|  |
| --- |
| 11.10.2024 r. |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon: +48 665 305 902 |
| e-mail: mateusz.zydek  @randstad.pl |
|  |

Wyrównywanie szans i różnorodność to przyszłość rynku pracy. Najnowsze trendy globalne i perspektywy dla Polski

**Zarówno w polskich, jak i globalnych firmach kwestia wyrównywania szans i poszanowania różnorodności stają się silną potrzebą, bo chcą tego pracownicy. To już nie tylko trend, ale realne wyzwanie, przed którym stoją pracodawcy, a to jak im sprostają, zadecyduje również o ich atrakcyjności w oczach pracowników. Jak wynika z badań Randstad, globalnie we wdrażaniu zasad inkuzywności przodują firmy z obszaru SSC/ BPO: co najmniej 80 proc. z nich podejmuje działania na rzecz włączania różnych grup pracowników, dotychczas marginalizowanych na rynku pracy. W Polsce firmy również intensyfikują swoje działania na rzecz tworzenia środowiska pracy równych szans, co przynosi korzyści nie tylko samym organizacjom, ale i całej gospodarce.**

**Inkluzywność oczami pracodawców i pracowników**

Wg badań Randstad w Polsce 4 na 10 firm deklaruje, że wprowadza działania, które mają wyrównać szanse dla różnych grup pracowników. W największych organizacjach zatrudniających powyżej 250 osób odsetek ten jest najwyższy i wynosi 66 proc. W takich działaniach przoduje sektor nowoczesnych usług dla biznesu (53 proc.). Branża przemysłowa przoduje natomiast w inicjatywach na rzecz włączania starszego pokolenia pracowników, a branża finansów i ubezpieczeń - w zwiększeniu udziału kobiet w kadrze kierowniczej.

Spojrzenie samych pracowników na sprawę inkluzywności także jest jednoznaczne: wg zdecydowanej większości Polaków (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.

Pracownicy oczekują od firm konkretnych działań w tym zakresie, a najbardziej pożądane 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 i w ogłoszeniach o pracę – 43 proc. wskazań w Polsce, 30 proc. globalnie.

Realizacja 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 zarządzających firmą 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 jego wartościami.

Warto też zauważyć, że ogólne obawy przed stygmatyzacją wśród zatrudnionych są obiektywnie wysokie: co czwarty (26 proc.) czuje się niekomfortowo, dzieląc się poglądami w miejscu pracy, ponieważ boi się dyskryminacji. Ponad połowa (55 proc.) przyznaje także, że ukrywa w pracy pewne aspekty swojej osobowości.

**Otwartość na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami: pracodawcy doceniają ich kompetencje**

51 proc. pracodawców w Polsce zatrudnia w swoich zespołach osoby z niepełnosprawnością i na tle branż zdecydowanie wyróżnia się tu przemysł, gdzie odsetek firm, które mają w swoich zespołach pracowników z tej grupy, sięga 63 proc.

Choć co drugi pracodawca w Polsce zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, to jednocześnie badanie Randstad pokazuje, że w ponad 2/3 przypadków dotyczy to pojedynczych członków zespołów. Jedynie w 4 proc. firm osoby z niepełnosprawnościami stanowią ponad 20% załogi. Dane GUS[[1]](#footnote-1) z pierwszego kwartału 2024 oku potwierdzają, że na 2,7 mln osób z niepełnosprawnościami pracuje 457 tysięcy (17,1 proc.), choć blisko 2 mln ma orzeczenie o lekkim lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

W ciągu pięciu lat wskaźnik zatrudnienia w tej grupie osób wzrósł jednak nieznacznie (z 15,8 proc.). Przedsiębiorcy, którzy mają w zespołach osoby z niepełnosprawnościami, zdecydowanie dostrzegają bowiem doceniają ich kompetencje. 85 proc. pracodawców wskazuje, że to bardzo zaangażowani i lojalni pracownicy. Niemal tyle samo, bo 84 proc. firm, deklaruje, że podczas rekrutacji ewentualna niepełnosprawność kandydata nie gra roli, bo głównym kryterium jest to, żeby pasował do stanowiska. 80 proc. przedsiębiorców podkreśla, że osoby z niepełnosprawnościami to świetni fachowcy, a 77 proc. podkreśla, że ich firmy dbają o różnorodność zespołu, bo dostrzegają w tym wartość dodaną.

- *Nasze doświadczenia pokazują, że grupa osób z niepełnosprawnościami jest bardzo silnie zmotywowana do pracy. Wynika to z ich doświadczeń na rynku. Od wielu lat mierzą się z trudnościami w uzyskaniu zatrudnienia na odpowiednim poziomie. Bardzo często są to osoby z wyższym wykształceniem, które mają odpowiednie kwalifikacje, ale barierą są dla nich obawy pracodawców, którzy nie mając styczności z osobami z niepełnosprawnościami, nie wiedzą, czy te osoby poradzą sobie z obowiązkami. Tymczasem doświadczenia firm, które na zatrudnienie tych osób się zdecydowały, pokazują, że nie ma się czego obawiać. W dodatku raz dokonana inwestycja w dostosowanie miejsca pracy osoby z niepełnosprawnościami, przy wsparciu środków z PFRON, bardzo szybko pokazuje, że pracodawca może zyskać zmotywowanego, wysoko wykwalifikowanego pracownika, który w niczym nie ustępuje reszcie zespołu* – podkreśla **Agnieszka Sztym**, ekspertka rynku pracy i ambsadorka różnorodności w Randstad Polska.

**Wciąż dużo do zrobienia, aby zniwelować różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn**

Luka płacowa to wciąż kwestia, która pokazuje słabszą pozycję kobiet na polskim rynku pracy. Choć wg danych GUS[[2]](#footnote-2) ogólna różnica płac między kobietami i mężczyznami w Polsce jest obecnie na poziomie 6 proc., to jednak, gdy spojrzeć na konkretne branże, płacowa przepaść jest już znacznie lepiej widoczna: w finansach i ubezpieczeniach pensje kobiet są niższe o 30 proc., w branży informacji i komunikacji o 24 proc., w górnictwie o 22 proc., w przemyśle o 18 proc., a w administracji publicznej i obronie narodowej: o 15 proc. Jedynym wyróżniającym się na tym tle sektorem, gdzie kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni jest budownictwo (o 33 proc.). Marginalnie wyższe są też płace kobiet w rolnictwie i leśnictwie, a także w tzw. działalności wspierającej (o 3 proc.). W pozostałych przypadkach, kobiety nadal zarabiają mniej.

Jak wynika z badań Randstad, wg polskich pracowników szansą na zniwelowanie luki płacowej między kobietami i mężczyznami, może być jawność płac: tak twierdzi 62 proc. zatrudnionych. Analiza pokazuje również wyzwania – związane z transparentnością płac i utrwalonymi uprzedzeniami. 63 proc. Polaków uważa, że jawność pensji może skutkować wewnętrznymi konfliktami w miejscu pracy, a 25 proc. 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.).

Rynek pracy dla kobiet wciąż nie jest w pełni inkluzywny. Kobiety nadal nieco częściej niż mężczyźni odczuwają duże ryzyko utraty zatrudnienia (9 proc. vs. 8 proc.). Mniej optymistycznie postrzegają także szanse na znalezienie nowej pracy w razie utraty obecnej: w takim przypadku możliwość podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia pozytywnie ocenia 82 proc. kobiet (vs. 87 proc. mężczyzn), a widoki na lepszą ofertę widzi 64 proc. kobiet (vs. 66 proc. mężczyzn).

Część pracodawców działa jednak na rzecz wyrównywania szans w tym obszarze. 26 proc. podejmuje inicjatywy zwiększające udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych, a 17 proc. zabiega o zrównanie ich płac z mężczyznami.

**Różne generacje na rynku pracy: obawy najstarszych i najmłodszych pracowników**

Do najczęściej wymienianych działań polskich pracodawców na rzecz inkluzywności oraz wyrównywania szans należą inicjatywy zmierzające do lepszego wykorzystania potencjału starszych pracowników i zatrzymania ich w firmie po osiągnięciu wieku emerytalnego (43 proc.).

To jednak nie rozwiewa oba pracowników z tej grupy o swoją sytuację zawodową.

Wg badań Ranstad wśród najstarszych pracowników poziom dużych obaw o utratę pracy jest ponadprzeciętny (9 proc.). Większy jest tylko w pokoleniu Zet (12 proc.). Jednocześnie to najstarsi pracownicy najbardziej pesymistycznie ze wszystkich grup oceniają swoje szanse na rynku pracy: zaledwie 72 proc. twierdzi, że gdyby stracili posadę, znaleźliby jakąkolwiek pracę (wśród młodszych grup wiekowych odsetek ten wynosi ponad 87 proc.). Tylko 54 proc. najstarszych respondentów wierzy, że mogli zdobyć pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej, podczas gdy w młodszych grupach wskazania wynoszą powyżej 64 proc.

