekiwania pracowników. Ludzie pracują dłużej, więcej się uczą i dążą do osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym: nie każdy chce pracować na cały etat i nie zawsze jest to potrzebne. Tradycyjny ośmiogodzinny model pracy powoli ustępuje miejsca alternatywnym ścieżkom kariery, które na przestrzeni ostatnich 10-15 lat odnotowały znaczny wzrost. Choć zjawisko tzw. uberyzacji pracy nie schodzi z pierwszych stron gazet, w rzeczywistości niewielki procent osób aktywnych zawodowo na pracę dopasowaną do swoich potrzeb. Niemniej jednak liczba kandydatów opowiadających się za elastycznym trybem pracy jest coraz większa. **Praca nowej generacji jest dziś bardziej pożądana niż kiedykolwiek wcześniej.**

Pracownicy i pracodawcy oczekują nowatorskich metod, które pozwolą im osiągnąć zamierzone cele. Czas zmienić kierunek dyskusji i przejść od zasad i prewencji do działania: organizacje muszą zrozumieć model pracy, do jakiego dążą kandydaci i wyjść im naprzeciw. Elastyczność, odpowiedzialność i bezpieczeństwo zatrudnienia nie wykluczają się wzajemnie. Pracodawcy muszą tworzyć stajnie talentów, a nie być „konsumentami” pracy, natomiast kandydaci powinni zachować otwarty umysł i już dziś rozwijać pożądane umiejętności, aby nie stracić na atrakcyjności. Z kolei decydenci powinni skupić się na zagwarantowaniu bezpieczeństwa zatrudnienia, co ułatwi jednostkom decyzję o zmianie kariery i modelu pracy.

Naszym zadaniem jest umożliwienie pracy nowej generacji. **W świecie, w którym zmiana goni zmianę, jedynie odpowiednie umiejętności i modele pracy są gwarancją bezpieczeństwa zatrudnienia, możliwości rozwoju i dobrobytu.**”

Jonas Prising, Prezes i Dyrektor Generalny, ManpowerGroup



PRACA NOWEJ GENERACJI

Rzeczownik: **1.** Nowy model pracy **2.** Nowy model osiągania zamierzonych celów **3.** Umożliwia większe zarobki i rozwój oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. Przykłady pracy nowej generacji to: praca w niepełnym wymiarze godzin, w oparciu o umowę zlecenia lub dzieło, kontraktowa, tymczasowa, freelance, permalance, praca wykonywana przez niezależnego pracownika czy praca zdalna on-line lub za pośrednictwem platformy.



ABY DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ O POŻĄDANYCH MODELACH PRACY, PRZEBADALIŚMY PONAD 9 500 KANDYDATÓW Z 12 KRAJÓW³

I ZADALIŚMY IM NASTĘPUJĄCE PYTANIA:

- Jaki model pracy najbardziej Panu/Pani odpowiada i dlaczego?
- Co Pana/Panią motywuje i ma wpływ na Pana/Pani decyzje zawodowe?
- Jakie doświadczenia wpłynęły na Pana/Pani ścieżkę kariery?
- Co Pan/Pani myśli na temat pracy nowej generacji?

NOWY MODEL PRACY: PRACA NOWEJ GENERACJI

Coraz więcej kandydatów szuka alternatywy dla tradycyjnego, pełnoetatowego zatrudnienia:

Praca w niepełnym wymiarze godzin, w oparciu o umowę zlecenia lub dzieło, tymczasowa, freelance, praca zdalna czy model niezależnego pracownika stały się popularnymi formami zatrudnienia.⁴

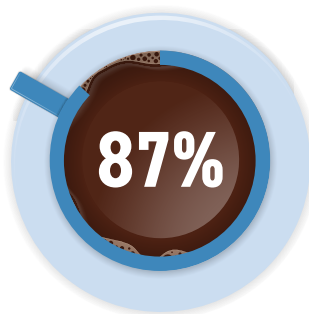
Zarówno pracodawcy, jak i kandydaci chcą mieć wybór; poszukują elastyczności i modelu pracy, który będzie dla nich gwarancją na nieprzewidywalną przyszłość. Przedsiębiorstwom zależy na rozwiązaniach, które – w tych szybko zmieniających się warunkach – zapewnią im utalentowanych pracowników. Z kolei kandydaci dążą do zdobycia pożądanych umiejętności zwiększających ich atrakcyjność na rynku; chcą zachować równowagę między wykonywaniem swoich obowiązków, doskonaleniem zawodowym i zdobywaniem nowych kompetencji. Coraz więcej osób chce pracować w ten sposób. To właśnie **praca nowej generacji.**



LEARNABILITY

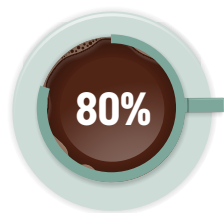
DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI

Chęć i możliwość doskonalenia umiejętności i **budowania długotrwałego zatrudnienia.**



OSÓB JEST OTWARTYCH NA PRACĘ NOWEJ GENERACJI

87% kandydatów deklaruje gotowość do pracy nowej generacji w przyszłości.



