

Ημερομηνία:

28 Ιουλίου 2022

Υπεύθυνος επικοινωνίας:

Κάλλια Μυλωνάκη

Τηλ: 210 8114386

e-mail: kallia.mylonaki@pwc.com

Μελέτη PwC “Global Workforce Hopes and Fears”

Η «Μεγάλη Παραίτηση» θα συνεχιστεί καθώς εντείνεται η μισθολογική πίεση

- Ένας τους πέντε εργαζομένους δηλώνει ότι είναι πιθανό να αλλάξει εργοδότη μέσα στο επόμενο 12μηνο
- Περισσότεροι από ένας στους τρεις σχεδιάζουν να ζητήσουν αύξηση, αλλά θεωρούν εξίσου σημαντική την άντληση ικανοποίησης από την εργασία τους
- Οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να ζητήσουν προαγωγή και αύξηση μισθού ενώ αισθάνονται ότι εισακούγονται από τον προϊστάμενό τους, σε αντίθεση με τους ανειδίκευτους
- Το 30% δηλώνει ότι οι εταιρείες τους παρέχουν υποστήριξη για να συνεργάζονται αποτελεσματικά με άτομα που έχουν διαφορετικές απόψεις
- Από εκείνους που υποστηρίζουν ότι η δουλειά τους μπορεί να γίνει εξ' αποστάσεως, το 63% δηλώνει ότι προτιμά κάποιο συνδυασμό εργασίας με φυσική παρουσία και εξ' αποστάσεως εργασίας

Η «Μεγάλη Παραίτηση» θα συνεχιστεί με αμείωτο ρυθμό και το επόμενο έτος, καθώς ένας στους πέντε εργαζομένους αναφέρει ότι είναι πιθανό να αλλάξει εργοδότη μέσα στους επόμενους 12 μήνες. Αυτό προκύπτει από την παγκόσμια έρευνα «Global Workforce Hopes and Fears» που διενήργησε η PwC σε 52.195 εργαζομένους σε 44 χώρες. Πρόκειται για μια από τις μεγαλύτερες έρευνες που έγιναν ποτέ σε παγκόσμιο επίπεδο για το ανθρώπινο δυναμικό. Η έρευνα διαπιστώνει ότι το 35% των ερωτηθέντων σχεδιάζει να ζητήσει από τον εργοδότη του υψηλότερο μισθό τους επόμενους 12 μήνες. Η μισθολογική πίεση είναι υψηλότερη στον τομέα της τεχνολογίας, όπου το 44% των εργαζομένων που ερωτήθηκαν σκοπεύουν να ζητήσουν αύξηση. Τα αντίστοιχα ποσοστά είναι χαμηλότερα στο δημόσιο τομέα (25%).

Μολονότι η αύξηση αποδοχών είναι το κύριο κίνητρο για την αλλαγή εργασίας (71%), η επιθυμία εργασίας από την οποία αντλούν ικανοποίηση (69%) και στην οποία είναι πραγματικά ο εαυτός τους (66%)



συμπληρώνουν τα τρία κορυφαία ζητούμενα για τους εργαζομένους. Σχεδόν οι μισοί (47%) έδωσαν προτεραιότητα στο να μπορούν να επιλέξουν τη τοποθεσία εργασίας τους.

Οι εργαζόμενοι που είναι πιθανό να αναζητήσουν νέο εργοδότη τους επόμενους 12 μήνες αισθάνονται αντίστοιχα λιγότερο ικανοποιημένοι με τον τωρινό εργοδότη τους. Σε σύγκριση με εκείνους που δεν σκοπεύουν να αλλάξουν δουλειά, είναι:

- 14% πιο πιθανό να θεωρούν την τρέχουσα εργασία τους λιγότερο ικανοποιητική
- 11% λιγότερο πιθανό να αισθάνονται ότι μπορούν πραγματικά να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά
- 9% λιγότερο πιθανό να αισθάνονται ότι οι οικονομικές τους ανταμοιβές είναι δίκαιες

Ο κ. **Bob Moritz, Global Chairman του παγκόσμιου δικτύου της PwC**, δηλώνει: «Υπάρχει τεράστια ανάγκη για τις επιχειρήσεις να αναλάβουν περισσότερες δράσεις προκειμένου να βελτιώσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων, έχοντας ταυτόχρονα συνείδηση του κινδύνου πώλωσης, στην περίπτωση που οι ευκαιρίες ανάπτυξης δεν παρέχονται επί ίσους όρους σε όλη την κοινωνία. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι δεν αναζητούν απλώς αξιοπρεπή αμοιβή, θέλουν περισσότερο έλεγχο στον τρόπο εργασίας τους και θέλουν να αντλούν μεγαλύτερη αξία από αυτό που κάνουν. Οι επικεφαλής χρειάζεται να προσαρμοστούν, προκειμένου να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες του σήμερα και αυτές που θα ακολουθήσουν».

