

Ημερομηνία:

28 Ιουνίου 2023

Υπεύθυνος επικοινωνίας:

Kate Σάπαρη | kate.sapari@pwc.com

Βάσω Γρίβα | vasso.griva@pwc.com

Παγκόσμια Έκθεση της PwC: [Hopes & Fears Global Workforce Survey 2023](#)

Η αύξηση του κόστους ζωής ωθεί τους εργαζόμενους στην αναζήτηση νέων θέσεων εργασίας

- Η «μεγάλη παραίτηση» συνεχίζεται, καθώς το κόστος ζωής ωθεί τους εργαζόμενους να αναζητήσουν αυξήσεις μισθών
- Το ποσοστό των εργαζομένων που έχει διαθέσιμα χρήματα στο τέλος του μήνα μειώνεται σημαντικά
- Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, είναι λιγότερο πιθανό να είναι επαρκώς προετοιμασμένοι για τις οικονομικές αλλαγές και την Τεχνητή Νοημοσύνη.
- Οι διευθύνοντες σύμβουλοι καλούνται να «επανεφεύρουν» τον εργασιακό τους χώρο, εφόσον θέλουν να διατηρήσουν και να αναπτύξουν τους εργαζομένους τους.

Παρά την εξασθένηση της οικονομίας σε διεθνές επίπεδο, η «Μεγάλη Παραίτηση» φαίνεται ότι θα συνεχιστεί. Ένας στους τέσσερις εργαζόμενους (26%) δηλώνει ότι είναι πιθανό να αλλάξει δουλειά μέσα στους επόμενους 12 μήνες, έναντι 19% πέρυσι. Αντίστοιχα, ανάμεσα στους εργαζόμενους που δήλωσαν ότι είναι πιο πιθανό να αλλάξουν εργοδότη περιλαμβάνονται εκείνοι που αισθάνονται ότι έχουν εργαστεί υπερβολικά (44%), εκείνοι που δυσκολεύονται να καλύψουν τα μηνιαία έξοδα (38%) και η γενιά Z (35%).

Αυτά είναι βασικά συμπεράσματα της έρευνας "**Hopes and Fears**" που δημοσίευσε η PwC, η οποία αφορά το εργατικό δυναμικό του 2023 και παρουσιάζει λεπτομερώς τις τάσεις και τις συμπεριφορές σχεδόν 54.000 εργαζομένων σε 46 χώρες και γεωγραφικές περιοχές.

Σύμφωνα πάντα με την έρευνα, ο εταιρικός σκοπός, η εταιρική κουλτούρα και η ενσωμάτωση παραμένουν καθοριστικοί παράγοντες για τους εργαζόμενους. Μεταξύ εκείνων που δήλωσαν ότι είναι πιθανό να αλλάξουν εργοδότη, λιγότεροι από τους μισούς (47%) απάντησαν πως θεωρούν την εργασία τους ικανοποιητική σε σύγκριση με το 57% εκείνων που δεν είναι πιθανό να αλλάξουν εργοδότη. Αντίστοιχα, όσοι είναι πιθανό να αλλάξουν εργοδότη, δηλώνουν σε



μικρότερο ποσοστό ότι «αισθάνονται ο εαυτός τους» στην εργασία τους, σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους που σκοπεύουν να παραμείνουν στην τρέχουσα εργασία τους (51% έναντι 59%).

Η συρρικνούμενη οικονομία δημιουργεί εργατικό δυναμικό που στερείται μετρητών

Σε διεθνές επίπεδο, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ολοένα και περισσότερο ότι δεν διαθέτουν τα απαραίτητα διαθέσιμα εισοδήματα, καθώς η συρρικνούμενη οικονομία και οι πληθωριστικές προκλήσεις συνεχίζουν να επηρεάζουν την οικονομική τους κατάσταση. Το ποσοστό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού που δήλωσε ότι απομένουν χρήματα στο τέλος του μήνα μειώθηκε στο 38%, έναντι 47% πέρυσι. Ένας στους πέντε εργαζόμενους (21%) απασχολείται πλέον σε πολλαπλές θέσεις, με το 69% να δηλώνει ότι το κάνει επειδή χρειάζεται πρόσθετο εισόδημα. Το ποσοστό των εργαζομένων με πολλαπλές θέσεις απασχόλησης είναι υψηλότερο ανάμεσα σε εκείνους που ανήκουν στη γενιά Z (30%) και στις εθνικές μειονότητες (28%).

