



People at Work 2022: A Global Workforce View

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello



Spis treści

| | |
|-------------------------------------------------|----|
| Streszczenie | 3 |
| Wprowadzenie | 5 |
| Dane i metodologia | 6 |
| Pracownicy chcą zmian | 7 |
| Zadowolenie z pracy i perspektywy na przyszłość | 13 |
| Płaca i świadczenia | 17 |
| Zdrowie psychiczne | 21 |
| Praca zdalna i organizacja życia | 24 |
| Wnioski | 29 |


Workforce View w ujęciu regionalnym

Europa 31





Streszczenie




Od początku pandemii COVID-19 upłynęły już ponad dwa lata, jednak pracownicy i pracodawcy nadal mierzą się z jej konsekwencjami, które zburzyły dawny porządek. Jednocześnie panujące warunki gospodarcze i polityczne są bardzo niesprzyjające, co przejawia się między innymi rosnącą inflacją czy opóźnieniami w łańcuchu dostaw. Połączenie tych wszystkich czynników nakłada na firmy poważne obciążenia, których skutki będą odczuwać przez dłuższy czas. W tym kontekście gwałtownie globalnie zmieniają się nastroje i potrzeby pracowników. Pracodawcy muszą zrozumieć tę sytuację i zachodzące zmiany, aby przyciągać i zatrzymać utalentowanych pracowników, dzięki którym firmy będą silniejsze i bardziej odporne na czynniki zewnętrzne.

Najważniejsze wnioski:



1 Pracownicy chcą zmian: nowe znaczenie gwarancji zatrudnienia i etyki w biznesie



Siedmiu na 10 pracowników (71%) rozważało w tym roku zmianę swojej ścieżki kariery zawodowej. Między innymi przez to, że pandemia COVID-19 skłoniła ich do ponownego przyjrzenia się znaczeniu stałości zatrudnienia. Obecnie dla pracowników ważna jest nie tylko regularna wypłata. Pandemia sprawiła, że ludzie zaczęli w większym stopniu stawiać na jakość swojego samopoczucia i życia prywatnego, przez co nasila się dążenie do bardziej przyjaznych warunków

pracy, w tym większej elastyczności, możliwości pracy zdalnej czy lepszej kultury pracy. Pracownicy wykazują też coraz większe zainteresowanie etyką w biznesie i wartościami, jakimi kieruje się firma. Uwaga, pracodawcy: trzy czwarte (76%) pracowników rozważyłoby zmianę pracy, gdyby okazało się, że w ich firmie istnieje niesprawiedliwa różnica płacowa związana z płcią albo brakuje polityki różnorodności i kultury włączającej.

2 **Zadowolenie z pracy i perspektywy na przyszłość: wysokie oczekiwania pracowników**

Pracownicy zaskakująco pozytywnie wypowiadają się o swojej pracy. Dziewięciu na 10 pracowników (90%) twierdzi, że są zadowoleni z obecnej pracy, choć to zadowolenie mogłoby być wyższe: wielu z nich jest tylko „w miarę zadowolonych”. Perspektywy na przyszłość związane z miejscem pracy również są oceniane dość dobrze, choć nadal nieco gorzej niż przed pandemią. Sporo osób liczy na podwyżkę — ponad sześciu na 10 respondentów (61%) oczekuje, że otrzyma ją w ciągu roku, a trzy czwarte pracowników (76%) jest gotowych o nią poprosić, gdy uznają, że na nią zasługują. Spełnienie żądań płacowych może jednak nie wystarczyć, by zatamować odpływ talentów: nasila się chęć zmiany pracy lub wręcz przebranżowienia, by znaleźć zatrudnienie u pracodawcy bardziej odpornego na wstrząsy ekonomiczne i inne zachwiania koniunktury.

3 **Płaca i świadczenia: wynagrodzenie jest najważniejsze, ale coraz bardziej liczą się też inne czynniki**

Wynagrodzenie jest niezmiennie postrzegane jako najważniejsza składowa zatrudnienia, a dwie trzecie ankietowanych (65%) chciałoby więcej pracować, by więcej zarabiać. Jednocześnie bezpłatne nadgodziny, jakie pracownicy w rzeczywistości wykonują każdego tygodnia, dają łącznie więcej niż równowartość całego dnia roboczego (8,5 godziny): jest to co prawda mniej niż w 2021 roku, ale więcej niż przed pandemią. Przepracowywanie tak

wielu dodatkowych godzin może jednak okazać się na dłuższą metę bezcelowe, ponieważ siedem na 10 osób (71%) chciałoby mieć większą możliwość decydowania o tym, kiedy pracują, w tym na przykład móc rozłożyć cały wymiar czasu pracy na zaledwie cztery dni w tygodniu. Mimo że wynagrodzenie odgrywa kluczową rolę, około połowa ankietowanych zgodziłaby się na obniżkę, jeśli przełożyłoby się to na lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym lub dałoby im gwarancję samodzielnego decydowania o godzinach pracy — nawet jeśli tygodniowy wymiar czasu pracy miałby pozostać bez zmian. Potwierdza to tezę, że pracodawcy mogą być zmuszeni (i chcieć) pójść na kompromis, jeśli chodzi o płacę i inne czynniki, aby dać swoim pracownikom poczucie zadowolenia i spełnienia.

4 **Zdrowie psychiczne: rosnący poziom stresu pogarsza jakość pracy**

Stres związany z pracą sięga krytycznego poziomu — 67% pracowników przyznaje, że odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, co stanowi wzrost w porównaniu z okresem przed pandemią (62%). Ponadto jedna na siedem osób (15%) stresuje się codziennie. Stres w pracy ma niewątpliwie duży wpływ na osiągnięte wyniki, a także na życie osobiste, szczególnie w sytuacji, gdy samopoczucie psychiczne i tak już cierpi z innych powodów związanych z pandemią. Aż 53% respondentów uważa, że ich zły stan psychiczny negatywnie oddziałuje na pracę, co jest zdecydowanie niepożądanym zjawiskiem. Większość pracodawców dokłada wszelkich starań, aby

wspierać swoich pracowników w tym zakresie, oferując dni wolne na poprawę samopoczucia, przerwy w pracy pozwalające zredukować stres i zapewniając doradztwo. Jednak w obliczu tak intensywnej i nieustannej presji wciąż pojawiają się pytania, co jeszcze pracodawcy mogą zrobić, aby zminimalizować czynniki wywołujące stres i ogólnie złagodzić obciążenie.

5 **Praca zdalna i organizacja życia: pracownicy coraz śmielej dokonują wyborów**

Zmuszenie pracowników do powrotu do pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze godzin tam, gdzie nie jest to konieczne, może okazać się zgubne: dwie trzecie respondentów (64%) deklaruje, że w takiej sytuacji rozważyłoby zmianę pracy. Wielu zastanawia się nad zmianą miejsca zamieszkania, a niewielki odsetek już to uczynił. Bezpodstawne okazują się obawy, że pracodawcy nie będą doceniać pracowników zdalnych tak samo jak ich współpracowników pracujących na miejscu. Rzeczywistość pokazuje, że jest wręcz odwrotnie: pracownicy zdalni czują się bardziej doceniani i nagradzani oraz otrzymują lepsze wsparcie pod względem rozwoju zawodowego. Prawie siedem na 10 osób pracujących w tym trybie twierdzi, że są uczciwie wynagradzani za swoje umiejętności i pełnioną rolę, w porównaniu z ich stacjonarnymi odpowiednikami, gdzie taką deklarację składa niecała połowa. W związku z tym pracodawcy, którzy nadmiernie skupiają się na pracownikach zdalnych kosztem pozostałych, powinni jak najszybciej przywrócić równowagę w tej dziedzinie.

Wprowadzenie

Pandemia COVID-19 wywołała istną rewolucję w świecie pracy XXI wieku. Większość osób nie pamięta żadnego innego globalnego zdarzenia, które miało miejsce za ich życia i które w równie dramatyczny sposób zmieniło krajobraz zatrudnienia w wielu krajach, zdominowało działalność gospodarczą i być może na zawsze zmieniło perspektywy pracowników. Ten wstrząs bynajmniej jeszcze nie minął, ale wiadome jest, że nic już nie będzie takie jak wcześniej.

Tegoroczne badanie *People at Work* szczegółowo pokazuje te fascynujące i bezprecedensowe zmiany. W szczególności uwydatnia ono globalną powszechność i spójność niektórych nowych i nasilających się trendów, a jednocześnie podkreśla złożoność i specyficzność sytuacji na szczeblu lokalnym.

Nasze wnioski pokazują, że w czasie, gdy pracodawcy i pracownicy borykają się z nieustającymi zakłóceniami i presją, rekrutacja i utrzymanie pracowników stały się najważniejsze w hierarchii czynników stanowiących o szansach firmy. Wyniki badania prezentują też wpływ, jaki sytuacja ta wywarła na miejsce pracy.

Pakiet oczekiwań pracowników ma teraz zupełnie nowy wymiar. W pracy nie chodzi już wyłącznie o wynagrodzenie i inne świadczenia finansowe oraz dodatki: pracodawcy muszą uwzględniać znacznie szerszy wachlarz czynników, i to w coraz głębszym ujęciu, aby dawać swoim pracownikom poczucie satysfakcji i bezpieczeństwa. Oprócz wynagrodzenia i możliwości awansu ważna jest też równowaga między życiem zawodowym a osobistym, kwestie związane z ogólnym samopoczuciem i posiadaniem rodziny oraz wartości wyznawane przez firmę. Do zyskania (lub stracenia) jest obecnie więcej niż kiedykolwiek wcześniej. Pandemia sprawiła, że pracownicy przeorganizowali swoje priorytety i są skłonni odejść z pracy, jeśli pracodawca nie spełnia ich standardów w różnych kwestiach. Nasuwa się zatem pytanie: czy pracodawcy są w stanie zadowolić pracowników bez uszczerbku dla swoich celów biznesowych?

Odnalezienie się w tej nowej dynamice sił i utrzymanie przy sobie pracowników w okresie radykalnych zmian powinno obecnie stanowić dla pracodawców priorytet. W tym celu muszą zadawać sobie właściwe pytania — w tym między innymi o zmianę nastawienia wśród pracowników — aby lepiej ich zrozumieć, a następnie odpowiednio korygować swoje procesy. Pracodawcy mogą stanąć przed koniecznością podjęcia odważnych decyzji i zmiany założeń, przy czym wiele firm nabrało już w tym zakresie doświadczenia. Nasze badanie powinno wskazać im właściwe tematy oraz kierunek koniecznych zmian.

Dane i metodologia

People at Work 2022: A Global Workforce View to projekt, w ramach którego zbadaliśmy stosunek pracowników do obecnego świata pracy oraz ich oczekiwania i nadzieje związane z miejscem pracy.

ADP Research Institute® w okresie od 1 do 24 listopada 2021 r. przeprowadził ankietę wśród 32 924 pracowników w 17 krajach, w tym wśród 8685 osób pracujących wyłącznie w oparciu o umowy krótkoterminowe (tzw. rynek umów krótkoterminowych).

15 683 w Europie

- Francja, Niemcy, Włochy, Holandia, Polska, Hiszpania, Szwajcaria i Wielka Brytania
- W tym 4133 osoby pracujące w oparciu o umowy krótkoterminowe

5768 w Ameryce Łacińskiej

- Argentyna, Brazylia i Chile
- W tym 1547 osób pracujących w oparciu o umowy krótkoterminowe

3829 w Ameryce Północnej

- USA i Kanada
- W tym 1002 osoby pracujące w oparciu o umowy krótkoterminowe

7644 w regionie Azji i Pacyfiku

- Australia, Chiny, Indie i Singapur
- W tym 2003 osoby pracujące w oparciu o umowy krótkoterminowe

W próbie pracowników wyróżniliśmy pracowników zatrudnionych w ramach umów krótkoterminowych i tradycyjnych. Pracownicy zatrudnieni w ramach umów krótkoterminowych to pracownicy zatrudnieni na umowy czasowe lub sezonowe, freelancerzy, niezależni wykonawcy, konsultanci, pracownicy krótkoterminowi lub pracownicy, którzy korzystają z platformy online jako źródła zatrudnienia. Tradycyjni pracownicy sami identyfikują się jako ci, którzy nie pracują w ramach umów krótkoterminowych i mają regularne lub stałe stanowisko w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

Respondentów poproszono również o określenie, czy zaliczają się do pracowników o szczególnym znaczeniu (tzw. „kluczowym” lub „krytycznym”) czy nie. Definicja takich pracowników różni się w zależności od lokalizacji, organizacji i wytycznych rządowych. Zazwyczaj są to osoby wykonujące pracę o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania społeczeństwa i zachowania porządku w codziennym życiu, na przykład pracownicy służby zdrowia, pracownicy logistyki, funkcjonariusze policji, urzędnicy państwowi, dziennikarze czy obsługa supermarketów. W niektórych krajach definicja ta obejmuje również pracowników sektora finansowego.

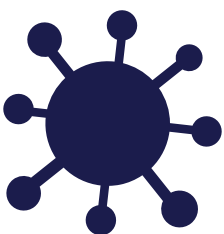
Badanie zostało przeprowadzone online w lokalnym języku. Wyniki ogólne są ważone w celu uwzględnienia wielkości populacji czynnej zawodowo w każdym kraju. Wagi zostały przypisane na podstawie danych Banku Światowego¹ na temat rynku pracy, które zostały z kolei zaczerpnięte z bazy danych ILOSTAT, czyli centralnej bazy danych statystycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), według stanu na dzień 8 lutego 2022 r.

1. Źródło: Bank Światowy, dane dotyczące wielkości rynku pracy ogółem, luty 2022 r.

Pracownicy chcą zmian

Charakter pracy ma historycznie transakcyjny charakter — pracownicy oferują swój czas i umiejętności w zamian za gwarancję płacy, a w najlepszym przypadku także za poczucie bezpieczeństwa i satysfakcji w wykonywanej pracy. W dzisiejszych czasach warunki tej transakcji wydają się zmieniać, przynajmniej z perspektywy pracownika.

Pandemia COVID-19 pokazała, jak niezwykle trudno jest zdobyć gwarancję stałego zatrudnienia (która i tak była już coraz słabsza), gdy wielu pracowników straciło pracę lub ich kariera została zawieszona na bliżej nieokreślony czas za sprawą rządowych programów wsparcia. W tym samym czasie pojawiły się sygnały, że pracownicy zaczęli przewartościowywać gwarancję zatrudnienia. Coraz wyraźniej widać, że pracownicy oczekują dodatkowych deklaracji ze strony swoich pracodawców, na przykład chcą mieć pewność, że pracują dla firmy, której wartości są zgodne z ich wartościami, a kultura pracy to odzwierciedla. W tym ujęciu gwarancja zatrudnienia obejmuje całe spektrum coraz bardziej różnorodnych kryteriów, które pracodawca powinien spełniać na poziomie indywidualnym i korporacyjnym, a ich niespełnianie może mieć poważne negatywne skutki w aspekcie rekrutacji i utrzymania pracowników.

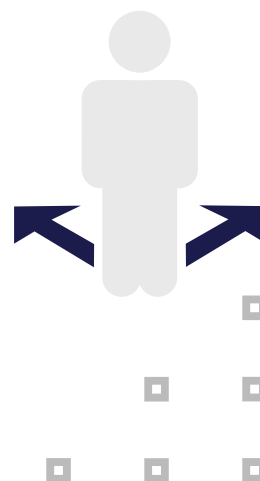


Bezpieczeństwo zatrudnienia: czym jest w dzisiejszych czasach?

Chociaż ponad połowa pracowników (54%) twierdzi, że gwarancja zatrudnienia jest ważna, to niestety tylko jedna czwarta respondentów (25%) uważa, że ich praca lub sektor oferuje taką gwarancję. To spadek z ponad jednej trzeciej (36%) w 2021 r. do zaledwie 14% w Ameryce Łacińskiej.

Taką deklarację składa mniej niż jedna na pięć osób zaliczających siebie do kategorii pracowników o szczególnym znaczeniu i osób pracujących w oparciu o umowy krótkoterminowe (18% w obu grupach) w porównaniu z niemal jedną trzecią (32%) respondentów nienależących do kategorii pracowników o szczególnym znaczeniu i jedną czwartą osób pracujących na podstawie tradycyjnych umów (26%). Obserwujemy tutaj ciekawy paradoks: poczucie braku bezpieczeństwa zadaje kłam powszechnemu twierdzeniu, że rynkiem pracy rządzą teraz pracownicy. Czy zatem przekonanie, że to pracownicy dyktują warunki, to mit? A jeśli tak, to jak mogą odzyskać poczucie kontroli?

Jedną z możliwych odpowiedzi na to pytanie może kryć się w fakcie, że przeważająca większość pracowników (71%) deklaruje, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy brała pod uwagę dokonanie poważnych zmian w swoim życiu zawodowym. Wśród nich jedna na cztery osoby wyraziła chęć zmiany branży lub wzięcia dłuższego urlopu. Około jednej na pięć osób rozważało założenie własnej firmy, tymczasową przerwę w zatrudnieniu lub przejście na część etatu, natomiast jedna na siedem osób chciałaby przejść na wcześniejszą emeryturę. Kobiety częściej niż mężczyźni wyrażają chęć zmiany wymiaru czasu pracy na niepełny (odpowiednio 21% i 17%), a pracownicy o szczególnym znaczeniu są znacznie bardziej skłonni niż pozostali pracownicy brać pod rozwagę którąś lub wszystkie z tych opcji.



Pracownicy oceniają swoje możliwości

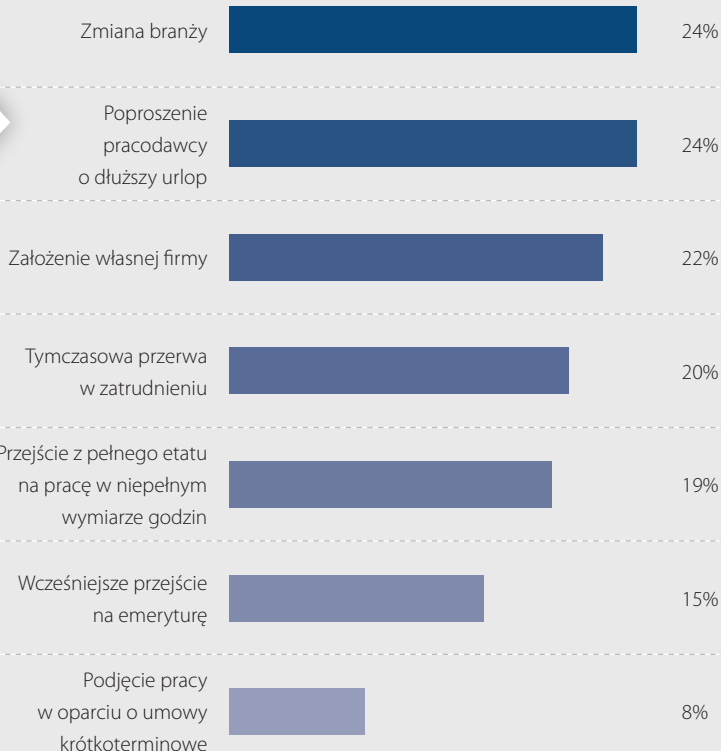


W ciągu ostatnich 12 miesięcy brałem(-am) pod uwagę dokonanie poważnych zmian w swoim życiu zawodowym.



Badania ujawniają przybierające na sile przekonanie, że bezpieczne zatrudnienie to takie, które pozwala pracownikowi zarabiać na własnych warunkach, przy czym nie odbywa się to kosztem podstawowych potrzeb, takich jak zdrowie, dobre samopoczucie psychiczne, życie rodzinne czy nawet osobiste przekonania i wartości. Przykładowo około jedna trzecia pracowników wskazuje, że czynniki, takie jak elastyczne godziny pracy czy czerpanie przyjemności z pracy, są dla nich ważne (odpowiednio 33% i 32%). Dla niemal jednej czwartej (23%) istotna jest możliwość awansu.

Jakie poważne zmiany w swoim życiu zawodowym brałeś(-aś) pod uwagę w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



Elastyczne godziny lub miejsce wykonywania pracy są ważniejsze dla najmłodszej (18–24 lata) i najstarszej (55 i więcej lat) grupy respondentów w porównaniu z grupami wiekowymi znajdującymi się pośrodku. Tylko jedna na sześć osób w przedziale wiekowym 18–24 lata (17%) twierdzi, że możliwość awansu jest istotna. To najniższy odsetek spośród wszystkich grup wiekowych. Co ciekawe, niemal jedna czwarta (23%) osób z tej grupy mówi, że duże znaczenie ma tytuł służbowy. To z kolei najwyższy odsetek spośród wszystkich grup wiekowych.

Jeśli chodzi o elastyczność i równowagę między pracą a życiem osobistym, opinie rozkładają się podobnie niezależnie od wybranej grupy. Niemal trzy czwarte rodziców (74%) chciałoby mieć możliwość bardziej elastycznego organizowania sobie czasu pracy, a opinię tę podzieli również 68% osób niebędących rodzicami. Tego samego chce 70% osób pracujących w domu i 58% pracowników stacjonarnych.

