

ER VERSLUNAR- OG ÞJÓNUSTUGEIRINN ÓSPENNANDI?

Agla Sigríður Björnsdóttir

Töluverðar breytingar hafa orðið á atvinnumarkaðinum síðan um áramót, sem hafði að öllu jöfnu verið óbreyttur síðustu þrjú árin. Strax um áramótin fóru fyrirtæki að segja upp starfsfólki, sum hver sögðu upp öllum starfsmönnum og endurréðu svo hluta þeirra aftur.

Samdráttur í hugbúnaðargeiranum hefur þau áhrif að þeir sem ekki hafa háskólamenntun í fræðunum gengur erfiðlegar að fá vinnu á meðan þessir „góðu“ sitja fastar fyrir og líta síður í kringum sig. Sá hópur sem hefur komið áberandi mikið á ráðningarstofur það sem af er árinu eru karlar eldri en 45 ára en það er sá hópur sem ekki fékk endurráðningu eftir hópuppsagnir.

Markaðurinn virðist vera farinn að líta á konur sem komnar eru yfir miðjan aldur sem jákvætt vinnuafli, með tilliti til stöðugleika, því töluverð aukning hefur orðið á fyrirspurnum um þann aldurshóp í ýmiss störf

Breyttar aðstæður

Verslunar- og þjónustugeirinn stóð í stað fyrrihluta ársins og virtist komið örlítið jafnvægi þar á, sem í sjálfu sér er eðlilegt þar sem fleira fólk var á markaðinum auk þess sem skólafólkið kom út á vinnumarkaðinn strax í maí. Hins vegar lá ljóst fyrir að með tilkomu Smáralindar og mikilli aukningu stöðugilda í verslunar- og þjónustugeiranum yrði skortur á starfsfólki þegar líða færi á haustið.

Annar þáttur sem ber að taka tillit til og mun skipta miklu máli í framtíðinni er að með lengingu skólaársins og aukinni kröfu skólafólks um sumarfrí munu fyrirtæki þurfa að undirbúa sumarleyfistímabilið hjá sér betur. Því í stað þess að ráða sumarfólk í þrjú mánuði að jafnaði er sumarleyfistímabilið að styttest til muna og skólafólk tilbúið til að ráða sig einungis í u.þ.b. tvo mánuði yfir sumarið.

Gengur illa að fá fólk í afgreiðslu- og þjónustustörf

Ljóst er að fyrirtæki í verslunar- og þjónustugeira eru í erfiðleikum með að fá fólk í almenn afgreiðslu- og þjónustustörf og þarf ekki annað en skoða auglýsingar í blöðunum og á Netinu til að sjá þessa þróun.

Er það Smáralindin sem „tekur“ allt þetta fólk eða þykja þetta bara óspennandi störf í dag? Við Íslendingar erum svo nýjungagjarnir og sá aldurshópur sem sóst er eftir til að vinna í þjónustugeiranum er í flestum tilfellum ungt fólk sem vill prófa eitthvað nýtt. Því er eðlilegt að það sjái ný og spennandi tækifæri með tilkomu Smáralindarinnar.

En hvers eiga fyrirtækin sem ekki fara í Smáralindina að gjalda - eru þau bara úrelt eða hvað? Af hverju gengur illa að fá fólk í afgreiðslu- og þjónustustörf, hvort sem um er að ræða matvöruverslanir, byggingavöruverslanir, skyndibitastaði, bensinstöðvar o.fl.? Eru það launin eða vaktirnar á þessum stöðum sem er orsökina eða teljum við okkur bara vera of góð til að vinna svona störf?

Launin eru að sjálfsgöðu alltaf stór þáttur hjá þeim aldurshópi sem oftast vinnur þessi störf. Þar skiptir hver króna máli og ef annar býður örlítið betur er sá hinn sami tilbúinn til að skipta. Það sem okkur finnst á hinn bóginn farið að spila meira inn í eru vaktirnar. Fólk er ekki eins tilbúið til að vinna á kvöldin og um helgar eins og áður var. Þessi hópur vill taka þátt í þeirri miklu afþreyingu sem í boði er í þjóðfélaginu og sækist því frekar eftir dagvinnu.

Huga betur að starfsfólkinu

Laun hjá framlínufólki hafa lítið hækkað þrátt fyrir skort á starfsfólki enda eiga atvinnurekendur kannski erfiðara með að hækka laun hjá þessum hópi fólks fremur en hjá sérfræðingum sem þeir ráða til sín, þar sem ýmis hlunnindi koma inn í.

Fyrirtækin lækka frekar kröfur til starfsfólksins, t.d. víkja mörg þeirra frá kröfum um reykleysi, starfsreynslu o.s.frv. Þetta bitnar í flestum tilfellum á þjónustu til viðskiptavina. Tryggð starfsfólks við vinnuveitanda er oft lítil og verða atvinnurekendur að gera sér grein fyrir því að viðhorf fólks til atvinnumarkaðarins er ekki eins og fyrir nokkrum árum. Mikilvægt er að vera stöðugt að hlúa að starfsfólkinu og halda í við markaðinn.

Það er svo sem engin ein lausn til handa atvinnurekendum þar sem fyrirtæki eru misjafnlega í stakk búin til að mæta kröfum atvinnumarkaðarins. Hins vegar þurfa fyrirtæki sem hafa mörg framlínustörf og eiga erfitt með að hækka laun að huga betur að starfsfólkinu sjálfu. Þau þurfa að sinna því betur og koma til móts við það á annan hátt. Starfsfólk þarf að fá að vita að það er mikilvægt, það þarf að hafa tilbreytingu í starfinu og umbun á einn eða annan hátt.

Fólk vill geta mætt í vinnu af því að það hefur ánægju af starfinu eða af því að það vinnur á góðum stað.

Möguleikar

Fyrirtæki leita í ríkari mæli til fagfólks til að sjá um ráðningar og eru það því ráðningarstofurnar sem verða fyrst varar við það ef atvinnumarkaðurinn tekur breytingum. Ráðningarstofurnar vinna við ráðningar alla daga og fá gríðarlegar upplýsingar jafnt frá atvinnurekendum og umsækjendum um ástandið á markaðinum.

Þær fá upplýsingar um þau laun sem eru í boði, hvaða væntingar umsækjendur hafa til framtíðarinnar og hvort fyrirtæki bjóða það sem þeir vænta.

Þessa þekkingu og þjónustu eiga fyrirtæki að nýta sér því ráðningar eru tímafreakar og í dag hafa margar ráðningarstofur öflug tæki og tól til að meta umsækjendur. Þær hafa einnig margar hverjar öflugt tengslanet og fylgjast vel með nýjungum, t.d. því sem erlendar ráðningarstofur gera og hvernig þeim gengur að afla sér umsækjenda.

Fyrirtæki ættu því að kynna sér þessa möguleika betur því ef ráðningarstofurnar fylgjast ekki með nýjungum í ráðningarmálum - hverjir gera það þá?

Greinin birtist í Viðskiptablaðinu í september 2001.

© Capacent/Agla Sigríður Björnsdóttir. Þær greinar sem birtast á vefnum eru eign Capacent og má ekki afrita án leyfis.