



Sprawiedliwość w pracy

O uczciwości w działaniu i równości w wynagradzaniu



Spis treści

Wstęp **.3**

Wynagradzanie: równe płace i jawność zarobków **.4**

Warunki pracy: szanse na awans, praca zdalna **.17**

Emerytura: wiek emerytalny i składki na umowach B2B **.30**

Szukanie pracy: feedback w rekrutacji i zasiłki dla bezrobotnych **.40**

Wstępniak

Cześć, przed Tobą raport inny od tych, które dotychczas czytałaś/czytałeś na No Fluff Jobs. Wbija kij w mrowisko, zadaje niewygodne pytania i poszukuje prawdy. Postanowiliśmy pójść tropem rozgorączkowanych internetowych dyskusji, zajrzeć na fora z opiniami o pracodawcach i zrobić porządny research w celu znalezienia najbardziej palących spraw na rynku. Później przeprowadziliśmy ogólnopolskie badanie, które wskazało nam, jak Polki i Polacy zapatrują się na poszczególne kwestie. Po zebraniu i podsumowaniu wyników całość zderzyliśmy z faktami i oceną osób eksperckich.

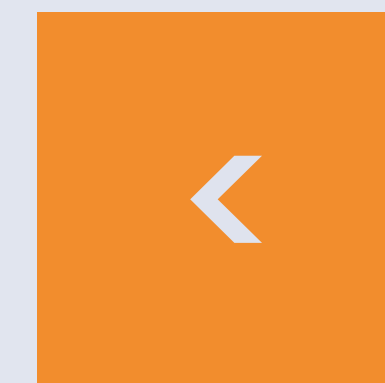
W toku badania skupiliśmy się na tym, by pytania niosły ze sobą „ciężar gatunkowy”, czyli, by nikogo nie zostawiały obojętnym. No cóż, od trudnych pytań nie ma ucieczki, a mamy wrażenie, że rynek pracy tych trudnych pytań (i klarownych odpowiedzi) potrzebuje. I chyba udało się, bo tylko w jednym zadanym pytaniu, odsetek odpowiedzi od niezdecydowanych osób przekroczył 30%. Ale to też coś mówi, prawda? Nie zatrzymujemy dłużej i życzymy ciekawej lektury!

Informacja o metodyce badania:

Badanie wykonano w dniach 24-27 lutego 2025 na grupie aktywnych zawodowo Polek i Polaków. Grupa była reprezentatywna ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie według struktury Głównego Urzędu Statystycznego.

Całość badania przeprowadzono na platformie Omnisurv by IQS.

Wyniki badania prezentujemy w zderzeniu z faktami i ocenami ekspertów i ekspertek, by nadać im odpowiedniego znaczenia.



Partnerem raportu jest **TESCO** Technology

Możesz znać nas jako supermarket albo firmę technologiczną – Tesco Technology. Prawda jest taka, że jesteśmy tym wszystkim i jeszcze więcej. Nasz zespół pracuje nad tym, aby każdy dzień był trochę lepszy dla naszych klientów, kolegów i społeczności na całym świecie.

W Tesco promujemy well-being, który pozwala rozwijać się zarówno w pracy, jak i poza nią. Niezależnie od tego, na jakim etapie kariery się znajdujesz – jesteśmy tutaj, aby Cię wspierać. Zawsze chętnie porozmawiamy o Twoich potrzebach.

Jeśli jesteś zainteresowany dołączeniem do naszego zespołu, sprawdź:

Czym zajmuje się Tesco Technology?

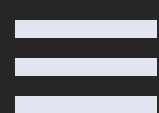
[Profil firmy](#)

Chcesz tu pracować?

[Aktualne oferty](#)

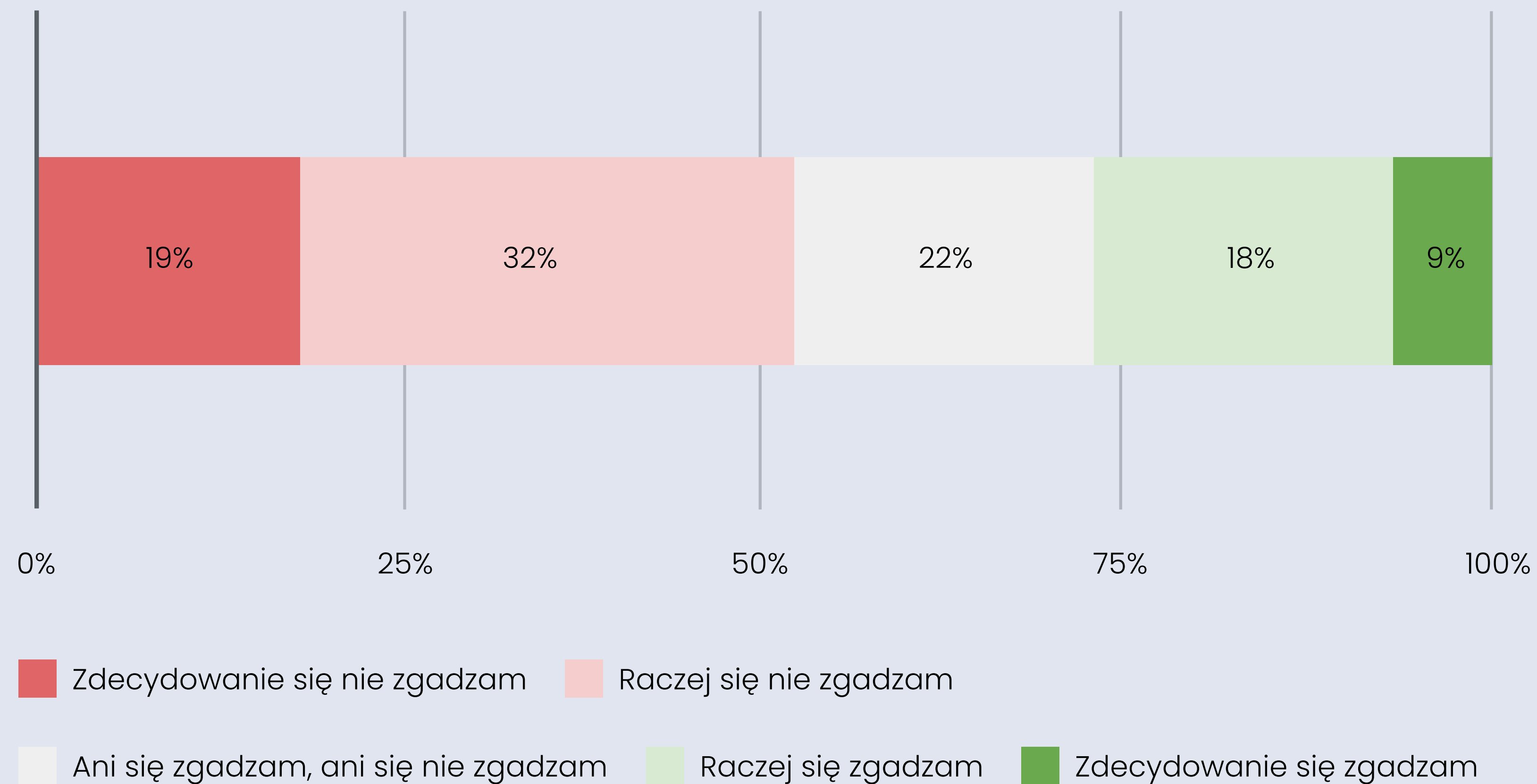


WYNAGRODZENIA



Czy płace są równe dla osób na tych samych stanowiskach?

Kobiety w Polsce zarabiają tyle samo co mężczyźni na tych samych stanowiskach.



n=1200

51% uważa, że płace kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach **nie są równe**.

27% uważa, że są równe.

22% nie potrafi tego określić.

Kobiety w Polsce zarabiają tyle samo co mężczyźni na tych samych stanowiskach.

PERSPEKTYWA KOBIEC

68% kobiet uważa, że płace kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach **nie są równe**.

16% uważa, że są równe.

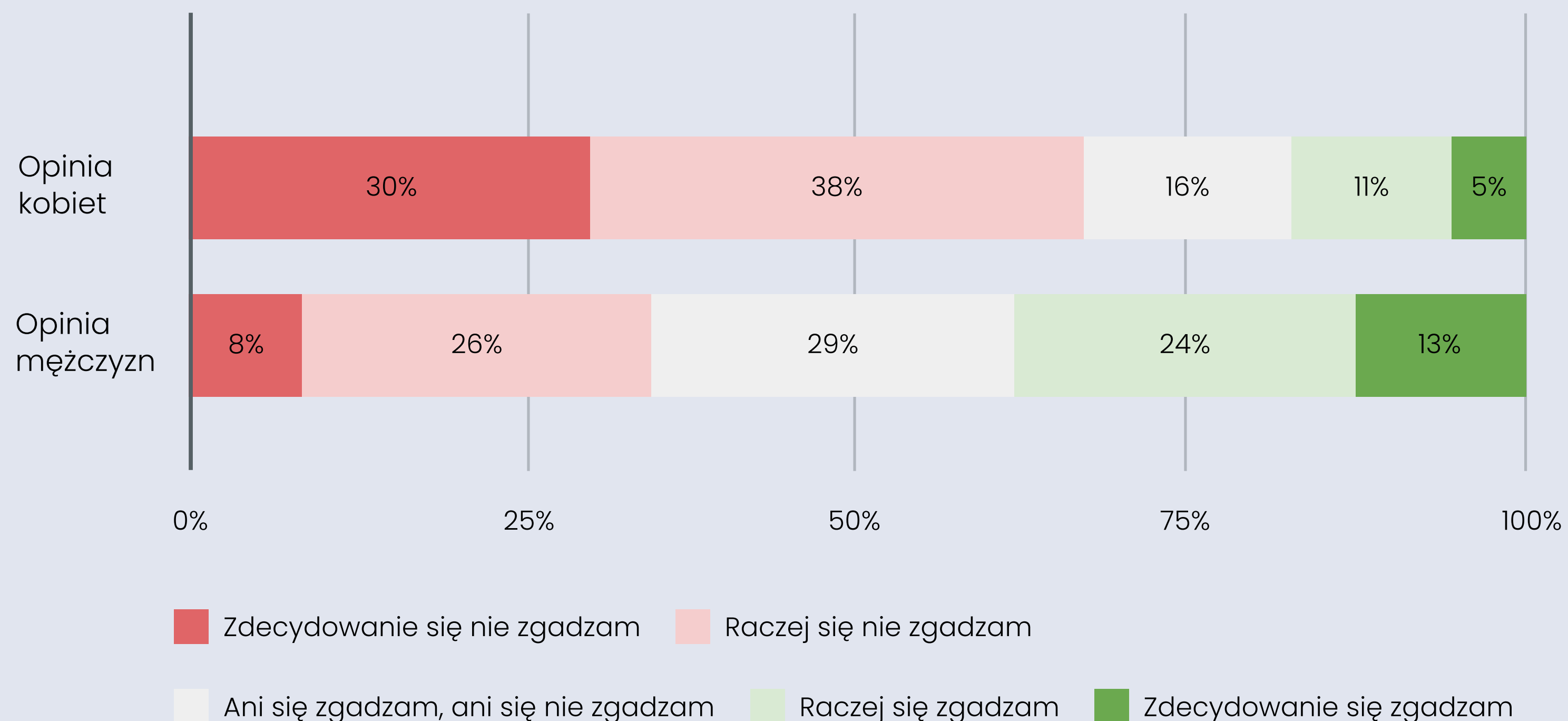
16% nie potrafi tego określić.

