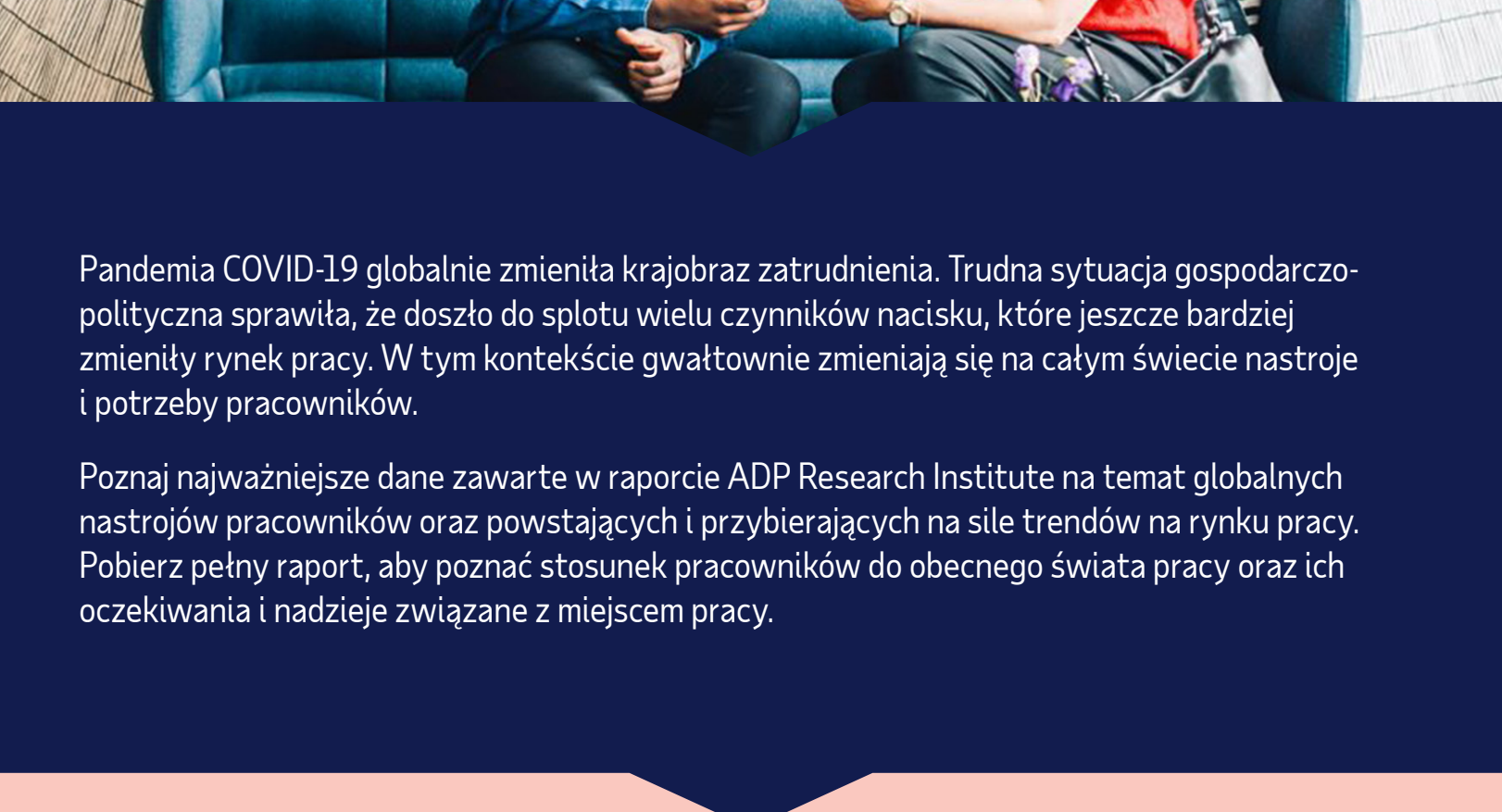


Jakie są potrzeby pracowników i jak Twoja firma może na nie odpowiedzieć?

