|  |
| --- |
| data: |
| 20 lipca 2021 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Rynek pracy odreagowuje pandemię – spada obawa przed utratą zatrudnienia i rotacja pracowników

**Ryzyko utraty zatrudnienia maleje, łatwiej natomiast znaleźć nowe miejsce pracy – pokazują wyniki najnowszej, 44. edycji Monitora Rynku Pracy realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad. Dobre wiadomości dla pracowników mogą jednak zwiastować dodatkowe wyzwania dla pracodawców – zmniejsza się rotacja na rynku pracy, co oznacza, że mogą mieć problemy ze znalezieniem kandydatów z odpowiednim doświadczeniem. Jednocześnie badanie pokazuje, że w czasie pandemii Covid-19 nie zmieniła się sytuacja pracowników w kwestii korzystania z urlopów. Nadal mają dużo zaległych, a w trakcie wypoczynku odbierają służbowe maile i telefony.**

*Luzowanie obostrzeń i otwarcie gospodarki korzystnie wpłynęło na nastroje na rynku pracy. Pracownicy czują się niemal tak pewnie, jak przed pandemią i coraz rzadziej obawiają się zwolnień. To jednak nie przekłada się na większą chęć szukania pracy, co może stworzyć problemy dla firm szukających pracowników z odpowiednim doświadczeniem*, *zwłaszcza że plany rekrutacji są ambitne, szczególnie w logistyce, firmach produkcyjnych, branży budowlanej i usługach dla biznesu* – mówi **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członkini Zarządu Randstad Polska.

*Badania pokazują, że maleje odsetek osób, które zmieniły pracodawcę, a rośnie udział tych, którzy zmienili stanowisko pracy w ramach jednego zakładu pracy. To może świadczyć o tym, że pracodawcy, znając problemy z rekrutacją pracowników, próbują w maksymalny sposób wykorzystać potencjał zatrudnionych pracowników, dokonując awansów i zmian zaszeregowania w ramach istniejącej struktury zatrudnienia. Widać wyraźnie, że większa skłonność do zmiany pracodawcy jest w tych grupach pracowniczych, które – z uwagi na charakter pracy – nie dają większej szansy na awans wewnątrz firmy lub też dla których zmiana pracy nie wiążę się z koniecznością uczestnictwa w długotrwałym procesie rekrutacyjnym* – komentuje **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

**Dni urlopowe wciąż nie są wykorzystywane**

W trakcie pandemii Covid-19, przede wszystkim w czasie lockdownu, część przedsiębiorców mobilizowała swoich pracowników do wykorzystania urlopów, lecz jak pokazują dane zebrane w 44. Monitorze Rynku Pracy, nie rozwiązało to kwestii niewykorzystanych dni wolnych. Średnia liczba dni zaległego urlopu z 2020 roku wynosi 10 – tyle samo, co w 2018 roku. Najwięcej niewykorzystanych dni mają specjaliści z wyższym wykształceniem – średnio 13, mistrzowie i brygadziści oraz kadra zarządzająca – po 12. Co prawda odsetek pracowników, którzy urlopów nie wykorzystali spadł z 54 proc. do 50 proc., jednak z 24 do 29 proc. zwiększył się udział pracowników, których przełożeni wysyłają na urlop w czasie, który nie jest im na rękę. Połowa zatrudnionych musi też planować urlopy z wyprzedzeniem.

*Porównanie z 2018 rokiem pokazuje, że sytuacja z niewykorzystanymi dniami nie poprawia się, a wręcz przeciwnie, pomimo tymczasowej zmiany przepisów, zgodnie z którymi w związku z Covid-19 pracodawca mógł wysłać pracownika na urlop w wybranym przez siebie terminie. Z jednej strony sytuacja epidemiologiczna nie sprzyjała planowaniu urlopów. Wygląda też na to, że w czasie pandemii działo się tak rzadko i pracownicy byli na tyle obciążeni pracą, że na odbiór zaległego urlopu brakowało czasu. Tu odpowiedzialność częściowo spoczywa na szefach, którzy powinni wspierać podwładnych w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i tworzyć warunki dla wypoczynku i regeneracji* – mówi **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członkini Zarządu Randstad Polska.

