



ManpowerGroup

#GigResponsibly

การเติบโตของ NextGen Work





“พลวัตของตลาดแรงงานกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชากรกำลังเข้าสู่วัยชราและความต้องการทักษะที่แตกต่างกัน ล้วนเปลี่ยนแปลงเร็วกว่าเดิม อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ช่องว่างระหว่างทักษะที่คนทำงานมี และสิ่งที่นายจ้างต้องการกำลังห่างกัน ส่งผลให้เกิดการแบ่งชั้นระหว่างแรงงานและประชากรทั่วโลก บริษัทต่างๆ ต้องเสาะหาคนทำงานที่มีความสามารถจากแหล่งใหม่ๆ และต้องทุ่มเทมากขึ้นในการพัฒนาและรักษาคคนทำงานเหล่านี้ไว้

ในเวลาเดียวกัน สิ่งที่คนทำงานต้องการก็กำลังเปลี่ยนแปลง พวกเขาทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้น ต่างเรียนรู้อุปกรณ์และเครื่องมือของงานและรอบคอบที่ดียิ่งขึ้น ไม่ใช่ทุกคนที่ต้องการรับจ้างเป็นพนักงานเต็มเวลาและองค์กรก็ไม่ต้องจ้างพนักงานลักษณะนี้เสมอไปเช่นกัน การทำงานแบบ ‘จันทร์-ศุกร์ 9 โมงเช้า-5 โมงเย็น’ ยังคงมีอยู่และการเติบโตของงานจำนวนมากในช่วง 10-15 ปีที่ผ่านมามีเกิดขึ้นในลักษณะการทำงานแบบออกจากกรอบดั้งเดิม หรืองานในลักษณะทางเลือก¹ ในขณะที่ “Uberization”² ของงานได้กลายเป็นหัวข้อที่สำคัญ จำนวนคนทำงานที่นำเสนอบริการระยะสั้น (Gig) ยังคงถือว่าเป็นส่วนเล็กๆ ของสังคมแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มองหาความยืดหยุ่นและการทำงานแบบออกจากกรอบดั้งเดิมกำลังเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในวันนี้ มีคนจำนวนมากขึ้นที่ต้องการ **NextGen Work**

ผู้คนและธุรกิจต่างต้องการวิธีใหม่ๆ ในการทำงานให้สำเร็จ ถึงเวลาแล้วที่จะเปลี่ยนการหารือเกี่ยวกับกฎระเบียบและการป้องกันให้เป็นการปฏิบัติ บริษัทต่างๆ ต้องเข้าใจให้มากขึ้นว่าคนทำงานต้องการมีส่วนร่วมในลักษณะใดและเข้าถึงความต้องการของพวกเขาด้วยสิ่ง ที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบและความมั่นคงของการทำงานไม่ถือเป็นสิทธิขั้นของทั้งสองฝ่าย พนักงานต้องกลายเป็นผู้เสริมสร้างทักษะไม่ใช่เพียงผู้บริโภคงานในเวลาเดียวกันบุคคลแต่ละคนต้องพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอันเป็นที่ต้องการในปัจจุบันเพื่อรักษาการทำงานในอนาคตอันใกล้ไว้ รัฐบาลนโยบายต้องพัฒนาวิธีใหม่ในการเสนอ การจ้างงานที่มั่นคง ซึ่งเอื้อให้บุคคลต่างๆ สามารถเปลี่ยนแปลงอาชีพการงานและโมเดลการจ้างงานตลอดเส้นทางการทำงานของตน

เราต้องทำให้ NextGen Work เป็นจริง ในโลกที่การเปลี่ยนแปลงหมุนไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่สร้างความมั่นคงให้แก่งาน โอกาสในการเติบโตและความเจริญก้าวหน้าสำหรับตัวบุคคลและประเทศชาติก็คือทักษะต่างๆ และวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ” -



โจนา ไทวริง ประธานบริษัทเอสซีไอ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป



¹ Katz and Krueger, “The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015,” (March, 2016).

² Josh Zumbun, “The Entire Online Gig Economy Might be Mostly Uber,” The Wall Street Journal, (March 28, 2016).

NEXTGEN WORK

คำนิยาม: 1. วิธีการทำงานแบบใหม่ 2. วิธีใหม่ที่ทำให้ทำงานสำเร็จ 3. ช่วยให้คุณได้รับประโยชน์มากขึ้น
พัฒนาทักษะ: และได้มาซึ่ง One Life ที่ประสานงานและครอบครัวเข้าด้วยกัน ตัวอย่างรวมทั้งงานนอกเวลา
งานด่วน งานจ้างตามสัญญา งานชั่วคราว งานอิสระ งานสัญญาจ้างที่เริ่มจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราว
(permalence) งานรับเหมาอิสระ งานออนไลน์เมื่อได้รับการร้องขอ และการทำงานบนแพลตฟอร์ม



เพื่อให้เข้าใจดียิ่งขึ้นว่าผู้คนต้องการทำงานอย่างไร เราได้จัดทำการศึกษาสำรวจในกลุ่มคน
จำนวน 9,500 คนใน 12 ประเทศ³ ด้วยคำถามต่อไปนี้:

- ท่านต้องการทำงานอย่างไร และเพราะอะไร?
- อะไรคือแรงกระตุ้นของท่าน? และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกด้านการทำงาน?
- ประสบการณ์ใดที่นำท่านมาสู่จุดยืนในปัจจุบัน?
- มุมมองของท่านที่มีต่อ NextGen Work?