PERSPEKTYWA MĘCZYZN

37% mężczyzn uważa, że płace kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach **są równe**.

34% uważa, że nie są równe.

29% nie potrafi tego określić.



JAKIE SĄ FAKTY?

Według corocznego [raportu Global Gender Pay Gap](#) autorstwa Światowego Forum Ekonomicznego, luka płacowa w Polsce przekracza 10%. Polki zarabiają mniej od Polaków, natomiast, wbrew obiegowemu pojęciu, nie zawsze wynika to ze świadomej dyskryminacji.

W kontekście różnic w wynagrodzeniach musimy brać pod uwagę dużo więcej czynników, takich jak **częstsze podejmowanie gorzej płatnych zawodów przez kobiety, dłuższy czas urlopu** (jako rodzica lub na opiekę nad członkami rodziny) u pań, **częstszą pracę na niepełny etat** (26% u kobiet przy 16% u mężczyzn). Do tego dochodzą słabsza reprezentacja kobiet w zarządach (24%) lub mniejszy odsetek firm z kobietami jako menedżerkami (27%). Tym samym dużo częściej mężczyźni mają „dostęp” do wyższego wynagrodzenia niż kobiety. Żeby to zmienić, niezbędna byłaby szersza reprezentacja kobiet w zawodach, w których jest obecnie więcej mężczyzn i na odwrót, a także zrównanie szans na awans (o tym, na innej stronie).

To temat-rzeka, ale jest jeden aspekt, o którym powinniśmy rozmawiać szerzej, jeśli mówimy o sprawiedliwości w pracy: **o równości płacy na tym samym stanowisku**, przy tym samym doświadczeniu i umiejętnościach. Jak widzimy po wynikach badania, perspektywy kobieca i męska są skrajnie różne w zakresie tego, jak sytuacja wygląda dziś. A patrząc choćby na Kodeks pracy ([patrz: art. 18^{3c}](#)), ta równość powinna być od dawna zagwarantowana.

O tym, że może brakować realnego narzędzia do weryfikacji, czy firmy płacą równo za „pracę o tej samej wartości”, pomyślała Unia Europejska. Wdrożono [dyrektywę o równym wynagradzaniu](#), którą kraje członkowskie muszą w formie lokalnych ustaw **wprowadzić najpóźniej do czerwca 2026 roku**. [Mówi ona](#) między innymi o nieprzekraczalnej luce 5%, informowaniu podwładnych o kryteriach wynagradzania czy prawie zatrudnionych do poznania średniego poziomu wynagradzania na swoim stanowisku.



OPINIA EKSPERTKI

Dlaczego wynagrodzenia osób na tych samych stanowiskach powinny być równe?

Równość płacowa to temat szeroko omawiany w ostatnich latach. Według danych z listopada 2024 roku, kobiety w UE zarabiają średnio o 13% mniej niż mężczyźni. W Tesco uważamy, że wynagrodzenie powinno być oparte na zasługach, umiejętnościach i doświadczeniu, a płeć nie może mieć wpływu na decyzje płacowe. Dążymy do zapewnienia równych szans naszym pracownikom i kandydatom, usuwając przeszkody utrudniające dostęp do niektórych stanowisk.

Chociaż dyrektywa UE dotycząca równości i przejrzystości płac nie dotyczy Wielkiej Brytanii, jako grupa Tesco stosujemy te same zasady w całej organizacji. Aktywnie poszukujemy odpowiednich sposobów raportowania i obliczania luki płacowej między płciami po to, żeby w nadchodzących latach całkowicie ją wyeliminować.

Od 2019 roku w Europie Środkowej dobrowolnie dzielimy się danymi dotyczącymi Gender Pay Gap. Analiza jest oparta na danych o wynagrodzeniach ponad 14 000 pracowników i pracowniczek z Czech, Słowacji i Węgier.

Równość płci jest w sercu naszej strategii Diversity, Equality and Inclusion (Różnorodność, Równość i Włączanie), a 74% naszej kadry stanowią kobiety. Aktywnie pracujemy nad zwiększeniem reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych. Stworzyliśmy m.in. Program Rozwoju Kobiet, który wspiera rozwój kariery poprzez mentoring, coaching i indywidualne plany rozwoju.

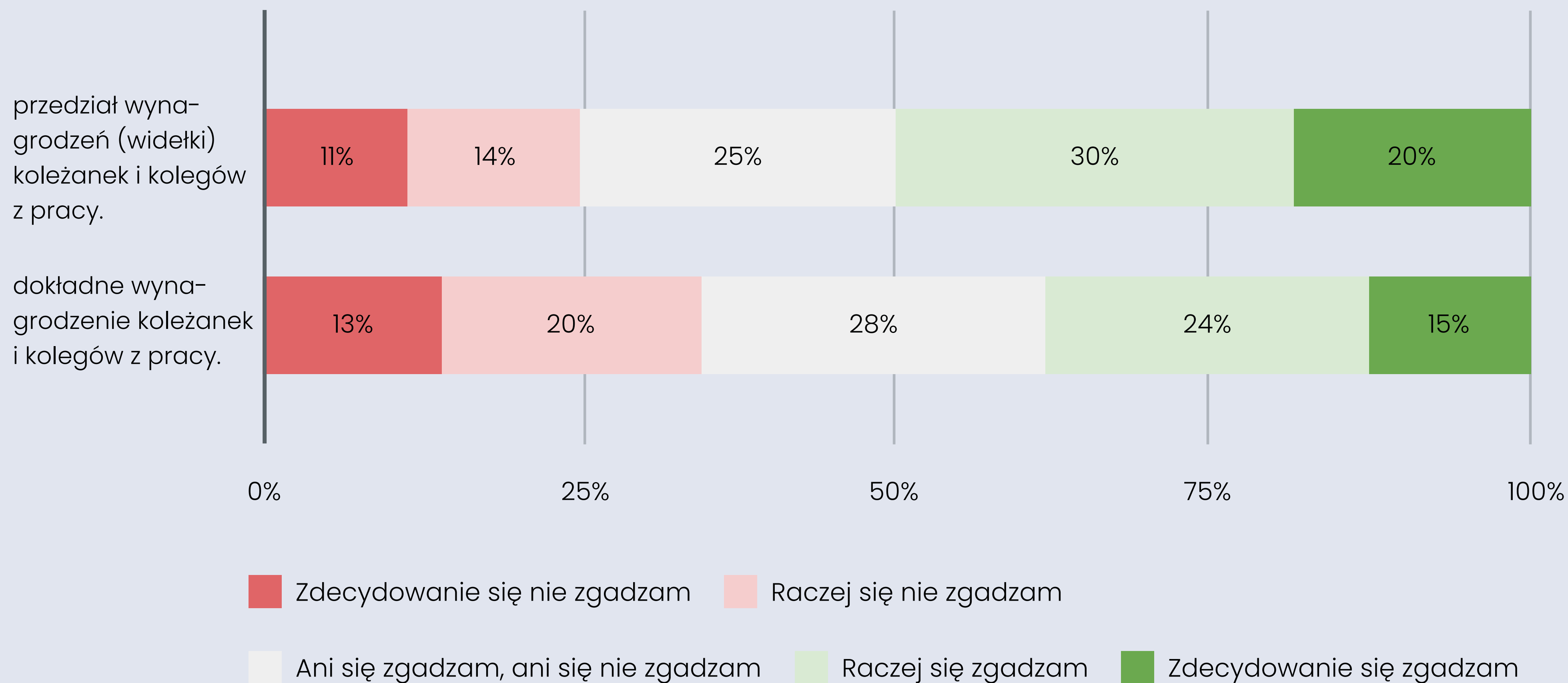
Nasze inicjatywy przynoszą efekty – widzimy postęp we wzroście liczby kobiet na stanowiskach zarządczych i wyprzedzamy pod tym względem inne duże firmy z Europy Środkowej.

Donata Kwiatek, CE Technology Talent Acquisition Manager, Tesco Technology



Jak dużej jawności wynagrodzeń chcemy?

Chciał(a)bym znać ...



50% badanych chciałoby **znać widełki wynagrodzeń** współpracujących osób. **25%** jest temu przeciwnych.

Dokładne kwoty zarobków koleżanek i kolegów z pracy interesowałyby **39%** z nas. Przeciwno jest **33%** badanych.

JAKIE SĄ FAKTY?

Nie badaliśmy tym razem podstawowej opinii dotyczącej jawności wynagrodzeń w ogłoszeniach. Przez 10 lat pracy w No Fluff Jobs stworzyliśmy szereg badań na ten temat. W każdym z nich odsetek osób, które są za ujawnianiem widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach, [przekraczał 90%](#).

To po prostu ogromne **oczekiwanie społeczne**, bez dwóch zdań.

W kontekście jawności naszych obecnych zarobków oraz płac kolegów i koleżanek, dane nie są już tak jednoznaczne. **Połowa z nas chciałaby znać przedziały wynagrodzeń** kolegów i koleżanek z pracy. Co czwarta osoba z kolei jest temu przeciwna. **Sprzeciw rośnie do 33%**, gdy mowa o konkretnych kwotach zarobków. Wygląda na to, że zdania są tu podzielone i nie jesteśmy jeszcze gotowi zaakceptować, że płace pracowników (w tym nasza) będą dla wszystkich w organizacji dostępne.

Dostęp do wiedzy o wynagrodzeniach obywateli lub pracowników w ramach firmy, jak Europa szeroka, jest [naprawdę różny](#). Daleko nam pewnie będzie do poziomu Szwecji i Norwegii, gdzie można podejrzeć przychód innych osób, ale faktem jest, że na większą transparentność będziemy musieli być otwarci. Nadchodzące prawodawstwo, [czy to unijne, czy krajowe](#), wprowadzi m.in. możliwość dostępu do informacji o poziomach płac w organizacji.

Dlaczego jawność zarobków wewnątrz firm może być dla nich pożyteczna? Może np. przeciwdziałać odejściom pracowników i pracowniczek. Kluczowa jest tu informacja o tym, czy zarabiamy rynkowo, czy mniej, bo według [jednego z badań](#) osoby pracujące są o 50% bardziej skłonne odejść z pracy, jeśli myślą, że są niesprawiedliwie wynagradzane.



OPINIA EKSPERTKI

Dlaczego jesteśmy za jawnością płac, ale tylko do pewnego poziomu?