Z kolei osoby z pokolenia Z, czyli najmłodsi pracownicy, mają największe poczucie, że pracodawca ich nie rozumie: twierdzi tak 40 proc. respondentów w tym wieku. Im pracownicy starsi, tym obawy są stopniowo na coraz niższym poziomie, a w pokoleniu silversów tego zdania jest już tylko piąty pracownik (21 proc.).

**4 na 10 pracowników LGBTQI+ doświadczyło dyskryminacji**

Choć na przestrzeni ostatnich dekad widać wyraźną zmianę, jeśli chodzi o poszanowanie praw społeczności LGBTQI+ w miejscach pracy, to wg globalnych danych Randstad 41 proc. pracowników z tej grupy doświadczyło dyskryminacji, a co trzeci jest zdania, że kwestia orientacji seksualnej wpłynęła na jego karierę, wysokość pensji lub awans. Największe obawy w tej ostatniej kwestii towarzyszą przedstawicielom pokolenia Z: zgadza się z tym 45 proc. z nich.

Brak działań firm na rzecz włączania pracowników LGBTQI+ realnie skutkuje utratą talentów przez firmy: 36 proc. pracowników w tej grupie zaznacza, że obniża to ich motywację do pracy, 29 proc. odeszło z tego powodu od pracodawcy, a 32 proc. musiało poszukiwać nowych ścieżek kariery.

Jednocześnie pracownicy dostrzegają realne zmiany na lepsze: jak wynika z danych Randstad, 41 proc. osób ze społeczności LGBTQI+ zaznacza, że doświadcza mniejszej ilości zachowań dyskryminacyjnych, niż jeszcze 5 lat temu. Dodatkowo ponad połowa (51 proc.) zauważa, że ich pracodawca podjął znaczące działania na rzecz stworzenia równych szans w miejscu pracy.

**Trudna sytuacja zawodowa migrantów w Polsce**

Większość, bo 53 proc. przebadanych przez Randstad osób z zagranicy, które obecnie pracują w naszym kraju deklaruje, że praca, którą wykonywały w kraju ojczystym była zgodna z ich kwalifikacjami. Tymczasem po przyjeździe do Polski, prawie połowa migrantów (48 proc.) pracuje poniżej posiadanych kwalifikacji, a tylko niespełna co piątemu ankietowanemu w tej grupie (18 proc.) udało się znaleźć zatrudnienie odpowiadające poziomowi jego umiejętności. Jedynie 6 proc. pracuje powyżej kwalifikacji.

Jako główną przyczynę pracy poniżej kwalifikacji migranci wskazują niedostateczną znajomość języka polskiego (50 proc.). Warto jednak zauważyć, że sytuacja ulega poprawie, ponieważ w stosunku do fali badania realizowanej rok wcześniej, ten wskaźnik spadł o 10 proc. W trójce dominujących przeszkód znalazły się też: niehonorowanie w Polsce zagranicznych uprawnień i certyfikatów (28 proc.) oraz brak ofert pracy zgodnych z umiejętnościami (27 proc.)

**Komentarz ekspertki: Justyna Sławik, liderka ds. różnorodności i inkluzywności w Randstad**

*Wnioski, które możemy wysnuć z badań Randstad, wskazują przede wszystkim na to, że od działań na rzecz włączania i różnorodności na rynku pracy nie ma już odwrotu. Są podstawą do budowania stabilnych, bezpiecznych i szanujących godność miejsc pracy, a tego oczekują pracownicy. Budowanie kultury równości w zatrudnieniu jest przy tym wyzwaniem dla wszystkich stron zaangażowanych w ten proces: mowa oczywiście o firmach, ale też ustawodawcach, organizacjach pożytku publicznego oraz także samych pracownikach, których problem nierówności dotyka. Na inkluzywnej kulturze pracy korzystają wszyscy: pracownicy, którzy w obliczu deficytu talentów na rynku, widzą perspektywę na dostrzeżenie i wyrównywanie swoich szans oraz pracodawcy, którzy mogą otworzyć się na kandydatów z tych grup i zwiększyć przy tym skutecznie pulę talentów. Polski rynek pracy jest na dobrej drodze, ale wciąż mamy jeszcze wiele do zrobienia –* mówi **Justyna Sławik**, liderka ds. różnorodności i inkluzywności w Randstad.

1. Źródło GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, dane za I kwartał 2019 i I kwartał 2024 roku [↑](#footnote-ref-1)
2. Źródło GUS: płace brutto w gospodarce, w marcu 2024r. [↑](#footnote-ref-2)