****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Data**  24 kwietnia 2023  **Więcej informacji:**  Mateusz Żydek  e-mail: [m.zydek@randstad.pl](mailto:m.zydek@randstad.pl)  telefon:  + 48 665 305 902 | Więcej pracowników zmieniło pracę dla wyższej pensji. Nierówności w firmach najmocniej widać z powodu płci i wieku.  **Utrzymująca się wysoka inflacja nie pozostaje bez wpływu na polski rynek pracy. W obliczu rosnących kosztów utrzymania, Polacy coraz częściej zmieniają pracodawcę w poszukiwaniu wyższych zarobków. I choć wynagrodzenie jest wciąż zdecydowanie najsilniejszą motywacją do zmiany firmy, jednocześnie ponad połowa zatrudnionych podkreśla, że wysoko ceni sobie w pracy równe traktowanie. Nierówności w firmach są najczęściej dostrzegane na tle płci i wieku – takie wnioski płyną z** **51. Monitora Rynku Pracy, przeprowadzonego przez Randstad we współpracy z Instytutem Badań Pollster.**  **Różnorodność najbardziej doceniają kobiety i najstarsi pracownicy**  To, jak polscy pracownicy postrzegają kwestię równego traktowania, stanowi bardzo ciekawe tło obecnych zmian koniunktury na rynku pracy.  Zdecydowana większość zatrudnionych potwierdza, że w ich firmie wszyscy są̨ traktowani tak samo, bez względu na wyznanie (75 proc.), narodowość (74 proc.), płeć (74 proc.), czy kolor skóry (73 proc.).  Widać jednak różnicę przy konfrontacji osobistych postaw pracowników z tym, jak oceniają podejście swoich pracodawców: dla 63 proc. zatrudnionych różnorodność jest istotna lub bardzo istotna, ale tylko nieco ponad połowa respondentów (55 proc.) ma poczucie, że ich pracodawca także pozostaje otwarty na promowanie różnorodności.  Nierówności są najczęściej dostrzegane w sferze wieku (14 proc.), płci (12 proc.) oraz podejścia do niepełnosprawności (10 proc.). Wyraźnie wiąże się to z tym, które aspekty inkluzywności są dla pracowników najważniejsze: bo i tu wskazywane są w pierwszej kolejności płeć (58 proc.) oraz wiek (56 proc.).  Zdecydowanie wyżej kwestie jednakowego traktowania w miejscu pracy cenią sobie kobiety (68 proc.) niż mężczyźni (59 proc.). Ma to również duże znaczenie dla osób z najstarszej grupy wiekowej – 50-64 lat (69 proc.).  *– Dane zebrane w naszym badaniu potwierdzają, że wiek i płeć są obszarami, w których pracownicy dostrzegają największe ryzyko nierównego traktowania. Sięgając głębiej do źródła problemu, może to wynikać z ciągle widocznych różnic płac między mężczyznami, a kobietami, czy też poczucia dyskryminacji wśród najstarszych zatrudnionych. Dlatego te dwie ostatnie grupy najmocniej podkreślają wagę równego traktowania –* komentuje **Monika Hryniszyn**, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.  **Społeczne zaangażowanie firm i pracowników**  Obecna trudna sytuacja gospodarcza ma również przełożenie na to, jak pracodawcy i pracownicy podchodzą do kwestii wdrażania idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.  Już blisko połowa pracodawców w Polsce angażuje się w działania charytatywne (49 proc.) lub na rzecz ochrony środowiska (47 proc.).  Jednocześnie swoich pracowników niemal co trzecia firma (29 proc.) zachęca do działalności charytatywnej, co czwarta (23 proc.) do proekologicznej, a co piąta (19 proc.) do wsparcia społeczności lokalnej. Częściej zachęcają do takich inicjatyw pracodawcy prywatni (38 proc.) niż ci z sektora publicznego (29 proc.).  I choć w oczach pracowników fakt, czy pracodawca sam włącza się w takie aktywności, nie jest decydujący przy rozważaniu zatrudnienia (bierze to pod uwagę tylko 16 proc. badanych), to jednak warto zauważyć, że co piąty (20 proc.) odrzuciłby ofertę od firmy, która nie wspiera aktywnie ochrony przyrody.  **Więcej osób podąża za wyższymi zarobkami**  Powyższe trendy pozostają jednak tłem dla podstawowych przyczyn rotacji pracowników, a ta z powodu rosnących cen produktów i usług, a jednocześnie słabiej odczuwanego ryzyka utraty zatrudnienia, znów przybrała na sile: w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie, pracodawcę zmieniło 22 proc. zatrudnionych (wzrost o 2 p.p. w porównaniu z poprzednią edycją).  Dominującym powodem zmiany miejsca zatrudnienia jest potrzeba lepszych zarobków. W ostatnim kwartale zeszłego roku przyznawało to 43 proc. zatrudnionych, a obecnie już 47 proc. Najczęściej pracodawcę zmieniają osoby w wieku 18-29 lat: stanowią 35 proc. całej grupy. Do najniższego poziomu w historii badania zmalał natomiast odsetek osób, które zmieniły stanowisko w obrębie tej samej firmy (z 19 proc. do 16 proc.).  Największa rotacja: zarówno w rozumieniu zmiany pracodawcy (37 proc.), jaki i awansu w obecnej firmie (27 proc.), występowała w branży hotelarskiej i gastronomicznej. Na drugim miejscu pod względem rotacji do innych przedsiębiorstw, znaleźli się pracownicy sektora finansowego i ubezpieczeniowego (25 proc.), a na trzecim zatrudnieni w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (24 proc.).  Tuż za wyższą płacą, jako drugi w kolejności powód zmiany pracodawcy, wymieniana jest chęć rozwoju zawodowego: wskazuje ją identyczny odsetek respondentów, jak w zeszłej edycji badania: 43 proc.  Względem poprzedniego kwartału, mniej osób odeszło z powodu niezadowolenia z pracodawcy (spadek z 37 proc. do 34 proc.). Zmniejszyła się także liczba osób, które zmieniły firmę, szukając korzystniejszej formy zatrudnienia (z 37 proc. do 30 proc.).  To już drugi kwartał z kolei, w którym widzimy wydłużenie okresu poszukiwania pracy: z 2,5 do 2,6 miesiąca.  *– Trend, który zarysował się tej edycji badania, to z pewnością wyraźny wzrost odsetka zmian miejsca pracy w poszukiwaniu lepszych zarobków, przy jednoczesnym spadku liczby odjeść z powodu niezadowolenia z pracodawcy czy formy umowy. To sygnalizuje, że w dobie szybko wzrastających kosztów życia, Polacy są bardziej skłonni odważyć się na zmiany zawodowe, aby zarabiać więcej – bardziej niż poczucie komfortu, który daje stabilna umowa o pracę, liczy się realne podniesienie pensji. Gdy spojrzymy przy tym na wydłużenie czasu poszukiwania pracy, można wnioskować, że są pracownicy, którzy rozglądają się za lepszą posadą do skutku, do momentu, w którym otrzymają atrakcyjniejsze wynagrodzenie –* komentuje **Monika Hryniszyn**, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.  **Większy optymizm w ocenie perspektyw na lepszą pracę**  Już od trzech kwartałów sukcesywnie spada wskaźnik dotyczący oceny ryzyka utraty pracy: w najnowszym badaniu jako duże postrzega je tylko 7 proc. ankietowanych (vs. 9 proc. w IV kwartale 2022 i 11 proc. w III kwartale).  Większemu poczuciu zawodowego bezpieczeństwa towarzyszy także wyraźny wzrost przeświadczenia o możliwości znalezienia nowej pracy. Wzrósł zarówno odsetek tych, którzy twierdzą, że w przypadku utraty zatrudnienia, znaleźliby jakąkolwiek pracę (z 84 proc. do 88 proc.) oraz tych, którzy prognozują, że znaleźliby tak samo dobrą lub lepszą posadę: (z 63 proc. do 66 proc.).  Nieco lepiej szanse na nową pracę oceniają mężczyźni niż kobiety: 89 proc. vs. 86 proc.  W ujęciu branżowym, największy optymizm w tej kwestii widać w sektorze telekomunikacji i IT oraz budownictwie (po 93 proc. odpowiedzi), a także w handlu (90 proc.).  – *Wyniki badania dobrze wpisują się w obraz sytuacji, jaki kreśli GUS. W IV kwartale 2022 roku mieliśmy trzecią najniższą liczbę nowo utworzonych miejsc pracy (88,6 tys.), licząc od 2007 roku. Podobnie było z liczbą zlikwidowanych miejsc pracy (55,6 tys.), która tylko raz była niższa. Tymczasem liczba nieobsadzonych stanowisk pozostała relatywnie wysoka (115,7 tys.). Liczba pracujących i aktywnych zawodowo była bliska rekordowych wielkości, a liczba osób niepracujących na 1000 pracujących była najniższa w historii (770). Lęk przed utratą pracy w takiej sytuacji powinien spadać, choć raczej powoli, stopniowo, nie gwałtownie. Ale choć postrzeganie wakatów uspokaja (pracę da się znaleźć), to ocena szansy znalezienia pracy takiej samej lub lepszej pozostaje niższa niż w latach 2016-17. Rotacja w nadchodzących kwartałach się nie uspokoi – pracownicy, którzy nie otrzymali satysfakcjonującej podwyżki wynagrodzenia, będą szukali nowych pracodawców* – przewiduje **Łukasz Komuda**, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.  Aktywne poszukiwanie nowej pracy deklaruje 11 proc. wszystkich respondentów (wzrost o 1 p.p.). Pierwsza trójka grup zawodowych, których przedstawiciele najczęściej poszukują nowego zatrudnienia to: robotnicy niewykwalifikowani (20 proc.), kadra zarządzająca (16 proc.) oraz inżynierowie (14 proc.).  Dane z badania potwierdzają również, że nadal utrzymuje się wysoki poziom satysfakcji z wykonywanej pracy: takiego zdania jest 75 proc. pracujących (wzrost o 1. p.p.).   |  | | --- | | Monitor Rynku Pracy to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 51. edycji badania, została zrealizowane w okresie 07– 14 marca 2023 r. przez Instytut Badań Pollster metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym) na reprezentatywnej grupie 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)  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. | |