Polityka różnorodności, równości i włączenia — decydująca kwestia

W dzisiejszych czasach pracownicy przykładają dużą wagę do aspektów wykraczających daleko poza sprawy dotyczące ich bezpośrednio: przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu lub pozostaniu u danego pracodawcy coraz więcej osób uwzględnia też szeroko pojęte czynniki etyczne lub kulturowe. Przykładowo pracownicy sygnalizują gotowość odejścia z pracy, jeśli pracodawca nie stara się stworzyć różnorodnego zespołu i nie traktuje ich sprawiedliwie. Posiadanie polityki różnorodności, równości i włączenia szybko zyskuje zatem status kwestii o decydującym znaczeniu.

Większość pracodawców zdaje sobie z tego sprawę: niemal sześciu na 10 pracodawców (59%) uważa, że ich pracodawca posiada politykę przeciwdziałania luce płacowej ze względu na płeć, a 57% twierdzi, że w ich firmie obowiązuje polityka różnorodności i integracji, przy czym najlepsze wyniki w tym zakresie osiąga region Azji i Pacyfiku (odpowiednio 64% i 61%). Natomiast około jednej trzeciej pracodawców twierdzi, że polityka w tym zakresie jest ważna, jednak jej nie posiada lub w ogóle o niej nie wspomina (odpowiednio 32% i 34%).

Tego rodzaju krótkowzroczność może skutkować odpływem talentów. Zawężając pulę osób, wśród której szukają kandydatów, pracodawcy ryzykują utratę konkurencyjności, a brak właściwej polityki może sprawić, że firma nie będzie w stanie utrzymać wykwalifikowanych kobiet lub pracowników o różnym pochodzeniu etnicznym czy społecznym. To może mieć natomiast jeszcze szerszej zakrojone konsekwencje, negatywnie wpływające na postrzeganie całej firmy, jej marki i wartości przez pracowników, kandydatów oraz innych interesariuszy, takich jak klienci czy udziałowcy.

Wyniki badania to potwierdzają: około trzech czwartych pracowników (76%) rozważyłoby zmianę pracy, gdyby okazało się, że w ich firmie istnieje niesprawiedliwa różnica płacowa związana z płcią albo brakuje polityki różnorodności i kultury włączającej. W tej grupie osób kobiety częściej niż mężczyźni mają bardziej zdecydowane podejście do tych kwestii. Szczególnie młodszy pracownicy mają wyrobione zdanie na ten temat. Ponadto największą zasadniczość w tym temacie obserwuje się w regionie Azji i Pacyfiku oraz Ameryce Łacińskiej, natomiast nieco mniejszą w Europie czy Ameryce Północnej. Kompas moralny przedsiębiorstwa jest wyraźnie brany pod lupę, a na firmach ciąży obowiązek udowodnienia, że modelowo stosują dobre praktyki albo przynajmniej, że nie odstają w tym zakresie od innych. Ponieważ nierówności płacowe są czynnikiem odstrasającym głównie młodszych pracowników, pracodawcy mogą spodziewać się, że kandydaci będą od teraz standardowo oczekiwać od nich poważnego podejścia do spraw różnorodności, równości i integracji.



Okolo trzech czwartych pracowników (76%) rozważyłoby zmianę pracy, gdyby okazało się, że w ich firmie istnieje niesprawiedliwa różnica płacowa związana z płcią albo brakuje polityki różnorodności i kultury włączającej.



Wpływ polityki w zakresie różnorodności, równości i integracji na rekrutację i utrzymanie pracowników

Jeśli dowiedział(a)bym się, że w mojej firmie istnieje niesprawiedliwa różnica płacowa związana z płcią lub nie ma polityki w zakresie różnorodności i kultury włączenia, rozważył(a)bym zmianę pracy.

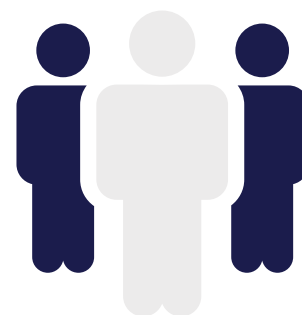
| | Ogółem | Mężczyzna | Kobieta | 18–24 | 25–34 | 35–44 | 45–54 | 55 i więcej |
|--------------------------------------------------|--------|-----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Niesprawiedliwa różnica płacowa związana z płcią | 76% | 72% | 79% | 82% | 78% | 74% | 66% | 69% |
| Brak polityki różnorodności i kultury włączenia | 76% | 74% | 78% | 83% | 78% | 73% | 67% | 66% |

Optymizmem napawa fakt, że połowa ankietowanych pracowników (50%) twierdzi, iż ich pracodawca poprawił się pod względem eliminowania nierówności płacowych ze względu na płeć, a podobny odsetek (48%) uważa, że kwestie różnorodności i integracji społecznej są uwzględniane lepiej niż trzy lata temu. Warto jednak zaznaczyć, że ponad jedna na 10 osób uważa, że sytuacja w tych dwóch obszarach pogorszyła się (odpowiednio 11% i 13%). Najsłabsze wyniki odnotowano w Europie, gdzie nieco ponad jedna czwarta pracowników (26%) twierdzi, że sytuacja dotycząca eliminowania luk płacowych oraz stosowania polityk różnorodności, równości i integracji uległa poprawie, natomiast jedna na sześć osób uważa, że stało się wręcz przeciwnie (odpowiednio 16% i 17%).

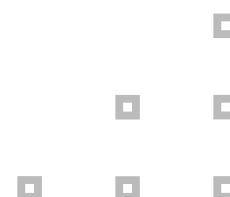
Choć w większości przypadków za zmianami związanymi z usuwaniem nierówności płacowych oraz wdrażaniem polityk dotyczących różnorodności, równości i integracji stoi kierownictwo, właściciele i dział HR przedsiębiorstwa, to w jednej trzeciej przypadków (33%) to pracownicy muszą wychodzić z inicjatywą. Ponadto jedna na siedem osób (15%) twierdzi, że nikt nie dąży do zmian w tym zakresie: taką odpowiedź uzyskiwano znacznie częściej w Ameryce Północnej i Europie (22%) niż w Ameryce Łacińskiej (11%) czy regionie Azji i Pacyfiku (13%).




Około dwóch trzecich pracowników uważa, że w ich firmie występuje dobre zróżnicowanie pod względem pochodzenia etnicznego (64%) i płci (63%), przy czym pracownicy w Europie wskazywali na to zauważalnie rzadziej niż ich odpowiednicy w innych częściach świata (odpowiednio 46% i 54%). Jeśli chodzi o równy udział osób z niepełnosprawnościami, odsetek pracowników zgadzających się z tym twierdzeniem był wszędzie znacznie niższy: tylko 37% ogółem. Zważywszy, że około miliarda osób na świecie, tj. 15% całej populacji, ma jakąś niepełnosprawność (według organizacji charytatywnej ADD International), jest to kwestia, której nie można lekceważyć.



Pracodawcy muszą zastanowić się nad najlepszymi sposobami wspierania osób z niepełnosprawnościami oraz osób z niewidocznymi niepełnosprawnościami, zwłaszcza w czasie, gdy wiele z nich może być dodatkowo narażonych na problemy zdrowotne w związku z pandemią. Ponadto włączanie, wspieranie i promowanie zatrudniania osób neuroróżnorodnych, np. osób z dysleksją lub autyzmem, może sprzyjać realizacji strategii pracodawcy.

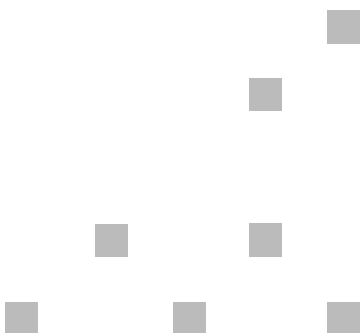




Zadowolenie z pracy i perspektywy na przyszłość

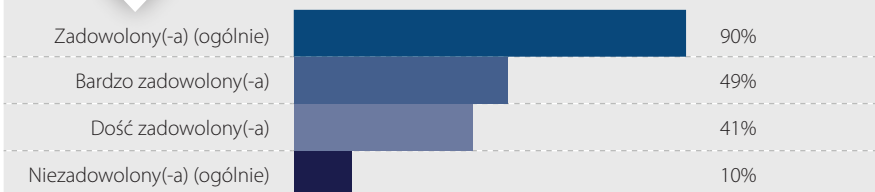
Przez wiele miesięcy pracownicy byli wystawiani na próbę, a często musieli sprawdzić się w swojej roli w niekonwencjonalny sposób. Wszystkie organizacje powinny zrozumieć, jak istotne jest zbadanie obecnego poziomu zadowolenia oraz postrzegania perspektyw na przyszłość.

Mimo burzliwych ostatnich dwóch lat dziewięciu na 10 pracowników (90%) twierdzi, że są zadowoleni z obecnej pracy. Optymizm ten jest najbardziej widoczny w regionie Azji i Pacyfiku oraz w Ameryce Północnej (odpowiednio 91% i 90%) w porównaniu z 86% respondentów w Ameryce Łacińskiej i Europie. Warto jednak zauważyć, że chociaż połowa ankietowanych (49%) jest „bardzo zadowolonych”, to pozostała część wyraża nieco mniejszy entuzjazm, co oznacza, że pracodawcy powinni zastanowić się, jak utrzymać pozytywne nastroje.



Zadowoleni górá

Jak bardzo jesteś zadowolony(-a) ze swojej obecnej pracy?

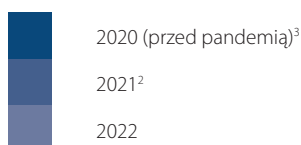


Wśród 10% ankietowanych, którzy nie są zadowoleni z obecnej pracy, niemal połowa (49%) twierdzi, że wynika to z otrzymania dodatkowych obowiązków bez dodatkowej płacy, przy czym odsetek ten wynosi nawet 53% w regionie Azji i Pacyfiku w porównaniu z 37% w Europie. Drugim najważniejszym powodem niezadowolenia (46% ogółem) był brak awansu, natomiast 41% osób jako przyczynę wskazało otrzymanie mniejszych świadczeń niż oczekiwali.

Poza tym niewielkim odsetkiem niezadowolonych pracowników szczęściu na 10 respondentów (61%) oczekuje podwyżki w ciągu następnych 12 miesięcy, a nieco ponad cztery na 10 osób (43%) spodziewa się awansu. Mimo to tylko jedna trzecia ankietowanych (34%) sądzi, że ich obowiązki ulegną rozszerzeniu, a jedna na siedem osób (15%) uważa, że czeka ją formalna ocena pracownicza. Nadzieje na podwyżkę lub awans są najwyższe w Ameryce Łacińskiej (odpowiednio 73% i 38%) oraz w regionie Azji i Pacyfiku (63% i 48%), natomiast w Ameryce Północnej wynoszą odpowiednio 58% i 34%, co plasuje ten region wyżej pod tym względem niż Europę (46% i 22%).

