

Warszawa, 26.11.2024 r.

Prezentacja wyników badania Pracodawców RP

„Preferencje społeczeństwa wobec formy zatrudnienia”

55% osób pracujących mając do wyboru umowę o pracę i umowę cywilnoprawną z wyższym wynagrodzeniem woli otrzymać wyższe wynagrodzenie. Przy czym 13% przy podejmowaniu decyzji kieruje się wyłącznie wysokością wynagrodzenia bez względu na formę wykonywania pracy zarobkowej.

Umowa o pracę z pewnością zapewnia większą stabilność i dodatkowe przywileje pracownicze jak gwarantowane urlopy. Umowy cywilnoprawne wiążą się z kolei z większą elastycznością, często z możliwością wyboru godzin i długości pracy. Wiążą się też z wyższym wynagrodzeniem. Na zlecenie Pracodawców RP ogólnopolski panel badawczy „ariadna” wykonał badanie mające na celu poznanie opinii pracowników dotyczących preferowanych form zatrudnienia. Badanie przeprowadzono w okresie od 8 do 10 listopada 2024 r. metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW) na grupie 1080 osób.

W pierwszym pytaniu zapytaliśmy o najważniejsze dla ankietowanych kwestie związane z zatrudnieniem. Wśród pięciu najczęściej pojawiających się odpowiedzi wskazano:

- 70% wysokość wynagrodzenia,
- 61% dobra atmosfera w pracy,
- 42% bezpieczeństwo zatrudnienia,
- 32% balans między życiem zawodowym a prywatnym,
- 24% elastyczne godziny pracy.

Nie jest zaskakującym to, że wysokość wynagrodzenia jest dla pracowników najważniejsza. Podobne wnioski można wyciągnąć z wielu innych badań na przestrzeni lat. Również dobra atmosfera w pracy jest jednym z najczęściej wskazywanych przez pracowników warunków satysfakcji z pracy od dłuższego czasu. Jednocześnie zaledwie 42% ankietowanych wskazuje bezpieczeństwo zatrudnienia. Prawdopodobnie jest to związane z bardzo niskim bezrobociem występującym w Polsce od dłuższego czasu, które sprawia, że Polacy mniej obawiają się utraty pracy. Ważne jest również to, że co trzecia osoba biorąca udział w badaniu ceni sobie balans między życiem zawodowym a prywatnym, a także to, że **co czwarta osoba chce mieć elastyczne godziny pracy**. Wskazuje to pewien trend wzrostu znaczenia elastyczności relacji między pracownikiem a pracodawcą.

Drugie pytanie dotyczyło preferowanej formy zatrudnienia. 76% osób wskazało na umowę o pracę na czas nieokreślony. W ten sposób pracownik zapewnia sobie największe bezpieczeństwo, stabilność i najliczniejsze benefity gwarantowane przez prawo. Z drugiej jednak strony niemal jedna czwarta ankietowanych nie przywiązuje do umowy o pracę tak dużej wagi. Koresponduje to z 24% ankietowanych, dla których liczy się głównie elastyczność, co wskazaliśmy w poprzednim pytaniu.

Następnie zapytaliśmy, czy wyższe wynagrodzenie skłoniłoby ankietowanych do zmiany formy zatrudnienia na bardziej elastyczną. Wynagrodzenie wyższe o 5 do 10% nie byłoby dostatecznym argumentem, zaledwie 3% ankietowanych dopuściłoby zmianę umowy w takiej sytuacji. Kolejne przedziały podwyżki wynagrodzenia były już bardziej atrakcyjne. 11-20% wyższe wynagrodzenie zachęciłoby już 13% ankietowanych a 21-30% większa pensja przekonałaby 22% osób. Podobnie atrakcyjne byłyby jeszcze większe różnice w wynagrodzeniu. Wskazać jednak należy, że 21% nie zmieniłoby formy zatrudnienia na bardziej elastyczną bez względu na ewentualną podwyżkę.

W czwartym pytaniu zapytaliśmy wprost, czy ważniejsza jest dla pracowników stabilność, czy wysokość wynagrodzenia. Okazuje się, że 43% ankietowanych (zarówno pracujących, jak i niepracujących) preferuje stabilność nad wysokość wynagrodzenia, ale 39% ma dokładnie przeciwną opinię. Natomiast wyłącznie wśród osób pracujących wysokość wynagrodzenia ma większe znaczenie niż stabilność (42% do 41%) a kolejne 13% osób wskazuje, że wynagrodzenie zawsze jest ważniejsze bez względu na formę zatrudnienia. **W gronie osób pracujących daje to łącznie 55% ankietowanych, którzy przedkładają wysokość wynagrodzenia nad stabilnością pracy.**

W piątym pytaniu chcieliśmy dowiedzieć się, czy pracownicy chcą pracować tylko u jednego pracodawcy, czy też chcą mieć możliwość równoległego wykonywania obowiązków u kilku jednocześnie. Nieco ponad połowa ogółu (54%) a w grupie osób pracujących mniej niż połowa (49%) ankietowanych woli mieć jednego pracodawcę. Aż 27% ogółem (32% wśród osób pracujących) wołałoby pracować dla kilku pracodawców jednocześnie. Ponadto blisko co piąty ankietowany (18% dla ogółu i 19% dla pracujących) chciałby pracować jako niezależny wykonawca. To pytanie wskazuje na dużą potrzebę niezależności i elastyczności oraz na przedsiębiorczość Polaków, którzy chcieliby działać całkiem niezależnie, co umożliwia przede wszystkim prowadzenie własnej działalności.

Wreszcie, w szóstym pytaniu chcieliśmy poznać nastroje pracowników odnośnie sytuacji na rynku pracy. Zapytaliśmy ich jak oceniają oni szansę na znalezienie lepiej płatnej pracy w ciągu 6 najbliższych miesięcy. Aż 38% ankietowanych uważa, że szanse są niskie, co jest zaskakujące jeśli przyjrzymy się danym makroekonomicznym dotyczącym zatrudnienia.

Zaledwie 10% ocenia szanse na znalezienie lepiej płatnej pracy jako wysokie, a 24% jako średnie.

Podsumowując wyniki badania zauważamy, że stabilność zatrudnienia jest nadal niezwykle istotna dla pracowników. Jak się jednak okazuje, obecnie pracownicy równie mocno cenią sobie wysokość wynagrodzenia i elastyczność pracy.

„Rynek pracy się zmienia. Potrzeba elastyczności, którą jeszcze niedawno wskazywaliśmy jako trend głównie wśród młodszego pokolenia, dziś zyskuje na znaczeniu. Wysokość wynagrodzenia i elastyczność świadczenia pracy są obecnie równie ważne co stabilność i bezpieczeństwo.” – komentuje wyniki badania Szymon Witkowski, główny legislator Pracodawców RP.

Pracodawcy RP poprosili również o skomentowanie wyników badania pracodawców oferujących elastyczne formy zatrudnienia.

Pyszne.pl

„To badanie wyraźnie dowodzi też, że nie ma jednego uniwersalnego modelu zatrudnienia dobrego dla wszystkich. Niemal równy wynik między oczekiwaniem stabilności lub elastyczności jest naturalny na tak zróżnicowanym rynku pracy” – komentuje Arkadiusz Krupicz założyciel Pyszne.pl.

„Fakt, że pracownicy cenią sobie elastyczność jest zgodny z trendami, które od lat obserwujemy w Polsce. Dla nowych pokoleń pracowników wychowanych w czasach nieustannego postępu technologicznego, pracodawca musi oferować konkurencyjne wynagrodzenie, ale też tworzyć środowisko pracy, które sprzyja elastyczności i uwzględnia różnorodne potrzeby, w tym odmienne formy współpracy czy możliwość wykonywania pracy dla kilku pracodawców. Oczekiwania odnośnie odmiennych form zatrudnienia dotyczą także wybranych branż. Przykładowo - praca w sektorze food delivery uważana nadal za dodatkową, uzupełniającą - skupia się wokół elastyczności. Kurierki i kurierzy chcą pracować, kiedy im pasuje i kiedy mają na to przestrzeń. To jest także zagadnienie pokoleniowe” - dodaje Krupicz.

UBER

„Badanie przeprowadzone przez Pracodawców RP we współpracy z Ogólnopolskim Panelem Badawczym Ariadna, potwierdza że elastyczność zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia odgrywają kluczową rolę w decyzjach zawodowych Polaków. Jest to spójne także z trendem który widzimy w całej Europie.

Rosnące znaczenie elastyczności zatrudnienia znajduje odzwierciedlenie w dynamicznym rozwoju platform, takich jak Uber. W tym kontekście, Uber z zadowoleniem przyjmuje transpozycję europejskiej dyrektywy w sprawie pracy platformowej do polskiego systemu

prawnego. Uważamy, że stanowi to cenną okazję do ustanowienia jasnych ram prawnych dla branży pracy platformowej w Polsce, które będą wspierać zrównoważony rozwój platform oraz pozwalać na elastyczne możliwości osiągnięcia przychodów dla kierowców i kurierów" – wskazuje Kamila Sotomska, Public Policy Lead, Central & Eastern Europe.