Badania pokazują, że z zachowaniem równowagi nie jest najlepiej – urlopy często nie są czasem w pełni wolnym od obowiązków zawodowych. Aż 57 proc. zatrudnionych twierdzi, że podczas wakacji odbiera telefony służbowe, 15 proc. robi to często. Niemal połowa odpowiada też na maile służbowe, a 15 proc. robi to często.

*Dane dotyczące rynku pracy pokazują, że pozycja negocjacyjna pracowników poprawia się, co może powodować, że kwestie związane z równowagą między życiem prywatnym a zawodowym będą nabierać znaczenia jako czynnik decydujący o wyborze pracodawcy, zwłaszcza w sytuacji, w której część firm nie może pozwolić sobie na wzrosty poziomu oferowanego kandydatom wynagrodzenia. Pracodawcy, którzy potrafią zapewnić niezakłócony wypoczynek członkom swojego zespołu będą zyskiwali w oczach obecnie zatrudnionych i przyszłych pracowników* – ocenia **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członkini Zarządu Randstad Polska.

*Temat równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym zyskuje na znaczeniu choćby z uwagi na działania Komisji Europejskiej zmierzające do wydania dyrektywy o możliwości bycia „off-line”. Warto zwrócić uwagę na wyniki przeprowadzonego badania: 57% respondentów odbiera służbowy telefon, 43% odpisuje na służbowe maile. Wyniki nie dają jednak odpowiedzi na to, kto jest nadawcą tych maili czy dzwoniącym. Inna jest sytuacja, gdy pracodawca nieustająco narusza czas wolny pracownika, dokonując zlecania zadań zawodowych, nieco inna – gdy pracownik decyduje się odebrać „po koleżeńsku” telefon od współpracownika czy udzielić mu jakiś informacji telefonicznie. Czasami również dzwoni klient, który nie został w odpowiednio skuteczny sposób poinformowany o urlopie pracownika. Niewątpliwie po stronie pracowników również jest do wykonania odpowiednia praca – ustawienie automatycznej odpowiedzi na skrzynce mailowej, stosowna informacja wyprzedzająca do współpracowników i klientów o planowanym terminie urlopu czy wyznaczenie osoby zastępującej. Zagadnienie zarządzania czasem urlopu czy czasem po pracy wymaga więc edukowania nie tylko pracodawców, ale zdecydowanie szerszego grona osób* – podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

**Rośnie pewność siebie pracowników na rynku pracy**

Po ostatnich dwóch kwartałach, gdy Covid-19 wyraźnie wpływał na koniunkturę, sytuacja na rynku pracy poprawia się, co widać po wskaźnikach, które w wielu wypadkach osiągnęły poziom sprzed pandemii.

W drugim kwartale 2021 roku 29 proc. respondentów oceniało ryzyko utraty pracy na duże lub średnie – w tym 9 proc. na duże. To spadek o 7 punktów proc. w porównaniu do poprzedniej edycji badania i najmniej od drugiego kwartału 2019 roku. Najczęściej utraty pracy bardzo obawiają się osoby zatrudnione w administracji publicznej – jest tak w aż w 16 procentach. Najpewniejsi swojej sytuacji są z kolei pracownicy sektorów opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, usług finansowych i ubezpieczeń oraz edukacji – w tych branżach ryzyko utraty pracy ocenia jako małe lub w ogóle się tego nie obawia odpowiednio 72, 70 i 69 proc. ankietowanych.

Do poziomów sprzed pandemii wróciły również wskaźniki szansy na znalezienie nowej pracy. Na pytanie o to, czy w najbliższym półroczu znaleźliby jakąkolwiek pracę, pozytywnie odpowiedziało 87 proc. ankietowanych. To jeden z najwyższych wyników od 2010 roku. W przypadku znalezienia w ciągu nadchodzących sześciu miesięcy zatrudnienia takiego samego lub lepszego, swoje szanse pozytywnie oceniło 67 proc. respondentów. To najwyższy wynik od rozpoczęcia pandemii. Wartości tego rzędu obserwowaliśmy ostatni raz przed pandemią.