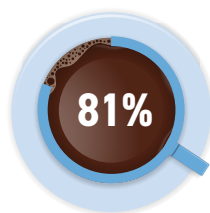
OSÓB UWAŻA, ŻE PRACA NOWEJ GENERACJI BUDUJE ATRAKCYJNOŚĆ NA RYNKU PRACY

80% ankietowanych uważa, że dzięki pracy nowej generacji rozwinie się i nabyte nowe umiejętności.



PRACOWNIKÓW NOWEJ GENERACJI JEST ZADOWOLONYCH Z TEGO MODELU

90% pracowników nowej generacji chce dalej pracować w tym modelu



PRACOWNIKÓW DOBROWOLNIE WYBRAŁO TEN MODEL ZATRUDNIENIA

81% pracowników nowej generacji dobrowolnie wybrało tę formę pracy. Jedynie 19% ankietowanych czuje, że nie ma dla nich alternatywy.



³ Respondentami były osoby pracujące na pełny oraz niepełny etat, freelancerzy, osoby zatrudniane przez agencje pracy, studenci, emeryci oraz bezrobotni w wieku 18-65 lat.

⁴ W oparciu o analizę OECD "Self-employment rate (indicator)" (2017) oraz dane ILOSTAT.

POŻĄDANA PRACA NA ŻĄDANIE: ROZWIĄZANIE? OCHRONA W MIEJSCE PREWENCJI!

Uber, Lyft, Deliveroo i UpWork rozwijają gospodarkę zadań od San Francisco przez Sheffield i Arabię Saudyjską aż do São Paulo, zmieniając jednocześnie sposób, w jaki pracujemy.

Uber, największa z tych organizacji, w ciągu sześciu lat ze start-upu stała się potężną organizacją zatrudniającą ponad milion kierowców w 350 miastach na świecie.⁵ Platformy, które konsumenci pokochali za wygodę, a pracownicy za elastyczność, zmieniły kształt i dynamikę rynku pracy w ekstremalnym tempie. Koszty procesowe związane z licznymi przeszkodami politycznymi i prawnymi wyniosły tę korporację ponad 60 milionów dolarów od 2009 r. i przysporzyły mnóstwo pracy prawnikom i decydentom w różnych krajach takich jak Francja, Indie, USA czy Wielka Brytania.⁶ W miarę rozwoju gospodarki zadań, zwiększa się również liczba precedensów i głosów nawołujących do rewizji polityki zatrudnienia. Społeczeństwo zastanawia się, kim są pracownicy gospodarki zadań; czy są aż tak niezależni, jak im się wydaje; kto jest ich pracodawcą?

*“Kto dba
o te osoby?”*



PRACA NOWEJ GENERACJI LEPSZA PRZYSZŁOŚĆ OPARTA NA SOLIDNYCH FUNDAMENTACH

Agencje pracy i elastyczne warunki zatrudnienia nie są nowym zjawiskiem: ich historia zaczęła się niemal 70 lat temu. ManpowerGroup od zawsze przodował w tej dziedzinie wyznaczając najwyższe standardy usług, biorąc na siebie odpowiedzialność, zarządzanie zasobami ludzkimi, przygotowywanie umów oraz ochronę i zapewnianie dodatkowych świadczeń milionom ludzi na całym świecie.⁷ **Analiza historii tego – niegdyś rzadko spotkanego – modelu pracy może nas wiele nauczyć. Od okresu powojennego, kiedy na rynek pracy weszły kobiety, Manpower zapewnił zatrudnienie tysiącom osób obu płci.** Obecnie znajdujemy oferty dla ponad trzech milionów kandydatów z 80 krajów rocznie, przy rynku liczącym 50 milionów.⁸ W świecie zmieniających się warunków pracy i popytu na kompetencje zawodowe, nasza rola stała się niezwykle istotna. **Chcemy nadal chronić pracowników, jednak zapobieganie powstawaniu nowych modeli pracy nie jest dobrym rozwiązaniem.**



⁵ Mark Harris, “Uber: why the world’s biggest ride-sharing company has no drivers,” The Guardian, (16 listopada 2015).

⁶ Sam Levin, “Uber lawsuits timeline: company ordered to pay out \$161.9m since 2009,” The Guardian, (13 kwietnia 2016).

