|  |
| --- |
| informacja prasowadata:15 lutego 2022 r.informacje dodatkowe: Mateusz Żydektelefon:+ 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Spada satysfakcja z wynagrodzeń i to pomimo podwyżek w 2021, główną motywacją zmiany pracy staje się rozwój zawodowy

**Podwyżki w 2021 roku nie zahamowały malejącej satysfakcji Polaków z aktualnego wynagrodzenia, a presja płacowa utrzyma się – wynika z najnowszej edycji badania „Monitor Rynku Pracy” przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster. Dane pokazują, że ponad połowa pracowników nie otrzymała podwyżek w zeszłym roku, a jedna czwarta jest niezadowolona ze swoich wynagrodzeń. Spośród tych, którzy dostali wyższe pensje, 41 proc. uważa, że wzrost był mniejszy niż się spodziewali. Jednocześnie połowa ankietowanych spodziewa się podwyżek w tym roku.**

Oczekiwania zarobkowe Polaków rosną i wiele wskazuje na to, że w 2022 roku presja płacowa utrzyma się. 50 proc. pracowników spodziewa się podwyżek w najbliższym czasie. Jednocześnie 42 proc. nie zamierza o nią prosić przełożonych. Jedna czwarta twierdzi, że może zostać źle odebrane przez pracodawcę, 18 proc. z kolei obawia się reakcji swojego bezpośredniego szefa lub szefowej. Niemal co trzeci badany planuje jednak rozmawiać z managerem o podwyżce. Głównym powodem są rosnące ceny towarów i usług (65 proc.). Połowa uważa też, że podwyżki im się należą ze względu na wysoką jakość wykonywanej przez nich pracy.

Większość pracowników nie dostała podwyżek

Powodem utrzymania się presji płacowej może być fakt, że w 2021 roku podwyżki dostało jedynie 45 proc. badanych. Przed pandemią ten odsetek sięgał 54 proc. Jedynie osobom zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony w 2021 roku wzrosła pensja w więcej niż połowie przypadków (54 proc.).

– *Zauważalna presja płacowa występowała zanim jednym z głównych kontekstów oceny zmiany płac i kosztów pracy stała się inflacja. Wystarczy wspomnieć, że w marcu 2021 roku inflacja wynosiła 3,2% r/r, a wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw – 8,0% r/r, czyli był wyższy o 4,8 punktu procentowego wyższy. Przez kolejne trzy miesiące ta różnica wynosiła ponad 5 punktów procentowych i dopiero wtedy inflacja zaczęła doganiać wzrost płac. W październiku różnica wynosiła już tylko 1,6 pkt proc. Dopiero w końcówce roku wzrost płac przyśpieszył i w grudniu 2021 roku wzrost płac sięgnął 11,2% (o 2,6 pkt proc. więcej niż inflacja). Tylko w dwóch sektorach gospodarki wzrost płac był niższy niż inflacja (obsługa rynku nieruchomości i budownictwo), za to w trzech przewyższał inflację o ponad 5 punktów procentowych (handel; naprawa pojazdów samochodowych, zakwaterowanie i gastronomia oraz informacja i komunikacja)* – wylicza **Łukasz Komuda**, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor portalu rynekpracy.org i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

Podwyżki otrzymało niemal trzech na pięciu przedstawicieli kadry kierowniczej średniego szczebla oraz mistrzów i brygadzistów, a także prawie połowa przebadanych specjalistów z wyższym wykształceniem, kadry zarządzającej i kierowców. Najrzadziej rosło wynagrodzenie pracowników biurowych i administracyjnych (35 proc.). Wzrosty pensji najbardziej widoczne były w 2021 roku w przemyśle, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (po 56 proc.), a także transporcie i logistyce (54 proc.). Częściej niż średnia podwyżki dostawali też pracownicy ochrony (54 proc.) oraz telekomunikacji i IT (49 proc.). Najrzadziej z kolei pracownicy handlu detalicznego i hurtowego (36 proc.), hotelarstwa i gastronomii (35 proc.) oraz edukacji (30 proc.).

— *Trudno porównywać sytuację w zakresie podwyżek w ubiegłym roku i w okresie sprzed pandemii. Miniony rok nadal stał pod znakiem pandemii Covid-19, mimo, że firmy dostosowały się do zmieniających się dynamicznie warunków funkcjonowania. Przez część tego okresu rozważane były ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej, dla niektórych pracodawców to był czas nadrabiania strat z 2020 roku, np. w gastronomii czy turystyce. Niektórzy pracodawcy odłożyli na styczeń 2022 roku decyzje o podwyżkach w obawie przed skutkami Polskiego Ładu i licząc się z koniecznością uzupełnienia obniżki wynagrodzenia netto pracowników w związku ze zmianami podatkowymi. W mojej ocenie, jak na rok w którym nadal odczuwalne są skutki pandemii, wynik wskazujący na to, że 45% badanych uzyskało podwyżkę, to znak, że pracodawcy próbują ograniczać rotację pracowników poprzez zwiększanie ich wynagrodzeń w obawie przez potencjalnymi problemami z obsadzeniem powstałego wakatu* – podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Rozczarowanie podwyżkami, zadowolenie z zarobków

Spora grupa pracowników jest też rozczarowana wysokością podwyżek. 46 proc. pracowników otrzymało podwyżki takie, jakich się spodziewało. Jednak niemal tyle samo, bo 41 proc., jest rozczarowanych swoimi podwyżkami, a niemal połowa z tej grupy uważa, że ich podwyżki były zdecydowanie niższe wobec oczekiwań. Jeśli chodzi o wysokość podwyżek wśród tych, którzy je otrzymali, to zdecydowanie najczęściej sięgały 5-10%(42 proc.). Ponad jedna czwarta pracowników (27 proc.) otrzymała mniej niż 5%. Podwyżki w wysokości 10-20% trafiły do 18 proc. pracowników, a powyżej 20% – 5 proc. zatrudnionych. Wysokość podwyżek była związana z wiekiem i wykształceniem – najwyższe otrzymywali młodsi i lepiej wykształceni.

Pomimo rozczarowania podwyżkami w 2021 roku 43 proc. ankietowanych jest zadowolonych ze swoich obecnych zarobków, ale od kilku lat ten odsetek systematycznie spada (w 2019 roku wynosił 48 proc.). Ze swojej aktualnej pensji niezadowolonych jest 26 proc. badanych. Najbardziej zadowoleni z płac są przedstawiciele kadry zarządzającej (68 proc.), kierownicy średniego szczebla (59 proc.), kierowcy (52 proc.) i specjaliści z wyższym wykształceniem. Najmniej – inżynierowie (10 proc.). Jeśli chodzi o branże, to najwięcej pracowników zadowolonych z wynagrodzeń jest w telekomunikacji i IT (49 proc.) oraz w transporcie i logistyce, a także w branży finansowej i ubezpieczeniowej (po 47 proc.).

*— Poziom satysfakcji z płac może wpływać na presję w obszarze wynagrodzeń w firmach w 2022 roku. Zresztą co drugi pracodawca planował na pierwszy kwartał podwyżki pensji, ale ich skala może być niewystarczająca wobec oczekiwań rosnących w związku z czynnikami ekonomicznymi, takimi jak inflacja. Ważne jest więc, aby – obok wynagrodzeń – szukać także innych czynników, które mogą wpływać na satysfakcję pracowników. Wśród tych najważniejszych wyłania się kwestia wsparcia rozwoju zawodowego pracowników, rozwijania ich kompetencji i przebranżowienia w kierunku umiejętności zapewniających długofalowe perspektywy zatrudnienia* – podkreśla **Monika Hryniszyn**, Członek Zarządu i Dyrektor Personalna Randstad Polska.

Rotacja wzrasta, ale głównym powodem staje się chęć rozwoju zawodowego

Wzrosła rotacja pracowników na rynku pracy – 22 proc. pracowników zmieniło miejsce zatrudnienia w ubiegłym półroczu (wzrost o 3 punkty proc.). Nieznacznie wzrósł też odsetek osób aktywnie szukających nowej pracy lub rozglądających się za ofertami – z 54 do 57 proc. Najbardziej aktywni stanowią jednak jedynie 10 proc. ogółu badanych. Najczęstszym powodem jest chęć rozwoju zawodowego (44 proc.). Jednocześnie jedynie 17 proc. badanych awansowało w ostatnim czasie u obecnego pracodawcy. Kolejny kwartał z rzędu maleje znacznie wysokości wynagrodzeń jako motoru zmian zawodowych (37 proc.).

*— Rotacja może niepokoić pracodawców, szczególnie w zestawieniu z niewielką liczbą pracowników, którzy są już dostępni na rynku i są gotowi podjąć zatrudnienie niemal od ręki. Notujemy co prawda rosnącą przeświadczenie o dostępności ofert pracy, ale jednocześnie maleje przekonanie, że to oferty rozwojowe, lepsze od obecnego zatrudnienia. To pokazuje, że troska o możliwości rozwoju zawodowego w firmie może wpłynąć na wyhamowanie rotacji, ale też skutecznie przyciągać nowych pracowników –* podkreśla **Monika Hryniszyn** z Randstad Polska.

Jak dodaje **Monika Fedorczuk** z Konfederacji Lewiatan, *warto popatrzeć na motywy rotacji pracowników poprzez wyniki badania dotyczące satysfakcji z wynagrodzenia. 43% badanych jest zadowolonych z zarobków co – prawdopodobnie - jest efektem podwyżek, jakie otrzymali w ostatnich latach w swoim miejscu pracy lub zmiany pracy, dla którego motywem była właśnie chęć uzyskania bardziej atrakcyjnego wynagrodzenia. Wśród powodów dla których pracownicy nie chcą rozpocząć negocjacji o podwyżce w najbliższym kwartale na drugim miejscu znajduje się odpowiedź wskazująca na to, że niedawno otrzymali podwyżkę (24% respondentów), a 14% respondentów uważa, że dobrze zarabia. Przed negocjacjami płacowymi ankietowanych hamuje głównie obawa przed tym, jak taka prośba zostanie przyjęta, co może być wskaźnikiem nieprawidłowych relacji w firmie lub po prostu braku umiejętności rozmawiania w sposób rzeczowy o wynagrodzeniu z osobami, od których to wynagrodzenie w dużym stopniu zależy.*

Pracodawców najczęściej zmieniali w ostatni półroczu inżynierowie (29 proc.), sprzedawcy i kasjerzy (27 proc.) oraz specjaliści z wyższym wykształceniem (26 proc.). Najrzadziej z kolei kadra zarządzająca (16 proc.), kierowcy oraz kadra kierownicza średniego szczebla (po 14 proc.). Jeśli chodzi o branże, największa rotacja pracowników dotyczy hotelarstwa i gastronomii (32 proc.), handlu detalicznego i hurtowego oraz w transportu i logistyki (po 29 proc.). Najmniejszą rotację notujemy w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (18 proc.), przemyśle (17 proc.) i edukacji (16 proc.).

– *Dla wielu pracowników zmiana pracodawcy może być psychologicznie łatwiejsza niż wnioskowanie o podwyżkę lub zgłoszenie niezadowolenia z otrzymanego wzrostu wynagrodzenia. Firmy i instytucje, które będą chciały ograniczyć kosztowną rotację pracowników powinny rozważyć uzdrowienie kultury organizacyjnej tak, by komunikowanie oczekiwań – nie tylko płacowych – było łatwiejsze i uwzględniało przy tym realia ekonomiczne. Pracownicy, którzy mają poczucie, że firma docenia ich wkład w sukces pracodawcy, będą wiązali się silniej z dotychczasowym miejscem pracy* – dodaje **Łukasz Komuda** z FISE.

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, 46. edycji badania, została zrealizowane w okresie 16 – 27 sierpnia 2021 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)