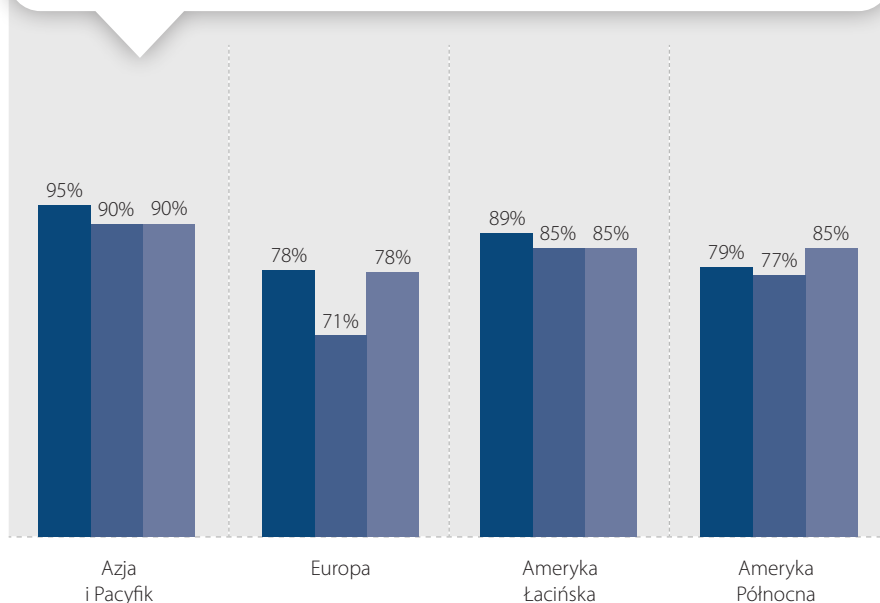
Stopień, w jakim pracownicy są przekonani o możliwościach podwyżki i awansu, niewątpliwie przekłada się na ich nastawienie do przyszłości. Na pytanie o poziom optymizmu, jaki wiążą ze swoim miejscem pracy w okresie następnych pięciu lat, niemal dziewięć na 10 osób (88%) odpowiedziało, że są dobrej myśli, bez większych różnic między grupami wiekowymi czy płciami. Ten poziom optymistycznego spojrzenia w przyszłość jest nieco wyższy niż w 2021 roku (86%), jednak niższy niż przed pandemią (92% na początku 2020 roku). Istnieją przy tym zauważalne różnice między poszczególnymi regionami. Ameryka Północna jest jedynym regionem, w którym pracownicy wyrażają obecnie większy optymizm niż przed pandemią.

Legenda



Optymizm powraca w poszczególnych regionach w różnym tempie

Mam optymistyczne odczucia wobec kolejnych pięciu lat w moim miejscu pracy.



Oczywiście różne osoby inaczej definiują optymizm: dla niektórych wiąże się on z dobrymi perspektywami dla branży, w której pracują, lub dla ich pracodawcy, a dla innych oznacza on szanse na robienie czegoś innego niż dotychczas (np. zmianę pracy czy całkowite przebranżowienie się).

2. ADP Research Institute w okresie od 17 listopada do 11 grudnia 2020 r. przeprowadził ankietę wśród 32 471 pracowników w 17 krajach
3. ADP Research Institute w okresie od 29 października 2019 r. do 6 stycznia 2020 r. przeprowadził ankietę wśród 32 442 pracowników w 17 krajach

Niemal jeden na czterech pracowników (23%) twierdzi, że aktywnie poszukuje nowej pracy lub chce zmienić branżę na bardziej przyszłościową (czyli taką, w której popyt na określone umiejętności będzie wysoki w perspektywie długoterminowej lub taką, w której szanse na rozwój kariery i wyższe zarobki postrzegane są jako większe).

To wzrost w porównaniu z 2021 rokiem, gdy twierdziła tak jedna na siedem osób (15%). Podobnie jak w 2021 roku, młodszy pracownicy składali tę deklarację częściej niż ich starsi współpracownicy: niemal trzech na 10 ankietowanych (29%) w przedziale wiekowym 18–24 podejmuje kroki w tym kierunku w porównaniu z 16% w grupie 45–54-latków i 14% w grupie wiekowej 55 lat i więcej. Natomiast jedna na 14 osób (7%) dokonała już zmiany pracy.



| | 2021 | 2022 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Uważam, że moja praca/branża daje mi gwarancję stałego zatrudnienia i nie rozważam zmiany. | 36% | 25% |
| Rozważam zmianę, ale nie podejmuję aktywnych kroków w tym kierunku. | 24% | 32% |
| Nie rozważam zmiany, mimo że mam pewne obawy. | 17% | 14% |
| Aktywnie próbuję zmienić pracę. | 15% | 23% |
| Dokonałem(-am) już zmiany. | 7% | 7% |

Rośnie dążenie do zmiany pracy i zabezpieczenia kariery na przyszłość

Które z tych stwierdzeń najlepiej opisuje Twoje nastawienie do zmiany pracy lub branży na bardziej przyszłościową?





Płaca i świadczenia

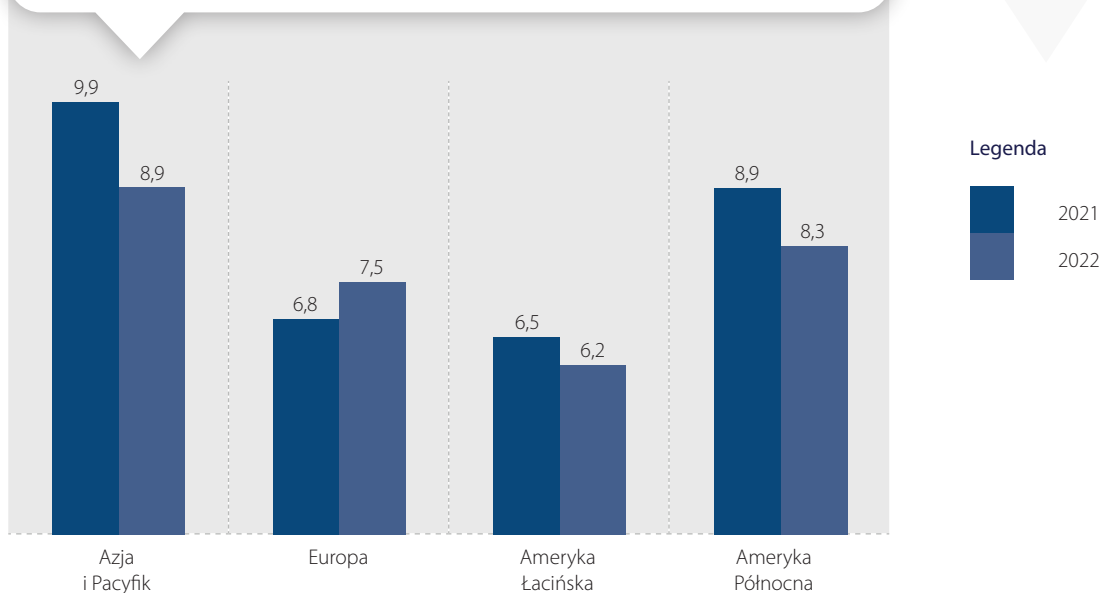
Nasze badanie pokazuje, że dla pracowników na całym świecie wynagrodzenie jest najważniejszą składową zatrudnienia. Na pytanie o najważniejszy aspekt pracy respondenci na pierwszym miejscu wskazywali wynagrodzenie, a niemal dwie trzecie (63%) odpowiadało, że wynagrodzenie jest ważne.

Nie powinien zatem dziwić fakt, że ponad trzy czwarte pracowników (76%) twierdzi, że poprosiliby o podwyżkę, jeśli uznają, że na nią zasługują. Kobiety są pod tym względem równie pewne siebie co mężczyźni, choć zaznaczają się wyraźne różnice między poszczególnymi regionami. W regionie Azji i Pacyfiku o podwyżkę gotowe są prosić cztery na pięć osób (81%), natomiast w Europie taką gotowość wyrażają tylko trzy na pięć osób (59%). Ponadto bardziej skłonni domagać się podwyżki są rodzice niż osoby bezdzietne (odpowiednio 79% i 72%), a także pracownicy, którzy samodzielnie sklasyfikowali się jako pracownicy o szczególnym znaczeniu (79% w porównaniu z 72% pracowników nienależących do tej kategorii). Do czynienia możemy tutaj mieć z szeregiem czynników, począwszy od poziomu wydatków, poprzez charakter wykonywanej pracy, aż po obciążenia związane z nieprzerwaną pracą w trakcie pandemii.

Jednym z powodów, dla których pracownicy mogą uważać, że należy im się podwyżka, jest liczba dodatkowych niepłatnych godzin wypracowywanych przez wielu z nich, na przykład z powodu wcześniejszego rozpoczęcia dnia pracy, pozostawiania w pracy do późna lub pracy w trakcie przerw pracowniczych. Średnio pracownicy przepracowują tygodniowo 8,5 nadgodzin bez dodatkowego wynagrodzenia, a w regionie Azji i Pacyfiku liczba ta sięga 8,9 dodatkowych, niepłatnych godzin. Choć jest to mniej niż w 2021 roku (gdy ogólnoswiatowa średnia wynosiła 9,2 godziny), to jednak więcej niż przed pandemią, gdy pracownicy wykonywali średnio 7,3 nadgodzin tygodniowo bez dodatkowego wynagrodzenia. Temu trendowi zdają się przeciwstawiać tylko pracownicy w Europie.

Pracownicy w regionie Azji i Pacyfiku nadal za darmo oddają większość swojego „wolnego czasu”

Ile według Ciebie godzin tygodniowo pracujesz bez wynagrodzenia (tzn. godziny przepracowane podczas przerw na lunch, pozostawianie do późna itp.)?



Pracownicy o szczególnym znaczeniu średnio przepracowują za darmo o dwie godziny więcej niż inni pracownicy (odpowiednio 9,4 godziny i 7,3 godziny), a osoby pracujące w oparciu o umowy krótkoterminowe wykonują więcej bezpłatnych nadgodzin niż osoby zatrudnione na umowie o pracę (odpowiednio 9,4 godziny i 8,2 godziny). Martwić może fakt, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin wypracowują niemal tyle samo bezpłatnych nadgodzin co ich współpracownicy zatrudnieni na pełen etat (średnio 8,4 godziny w porównaniu z 8,5 godziny). Zważywszy, że dwie trzecie respondentów (65%) chciałoby więcej pracować, by więcej zarabiać, wątpliwe jest, by mieli kontynuować dawanie od siebie za darmo równowartości jednego dnia roboczego bez zgłaszania żadnych pretensji (czy żądania wynagrodzenia).

