

Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία: 23 Ιουνίου 2022

Επικοινωνία: Κωνσταντίνη Λογοθέτη (+357-22555108) email: konstantina.logotheti@pwc.com

Έρευνα PwC: Θα συνεχιστεί το φαινόμενο της «Μεγάλης Παραίτησης» των εργαζομένων

Το παγκόσμιο ανθρώπινο δυναμικό εμφανίζεται διχασμένο ενώ όσοι υστερούν σε δεξιότητες υστερούν και σε δύναμη στον εργασιακό χώρο

Το φαινόμενο της «Μεγάλης Παραίτησης» των εργαζομένων θα συνεχίσει να υφίσταται και το επόμενο έτος, καθώς ένας στους πέντε εργαζόμενους δηλώνει ότι είναι πιθανό να αλλάξει εργοδότη μέσα στους επόμενους 12 μήνες.

Αυτό ήταν ένα από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας της PwC υπό τον τίτλο «Παγκόσμιο Ανθρώπινο Δυναμικό – Ελπίδες και Φόβοι», στην οποία συμμετείχαν 52,195 εργαζόμενοι από 44 χώρες και περιοχές. Πρόκειται για μια από τις μεγαλύτερες έρευνες για το παγκόσμιο ανθρώπινο δυναμικό που έχουν διενεργηθεί ποτέ. Σύμφωνα με την έρευνα, το 35% των ερωτηθέντων προτίθεται να ζητήσει αύξηση από τον εργοδότη του, εντός των επόμενων 12 μηνών. Η πίεση όσον αφορά τις αμοιβές είναι πιο έντονη στον τομέα της τεχνολογίας, όπου το 44% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα σκοπεύει να ζητήσει αύξηση, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στον δημόσιο τομέα (25%).

Και ενώ η αύξηση του μισθού αποτελεί βασικό κίνητρο για την αναζήτηση άλλης εργασίας (71%), η επιθυμία για μια θέση που προσφέρει ικανοποίηση (69%) μαζί με την επιθυμία να είναι πραγματικά ο εαυτός τους στην εργασία (66%) συμπληρώνουν τα τρία σημαντικότερα στοιχεία που αναζητούν οι εργαζόμενοι. Οι μισοί σχεδόν από τους ερωτηθέντες (47%) δίνουν προτεραιότητα στη δυνατότητα να επιλέξουν τον τόπο εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι που δήλωσαν πως είναι πιθανό να αναζητήσουν νέο εργοδότη κατά τους επόμενους 12 μήνες, δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι από τον σημερινό τους εργοδότη.

Η έρευνα διαπίστωσε επίσης, ότι το 65% των εργαζομένων συζητούν, συχνά ή μερικές φορές, κοινωνικά και πολιτικά θέματα με τους συναδέλφους τους. Το συγκεκριμένο ποσοστό είναι υψηλότερο μεταξύ των νεαρότερων εργαζομένων (69%) και όσων ανήκουν σε εθνικές μειονότητες (73%). Καθώς τα θέματα αυτά αποτελούν ζωντανό στοιχείο της εργασιακής εμπειρίας, αποτελεί καθήκον των εργοδοτών να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο που να εξασφαλίζει τα οφέλη της ανοιχτής συζήτησης, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις αρνητικές επιπτώσεις. Μόλις το 30% των εργαζομένων δηλώνει ότι η εταιρεία τους παρέχει στήριξη η οποία να συντείνει στην αποτελεσματική συνεργασία τους με συναδέλφους που έχουν διαφορετικές απόψεις.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι μισοί εργαζόμενοι (53%) θεωρούν σημαντικό ο εργοδότης τους να τοποθετείται με διαφάνεια όσον αφορά τον αντίκτυπο του στο περιβάλλον, τα δύο τρίτα (65%) αισθάνονται ότι η διαφάνεια σε θέματα υγείας και ασφάλειας είναι ζωτικής σημασίας, ενώ ακολουθεί με μικρή διαφορά η διαφάνεια για τον οικονομικό αντίκτυπο (60%) και οι προσπάθειες στους τομείς της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης με 54%.