Kilka lat temu w No Fluff Jobs zastanawialiśmy się, czy transparentność ma granice. Doszliśmy do wniosku, że może tak być, a granicą będą inne wartości, które wyznajemy. Myślę, że podobna zasada dotyczy podejścia naszego społeczeństwa do jawności wynagrodzeń. Jako ludzie ogólnie lubimy wiedzieć, co się dzieje, bywamy ciekawscy, intrygują nas nowinki i ciekawostki. Poza tym więcej danych => lepsze decyzje.

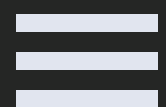
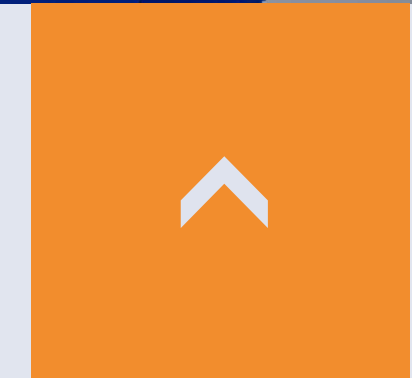
W kontekście płac motywacją może być upewnienie się, że jesteśmy traktowani fair w porównaniu do innych pracowników i jesteśmy wynagradzani sprawiedliwie. Ale – jak to potwierdzają badania – do czasu: 1/3 badanych jest przeciwko ujawnianiu dokładnych zarobków kolegom i koleżankom z pracy.

Wartością, która może wyznaczyć granicę pełnej jawności może być na przykład prywatność. Polska kultura, szczególnie w relacjach formalnych i wobec obcych cechuje się większym dystansem i hermetycznością. W większości nie chcemy, żeby ludzie zbyt wiele o nas wiedzieli, szczególnie jeśli są to informacje wrażliwe. A rozmowy o pieniądzach wciąż dla wielu pozostają niekomfortowe.

O ile starsze pokolenia mogą się obawiać pewnej kategoryzacji, czy oceny, które nie wnoszą nic dobrego, młodsze są nieco bardziej chętne do podejmowania takich tematów. Nasza kultura będzie się zmieniać także poprzez wdrożenie dyrektywy unijnej o równości i przejrzystości wynagrodzeń, bo naturalnie temat sprawiedliwych płac będzie częściej pojawiać się w naszych dyskusjach.

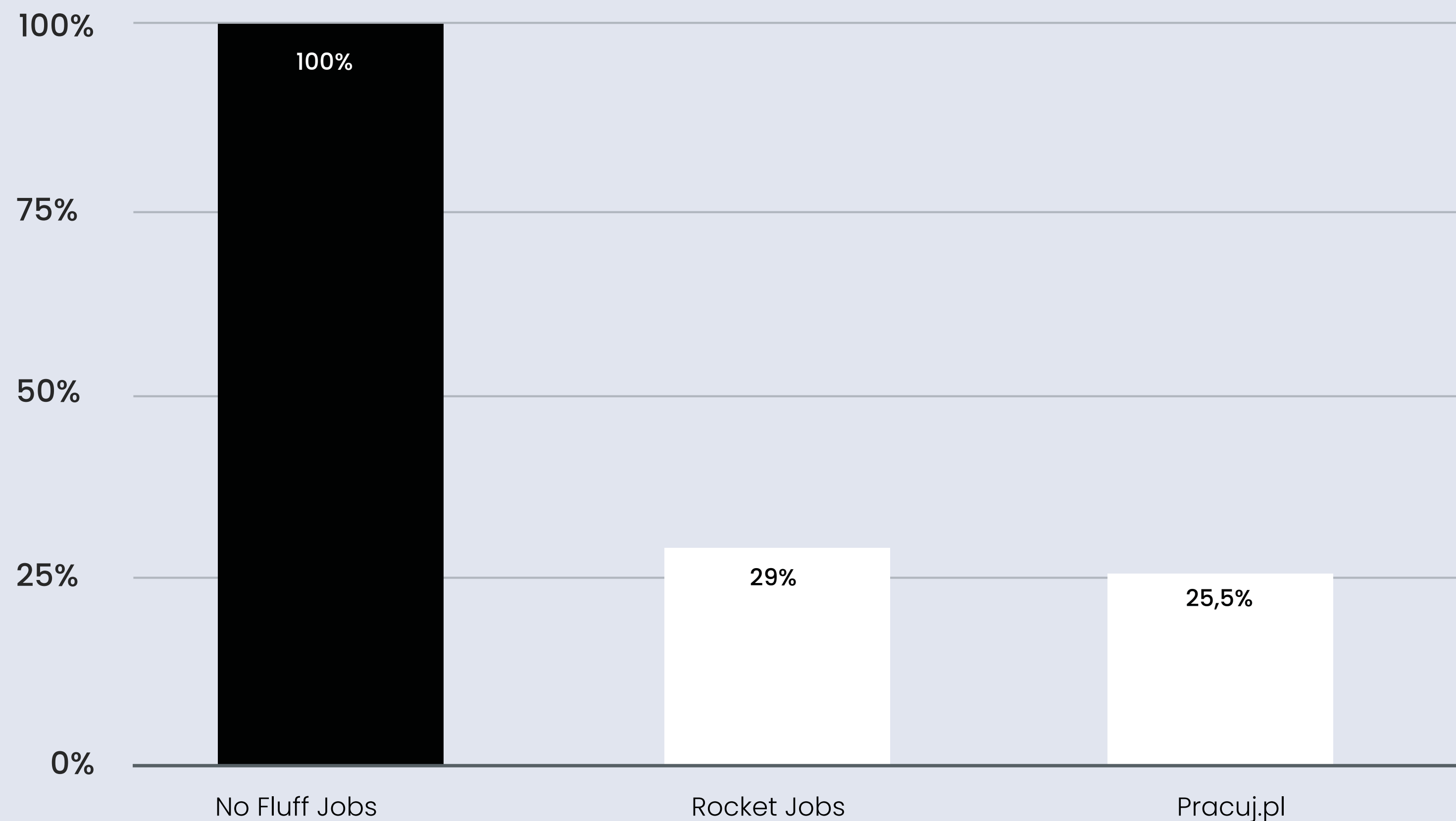
Czy pełna jawność jest celem, do którego powinniśmy dążyć? Osobiście nie jestem przekonana. Natomiast z pewnością ważna jest dalsza walka o siatki płac z widełkami wynagrodzeń w każdej firmie, które będą ważnym narzędziem w dążeniu do sprawiedliwych zarobków.

Paulina Król, Chief People and Operations Officer, No Fluff Jobs



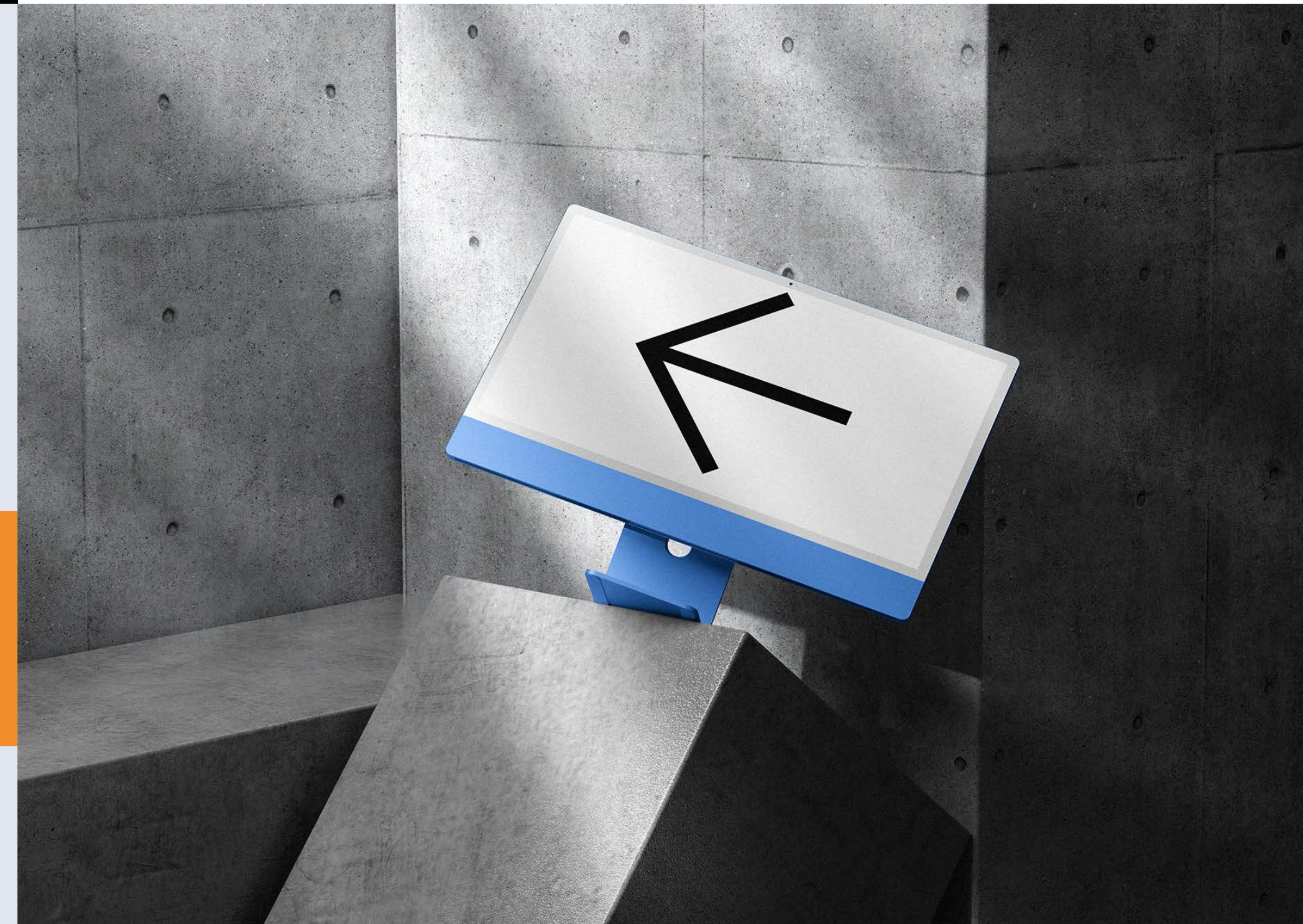
Jawność wynagrodzeń w firmach to jedno.
Co innego widełki w ogłoszeniach.

Na No Fluff Jobs
zawsze sprawdzisz,
czy **wynagrodzenie**
w nowej pracy
Ci pasuje.

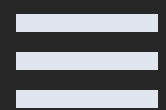


Sprawdź zarobki i aplikuj na nofluffjobs.com

*Procenty wskazują odsetek ogłoszeń, dla których pracodawcy podali widełki wynagrodzenia na każdym ze wskazanych portali. Porównanie dotyczy kategorii ogłoszeń, które są obecne na każdym z analizowanych portali. Dane pochodzą z 10 marca 2025 roku.