⁷ National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, “Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here?,” (2017).

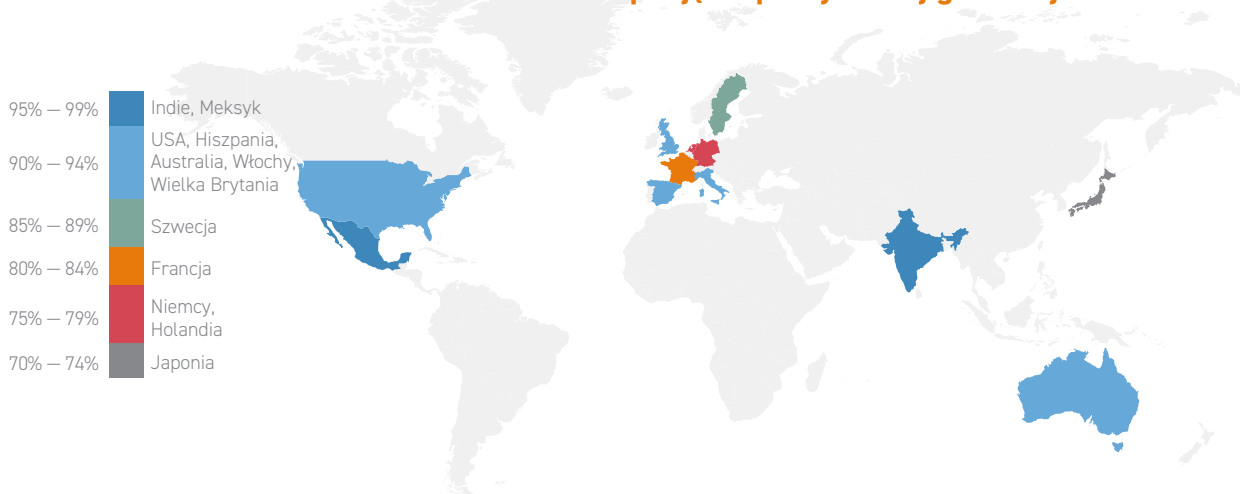
⁸ World Employment Confederation, Economic Report: 2017 Edition, (2017).



FENOMEN NA SKALĘ ŚWIATOWĄ KTO WYBIERA PRACĘ NOWEJ GENERACJI?

Praca nowej generacji jest fenomenem na skalę światową, który jest pozytywnie odbierany przez kandydatów. Stopień otwartości na nietradycyjne modele zatrudnienia różni się w zależności od kraju, na co wpływ ma ogrom czynników takich jak elastyczność prawa pracy, rola związków zawodowych i funkcjonowanie układów zbiorowych oraz postawa i mobilność samych pracowników. Nie mniej ważnym czynnikiem jest też ich wiek. **Kandydaci z krajów z większym odsetkiem przedstawicieli pokolenia Y na rynku pracy (szczególnie w wieku 18-24) są bardziej skłonni do podjęcia tego typu pracy.**⁹

87% Pracowników rozważa podjęcie pracy nowej generacji



Jest to również zjawisko charakterystyczne dla wschodzących gospodarek: najwięcej (97%) badanych skłaniających się ku pracy w modelu freelance, kontraktowym, tymczasowym czy w charakterze niezależnego pracownika pochodzi z Indii i Meksyku.

Kolejne miejsca zajmują rozwinięte rynki, które często mają wysoką stopę bezrobocia. Stany Zjednoczone, charakteryzujące się wysokim odsetkiem przedsiębiorców i dużym stopniem mobilności kandydatów, oraz elastyczne rynki pracy takie jak Wielka Brytania, Włochy i Australia również są otwarte na nowy model zatrudnienia i widzą w nim szansę na powstanie nowych miejsc pracy i zmniejszenie stopy bezrobocia.¹⁰

Z kolei kandydaci z **Niemiec, Holandii i Japonii podchodzą do tego modelu z większą rezerwą**, podczas gdy pracownicy z innych krajów w obliczu globalnej recesji gospodarczej są coraz bardziej otwarci na taką elastyczność. Niedawne reformy w Hiszpanii obniżyły koszty pracodawców i zwiększyły elastyczność zatrudnienia, co przełożyło się na zwiększenie liczby miejsc pracy i uczyniły z tego kraju najszybciej rosnącą gospodarkę w strefie euro.¹¹ Podobne zmiany zachodzą we Włoszech. Z kolei **priorytetem prezydenta Francji Emmanuela Macrona w obszarze polityki społeczno-ekonomicznej jest reforma rynku pracy.**

Przyjrzymy się temu z bliska: praca nowej generacji może w dalszym ciągu sprzyjać zmniejszeniu bezrobocia (szczególnie wśród osób młodych) i powstawaniu nowych miejsc pracy, odpowiadać na potrzeby pracodawców i likwidować nierówności społeczne. **Nie tylko kandydaci są zwolennikami tego rozwiązania: zalety pracy nowej generacji dostrzegają również pracodawcy i politycy.**

⁹ Analiza danych populacyjnych ManpowerGroup oraz CIA World Factbook.