Βάσει των ευρημάτων της έρευνας, οι γυναίκες παρουσιάζουν 7% λιγότερες πιθανότητες σε σχέση με τους άνδρες να δηλώσουν ότι λαμβάνουν μια δίκαιη οικονομική ανταμοιβή, και ταυτόχρονα 7% λιγότερες πιθανότητες να ζητήσουν αύξηση. Επίσης, παρουσιάζουν 8% λιγότερες πιθανότητες να ζητήσουν προαγωγή, αίτημα το οποίο είναι πιο πιθανό να πέσει στο κενό, αφού συγκριτικά με τους άνδρες, είναι κατά 8% λιγότερο πιθανό να αισθάνονται ότι ο προϊστάμενός τους τις ακούει. Σημαντικές

είναι και οι διαφορές μεταξύ γενεών, με τους εργαζόμενους της γενιάς Z να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους και να έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τους Baby Boomers να ανησυχούν ότι η τεχνολογία θα αντικαταστήσει τον ρόλο τους τα επόμενα τρία χρόνια.

Τέλος, το 45% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν μπορεί να κάνει τη δουλειά του εξ αποστάσεως. Από όσους όμως δήλωσαν ότι η δουλειά τους *μπορεί* να γίνει εξ αποστάσεως:

- Το 63% προτιμά έναν συνδυασμό φυσικής παρουσίας και τηλεργασίας - το ίδιο ποσοστό αναμένει από τον εργοδότη του να προσφέρει αυτό το υβριδικό μοντέλο εργασίας τουλάχιστον για τους επόμενους 12 μήνες
- Το 26% των εργαζομένων θα προτιμούσε να εργάζεται αποκλειστικά εξ αποστάσεως, ωστόσο μόνο το 18% δηλώνει ότι ο εργοδότης του είναι πιθανό να υιοθετήσει αυτό το μοντέλο
- Ακόμη, ποσοστό 18% δηλώνει ότι ο εργοδότης του είναι πιθανό να απαιτήσει εξ ολοκλήρου φυσική παρουσία, ένα μοντέλο που προτιμά μόλις το 11% των εργαζομένων.

Διαβάστε ολόκληρη τη μελέτη με τα ευρήματα της έρευνας [ΕΔΩ](#)

###ΤΕΛΟΣ###

Σημειώσεις:

Το περιεχόμενο αυτό προορίζεται για γενική ενημέρωση, και δεν μπορεί να αντικαταστήσει την εξειδικευμένη επαγγελματική συμβουλή.

© 2022 PricewaterhouseCoopers Λτδ. Με επιφύλαξη όλων των νομίμων δικαιωμάτων.

Ο όρος PwC αναφέρεται στην PwC Κύπρου και σε ορισμένες περιπτώσεις πιθανόν να αναφέρεται στο δίκτυο της PwC. Ο κάθε ένας οργανισμός-μέλος αποτελεί ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλώ επισκεφθείτε την ιστοσελίδα www.pwc.com/structure.

Στόχος μας στην PwC Κύπρου, είναι η οικοδόμηση εμπιστοσύνης και η επίλυση των προβλημάτων. Το παγκόσμιο δίκτυο της PwC αποτελείται από περισσότερους από 295,000 ανθρώπους σε 156 χώρες και όλοι μαζί δεσμευόμαστε να προσφέρουμε υψηλή ποιότητα υπηρεσιών όσον αφορά τις Ελεγκτικές & Συμβουλευτικές αλλά και τις Φορολογικές και Νομικές Υπηρεσίες. Μοιραστείτε μαζί μας ότι σας απασχολεί. Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε μας στο www.pwc.com.cy

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνείτε με την κ. Κωνσταντίνα Λογοθέτη (+357-22555108) email: konstantina.logothesi@pwc.com, PwC Κύπρου

Follow us:

