****

|  |  |
| --- | --- |
| **Data**  27 stycznia 2023  **Więcej informacji:**  Mateusz Żydek  e-mail: [m.zydek@randstad.pl](mailto:m.zydek@randstad.pl)  telefon:  + 48 665 305 902 | W czasach niepewności gospodarczej dla Polaków liczy się przede wszystkim stabilność zatrudnienia. Jednocześnie zdecydowana większość ceni też elastyczne godziny pracy oraz zwraca uwagę na wartości, którymi kieruje się firma.  Nadal bardzo istotna pozostaje także równowaga między życiem prywatnym a zawodowym: aż 57 proc. Polaków odrzuci ofertę pracy, jeśli mogłaby negatywnie wpłynąć na ten aspekt. Na tle 35 tys. uczestników globalnego badania Randstad Workmonitor polscy pracownicy rzadziej obawiają się utraty zatrudnienia. |

* W obliczu trudnej sytuacji ekonomicznej, Polacy szukają przede wszystkim bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia (94 proc.) – ten wskaźnik jest u nas nieznacznie wyższy niż w pozostałych krajach. Wśród wszystkich uczestników globalnego badania Randstad ten aspekt wskazało 92 proc. respondentów. Jednocześnie Polacy zwracają też uwagę na szerszy wachlarz czynników: zdecydowana większość podkreśla duże znaczenie elastycznego czasu pracy – 80 proc. (za granicą 83 proc.). Dla 77 proc. Polaków istotne są również wartości, którymi kieruje się organizacja oraz poczucie sensu wykonywanej pracy – i ten odsetek jest identyczny jak w reszcie badanych państw.
* W Polsce częściej niż w innych krajach pracownicy szukają dodatkowego zatrudnienia, aby sprostać rosnącym kosztom życia: w naszym kraju robi tak co trzecia osoba, globalnie: co czwarta.
* Pawie 1/5 Polaków (19 proc.) planuje później przejść na emeryturę, aby poradzić sobie z trudną sytuacją ekonomiczną – w pozostałych krajach ten odsetek jest nieznacznie niższy i wynosi blisko 18 proc.

Najnowsza edycja globalnego badania Randstad Workmonitor objęła 35 000 pracowników w 34 krajach Europy, regionu Azji i Pacyfiku oraz w obu Amerykach.

52 proc. pracowników na świecie obawia się, że bieżąca sytuacja ekonomiczna negatywnie odbije się na stabilności ich zatrudnienia – wynika z badania. Polacy mają takie obawy nieco częściej: przyznaje się do nich ponad 55 proc. badanych. Nieco bardziej optymistycznie niż respondenci w pozostałych krajach podchodzimy natomiast do ryzyka utraty pracy: obawia się tego 32 proc. rodaków, podczas gdy w ujęciu globalnym ten wynik sięga już 37 proc.

Jednocześnie widać, że mimo niepokojów ekonomicznych, pracownicy wciąż mają wobec pracodawców bardzo sprecyzowania oczekiwania, z których nie chcą rezygnować: oferowanie elastycznych godzin pracy nadal jest cenie – podkreśla to aż 83 proc. respondentów w ujęciu globalnym badania i 80 proc. Polaków. Kluczowe okazuje się też utrzymanie równowagi między życiem zawodowym i czasem prywatnym: 57 proc. Polaków nie wahałoby się odrzucić oferty pracy, gdyby miała negatywnie odbić się na ich prywatnym czasie. W ujęciu globalnym z tym stwierdzeniem zgodziło się jeszcze więcej badanych (61 proc.).

**Oczekiwania zatrudnionych: finanse i elastyczność**

W obliczu trwającego kryzysu gospodarczego na pytanie, czy pracodawca pomaga sprostać zwiększonym kosztom utrzymania, twierdząco odpowiada niespełna połowa pracowników na świecie (49 proc.) i w Polsce (47 proc.).

Najbardziej oczekiwanymi działaniami na tym polu są kolejno: przyznawanie premii, zapewnienie podwyżek oraz dofinasowania do innych kosztów – związanych z pracą zdalną lub dojazdami.

Polacy zdecydowanie częściej niż zatrudnieni w innych krajach chcieliby przyznawania comiesięcznej premii inflacyjnej: odpowiednio 54 proc. w Polsce i 41 proc. w innych krajach. Częściej również wskazujemy potrzebę podwyżki płacy poza regularnym corocznym przeglądem wynagrodzeń w firmie – 46 proc. w Polsce i 39 proc. w pozostałych krajach.

Na tle pracowników z innych państw, rzadziej natomiast wskazujemy chęć otrzymania dopłat na dojazdy lub refinansowania kosztów zużycia energii podczas pracy zdalnej – oczekuje ich 22 proc. Polaków, a wśród zatrudnionych w innych krajach: 28 proc.

Badanie pokazuje, że Polacy od czasu pandemii przywyklido elastyczności pracy oraz rozwiązań technologicznych umożliwiających wykonywanie obowiązków poza biurem. Wyraźnie cenią te firmy, które zapewniają elastyczność w zakresie godzin pracy (potwierdza to 80 proc.) oraz możliwość wyboru miejsca wykonywania obowiązków (68 proc.). Na tle wyników globalnych odpowiedzi te są mniej stanowcze: w pozostałych krajach odsetki wynosiły odpowiednio 83 proc. i 71 proc.

Brak wystarczającej elastyczności firm jest również powodem odejść z pracy: taką decyzję podjęło 27 proc. respondentów poza Polską, a w Polsce 22 proc. Jednocześnie pod stwierdzeniem, że w firmie w okresie ostatnich 6 miesięcy wzrosła dowolność w zakresie godzin i miejsca wykonywania obowiązków, może podpisać się odpowiednio: tylko 20 proc. i 17 proc. zatrudnionych w naszym kraju – podczas, gdy poza Polską każdą z odpowiedzi wskazywało po 27 proc. respondentów.

**Wartości firmy pod lupą pracowników**

Ale wśród wymagań pracowników ważne miejsce zajmują nie tylko finanse oraz określony model pracy, ale także wartości promowane przez organizację – zarówno w Polsce, jak i na świecie przyznaje to aż 77 proc. badanych.

W skali globalnej badania, 73 proc. osób może potwierdzić, że obecnie pracuje w firmie, której cele i wartości pokrywają się z jej prywatnymi przekonaniami (np. w kwestii zrównoważonego rozwoju, różnorodności, czy transparentności działania), wśród polskich pracowników potwierdza to 70 proc. ankietowanych.

Dla pracowników ważne jest też budowanie poczucia przynależności w miejscu pracy: ponad połowa (54 proc). ankietowanych byłaby w stanie odejść z firmy, jeśli nie będzie im odpowiadać jej kultura organizacyjna; w naszym kraju taką deklarację złożyło mniej, bo 45 proc. pytanych.

**Nowe źródła dochodu i rewizja planów związanych z emeryturą**

Choć w związku z kryzysem pracownicy oczekują lepszych płac, premii i elastyczności w zatrudnieniu, to równolegle wielu z nich podejmuje środki zapobiegawcze i postanawia szukać dodatkowego źródła dochodu – przy czym w Polsce robi tak co trzeci ankietowany, a pozostałych krajach – co czwarty.

Jesteśmy też bardziej skłonni do brania dodatkowych godzin pracy, by wspomóc domowy budżet: taką chęć deklaruje 24 proc. Polaków, a globalnie: 23 proc. respondentów.

Trwający kryzys zmienia również naszą perspektywę, jeśli chodzi o plany emerytalne. 7 na 10 pracowników w Polsce przyznaje, że nie mogą odejść na emeryturę tak szybko, jakby chcieli, z powodu sytuacji finansowej – ten odczyt nie różni się od wyników w pozostałych krajach. Niemal co piąty rodak (19 proc.) planuje opóźnić przejście na emeryturę, aby sprostać rosnącym kosztom utrzymania – i tu jesteśmy wyżej o 1 p.p. od globalnego wskaźnika.

Polacy nieco bardziej optymistycznie patrzą natomiast na moment, w którym będą mogli zrezygnować z aktywności zawodowej: 53 proc. z nas spodziewa się, że przejdzie na emeryturę przed 65 rokiem życia. W ujęciu globalnym tego zdania jest natomiast 51 proc. badanych.

6 proc. polskich pracowników i 5 proc. w pozostałych krajach, obawia się, że biorąc pod uwagę bieżącą sytuację finansową, nigdy nie będzie mogła sobie pozwolić, by przejść na emeryturę.

Innym, pozafinansowym czynnikiem, który determinuje pozostanie na rynku pracy, jest potrzeba aktywności zawodowej: z tego powodu dłużej zamierza pracować 26 proc. Polaków, ale też 32 proc. obywateli innych krajów.

*– W obecnej, trudnej sytuacji gospodarczej, obserwujemy interesujący splot czynników, decydujących o tym, jak pracownicy oceniają przedsiębiorstwa, w których pracują i jednocześnie, jak kształtują się ich oczekiwania względem firm. Przewagę konkurencyjną w walce o nowe talenty i zatrzymanie najlepszych specjalistów będą miały te organizacje, które proponują stabilne zatrudnienie, partycypują w ponoszeniu zwiększonych kosztów utrzymania, oferując premie oraz podwyżki. Ale jednocześnie powinny być otwarte na potrzeby pracowników w zakresie elastycznego podejścia do czasu i miejsca pracy. Dopełnieniem jest to, by budowały swoją kulturę organizacyjną, tak aby pracownicy mogli poczuć się częścią firmy. To z pewnością kluczowe wnioski, które wyłaniają się z naszego badania – zarówno w ujęciu lokalnym, dla Polski, jak i globalnym. Firmy, które teraz, w chwili kryzysu, najbardziej zbliżą się do tego modelu, mogą skutecznie zbudować zaufanie zespołów i zapobiec odpływowi pracowników, kiedy sytuacja ekonomiczna ulegnie większej stabilizacji –* mówi **Ewa Wawszczak**, General HR Director w Randstad Polska.

Randstad Workmonitor to globalne badanie realizowane przez Randstad od 2003 roku w 34 krajach Europy, obszaru Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk. Respondenci odpowiadają na pytania w kwestionariuszu online (metoda CAWI). Badanie obejmuje osoby w wieku od 18 do 67 lat, pracujące przynajmniej 24 godziny w tygodniu, prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą i realizujące zlecenia na rzecz jednego pracodawcy oraz bezrobotne, rozważające podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie. Najnowsza edycja badania została zrealizowana w okresie od 18 do 30 października w Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Brazylii, Chile, Chinach, Czechach, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Hongkongu, Indiach, Japonii, Kanadzie, Luksemburgu, Malezji, Meksyku, Niemczech, Norwegii, Nowej Zelandii, Polsce, Portugalii, Rumunii, Singapurze, Stanach Zjednoczonych, Szwajcarii, Szwecji, Turcji, na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech. W Polsce uczestniczyło w nim 1000 respondentów.

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.