**Pracownicy bardziej wybredni?**

Polepszenie sytuacji na rynku pracy obrazują też powody, dla których respondenci zmieniali miejsce zatrudnienia w ostatnim czasie. Najczęstszą przyczyną są wyższe zarobki. Obserwujemy tu wzrost z 38 do 45 proc. w stosunku do poprzedniego badania. Dwóch na pięciu ankietowanych jako powód podało korzystniejszą formę zatrudnienia u nowego pracodawcy – to o 10 punktów proc. więcej niż trzy miesiące temu. Oba te wskaźniki wróciły do poziomów, które były obserwowane przed pandemią. O 4 punkty proc. do 31 proc. wzrosła liczba osób, które podają niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy jako przyczynę. I choć ten wskaźnik nie wrócił do poziomu sprzed pandemii, to jest on częściej podawany niż utrata dotychczasowej pracy. Odsetek respondentów, którzy podawali ten czynnik, spadł o 5 punktów proc. do poziomu 29 proc.

Nieznacznie wzrosła też satysfakcja z pracy – z 74 proc. w pierwszym do 77 w drugim kwartale. Najbardziej zadowoleni ze swojej pracy są przedstawiciele kadry zarządzającej, a w zestawieniu sektorów: pracownicy usług finansowych i ubezpieczeniowych oraz telekomunikacji i IT. Najmniej przychylnie o swoich zatrudnieniu myślą robotnicy niewykwalifikowani oraz osoby pracujące w branży ochroniarskiej.

Na tle pozytywnych danych zaskakującą informacją może być fakt, że wydłużył się średni deklarowany czas poszukiwania nowej pracy z 2,8 miesiąca w poprzednim kwartale do 3,1 obecnie. W przeciwieństwie do sytuacji podczas ostatniej edycji badania, to mężczyźni dłużej niż wcześniej poszukują nowego zatrudnienia, a kobiety krócej.

**Mniejsza rotacja na rynku pracy**

W porównaniu do pierwszego kwartału 2021 roku spadła rotacja na rynku pracy. Odsetek osób, które zmieniły pracodawcę w ostatnich sześciu miesiącach zmniejszył się o 3 punkty proc. do jednej piątej ankietowanych i o tyle samo – i również do poziomu 20 proc. – wzrósł odsetek osób, które zmieniły stanowisko u tego samego pracodawcy.

Najczęściej pracę zmieniały osoby zatrudnione na stanowisku sprzedawcy lub kasjera (36 proc.), a najrzadziej kierowcy oraz najwyższa kadra zarządzająca – poniżej 10 proc. Stanowisko wewnątrz przedsiębiorstw najczęściej zmieniała kadra kierownicza średniego szczebla oraz mistrzowie i brygadziści – w ponad jednej trzeciej przypadków, a najrzadziej kierowcy (8 proc.).

*Rosnący optymizm na rynku pracy nie przełożył się na większą rotację pracowników. Pula kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach nie zwiększa się wraz z rosnącymi planami rekrutacji, co zwiastuje trudności w znalezieniu pracowników z odpowiednim doświadczeniem. Firmy najpewniej będą musiały konkurować zarobkami i warunkami zatrudnienia, co może być trudne dla tych organizacji, które szczególnie mocno dotknęła pandemia i związane z nią obostrzenia* – ocenia **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członkini Zarządu Randstad Polska.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: [mateusz.zydek@randstad.pl](mailto:mateusz.zydek@randstad.pl)

Plany Pracodawców to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, w którym respondentami są pracodawcy wyrażający opinie w najważniejszych obszarach ich działalności, m.in.: planowanych zmian w poziomie zatrudnienia i wynagrodzeń, czy przewidywanych zmian kondycji firm i gospodarki. Pytania kierowane są bezpośrednio do osób odpowiedzialnych za politykę kadrową (w małych przedsiębiorstwach jest to zarząd lub właściciel firmy).

Wywiady bieżącej, 43. edycji badania, zostały zrealizowane w okresie od 20 kwietnia do 17 maja 2021 r.

Badanie realizowane przez ekspertów Gfk Polonia metodą CATI (indywidualne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo) i CAWI (indywidualne wywiady online) zostało zainicjowane w listopadzie 2008 roku i odbywa się aktualnie w cyklu półrocznym. Od 20. edycji badanie jest przeprowadzane na reprezentatywnej ze względu na region i wielkość firmy próbie 1000 firm (margines błędu statystycznego dla próby N=1000 wynosi 3,1%). Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz firmy, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

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)