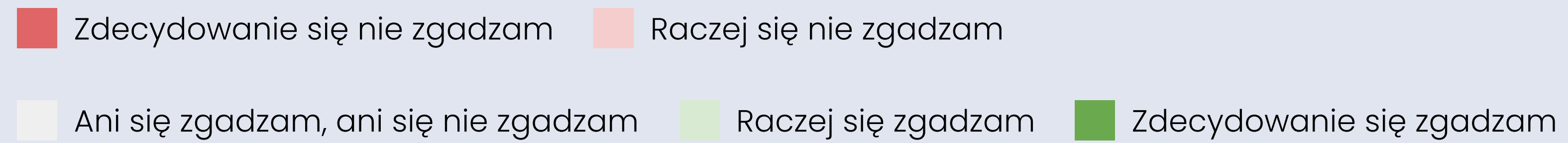
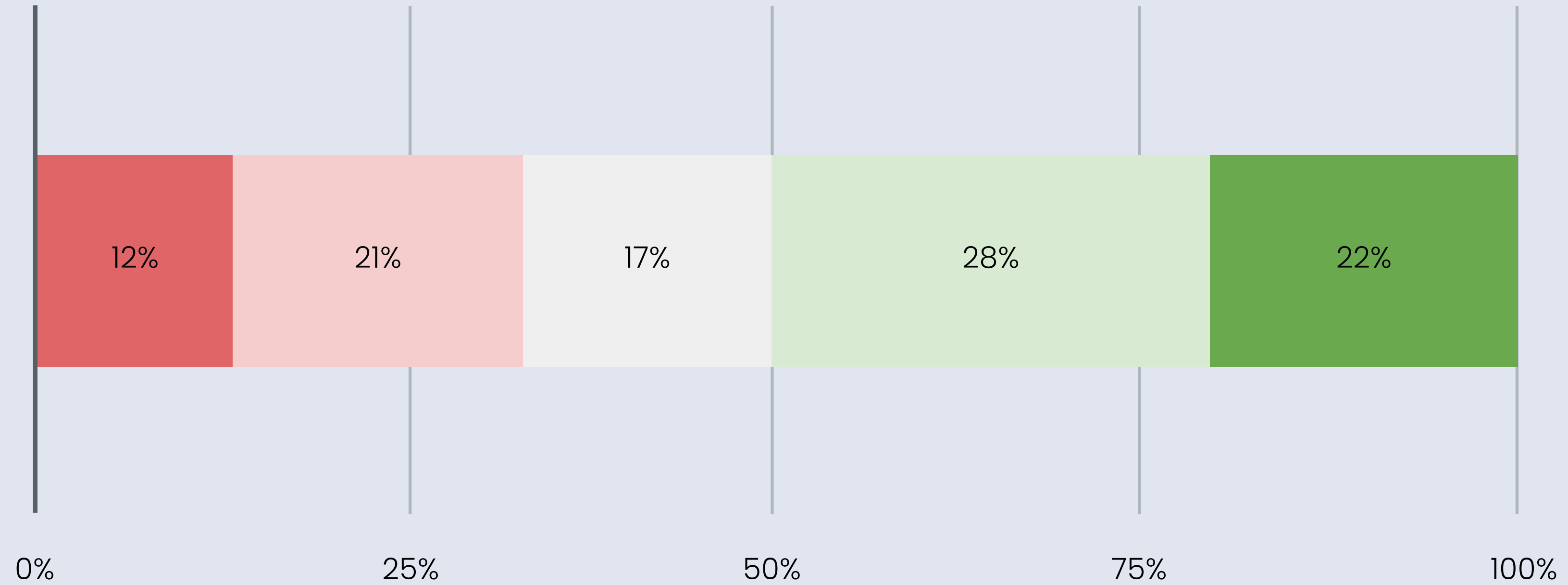


WARUNKI PRACY

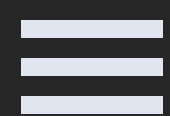


Jak oceniamy szanse na awans kobiet i mężczyzn?

Kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans w pracy.



n=1200



50% uważa, że kobiety i mężczyźni mają **takie same szanse na awans.**

33% uważa, że te szanse nie są równe.

17% nie potrafi tego określić.

Kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans w pracy.

PERSPEKTYWA KOBIEC

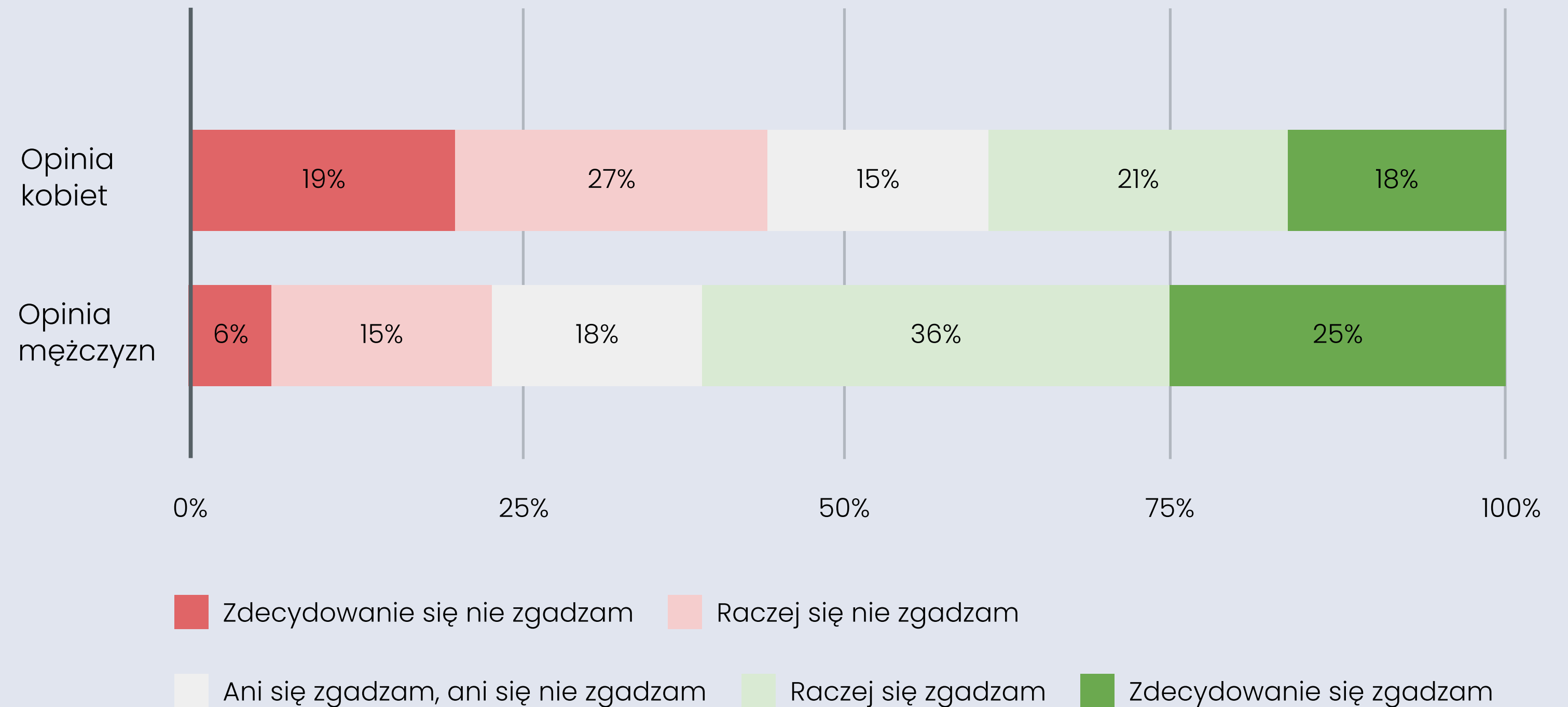
46% kobiet uważa, że szanse kobiet i mężczyzn na awans **nie są równe**.

39% uważa, że są równe.
15% nie potrafi tego określić.

PERSPEKTYWA MĘCZYZN

61% mężczyzn uważa, że szanse kobiet i mężczyzn na awans **są równe**.

21% uważa, że nie są równe.
18% nie potrafi tego określić.



JAKIE SĄ FAKTY?

Czy kobiety i mężczyźni mają równe szanse na awans? Odpowiedź na to pytanie zależy od tego, kogo zapytamy. Za taką oceną opowiada się **39% kobiet, ale 61% mężczyzn**. Z kolei ponad 46% kobiet uważa, że szanse na awans w ich przypadku są mniejsze niż u mężczyzn, a co piąty z panów zgadza się z tym poglądem.

Podobne różnice w postrzeganiu równości zawodowej widoczne są w globalnych badaniach. Wspominany tu już raport Światowego Forum Ekonomicznego wskazuje, że **kobiety na świecie zajmują zaledwie 21,5% pozycji na poziomie dyrektorskim lub wyższym**. Według [publikacji](#) Deloitte: „wśród stanowisk prezesów i dyrektorów generalnych szklany sufit wydaje się nie do przebicia”.

Potwierdza to [raport](#) McKinsey & Company, mocno akcentujący, że kobiety zajmują prawie połowę stanowisk dla początkujących, ale **im wyżej w organizacji, tym ich reprezentacja słabnie** i spada do niecałych 30% w zarządach. Nieco lepiej wygląda to, jeśli popatrzymy na [dane](#) Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, według którego w Polsce 43% stanowisk kierowniczych piastują panie (drugie miejsce, przy średniej unijnej 35%).

To stan aktualny, ale przecież pytamy przy okazji, czy możemy zadbać o równe szanse dziś i w przyszłości. Zwłaszcza że, jak potwierdzają [badania](#) Polskiego Instytutu Ekonomicznego, „płeć nie różnicuje sposobu zarządzania firmą”. Kobiety i mężczyźni w takim samym stopniu rozróżniają czynniki konkurencyjności organizacji, wskazują te same bariery biznesowe oraz podejmują podobne decyzje.

Tutaj znów próbuje działać Unia Europejska, wraz z dyrektywą „Women on Boards”, która ma na celu **zasypanie nierównowagi w reprezentacji kobiet w samych zarządach**. Przepisy zakładają, że w 2026 r. w spółkach giełdowych panie mają zajmować przynajmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub 33% wszystkich stanowisk kierowniczych.



OPINIA EKSPERTKI

Jak można działać w celu zapewnienia równych szans na awans?

Odpowiedzią jest strategiczne podejście do tematu DEI. Ogółem szanse na awans kobiet i mężczyzn nie są równe, co jasno wynika z danych – w Unii Europejskiej kobiety zajmują tylko 35% stanowisk kierowniczych, w branży IT w Polsce – 19% (Eurostat, 2024).