¹⁰ David Smith, "Job done: how we got down to work after the crisis," The Sunday Times, (13 sierpnia 2017).

¹¹ Tobias Buck, "Spain: Boom to Bust and Back Again," Financial Times, (6 kwietnia 2017).

DLACZEGO WARTO POSTAWIĆ NA PRACĘ NOWEJ GENERACJI? KORZYŚCI, KARIERA, KONTROLA

Wybór ścieżki kariery jest powiązany z etapem życia. **87% badanych rozważa wybór pracy nowej generacji w bliższej lub dalszej przyszłości. Popyt na ten model pracy stale rośnie.** W krajach Unii Europejskiej liczba pracowników tymczasowych w latach 1984-2016 wzrosła z 8% do 14%. Z kolei Stany Zjednoczone w latach 2005-2015 zanotowały wzrost aż o 56%.¹² [Zmiana stylu życia i starzenie się społeczeństwa sprawiają, że ludzie pracują dłużej i muszą dłużej opiekować się innymi.](#) Rozwój technologii sprzyja zapotrzebowaniu na określone kompetencje, a rosnąca konsumpcja przekłada się na potrzebę samostanowienia: społeczeństwo chce decydować, o tym jak żyje, pracuje, co sprzedaje i kupuje. Praca nowej generacji jest wybierana z wielu względów:



1 ► Korzyści na koncie

Najczęściej wskazywanym motywem jest **chęć zarobienia dodatkowych pieniędzy pracując na własnych warunkach.** Aż 65% obywateli krajów rozwiniętych zarabiała w 2014 r. tyle samo, co w 2005 r. Recesja, automatyzacja pracy i spadek produktywności mają wciąż negatywny wpływ na wysokość pensji na całym świecie.¹³ Praca nowej generacji jako źródło dodatkowego dochodu jest motywacją kobiet (39%) nieznacznie bardziej niż mężczyzn (37%); jest to również powód najczęściej wskazywany przez Pokolenie Y (18-24). Dla wielu osób jest to szansa na podreperowanie budżetu – pensji, oszczędności czy różnych świadczeń – i pozwala im znaleźć czas i środki na oddanie się temu, co lubią robić. Inną grupą pracowników nowej generacji są osoby, które wykorzystują najbardziej pożądane umiejętności, za co są odpowiednio wysoko wynagradzane.

2 ► Udoskonalenie umiejętności

Zdobycie nowych kompetencji jest drugim najczęściej wymienianym przez pracowników nowej generacji argumentem. **80% z nich traktuje pracę jako szansę na naukę i wykorzystanie w praktyce nabytych umiejętności.** Większość kandydatów postrzega środowisko pracy jako miejsce, w którym mogą doskonalić swoje umiejętności: czy to poprzez rozwijające warunki, szkolenia zapewniane przez pracodawcę czy praktyczne wykorzystanie nabytych kompetencji. **W czasach Rewolucji Umiejętności, kiedy 40% pracodawców nie może znaleźć kandydatów o odpowiednich kompetencjach, a 65% zawodów, które będą wykonywać młodzi przedstawiciele Pokolenia Y (18-24) jeszcze nie powstało, nabywanie nowych umiejętności i doświadczeń jest kluczowe dla utrzymania swojej wartości rynkowej.**¹⁴ Grupą, która najczęściej deklaruje, że praca nowej generacji pozwala im doskonalić kompetencje są starsi reprezentanci Pokolenia Y (25-34). Jest to również postawa charakteryzująca mężczyzn. Kobiety zaś zgłaszają, że taki model pracy pozwala im skutecznie zarządzać czasem oraz spełniać się w różnych rolach. Również dla 19% pracowników nowej generacji, którzy nie widzą innego wyjścia, jest to szansa na zwiększenie atrakcyjności i możliwości wyboru na rynku pracy.



¹² OECD, "Self-employment rate (indicator)" (2017), oraz Katz and Krueger, (marzec 2016).

¹³ Richard Dobbs et al, "Poorer than their parents? A new perspective on income inequality," McKinsey, (lipiec 2016).

¹⁴ Badanie niedobór talentów 2016-2017, ManpowerGroup, (2016).



WORK-LIFE BALANCE



Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz elastyczność, która ułatwia jej zarządzaniem.