วิธีการทำงานแบบใหม่: NEXTGEN WORK

ทุกวันนี้ คนจำนวนมากขึ้นกำลังมองหาโมเดลทางเลือก
เพื่อแทนที่ตำแหน่งงานแบบดั้งเดิม แบบเต็มเวลาและ
แบบประจำ งานนอกเวลา งานด่วน งานจ้างตามสัญญา
งานชั่วคราว งานอิสระ งานรับเหมา งานออนไลน์เมื่อได้รับ
การร้องขอ และการทำงานบนแพลตฟอร์ม ต่างกำลังทวี
ความสำคัญ⁴ ธุรกิจต่างๆ และผู้คนล้วนต้องการทางเลือก
ความยืดหยุ่นและวิถีทางใหม่ๆ ในการทำงานที่สร้างความยืดหยุ่น
ให้แก่นาคตที่คาดเดาได้น้อยลง บริษัทมากมายต้องการโซลูชั่น
แรงงานที่สามารถจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถเมื่อ
โมเดลธุรกิจและความต้องการทักษะกำลังเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วกว่าที่เคย ผู้คนต้องการโอกาสในการพัฒนา
ทักษะอันเป็นที่ต้องการซึ่งจะช่วยให้พวกเขาเรียกหาการทำงาน
ปัจจุบันและงานในอนาคตไว้ได้ และพวกเขาต้องการสวัสดิการ
การทำงานที่ช่วยปรับสมดุลความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งต่างๆ
ในชีวิต การพัฒนาและเพิ่มทักษะใหม่ๆ นี่คือนสิ่งที่ผู้คนจำนวน
มากขึ้นกำลังเลือกให้ตนเอง **ซึ่งนี่คือ NextGen Work**



ความสามารถในการเรียนรู้

ความปรารถนาและความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ
เพื่อให้ได้รับการจ้างงานระยะยาว



คนร้อยละ 87 เปิดใจ
ให้แก่งาน NextGen Work



ร้อยละ 80 ของงาน
NextGen Work เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาความเป็นไปได้ใน
การทำงาน



ร้อยละ 90 ของคนที่ทำงาน
NextGen Work มีความสุขกับงาน



ร้อยละ 81 ของคนที่ทำงาน
NextGen Work เลือกทำงานนี้
มีเพียงร้อยละ 19 ที่กล่าวว่าพวกเขา
ไม่มีทางเลือกอื่นใด



³ Respondents were age 18-65 and included full time workers, part time workers, freelancers, staffing agency workers, students, retirees and unemployed.

⁴ Based on analysis of OECD, "Self-employment rate (indicator)" (2017) and ILOSTAT data.

งานตามความต้องการคืองานที่กำลังเป็นที่ต้องการ: การคุ้มครองไม่ใช่การป้องกันคือโซลูชัน

Uber, Lyft, Deliveroo และ UpWork ต่างขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจแบบเน้นงานบริการระยะสั้น (Gig) ตั้งแต่ร้านฟรานซิสโกสู่เซฟฟิวด์ ชาติอาระเบียไปยังเฮาเปโล ส่งผลให้การดำเนินงานของเราเปลี่ยนแปลง ธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดในระบบนี้คือ Uber เริ่มจากการเป็นสตาร์ทอัพและเติบโตโดยมีเจ้าของรถในเครือข่ากว่าหนึ่งล้านคนในกว่า 350 เมืองทั่วโลกภายในระยะเวลาเพียงหกปี⁶ เริ่มจากการเป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคด้วยความสะดวกของการใช้งานผ่านแอป และได้รับการตอบรับที่ดีจากคนทำงานด้วยอัตราภาษีและโอกาสของงานตามการร้องขอ (on-demand) ที่มากกว่า แพลตฟอร์มเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานดั้งเดิมในอัตราความเร็วที่คนส่วนใหญ่ไม่ทันได้ตั้งรับ ตั้งแต่ปี 2552 การกักขังข้อจำกัดทางการเมืองและกฎหมายได้ทำให้ Uber ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า 60 ล้านดอลลาร์ และได้สร้างงานที่ท้าทายความเชื่อที่ว่าเทคโนโลยีใหม่จะเพิ่มผลิตภาพ อินเดีย สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร⁷ เมื่อระบบเศรษฐกิจแบบเน้นงานบริการระยะสั้น อื่นตัว สักทางกฎหมายก็เป็นที่ต้องการและการตรวจสอบระเบียบข้อบังคับก็ได้รับการร้องขอ ผู้คนต่างตั้งคำถามว่า “ใครกันที่ต้องการคนเหล่านี้?” “พวกเขาทำงานด้วยอิสระอย่างไรที่แท้จริงหรือ?” และ “ผู้จ้างงานเป็นใคร?”

“ใครกันที่
ต้องการ
คนเหล่านี้?”