Rozpatrujmy proces awansów w kontekście kultury organizacyjnej. Jakich kompetencji oczekujemy od pracowników i dlaczego? Jakie zachowania i postawy nagradzamy? I najważniejsze: czy są to kompetencje i zachowania przejawiane w równym stopniu przez osoby różnej płci, a także reprezentujące różne kultury i grupy mniejszościowe?

Kompetencje uznawane za lidarskie, to często zachowania stereotypowo męskie, nacechowane kulturowo, a przy tym niezbyt dobrze oddające działania skutecznej menedżerki czy menedżera. W dobie pracy hybrydowej (w Lingaro – model **Office as an Option** i pełna dowolność) pamiętajmy, że kobiety są nadal średnio bardziej obciążone obowiązkami opiekuńczymi, a liczba godzin spędzonych w biurze nie powinna wpływać na ocenę ich zaangażowania i awans. Zdefiniowanie faktycznie istotnych kompetencji oraz wprowadzenie różnorodnych elastycznych rozwiązań to podstawa, aby w kolejnych krokach zaprojektować inkluzywne procesy HR.

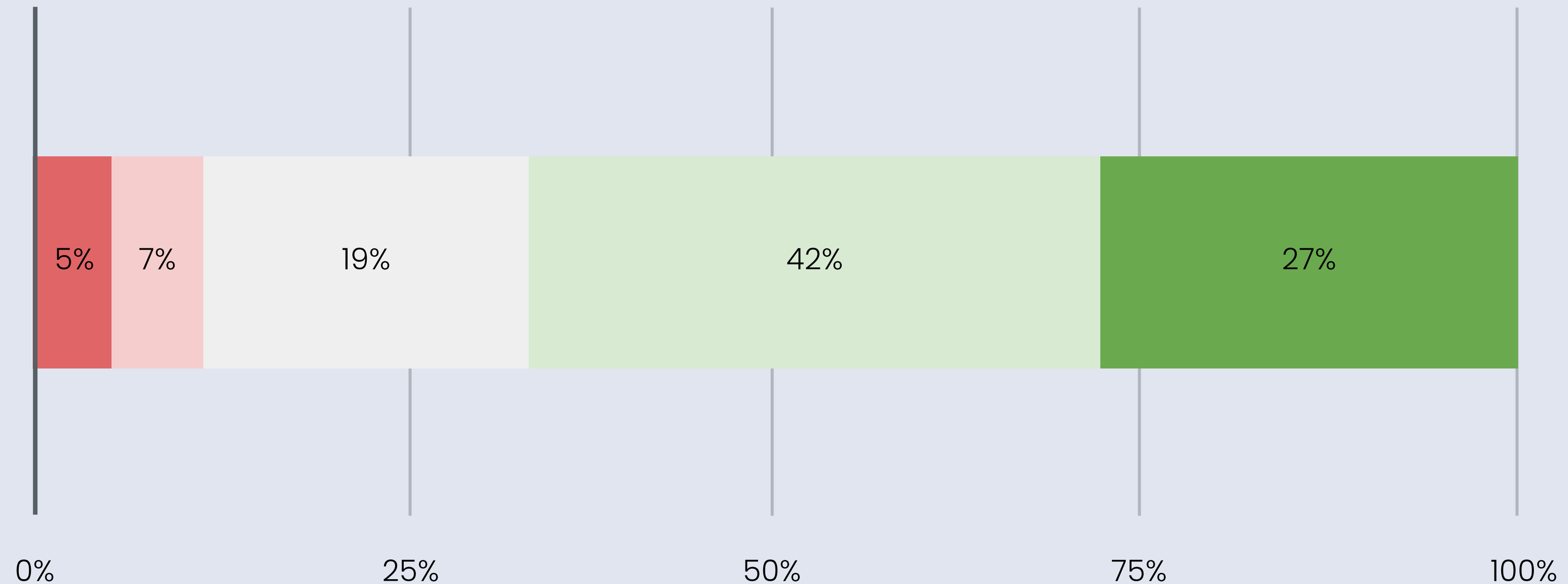
Kryteria awansów powinny być dokładnie opisane i transparentnie komunikowane. Zadbajmy o edukację menedżerów, aby jak najlepiej mogli wspierać zespoły. Powołanie różnorodnej, również pod kątem płci, grupy monitorującej decyzje o awansach, ułatwi podejmowanie sprawiedliwych decyzji.

Agata Szacka, DEI & Employer Brand Manager, Lingaro



Czy praca zdalna powinna być wyborem pracownika?

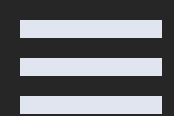
Praca zdalna, na stanowiskach, na których można ją obiektywnie wprowadzić, powinna być wyborem pracownika.



■ Zdecydowanie się nie zgadzam ■ Raczej się nie zgadzam

■ Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam ■ Raczej się zgadzam ■ Zdecydowanie się zgadzam

n=1200



69% badanych chciałoby mieć możliwość **decyzji o pracy zdalnej** na stanowiskach, na których można ją obiektywnie wprowadzić.

Przeciwko jest **12%**.

19% nie ma zdania w tej kwestii.

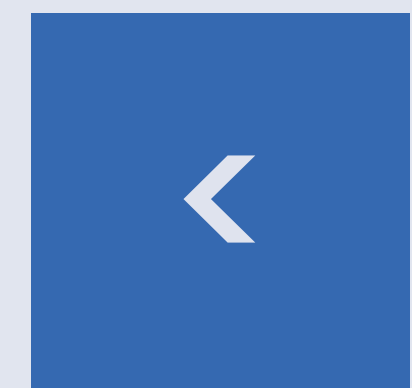
JAKIE SĄ FAKTY?

Pandemia Covid-19 wyróciła do góry nogami ustalony z góry porządek. Organizacje „odkryły” pracę zdalną, osoby pracujące po chwili odczuły, że to dla nich coś potrzebnego. Po jakimś czasie doszły w końcu przepisy regulujące działanie spoza biura, doszły też historie i doświadczenia tych, którzy pracy zdalnej spróbowali. Nadal jednak dwie strony (pracodawcy i osoby pracujące) działają jakby w zwalczających się obozach.

Jak wynika z naszego badania **ogromna większość (69%)** aktywnych zawodowo Polek i Polaków **chciałaby wolności w decydowaniu, czy pojawić się dziś (albo w ogóle) w biurze**. Zwracają uwagę na swoją lepszą produktywność, ogarnięty work-life balance i [poczucie szczęścia z pracy](#). Na pierwszy plan wysuwa się jednak oszczędność czasu i pieniędzy na dojazdach (przykładowo: w branży IT aż [40% wskazuje tę odpowiedź](#) jako najważniejszy atut niestacjonarnego trybu pracy).

Jednak z roku na rok odsetek ogłoszeń, które wspominają o pracy zdalnej, spada. Spośród wszystkich ofert pracy opublikowanych na No Fluff Jobs w styczniu 2025, najwięcej wskazywało na pracę stacjonarną (46,8%). Odsetek ofert pracy zdalnej wyniósł 29,5% i był **5 punktów procentowych niższy** niż rok wcześniej. Trend mocnego powrotu do biur potęguje zwiększona podaż kandydatów na rynku, ale też dobra opinia liderów firm o takim trybie współpracy. Pracodawcy wskazują na [poprawę relacji wśród zespołów](#) i zwiększoną wymianę wiedzy.

Czy pracownicy i pracowniczki mogą coś jeszcze dla siebie ugrać? Ich prawem jest praca zdalna okazjonalna. Ta może być udzielana na wniosek w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym. Niestety, nie jest to coś z góry pewnego – pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, poza tym z uwagi na szczególny charakter takiej pracy, nie są stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej (np. obowiązek zapewnienia materiałów i narzędzi pracy). Pozostaje wciąż liczyć na dobrą wolę pracodawców i większą otwartość na miejsce wykonywania pracy.



OPINIA EKSPERTA

Jak pogodzić interesy pracodawców, którzy gremialnie najchętniej widzieliby pracowników w biurze, z potrzebą pracowników do pracy zdalnej?

Praca zdalna była w ostatnich latach gorącym tematem w branży IT. Do 2020 roku wiele firm nie brało jej pod uwagę.

Dopiero podczas pandemii COVID-19 stała się globalnym „standardem z konieczności”.

W poprzednim roku duże firmy zaczęły się wycofywać z pracy w pełni zdalnej, a wprowadzana polityka powrotu do biur wywołała szeroką dyskusję na temat sensowności tego podejścia. Z jednej strony, praca zdalna daje niesamowitą elastyczność – oszczędza czas na dojazdy i daje większą swobodę w codziennym planowaniu zadań. Z drugiej strony – może prowadzić do pogorszenia się atmosfery w pracy oraz zacierania granicy między życiem prywatnym a zawodowym. Są także badania wskazujące na związek pracy w pełni z domu z pogorszeniem zdrowia psychicznego.

Naturalnym rozwiązaniem, które pozwala na uzyskanie najlepszych elementów obu podejść, jest model hybrydowy. W naszej firmie stosujemy zasadę 3:2 – trzy dni pracy w biurze, dwa dni pracy zdalnej. Chcemy spędzać czas częściej razem niż osobno. Wierzymy, że takie podejście pozwala na lepsze utrzymanie kontaktu między pracownikami, a jednocześnie daje możliwość pracy w domu, gdy potrzebują oni większej niezależności lub skupienia.

Kluczem do sukcesu tego modelu jest zaangażowanie liderów zespołów i menedżerów biur. Dbają oni o stworzenie środowiska, w którym czas spędzony razem naprawdę się liczy. Organizowanie wspólnych działań, takich jak chociażby zespołowe lunchy, pomaga nie tylko w integracji, ale również zrozumieniu wspólnych celów i uczestniczeniu w tworzeniu planów firmy.

Damian Okoński, Lead People Partner, Tesco Technology



NO
FLUFF
JOBS

Poruszamy palące
problemy rynku pracy.

Bądź na bieżąco
z wynagrodzeniami,
ofertami, trendami
i zmianami w prawie.

Oglądaj serię „Rynek pracy
bez tajemnic”
na YouTube.

Rynek Pracy Bez Tajemnic

Seria „Rynek Pracy Bez Tajemnic” ma za zadanie opowiedzieć w przystępny sposób o trendach w zatrudnianiu i procesach rekrutacyjnych. Rozpracujemy dla Ciebie poszczególne tematy: zarobki,...



Kryzys w branży IT trwa.
Mamy nowy raport | Rynek...

No Fluff Jobs
40 tys. wyświetleń
• 1 miesiąc temu

Napisy



Urzędy biorą się za umowy
B2B. Czy wszyscy skończą...

No Fluff Jobs
2,4 tys. wyświetleń
• 5 miesięcy temu

Napisy



Praca zdalna w odwrocie.
Czy przyszłość to praca...