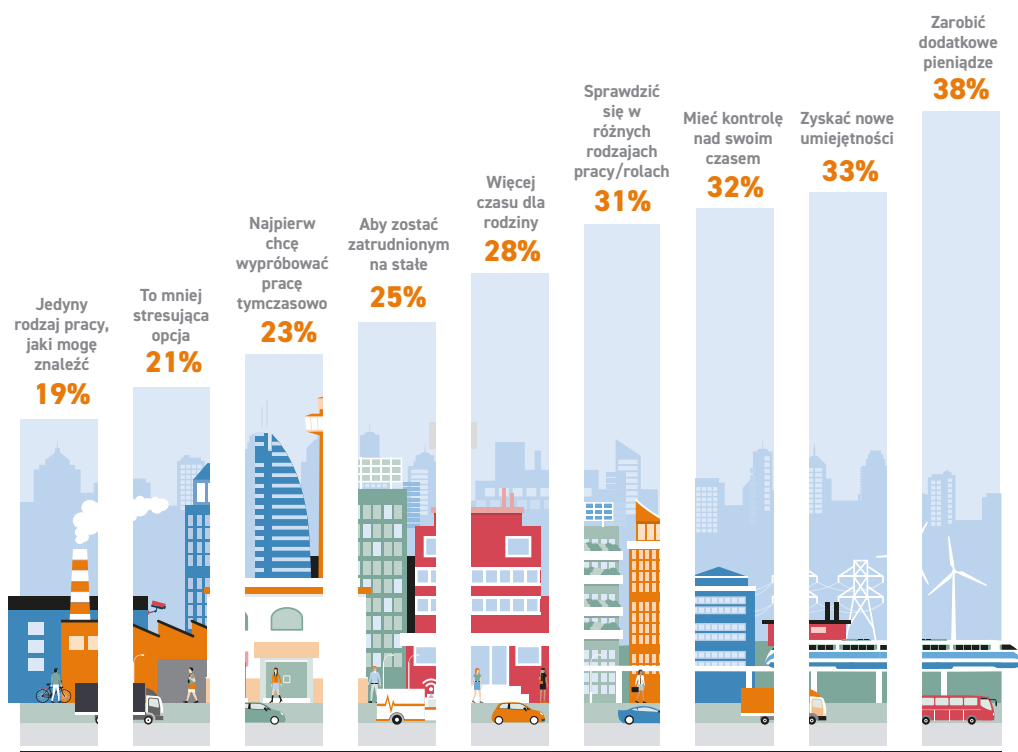
3 ► Bądź panem/panią własnego czasu

Granica między życiem prywatnym i zawodowym coraz bardziej się zaciera, dlatego częściej wybieramy elastyczne warunki pracy, które pozwalają nam się cieszyć równowagą pomiędzy tymi dwoma sferami życia. Niemal **40% badanych na całym świecie deklaruje, że elastyczne godziny pracy – zwłaszcza godziny jej rozpoczęcia i zakończenia oraz możliwość pracy z domu – są jednym z trzech najważniejszych czynników branych pod uwagę przy podejmowaniu decyzji zawodowych.**¹⁵

Dla wielu osób możliwość pogodzenia obowiązków opiekuńczych z karierą jest zawodowym „być albo nie być”. W przedziale wiekowym 25-39 lat zarówno kobiety, jak i mężczyźni skłaniają się ku pracy nowej generacji, aby spędzać więcej czasu z rodziną. Dodatkowo starzejące się społeczeństwo wymaga większych nakładów na opiekę senioralną, a liczba dziadków wychowujących wnuki stale rośnie. W Stanach Zjednoczonych aż siedem milionów seniorów mieszka z dziećmi, co stanowi wzrost o 22% w stosunku do 2000 r.: aż 40% z nich – 2,7 miliona osób – jest głównymi opiekunami swoich wnuków.¹⁶

Dlaczego wybieramy pracę nowej generacji

Praca nowej generacji pozwala kandydatom podreperować budżet w krótkim czasie, umożliwia sprawdzenie siebie w różnych rolach i udoskonalenie pożądanym na rynku umiejętności, co z kolei przekłada się na atrakcyjność w oczach pracodawców. Ponadto pracownicy mają kontrolę nad tym, gdzie i jak pracują, obniża się ich poziom stresu i są bardziej elastyczni, co pozwala im osiągnąć równowagę między życiem zawodowym i prywatnym.



¹⁵ "Praca dla mnie - analiza potrzeby elastyczności" ManpowerGroup Solutions (2017).

¹⁶ Gretchen Livingston, "Grandparents Living with or Serving as Primary Caregivers for their Grandchildren," Pew Research Centre, (4 września 2013).

