|  |
| --- |
| data: |
| 2 sierpnia 2022 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Rośnie odsetek Polaków zmieniających pracę z powodu utraty zatrudnienia

**Rośnie liczba osób tracących pracę z nie swojej winy - wynika z 48. edycji raportu Monitor Rynku Pracy przygotowanego przez Instytut Badawczy Randstad we współpracy z Instytutem Badań Pollster. W ciągu ostatnich sześciu miesięcy 17 proc. badanych pracowników zmieniło pracę – ten odsetek spada i świadczy i wyhamowaniu rotacji w polskich firmach. Wciąż głównymi powodami zmiany miejsca zatrudnienia pozostają wynagrodzenie i perspektywy rozwoju zawodowego.**

Rosnąca inflacja i obecna sytuacja gospodarcza sprawiają, że w ostatnim kwartale rynek pracy zaczyna wysyłać niepokojące sygnały. Spośród wszystkich badanych, którzy zmienili w ostatnim półroczu pracodawcę, 26 proc. jako powód wskazało utratę dotychczasowego miejsca pracy. W porównaniu z poprzednim badaniem widać wyraźny wzrost na poziomie 6 p.p. Ten poziom jest też odległy od poziomów notowanych przed pandemią (18-20 proc.).

Jako przyczyny zmiany miejsca zatrudnienia wciąż dominują kwestie związane z wynagrodzeniem i perspektywami rozwojowymi (po 44 proc. wskazań), ale dostrzec można wyhamowanie tendencji. Słabnie znaczenie korzystniejszej formy zatrudnienia (35 proc.), ale największy spadek wskazań widoczny jest w przypadku rozczarowania dotychczasowego pracodawcą (30 proc.).

Wzrost odsetka pracowników wspominających o redukcji zatrudnienia może być sygnałem o zmianach na rynku pracy. Jednocześnie jednak badani wciąż znajdują nowe zatrudnienie, a 88 proc. uważa, że bez trudu można znaleźć jakąkolwiek prace. Tyle, że średni czas poszukiwania zatrudnienia sięga blisko 3 miesięcy, co w sytuacji krótszego okresu wypowiedzenia lub w trudniejszej sytuacji makroekonomicznej może wzmagać obawy pracowników.

– Spadek liczby osób zmieniających pracę (w stosunku do poprzedniego kwartału o 3 p.p) czy dane dotyczące przyczyn rotacji (obniżenie znaczenia niezadowolenia z poprzedniego pracodawcy) odzwierciedlają pewną ostrożność pracowników i pracodawców, która wynika z sytuacji gospodarczej. Nasz rynek pracy jest jednak wciąż stabilny, odporny na obecne zawirowania. Z pewnym opóźnieniem będzie reagował na spowolnienie gospodarcze – stwierdza **Robert Lisicki**, Dyrektor Departamentu Pracy, Konfederacji Lewiatan.

**Mniejsza dynamika na rynku pracy - Polacy mniej chętnie zmieniają pracę**

O zmianach na rynku pracy mówi też rotacja pracowników - jedynie 17 proc. badanych zmieniło w ostatnim półroczu pracodawcę i jest to najniższy wynik w historii pomiarów. Wyjątkiem są niektóre stanowiska: sprzedawcy i kasjerzy (26 proc.), kierowcy (24 proc.), pracownicy biurowi i administracyjni (21 proc.) oraz niewykwalifikowani robotnicy (20 proc.). Rotację widać też w handlu detalicznym i hurtowym (25 proc.), telekomunikacji i IT (22 proc.), hotelarstwie i gastronomii (22 proc.), a także w administracji publicznej (20 proc.).

Obawy pracowników o utratę pracy w drugim kwartale tego roku utrzymują się na poziomie z początku roku. Spore obawy wyraziło 8 proc. ankietowanych, z kolei umiarkowane nastroje panują u 20 proc. badanych. Nieco większy poziom obaw widać w grupach, które często w pierwszej kolejności odczuwają niekorzystne zmiany na rynku pracy (kobiety – 10 proc., osoby zatrudnione na czas określony – 15 proc., osoby z umowami cywilnoprawnymi – 21 proc.). Ryzyko utraty zatrudnienia jest bardziej odczuwalne także wśród osób z wyższym wykształceniem (11 proc.).

– Słabnąca rotacja w wielu firmach to efekt dwóch czynników: mniejszej liczby ofert pracy, które dla pracowników oznaczają znacząco lepsze warunki zatrudnienia i wyższe wynagrodzenia oraz większej roli stabilności zatrudnienia wśród wartości cenionych u pracodawcy przez pracowników, co jest trendem charakterystycznym w czasach niepewności ekonomicznej. Mniejsza rotacja dla pracodawców może oznaczać zahamowanie presji płacowej, ale dla firm, które planują rekrutacje i wciąż poszukują wykwalifikowanych kadr, to sygnał, że o kandydatów może być trudniej – zaznacza **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska.

**Wciąż liczy się rozwój zawodowy - większość pracowników preferuje stacjonarne szkolenia**

Mimo zmian czynników wpływających na rotację, u pracowników nadal widać potrzebę rozwoju zawodowego. W sumie 67 proc. badanych przyznało, że ich pracodawca przed pandemią dbał o ich rozwój zawodowy za pomocą szkoleń, ale jedynie 17 proc. uznało, że dbał w dużym stopniu. W przypadku osób, których pracodawcy nie dbali o ich rozwój poprzez szkolenia, jedynie sytuacja 1/3 badanych uległa poprawie – 5 proc. deklaruje, że teraz ich firma organizuje im szkolenia, 25 proc., że o rozwój zawodowy dba w inny sposób.

– Wciąż niestety wielu pracodawców nie dostrzega jak istotną kwestią jest zadbanie o potrzeby rozwojowe pracowników. Tylko 54 proc. badanych pracowników zostało kiedykolwiek zapytanych o to. Ten element ma natomiast coraz większe znaczenie dla postrzegania atrakcyjności miejsca pracy, stabilizacji współpracy – podkreśla **Robert Lisicki**, Dyrektor Departamentu Pracy, Konfederacji Lewiatan.

Nie zawsze te szkolenia odpowiadają jednak na potrzeby pracowników. Z badania wynika, że w przypadku prawie połowy ankietowanych pracodawca nie pytał ich o potrzeby rozwojowe. W przypadku 12 proc. respondentów pracodawca o ich potrzeby rozwojowe pyta kilka razy w roku, w pozostałych przypadkach dzieje się tak raz do roku lub nawet rzadziej.

– Pracownicy mówią wprost i potwierdzają to różne badania: nie będzie rozwoju, szkoleń – odejdziemy. Dlatego dziś tak ważnym jest, by dbać o rozwój obecnych pracowników i oferować go przyszłym. Pracowników warto zapytać, czego chcieliby się uczyć, jakich kompetencji potrzebują, bo w ten sposób chcą poprawić efektywność swojej pracy u danego pracodawcy. Martwi mnie ta liczba – prawie 60 proc. pracowników, których nikt nie pyta o to, jakie mają potrzeby szkoleniowe – komentuje ekspert rynku pracy **Rafał Glogier-Osiński**, szef firmy LMC Polska, która oferuje rozwiązania rekrutacyjne i dla działów HR.

60 proc. ankietowanych deklaruje, że preferowaną formą szkoleń są zajęcia stacjonarne w grupie. 31 proc. opowiedziało się za grupowymi szkoleniami online, a 27 proc. wyraziło zainteresowanie ćwiczeniami indywidualnymi z trenerem. 24 proc. respondentów przyznało, że najlepszym rozwiązaniem są dla nich indywidualne szkolenia online. Szkolenia online zdecydowanie preferują pracownicy przed 30 rokiem życia, a dla milenialsów najważniejszą formą rozwoju są stacjonarne szkolenia w grupie. Szkoleń nie lubią najczęściej pracownicy powyżej 50 roku życia.

– Najchętniej szkolenia online wybrali pracownicy w wieku 18-29 lat, czyli ci na początku drogi zawodowej. Pracodawcy powinni wychwycić tę potrzebę i tak zorganizować np. onboarding oraz początek pracy, a potem proces szkoleniowy i rozwojowy tak, by ci pracownicy chcieli u nich na dłużej zostać. Ponadto, sugeruję pracodawcom zwiększenie uwagi na szkolenia online jako alternatywę dla wielu kosztownych, długotrwałych szkoleń z trenerami. Dobre wyważenie elementów programu szkoleń i podział ich na realizowane w formie online oraz organizowanie rzadziej, ale bardziej dopasowanych do potrzeb oraz docenianych przez pracowników szkoleń z trenerami, zwiększa rentowność budżetu szkoleniowego – dodaje **Rafał Glogier-Osiński** z LMC Polska.

Najwięcej, bo 66 proc. badanych chciałoby przeprowadzenia szkoleń w godzinach pracy. Dla 19 proc. jest to zależne od potrzeb - mogą odbywać się zarówno w godzinach pracy, jak i poza nimi. Tylko 8 proc. to zwolennicy szkoleń w dni pracujące poza godzinami pracy, 7 proc. – w dni wolne, a dla 4 proc. nie ma to większego znaczenia.

– „Budżet czasu ludności” GUS pokazuje, że na dojazdy do pracy przeznaczamy około godziny dziennie - średnio, uwzględniając osoby niepracujące. Oznacza to, że - po uwzględnieniu snu - na wszelkie prace domowe, czynności związane z opieką nad najbliższymi (np. dziećmi), życie rodzinne i towarzyskie, hobby, sport itd. pozostaje nam niespełna 7 godzin w dniu powszednim. Poświęcenie dwóch godzin czasu na szkolenie nie oznacza więc zaangażowania dwóch z 24 godzin naszej doby, ale dwóch z niespełna 7 godzin czasu, jaki mamy do dyspozycji. A to niemało. Wiele osób nie jest w stanie wygospodarować tyle czasu - nawet, jeśli jest to inwestycja w rozwój zawodowy. Być może rozsądnym kompromisem byłoby organizowanie szkoleń tak, by część takich zajęć odbywała się w godzinach pracy, a część - po godzinach. Kluczowe jest rozpoznanie indywidualnych potrzeb pracowników - czego chcą się uczyć, ile mogą zaangażować w naukę, w jakiej formule ma się ona odbywać. W przeciwnym razie, niezależnie od tego, w jakich godzinach będzie organizowane szkolenie, będzie to czas w dużej części zmarnowany i nie poprawi znacząco zadowolenia pracownika z miejsca pracy - zwraca uwagę **Łukasz Komuda**, specjalista rynku pracy z Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych oraz współzałożyciel podcastu "Ekonomia i cała reszta".

**Najbardziej pożądane benefity i świadczenia**

Na rynku pracy wciąż odczuwalna jest presja płacowa. Jednocześnie w związku z sytuacją makroekonomiczną, firmy jeszcze częściej szukają innych form docenienia pracowników – przede wszystkim benefitów i świadczeń.

Najczęstszymi benefitami oferowanymi przez pracodawców są: prywatna opieka zdrowotna (49 proc.) i ubezpieczenie na życie (37 proc.). Te rozwiązania pojawiają się w firmach wyraźnie częściej niż w poprzednich latach. Jednocześnie te benefity są najczęściej wskazywane przez pracowników jako najatrakcyjniejsze. Rzadziej respondenci wskazują natomiast samochód służbowy (24 proc.). Częściej natomiast niż w poprzednich latach jako atrakcyjne postrzegane są benefity, które mogą odciążać domowe budżety – bony towarowe (30 proc. wskazań), kupony obiadowe lub darmowe obiady w pracy (22 proc.), karty rabatowe lub rabaty na zakupy (22 proc.) i zniżki pracownicze na produkty lub usługi pracodawcy (15 proc.).

W przypadku świadczeń socjalnych największym zainteresowaniem cieszą się dopłaty do wczasów, tzw. wczasy pod gruszą (54 proc.) i jest to rozwiązania stosunkowo często proponowane przez pracodawców (24 proc.). Częściej jednak w firmach pojawiają się paczki i prezenty dla rodzin i dzieci na święta (27 proc.). To świadczenia jako atrakcyjne ocenia 38 proc. badanych. Rzadziej respondenci wskazują nisko oprocentowane kredyty lub pożyczki na zakup lub remont mieszkania (26 proc.), wyjazdy do zakładowych ośrodków wczasowych (17 proc.) oraz firmowe bilety na komunikację miejską (15 proc.).

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

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

Monitor Rynku Pracy to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 48. edycji badania, została zrealizowana w okresie 11 – 20 czerwca 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)