No Fluff Jobs
2,2 tys. wyświetleń
• 7 miesięcy temu

Napisy

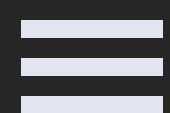


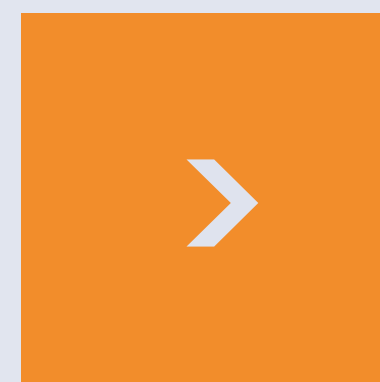
Gdzie jest najwięcej ofert
pracy? | Rynek Pracy Bez...

No Fluff Jobs
1,1 tys. wyświetleń
• 3 miesiące temu

Napisy

Tu znajdziesz wszystkie odcinki [klik](#)

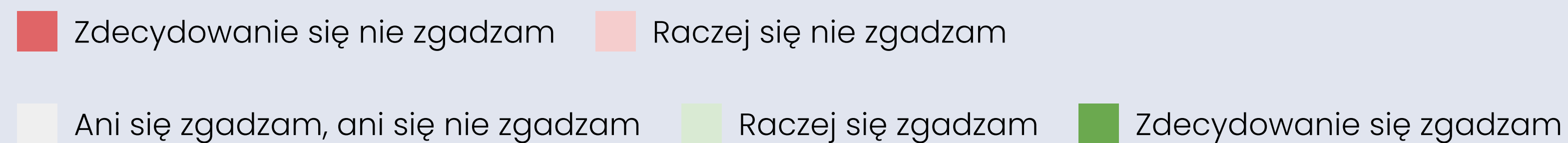
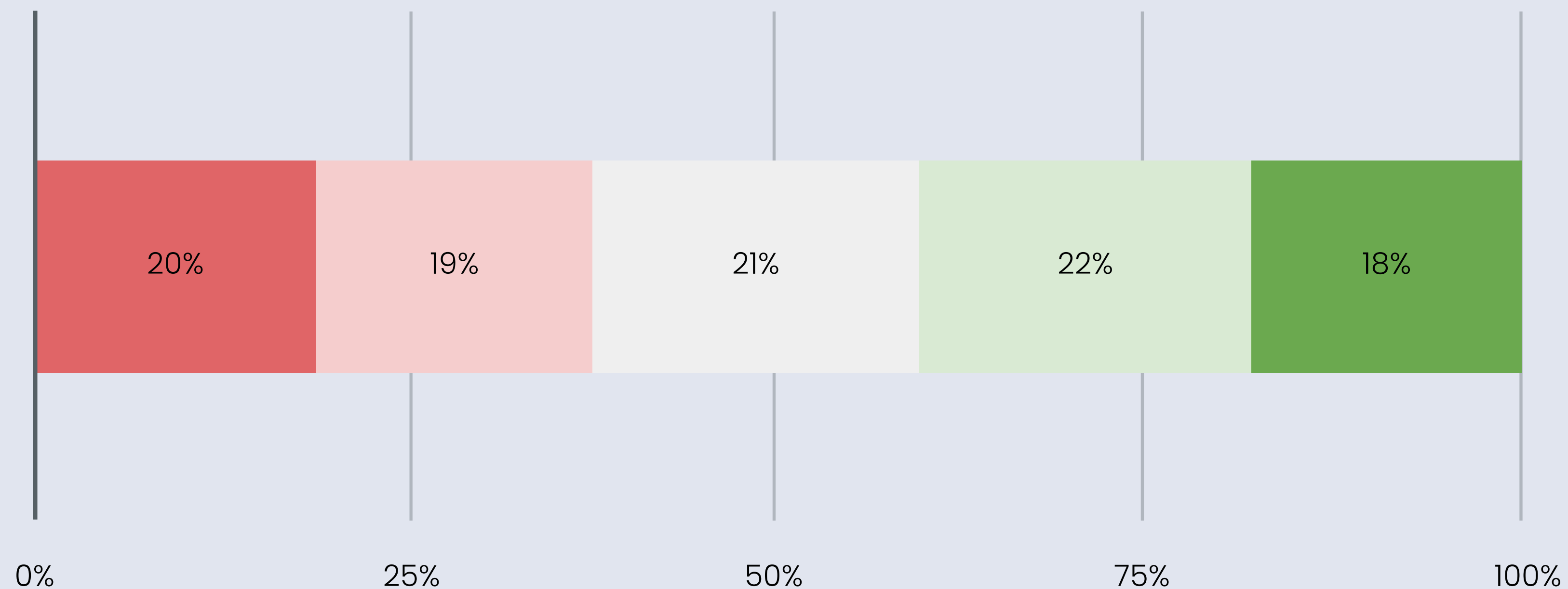




EMERYTURA

Czy zależy nam na zrównaniu wieku emerytalnego?

Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn powinien zostać zrównany.



n=1200

40% uważa, że wiek emerytalny kobiet i mężczyzn **powinien zostać zrównany.**

39% uważa, że nie powinien zostać zrównany.

21% nie potrafi tego określić.

Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn powinien zostać zrównany.

PERSPEKTYWA KOBIEC

52% kobiet uważa, że wiek emerytalny kobiet i mężczyzn **nie powinien zostać zrównany**.

29% uważa, że powinien zostać zrównany.

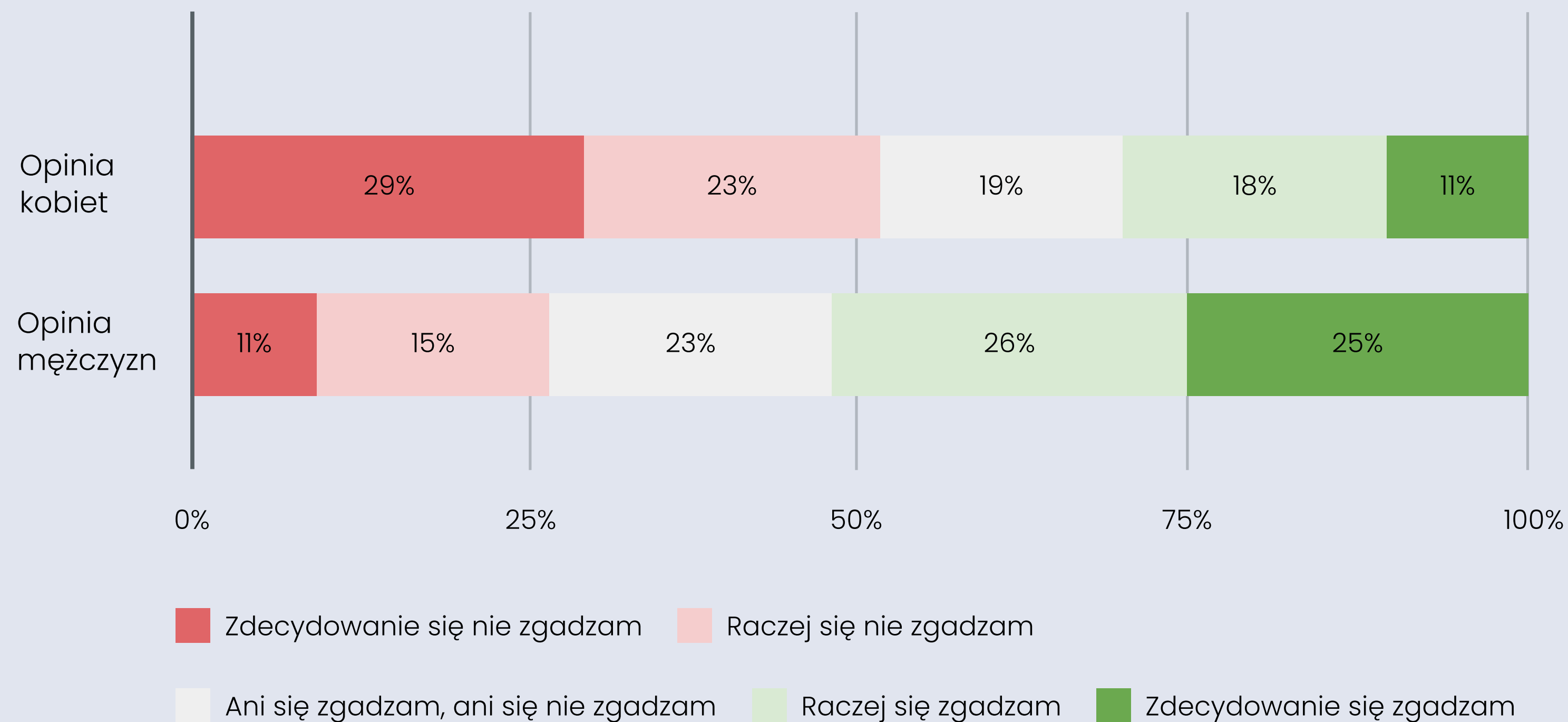
19% nie potrafi tego określić.

PERSPEKTYWA MĘCZYZN

51% mężczyzn uważa, że wiek emerytalny kobiet i mężczyzn **powinien zostać zrównany**.

26% uważa, że nie powinien zostać zrównany.

23% nie potrafi tego określić.



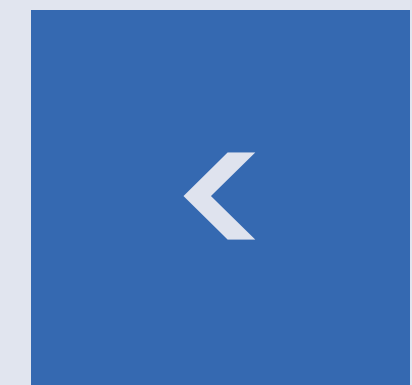
JAKIE SĄ FAKTY?

Ponad połowa kobiet (52%) uważa, że obecne różnice w wieku emerytalnym powinny zostać utrzymane. Z kolei prawie tyle samo mężczyzn jest zdania, że kobiety i mężczyźni powinni pracować do tego samego wieku.

Wiek emerytalny to nie tylko kwestia indywidualnych przekonań, ale też szeroko pojętej ekonomii, systemu zabezpieczeń społecznych i... matematyki. Eksperci od lat podkreślają, że system w Polsce **nie jest gotowy na demograficzną rewolucję**, która nadciąga. Już dziś, na 100 osób w wieku produkcyjnym [przypada 71 w wieku nieprodukcyjnym](#). Ta druga grupa będzie się powiększać przy ujemnym przyroście naturalnym i ruchach migracyjnych. Do 2035 roku zatrudnienie w Polsce [może spaść o ponad 12%](#). To oznacza więcej emerytów, mniej osób, które na te emerytury będą się składać i jeszcze **większą presję na budżet państwa**.

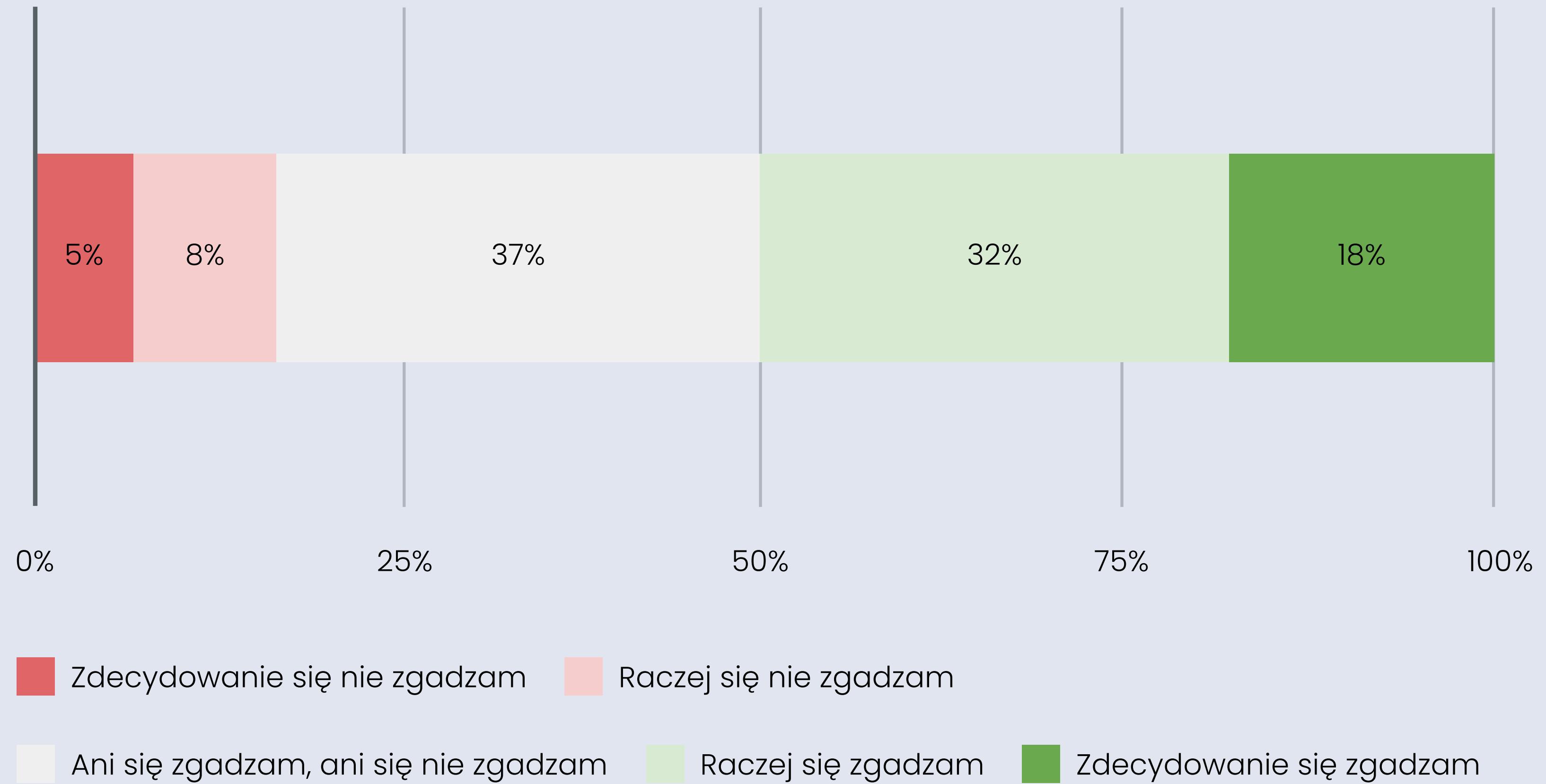
Do tego dochodzi kolejna kwestia: wypłacane świadczenia. Jak pokazują [inne dane](#), kobiety już dziś są **w gorszej sytuacji finansowej na emeryturze**. Wśród samozatrudnionych ich dochody są średnio o 40% niższe niż u mężczyzn. Pracujące na etacie też zarabiają średnio mniej, piastując częściej niskopłatne stanowiska. Jeśli dołożymy do tego fakt, że przechodzą na emeryturę pięć lat wcześniej, ich świadczenia mogą być nawet o kilkadziesiąt procent niższe niż te, które otrzymują panowie.

Pojawiają się [głosy](#), że by utrzymać systemy emerytalne w ryzach i zapewnić lepsze świadczenia kobietom, należałoby podjąć niepopularną politycznie decyzję o **podniesieniu wieku emerytalnego** i zrównaniu go przy okazji. Ale i to nie rozwiązałoby wszystkich przyszłych problemów, jeśli nie będzie dodatkowych rąk do pracy np. imigrantów lub zaktywizowanych osób, które dziś z różnych przyczyn nie podejmują pracy zarobkowej.

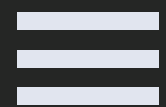


Czy pracujący na B2B dla jednej firmy powinni płacić składki „etatowców”?

Pracownicy na umowach B2B, którzy pracują dla jednego zleceniodawcy, powinni płacić takie same składki jak pracownicy etatowi na umowie o pracę.



n=1200



50% badanych uważa, że „jednofakturowcy” na B2B **powinni płacić** takie same składki jak pracownicy na UoP.

Przeciwko jest **13%**.

37% nie ma zdania w tej kwestii.

JAKIE SĄ FAKTY?

Połowa respondentów naszego badania uważa, że osoby prowadzące działalność gospodarczą, **ale pracujące faktycznie dla jednego usługodawcy**, powinny płacić składki na ubezpieczenia społeczne na takich samych zasadach jak zatrudnieni na umowę o pracę.

Ale to też pytanie z najwyższym w całym badaniu odsetkiem osób niezdecydowanych (37%).

Zwolennicy zmian wskazują, że obecna sytuacja prowadzi do nierówności. Osoby pracujące na umowie B2B mogą płacić znacznie niższe składki niż etatowcy. W konsekwencji mniej dokładają się do systemu emerytalnego i ubezpieczeniowego, mimo że ich praca, jeśli wystawiają tylko jedną fakturę, w praktyce wygląda identycznie jak ta wykonywana przez osoby na UoP. To oznacza, że **ci, którzy pracują na etacie, ponoszą wyższe koszty utrzymania systemu**, a jednocześnie nie mają możliwości wyboru elastycznych rozwiązań podatkowych, które oferuje B2B.

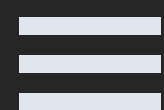
Przeciwnicy zmian argumentują, że na B2B nie dostają płatnych urlopów, nie mają ochrony przed zwolnieniem, nie korzystają z benefitów pracowniczych i często muszą sami organizować sobie miejsce pracy czy sprzęt. A skoro system daje im możliwość płacenia niższych składek, to jest to **forma rekompensaty za brak tych udogodnień**. Zwłaszcza że kontrakt można im rozwiązać w każdej chwili, bez odprawy i okresu wypowiedzenia.

Zrównanie lub podwyższenie składek prowadziłoby prawdopodobnie do **zmniejszenia atrakcyjności elastycznych form zatrudnienia**, które są preferencją samych pracowników w niektórych branżach np. wśród programistów, lekarzy, dostawców przesyłek. Ale trudno myśleć o zabezpieczeniu emerytalnym pracujących na B2B, gdy podstawa wymiaru składki samozatrudnionego stanowi średnio 46,7% podstawy pracownika. To oznacza, że w większości przypadków będzie [trudno obliczyć nawet minimalną emeryturę](#) i samo to mogłoby już być przyczynkiem do potrzeby rozmów na temat rzetelnego oskładkowania z poszanowaniem wolnego wyboru trybu współpracy.



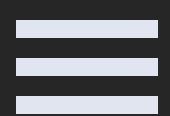


SZUKANIE PRACY

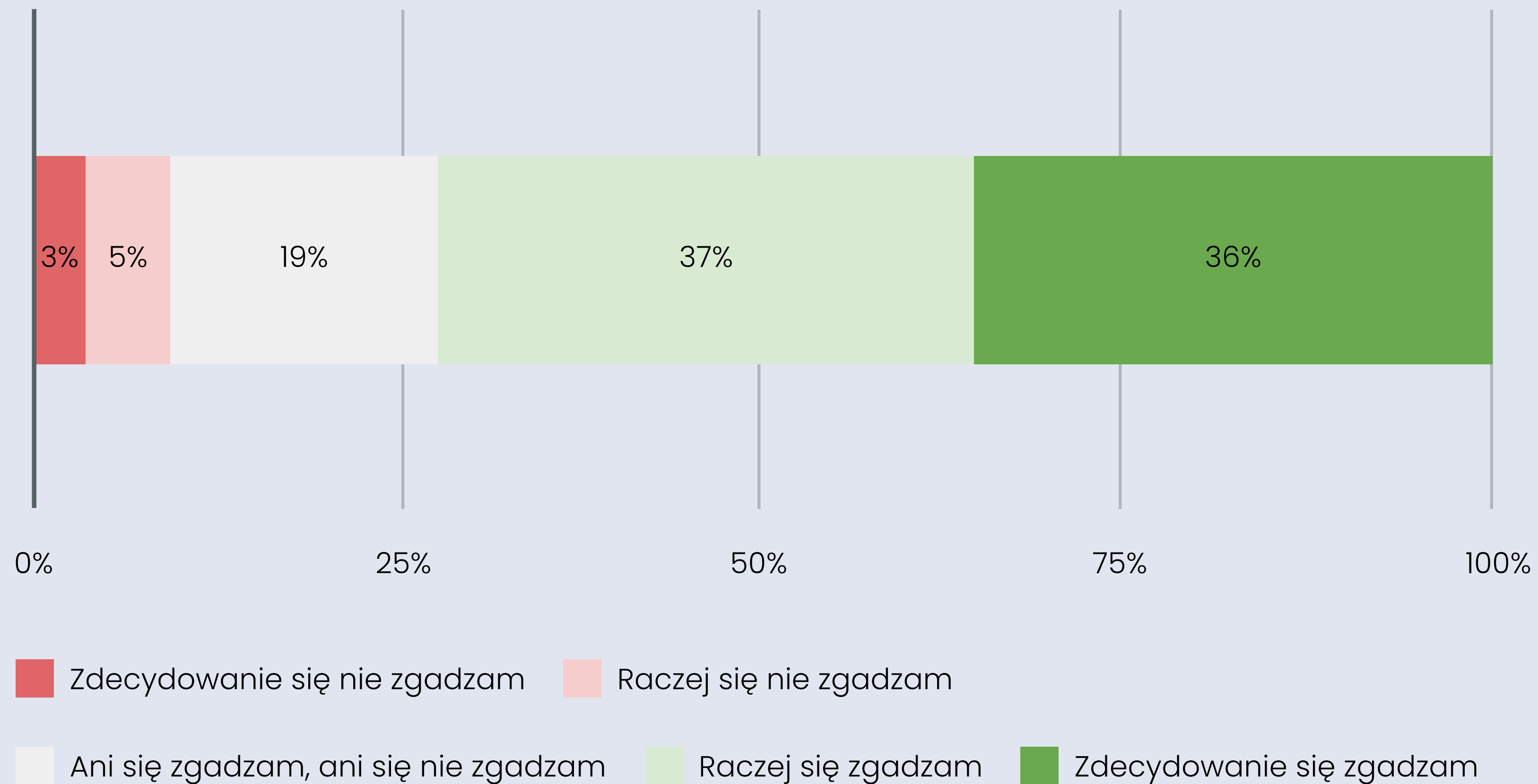


Czy osoby rekrutujące powinny obowiązkowo dawać feedback?

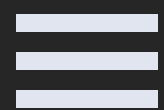
ZAGADNIENIE 7



Informacja o statusie kandydata w procesie rekrutacji (np. zapoznanie się pracodawcy z CV, przejście do kolejnego etapu, odrzucenie kandydatury itp.) powinna być obowiązkowo przesyłana przez pracodawcę.



n=1200



73% badanych chciałoby **obowiązkowo otrzymywać informacje** o statusie w procesie rekrutacji.

Przeciwko jest **8%**.

19% nie ma zdania w tej kwestii.

JAKIE SĄ FAKTY?

„Skontaktujemy się tylko z wybranymi kandydatami” – ta formułka z ogłoszeń, choć dość powszechna i jednoznacznie rozumiana przez zespoły HR, zderza się dziś z ogromnym oczekiwaniem szukających pracy, by mogli dowiedzieć się czegokolwiek na temat swojej pozycji. Jak internet długi i szeroki, w ostatnich miesiącach można odczuć, że zwiększyło się **pomstowanie na brak feedbacku**.

Rekrutujący bronią się tym, że przy [dziesiątkach czy setkach](#) zgłoszeń nie są w stanie przekazywać feedbacku każdej osobie, zwłaszcza że przecież dobrze, gdyby ten był jakościowy, precyzyjny. Stoją nierzadko w poczuciu, że nie każdy taką informację powinien otrzymać, zwłaszcza gdy odpadł na wczesnym etapie, niewyłowiony z grona przechodzących do kolejnej tury.

Nasze pytanie badawcze sprowadziliśmy zatem do najprostszej formy feedbacku, jaką w procesie rekrutacyjnym jesteśmy w stanie przyjąć: informacji o statusie osoby kandydującej. Tu widać też wyraźnie, że to oczekiwanie po stronie kandydujących dotyczy pewnego minimum wiedzy: **73%** badanych **chciałoby obowiązkowo otrzymywać informację o statusie** (np. że otwarto CV, przeszło się do następnego etapu itp.).

W świecie, w którym kandydaci poświęcają godziny na przygotowanie CV, rozmowy i zadania rekrutacyjne, odpowiedź „co poszło dobrze, a co można poprawić”, znacząco ułatwiłaby im zorientowanie się w sytuacji. Zwłaszcza gdy znalezienie pracy [trwa dziś średnio ponad 8 miesięcy](#).

Brak informacji zwrotnej to jeden z głównych **powodów frustracji szukających pracy** i jeden z czynników, które mogą wpływać na opinię o firmie. Około połowa kandydujących [odrzucała](#) ofertę pracy z powodu negatywnego doświadczenia podczas procesu rekrutacji. A za tym, co jasne, mogą iść też kolejne konsekwencje, jak dzielenie się... feedbackiem, ale przez kandydujących, na temat firmy.



Teraz masz feedback...
na No Fluff Jobs.

Stworzyliśmy narzędzie, które
pomaga rekrutującym w łatwy
sposób dać Ci znać,
na jakim etapie jest
Twoja kandydatura.

Załącz konto i aplikuj przez
nofluffjobs.com, by mieć dostęp
do feedbacku po rekrutacji!



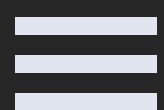
Statusy kandydackie na No Fluff Jobs

 Aplikacja dostarczona

 Otwarto Twoje CV

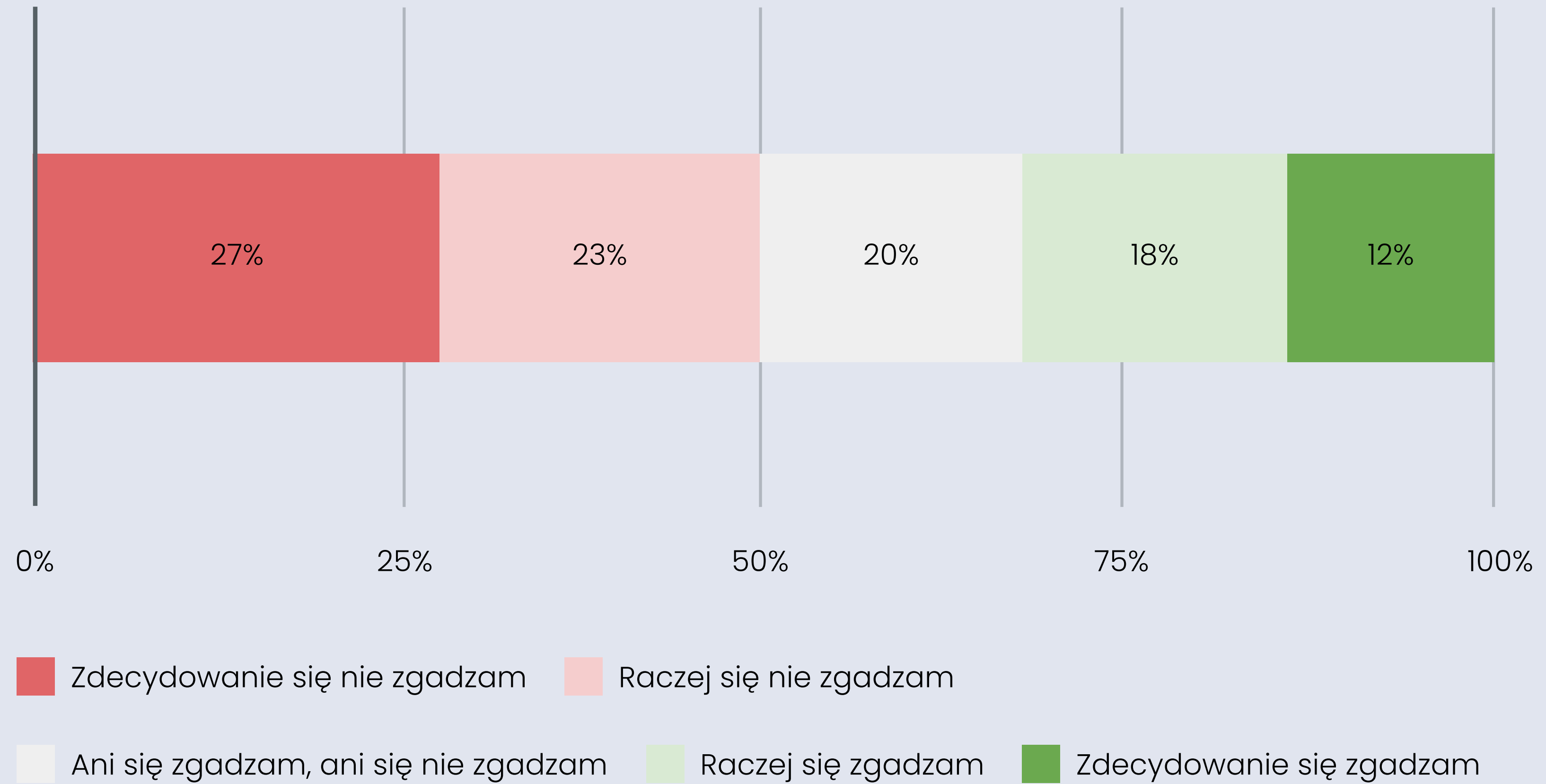
 Aplikacja odrzucona

 Zakończono zbieranie CV

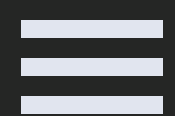


Czy bezrobotnym należy się zasiłek na stałe?

Osoby bezrobotne powinny mieć wypłacany zasiłek na stałe i bez wyjątku aż do momentu znalezienia pracy.



n=1200



50% Polek i Polaków **nie chce**, aby państwo wypłacało zasiłek dla bezrobotnych na stałe.

Za takim rozwiązaniem jest **30%**.
20% nie ma zdania w tej kwestii.

JAKIE SĄ FAKTY?

Bezrobocie nie zawsze jest wynikiem braku chęci do pracy, ale **często efektem czynników niezależnych** od jednostki – zmian na rynku pracy, automatyzacji, kryzysów gospodarczych czy po prostu niedopasowania kompetencyjnego. Długotrwały brak dochodów prowadzi do efektu „zamrożenia” – osoby bez środków do życia popadają w problemy finansowe i psychiczne, co dodatkowo utrudnia im powrót na rynek pracy. Wyjście naprzeciw tym problemom powinno leżeć w interesie każdego państwa.

W krajach takich jak Dania czy [Szwecja](#) funkcjonują systemy, w których osoby bezrobotne mogą liczyć na relatywnie wysokie i długotrwałe świadczenia. Warunek? **Aktywne poszukiwanie pracy** i udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Z drugiej strony, ciągły zasiłek dla bezrobotnych mógłby demotywować ludzi do aktywnego poszukiwania nowego zajęcia. Przy stałym świadczeniu pojawia się ryzyko, że część osób wybierze „życie na zasiłku”, zamiast podejmować zatrudnienie – szczególnie jeśli oferowane pensje są niskie, a koszty życia wysokie.

Nasze badanie pokazuje, że połowa Polek i Polaków nie chce, aby państwo wypłacało zasiłek dla bezrobotnych na stałe. Jesteśmy jako społeczeństwo raczej za utrzymaniem wsparcia finansowego o charakterze tymczasowym. W Polsce system wsparcia dla bezrobotnych jest ograniczony – standardowy zasiłek wynosi od 1304 zł do 1617 zł brutto miesięcznie i jest [wypłacany maksymalnie przez rok](#).

ZUS i budżet państwa już teraz stoją przed ogromnym wyzwaniem, jakim jest starzejące się społeczeństwo i malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym. Wprowadzenie stałego zasiłku np. w formie tzw. [bezwarunkowego dochodu podstawowego](#), wymagałoby **gigantycznych nakładów finansowych**. Przykłady krajów eksperymentujących w ten sposób (np. Finlandii) pokazują, że choć w niektórych przypadkach poprawia to jakość życia beneficjentów, to nie zawsze przekłada się na wzrost zatrudnienia.



Wydawca



Partner raportu



Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Badanie, analiza danych, opracowanie treści:

Marek Jarząbek

Redakcja i korekta:

Milena Kotelba-Stępień

Projekt graficzny i skład:

Paweł Woźnica

Bądź na bieżąco z rynkiem pracy

Obserwuj nas w social mediach:



+86 tys.



+85 tys.



+14 tys.



+8 tys.



+7 tys.



+3 tys.



Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

Napisz do nas:

marketing@nofluffjobs.com