NEXTGEN WORK: อนาคตที่เป็นบวกสร้างขึ้นบนรากฐานที่แข็งแกร่ง

การทำงานผ่านตัวแทนและการทำงานแบบยืดหยุ่นมีมานานเกือบ 70 ปีแล้ว แมนพาวเวอร์กรุ๊ปอยู่ในระดับแถวหน้า และได้กำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรมระดับสูงสุด ยอมรับความรับผิดชอบของพนักงานโดยสมบูรณ์ ดูแลการบริหารงานบุคคล การจัดหาเตรียมสัญญาจ้างงาน การมอบความคุ้มครองและผลประโยชน์แก่คนนับล้านๆ ในแต่ละปี⁸ มีสิ่งต่างๆ มากมายที่สามารถเรียนรู้ได้จากโมเดลทางเลือกเหล่านี้ซึ่งพัฒนาขึ้นในยุคหลังสงครามที่มีบุคลากรสตรีเปี่ยมความสามารถอยู่ไม่น้อยในท้องตลาด และแมนพาวเวอร์ก็ได้จัดหางานให้แก่มุ้หญิง และผู้ชาย จำนวนมากในปัจจุบัน แมนพาวเวอร์จัดหางานให้แก่ผู้คนกว่าสามล้านคนใน 80 ประเทศทุกปี ในอุตสาหกรรมที่มีตัวเลขบุคลากรทำงาน 50 ล้านคน⁹ ในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความต้องการด้านทักษะหมุนเปลี่ยนเร็วกว่าที่เคยเป็น คุณค่าในการทำงานของเราจึงสอดคล้องกับตลาดมากกว่าที่เคยคือกับตัวเซ็นกับ เราต้องเดินหน้าเพื่อมอบการคุ้มครองผู้คน แต่ต้องไม่ใช่ โดยการป้องกันโมเดลทางเลือกในการทำงานที่กำลังเกิดขึ้นใหม่



⁶ Mark Harris, "Uber: why the world's biggest ride-sharing company has no drivers," The Guardian, (November 16, 2015).

⁷ Sam Levin, "Uber lawsuits timeline: company ordered to pay out \$161.9m since 2009," The Guardian, (April 13, 2016).

⁸ 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).

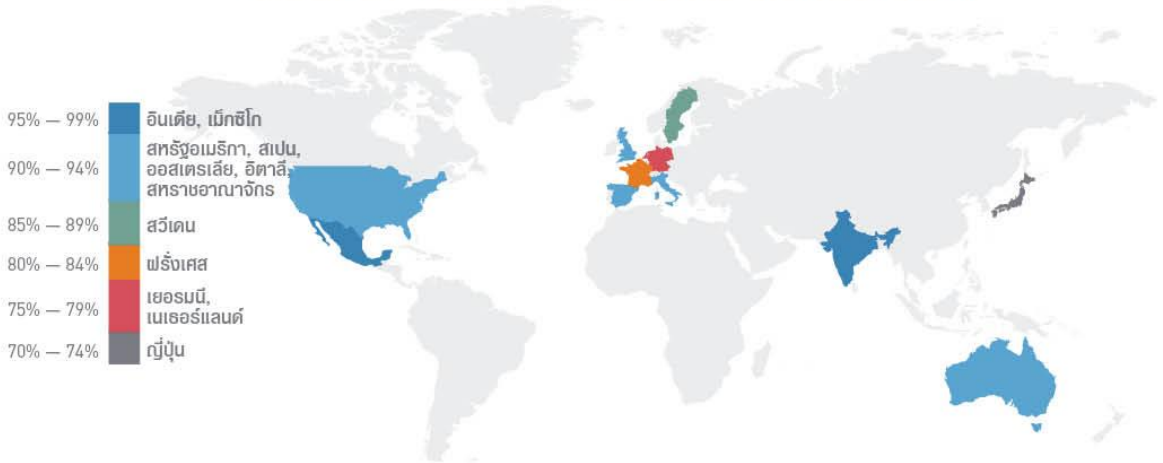
⁹ World Employment Confederation, Economic Report: 2017 Edition, (2017)



ปรากฏการณ์ระดับโลก: มีใครบ้างในโลกที่เลือก NEXTGEN WORK?

NextGen Work คือปรากฏการณ์ระดับโลก และจากมุมมองของคนทำงาน ปรากฏการณ์นี้ถือเป็นต้นแบบ การเปิดใจให้เทคโนโลยีผลงานทางเลือกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งเติบโตจากปัจจัยนี้ไม่ต่างกัน ตั้งแต่ความเคร่งครัดของข้อกำหนดด้านแรงงานและบทบาทของสหภาพการพิทักษ์ และการร่วมเจรจาต่อรอง ไปจนถึงทัศนคติและการเคลื่อนย้ายแรงงาน ตลอดจนอายุของคนทำงาน **ประเทศต่างๆ ที่มีสัดส่วนคนทำงานอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะทำงานในรูปแบบ NextGen Work มากขึ้น โดยเฉพาะคนยุคมิลเลนเนียลอายุน้อย (18-24 ปี)⁹**

กรณีศึกษา: 87 พิจารณาการทำงานในรูปแบบ NextGen Work



ตลาดใหม่ๆ ส่วนใหญ่เปิดใจให้แก่ NextGen Work อินเดียและเม็กซิโกกำลังขยายทางด้วยจำนวนคนทำงานมากถึงร้อยละ 97 ที่เปิดใจให้ทำงานอิสระ งานสัญญาจ้าง งานจ้างชั่วคราวและงานรับเหมาอิสระ

แม้ตลาดอันทันสมัยที่มีระดับการจ้างงานสูงก็ให้ความสนใจเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น สหรัฐอเมริกากับหลายทศวรรษของยุคแห่งผู้ประกอบการและพลวัตของกระแสการจ้างงาน หรือความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานในสหราชอาณาจักร อิตาลีและออสเตรเลีย ต่างโหมแข็งสู้การเปิดใจรับโมเดลงานทางเลือก ส่งผลให้เกิดการสร้างงานและเชื้อให้กันทางสู่ตลาดแรงงานที่หลากหลายเส้นทางมากขึ้น¹⁰

เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ และญี่ปุ่นมีความต้านทานต่อ NextGen Work มากกว่า ในขณะที่ประเทศอื่นๆ พังพองใจต่อความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้นทลึงภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ เมื่อเร็วๆ นี้ การปฏิรูปตลาดแรงงานของสเปนได้ลดค่าแรงและเพิ่มความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ซึ่งช่วยสร้างงานจำนวนมาก ส่งผลให้สเปนมีระบบเศรษฐกิจที่โตเร็วที่สุดในยุโรป¹¹ อิตาลีกำลังมุ่งเป้าไปที่การปฏิรูปเช่นเดียวกัน และในฝรั่งเศส **ประธานาธิบดีมาครงได้วางเป้าหมายการปฏิรูปตลาดแรงงานไว้เหนือแผนงานด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม**

ดังนั้น จึงจับตามองพื้นที่นี้ไว้ให้ดี เพราะ NextGen Work สามารถเติบโตและช่วยลดการว่างงาน โดยเฉพาะในหมู่คนอายุน้อย ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของแรงงาน แก้ปัญหาการขาดแคลนทักษะและช่วยลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม **ไม่ใช่เฉพาะคนทำงานที่เลือก NextGen Work แต่ผู้นำทางธุรกิจและการเมืองต่างก็เห็นคุณค่าของสิ่งนี้**

⁹ Analysis of ManpowerGroup and CIA World Factbook population data.

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

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

ทำไมต้องเลือก NEXTGEN? รายได้ อาชีพและประสิทธิภาพในการควบคุม

ในช่วงเวลาต่างๆ ของชีวิต คุณเริ่มต้องการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันไป **ร้อยละ 87 ของผู้คนจะพิจารณา NextGen Work เป็นงานต่อไปหรืองานในอนาคตของพวกเขา และความต้องการที่มีต่อ NextGen Work ได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง** ทั้งนี้ ก้าวฮิว งานเรอกราวได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8 เป็นร้อยละ 14 ระหว่างปี 2527-2559 ส่วนในสหรัฐอเมริกา อัตราส่วนได้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 56 ตั้งแต่ปี 2548-2558¹² และยังคงเติบโตต่อเนื่อง **วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงและประชากรที่เข้าสู่วัยชราหมายถึงผู้คนทำงานช้าลงและยอมรับผิดชอบในการดูแลระยะเวลายาวนานขึ้น** การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกำลังพลิกความต้องการทางทักษะ และการอุปโภคบริโภคที่เติบโตขึ้นสะท้อนมาหมายความว่าผู้คนคาดหวังทางเลือก – วิธีการซื้อ ทย ใช้ชีวิตและทำงาน ผู้คนต่างเลือก NextGen Work ด้วยinqwต่างๆ ดังนี้



1 ▶ เพิ่มขึ้นในบัญชี

เหตุผลยอดนิยมที่ผู้คนเลือก NextGen Work คือ**การหาเงินพิเศษการรายได้เสริมและการทำสิ่งที่พวกเขาเลือกเอง** ร้อยละ: 65 ของครัวเรือนในประเทศพัฒนาแล้วมีรายได้ทำเต็มในปี 2557 เมื่อเทียบกับปี 2548 และเมื่อภาวะเศรษฐกิจถดถอย การใช้เครื่องจักรกลและพาวลิตที่ส่งผลกระทบต่ออีกางทั่วโลก¹³ ผู้หญิงจึงหันมาเลือก NextGen Work เพื่อหารายได้เสริมมากกว่าผู้ชาย (ร้อยละ: 39 ต่อร้อยละ: 37) และคนยุคมิลเลนเนียลอายุน้อย (18-24 ปี) มักเลือก NextGen Work เพื่อเพิ่มรายได้ให้ตนเอง สำหรับหลายๆ คน NextGen Work ก็คือเงินเสริมพิเศษแก่เงินเดือน เงินออมหรือเงินบำนาญ ดังนั้น ผู้คนจะได้มาซึ่งเวลาและปัจจัยเพื่อทำสิ่งที่พวกเขาให้ความสำคัญมากที่สุดได้ ในขณะที่อีกหลายๆ คน NextGen Work ได้เอื้อให้พวกเขาใช้ทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการเพื่อหารายได้มากขึ้น จากงานสัญญาจ้างที่ต้องอาศัยทักษะระดับสูง

2 ▶ พัฒนาทักษะของตนเอง

เหตุผลยอดนิยมอันดับสองที่ผู้คนเลือก NextGen Work คือ**การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ** **ร้อยละ 80 ของคนทำงาน NextGen Work มองว่างานคือสถานที่ที่จะได้เรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ** ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโดยการผลิตแบบดั้งเดิมของธุรกิจ การฝึกอบรมระหว่างงานหรือการเรียนรู้ด้วยอาชีพประสบการณ์จากการลงมือทำ สำหรับคนส่วนใหญ่ งานคือสถานที่ที่พึ่งปรารถนาและช่วยพัฒนาทักษะ **ในระหว่างการปฏิวัติทักษะ เมื่อร้อยละ 40 ของผู้จ้างงานไปลงบรรทัดฐานบุคคลที่มีทักษะที่พวกเขาต้องการ และร้อยละ 65 ของงานที่คนยุคมิลเลนเนียลอายุน้อย (18-24 ปี) จะทำนั้นยังไม่มีในตลาด ส่งผลให้การรับเอาทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ มีความสำคัญในการรักษาการทำงานไว้มากกว่าที่เคยเป็นมา¹⁴** คนยุคมิลเลนเนียลที่มีวุฒิสูงกว่า (25-34 ปี) เชื่อว่าพวกเขาเลือก NextGen Work เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ มากกว่าเมื่อเทียบกับคนยุคอื่น ผู้ชายให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิง มักเลือก NextGen Work เพื่อสร้างสมดุลของเวลาและเพิ่มองคาหนากอื่นๆ เสริม นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะยังมีส่วนช่วยคนร้อยละ 19 ที่รู้สึกว่ NextGen Work เป็นทางเลือกเดียวที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานและต่อ ยอดทางเลือกในอนาคต



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

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

¹⁴ Talent Shortage Survey 2016-2017, ManpowerGroup, (2016).