LEPSZE SAMOPOCZUCIE

Poszukiwanie równowagi między tymi dwoma sferami życia nie jest już szyfową pracą ani powodem do wstydu, a kluczem dla zachowania higieny umysłu. W dzisiejszym świecie obszary takie jak wellness, fitness i mindfulness rozwijają się bardzo prężnie.¹⁷ [Wiele mówi się o dużej wartości, jaką Pokolenie Y przykłada do czasu wolnego](#), jednak należy pamiętać, że nie są oni wyjątkiem. Starsi millenialsi (25-34) są skłonni do podjęcia pracy nowej generacji, ponieważ jest mniej stresująca i pozwala im spędzać więcej czasu z rodziną. **Zarówno kobiety, jak i mężczyźni chcą obniżyć poziom stresu i poświęcać więcej czasu rodzinie, jednocześnie zarabiając więcej i doskonaląc pożądaną przez pracodawców umiejętności.**

SPOKÓJ DUCHA



PONAD JEDNA PIĄTA
Kobiet i MĘŻCZYŹN
WYBIERA PRACĘ
NOWEJ GENERACJI,
PONIEWAŻ JEST
MNIEJ STRESUJĄCA

♀ 22% | 21% ♂

ELASTYCZNOŚĆ



ZARÓWNO KOBIECY JAK I MĘŻCZYŹNI
WYBIERAJĄ PRACĘ NOWEJ GENERACJI
ZE WZGLĘDU NA ELASTYCZNOŚĆ
BY SPĘDZAĆ WIĘCEJ CZASU Z RODZINĄ

♀ 29% | 29% ♂

NA JEJ WARUNKACH



MĘŻCZYŹNOM ZALEŻY, BY
MIEĆ KONTROLĘ NAD SWOIM
ROZKŁADEM TYGODNIA PRAWIE
TAK CZĘSTO, JAK KOBIECOM

♀ 35% | 33% ♂

KAŻDE POKOLENIE MA WŁASNY CZAS: STARSI PRACOWNICY CENIĄ WARTOŚCI I RÓWNOWAGĘ. POKOLENIE Y STAWIA NA NOWE KOMPETENCJE

Konsumenci oczekują spersonalizowanych usług: dostawy tego samego dnia, całodobowych sklepów i wiadomości dopasowanych do ich zainteresowań w mediach społecznościowych. Mimo to tradycyjny model zatrudnienia jest tym, który wszystkim pokoleniom pracowników odpowiada najbardziej. **Nasze priorytety zawodowe zmieniają się w zależności od etapu życia, na którym się znajdujemy.** Dla niektórych oznacza to konieczność wyboru między elastycznością, bezpieczeństwem i dodatkowymi korzyściami. Młodzi rodzice skłaniają się ku pracy w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ ważniejsza jest dla nich opieka nad dziećmi, emeryci mogą zdecydować się na tymczasową pracę w wartościowej dla nich dziedzinie, która uzupełnia ich emeryturę nie powodując jednocześnie dodatkowego stresu. Z kolei młody przedstawiciel Pokolenia Y dziś może być niezależnym pracownikiem IT zarabiającym \$800 dziennie, jednak kiedy zostanie rodzicem, priorytetem często stają się płatne urlopy i dodatkowe świadczenia.

Nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło: praca nowej generacji nie zależy od wieku. **95% młodszych milleniالسów (18-24) wyraża zainteresowanie pracą nowej generacji, jednak przedstawiciele pokolenia wyżu demograficznego nie pozostają daleko w tyle: aż 80% pięćdziesięciolatków deklaruje otwartość na ten model zatrudnienia.**

¹⁷ "Global Spa & Wellness Economy Monitor," Global Wellness Institute, (wrzesień 2014).

Preferencje według wieku: Czy jesteś skłonny/a do podjęcia pracy nowej generacji?