Η οικονομική στενότητα οδηγεί, επίσης, σε αύξηση των μισθολογικών απαιτήσεων, με το ποσοστό των εργαζομένων που σκοπεύουν να ζητήσουν αύξηση μισθού να αυξάνεται από 35% σε 42% σε ετήσια βάση. Μεταξύ των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα, σχεδόν οι μισοί εξ αυτών (46%) σχεδιάζουν να ζητήσουν αύξηση στο άμεσο μέλλον.

Ο **Bob Moritz, Global Chairman της PwC** δήλωσε: «Το παγκόσμιο εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: σε εκείνους που διαθέτουν πολύτιμες δεξιότητες και είναι έτοιμοι να συνεχίσουν να μαθαίνουν, και σε εκείνους που δεν διαθέτουν. Διαπιστώσαμε ότι -συχνά- εκείνοι που δεν έχουν τις δεξιότητες, είναι λιγότερο ασφαλείς οικονομικά και με περιορισμένη πρόσβαση στην κατάρτιση για τις δεξιότητες του μέλλοντος. Σε έναν κόσμο όπου οι διευθύνοντες σύμβουλοι γνωρίζουν ότι χρειάζεται να μετασχηματίσουν τις επιχειρήσεις τους για να επιτύχουν, καλούνται να συνδυάσουν τα οφέλη της τεχνολογίας με ένα σχέδιο για την απελευθέρωση των ταλέντων του συνόλου των εργαζομένων. Δεν είναι προς το συμφέρον κανενός οι επιχειρήσεις να στοχεύουν την ίδια ομάδα εξειδικευμένων εργαζομένων, ενώ η υπόλοιπη κοινωνία μένει πίσω».

Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες είναι λιγότερο πιθανό να έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση

Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα έχουν αντίστοιχα λιγότερες πιθανότητες και ευκαιρίες να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του μέλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και να προσαρμοστούν στην ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης.

Όπως αναφέρει η έρευνα της PwC, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που μπορούν να ανταποκριθούν άνετα στις υποχρεώσεις τους, εκείνοι που δυσκολεύονται ή αδυνατούν είναι 12 ποσοστιαίες μονάδες λιγότερο πιθανό να δηλώσουν ότι αναζητούν ενεργά ευκαιρίες για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (62% έναντι 50%). Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι που αισθάνονται πιο ασφαλείς οικονομικά, είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν τη γνώμη των συναδέλφων και των



προϊσταμένων τους στην εργασία και να την αξιοποιήσουν για να βελτιώσουν την απόδοσή τους (57%) σε σχέση με εκείνους που δυσκολεύονται οικονομικά (45%).

Σύμφωνα πάντα με τα ευρήματα, περισσότεροι από ένας στους τρεις (37%) εργαζόμενοι με καλή οικονομική κατάσταση δηλώνουν ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη θα βελτιώσει την παραγωγικότητά τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους (24%). Αντίστοιχα, οι οικονομικά ευκατάστατοι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη θα δημιουργήσει νέες ευκαιρίες απασχόλησης (24% έναντι 19%) ενώ σε μικρότερο ποσοστό δήλωσαν ότι θα αλλάξει τη φύση της εργασίας τους με προς το χειρότερο (13% έναντι 18%).

Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι πιο αισιόδοξοι

Όπως αναφέρουν στις απαντήσεις τους οι ερωτηθέντες, οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση το ταχέως μεταβαλλόμενο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον.

Στο ίδιο κλίμα, οι εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι η εργασία τους απαιτεί εξειδικευμένες δεξιότητες είναι πιο πιθανό να προβλέψουν τις επερχόμενες αλλαγές. Περισσότεροι από τους μισούς (51%) απάντησαν στην έρευνα ότι οι δεξιότητες που απαιτεί η δουλειά τους θα μεταβληθούν σημαντικά τα επόμενα πέντε χρόνια, σε σύγκριση με μόλις 15% για τους εργαζόμενους που δεν έχουν εξειδικευμένη κατάρτιση.

Αντίστοιχα, μεταξύ των εξειδικευμένων εργαζομένων, περίπου τα δύο τρίτα δήλωσαν βέβαιοι ότι ο εργοδότης τους θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν τις μελλοντικά απαραίτητες ψηφιακές, αναλυτικές και συνεργατικές δεξιότητες. Τα ποσοστά αυτά πέφτουν κάτω από το 50% μεταξύ εκείνων που δεν απασχολούνται σήμερα σε θέσεις εργασίας που απαιτούν εξειδικευμένη κατάρτιση.

Οι απαρχαιωμένες πρακτικές πρόσληψης δυσχεραίνουν την κινητικότητα των εργαζομένων

Σύμφωνα με την έρευνα της PwC, οι εργοδότες χάνουν την πρόσβαση σε πολύτιμο ταλέντο λόγω απαρχαιωμένων προσεγγίσεων πρόσληψης και ανάπτυξης των εργαζομένων τους. Περισσότεροι από το ένα τρίτο (35%) των ερωτηθέντων με εξειδικευμένες δεξιότητες συμφωνούν σε μέτριο βαθμό ή απολύτως ότι έχουν χάσει ευκαιρίες εργασίας επειδή δεν γνωρίζουν τους κατάλληλους ανθρώπους.

Ταυτόχρονα, περισσότεροι από το ένα τρίτο (35%) των εργαζομένων δήλωσαν ότι έχουν δεξιότητες που δεν προκύπτουν ή δεν αναδεικνύονται από το βιογραφικό τους σημείωμα ή το επαγγελματικό ιστορικό τους, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εταιρείες μπορεί να «χάνουν» ταλέντα που διαθέτουν ήδη στο δυναμικό τους. Πρόσφατη έρευνα που δημοσιεύθηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ σε συνεργασία με την PwC, διαπίστωσε ότι η δημιουργία αγορών εργασίας που δίνουν προτεραιότητα στις δεξιότητες θα μπορούσε να συνεισφέρει επιπλέον 100 εκατομμύρια θέσεις εργασίας σε όλο τον κόσμο.



Ο Κωνσταντίνος Τάκος, Head of People & Change Consulting, PwC Greece, δήλωσε: «Καθώς η οικονομική αβεβαιότητα συνεχίζεται, βλέπουμε ένα παγκόσμιο εργατικό δυναμικό που επιθυμεί περισσότερες αποδοχές και περισσότερο νόημα από την εργασία του. Η αντιμετώπιση αυτών των αναγκών θα είναι κρίσιμη, καθώς οι οργανισμοί επιδιώκουν να μεταμορφώσουν τους χώρους εργασίας, επιτρέποντας την επανεφεύρεση του επιχειρηματικού μοντέλου τους, την κερδοφόρα ανάπτυξη και τη δημιουργία νέων θέσεων. Ένα κρίσιμο μέρος αυτής της ατζέντας μετασχηματισμού θα περιλαμβάνει την πρόσβαση σε εναλλακτικές δεξαμενές ταλέντων με γνώμονα τις δεξιότητες, ώστε να αντιμετωπιστούν οι σημερινές ελλείψεις τεχνογνωσίας και εργατικού δυναμικού. Η αξιολόγηση και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανθρώπων με βάση το τι μπορούν να κάνουν μελλοντικά και όχι περιοριστικά κοιτώντας μόνο με όσα έχουν αποδείξει στο παρελθόν, αναμένεται να αποφέρει βιώσιμα οικονομικά, επιχειρηματικά και κοινωνικά αποτελέσματα.»

Οι εργοδότες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διατήρηση του εργατικού δυναμικού

Σύμφωνα με την έρευνα της PwC [26th Annual Global CEO Survey](#), τέσσερις στους 10 Διευθύνοντες Σύμβουλοι εκτιμούν ότι η εταιρεία τους δεν θα επιβιώσει πάνω από 10 χρόνια χωρίς μετασχηματισμό. Την ίδια στιγμή, το εργατικό δυναμικό εμφανίζεται πιο αισιόδοξο, με το αντίστοιχο ποσοστό να ανέρχεται στο 33%, μολονότι η απαισιοδοξία αυξάνεται σε ποσοστό 40% μεταξύ των νεότερων γενεών.