3 ► จัดสมดุลเวลาส่วนตัว บริหารชีวิตที่ลงตัว

เส้นแบ่งระหว่างชีวิตที่บ้านและที่ทำงานกำลังค่อยๆ เลือนหาย ผู้คนจึงมักเลือกโมเดลงานที่ยืดหยุ่นและเชื่อให้พวกเขาสามารถจัดการและสนุกกับ One Life ได้ง่ายขึ้น เกือบร้อยละ 40 ของคนกล่าวว่า ความยืดหยุ่นของตารางชีวิต โดยเฉพาะลาเริ่มและเลิกงานที่ยืดหยุ่น ตลอดจนการที่พวกเขาสามารถทำงานที่บ้านได้ คือหนึ่งในสามปัจจัยหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพการงาน¹⁵ แต่สำหรับหลายๆ คน ความสามารถในการจัดสมดุลความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งต่างๆ จะสร้างความเปลี่ยนแปลงระหว่างการทำงานได้หรือไม่ ทั้งชายและหญิงที่มีอายุระหว่าง 25-39 ปีมักเลือก NextGen Work เพื่อพวกเขาจะได้ช่วยเหลือกับครอบครัวได้มากขึ้น และในขณะที่ประชากรที่กำลังเข้าสู่วัยชราได้เพิ่มความต้องการของบริการด้านการดูแลสุขภาพจำนวนพ่อแม่สูงอายุที่ดูแลหลายๆ ก็กำลังเพิ่มขึ้นเช่นกัน พ่อแม่สูงอายุจำนวนถึงเจ็ดล้านคนในสหรัฐอเมริกาอยู่อาศัยกับลูกหลาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2543 ถึงร้อยละ 22 และในจำนวนนั้น ร้อยละ 40 หรือ 2.7 ล้านคนก็คือผู้ดูแลหลักของผู้สูงอายุเหล่านี้¹⁶

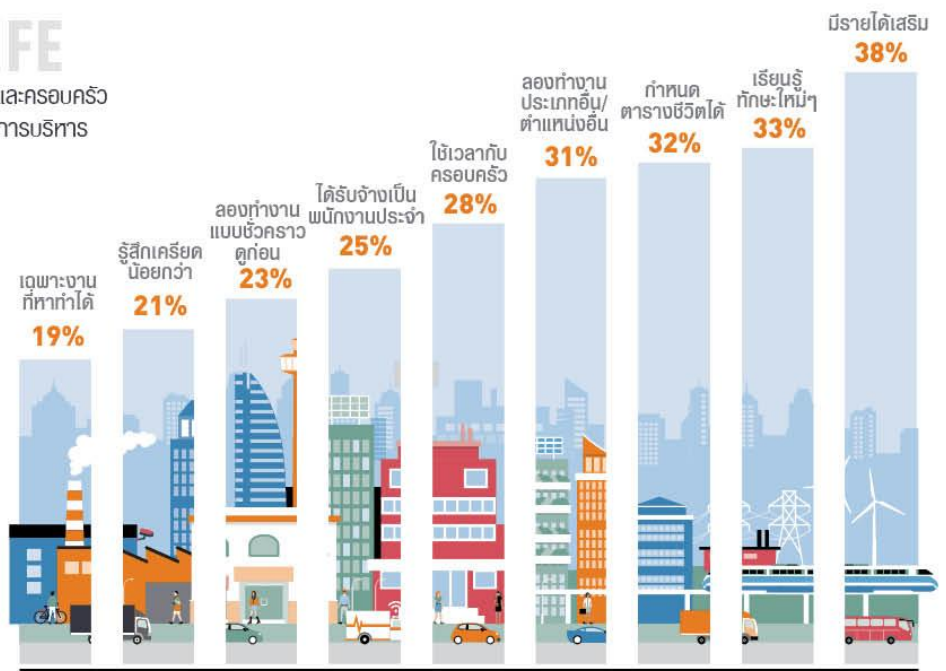


ONE LIFE

การบูรณาการงานและครอบครัว และความยืดหยุ่นในการบริหาร

เหตุผลที่ผู้คนเลือก NextGen Work

NextGen Work เชื่อให้คนทำงานมีรายได้เสริมในระยะสั้นๆ ได้มอบอิสรภาพ ในการรับบทบาทต่างๆ ในชีวิตและสามารถพัฒนาทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการในตลาดเพื่อรักษาโอกาสในการได้รับการจ้างงานได้มากขึ้นในระยะยาว ผู้คนสามารถกำหนดได้ว่าพวกเขาจะทำงานที่ใด เมื่อไรและอย่างไร ส่งผลให้ความตึงเครียดลดลงและเพิ่มความยืดหยุ่นของความสุขของชีวิต



¹⁵ "Work, for Me: Understanding Candidate Demand for Flexibility," ManpowerGroup Solutions (2017).

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

สุขภาวะของงาน

การค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวได้เปลี่ยนจากสิ่งที่เป็นไปไม่ได้หรือความสับสนที่ทำให้รู้สึกผิดเป็นปัจจัยสนับสนุนกันทุกวันนี้นี้ ธุรกิจทางต้นสุขภาวะ: ความแข็งแรงและการพัฒนาส่วนกำลังงาน¹⁷ [บันทึกความหมายที่ชัดเจนไว้ว่าคนยุคมิลเลนเนียลให้คุณค่ากับเวลาส่วนตัว](#) แต่ถึงกระนั้น สิ่งที่ได้ผลดีกับคนยุคหนึ่งก็อาจได้ผลกับคนอื่น ๆ ด้วย คนยุคมิลเลนเนียลอายุมาก (25-34 ปี) เป็นคนรุ่นที่มีแนวโน้มจะเลือก NextGen Work มากที่สุด เนื่องจากเครียดน้อยกว่าและแจ้งให้พวกเขาใช้เวลากับครอบครัวมากกว่า **ทุกสิ่งล้วนมีค่าเท่ากันในวิถีที่คนทั้งสองเพศ ต้องการบริการความเครียดรักษามลกับครอบครัว แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการเงินไว้ทำสิ่งที่มีความสุขกับครอบครัวสร้างเสริมทักษะของตนเพื่อมีรายได้มากขึ้น**

ความสบายใจ



มากกว่าหนึ่งในห้าของหญิงและชายเลือก NEXTGEN WORK ด้วยความตั้งใจเครียดที่น้อยกว่า

♀ 22% | 21% ♂

ความยืดหยุ่นของผู้ชายและผู้หญิง



กลุ่มผู้ชายและกลุ่มผู้หญิงในจำนวนเท่าๆ กัน เลือกการทำงานแบบ NEXTGEN WORK เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น

♀ 29% | 29% ♂

เงื่อนไขของผู้หญิง



ผู้หญิงต้องการอำนาจในการกำหนดตารางเวลามากกว่าผู้ชายเล็กน้อย

♀ 35% | 33% ♂

เมื่อพูดถึงคนรุ่นฉันทัน: คนทำงานอายุมากมักให้คุณค่ากับเป้าหมายสูงและสมดุล แต่สำหรับคนยุคมิลเลนเนียล มันเป็นเรื่องของทักษะทักษะและทักษะ

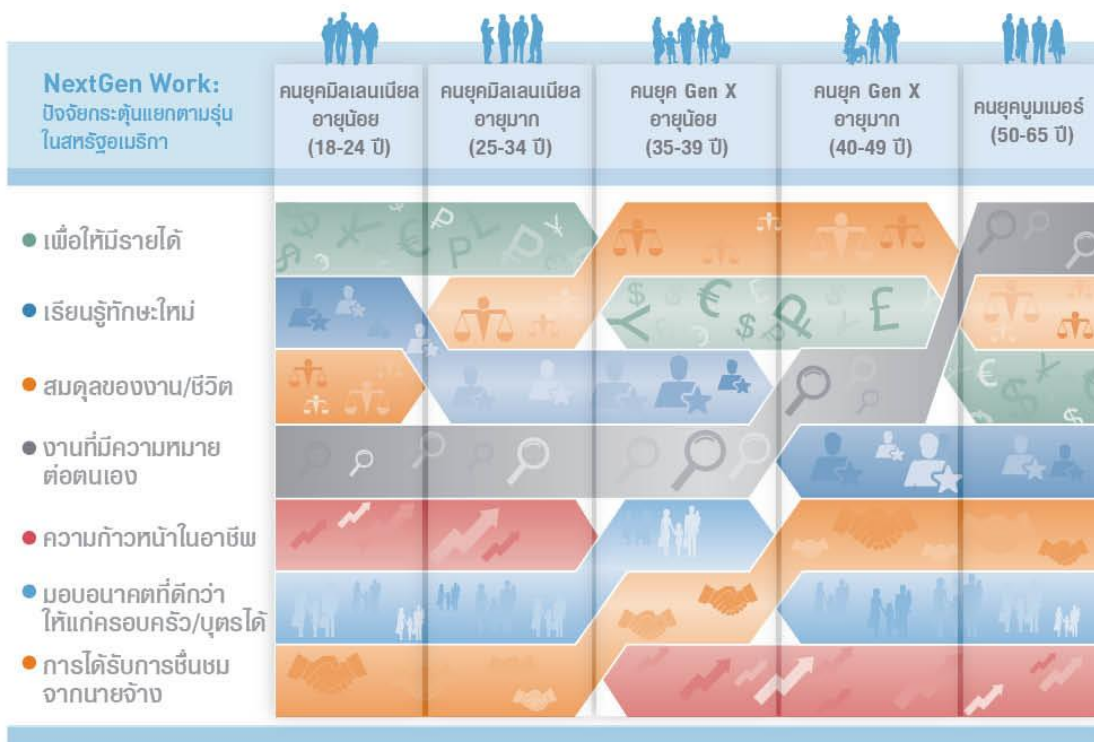
ทุกวันนี้ ผู้บริโภคคาดหวังกับการอุปโภคบริโภค: การจัดส่งในวันเดียวกัน ร้านค้าปลีกที่เปิดตลอด 24-7 สื่อที่เลือกให้นำเสนอบนแพลตฟอร์ม แต่ไม่เดาเอาชีพแบบดั้งเดิมยังคงเป็นชนิดครอบครัวและชีวิตส่วนตัวของ **คนทำงานเปลี่ยนไปตามเวลา พวกเขาถึงเปลี่ยนลำดับความสำคัญด้านอาชีพตามโดยรับวิถีเวลาและสถานที่ทำงานของพวกเขา** สำหรับบางคน สิ่งนี้อาจต้องแลกกับความยืดหยุ่น ความมั่นคงและผลประโยชน์ พ่อแม่อายุน้อยอาจเลือกทำงานเฉพาะในช่วงที่โรงเรียนของลูกเปิดเทอม โดยยอมรับค่าจ้างที่น้อยกว่า แต่มีเวลาดูแลลูกมากขึ้น ผู้ที่เกษียณแล้วอาจเลือกทำงานนอกเวลาในอาชีพซ้ำเติม ได้รับเงินบำนาญมากขึ้นและรู้สึกกดดันน้อยกว่า และคนยุคมิลเลนเนียล เช่น ผู้รับเหมางานด้าน IT ที่มีทักษะด้าน Java อาจเลือกงานที่มีอัตราจ้าง 800 เหรียญต่อชั่วโมงในตอนี้ แต่เมื่อพวกเขาเลิกงาน ที่มีเงินเดือนตายตัวและเงินบำนาญดูตกทุนมีกลายเป็นสิ่งสำคัญ

