|  |
| --- |
| 23.04.2024 |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon: +48 665 305 902 |
| e-mail: mateusz.zydek  @randstad.pl |
|  |

Polacy chcą łamania tabu: ponad połowa popiera jawność widełek płacowych, a blisko 40 proc. pełną jawność zarobków w firmie. Rotacja na rynku pracy wciąż pozostaje stabilna.

**W polskich przedsiębiorstwach transparentność płac staje się silną potrzebą. 54 proc. zatrudnionych opowiada się za ujawnieniem widełek płacowych dla poszczególnych stanowisk w ich firmach. Także odsetek pracowników preferujących pełną jawność wynagrodzeń (39 proc.) jest większy niż odsetek tych, którzy by tego nie chcieli (31 proc.) – takie wnioski płyną z 55. edycji badania Monitor Rynku Pracy przeprowadzanego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster. Jednocześnie raport z badania przynosi kolejne informacje potwierdzające stabilizację rynku pracy - rotacja pracowników wciąż utrzymuje się na podobnym poziomie – w ciągu ostatniego półrocza pracodawcę zmienił co piąty pracownik.**

**Jawność płac – dwie strony medalu**

Zdecydowana większość pracowników, bo 81 proc., uważa, że wynagrodzenie powinno być ustalane tylko na podstawie kwalifikacji i doświadczenia, a nie innych aspektów jak płeć czy wiek. Ponad połowa pracowników (57 proc.) potwierdza, że w ich miejscu pracy tak właśnie jest. Podobny odsetek, bo 58 proc. podkreśla też, że system wynagrodzeń w firmie jest dla nich czytelny i jasny, choć wyraźnie rzadziej deklarują tak przedstawiciele pokolenia Z i pracownicy wykształceniem podstawowym.

Pomimo tego, że duża część badanych chciałaby większej jawności wynagrodzeń - 54 proc. jawności widełek płac na stanowiskach, a 39 proc. dostępu do pełnej listy płac uwzględniającej swoje zarobki – dostrzegamy jednocześnie zalety i wady tych rozwiązań.

To właśnie w jawności zarobków 61 proc. zatrudnionych upatruje szansy na zlikwidowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Jednocześnie niemal tyle samo, bo 63 proc. Polaków uważa, że jawność pensji może skutkować wewnętrznymi konfliktami w miejscu pracy. 25 proc. natomiast zgadza się z twierdzeniem, że wiek i płeć różnicują nasze możliwości zawodowe, a więc powinny także różnicować poziom wynagrodzenia – zauważalnie częściej tego zdania są mężczyźni niż kobiety (31 proc. vs 18 proc.).

– *Deklaracje pracowników o potrzebie transparentności płac, sygnalizują presję spoczywającą na pracodawcach. Ale jednocześnie ujawnienie wynagrodzeń budzi obawy zatrudnionych* – *na szali pozostają codzienne, dobre relacje między pracownikami. Po ujawieniu wynagrodzeń, osoby o niższych dochodach niż pozostałe, mogą odczuwać spadek motywacji i satysfakcji z pracy. Wyzwaniem dla pracodawców jest także rzetelne uzasadnienie różnic w płacach. Nie wszystkie firmy mają zbudowane szczegółowe opisy stanowisk, zakresów obowiązków i potrzebnych kompetencji, które są obiektywnym wyjaśnieniem zróżnicowania płac, ale także drogowskazem dla pracowników, co powinni zrobić, jakie kompetencje zdobyć lub rozwinąć, aby liczyć na awans lub podwyżkę –* podkreśla **Monika Hryniszyn, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.**

91 proc. Polaków już na etapie szukania nowej pracy preferuje aplikowanie na ofertę z informacją o wysokości wynagrodzenia. 67 proc. z nich podkreśla, że dzięki temu mogą oszczędzić czas i energię, bo już wówczas wiedzą, czy dana oferta jest na poziomie ich oczekiwań finansowych. 24 proc. twierdzi, że oznacza to mniejsze ryzyko podania zbyt wysokiej stawki, przez którą nie dostaliby pracy. 23 proc. badanych czuje się skrępowana rozmowami na temat poziomu wynagrodzeń, a 21 proc. ma trudności z określeniem poziomu płac na danym stanowisku. 81 proc. w ogłoszeniu chciałoby znaleźć dokładną wysokość stawki zasadniczej, 80 proc. chętnie poznałoby widełki oraz informację o dostępnych premiach, a 78 proc. o wartości benefitów.