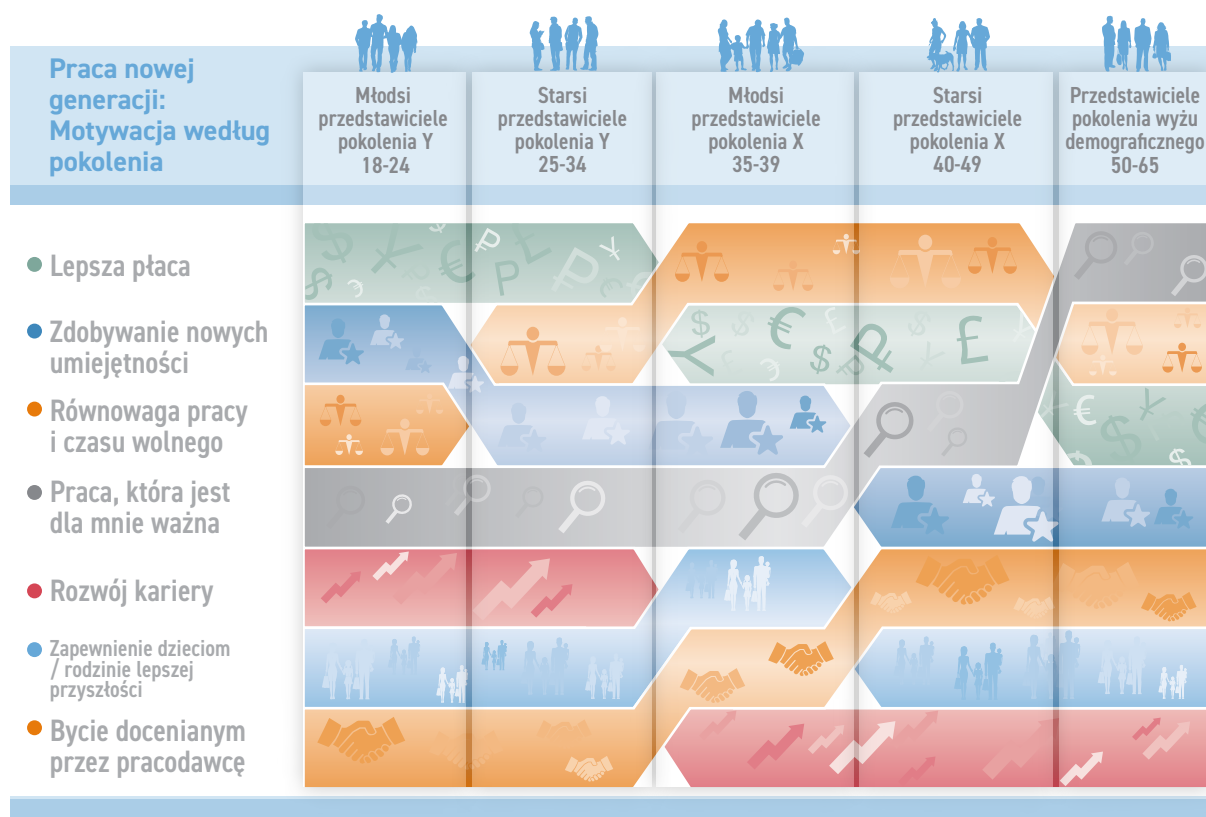
95% młodszych przedstawicieli Pokolenia Y (18-24) właśnie wkracza na rynek pracy i chce rozwoju: podniesienia płacy, możliwości nauki i awansu zawodowego. Uważają, że praca nowej generacji może im w tym pomóc. **60% millenialsów przed 30. rokiem życia zmieniło pracę tyle razy, co ich rodzice w ciągu całego życia.**

93% starszych przedstawicieli Pokolenia Y (25-34) kieruje się przede wszystkim możliwością nauki i awansu, ale **zaczynają też dostrzegać wartość równowagi między karierą a życiem osobistym oraz pracę zgodną z ich przekonaniami i cenią to niemal tak bardzo jak wynagrodzenie.**

90% młodszych pracowników z Pokolenia X (35-39) **najbardziej ceni równowagę między życiem osobistym i prywatnym:** niektórzy decydują się na zastój zawodowy, aby spędzać więcej czasu z rodziną i móc się „wylączyć” i zostawić pracę w biurze.

83% starszych pracowników z Pokolenia X (40-49) coraz bardziej zwraca uwagę na to, żeby praca była zgodna z ich przekonaniami; chcą czuć się docenieni przez pracodawcę, a płaca, nabywanie nowych umiejętności i opieka nad dziećmi przestają być ich priorytetem.

80% kandydatów z pokolenia wyżu demograficznego (50-65) rozpoczyna tzw. „drugą karierę”: mniejsza ilość obowiązków rodzinnych i ogromne doświadczenie pozwala im na [tymczasową pracę w wartościowej dla nich dziedzinie, dla przyjemności czy uzupełnienia otrzymywanych świadczeń](#). Ich priorytetem staje się jakość wykonywanej pracy: chcą, aby była ona wartościowa i doceniana.