ชวติหรือ? NextGen Work ไม่ใช่งานที่เครียดด้วย **ร้อยละ 95 ของคนยุคมิลเลนเนียลอายุน้อย (18-24 ปี) เปิดใจต่อวิธีการทำงานลักษณะนี้ และคนยุคบูมเมอร์ก็พอใจเข้าหากรณีการทำงานนี้ โดยร้อยละ 80 ของคนในช่วงวัย 50 ปีกล่าวว่าพวกเขาเปิดใจให้แก่ NextGen Work เช่นกัน**

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

ทัศนคติแยกตามอายุ: คุณจะมีจรรยา NextGen Work หรือไม่?

- 95%
คนยุคมิลเลนเนียลอายุน้อย (18-24 ปี) สิ่งใหม่ต่อตลาดแรงงานและต้องการความก้าวหน้าแบบฉับไว – พวกเขาให้ความสำคัญค่าจ้าง การเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ พวกเขาของ NextGen Work ว่าเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพวกเขาเติบโตข้างหน้าและเติบโตขึ้น **เมื่อถึงช่วงอายุ 20 ตอนปลาย กว่าร้อยละ 60 ของคนยุคมิลเลนเนียลล้วนแต่เคยผ่านงานในจำนวนเท่ากับที่คนส่วนใหญ่ในรุ่นพ่อแม่ของพวกเขาได้ทำมาตลอดชีวิต**
- 93%
คนยุคมิลเลนเนียลอายุมาก (25-34 ปี) มักมีแรงกระตุ้นจากความก้าวหน้าในอาชีพและการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่พวกเขาจะเริ่มให้ความสำคัญและงานที่มีความหมายเกือบเท่ากับค่าจ้าง
- 90%
คนยุค Gen X อายุน้อย (35-39 ปี) ส่วนใหญ่มุ่งเน้นสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยบางคนอาจเลือกที่จะไม่ก้าวหน้าต่อไปในเส้นทางสายอาชีพ แต่ในขณะที่เดียวกันได้หันมาให้ความสำคัญกับครอบครัวและมีการสื่อสารเมื่อเลิกงาน
- 83%
คนยุค Gen X อายุมาก (40-49 ปี) ให้ความสำคัญมากขึ้นกับงานที่มีความหมายและหารได้รับการยกย่องจากนายจ้าง ในขณะที่ค่าจ้าง การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และความสามารถในการดูแลบุตรได้ลดความสำคัญลง
- 80%
คนยุคบูมเมอร์ (50-65 ปี) มักรู้สึกมีพลังอีกครั้ง: ด้วยประสบการณ์ทำงานที่โชกโชนและการครอบครัวที่น้อยลง พวกเขาเลือกทำงานในสายอาชีพเดิม บางคนทำเพื่อความเพลิดเพลิน ในขณะที่บางคนทำเพื่อเงินบำนาญอดออม พวกเขาให้ความสำคัญกับคุณภาพมากขึ้น – พวกเขาต้องการการยอมรับในงานที่พวกเขาทำได้ ซึ่งเป็นงานที่มีความหมาย



ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาจบใหม่ที่พยายามเข้าสู่ตลาดแรงงาน คนทำงานระดับบริหารที่พยายามรักษาสมดุลในการดูแลลูกน้อย ลูกในวัยรุ่น หรือสมาชิกครอบครัวสูงวัย พวกคุณต่างต้องการอาชีพที่ตอบสนองความต้องการของคุณในเวลาที่คุณทำเพื่อเลี้ยงชีพแบบเต็มที่ การได้รับการยกย่องและเป้าหมายไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับคนยุคมิลเลนเนียล คุณไม่เคยเท่ากันไปสำหรับการอยู่อาศัยตัวคนเดียวและการได้รับการยกย่องเพื่อเปลี่ยนโลกใบนี้ พวกคุณวัยต่างเลือก NextGen Work



GigResponsibly

การผสมผสานที่ดีที่สุด: โมเดลใหม่สำหรับ #GIGRESPONSIBLY

มอนทอกทางสู่ตลาดแรงงาน งบประมาณของการแนะนำด้านอาชีพ เพิ่มรายได้ เสริมบทบาท
 เชื้อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานแก่ผู้คนและธุรกิจ มอนสมดลให้แก่ชีวิตและงานเพื่อ
 ความยั่งยืนในอาชีพ มันเพราะความสามารถในการเรียนรู้ เตรียมคนทำงานให้พร้อมต่อการ
 แทรกแซงของเทคโนโลยี ตลอดจนการใช้เครื่องจักรกลและโลกาภิวัตน์ พัฒนาก้าวหน้าเป็น
 ที่ต้องการของตลาดผ่านงานที่ทำ สิ่งนี้คือเหตุผลที่ผู้คนเลือก NextGen Work และเป็น
 เหตุผลที่ผู้นำธุรกิจและผู้นำกำหนดนโยบายต้องประสานความร่วมมือเพื่อนบรรลุสมดุระหว่าง
 ความยืดหยุ่นและความรับผิดชอบ **ผลประโยชน์ที่ครั้งหนึ่งเคยผูกกับตำแหน่งงาน
 ก็จำเป็นสำหรับ NextGen Work เช่นกัน เพราะอาจนำมาใช้กับการประกอบ
 อาชีพหลายอาชีพพร้อมกันได้** ไม่ว่าจะเป็นการออกใบรับรอง เงินบำนาญ เงิน
กนอบรมและอื่นๆ ผู้นำต้องสนับสนุน ไม่ใช่ขัดขวางการทำงานแบบ NextGen Work และ
 ต้องต้อนรับสิ่งที่ผู้คนต้องการ คนทำงานกำลังทำงานด้วยวิธีที่แตกต่างกัน และวิธีการทำงาน
 ใ้สำเร็จก็กำลังเติบโต ทุกสายกำลังจับจ้องไปที่สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส
 และอีกหลายๆ ประเทศที่กำลังรับเอา NextGen Work เข้ามาปฏิบัติ ^{18 19 20} Now is the
 time for NextGen Work.

**ถึงเวลาแล้วที่จะประสานทางเลือกระหว่างความยืดหยุ่นของโมเดลการทำงาน
 แบบใหม่เข้ากับความมั่นคงของงานแบบดั้งเดิม ถึงเวลาของ #GigResponsibly
 แล้ว และตอนนี้ก็เป็นเวลาของ NextGen Work**



¹⁸ Szu Ping Chan, "Matthew Taylor defends zero-hours deals but paves way for employment tribunal shake-up," The Telegraph, (July 11, 2017).
¹⁹ Seth Harris and Alan Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work," The Hamilton Project (December 2015)
²⁰ Leigh Thomas, "Workers wanted - French jobs unfilled despite high unemployment," Reuters, (May 30, 2017).

เกี่ยวกับแมนพาวเวอร์กรุ๊ป (MANPOWERGROUP)

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) เป็นบริษัทผู้ให้บริการโซลูชันการบริการกำลังคนชั้นนำระดับโลกที่ได้ช่วยองค์กรต่างๆ เปลี่ยนผ่านองค์กรในโลกแห่งการทำงานที่หมุนอย่างรวดเร็วทุกวัน โดยการจัดทำ วิศวกรฯ พืชนและ
บริการคนที่มีความสามารถให้ประสบความสำเร็จ เราพัฒนาวัฒนธรรมโซลูชันให้ลูกค้ากว่า 400,000 ราย และ
เชื่อมโยงผู้คนกว่า 3 ล้านคนเข้าทำงานที่มีความหมายและยั่งยืนในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ครอบคลุมทุกชั้นชนหลากหลาย
และ ManpowerGroup® Solutions ล้วนสร้างคุณค่าที่มากขึ้นอย่างมหาศาลสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียลูกค้า
ในกว่า 80 ประเทศและเขตการปกครองต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องบนถนนเกือบ 70 ปี และในปี 2560 นี้
แมนพาวเวอร์กรุ๊ปได้รับมรดกอยู่ในฐานหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมสูงสุดทั่วโลก (World's Most Ethical Companies)
ต่อเนื่องเป็นปีที่เจ็ด และเป็นหนึ่งในบริษัทที่น่าเชื่อถือที่สุดในโลกโดยฟอร์จูนแมกกาซีน (Fortune's Most Admired
Companies) ตอกย้ำจุดยืนของเราในฐานะแบรนด์ที่ได้รับคะแนนเชื่อถือและมรดกสูงสุดในการอุตสาหกรรม
ศูภิทยาของแมนพาวเวอร์กรุ๊ปในระดับสื่อมวลชนแห่งการทำงานได้ที่เว็บไซต์ www.manpowergroup.com



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

เกี่ยวกับการวิจัย

แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ได้แต่งตั้งบริษัท Three Group ในเดือนพฤศจิกายน 2559 เพื่อทำการวิจัยเชิงปริมาณ
ระดับโลกกับผู้ใหญ่วัยทำงานจำนวน 9,550 คน (18-65 ปี) ใน 12 ประเทศคือ ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส เยอรมนี
อินเดีย ญี่ปุ่น เม็กซิโก เนเธอร์แลนด์ สเปน สวีเดน สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย
พนักงานประจำ พนักงานนอกเวลา ผู้ทำงานอิสระ พนักงานบริษัทตัวแทนจัดหาบุคลากร นักเรียน ผู้เกษียณอายุ
และคนว่างงาน นอกจากนี้ ในเดือนมีนาคม 2560 แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ได้จัดบริษัท Reputation Leaders
ในการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มแบบออนไลน์เกี่ยวกับ NextGen Work โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นพนักงานชั่วคราวจำนวน
75 คนในสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์ และออสเตรเลีย



ถามคิดเห็นของใครกัน NextGen Work?

เข้าร่วมชมรมบนโซเชียล #NextGenWork:



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup

manpowergroup.com/NextGenWork

©2017 ManpowerGroup. All rights reserved.