*– Do czerwca 2026 roku powinna zostać zaimplementowana w polskich przepisach dyrektywa unijna nakazująca informowanie kandydatów do pracy przynajmniej o widełkach wynagrodzenia na stanowisku, na jakie aplikują – i to jeszcze przed rozmową rekrutacyjną. Dyrektywa nie narzuca upubliczniania tej informacji w ogłoszeniu o pracę. Niemniej różne badania pokazują, że istotny odsetek kandydatów nie odpowiada na ogłoszenia o pracę pozbawione informacji o przedziale wynagrodzenia czy konkretnej kwocie zarobków oferowanych przez pracodawcę. Kandydat prędzej czy później dowie się ile może zarobić oraz na jakie premie czy benefity może liczyć. Im wcześniej się tego dowie, tym mniejsza szansa na to, że będzie brał udział w procesie rekrutacyjnym prowadzącym donikąd, bo oferta pracodawcy będzie dla niego niesatysfakcjonująca. Taki frustrujący dla obu stron finał procesu może sprawić, że kandydat nabierze uprzedzenia do pracodawcy i w przyszłości już nigdy nie odpowie na jego ofertę pracy* – zwraca uwagę **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

**Przy zmianie pracy rośnie znaczenie rozwoju zawodowego**

W ostatnim półroczu poziom rotacji na rynku pracy nie uległ znaczącym wahaniom: na zmianę pracodawcy zdecydowało się 19 proc. respondentów (spadek o 1 p.p.), a inne stanowisko w obrębie bieżącej firmy objęło 21 proc. z nich (wzrost o 2 p.p.). Najcześciej miejsce zatrudnienia zmieniali inżynierowie (29 proc.), którzy wyprzedzili w tej edycji badania sprzedawców i kasjerów (24 proc.).

Wyraźna zmiana nastąpiła w kwestii powodów rotacji – na pierwsze miejsce wysunęła się chęć rozwoju zawodowego: notujemy tu skok z 39 proc. do 48 proc., co sprawia, że ten powód stał się istotniejszy niż wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (46 proc.). Ostatnio te wskaźniki były tak zbliżone w końcówce 2022 r. kiedy poziom obu sięgał 43 proc. Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną odejścia z firmy jest niezadowolenie z pracodawcy (36 proc. respondentów – spadek o 3 p.p.).

**Nieco mniejsze zadowolenie z wykonywanej pracy**

Względem ubiegłego kwartału skrócił się czas poszukiwania nowego zatrudnienia: z 3,1 do 2,8 miesiąca. Jednocześnie, choć wciąż obiektywnie wysoki, spadł poziom satysfakcji z wykonywanej pracy: zadowolenie deklaruje 73 proc. badanych (vs. 76 proc. w poprzedniej edycji badania). Poziom zadowolenia obniżył się szczególnie na zachodzie (73 proc. vs. 77 proc. wcześniej) oraz południu Polski (68 proc. vs. 75 proc. wcześniej).

Przybyło osób, które aktywnie poszukują nowej pracy (z 8 proc. do 11 proc.), jak i tych, które aktywnie nie poszukują, ale rozglądają się za zatrudnieniem (z 45 proc. do 47 proc.).

Poczucie bezpieczeństwa zawodowego utrzymuje się na stabilnym poziomie: już od trzech kwartałów zaledwie 9 proc. ankietowanych w znaczącym stopniu obawia się utraty pracy. Umiarkowane obawy dotyczą co piątego badanego (19 proc.).

– *W 2023 roku średnia miesięczna liczba ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłaszanych do urzędów pracy była najniższa od 2013 roku (wynosiła 89,3 tys.), a w IV kwartale 2023 roku liczba wolnych miejsc pracy w gospodarce była najmniejsza – pomijając okres pandemii – od IV kwartału 2016 roku (97,1 tys.). Obserwujemy też kolejne miesiące spadku zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw – w lutym 2024 roku zmniejszyło się ono o 15,4 tys. w porównaniu do lutego rok 2023 roku. Mimo to zmiany demograficzne – kurczenie się liczby osób w wieku produkcyjnym – sprawiają, że bezrobocie nie rośnie, a nawet maleje, zaś przeciętnie nastroje pracowników nie są złe. Gdy w końcu gospodarka ruszy na szybszych obrotach, te nastroje mogą się jeszcze poprawić* – dodaje **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

Niemal dziewięciu z dziesięciu ankietowanych (87 proc.) twierdzi, że w wypadku utraty zatrudnienia znaleźliby jakąkolwiek pracę (spadek o 1 p.p.) Odsetek osób przekonanych o tym, że znajdą tak samo dobrą pracę lub lepszą wynosi 66 proc. (wzrost o 1 p.p.).

*– Warto przyjrzeć się kwestii stabilnej rotacji, bo pokazuje, że na rynku nadal jest mało ofert, które zachęcają do zmiany zatrudnienia, co potwierdzają też nieco chłodniejsze oceny szans*

*na nową pracę. Spadł również poziom satysfakcji pracowników – szczególnie widać to na zachodzie i południu kraju.* *Może to wypływać z faktu, że podwyżki w tych regionach były rzadsze, ponieważ tam płace są wyraźnie wyższe niż płaca minimalna, a to przede wszystkim podwyżki związane z płacą minimalną otrzymywali pracownicy na początku roku. To niezadowolenie może w perspektywie zwiększyć rotację – już teraz nieco wzrósł odsetek osób przejawiających aktywność na rynku pracy: poszukujących nowej posady i rozglądających się. Natomiast wzrost znaczenia kwestii rozwojowych jako powodu rotacji, może wiązać się z postępem technologicznym firm, w tym ewolucją rynku pracy w erze AI. Pracownicy chcą uczyć się nowych narzędzi, są świadomi, że podnosi to ich konkurencyjność jako kandydatów, więc świadomie szukają miejsc, w których swoje kompetencje będą mogli zwiększać –* podsumowuje**Monika Hryniszyn, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.**

**Komentarz Mariusza Zielonki, eksperta ekonomicznego Konfederacji Lewiatan:**

*Na rynku pracy wciąż stabilnie. Tak można by podsumować wyniki ostatniego badania. Badanie jakościowe potwierdzają w zupełności to, co pokazują twarde dane. Przed nami zatem pełzająca stopa bezrobocia i brak wyraźnego wzrostu zatrudnienia. Rynek pracy w Polsce po raz kolejny udowadnia, mimo wyraźnie pogarszającej się koniunktury, że jest najsilniejszym i najbardziej odpornym na zawirowania elementem naszej gospodarki. Widać to wyraźnie również w danych ankietowych, gdzie większość wskaźników odpowiedzialnych za szeroko rozumianą stabilność zatrudnienia pozostaje niezmienna od końca 2021 r.*

*Pierwszy raz od 2021 r. w badaniu zmieniła się dominująca przyczyna zmiany pracy. Rozwój zawodowy wyprzedził chęć otrzymywania wyższych wynagrodzeń. Istnieje zatem szansa, że mimo centralnych podwyżek (dwukrotnie minimalne wynagrodzenia, administracja) presja płacowa wśród pracowników będzie w najbliższym czasie maleć. Ta sytuacja może jednak okazać się przejściowa, a to z uwagi na możliwe w najbliższych miesiącach wzrosty wskaźnika inflacji.*

*Kwestia wynagrodzeń jest bardzo żywa w dyskusjach ekonomicznych, nie tylko z powodu inflacji, presji płacowej, czy samej dynamiki wzrostu. Badanie Randstad ukazuje kolejny aspekt wynagrodzenia za pracę – jego sprawiedliwość. Choć „sprawiedliwe” wynagrodzenie jest dość pojemnym pojęciem i zapewne dla każdego jest inaczej rozumiane, to widać, że ogólne poczucie sprawiedliwości wynagradzania w Polsce pracownicy oceniają nisko. Być może ten brak poczucia sprawiedliwości wynika właśnie, co udowadniają wyniki badania, ze skomplikowania systemu wynagradzania i braku jego zrozumienia.*

*Nie ma jednak czym uzasadniać i usprawiedliwiać, że nadal ¼ respondentów uważa, że można dyskryminować wynagrodzeniowo ze względu na płeć, czy wiek. To przerażające dane, która pokazują jak jeszcze daleka droga nas czeka do próby domknięcia luki płacowej choćby między mężczyznami a kobietami. Nie jest zaskoczeniem, że to głównie mężczyźni mają poczucie słuszności takiej dyskryminacji.*

**Monitor Rynku Pracy** to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 55. edycja badania, została zrealizowana w okresie 20–26 lutego 2024 r. przez Instytut Badań Pollster metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym) na reprezentatywnej grupie 1000 respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o prace, umów cywilnoprawnych lub samozatrudnionych, o ile posiadają stałą umową o świadczenie usług jednej firmie.

**Randstad Polska** jest częścią Randstad N.V. – największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego. W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy. W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym z ponad 100 biur w Polsce.

Więcej informacji: www.randstad.pl