I choć płaca zawsze znajduje się wysoko w hierarchii ważnych czynników, to nie jest jedynym istotnym aspektem. Pracownicy dopuszczają pójście na kompromis i są w stanie poświęcić wyższe wynagrodzenie w zamian za lepszą równowagę między pracą i życiem osobistym lub większą elastycznością. Pracownicy wykazują duże zapotrzebowanie na inne, często innowacyjne opcje, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na ich zadowolenie z pracy. Na przykład siedem na 10 osób (71%) chciałoby zyskać większą elastyczność w zakresie czasu wykonywania pracy, rozkładając swoje obowiązki na mniej (ale za to dłuższych) dni w tygodniu. Tym samym zmniejszyliby możliwość obciążania ich niepłatnymi nadgodzinami.



Ponad połowa pracowników (53%) zgodziłaby się na obniżenie wynagrodzenia, jeśli zyskaliby lepszą równowagę między życiem zawodowym a osobistym, a podobny odsetek respondentów (50%) zgodziłby się na obniżenie wynagrodzenia, gdyby w zamian otrzymali większą elastyczność w decydowaniu o tym, kiedy pracują — nawet jeśli łączna liczba godzin pracy nie miałyby ulec zmianie. Jeszcze niedawno takie pomysły zostałyby zbyt śmiechem, teraz jednak są traktowane zupełnie poważnie, zwłaszcza gdy żądanie wyższego wynagrodzenia nie jest realistyczną opcją. Niektórzy pracodawcy eksperymentują już z nowoczesnymi rozwiązaniami, takimi jak czterodniowy tydzień pracy, co pokazuje, że kreatywne pomysły mogą być z powodzeniem wdrażane.

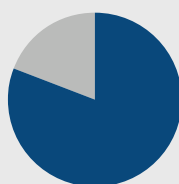
Płaca jest najważniejsza... ale coraz bardziej liczą się też inne czynniki



Pracownicy są
gotowi domagać
się podwyżki...

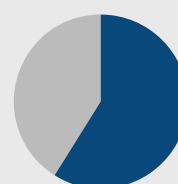
Jakie jest prawdopodobieństwo, że poprosisz
o podwyżkę, gdy uznasz, że Ci się ona należy?

Azja i Pacyfik



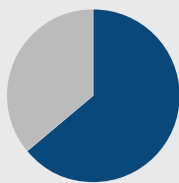
81%

Europa



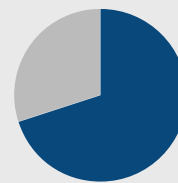
59%

Ameryka Łacińska



64%

Ameryka Północna



70%

W jakim stopniu zgadzasz się z tym stwierdzeniem?



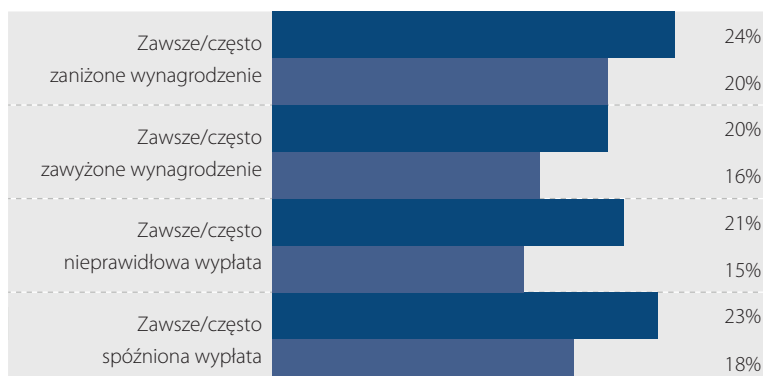
...gotowi są jednak iść na kompromis, jeśli w zamian za niższą płacę spełniony zostanie inny ważny postulat.

Oprócz elastyczności pracodawcy rozumieją znaczenie oferowania swoim pracownikom również innych świadczeń i wsparcia. Na przykład dwie trzecie pracodawców (66%) oferuje swoim pracownikom doradztwo w zakresie dobrostanu finansowego, co stanowi większy odsetek niż w 2021 roku, gdy taką ofertę miało sześciu na 10 pracodawców (59%), przy czym z takiej możliwości znacznie częściej korzystają pracownicy w regionie Azji i Pacyfiku oraz w Ameryce Północnej (74% i 56%) w porównaniu z pracownikami w Ameryce Łacińskiej (49%) czy w Europie (36%).

Problemy z zapłatą są nieprzerwanie dużym problemem wśród pracowników i pracodawców, a sytuacja w tym zakresie zdaje się nawet pogarszać. Jedna czwarta pracowników (24%) twierdzi, że zawsze lub często otrzymują zaniżone wynagrodzenie, co stanowi wzrost w porównaniu z 2021 rokiem, gdy deklarowała tak jedna na pięć osób (20%), natomiast (co powinno poważnie zaalarmować pracodawców) 20% respondentów zawsze lub często otrzymuje zawyżone wynagrodzenie. Pracownicy o szczególnym znaczeniu o wiele częściej borykają się z tym

problemem niż pozostali pracownicy (zawsze zaniżone wynagrodzenie otrzymuje 31% w porównaniu z 15% w drugiej grupie). Podobnie sprawy się mają w przypadku osób pracujących głównie z domu (24% zawsze lub często otrzymuje zaniżone wynagrodzenie, podczas gdy wśród pracowników stacjonarnych odsetek ten wynosi 15%) oraz osób pracujących w oparciu o umowy krótkoterminowe (30% w porównaniu z 22% wśród pracowników pracujących w oparciu o tradycyjne formy zatrudnienia). Jest to poważny problem, gdyż coraz więcej pracowników pracuje „na kontrakt” i zdalnie, a zatem konieczne może być zaostrzenie procedur lub odpowiednie dostosowanie systemów, by zapobiegać niespójnościom między poszczególnymi grupami pracowników.

Tego rodzaju błędy najczęściej zdarzają się w regionie Azji i Pacyfiku, a następnie w Ameryce Północnej i Europie, natomiast w Ameryce Łacińskiej wypłaty wydają się być najbardziej dokładne. Obecnie niemal siedmiu na 10 pracowników (68%) ma dostęp online do informacji płacowych, co oznacza, że znacznie łatwiej jest im zauważać błędy i opóźnienia.



Błędy w wypłatach stają się coraz większe

Jak często Twoja wypłata jest nieprawidłowa?

Legenda 2022 2021

Zdrowie psychiczne

67% pracowników twierdzi, że stresują się w pracy co najmniej raz w tygodniu.



To kolejny paradoks w dzisiejszym świecie pracy — z jednej strony poziom optymizmu jest zaskakująco wysoki w niektórych obszarach, a jednocześnie w innych obszarach pracownicy borykają się z trudnościami. Mimo pozytywnych wyników pod względem zadowolenia z pracy i perspektyw na następne pięć lat, zdrowie psychiczne jest bardzo nadwyrężone, a to za sprawą częstego napięcia, które dodatkowo wzrosło w czasie pandemii.

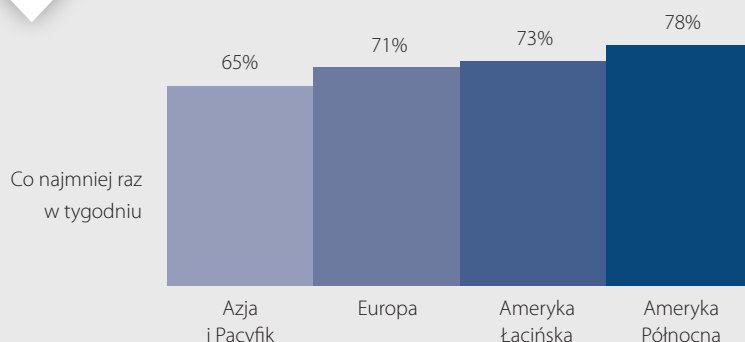
Według danych organizacji charytatywnej Mind jedna trzecia osób dorosłych i młodzieży twierdzi, że ich zdrowie psychiczne znacznie się pogorszyło od marca 2020 roku⁴. Badania⁵ pokazują, że oprócz lęku wywołanego obawami o zdrowie, poczuciem niepewności i zakłóceniami spowodowanymi narodowymi kwarantannami samo zarażenie COVID-19 może zwiększać ryzyko problemów ze zdrowiem psychicznym. Co więcej, stało się to w czasie, gdy opieka psychologiczna stała się w wielu krajach trudno dostępna lub niedostępna. Wszystko to sprawia, że ludzie znajdują się pod silną presją, a cierpi na tym również jakość wykonywanej przez nich pracy. Nawet najbardziej postępowi pracodawcy muszą zachować szczególną czujność wobec kryzysu zdrowia psychicznego, jaki wyłonił się z innego kryzysu zdrowotnego.

4. Źródło: Raport organizacji Mind „Coronavirus: the consequences for mental health: The ongoing impact of the coronavirus pandemic on people with mental health problems across England and Wales”, lipiec 2021 r.
5. Źródła: Xie, Y., Xu, E. i Al-Aly, Z., „Risks of mental health outcomes in people with Covid-19: cohort study”, luty 2022 r., British Medical Journal (BMJ 2022;376:e068993); Genewa: Światowa Organizacja Zdrowia, „The impact of COVID-19 on mental, neurological and substance use services: results of a rapid assessment”, 2020 (licencja: CC BY-NC-SA 3.0 IGO). Peters, S., Dennerlein, J., Wagner, G. i Sorensen, G., „Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective”, luty 2022 r., The Lancet; Gordon, J., „One Year In: COVID-19 and Mental Health”, Narodowy Instytut Zdrowia Psychicznego

Niemal siedmiu na 10 pracowników (67%) szacuje, że odczuwa stres w pracy co najmniej raz w tygodniu, podczas gdy przed pandemią odsetek ten wynosił 62%. Natomiast jedna na siedem osób (15%) czuje się zestresowana codziennie. Osoby zmagające się ze stresem najczęściej jako jego przyczynę wskazują zwiększony w związku z pandemią zakres odpowiedzialności (tak twierdzi 41%), co jest również głównym czynnikiem przyczyniającym się do niezadowolenia z pracy, o czym była mowa powyżej. Do innych istotnych źródeł stresu można zaliczyć długość dnia pracy (28%), problemy z używaniem technologii (26%) oraz obawy o bezpieczeństwo zatrudnienia (25%). Ponadto pandemia stworzyła dodatkowe źródła napięć, np. jedna na 11 osób (9%) twierdzi, że stresuje ją pytanie o status zaszczepienia, a jedna na 12 osób (8%) odczuwa stres, gdy musi pracować w obecności innych domowników. Kwestia ta jest bardzo złożona i wzbudająca wiele emocji, a jeśli pracodawca chce zmniejszyć obciążenie psychiczne swoich pracowników, musi uwzględnić wiele różnych czynników leżących u podłoża problemu.

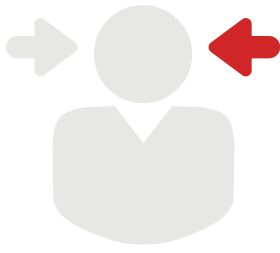
Ofiary stresu

Jak często odczuwasz stres w pracy?



