|  |
| --- |
| 27 maja 2025 r. |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon: +48 665 305 902 |
| e-mail: mateusz.zydek @randstad.pl |
|  |

55 proc. Polaków wolałoby mniej stresującą pracę niż wyższą pensję. Na jakie kompromisy zawodowe są otwarci pracownicy?

**Pracownicy w Polsce coraz częściej definiują dobrą pracę nie przez wysokość pensji, lecz przez jakość codziennego doświadczenia zawodowego. 55 proc. z nich wolałoby mniej stresującą pracę niż wyższe wynagrodzenie. Ponadto w kraju, gdzie 71 proc. zatrudnionych pracuje stacjonarnie, to właśnie elastyczność czasu pracy, a nie lokalizacji, staje się jednym z elementów, które mogą okazać się istotniejsze niż płaca. Równocześnie aż 65 proc. pracowników w Polsce stawia na stabilność zawodową, nawet kosztem bardziej ekscytującej ścieżki kariery. Zatrudnieni są też coraz bardziej wrażliwi na kwestie relacji międzypracowniczych – 40 proc. z nich uznaje przyjaźnie w pracy za powód, by zostać w firmie. Badanie Workmonitor Pulse 2025 pokazuje najważniejsze kompromisy, na które – w kontekście oferty pracodawcy – gotowi są pracownicy.**

**Polacy są skłonni wybrać mniej stresu zamiast wyższej wypłaty**

W Polsce 55 proc. pracowników deklaruje, że wolałoby mniej stresującą pracę niż wyższe wynagrodzenie. Zjawisko to jest powszechne zwłaszcza wśród osób pracujących zdalnie – aż 63 proc. z nich woli spokojniejszą pracę niż lepsze wynagrodzenie. Ale to także doświadczenie pokoleniowe. Wśród milenialsów taką gotowość deklaruje 60 proc. pracowników, a w pokoleniu X – 59 proc. Młodsze osoby z pokolenia Z są nieco mniej skłonne do rezygnacji z pieniędzy (52 proc.), ale i tak wynik ten pokazuje, że dla połowy z nich stres i presja mogą być kluczowym czynnikiem demotywującym. Co istotne, 46 proc. respondentów już przyjęło niższą pensję w zamian za spokojniejsze warunki pracy. To drugi najwyższy wynik wśród badanych krajów (średnia globalna: 40 proc.).

– *Jeszcze jakiś czas temu stres bywał wpisywany w definicję sukcesu. Dziś mamy do czynienia z odwrotną sytuacją: stres zawodowy staje się czynnikiem ryzyka, którego pracownicy chcą unikać. Wielu pracodawców nadal zakłada, że pensja to najważniejszy czynnik retencji. Tymczasem dane pokazują coś innego: aż 46 proc. Polaków wybrało mniej stresujące miejsce pracy, mimo że zarabiają tam mniej. Coraz więcej osób traktuje stres jako główny koszt pracy, którego nie zawsze jest w stanie zrekompensować wynagrodzenie. Nawet w czasach niepewności gospodarczej wyniki te sugerują, że organizacje, które tworzą zdrowsze środowisko pracy — poprzez redukcję poziomu stresu — będą w lepszej pozycji, by skutecznie przyciągać talenty do organizacji i zapewniać, że w niej pozostaną* — **komentuje Joanna Kolasa, HR Consultancy Manager w Randstad Polska.**

**Czas ważniejszy niż miejsce: elastyczność pracy według Polaków**

W wyniku pandemii elastyczność pracy stała się ważnym punktem dyskusji wśród pracodawców i pracowników. Obecnie według badania wracamy w Polsce do pierwotnego znaczenia elastyczności, czyli kontroli nad czasem pracy, a nie jej miejscem. W Polsce praca zdalna nigdy nie była aż tak dominująca jak, np. na zachodzie Europy. Aż 71 proc. badanych Polaków pracuje w pełni stacjonarnie, wobec 63 proc. globalnie.

52 proc. respondentów z Polski uznało, że większa kontrola nad harmonogramem pracy, czyli godziną, o które rozpoczynamy pracę, grafikiem czy pewna swoboda w wyborze zmian byłaby dla nich bardziej wartościowa niż wyższe wynagrodzenie. To nieznacznie mniej niż globalna średnia (59 proc.).

Z kolei 57 proc. Polaków wolałoby elastyczność czasu pracy niż możliwość wyboru miejsca, z którego pracują. Ten trend jest także zauważalny globalnie i jeszcze silniejszy wśród pracujących zdalnie, bo aż 74 proc. pracowników oczekuje elastycznego grafiku jako warunku powrotu do pracy stacjonarnej. W badaniu aż 38% pracowników rozważyłoby odejście z pracy, gdyby zostali zmuszeni do powrotu do biura w pełnym wymiarze godzin. Na taki krok byliby skłonni się zdecydować, nawet jeśli wiązałoby się to z niższą pensją w nowym miejscu pracy.

W kontekście rezygnacji z wyższego wynagrodzenia dla elastyczności czasu pracy szczególnie istotna jest gotowość młodych do kompromisów. Aż 55 proc. przedstawicieli pokolenia Z zrezygnowałoby z wyższej pensji na rzecz większej autonomii w planowaniu czasu pracy. Wśród milenialsów ten wskaźnik wynosi 51 proc., a wśród Baby Boomersów – 54 proc.

**Zanim zainwestuję w rozwój, chcę mieć pewny grunt**

Choć wiele mówi się o potrzebie pracy, która inspiruje i rozwija, dane pokazują, że w czasach niepewności to stabilność zawodowa jest wartością nadrzędną. Ponadto aż 56 proc. Polaków woli bezpieczną, przewidywalną pracę niż ekscytującą, ale mniej stabilną ścieżkę kariery, co stanowi o sile pragmatyzmu na polskim rynku pracy. Taka jest retoryka wszystkich pracujących pokoleń. 69 proc. badanych wśród przedstawicieli generacji X, 56 proc. Baby Boomers i 55 proc. milenialsów uznaje stabilność za ważniejszą niż ekscytacja i inspiracja w pracy.

Według badania stabilność to priorytet również dla 65 proc. Polaków, którzy wybraliby ją ponad możliwość pracy zdalnej. To wynik tylko nieznacznie niższy od globalnej średniej (67 proc.), ale w Polsce szczególnie widoczny wśród pracujących w pełni stacjonarnie (69 proc.).

Trzeba jednak zaznaczyć, że Polacy nie chcą rezygnować ze spełnienia w pracy, bo ponad połowę badanych Polaków zachęciłoby do jej zmiany więcej możliwości rozwoju kompetencji. Widoczne jest to wśród pracowników wszystkich pokoleń obecnych na rynku pracy.

– *Stabilność zatrudnienia wielu pracowników w Polsce traktuje dziś jako podstawowy warunek komfortu psychicznego, który pozwala myśleć o rozwoju czy zaangażowaniu, a nie jako przywilej. Stabilność zresztą definiują także jako pozostawanie atrakcyjnym na rynku pracy, co oznacza posiadanie atrakcyjnego z punktu widzenia pracodawców zestawu kompetencji i stałe aktualizowanie wiedzy ze swojego obszaru zawodowego. W czasach dynamicznych zmian gospodarczych i niepewności geopolitycznej potrzeba bezpieczeństwa zawodowego rośnie wśród wszystkich zatrudnionych pokoleń. Mimo narracji o potrzebie odnalezienia pasji w pracy, to właśnie stabilność i ciągłość zatrudnienia stanowią dziś fundament lojalności wobec pracodawcy. Pracownicy nie rezygnują jednak z ambicji – chcą je realizować w środowisku, które daje im poczucie bezpieczeństwa. Widać to wśród starszych pokoleń, znających wymagania swojej branży i obszary do rozwoju w jej obrębie, ale coraz częściej także u młodszych, którzy uczą się w realiach powszechnych kryzysów i wysokiej inflacji. Dla firm to jasna wskazówka: jeśli nie konkurują wysokością pensji czy elastycznością czasu pracy, mogą wygrać jakością zatrudnienia i zapewnianiem poczucia stabilności zawodowej –* **mówi Joanna Kolasa, HR Consultancy Manager w Randstad Polska.**

**Co zatrzymuje Polaków w firmach? Regularne podwyżki, dni wolne i relacje międzypracownicze**  
  
Oprócz wyższego wynagrodzenia drugim najczęściej wskazywanym czynnikiem retencji były coroczne podwyżki w odpowiedzi na inflację. Aż 69 proc. Polaków wskazało, że są one czynnikiem decydującym o pozostaniu w organizacji na kolejne 5 lat i przerosło to średnią globalną (65 proc.). Co ciekawe, nie chodzi o skokowe podwyżki, ale o ich regularność, która daje poczucie stabilności ekonomicznej.  
  
Dla wielu pracowników w Polsce, podobnie jak globalnie, istotne jest również więcej dni wolnego – zadeklarowało tak odpowiednio 62 proc. i 59 proc. badanych. Jednak tutaj mniej niż 40 proc. badanych Polaków byłoby w stanie zrezygnować z wyższej pensji kosztem dodatkowych dni wolnych.

Na tle innych krajów Polska wyróżnia się jednym czynnikiem retencji: potrzebą budowania relacji społecznych. Aż 40 proc. Polaków uważa, że możliwość zawierania przyjaźni i budowania więzi w pracy jest dla nich ważna. To wynik wyższy o 5 p.p. względem wyników globalnych. Ten czynnik jest szczególnie istotny wśród przedstawicieli starszych pokoleń na rynku pracy – pokolenia X (42%) i Baby Boomers (48%).

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: [mateusz.zydek@randstad.pl](mailto:mateusz.zydek@randstad.pl)

Randstad Workmonitor Pulse to globalne badanie realizowane przez Randstad. Respondenci odpowiadają na pytania w kwestionariuszu online (metoda CAWI). Badanie Workmonitor Pulse 2025 obejmuje osoby w wieku od 18 do 67 lat, pracujące przynajmniej 24 godziny w tygodniu, prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą i realizujące zlecenia na rzecz jednego pracodawcy oraz bezrobotne, rozważające podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie. Najnowsza edycja badania Workmonitor Pulse 2025 została zrealizowana w okresie od 28 marca do 9 kwietnia 2025 roku wśród 5250 pracowników z Australii, Japonii, Niemiec, Polski, Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Włoch.

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)