Studiu EY: Salarizarea, bunăstarea și flexibilitatea atrag tensiuni la locul de muncă și mai mult de o treime dintre angajați sunt susceptibili să demisioneze

- **Salarizarea este principala preocupare pentru 35% dintre angajați, în timp ce atragerea și păstrarea talentelor sunt priorități majore pentru angajatori**
- **Mixul între munca la distanță și cea la birou – jumătate dintre angajați nu doresc mai mult de o zi pe săptămână la birou**
- **Încrederea, autonomia și grija angajatorilor faţă de angajaţi reduc cu 40% probabilitatea ca aceştia să demisioneze**

Atragerea și păstrarea talentelor sunt preocupări majore pentru angajatorii din întreaga lume, însă mai mult de o treime (35%) dintre angajați sunt susceptibili să renunțe la locul de muncă în următoarele 12 luni, Generația Z (38%) și milenialii (37%) fiind cei mai predispuși să plece, potrivit studiului EY 2023 Work Reimagined Survey. Sondajul constată o neconcordanță între așteptările și motivațiile angajaților și cele ale angajatorilor, majoritatea (58%) dintre angajatori considerând că încetinirea creșterii economice reduce probabilitatea ca angajații să demisioneze. Mai puțin de jumătate (47%) dintre angajați sunt de acord, iar 22% nu sunt de acord – ceea ce îi face pe angajatori să riște să subestimeze fluiditatea continuă a pieței muncii.

Acest studiu, al patrulea dintr-o serie, a sondat opiniile a

peste 17.000 de angajați și 1.575 de angajatori din 22 de țări și 25 de sectoare industriale la nivel global. Studiul constată că schimbarea raportului de forțe la locul de muncă rămâne în favoarea angajaților, în ciuda încetinirii creșterii economice.

Înaintea pandemiei, 53% dintre toți respondenții credeau că balanța puterii la locul de muncă era deținută de angajatori și doar 24% de angajați. Până în 2022 (mijlocul pandemiei), diferența era de 44% pentru angajatori față de 37% pentru angajați. Astăzi, diferența este de 46% pentru puterea angajatorilor față de 32% pentru angajați.

Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România: *„Recunoaştem şi în Romania acelaşi tip de tensiuni, ca oriunde în lume. Pe de o parte, angajatorii încearcă să găsească cheia rezolvării acestora prin încercări, lecţii extrase din greşeli, dar şi consultări constante cu angajaţii lor. Pe de altă parte, dinamica pietei muncii impune, la fel de mult ca în ultimii ani, nu doar ca angajatorii să fie atenţi la nevoile angajaţilor, ci şi să anticipeze schimbarea priorităţilor acestora”.*

Factori de respingere și de atracție

În concordanță cu sondajul de anul trecut, salariul a rămas principala preocupare a angajaților (35%). Aceasta s-a clasat însă pe locul al treilea în topul preocupărilor angajatorilor, care se concentrează mai mult pe atragerea de noi talente (37%) și pe păstrarea talentelor (34%), ceea ce demonstrează o neconcordanță între priorități la locul de muncă.

Angajatorii riscă, de asemenea, să supraestimeze influența flexibilității ca stimulent pentru a atrage noi talente. Potrivit rezultatelor, 84% dintre angajatori consideră că oferirea de flexibilitate va avea un impact pozitiv asupra capacității lor de a recruta talente, însă doar 63% dintre

angajați sunt de acord. Acest lucru este valabil mai ales pentru angajaţii din domeniul cercetării, a căror muncă se bazează în mod tradițional și în principal pe utilizarea analizei sau a expertizei în domeniu într-un cadru profesional de birou. Flexibilitatea este acum o așteptare de la sine înțeleasă, mai mult de o treime dintre talente dorind să lucreze complet de la distanță.

A apărut un conflict între angajatori și angajaţii din domeniul cercetării în ceea ce privește flexibilitatea și întoarcerea la birou. În timp ce 47% dintre angajatori preferă ca personalul lor să fie la birou două-trei zile pe săptămână, 50% dintre lucrători au declarat că sunt dispuși să vină la birou cel mult o zi pe săptămână.

Cu toate acestea, angajații sunt atrași de activităţile de la birou care sunt centrate pe menținerea legăturii sociale (36%), colaborarea cu colegii (30%) și construirea și menținerea relațiilor (29%). Deși angajații nu vizitează mai frecvent birourile din imobilele de clasă A, care beneficiază de cele mai bune facilități și locații, sondajul constată că investiția în imobile de înaltă calitate este corelată pozitiv cu o serie de rezultate cheie ale forței de muncă, inclusiv cultura, productivitatea și retenția.

Reducerea distanței dintre angajat și angajator

Există un decalaj clar între optimismul angajatorilor și cel al angajaților în ceea ce privește alinierea conducerii cu privire la noile modalități de lucru. În timp ce 73% dintre angajatori sunt de acord că managerii și conducerea sunt aliniați în ceea în privința noilor modalități de lucru (de exemplu, programul de lucru, timpul liber, munca la distanță și munca hibridă), doar 55% dintre angajați sunt de acord.

Cu toate acestea, apare un aspect pozitiv pentru organizațiile care demonstrează calități de leadership empatic. Angajații care raportează niveluri ridicate de încredere, autonomie și

grijă din partea conducerii au de 2,3 ori mai multe șanse de a fi de acord cu faptul că firma lor a gestionat cu succes presiunile externe în ultimii doi ani și au cu 40% mai puține intenții de a demisiona.

Inteligența artificială generativă în noua eră a muncii

În timp ce potențialul inteligenței artificiale generative (GenAI) este încă în curs de realizare, există un impuls tot mai mare și o perspectivă în general pozitivă asupra modului în care tehnologia va avea un impact asupra noilor modalități de lucru, 48% dintre angajați anticipând că GenAI va îmbunătăți flexibilitatea și 84% dintre angajatori utilizând în prezent sau plănuind să utilizeze GenAI în următoarele 12 luni.

Deși atât angajații, cât și angajatorii au clasificat „învățarea și dezvoltarea de noi competențe” ca fiind factorul numărul unu pentru a se asigura că angajații prosperă în noile moduri de lucru, doar 18% dintre angajatori intenționează să ofere cursuri de formare pentru dezvoltarea de competențe în GenAI.