Raport People at Work 2022: A Global Workforce View



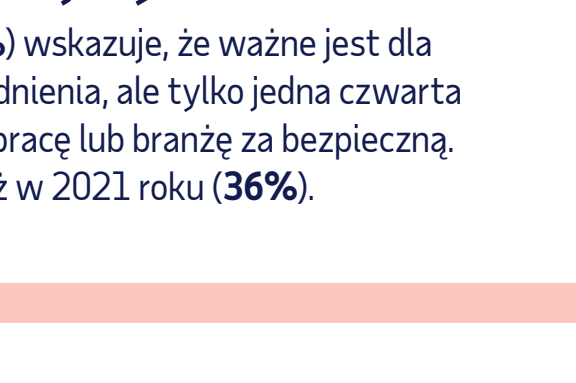
Pandemia COVID-19 globalnie zmieniła krajobraz zatrudnienia. Trudna sytuacja gospodarczo-polityczna sprawiła, że doszło do splotu wielu czynników nacisku, które jeszcze bardziej zmieniły rynek pracy. W tym kontekście gwałtownie zmieniają się na całym świecie nastroje i potrzeby pracowników.

Poznaj najważniejsze dane zawarte w raporcie ADP Research Institute na temat globalnych nastrojów pracowników oraz powstających i przybierających na sile trendów na rynku pracy. Pobierz pełny raport, aby poznać stosunek pracowników do obecnego świata pracy oraz ich oczekiwania i nadzieje związane z miejscem pracy.

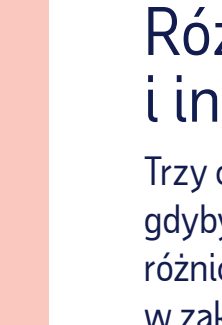
Pracownicy chcą zmian



Siedmiu na dziesięciu pracowników (**71%**) rozważało w tym roku zasadniczą zmianę ścieżki kariery. Między innymi przez to, że pandemia COVID-19 skłoniła ich do ponownego przyjrzenia się znaczeniu stałości zatrudnienia.



Dla jednej trzeciej pracowników (**33%**) ważny jest elastyczny czas pracy.

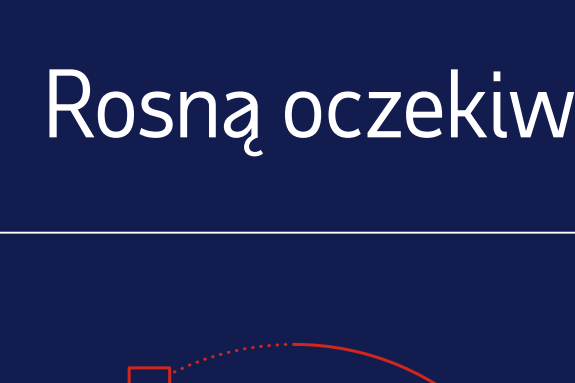


Bezpieczeństwo zatrudnienia: czym jest w dzisiejszych czasach?

Połowa pracowników (**54%**) wskazuje, że ważne jest dla nich bezpieczeństwo zatrudnienia, ale tylko jedna czwarta z nich (**25%**) uważa swoją pracę lub branżę za bezpieczną. Jest to mniejszy odsetek niż w 2021 roku (**36%**).

Różnorodność, równość i inkluzywność: decydująca kwestia

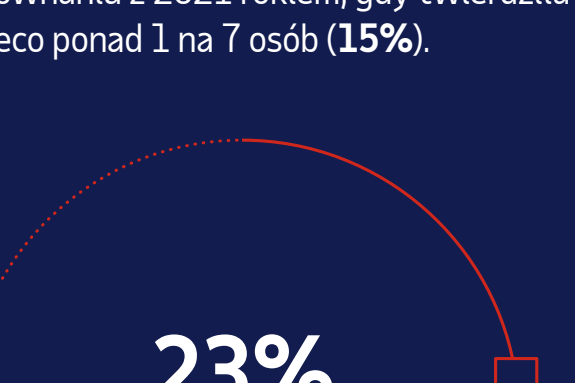
Trzy czwarte (**76%**) pracowników rozważyłoby zmianę pracy, gdyby okazało się, że w ich firmie istnieje niesprawiedliwa różnica płacowa związana z płcią albo brakuje polityki w zakresie różnorodności, równości i inkluzywności.



50% pracowników twierdzi, że ich pracodawca poprawił się pod względem eliminowania nierówności płacowych ze względu na płeć. **48%** uważa, że kwestie różnorodności i inkluzywności są częściej uwzględniane niż 3 lata temu.