Η εμπιστοσύνη στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της επιχείρησης θεωρείται, επίσης, κλειδί για τη διατήρηση του εργατικού δυναμικού. Οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι η εταιρεία τους δεν θα επιβιώσει μια δεκαετία με την τρέχουσα πορεία της, είναι πολύ πιο πιθανό να αποχωρήσουν μέσα στους επόμενους 12 μήνες (43% δηλώνουν ότι είναι πιθανό να αποχωρήσουν έναντι 19% μεταξύ των εργαζομένων που πιστεύουν ότι η εταιρεία τους θα επιβιώσει περισσότερο από μια δεκαετία).

Ο Pete Brown, Global People & Organisation Leader, PwC UK, δήλωσε: «Σε κάθε συγκυρία, οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι γνωρίζουν ότι πρέπει να επανεφεύρουν την επιχείρησή τους προκειμένου να επιβιώσουν στην επόμενη πρόκληση. Διαπιστώνουμε ότι η ηγεσία χρειάζεται περισσότερο από ποτέ να διατηρήσει το ταλέντο, ενώ παράλληλα να προσλάβει όσους διαθέτουν τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να ανταπεξέλθει η εταιρεία στις σύγχρονες προκλήσεις. Οι επικεφαλής των επιχειρήσεων πρέπει να ακούσουν τους ανθρώπους τους σήμερα, αν θέλουν να δημιουργήσουν ένα βιώσιμο εργατικό δυναμικό, για το αύριο».

Οι νεότερες γενιές είναι πιο αισιόδοξες για τον αντίκτυπο της Τεχνητής Νοημοσύνης

Περισσότεροι από τους μισούς (52%) εργαζόμενους παγκοσμίως αναμένουν να βιώσουν κάποια θετική επίδραση στην εργασία τους λόγω της Τεχνητής Νοημοσύνης τα επόμενα πέντε χρόνια, ενώ σχεδόν το ένα τρίτο (31%) δηλώνει συγκεκριμένα ότι αυτή θα αυξήσει την παραγωγικότητα του στην εργασία. Σχεδόν ένας στους τρεις εργαζόμενους (27%) θεωρεί, επίσης, την Τεχνητή Νοημοσύνη ως μια ευκαιρία να αναπτύξει τις δεξιότητές του αποκτώντας νέες.



Τέλος, η έρευνα αποκαλύπτει έντονες διαφορές στη στάση των εργαζομένων απέναντι στην Τεχνητή Νοημοσύνη ανάλογα με την ηλικία τους. Οι νεότερες γενιές είναι πιο πιθανό να αναμένουν ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη θα επηρεάσει τη σταδιοδρομία τους, τόσο θετικά όσο και αρνητικά. Συγκεκριμένα, το ένα τρίτο 34% των Baby Boomers εκτιμούν ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν θα επηρεάσει τη σταδιοδρομία τους, ενώ μόνο το 14% της Gen Z και το 17% των Millennials συμφωνούν.

Σχετικά με την έρευνα

Η έρευνα της PwC [Hopes & Fears Global Workforce Survey 2023](#) διεξήχθη τον Απρίλιο του 2023 μεταξύ 53.912 εργαζομένων από 46 χώρες και γεωγραφικές περιοχές. Το δείγμα σχεδιάστηκε έτσι ώστε να αντικατοπτρίζει ένα εύρος κλάδων, δημογραφικών χαρακτηριστικών και εργασιακών προτύπων ενώ τα μεγέθη του σταθμίστηκαν ώστε να αντικατοπτρίζουν το μερίδιο κάθε περιοχής στο παγκόσμιο ΑΕΠ.

Σχετικά με την PwC

Στην PwC, στόχος μας είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην κοινωνία και η επίλυση σημαντικών προβλημάτων. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών σε 152 χώρες με περισσότερα από 328.000 στελέχη που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Πείτε μας τι έχει αξία για σας και μάθετε ακόμα περισσότερα στην ιστοσελίδα μας www.pwc.com.

Η επωνυμία PwC αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών και/ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

© 2023 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων