|  |
| --- |
| data: |
| 9 lutego 2023 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Co trzeci Polak zamierza pójść po podwyżkę. Coraz mniej optymistycznie oceniamy szanse na znalezienie nowej pracy

**Wysoka inflacja oraz rosnące koszty utrzymania powodują, że co drugi pracownik spodziewa się podwyżki w tym roku, a co trzeci sam zamierza poprosić o to szefa. To znaczy, że presja płacowa na początku roku nadal się utrzyma. Nie zahamował jej fakt, że w zeszłym roku ponad połowa pracowników otrzymała podwyżkę – takie wnioski płyną z 50. edycji Monitora Rynku Pracy realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad we współpracy z Instytutem Badawczym Pollster.**

Badanie pokazuje, że oczekiwania Polaków, co do wysokości płac rosną i można się spodziewać, że ta tendencja utrzyma się w najbliższym czasie: w 2022 r. podwyżkę̨ u dotychczasowego pracodawcy otrzymało 54 proc. pracujących, a więc istotnie więcej niż jeszcze rok wcześniej (45 proc). Natomiast podwyżki w 2023 r. spodziewa się 53 proc., i ten wskaźnik także wzrósł: rok do roku o 3 p.p.

**Presja płacowa napędzana drożyzną**

W najnowszym badaniu 33 proc. zatrudnionych zadeklarowało, że w ciągu 3 kolejnych miesięcy, zamierza wystąpić o podwyższenie wynagrodzenia. Głównym powodem są rosnące ceny żywności i usług: przyznaje to aż 70 proc. ankietowanych. 51 proc. podkreśla też, że podwyżki im się należą ze względu na wysoką jakość wykonywanej przez nich pracy.

Dodatkowym powodem utrzymania się presji płacowej może być fakt, że mimo iż ponad połowa zatrudnionych odnotowała w zeszłym roku wzrost wynagrodzenia, to w ocenie 41 proc. podwyżka była niższa niż się spodziewali. Tylko co trzeci pracownik, który otrzymał stałą podwyżkę̨ deklaruje, że mniej więcej pokryła ona poziom inflacji (34 proc.), a połowa (50 proc. ) – zaznacza, że tylko w części.

6 na 10 zatrudnionych (64 proc.) oczekuje, że pracodawca będzie go realnie wspierał w ponoszeniu zwiększających się kosztów utrzymania. Najbardziej pożądane są podwyżki przyznawane sukcesywnie wraz ze wzrostem inflacji (56 proc.). Co trzecia osoba chciałaby otrzymać jednorazową stałą podwyżkę (29 proc.), a co czwarty ankietowany (26 proc.) wskazuje na benefity, które pozwoliłyby zmniejszyć domowe wydatki. Wśród najczęściej wskazywanych znalazły się: bony towarowe na produkty spożywcze (69 proc.) i niespożywcze (40 proc.), darmowe posiłki (40 proc.), dofinansowanie do opłat za prąd dla osób pracujących zdalnie (37 proc.), dofinansowanie do wczasów (34 proc.) i darmowe bilety na komunikację publiczną (34 proc.).

– *Badanie w poszczególnych częściach potwierdza, że na rynku pracy mamy dwa wiodące tematy, tj. wysokość wynagrodzeń oraz utrzymanie lub zmiana pracy. Presja na podwyższanie wynagrodzeń w związku ze wzrostem kosztów życia to kluczowa kwestia na przełomie 2022 oraz 2023 roku. Potwierdzają to dane dotyczące pracowników, którzy otrzymali podwyżki (54%) jak i tych którzy oczekują wsparcia od prawodawców z związku z inflacją (65%). Możliwości pracodawców w tym zakresie są bardzo zróżnicowane w zależność od sektora działalności czy kondycji firmy. Niepewne sytuacja gospodarcza stawia dodatkowe wyzwania przed pracodawcami w kwestii rozmów z pracownikami, kształtowania systemów wynagradzania, formy udzielanego pracownikom wsparcia. Pamiętajmy, że w bieżącym roku minimalne wynagrodzenie jest dwukrotnie podwyższane, od stycznia oraz od lipca* – podkreśla **Robert Lisicki**, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan.

**Najwięcej podwyżek w służbie zdrowia, przemyśle i IT**

Według deklaracji pracowników, w 2022 roku wzrosty pensji najczęściej pojawiały się w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (74 proc.), przemyśle (64 proc.) oraz telekomunikacji i IT (61 proc.). W pierwszej trójce grup zawodowych, w których najczęściej pracodawcy podnieśli pensje znaleźli się: mistrzowie i brygadziści (69 proc.), inżynierzy (67 proc.) oraz robotnicy wykwalifikowani (65 proc.). Podwyżki otrzymał też co szósty kierowca (59 proc.), członek top managementu (59 proc.), a także przedstawiciel kadry kierowniczej średniego szczebla (58 proc.). Najrzadziej z kolei podwyżki dostawali pracownicy biurowi i administracyjni (44 proc.).

Pod względem typu zatrudnienia, najczęściej rosło wynagrodzenie pracowników z umową na czas nieokreślony (63 proc.), a najrzadziej osób zatrudnionych na umowie zlecenia lub o dzieło (30 proc.).

– *Od maja 2022 roku wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw rosną wolniej niż ceny towarów i usług konsumpcyjnych. Od tego czasu (z wyjątkiem lipca) obserwowaliśmy coraz większy spadek realnych płac: w grudniu inflacja była wyższa od podwyżek aż o 6,3 p.p. Ograniczając dynamikę i zasięg kadrowy wzrostu płac, pracodawcy jednocześnie ograniczyli rekrutację, ale zdają się unikać zwolnień. U respondentów badania nie widać istotnego wzrostu lęku przed utratą pracy, choć w tym samym czasie kurczy się ich przekonanie co do tego, że daliby radę dość szybko znaleźć nowego pracodawcę. Pomijając okres covidowego zamieszania, wróciliśmy tu do takich wskaźników pewności zdobycia nowego zajęcia, jakie były w końcówce 2017 (jakakolwiek praca) lub nawet w 2014 roku (praca co najmniej tak samo dobra, jak wykonywana obecnie). Potwierdzają się zatem prognozy, że inflacja spowoduje spadek realnych płac, ale nie doprowadzi do szybkiego wzrostu bezrobocia. Widzimy już tego efekty w handlu detalicznym: sprzedaż w cenach stałych od października praktycznie przestała rosnąć.* – podsumowuje **Łukasz Komuda**, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

**Coraz mniej optymistycznie oceniamy szanse na znalezienie innej pracy**

W najnowszym badaniu, gorzej niż w poprzednim, pracownicy oceniali szanse na znalezienie pracy: spadł zarówno odsetek tych, którzy twierdzą, że w przypadku utraty zatrudnienia, znaleźliby jakąkolwiek pracę (84 proc. – spadek o 4 p.p.) oraz tych, którzy prognozują, że znaleźliby tak samo dobrą lub lepszą posadę: (63 proc. – spadek o 2 p.p.).

Słabsze oceny szans na nowe zatrudnienie, szczególnie pracę na lepszych warunkach, sprawiają, że w ostatnich sześciu miesiącach jedynie co piąty pracownik zmienił pracodawcę, i ten wskaźnik jest identyczny jak w poprzednim okresie. Częściej nowe miejsce pracy znalazły osoby do 39. roku życia (18-29 lat – 27 proc, 30-39 lat – 25 proc). Częściej też dotyczyło to specjalistów z wyższym wykształceniem (29 proc.) oraz robotników niewykwalifikowanych: 27 proc.

Najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy nadal jest wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy, jak również̇ chęć́ rozwoju zawodowego (te przyczyny wskazuje po 43 proc. ankietowanych).

Natomiast zmianę̨ stanowiska u aktualnego pracodawcy w ciągu ostatniego półrocza zadeklarowało 19 proc. pracowników – co stanowi wzrost o 2 p.p. w stosunku do poprzedniego badania. Najczęściej stanowisko zmieniali najmłodsi pracownicy – 18-29 lat (28 proc.) oraz osoby z wyższym wykształceniem (24 proc.). Częściej też zmiana ta dotyczyła pracujących na umowę̨ na czas określony (25 proc.).

– *To już kolejny kwartał z rzędu, kiedy nie widzimy znaczących zmian w zakresie rotacji. Z pewnością jest to wynik malejącej liczby publikowanych ogłoszeń o pracę. Ale jednocześnie daje się zauważyć inna tendencja: wyhamowuje rotacja rozumiana jako szukanie nowego pracodawcy, ale za to większy odsetek pracowników zmienia stanowisko w obrębie aktualnego miejsca pracy. To może oznaczać że w czasie niepewności gospodarczej pracownicy wolą starać o awans w swojej aktualnej firmie, niż ryzykować teraz zmianę pracodawcy. Nie bez znaczenia jest też fakt, jak zatrudnieni oceniają szanse na inną pracę: maleje przekonanie, że to oferty dla nich bardziej korzystne. To sygnał, że odpowiednia troska o możliwości rozwoju zawodowego w firmie może zapobiec odpływowi pracowników. W części przypadków zmiana miejsca pracy w ramach struktury firmy może też wynikać z rosnącej potrzeby reskillingu w organizacjach, czyli wsparcia procesu przekwalifikowania pracowników, aby angażować ich do ról, które są rozwojowe z punktu widzenia firmy.* – ocenia **Monika Hryniszyn**, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.

**Czas poszukiwania pracy niemal bez zmian, podobnie jak obawy o utratę pracy**

W porównaniu z poprzednim badaniem nieznacznie spadł łączny odsetek osób, które odczuwają obawy o utratę zatrudnienia (o 1 p.p. do 31 proc.). O dużym ryzyku mówi 9 proc. badanych (11 proc. przed kwartałem), o umiarkowanym – 22 proc. (21 proc. przed kwartałem). Nie zmienia się też satysfakcja zawodowy polskich pracowników – 74% badanych jest zadowolonych ze swojego obecnego miejsca pracy. Jedynie 9 proc. respondentów aktywnie szuka nowego zatrudnienia. Najczęściej pracownicy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (17 proc.), sektora finansowego i ubezpieczeniowego (15 proc.) i budownictwa (13 proc.). Przeciętny czas poszukiwania nowego zatrudnienia, obliczany na podstawie deklaracji respondentów, którzy w ostatnim półroczu zmieniali zatrudnienie, wynosi 2,5 miesiąca.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Monitor Rynku Pracy to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 50. edycja badania, została zrealizowane w okresie 01–17 grudnia 2022 r., przez Instytut Badań Pollster metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym) na losowo-kwotowej próbie 1000 respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o prace, umów cywilnoprawnych lub samozatrudnionych, o ile posiadają stałą umową o świadczenie usług jednej firmie.

Randstad Polska, lider na polskim rynku doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, jest częścią holenderskiego Randstad Holding nv.

Randstad jest zaufanym partnerem dla firm, które potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracowników tymczasowych (w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników w siedzibie klienta) i stałych, w tym specjalistów w zakresie finansów, informatyki, inżynierii oraz w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Randstad wspiera także pracodawców fachowym doradztwem i analizami rynku pracy. Pomaga w procesach rozliczania pracowników i zarządzania dokumentacją kadrową.

Poszukujących zatrudnienia specjaliści Randstad wspierają w odnajdywaniu najlepszej pracy, która odpowiada ich potrzebom i kwalifikacjom. Tworzą w ten sposób przyjazną przestrzeń komunikacji między pracownikami a pracodawcami.

Randstad sięga po nowoczesne technologie tak, by służyły one wygodzie poszukujących pracy i pracodawców. Działa globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień ze specjalistami Randstad spotkać się można w jednym z ponad 120 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)