

Studiu EY: Schimbare majora pe piața muncii - 43% dintre angajați dispuși sa renunțe la locul actual de munca pentru un salariu mai mare, condiții mai bune și flexibilitate



Schimbare majora în echilibrul de putere de pe piața muncii - balanța începe sa se încline, din nou, catre angajat - doua cincimi (43%) dintre respondenți declara ca sunt dispuși sa renunțe în urmatoarele 12 luni la locul de munca actual, pe fondul unei inflații în creștere, o piața a forței de munca în scadere și o creștere a locurilor de munca care ofera flexibilitate.

Practic, vorbim despre o creștere semnificativa – în 2021, doar 7% dintre angajați au declarat ca sunt dispuși sa plece. Acestea sunt principalele concluzii ale sondajului global EY -Reîntoarcerea la munca. Noile condiții de anul acesta. Angajații sunt determinați sa întreprinda o mutare în principal din dorința de a obține un salariu mai mare, dar și oportunități de cariera mai bune sau munca flexibila.

Studiul "[Reîntoarcerea la munca. Noile condiții](#)" arata ca, pe masura ce multe țari ies din pandemia COVID-19, angajații câștiga o influența semnificativa asupra angajatorilor și ca „lista de dorințe” pe care le au de la potențialii angajatori se schimba. Astfel, sondajul EY - unul dintre cele mai mari de acest gen, care analizeaza opiniile a peste 1.500 de lideri de afaceri, peste 17.000 de angajați din 22 de țari și 26 de sectoare industriale, vorbește despre un procent important dintre angajați (42%) care spun ca sunt necesare creșteri salariale pentru a aborda fluctuația personalului, opinie cu care doar 18% dintre angajatori sunt de acord. Și în ceea ce privește revenirea la birou, studiul arata o opoziție clara între ceea ce își doresc angajatorii și ceea ce sunt dispuși sa faca angajații. Astfel, 22% dintre angajatori anunța ca își doresc ca angajații sa revina la birou cinci zile pe saptamâna; în schimb angajații, într-o proporție covârșitoare, de 80%, declara ca își doresc sa lucreze de la distanța cel puțin doua zile pe saptamâna.

Claudia Sofianu, Partener, Liderul departamentului Impozit pe venit si contributii sociale, EY România: „Pe parcursul pandemiei, interesul prioritar al candidatilor atunci când își cautau o slujba noua sau al angajatilor în pastrarea locului de munca existent a migrat de la stabilitatea angajatorului, la actualizarea/ transformarea pachetului de beneficii si, ulterior, la flexibilitatea muncii. Acest ultim sondaj arata ca, pe masura ce angajatorii au oferit în ultimii 2 ani din ce în ce mai multe modalitati flexibile de lucru, salariile mai mari reprezinta acum cea mai mare motivație pentru schimbarea locului de munca, în special având în vedere inflația în creștere și rolurile neocupate disponibile.”

Salariul mai mare bate dezvoltarea profesionala. Principala motivație pentru angajații în cautarea unor noi locuri de munca, potrivit sondajului, este acum dorința de a obține un salariu mai mare. Cu o inflație record în multe țari din lume, mai mult de o treime dintre cei care prospecteaza piața (35%) spun ca au ca obiectiv principal o creștere a salariului, în vreme ce 25% dintre ei spun ca își doresc o creștere profesionala. Aranjamentele flexibile de lucru – care au fost de departe unul dintre cei mai importanți factori în mobilitatea angajaților, conform

sondajului de anul trecut – și-au pierdut tracțiunea. Astfel, doar 19% dintre angajați caută flexibilitate la un nou loc de muncă, în timp ce 17% spun că ceea ce i-ar determina să se mute ar fi beneficiile care promovează sănătatea și starea de bine la birou. Dacă privim răspunsurile primite și din unghiul vârstei respondenților, am vedea că angajații generației Z și milenialii din SUA sunt cei cu cea mai mare probabilitate de a renunța la locul de muncă în acest an (53%), în vreme ce, o analiză prin prisma sectoarelor în care activează respondenții ne arată că cei mai dornici de plecare sunt angajații din tehnologie și hardware – 60%.

Se schimbă percepția asupra culturii companiei, dar și asupra productivității. Interesant este că dorința angajaților de a cauta noi roluri persistă, în ciuda faptului că aceștia au opinii relativ optimiste privind cultura companiei. Numarul angajaților care vad îmbunătățiri în cultura organizației lor a crescut de la începutul pandemiei COVID-19 de la 48%, la 61%. Pe de altă parte, însă, a scăzut încrederea angajatorilor în cultura companiei - de la 77%, la 57%. În plus, în timp ce angajații cred că noile moduri de lucru au crescut productivitatea, încrederea companiilor în propria productivitate este erodată de creșterea cifrei de afaceri – doar 32% dintre angajatori spun că au reușit să sporească productivitatea și cultura, prin munca hibridă și investiții în facilități și tehnologie la locul de muncă.

Cresc decalajele de competențe. 58% dintre respondenții angajatori sunt de acord că este important să existe o strategie pentru a alinia resursa umană și abilitățile cu nevoile viitoare ale afacerii, iar 74% spun că sunt pregătiți să angajeze angajați din alte țări și să le permită să lucreze de oriunde, dacă abilitățile lor sunt critice sau limitate. Puțin mai mult de o cincime dintre respondenții din partea angajatorilor (21%) consideră că îmbunătățirea oportunităților de a dezvolta competențe le va ajuta și la realizarea cifrei de afaceri.

În concluzie, flexibilitatea și munca hibridă sunt noua normalitate, așa cum anticipam încă de anul trecut. Angajaților nu le mai este frică să-și parasească locurile de muncă pentru a profita de oportunitățile extinse de carieră și au rupt ecuația dintre salariu și rol, punând presiune pe piața muncii. Cu toate acestea, angajatorii sunt reticenți în a reseta salariile și oportunitățile de carieră pentru a reține angajații, fiind îngrijorați, la rândul lor, de creșterea inflației/ a costului forței de muncă și a complexității structurilor organizaționale vechi.