Σύμφωνα με την έρευνα, ποσοστό 65% των εργαζομένων συζητά συχνά κοινωνικά και πολιτικά ζητήματα με συναδέλφους, με την αναλογία να είναι υψηλότερη στους νεότερους εργαζόμενους (69%) και εκείνους που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες (73%). Ενώ οι επικεφαλής των επιχειρήσεων μερικές φορές δεν νιώθουν άνετα με το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι φέρνουν στο χώρο εργασίας ζητήματα που εν δυνάμει μπορούν να δημιουργήσουν πώλωση, ο αντίκτυπος είναι καθαρά θετικός. Το 79% όσων συζητούν για κοινωνικά και πολιτικά θέματα στην εργασία ανέφεραν τουλάχιστον μία θετική συνέπεια από αυτό.

Επίσης, η έρευνα έδειξε ότι οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τον αντίκτυπο του εργοδότη τους στην οικονομία, το κλίμα και την κοινωνία. Οι μισοί από αυτούς (53%) θεωρούν ότι είναι σημαντικό ο εργοδότης τους να λειτουργεί με διαφάνεια σε ότι αφορά στον αντίκτυπό του στο περιβάλλον ενώ τα δύο τρίτα (65%) θεωρούν ότι η διαφάνεια αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια είναι εξίσου σημαντική. Αντίστοιχα υψηλό είναι το ποσοστό που ενδιαφέρεται για θέματα διαφάνειας σχετικά με τον οικονομικό αντίκτυπο της επιχείρησης (60%) ενώ ακολουθούν με 54% τα ζητήματα που αφορούν τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

Ο κ. **Bhushan Sethi, Co-Leader του τομέα Global People and Organisation services του παγκόσμιου δικτύου της PwC** δήλωσε: «Το ανθρώπινο δυναμικό που χαρακτηρίζεται από διαφορετικότητα θα φέρει αναπόφευκτα στους χώρους εργασίας διαφορετικές απόψεις σχετικά με σημαντικά κοινωνικά ζητήματα. Οι επικεφαλής πρέπει να εξασφαλίσουν ότι αυτές οι συζητήσεις θα μπορούν να ωφελήσουν τις ομάδες αντί να τις χωρίσουν. Ο ρόλος των εργοδοτών δεν είναι να επιβάλλουν στους εργαζόμενους τι να σκεφτούν, αλλά να τους δώσουν φωνή, επιλογή και να



εξασφαλίσουν ένα ασφαλές περιβάλλον για να μοιραστούν συναισθήματα, να ακούσουν και να μάθουν με ποιο τρόπο αυτά τα ζητήματα επηρεάζουν τους συναδέλφους τους. Οι εργαζόμενοι, ειδικά οι νεότεροι και όσοι ανήκουν σε εθνικές μειονότητες νιώθουν τα οφέλη από τη συμμετοχή σε συζητήσεις που χαρακτηρίζονται από σεβασμό και ανεκτικότητα."

Οι εξειδικευμένοι υπάλληλοι αισθάνονται πιο ενδυναμωμένοι, γεγονός που αυξάνει τις ανισότητες στο χώρο εργασίας

Η έρευνα αναδεικνύει την εικόνα ενός ανθρώπινου δυναμικού το οποίο εμφανίζεται πολωμένο σε διάφορα επίπεδα. Οι γυναίκες έχουν κατά 7% λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες να πουν ότι λαμβάνουν ικανοποιητικές οικονομικές αμοιβές και αντίστοιχα είναι κατά 7% λιγότερο πιθανό να ζητήσουν αύξηση. Οι γυναίκες έχουν επίσης 8% λιγότερες πιθανότητες να ζητήσουν προαγωγή και αυτό το αίτημα είναι πιο πιθανό να μην πραγματοποιηθεί – καθώς οι γυναίκες σε ποσοστό 8% περισσότερο από τους άντρες αισθάνονται ότι δεν εισακούγονται από τους προϊσταμένους τους.

Από την έρευνα προέκυψαν επίσης σημαντικές διαφορές μεταξύ των γενεών, με τους εργαζόμενους που ανήκουν στη Gen Z να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους και δύο φορές πιο πιθανό από τους Baby Boomers να εκφράσουν την ανησυχία ότι η τεχνολογία θα αντικαταστήσει τον ρόλο τους τα επόμενα τρία χρόνια.

Παράλληλα, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες πώλωσης είναι η εξειδίκευση ή μη των εργαζομένων, καθώς καταγράφονται σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε εκείνους που κατέχουν δεξιότητες υψηλής αξίας και εκείνους που δεν κατέχουν. Σύμφωνα με την έρευνα, όσοι κατέχουν δεξιότητες που βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση (29% του δείγματος δηλώνει ότι έχουν δεξιότητες που βρίσκονται σε έλλειψη στη χώρα τους) είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους (70% έναντι 52%), νιώθουν ότι εισακούγονται από τους προϊσταμένους τους (63% έναντι 38%) και τους περισσεύουν χρήματα μετά την εξόφληση των υποχρεώσεών τους (56% έναντι 44%).

