|  |
| --- |
| 6 lutego 2024 r. |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon: +48 665 305 902 |
| e-mail: mateusz.zydek  @randstad.pl |
|  |

Dla połowy pracowników na świecie ważniejszy jest work-life balance niż wspinanie się po szczeblach kariery.   
6 na 10 Polaków z powodu ryzyka zachwiania tej równowagi nie przyjęłoby oferty pracy

**Pracownicy wysoko cenią sobie równowagę między życiem prywatnym a zawodowym: aż 57 proc. zatrudnionych w Polsce, jak i na świecie, odrzuci ofertę pracy, jeśli mogłaby negatywnie wpłynąć na ten aspekt. Jednocześnie aż 64 proc. Polaków deklaruje ambitne podejście do swojej pracy, co jest wynikiem istotnie przewyższającym deklaracje w innych krajach (56 proc.) – wynika z badania Randstad Workmonitor, w którym wzięło udział 27 tys. pracowników z 34 krajów Europy, obszaru Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk.**

**Potrzeba work-life balance spycha rozwój zawodowy na dalszy plan**

Globalny trend wskazuje, że pracownicy, zarówno w naszym kraju, jaki i poza nim, traktują priorytetowo równowagę między życiem prywatnym i zawodowym. To właśnie work-life balance jest na szczycie listy 3 najważniejszych czynników wpływających na zadowolenie z obecnego lub potencjalnego miejsca pracy: 94 proc. wskazań w Polsce i 93 proc. globalnie. Na drugim miejscu jest wynagrodzenie: odpowiednio 92 proc. i 93 proc. wskazań, a na trzecim – poczucie stabilności zatrudnienia (po 89 proc.).

Mimo że większość pracowników na świecie określa swoje podejście do kariery jako ambitne (56 proc.), to jednak 51 proc. twierdzi, że chętnie pozostanie na stanowisku, które lubi, nawet, jeśli nie daje ono perspektywy awansu. Polscy pracownicy wyróżniają się na tym tle: aż 64 proc. uważa się za ambitnych, przy czym jednocześnie, 53 proc. skłania się do pozostania na lubianej posadzie, nawet kosztem postępu w karierze.

Polacy rzadziej niż pozostali respondenci rozważają rezygnację z pracy, jeśli się w niej nie rozwijają: (29 proc. vs 35 proc. globalnie) i zdecydowanie mniej chętnie biorą na siebie obowiązki managerskie (33 proc. vs 47 proc. globalnie).

57 proc. respondentów nie przyjęłoby oferty zatrudnienia, jeśli miałaby negatywny wpływ na równowagę między sferą zawodową a prywatną, a 48 proc. zdecydowałoby się rzucić pracę, która nie pozwala im cieszyć się życiem – w obu przypadkach wyniki dla Polski oraz w ujęciu globalnym są identyczne.

Wg badania, z nieco mniejszym optymizmem niż pracownicy w innych krajach, podchodzimy do możliwości komunikowania swoich ambicji zawodowych: globalnie 46 proc. respondentów jest zdania, że może z pracodawcą rozmawiać otwarcie o możliwościach rozwoju kariery, w Polsce potwierdza to nieco mniej, bo 42 proc. zatrudnionych.

**Trend powrotu do biur wciąż się utrzymuje**

Niemal co trzeci Polak (28 proc.) przyznaje, że pracodawca oczekuje od niego częstszej pracy z biura niż w poprzednim półroczu, i taki sam odsetek twierdzi, że to zalecenie jest bardziej rygorystycznie sprawdzane. Poza Polską pracodawcy są bardziej stanowczy: 35 proc. zatrudnionych zaznacza, że wymaga się od nich częstszej pracy stacjonarnej, a 41 proc. zauważa bardziej skrupulatną kontrolę w tej kwestii.

Badanie pokazuje, że pracownicy przywyklido rozwiązań umożliwiających wykonywanie obowiązków poza biurem: dla 39 proc. osób możliwość pracy zdalnej jest tak istotna, że nie podlega negocjacji. Wśród Polaków ten odsetek jest nieco wyższy i sięga obecnie 43 proc. Jednocześnie, polscy pracownicy zapytani, czy rozważaliby odejście z firmy, gdyby wymagała od nich częstszej obecności w biurze, rzadziej odpowiadali twierdząco (32 proc. vs 37 proc. globalnie). Polacy rzadziej odrzuciliby też ofertę zatrudnienia, gdyby nie zakładała elastyczności miejsca pracy (28 proc. vs 37 proc. globalnie) oraz godzin pracy (35 proc. vs 41 proc.)

36 proc. polskich pracowników uważa, że ich pracodawca nie zapewnia wystarczającej liczby dni zdalnych, przy czym globalnie odsetek ten jest wyższy i wynosi 42 proc.

Część pracowników zaznacza, że w oparciu o założenie, że praca zdalna zostanie z nami już na stałe, podjęła życiowe decyzje np. o przeprowadzce poza miasto (22 proc. w Polsce i 37 proc. globalnie).

**Pracownicy podążają za firmami, które dzielą ich wartości i poglądy**

Pracownicy wciąż oczekują od firm działań na rzecz równych szans i inkluzywności. Wg ankietowanych, 3 najważniejsze inicjatywy w tym zakresie to:

* równość płac między kobietami i mężczyznami – 68 proc. respondentów w Polsce oraz 65 globalnie,
* urlop opiekuńczy na członka rodziny dla wszystkich pracowników – 51 proc. wskazań w Polsce, 45 proc. globalnie),
* polityka antydyskryminacyjna (sygnalizowana na stronie internetowej przedsiębiorstwa/ w ogłoszeniach o pracę) – 43 proc. wskazań w Polsce, 30 proc. globalnie).

Istnienie i stosowanie zasad równości w firmach bezpośrednio przekłada się na decyzję pracowników o zatrudnieniu: 38 proc. badanych w Polsce i na świecie nie przyjęłoby pracy, gdyby nie zgadzało się z poglądami kierownictwa w tym zakresie. 34 proc. w Polsce, a 37 proc. globalnie odmówiłoby, gdyby firma nie podejmowała proaktywnych działań na rzecz poprawy poszanowania różnorodności. Dla 36 proc. proc. Polaków i 38 proc. respondentów w pozostałych krajach, powodem do odrzucenia oferty byłby fakt, że polityka społeczna i środowiskowa danej firmy nie jest zgodna z ich wartościami.

– *Z powyższych danych płynie jasny wniosek, że pracownicy* *chcą być częścią firm, w których kwestia równości i polityki antydyskryminacyjnej jest jasno komunikowana* – *informacji o tym, często szukają już przy pierwszym kontakcie z firmą, na jej stronie internetowej czy w ogłoszeniu o pracę. Oczekują też wdrażania deklaracji w praktyce – dlatego w zestawieniu na pierwszy plan wysuwa się niwelowanie przez pracodawców tzw. gender gap, czyli nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami. Warto przy tym zauważyć, że we wszystkich tych kwestiach wskazania Polaków są częstsze niż globalnie, ich oczekiwania są bardzo zdecydowane. Aby im sprostać, firmy w naszym kraju powinny precyzyjnie przyjrzeć się swojej polityce wewnętrznej i temu, jakie działania w obszarze wyrównywania szans i inkluzywności mogą podjąć, aby podnieść swą atrakcyjność jako pracodawców* – mówi **Magdalena Błaszczyk-Moryń**, Professional Talent Solutions Director w Randstad Polska.

Wg zdecydowanej większości polskich pracowników (68 proc.) odpowiedzialność za budowanie poczucia równości w miejscu pracy spoczywa na pracodawcy. Tylko 6 proc. tę odpowiedzialność przypisuje zatrudnionym. W ujęciu globalnym pracownicy mają podobne zdanie, a wskaźniki wynoszą odpowiednio 52 proc. oraz 18 proc. Ale już pytanie o to, kto odpowiada za poprawę równowagi work-life balance, przynosi zupełnie odwrotne wskazania w Polsce i świecie: u nas przeważa odpowiedź, że to pracodawca (38 proc.), w pozostałych krajach, że pracownicy (35 proc.).

Swoją motywację do pracy zatrudnieni uzależniają bardziej od siebie (45 proc.) niż pracodawcy (20 proc.), w Polsce te wskazania plasują się na poziomie 39 proc. i 24 proc.

Ponad połowa pracowników w naszym kraju zgadza się z twierdzeniem, że awans zależy bardziej od pracodawcy (51 proc.), niż od pracownika (12 proc.). W ujęciu globalnym, respondenci znacznie rzadziej wskazują tu na dominującą rolę pracodawcy (37 proc.), a częściej niż w Polsce na rolę pracownika (27 proc.)

Prawie połowa zatrudnionych w Polsce (49 proc.) przyznaje, że nie może być w pełni sobą w pracy, ale to nadal mniej niż w pozostałych krajach (55 proc.).

Niemal co czwarty (24 proc.) Polak ma poczucie, że pracodawca nie rozumie potrzeb jego generacji – globalnie ten wskaźnik jest wyższy i wynosi 29 proc.

**Pracownicy chcą się uczyć nowych technologii i rozwiązań z zakresu AI**

Większość zatrudnionych (52 proc.) potwierdza, że pracodawca już teraz pomaga im rozwijać przydatne umiejętności z obszaru nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji. W Polsce dzieje się to nieco rzadziej (44 proc.)

Możliwość podnoszenia kwalifikacji w zakresie AI wpływa też na decyzję o zatrudnieniu: więcej niż co trzeci pracownik w Polsce i na świecie (36 proc.) odrzuciłby ofertę pracy, która tego nie zapewnia. Dla niemal co trzeciego globalnie (29 proc.), a co czwartego w Polsce (25 proc.) byłby to powód do odejścia z aktualnego miejsca pracy.

Wśród najważniejszych umiejętności cyfrowych, które pracownicy chcą rozwijać najbardziej znalazły się:

* wiedza związana z IT i technologią: 30 proc. w Polsce i 29 proc. globalnie,
* narzędzia oparte na sztucznej inteligencji: 28 proc. w Polsce, 29 proc. globalnie,
* programowanie i kodowanie: 25 proc. w Polsce, 18 proc. globalnie.

Randstad Workmonitor to globalne badanie realizowane przez Randstad od 2003 roku w 34 krajach Europy, obszaru Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk. Respondenci odpowiadają na pytania w kwestionariuszu online (metoda CAWI). Badanie 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 została zrealizowana w okresie od 23 października do 11 listopada 2023 roku w Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Brazylii, Chile, Chinach, Czechach, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Hongkongu, Indiach, Japonii, Kanadzie, Luksemburgu, Malezji, Meksyku, Niemczech, Norwegii, Nowej Zelandii, Polsce, Portugalii, Rumunii, Singapurze, Stanach Zjednoczonych, Szwajcarii, Szwecji, Turcji, na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech. W Polsce uczestniczyło w nim 1000 respondentów.

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 o firmie: www.randstad.pl