

Darba tirgus var piedzīvot lielu darbinieku migrāciju labāka atalgojuma meklējumos 1/27/22



Personāla vadītāja, PwC Latvija
Signe Jansone-Lapiņa



Mārketinga un komunikācijas vadītājs, PwC Latvija
Kalvis Gavars

Šā gada martā PwC veica aptauju *Global Workforce Hopes and Fears*, saņemot atbildes no 52 195 respondentiem, kas ir nodarbināti vai ir aktīvi darba tirgū. Tā ir viena no lielākajām jebkad veiktajām pasaules darbaspēka aptaujām un aptvēra dažādas nozares, demogrāfiskās grupas un darba modeļus 44 valstīs un teritorijās.

Lielāka alga un lielāks gandarījums no darba

Daži no aptaujas galvenajiem secinājumiem:

- Katrs piektais aptaujas dalībnieks norāda, ka nākamo 12 mēnešu laikā varētu nomainīt darba vietu.
- Vairāk nekā trešdaļa plāno lūgt algas pielikumu, tomēr tikpat svarīgs ir nosacījums, lai darbs sniegtu gandarījumu.
- Kvalificēti speciālisti zina, ka viņu prasībām ir lielāka ietekme darbavietā nekā mazāk kvalificētiem darbiniekiem.
- Ar vairāk nekā 30 procentpunktu pārsvaru aptaujātie atzīst, ka sociālo jautājumu apspriešana darbā viņus ietekmējusi pozitīvi, nevis negatīvi. Taču tikai 30% norāda, ka viņu darba devējs sniedzis atbalstu, lai veicinātu efektīvu sadarbību starp cilvēkiem ar atšķirīgiem uzskatiem.

Aptaujā secināts, ka 35% darbinieku nākamo 12 mēnešu laikā plāno lūgt algas pielikumu. Vislielākā neapmierinātība ar atalgojumu ir tehnoloģiju nozarē, kur algas pielikumu plāno lūgt 44% aptaujāto (vismazākais īpatsvars valsts sektorā – 25%).

Trīs galvenie iemesli, kāpēc cilvēki vēlas mainīt darbu, ir lielāka alga (71%), darbs nesniedz gandarījumu (69%), vēlme saglabāt savu "es" darbā (66%).

Meaning matters to employees

Most important factors when considering a change in work environment, % of respondents¹

■ Compensation ■ Meaning ■ Confidence/competence ■ Autonomy



¹ Respondents who selected extremely or very important.

Source: PwC's 2022 Global Workforce Hopes and Fears Survey of 52,195 workers across 44 countries and territories

Darbinieki, kas nākamo 12 mēnešu laikā varētu meklēt jaunu darbavietu, ir mazāk apmierināti ar savu pašreizējo darba devēju. Darba devējiem būtu jāpilnveido savu darbinieku prasmes, vienlaikus apzinoties polarizācijas risku, ja izaugsmes iespējas netiek nodrošinātas visā sabiedrībā. Cilvēki ne tikai meklē konkurētspējīgāku atalgojumu, bet arī vēlas iegūt lielāku kontroli pār darba kārtību un gūt gandarījumu, veicot savus darba pienākumus. Līderiem jāveido spēcīgas komandas, lai sekmīgi risinātu gan tagadnes, gan nākotnes izaicinājumus un izmantotu iespējas.

Sociālo jautājumu apspriešana darbavietā

Aptaujā noskaidrots, ka 65% darbinieku bieži apspriež ar kolēģiem sociālos un politiskos jautājumus – lielāks skaits vērojams jauniešu (69%) un etnisko minoritāšu (73%) vidū.

Lai gan biznesa līderi dažreiz uztraucas par to, ka darbinieki šos potenciāli polarizējošos jautājumus “nes uz darbu”, šādu sarunu ietekme kopumā ir pozitīva. 79% darbinieku, kas darbā apspriež sociālos un politiskos jautājumus, to izcēla kā pozitīvu aspektu. Iedzīvinot politiskos un sociālos jautājumus darbavietā, darba devēja uzdevums ir radīt kontekstu, kurā atklāta saruna sniedz labumu, vienlaikus mazinot negatīvo ietekmi (41% norādīja uz sociālo jautājumu apspriešanas negatīvajām sekām). Abi šie rādītāji bija krietni lielāki etnisko minoritāšu pārstāvjiem (pozitīvi 84% un negatīvi 59%).

Šīs diskusijas darbinieku vidū notiek, neskatoties uz uzņēmumu minimālo iesaisti pozitīva iznākuma nodrošināšanā. Tikai 30% aptaujāto darba ņēmēju atzīst darba devēja atbalstu, palīdzot viņiem efektīvi sadarboties ar cilvēkiem, kam ir atšķirīgi uzskati.

Aptaujā secināts, ka darbinieki sevišķi interesējas par sava darba devēja ietekmi uz ekonomiku, klimatu un sabiedrību. Puse aptaujāto (53%) uzskata par svarīgu, ka viņu darba devējs ir atklāts par savu ietekmi uz apkārtējo vidi. Divas trešdaļas (65%) atzīst, ka viņiem būtiska ir atklātība par veselību un drošību. Tai seko atklātība par ekonomisko ietekmi (60%), kā arī daudzveidības un iekļautības nodrošināšana (54%).

Daudzveidīgs kolektīvs darbavietā neizbēgami ienes dažādus viedokļus par būtiskiem un aktuāliem jautājumiem. Uzņēmumu līderiem jāpievērš uzmanība, lai diskusijas kolektīvos būtu cienpilnas un uzlabotu izpratni. Darba devēja uzdevums nav vis norādīt darbiniekiem domāt tā vai citādi, bet gan ļaut viņiem brīvi

izteikties, kā arī sniegt viņiem izvēles iespējas un drošu vidi, kur dalīties ar savām izjūtām. Tāpat uzņēmumiem, veicinot daudzveidību kolektīvā, būtu jāpievērš uzmanība, lai sievietēm būtu tādas pašas iespējas attīstīt savu karjeru un profesionāli pilnveidoties kā vīriešiem. Nevienlīdzīgas izaugsmes iespējas kaitē pašam uzņēmumam un kavē tā attīstību. Viens no būtiskiem kolektīva stiprināšanas aspektiem ir iekļaujošas uzņēmuma kultūras un struktūras veidošana.

Kvalificēti darbinieki darbavietā jūtas pārliecinātāki, kas veicina nevienlīdzību kolektīvā

No aptaujas izriet, ka darbaspēks ir polarizēts vairākās dimensijās. Par 7 procentpunktiem mazāk sieviešu (nekā vīriešu) atbild, ka viņu finanšu atalgojums ir taisnīgs, un vēl par 7 procentpunktiem mazāk varētu lūgt algas pielikumu. Paaugstinājumu amatā varētu lūgt par 8 procentpunktiem mazāk sieviešu, un šis lūgums varētu tikt ignorēts, jo par 8 procentpunktiem mazāk sieviešu (nekā vīriešu) jūtas sava vadītāja sadzirdētas.

Pastāv arī būtiskas atšķirības starp paaudzēm. Z paaudzes (18–25 gadus vecie) darbinieki ir mazāk apmierināti ar savu darbu un divreiz vairāk nekā pēckara paaudze (58–76 gadus vecie *baby boomers*) uztraucas, ka nākamo trīs gadu laikā viņu veikto darbu aizstās tehnoloģijas.

Viens no lielākajiem polarizācijas cēloņiem ir prasmes, jo pastāv lielas atšķirības starp darbiniekiem atkarībā no kvalifikācijas līmeņa. Dati rāda, ka cilvēki ar pieprasītu kvalifikāciju (29% uzskata, ka viņiem ir tādas prasmes, kuru viņu valstī trūkst) biežāk jūtas apmierināti ar savu darbu (70% pret 52%) un savu vadītāju sadzirdēti (63% pret 38%), kā arī viņiem paliek pāri nauda pēc rēķinu nomaksas (56% pret 44%).

Aptaujas dalībnieki atzīst – lai aizpildītu prasmju deficītu, uzņēmumi investē esošajā darbaspēkā, ceļot gan darbinieku kvalifikāciju, gan algas. Mazāks skaits darbinieku min automatizāciju, ārpakalpojumus un jaunu darbinieku piesaisti.

Šajā situācijā uzņēmumiem ir īpaši svarīgi izmantot cilvēka vadītu tehnoloģiju atbalstu. Tas nozīmē investīcijas gan digitālajā pārveidē, gan prasmēs. Šo investīciju pamatā jābūt taisnīguma principam un līdzsvaram, pievēršot uzmanību gan kvalificēto darba ņēmēju spēju stiprināšanai, gan rodot iespējas pilnveidot mazāk kvalificētu darbinieku prasmes.

Attālinātais darbs

45% aptaujāto atzīst, ka viņu darbu nevarētu veikt attālināti.

No tiem, kas atbild, ka var strādāt attālināti:

- 63% norāda, ka dod priekšroku klātienē un attālinātā darba apvienojumam. Tikpat daudzi sagaida, ka viņu darba devējs šādu apvienojumu piedāvās vismaz tuvākajos 12 mēnešos.
- 26% darba ņēmēju labprāt izvēlētos pilnas slodzes attālinātu darbu, bet tikai 18% atbild, ka viņu darba devēji varētu pieņemt šādu modeli.
- 18% apgalvo, ka viņu darba devēji varētu pieprasīt pilnas slodzes klātienē darbu, kam priekšroku dod tikai 11% darba ņēmēju.

* Vecuma grupas aptaujā tika kategorizētas kā Z paaudze (18–25 gadus veci), Y paaudze (26–41), X paaudze (42–57) un pēckara paaudze (58–76).

* Ziņojums pieejams [šeit](#).