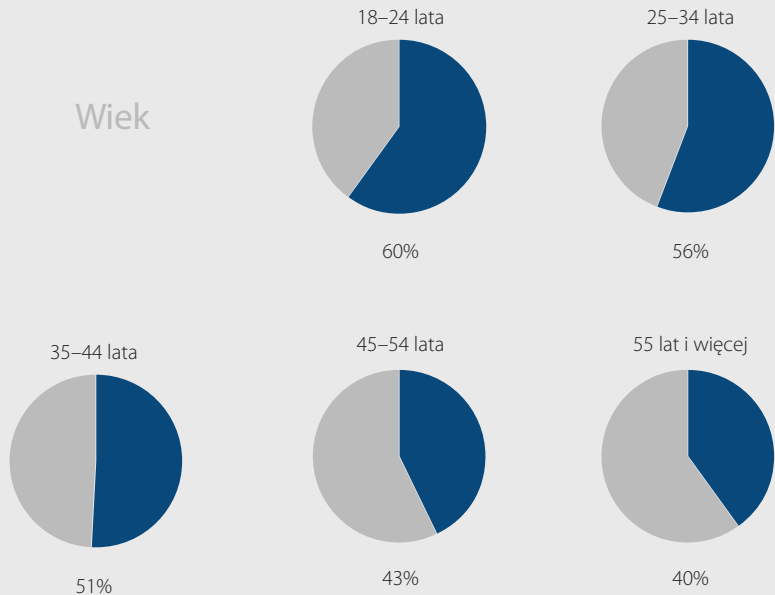
Niepokojący jest fakt, że aż 53% pracowników uważa, że ich zły stan psychiczny negatywnie oddziałuje na pracę, przy czym odsetek ten jest wyższy w regionie Azji i Pacyfiku (56%) oraz w Ameryce Łacińskiej (51%) w porównaniu z Ameryką Północną czy Europą (44% w obydwóch przypadkach). Najbardziej dotknięci tym kryzysem są młodszy pracownicy.

Wielu pracodawców jest świadomych tego zagrożenia i stara się znaleźć nowe sposoby wspierania swoich pracowników w zakresie zdrowia psychicznego. Siedmiu na 10 pracowników (70%) czuje się wspieranych przez swoich menedżerów w zakresie zdrowia psychicznego w pracy, a trzy czwarte (75%) czuje się wspieranych przez swoich współpracowników.



Mój zły stan psychiczny negatywnie oddziałuje na pracę.

Wiek



Tylko jedna na osiem osób (13%) twierdzi, że jej pracodawca nie robi nic, aby promować zdrowie psychiczne w pracy, przy czym najbardziej zaangażowani i proaktywni w tej dziedzinie są pracodawcy w regionie Azji i Pacyfiku, ponieważ tylko jeden na 11 pracowników (9%) uważa, że na tym froncie nie są podejmowane żadne działania. Natomiast Europa zdaje się pozostawać w tyle. Niemal trzech na 10 respondentów (29%) uważa, że ich pracodawca nie robi nic, by promować troskę o zdrowie psychiczne.

Większość pracodawców wykazujących proaktywne podejście wychodzi z szeroką gamą inicjatyw. Wśród nich do najpopularniejszych należą: częstsze pytanie o samopoczucie lub rozmowy z pracownikami (33%), oferowanie dni wolnych na podreperowanie zdrowia psychicznego (31%) oraz przerwy w pracy pozwalające zredukować stres, takie jak dostęp do strefy zen, działania poprawiające samopoczucie, sesje medytacyjne lub po prostu dodatkowe przerwy w ciągu dnia (30%). Wysokie miejsce zajmuje również oferowanie możliwości skorzystania z usług terapeuty (25%), organizowanie działań integracyjnych (24%) i honorowanie prawa do nieodbierania wiadomości po godzinach pracy (22%).

Można jednak kwestionować znaczenie tych przedsięwzięć (za którymi niewątpliwie stoją dobre intencje), jeśli nie zostaną zidentyfikowane i wyeliminowane przyczyny stresu.

Praca zdalna i organizacja życia



Praca zdalna i hybrydowa jest obecnie powszechna, chociaż nadal dyskutuje się, na ile taka organizacja pracy powinna pozostać z nami na stałe⁶. Pewne jest jednak, że zacieranie granicy między domem a miejscem pracy będzie postępować, a upadkowi modelu biurowego od 9:00 do 17:00 nie da się już zapobiec. Ma to długoterminowe konsekwencje w kontekście warunków i organizacji życia pracowników, rodzaju wykonywanej pracy oraz sposobu, miejsca i czasu jej wykonywania, a tym samym — dla rynku pracy.

Ponieważ narodowe kwarantanny były odwoływane, a następnie ponownie nakładane, gdy zagrożenie COVID-19 rosło, nadal budzi dużo kontrowersji pytanie, czy pracownicy mogą zostać poproszeni o powrót lub zmuszeni do powrotu do pracy w trybie stacjonarnym, jeśli nie ma takiej konieczności. Dla wielu może to być kwestia potencjalnie decydująca o odejściu z danego miejsca pracy.

6. Szczegółowa analiza w niedawno opublikowanym raporcie ADPRI „On-site, Remote or Hybrid: Employee Sentiment on the Workplace”, 2021 r.

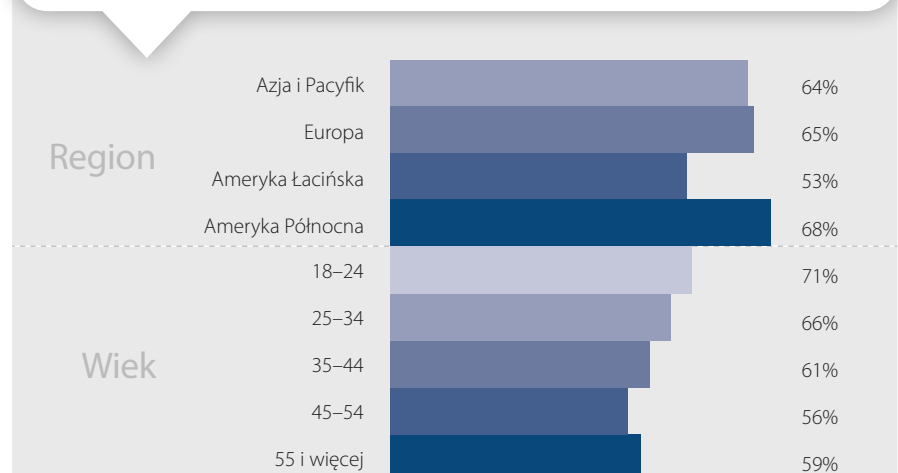


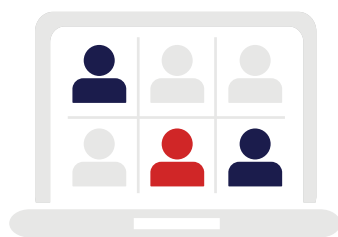
Dwie trzecie pracowników na całym świecie (64%) rozważa lub rozważałoby znalezienie innej pracy w sytuacji bycia zmuszonym do powrotu do pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze godzin.

Wbrew spotykanemu czasem przekonaniu, że młodszym ludziom bardzo zależy na powrocie do pracy stacjonarnej, taką deklarację składa niecałe trzy czwarte osób w wieku 18–24 lat — przy czym jest to odsetek znacznie wyższy niż wśród starszych współpracowników. Zanim pracodawcy podejmą jakiegokolwiek ważne decyzje, warto zbadać, czy ta niechęć wynika z obaw zdrowotnych czy z innych powodów, aby rozwiązać ewentualne obawy i znaleźć rozwiązanie, które będzie odpowiadać wszystkim zainteresowanym.

Poślubieni pracy zdalnej

Gdyby mój pracodawca nalegał na powrót do pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze godzin, rozważył(a)bym poszukanie innej pracy.





W przypadku pracodawców, którzy mogą zaoferować elastyczność w zakresie miejsca wykonywania pracy, istnieją jednak uzasadnione powody, by sądzić, że pracownicy nie tylko doceniliby to, ale nawet byłiby gotowi pójść na pewne ustępstwa. Ponad połowa respondentów (52%) twierdzi, że zgodziliby się na obniżkę wynagrodzenia w zamian za gwarantowaną możliwość pracy tylko w trybie zdalnym lub pracy częściowo z domu i częściowo w biurze. Ponadto z udzielonych odpowiedzi wynika, że akceptowalna redukcja wynagrodzenia w zamian za tę elastyczność kształtuje się średnio na poziomie 11%.


Dzięki temu mogliby osiągnąć lepszą jakość życia, poświęcać mniej czasu na dojazdy, a nawet przeprowadzić się w nowe (i być może tańsze) miejsce, ponieważ przy wyborze nieruchomości nie kierowaliby się już bliskością miejsca pracy. Tak czy inaczej, szeroko zakrojona migracja i tak już trwa.

W ujęciu ogólnosięciowym ponad połowa respondentów (52%) bierze pod uwagę zmianę miejsca zamieszkania w granicach swojego kraju. Wskaźnik ten jest najwyższy w przypadku osób mieszkających i pracujących w regionie Azji i Pacyfiku (56%), a najniższy w Europie (40%). Dodatkowo ponad cztery na 10 osób (43%) rozważają powrót do kraju,

którego są obywatelami, a taki sam odsetek respondentów (43%) rozważa przeniesienie się za granicę. Ponownie to pracownicy w regionie Azji i Pacyfiku najczęściej brali te opcje pod rozwagę. W niemal połowie tych przypadków przeprowadzka już się odbyła lub jest w toku. Pracodawcy mogą być zmuszeni do ponownego zastanowienia się, gdzie znajdują się teraz pule ich najlepszych talentów i jak najlepiej do nich trafić. Przepaść między dostępnością wartościowych pracowników stacjonarnych a dostępnością wartościowych pracowników zdalnych może zacząć się powiększać, gdy osoby pracujące z domu zaczną coraz bardziej oddalać się w sensie geograficznym.

W jaki sposób (jeśli w ogóle) pandemia wpłynęła na plany zmiany miejsca zamieszkania w kraju lub wyjazdu za granicę?

| | Rozważałem(-am) przeprowadzkę | Odsetek osób, które już się przeprowadziły albo są w trakcie przeprowadzki, wśród osób biorących tę opcję pod uwagę |
|----------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| W granicach kraju, w którym obecnie mieszkam | 52% | 27% |
| Z powrotem do kraju mojego obywatelstwa | 43% | 19% |
| W inne miejsce za granicą | 43% | 16% |




Praca z domu a praca stacjonarna — złożone zagadnienie


Praca z domu (praca zdalna) ma wiele zalet, ale w żadnym wypadku nie jest to panaceum na wszystkie problemy. Badania rzucają światło na niektóre z ważniejszych zalet i wad.

Osoby pracujące z domu są bardziej skłonne powiedzieć, że z optymizmem patrzą na następne pięć lat pracy — tak twierdzi 89% w porównaniu z 77% pracowników, którzy dojeżdżają do pracy. Osoby te częściej też mówią, że są zadowolone z obecnego zatrudnienia w porównaniu z osobami pracującymi na miejscu (odpowiednio 90% i 82%). Kolejnym optymistycznym sygnałem jest to, że prawie połowa pracowników (46%) uważa, że praca z domu ułatwiła im bycie pracującym rodzicem, przy czym jedna czwarta (25%) twierdzi, że praca zdalna im to utrudnia.

Z drugiej strony osoby pracujące z domu częściej niż ich współpracownicy stacjonarni czują, że ich zły stan psychiczny negatywnie oddziałuje na ich pracę (55% w porównaniu z 36%).



Na szczęście dostępna jest pomoc. Siedmiu na 10 pracowników zdalnych (69%) deklaruje, że czują się wspierani przez kierownictwo, jeśli chodzi o zdrowie psychiczne w pracy, natomiast wśród pracowników stacjonarnych odsetek ten spada do połowy ogółu (50%). Tylko jeden na 11 pracowników zdalnych (9%) twierdzi, że pracodawca nie podejmuje żadnych działań w celu promowania zdrowia psychicznego w pracy, natomiast wśród pracowników stacjonarnych przekonanie to podziela około jedna trzecia osób (34%). Ponadto wydaje się, że praca zdalna nie utrudniła kierownictwu dostrzegania problemów ze zdrowiem psychicznym wśród członków zespołu ani trafnego identyfikowania, kiedy zmagają się ze stresem lub obciążeniem pracą. Respondenci byli dość równomiernie podzieleni co do tego, czy problemy będą bardziej czy mniej zauważane podczas pracy z domu.



Niepokojąca jest jednak liczba dodatkowych niepłatnych nadgodzin. Pracownicy zdalni oddają pracodawcom za darmo średnio 8,7 godziny swojego „czasu wolnego” tygodniowo, natomiast w przypadku pracowników stacjonarnych jest to średnio 6,5 godziny. Istnieje ryzyko, że elastyczność, jaką daje praca z domu, przełoży się na wcześniejsze rozpoczynanie pracy, zostawanie w niej do późna, robienie mniejszej liczby przerw, bycie dostępnym poza normalnymi godzinami pracy i tak naprawdę bycie „zawsze w pracy”.

Dlatego pracodawcy, którzy zgadzają się na długoterminową pracę zdalną, mogą otrzymać w rezultacie, jeśli nie podejmą właściwych środków ostrożności, pracowników równie (a być może nawet bardziej) wypalonych i zestresowanych co pracownicy stacjonarni, zamiast — zgodnie z założeniem — zdrowszych i szczęśliwszych. Biorąc pod uwagę, że prawie dwie trzecie (63%) osób pracujących z domu twierdzi, że ich pracodawcy kontrolują czas pracy i frekwencję pracowników dokładniej niż kiedykolwiek wcześniej (w porównaniu z 45% pracowników stacjonarnych, którzy tak uważają), pracodawcy powinni pilnować, by działania te nie dokładały stresu.

Na szczęście osoby pracujące zdalnie czują, że ich wysiłki są doceniane. Co więcej, okazuje się, że obawy związane z zaniedbywaniem na korzyść współpracowników stacjonarnych, którzy są bardziej „widoczni” i „obecni”, mogą w rzeczywistości bardziej dotyczyć tych drugich. Na przykład, niemal siedem na 10 osób pracujących zdalnie twierdzi, że otrzymuje sprawiedliwe wynagrodzenie za swoje umiejętności, pełnią rolę i obowiązki, w porównaniu z mniej niż połową pracowników stacjonarnych. Prowadzą też więcej rozmów z pracodawcami na temat rozwoju kariery, zdobywania nowych umiejętności i udziału w szkoleniach. Ponadto pracownicy zdalni częściej czują się zauważani i doceniani.

Chociaż jest to dobra wiadomość, pracodawcy powinni przywrócić równowagę, aby osoby, które każdego dnia przyjeżdżają do pracy, czuły się tak samo szanowane i cenione. Ich rozwojowi zawodowemu — a także zdrowiu psychicznemu i poziomowi odczuwanego stresu — należy poświęcać tyle samo uwagi co w przypadku pracowników zdalnych.

Kto jest bardziej „zaniedbany” przez pracodawców — pracownicy zdalni czy stacjonarni?

| | Praca zdalna | Praca stacjonarna |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|
| Mój wkład jest zauważany i doceniany. | 67% | 51% |
| Rozmawiam ze swoim pracodawcą na temat rozwoju kariery. | 64% | 43% |
| Rozmawiam ze swoim pracodawcą na temat moich umiejętności i kolejnych szkoleń. | 68% | 45% |
| Otrzymuję uczciwe wynagrodzenie za umiejętności, jakie oferuję. | 68% | 47% |
| Otrzymuję uczciwe wynagrodzenie za pełnioną rolę/obowiązki. | 69% | 49% |
| Mój pracodawca monitoruje czas pracy i obecność dokładniej niż kiedykolwiek wcześniej. | 63% | 45% |

Pomimo wysiłków pracodawców, aby utrzymać zaangażowanie i satysfakcję wśród pracowników zdalnych, istnieje poczucie, że cała ta nowo odkryta wolność może zachęcać ich do wypróbowania szeregu innych opcji. Nasze badanie pokazało, że osoby pracujące z domu znacznie częściej niż ich koledzy pracujący stacjonarnie myślały o poważnej zmianie kariery w ciągu ostatnich 12 miesięcy (72% w porównaniu z 53%).


Pod tym pojęciem kryje się rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (odpowiednio 21% i 15%), zrobienie tymczasowej przerwy w zatrudnieniu (odpowiednio 19% i 11%), przejście z pełnego etatu na niepełny (odpowiednio 18% i 11%), wzięcie dłuższego urlopu (odpowiednio 27% i 10%) lub wcześniejsze przejście na emeryturę (odpowiednio 13% i 10%).

Wnioski

Dwa lata po rozpoczęciu kryzysu związanego z COVID-19 nadal pozostaje wiele ważnych pytań.

Obecnie pracownicy znacznie głębiej zastanawiają się nad tym, czego oczekują od pracy i od życia w ogóle. Ponownie oceniają — a w niektórych przypadkach od podstaw rewidują — swoją wartość, znaczenie bezpieczeństwa zatrudnienia, wymagania stawiane pracodawcom oraz co są gotowi zaoferować w zamian. Wyraźnie sygnalizują, że potrzebują i oczekują nowego paradygmatu w swoich stosunkach z pracodawcą, a stać za tym może poczucie sprawczości lub rozczarowanie, a nawet naturalna kolej rzeczy w sytuacji tak wielu narzuconych im zmian. Ich priorytetem może być wyższa płaca, większa elastyczność, lepsze wsparcie, nowe wyzwania, otrzymywanie wyrazów uznania dla ich osiągnięć, większe możliwości awansu czy bardziej tolerancyjna i sprawiedliwa kultura: lista czynników, które sprawią, że pracownicy będą czuli się zaangażowani i spełnieni, jest długa i zróżnicowana.





Pracodawcy muszą zwracać na to uwagę. Oczywiście nie sposób zgodzić się na każdą prośbę ani zadowolić wszystkich pracowników, ale dzięki zrozumieniu ogólnych nastrojów panujących dzisiaj wśród pracowników pracodawcy będą lepiej przygotowani do przyciągania i utrzymywania talentów oraz planowania na przyszłość. Niezbędny jest dialog z pracownikami o ich wymaganiach i życzeniach oraz o tym, co realistycznie może dać im firma — ważna jest przy tym otwartość na nowe możliwości i innowacyjne rozwiązania. W centrum uwagi znajduje się również kultura korporacyjna, począwszy od sposobu, w jaki pracodawcy opiekują się pracownikami w czasie kryzysu, po stanowisko zajmowane przez firmę w szeroko pojętych kwestiach etycznych i społecznych.

Działy HR mają tutaj do odegrania kluczową rolę mediatora między tymi dwiema stronami, pomagając pracodawcom dopasować się do potrzeb i aspiracji pracowników, by zwiększyć ich lojalność i motywację w tym szczególnym okresie radykalnych zmian oraz dużej niepewności. Nie jest to łatwe zadanie przy tak dużej liczbie kwestii o potencjalnie decydującym znaczeniu, lecz pracodawcy, którzy wykonają je z powodzeniem, mogą liczyć na bardziej zaangażowanych i produktywnych pracowników, którzy zostaną u nich na dłużej.

Pracodawcy muszą mieć zdolność podejmowania świadomych decyzji, które w równym stopniu będą uwzględniać potrzeby pracowników i priorytety biznesowe, aby stworzyć sensowną ścieżkę wyjścia z pandemii. Muszą stworzyć nie tyle „nową normalność”, co „lepszą normalność” w miejscu pracy. Wnioski zawarte w tym raporcie stanowią nieoceniony punkt wyjścia.

People at Work 2022: A Workforce View — Europa

Wprowadzenie

Pracownicy w Europie, gdzie znajduje się kilka najbardziej rozwiniętych gospodarek świata, na ogół cieszą się dobrym standardem życia i szerokimi prawami pracowniczymi. Jednak czy w dzisiejszym niełatwym otoczeniu rzeczywistość dotycząca kluczowych kwestii, takich jak wynagrodzenie czy promowanie dobrego samopoczucia wśród personelu, dotrzymuje kroku oczekiwaniom pracowników lub globalnym trendom?

Pracownicy chcą zmian

Zadowolenie z pracy jest dla Europejczyków jednym z trzech najważniejszych czynników, zaraz po wynagrodzeniu i gwarancji stałego zatrudnienia, cenionym bardziej niż w innych regionach. Jego znaczenie jest bardziej kluczowe w Holandii (59%) i Niemczech (48%) niż w Hiszpanii, gdzie mniej niż jedna czwarta pracowników stawia zadowolenie z pracy tak wysoko w hierarchii (24%). Tam ważniejsza jest elastyczność godzin pracy.

Wielu pracowników w całym regionie rozważa dokonanie poważnej zmiany w swojej karierze. Siedmiu na 10 pracowników w Wielkiej Brytanii (70%) myślało o tym w ciągu ostatnich 12 miesięcy — jest to najwyższy odsetek w Europie. Nawet we Francji, która ma najniższy odsetek pracowników deklarujących, że rozważają takie rozwiązanie, aż 57% podjęło kroki w tym kierunku. Brytyjczycy są bardziej niż pozostali Europejczycy otwarci na takie możliwości jak tymczasowa przerwa w zatrudnieniu, przejście z pełnego etatu na niepełny wymiar godzin czy wzięcie dłuższego urlopu. Dążenie do przebranżowienia się jest najsilniejsze w Polsce, gdzie rozważała to ponad jedna czwarta ankietowanych (28%), podczas gdy prawie jedna piąta (18%) hiszpańskich pracowników myślała o założeniu własnej firmy.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy brałem(-am) pod uwagę dokonanie poważnych zmian w swoim życiu zawodowym.



Jeśli chodzi o różnorodność, równość i integrację, pracownicy we Włoszech najczęściej wskazywali, że rozważyliby odejście z pracy, gdyby dowiedzieli się o niesprawiedliwej różnicy płacowej związanej z płcią lub o braku polityki różnorodności i integracji w swojej firmie (odpowiednio 77% i 73%). Ogólnie rzecz biorąc, firmy europejskie wydają się pozostawać w tyle za resztą świata, a tylko dwóch na pięciu pracowników twierdzi, że ich pracodawca wdrożył politykę równości wynagrodzeń (41%) lub politykę różnorodności i integracji (39%).

Zadowolenie z pracy i perspektywy na przyszłość

W całym regionie poziom zadowolenia z pracy jest bardzo zróżnicowany, przy czym pracownicy w Holandii są znacznie bardziej optymistyczni (91%) niż ci we Włoszech (77%), którzy należą do najmniej zadowolonych na świecie ze swojego obecnego zatrudnienia. Brak awansu jest najbardziej frustrującym elementem dla osób, które

deklarują niezadowolenie z pracy (43%), w Polsce jednak głównym powodem niezadowolenia jest zwiększenie zakresu odpowiedzialności bez wzrostu wynagrodzenia (50%). Najbardziej optymistyczne spojrzenie na następne pięć lat w pracy mają pracownicy niemieccy i holenderscy, a najmniej optymistyczne — Włosi i Francuzi.

Jestem zadowolony(-a) z obecnej pracy.

| Francja | Niemcy | Włochy | Holandia | Polska | Hiszpania | Szwajcaria | Wielka Brytania |
|---------|--------|--------|----------|--------|-----------|------------|-----------------|
| 86% | 87% | 77% | 91% | 84% | 88% | 84% | 88% |

Mam optymistyczne odczucia wobec kolejnych pięciu lat w moim miejscu pracy.

| Francja | Niemcy | Włochy | Holandia | Polska | Hiszpania | Szwajcaria | Wielka Brytania |
|---------|--------|--------|----------|--------|-----------|------------|-----------------|
| 73% | 83% | 74% | 83% | 78% | 77% | 78% | 78% |

Oczekiwania dotyczące podwyżki są we Francji znacznie niższe niż w innych częściach Europy, a nawet na świecie; tam tylko około jednej czwartej (26%) pracowników spodziewa się podwyżki w nadchodzącym roku, w porównaniu ze średnią regionalną wynoszącą 46%. Ogólnie rzecz biorąc, tylko jeden na 10 pracowników w regionie (10%) oczekuje, że zostanie poddany formalnej ocenie, podczas której będzie mógł omówić takie kwestie jak wynagrodzenie, wyniki i możliwości awansowania.

Płaca i świadczenia

Ponad dwie trzecie pracowników wskazuje wynagrodzenie jako główny priorytet w Holandii, Hiszpanii i Polsce (wśród 68%), natomiast w Szwajcarii jest to nieco ponad połowa (52%). Być może z powodów przedstawionych powyżej polscy pracownicy są najbardziej skłonni poprosić o podwyżkę, jeśli czują, że na nią zasługują — zrobiliby to niemal siedmiu na 10 ankietowanych (69%), podczas gdy Szwajcarzy są najbardziej powściągliwi na tym froncie: podwyżki zażądałoby nieco ponad połowa (54%).

A to nawet mimo tego, że pracownicy w Szwajcarii przepracowują za darmo dodatkowo średnio 9,3 godziny w tygodniu (w Europie przewyższając ich tylko Niemcy z 9,8 godziny), podczas gdy pracownicy w Polsce wykonują średnio 5,8 godziny niepłatnej, dodatkowej pracy, co jest najniższym wynikiem wśród wszystkich badanych krajów. Warto zauważyć, że w Niemczech średnia liczba niepłatnych godzin nadliczbowych przepracowanych w tygodniu wzrosła w tym roku o prawie trzy godziny w porównaniu z 2021 rokiem.

Prawie sześciu na 10 pracowników w Europie (59%) chętnie widziałyby większą elastyczność, jeśli chodzi o czas wykonywania pracy, co sugeruje, że takie innowacje jak krótszy, czterodniowy tydzień roboczy z dłuższymi godzinami pracy zostałyby zaakceptowane — a nawet przyjęte z entuzjazmem — w całym regionie.

Szczególnie otwarci na tę propozycję byłiby Hiszpanie (67%).

Niepokój budzi fakt, że mniej niż połowa pracowników w Europie (46%) uważa, że są uczciwie wynagradzani za swoje umiejętności lub pełnioną rolę i obowiązki, co plasuje ich niżej w porównaniu z innymi regionami świata, przy czym odsetek ten jest najniższy we Francji i Włoszech.

Prawie jedna czwarta pracowników w Niemczech regularnie otrzymuje zaniżone wynagrodzenie (24% twierdzi, że zdarza to się zawsze lub często), a w Szwajcarii, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii ze zjawiskiem tym spotyka się około jednej piątej pracowników (21%). W Europie pracodawcy brytyjscy i włoscy są również najczęściej oskarżani o opóźnienia w zapłacie, które zdarzają się zawsze albo często (tak wskazuje 19% pracowników w każdym z krajów).

Zdrowie psychiczne

Ponad dwie trzecie Włochów (67%) podaje, że ich praca cierpi z powodu problemów ze zdrowiem psychicznym — to ponad dwukrotnie więcej niż w Holandii (33%). Ponadto Włosi najrzadziej w Europie (i na całym świecie) twierdzą, że czują się wspierani przez swoje kierownictwo, jeśli chodzi o zdrowie psychiczne w pracy. Uważa tak mniej niż połowa (47%), podczas gdy w Holandii liczba ta wzrasta do 61% (w Europie bije ją pod tym względem tylko Wielka Brytania, osiągając wynik 64%). Około czterech na

10 Włochów (39%) twierdzi, że ich pracodawca nie robi nic, aby promować zdrowie psychiczne w pracy, przy średniej europejskiej wynoszącej 29%.

Odczuwanie stresu jest powszechne. Niemal trzech na pięciu respondentów z Holandii deklaruje, że przynajmniej raz w tygodniu czują się zestresowani, a w Niemczech taką deklarację składa już ponad trzy czwarte pracowników.

Stresują się w pracy co najmniej raz w tygodniu.

| Francja | Niemcy | Włochy | Holandia | Polska | Hiszpania | Szwajcaria | Wielka Brytania |
|---------|--------|--------|----------|--------|-----------|------------|-----------------|
| 64% | 77% | 70% | 58% | 68% | 66% | 70% | 76% |



Praca zdalna i organizacja życia

Odsetek pracowników, którzy twierdzą, że rozważyliby zmianę zatrudnienia, gdyby pracodawca nalegał na ich powrót do pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze godzin, waha się od sześciu na 10 (60%) w Hiszpanii do około siedmiu na 10 w Polsce i Wielkiej Brytanii (odpowiednio 72% i 71%). Brytyjscy pracownicy są również najbardziej skłonni zaakceptować obniżkę wynagrodzenia w zamian za elastyczność lokalizacji, w której pracują: twierdzi tak 41%, podczas gdy we Francji lub Włoszech przystałoby na to tylko 30% ankietowanych, a w Holandii — 27%.

Chęć przeprowadzenia się nie jest ogólnie tak silna wśród pracowników w Europie, jak w innych regionach, ale najbardziej skłonni do zmiany miejsca zamieszkania są respondenci z Wielkiej Brytanii — prawie połowa (46%) twierdzi, że rozważyła przeprowadzkę w granicach swojego kraju. Dwóch na pięciu pracowników (40%) twierdzi, że jedną z rozważanych opcji jest powrót do kraju ich obywatelstwa, a podobny odsetek (42%) przyznaje, że zastanawia się nad przeprowadzką za granicę.

Co to oznacza dla pracodawców?

Choć pracownicy są ogólnie zadowoleni z pracy i optymistycznie nastawieni, Europa wydaje się nie nadążać za innymi częściami świata pod względem kroków podejmowanych w kwestiach takich jak wynagrodzenia czy polityka różnorodności, równości i integracji. W regionie, który

jest ogólnie znany jako lider stosowania w zatrudnieniu praktyk przyjaznych pracownikowi, oczekiwania pracowników są wysokie, a niniejsze badanie sugeruje, że obecnie nie zawsze są one spełniane. Ponieważ pracodawcy nadal dokładają starań, by bez większego szwanku wyjść

z trudnego okresu wywołanego pandemią, rozsądną strategią w tej sytuacji jest podjęcie kroków, które sprawiłyby, że pracownicy będą czuli się docenieni, a także zadowoleni z równowagi między życiem zawodowym a osobistym oraz z ogólnej kultury korporacyjnej.



Informacje o instytucie

ADP Research Institute® (ADPRI) jest światowym liderem w dziedzinie badań nad rynkiem pracy, ludźmi i wydajnością. Firma ADP płaci jednemu na sześciu pracowników w USA i obsługuje ponad 920 000 klientów na całym świecie.

Nasze niezrównane doświadczenie w zakresie analizy pracowników i zarządzania talentami w połączeniu z dostępem do obszernych zbiorów danych o kapitale ludzkim pozwala instytucji prowadzić unikatowe, zaawansowane badania na temat wszystkich obszarów świata pracy. ADPRI to instytucja, do której zwracają się eksperci branżowi i osoby tworzące zasady, gdy chcą uzyskać najbardziej aktualne, kompleksowe i wiarygodne informacje na temat zarządzania kapitałem ludzkim. Współpracujemy z największymi ekspertami na świecie, aby wszystkie dane dostarczane właścicielom firm, liderom zespołów i ciałom ustawodawczym zawsze były istotne i użyteczne. Nie pozostawiamy miejsca na domysły i przekazujemy liderom wyniki analiz, których potrzebują. Dowiedz się więcej na stronie adpri.org

Informacje o firmie ADP (NASDAQ — ADP)

Zapewniamy lepsze możliwości pracy, oferując innowacyjne produkty, najwyższej jakości usługi i wyjątkowe doświadczenie, które pomagają w pełni wykorzystać potencjał pracowników. Rozwiązania do zarządzania HR, talentami, czasem pracy i listą płac. W oparciu o dane, z myślą o ludziach.

Dowiedz się więcej na stronie adp.pl