Rosną oczekiwania pracowników



Odnosząc się do poziomu optymizmu, jaki wiążą ze swoim miejscem pracy w okresie następnych 5 lat, niemal 9 na 10 osób (**88%**) odpowiedziało, że są dobrej myśli. Jest to wyższy wynik niż w 2021 r. (**86%**), ale nadal poniżej poziomu sprzed pandemii (**92%** w 2020 r.).

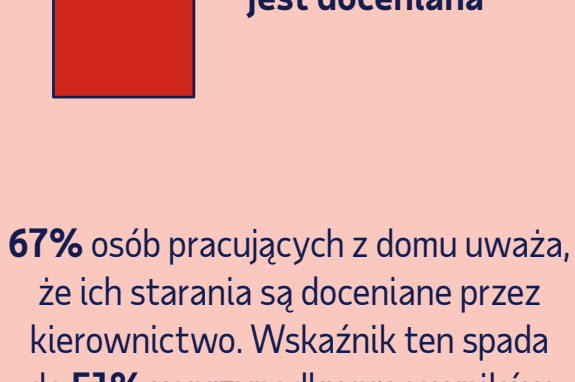
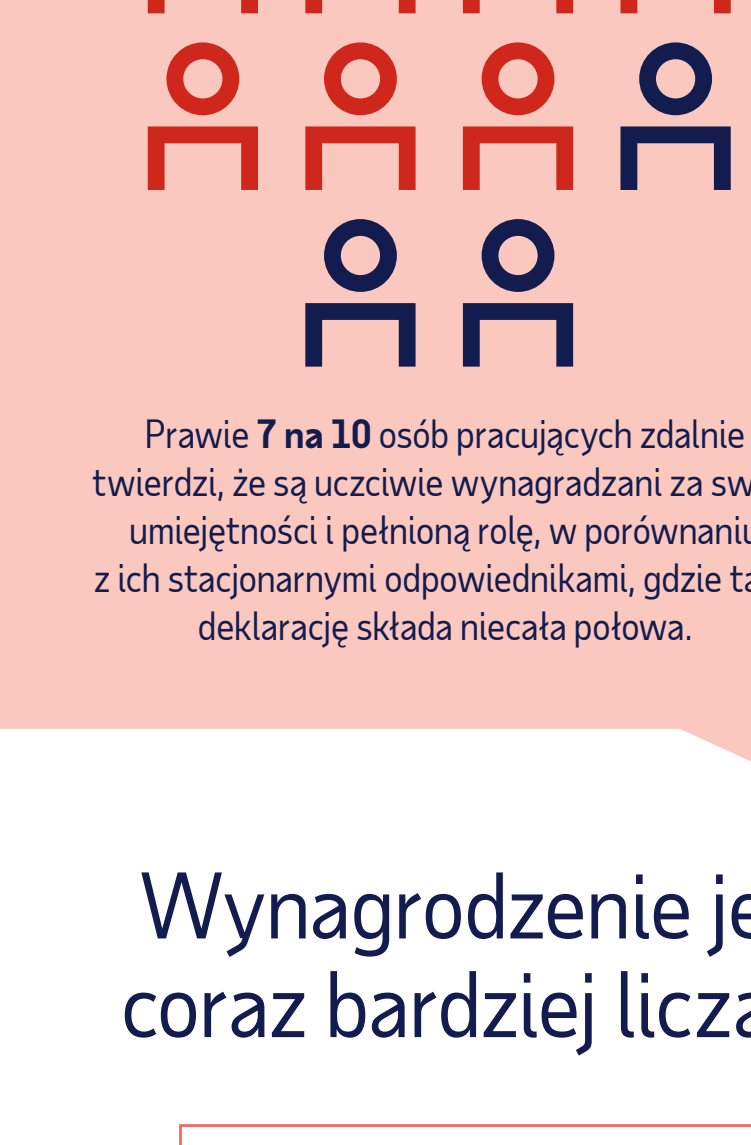
Czas na zmiany

Prawie 1 na 4 pracowników (**23%**) aktywnie próbuje znaleźć inną pracę lub zmienić branżę na bardziej przyszłościową. To wzrost w porównaniu z 2021 rokiem, gdy twierdziła tak nieco ponad 1 na 7 osób (**15%**).



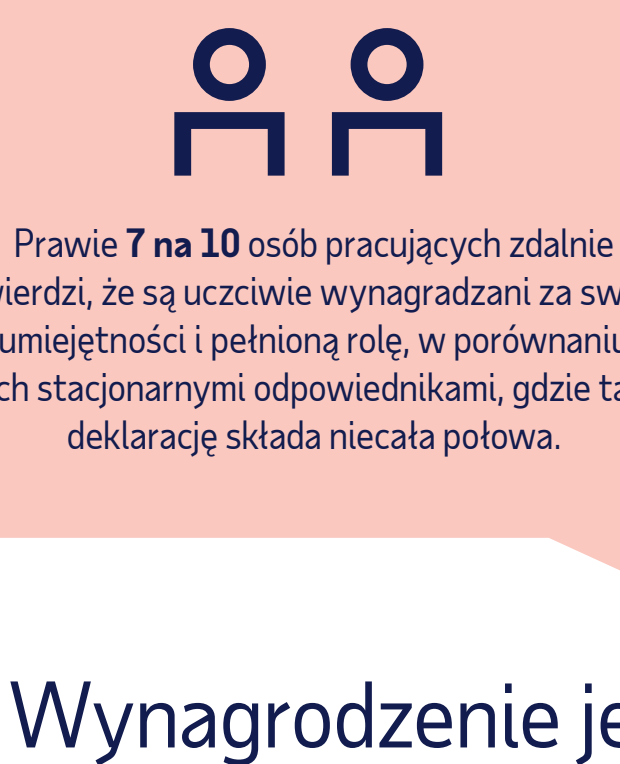
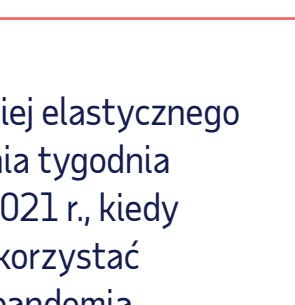
9 na 10 pracowników (**90%**) twierdzi, że są zadowoleni z obecnej pracy, chociaż to zadowolenie mogłoby być wyższe: wielu z nich jest tylko „miarę zadowolonych”.

Praca zdalna i organizacja życia

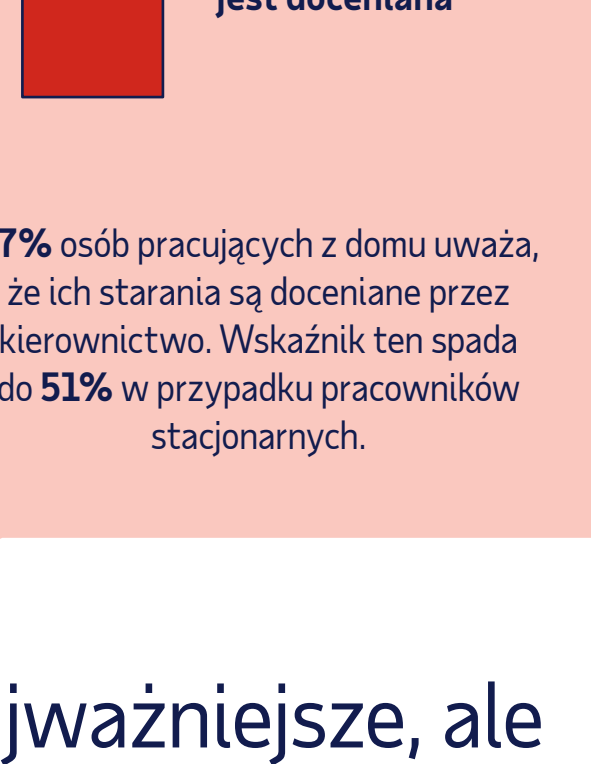


Zmuszenie pracowników do powrotu do pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze godzin tam, gdzie nie jest to konieczne, może okazać się zgubne: dwie trzecie respondentów (**64%**) deklaruje, że w takiej sytuacji rozważyłoby zmianę pracy.

W ujęciu ogólnosiłowym ponad połowa pracowników (**52%**) bierze pod uwagę zmianę miejsca zamieszkania w granicach swojego kraju. Ponad 4 na 10 osób (**43%**) rozważa powrót do kraju, którego są obywatelami, a taki sam odsetek respondentów (**43%**) rozważa przeniesienie się za granicę.

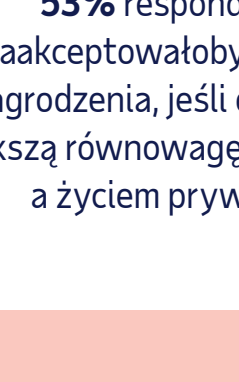


Prawie 7 na 10 osób pracujących zdalnie twierdzi, że są uczciwie wynagradzani za swoje umiejętności i pełnioną rolę, w porównaniu z ich stacjonarnymi odpowiednikami, gdzie taką deklarację składa niecała połowa.

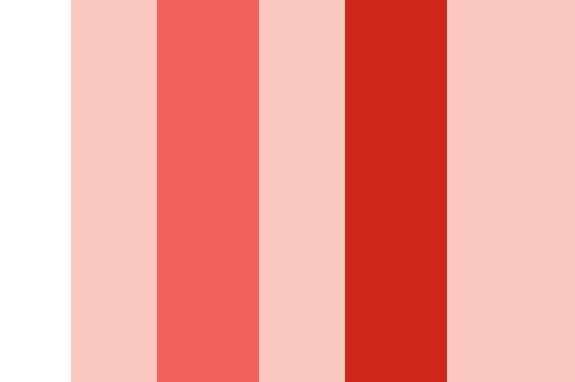


67% osób pracujących z domu uważa, że ich starania są doceniane przez kierownictwo. Wskaźnik ten spada do **51%** w przypadku pracowników stacjonarnych.

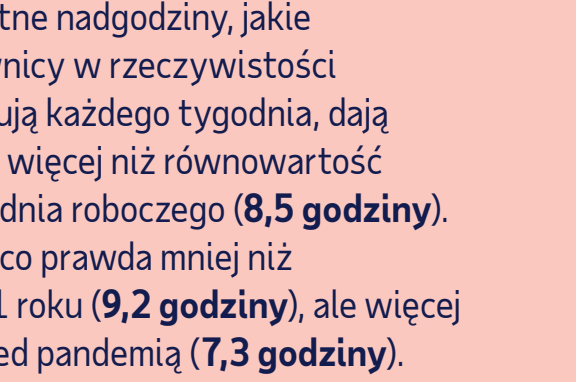
Wynagrodzenie jest najważniejsze, ale coraz bardziej liczą się też inne czynniki



7 na 10 pracowników (**71%**) chciałoby bardziej elastycznego czasu pracy — na przykład w formie skrócenia tygodnia pracy z 5 do 4 dni. Wskaźnik ten wzrósł z 2021 r., kiedy **67%** respondentów twierdziło, że chciałoby korzystać z elastycznej organizacji czasu pracy. Przed pandemią wskaźnik ten wynosił **26%**.



53% respondentów zaakceptowałoby obniżenie wynagrodzenia, jeśli oznaczałoby to większą równowagę między pracą a życiem prywatnym.



50% pracowników przyjąłoby obniżenie wynagrodzenia, aby zapewnić sobie możliwość elastycznej organizacji godzin pracy — nawet jeśli oznaczałoby to, że łączna liczba przepracowanych godzin nie uległaby zmianie.

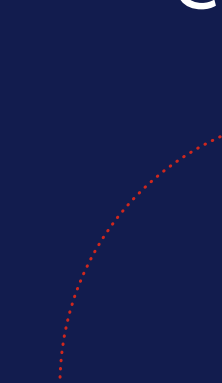


Bezpłatne nadgodziny

Bezpłatne nadgodziny, jakie pracownicy w rzeczywistości wykonują każdego tygodnia, dają łącznie mniej niż równoważność całego dnia roboczego (**8,5 godziny**). Jest to co prawda mniej niż w 2021 roku (**9,2 godziny**), ale więcej niż przed pandemią (**7,3 godziny**).



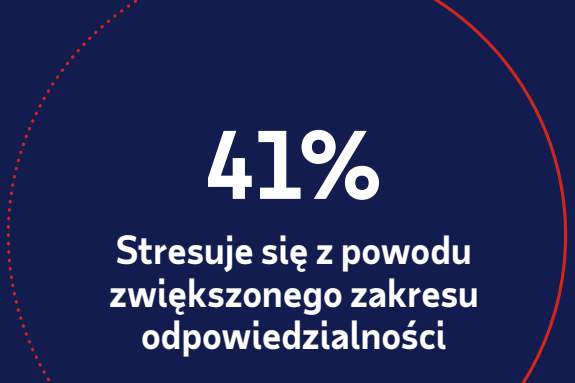
Prawie jedna czwarta pracowników (**24%**) twierdzi, że zawsze lub często otrzymują zaniżone wynagrodzenie, co stanowi wzrost w porównaniu z 2021 rokiem, gdy deklarowała tak 1 na 5 osób (**20%**).



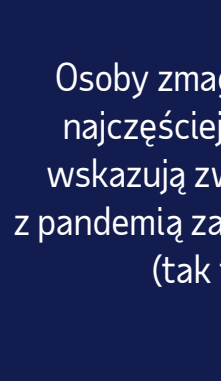
Sporo osób liczy na podwyżkę — ponad 6 na 10 respondentów (**61%**) oczekuje, że otrzyma ją w ciągu roku, a trzy czwarte pracowników (**76%**) jest gotowych o nią poprosić.



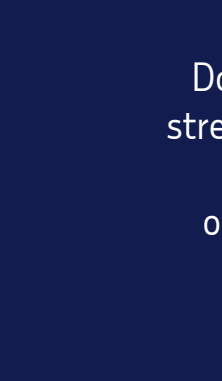
Coraz wyższy poziom stresu



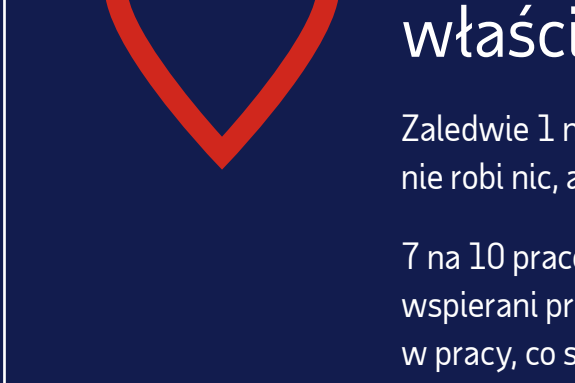
Stres związany z pracą jest zjawiskiem powszechnym. **67%** pracowników przyznaje, że odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, co stanowi wzrost w porównaniu z okresem przed pandemią (**62%**).



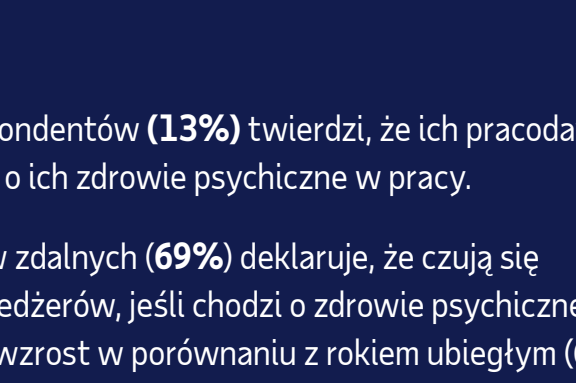
1 na 7 osób (**15%**) stresuje się codziennie.



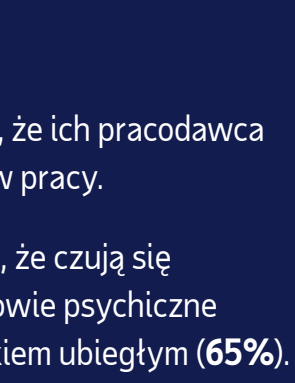
Aż **53%** respondentów uważa, że ich zły stan psychiczny negatywnie oddziałuje na pracę.



Osoby zmagające się ze stresem najczęściej jako jego przyczynę wskazują zwiększony w związku z pandemią zakres odpowiedzialności (tak twierdzi **41%**).



Do innych istotnych źródeł stresu można zaliczyć długość dnia pracy (**28%**) oraz obawy o bezpieczeństwo zatrudnienia (**25%**).



Pracodawcy próbują postępować właściwie

Zaledwie 1 na 8 respondentów (**13%**) twierdzi, że ich pracodawca nie robi nic, aby dbać o ich zdrowie psychiczne w pracy.

7 na 10 pracowników zdalnych (**69%**) deklaruje, że czują się wspierani przez menedżerów, jeśli chodzi o zdrowie psychiczne w pracy, co stanowi wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym (**65%**).

Wykorzystaj nasze badanie jako narzędzie ułatwiające transformację biznesową. Pobierz pełny raport na stronie adp.pl/paw22

Raport People at Work 2022: Global Workforce View to projekt, w ramach którego zbadałmy diametralne zmiany w oczekiwaniach pracowników oraz ich nadszatkach związanych 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 umowę krótkoterminową.

ADP i logo ADP są zastrzeżonymi znakami towarowymi firmy ADP, Inc. Wszelkie pozostałe znaki należą do ich odpowiednich właścicieli. Copyright © 2022 ADP, Inc.