

*Informacja prasowa, Warszawa 24 kwietnia 2023 r.*

**Satysfakcja z nutą goryczy. Nastroje pracowników w 2023 r.**

**Great Place To Work® zleca co roku ogólnopolski sondaż badający nastroje pracowników i stopień ich zadowolenia z obecnej pracy. Wyniki tegorocznego sondażu, przeprowadzonego na przełomie stycznia i lutego 2023 r., w niektórych aspektach są intrygujące i powinny dać pracodawcom sporo do myślenia. Utrzymujący się od 2018 r. stopniowy spadek satysfakcji z poziomu wynagrodzeń zmienił nieoczekiwanie kierunek. Wzrosły jednak również wątpliwości pracowników co do zasadności decyzji podejmowanych przez firmy.**

**Zadowolenie z pracy a satysfakcja z wynagrodzenia**

Większość badań rynku pracy potwierdza pewną prawidłowość: więcej osób jest zadowolonych z zatrudnienia w danej firmie niż z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. I nie inaczej jest w przypadku wyników sondażu zleconego przez Great Place To Work®. Zadowolenie z pracy, wyrażone stwierdzeniem „biorąc wszystko pod uwagę, uważam że ta firma jest świetnym miejscem pracy”, w 2023 roku deklaruje 52% respondentów. Pracowników odczuwających satysfakcję z  wynagrodzenia, które otrzymują, jest już mniej. Tylko 47% respondentów przyznało, że pracownicy otrzymują uczciwe wynagrodzenie za swoją pracę.

Porównanie danych z sondażu przeprowadzonego w 2023 roku do wyników z 2022 r. przyniosło dodatkowe, ciekawe spostrzeżenia. Odsetek respondentów zadowolonych z pracy praktycznie nie zmienił się – nastąpił wzrost o niecały 1 punkt procentowy. Za to w ciągu jednego roku raptownie poprawiła się ocena poziomu otrzymywanego wynagrodzenia, bo ta ocena skoczyła aż o 13% do góry. Ten wynik jest spójny z tezą, że poziom ogólnego zadowolenia pracownika z pracy nie musi iść w parze z satysfakcją wynikającą z poziomu otrzymywanego wynagrodzenia.

**Gesty robią swoje**

Skupimy się teraz na ocenie tego skokowego wzrostu satysfakcji pracowników z otrzymywanego wynagrodzenia. Roczny okres dzielący ostatnie dwa sondaże charakteryzował się rosnącą inflacją. Gdyby nawet wzrost faktycznego poziomu wynagrodzeń doganiał rosnący poziom cen i usług, to wydaje się, że satysfakcja pracowników z wynagrodzeń nie powinna była zmienić się, a to ze względu na taką samą wartość nabywczą pieniądza. Może więc zadziałała tu psychologia? Może propracownicze działania firm, nawet te skromniejsze, są przez zatrudnionych dostrzegane i doceniane? Pewną wskazówką może być widoczny wzrost zadowolenia pracowników z oferowanego im przez pracodawcę pakietu świadczeń dodatkowych. Jeśli w 2022 r. satysfakcję ze świadczeń pracowniczych wyrażało jedynie 37% respondentów, to w tegorocznym sondażu ten odsetek wzrósł aż do 55%. Potwierdzałoby to, że w firmach musiały nastąpić znaczące zmiany w polityce wewnętrznej pracodawcy. W tych niespokojnych czasach postanowili okazać więcej troski i lepiej zadbać o potrzeby, a czasami po prostu o nastroje pracowników.

**Gdy rośnie podejrzliwość**

Nie oznacza to, że pracownikom łatwo zamydlić oczy. Z jednej strony, rzesza pracowników odczuwających satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia poszerzyła się znacząco, ale z drugiej strony – co może wydać się paradoksalne – narosły wątpliwości dotyczące decyzji firm o przeznaczeniu generowanych zysków. Tylko 31% respondentów przyznało, że firma dzieli się tymi zyskami z pracownikami uczciwie. W porównaniu z wynikami z zeszłego roku to ogromny spadek, bo aż o 14 punktów procentowych. Co stoi za takimi opiniami? Przede wszystkim pracownicy domyślają się lub nawet widzą i wiedzą o wiele więcej niż się pracodawcom wydaje. Wyciągają własne wnioski, mogą też stawać się podejrzliwi względem zarządzających firmą.

Wątpliwości i podejrzenia co do zasadności tak ważnych decyzji firm, bo dotyczących pieniędzy, mogą skutecznie psuć poczucie solidarności z pracodawcą. A szkoda, bo poczucie więzi i przekonanie, że jest się częścią zespołu, którego członkowie grają do jednej bramki to bezcenny kapitał każdej firmy, zwłaszcza w niespokojnych czasach. Niestety, właśnie tego poczucia jedności całego zespołu w przeciętnych polskich firmach chyba brakuje. Jedynie 35% pracowników uważa, że w firmie wszyscy działają razem na rzecz wspólnej sprawy. To ogromny spadek w porównaniu z zeszłorocznym wynikiem – w 2022 r. wynosił on 55%.

Sondaż został przeprowadzony na przełomie stycznia i lutego 2023 r. na zlecenie Great Place To Work® Polska przez firmę Norstat metodą CAWI na reprezentatywnej próbie 1421 pracowników firm działających w Polsce.

Dodatkowe informacje:

Joanna Kowalczuk, Be-Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872, e-mail: j.kowalczuk@becomms.pl

Marzena Winczo-Gasik, Great Place To Work® Polska, szef Zespołu Culture Audit™, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com