

Studiu EY: Schimbare majoră pe piața muncii – 43% dintre angajați dispuși să renunțe la locul actual de muncă pentru un salariu mai mare, condiții mai bune și flexibilitate

Schimbare majoră în echilibrul de putere de pe piața muncii – balanța începe să se încline, din nou, către angajat – două cincimi (43%) dintre respondenți declară că sunt dispuși să renunțe în următoarele 12 luni la locul de muncă actual, pe fondul unei inflații în creștere, o piață a forței de muncă în scădere și o creștere a locurilor de muncă care oferă flexibilitate.

Practic, vorbim despre o creștere semnificativă – în 2021, doar 7% dintre angajați au declarat că sunt dispuși să plece. Acestea sunt principalele concluzii ale sondajului global EY – *Reîntoarcerea la muncă. Noile condiții de anul acesta*. Angajații sunt determinați să întreprindă o mutare în principal din dorința de a obține un salariu mai mare, dar și oportunități de carieră mai bune sau munca flexibilă.

Studiul „[Reîntoarcerea la muncă. Noile condiții](#)” arată că, pe măsură ce multe țări ies din pandemia COVID-19, angajații câștigă o influență semnificativă asupra angajatorilor și că „lista de dorințe” pe care le au de la potențialii angajatori se schimbă. Astfel, sondajul EY – unul dintre cele mai mari de acest gen, care analizează opiniile a peste 1.500 de lideri de afaceri, peste 17.000 de angajați din 22 de țări și 26 de

sectoare industriale, vorbește despre un procent important dintre angajați (42%) care spun că 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 arată o opoziție clară între ceea ce își doresc angajatorii și ceea ce sunt dispuși să facă angajații. Astfel, 22% dintre angajatori anunță că își doresc ca angajații să revină la birou cinci zile pe săptămână; în schimb angajații, într-o proporție covârșitoare, de 80%, declară că își doresc să lucreze de la distanță cel puțin două zile pe săptămână.



Claudia Sofianu, Partener, Liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România: *„Pe parcursul pandemiei, interesul prioritar al candidaților atunci când își căutau o slujbă nouă sau al angajaților în păstrarea locului*

de muncă existent a migrat de la stabilitatea angajatorului la actualizarea/transformarea pachetului de beneficii și, ulterior, la flexibilitatea muncii. Acest ultim sondaj arată că, pe măsură ce angajatorii au oferit în ultimii 2 ani din ce în ce mai multe modalități flexibile de lucru, salariile mai mari reprezintă acum cea mai mare motivație pentru schimbarea locului de muncă, în special având în vedere inflația în creștere și rolurile neocupate disponibile”.

Salariul mai mare bate dezvoltarea profesională. Principala motivație pentru angajații în căutarea unor noi locuri de muncă, potrivit sondajului, este acum dorința de a obține un salariu mai mare. Cu o inflație record în multe țări din lume, mai mult de o treime dintre cei care prospectează piața (35%) spun că au ca obiectiv principal o creștere a salariului, în vreme ce 25% dintre ei spun că își doresc o creștere profesională. 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 căuta noi roluri persistă, în ciuda faptului că aceștia au opinii relativ optimiste privind cultura companiei. Numărul angajaților care văd 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 muncă 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 părăsească 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.