Bez względu na to, czy mamy do czynienia z młodymi absolwentami wkraczającymi na rynek pracy, osobami chcącymi poświęcić więcej czasu dzieciom czy seniorom, musimy pamiętać, że wszyscy kandydaci zgłaszają tę samą potrzebę: chcą elastycznego modelu pracy, który zastąpi dotychczasowy pełnoetatowy wymiar „pracy na całe życie”. Chęć bycia docenionym w wartościowej pracy nie jest jedynie cechą millenialsów. Potrzeba uznania, pochwały i robienia pożytecznych rzeczy jest cechą wszystkich pokoleń. **Praca nowej generacji nie ma wieku.**



Dopasowana Praca

NAJLEPSZY MODEL: DAŻENIE DO #DOPASOWANEJPRACY

Łatwiejszy dostęp do rynku pracy. Uzupelnienie luki w mentoringu kariery. Lepsze wynagrodzenie. Dodatkowy zarobek. Mobilny rynek pracy dla jednostek i organizacji. Równowaga między życiem prywatnym i zawodowym. Nauka nowych kompetencji. Przygotowanie społeczeństwa na zmiany związane z rozwojem technologii, automatyzacją pracy i globalizacją. Rozwój pożądaných i wyspecjalizowanych umiejętności.

To powody, dla których coraz więcej osób wybiera pracę nowej generacji. Z tego względu biznesmeni i politycy powinni wspólnie wypracować kompromis godzący elastyczność i odpowiedzialność. **Dodatkowe świadczenia takie jak np. szkolenia czy emerytury, niegdyś kojarzone tylko z pracą etatową, muszą być dostępne również dla pracowników nowej generacji, którzy chcą wypróbować wiele dróg zawodowych.**

Liderzy powinni umożliwiać – a nie przeciwdziałać – pracę nowej generacji. Ich obowiązkiem jest odpowiadanie na potrzeby społeczeństwa, które wybiera alternatywne modele pracy, coraz bardziej popularne na całym świecie. Oczy wszystkich zwrócone są ku Wielkiej Brytanii, Stanom Zjednoczonym, Francji i innym państwom, które wytyczają ścieżkę dla pracodawców i pracowników nowej generacji.^{18, 19, 20}

Pora połączyć wolność wyboru i elastyczność nowych modeli zatrudnienia z poczuciem bezpieczeństwa, jakie daje tradycyjna praca. Czas na #DopasowanąPracę. Czas na pracę nowej generacji.



¹⁸ Szu Ping Chan, "Matthew Taylor defends zero-hours deals but paves way for employment tribunal shake-up," The Telegraph, (11 lipca 2017).

¹⁹ Seth Harris and Alan Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work," The Hamilton Project (grudzień 2015).

²⁰ Leigh Thomas, "Workers wanted - French jobs unfilled despite high unemployment," Reuters, (30 maja 2017).

O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) to lider w zakresie zatrudniania pracowników na całym świecie, który pomaga organizacjom przekształcać się w szybko zmieniającym się świecie pracy dzięki odnajdywaniu, ocenianiu, rozwijaniu i zarządzaniu talentami. Znajdujemy innowacyjne rozwiązania dla ponad 400 000 klientów oraz pomagamy ponad 3 milionom ludzi znaleźć znaczącą, stałą pracę w szerokim zakresie różnych branż i umiejętności. Nasze specjalistyczne marki (Manpower®, Experis®, Right Management® and ManpowerGroup® Solutions) od niemal 70 lat tworzą znacznie większą wartość dla naszych kandydatów i klientów spośród 80 krajów i terytoriów. W 2017 r. po raz siódmy z rzędu ManpowerGroup został uznany za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie oraz znalazł się w rankingu najbardziej podziwianych organizacji przygotowanym przez Fortune: oba wyróżnienia potwierdzają pozycję organizacji, która cieszy się największym zaufaniem i szacunkiem w branży. Więcej informacji o tym, jak ManpowerGroup™ pomaga wzmocnić przyszłość pracy można znaleźć na stronie: www.manpowergroup.pl



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

O BADANIU

ManpowerGroup zlecił Three Group przeprowadzenie globalnego badania ilościowego w listopadzie 2016 roku. Badanie objęło 9 550 dorosłych respondentów (18-65) z 12 państw: Australii, Francji, Niemiec, Indii, Włoch, Japonii, Meksyku, Holandii, Hiszpanii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i USA. W badaniu udział wzięły osoby pracujące na pełny oraz niepełny etat, freelancerzy, osoby zatrudniane przez agencje pracy, studenci, emeryci oraz bezrobotni. Ponadto, w marcu 2017 roku, ManpowerGroup zlecił Reputation Leaders zorganizowanie grupy fokusowej online na temat pracy nowej generacji, obejmującej 75 pracowników tymczasowych z USA, Wielkiej Brytanii, Holandii i Australii.



DOŁĄCZ DO NAS:



twitter.com/manpowergrouppl



facebook.com/ManpowerGroupPolska



linkedin.com/company/ManpowerGroupPoland

©2017 ManpowerGroup. All rights reserved.