Για να καλύψουν αυτό το χάσμα δεξιοτήτων, οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν ότι οι εταιρείες επενδύουν στο υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της αύξησης των μισθών. Αντίθετα, σε μικρότερο ποσοστό αναφέρουν ότι οι επιχειρήσεις επικεντρώνονται στην αυτοματοποίηση των διαδικασιών, την ανάθεση εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) και στην πρόσληψη νέων εργαζομένων.

Ο Κωνσταντίνος Τάκος, Head of People and Change, Consulting, PwC Ελλάδας σημειώνει: «Όλα δείχνουν ότι πρακτικά κανένας οργανισμός δεν θα μείνει πλήρως αλώβητος από τις αλλαγές που συντελούνται, με τους πιο προοδευτικούς να κατανοούν ότι η βασική ικανότητα που πρέπει συνεχώς να δυναμώνουν είναι η προσαρμοστικότητα τους και η εστίασή τους στον ανθρώπινο παράγοντα. Σε αυτόν τον νέο, ψηφιακό κόσμο που αναδύεται, απαραίτητη συνθήκη είναι όλοι να μπορούν να συμμετάσχουν, να μάθουν και να εργαστούν σε θέσεις εργασίας που θα τους καλύπτουν πολλαπλές ανάγκες. Ωστόσο, οι επενδύσεις από τον επιχειρηματικό κόσμο σε νέες δεξιότητες είναι μόνο ένα μέρος μιας «νέας εξίσωσης» για να ορίσουμε το τι εστί επιτυχία. Το άλλο μέρος της εξίσωσης έχει να κάνει με τον επανασχεδιασμό των οργανισμών ο οποίος θα πρέπει να μπορεί να διαχειριστεί υβριδικά μοντέλα εργασίας και να κατανοήσει



πραγματικά μερικές από τις αναγκαίες συνθήκες – π.χ. διαφάνεια και ενσυναίσθηση - για την επιτυχή διαχείριση της αλλαγής».

Από την έρευνα προκύπτει επίσης ότι :

- Το 45% νιώθει ότι η δουλειά τους δεν μπορεί να γίνει εξ' αποστάσεως
- Από εκείνους που υποστηρίζουν ότι η δουλειά τους μπορεί να γίνει εξ' αποστάσεως:
 - Το 63% δηλώνει ότι προτιμά κάποιο συνδυασμό εργασίας με φυσική παρουσία και εξ' αποστάσεως εργασίας - το ίδιο ποσοστό δήλωσε ότι αναμένει από τον εργοδότη του να προσφέρει αυτή τη δυνατότητα, τουλάχιστον για τους επόμενους 12 μήνες
 - Το 26% των εργαζομένων θα προτιμούσε την αμιγώς εξ αποστάσεως εργασία, αλλά μόνο το 18% εκτιμά ότι οι εργοδότες τους είναι πιθανό να υιοθετήσουν αυτό το μοντέλο.
 - Ποσοστό 18% λέει ότι οι εργοδότες τους είναι πιθανό να απαιτήσουν εργασία με αμιγώς φυσική παρουσία, κάτι που προτιμά μόνο το 11% των εργαζομένων.

Μπορείτε να βρείτε την πλήρη έρευνα [εδώ](#).

Τέλος

Σχετικά με την έρευνα

1. Τον Μάρτιο του 2022, η PwC πραγματοποίησε έρευνα μεταξύ 52.195 ατόμων που εργάζονται ή δραστηριοποιούνται ενεργά στην αγορά εργασίας. Το δείγμα σχεδιάστηκε για να αντικατοπτρίζει μια σειρά κλάδων, δημογραφικών χαρακτηριστικών και τύπων εργασίας. Το δείγμα χωρίστηκε σε 44 χώρες και γεωγραφικές περιοχές και τα μεγέθη του δείγματος τέθηκαν σε αναγωγή ώστε να αντικατοπτρίζουν το μερίδιο κάθε χώρας ή περιοχής στο παγκόσμιο ΑΕΠ. Τα επιμέρους κοινά κυμαίνονται από 5.000 έως 250 άτομα με μέσο μέγεθος δείγματος ανά περιοχή περίπου τα 1.200.

2. Οι ηλικιακές ομάδες στην έρευνα κατηγοριοποιούνται ως Gen Z (ηλικίες 18-25), Millennials (ηλικίες 26-41), Gen X (ηλικίες 42-57) και Baby Boomers (ηλικίες 58-76).

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 159 χώρες με περισσότερα από 295.000 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.

© 2022 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων