|  |
| --- |
| 25 lipca 2023 r. |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+48 665 305 902 |
| e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |
|  |

34 proc. Polaków nie wykorzystało w zeszłym roku przysługującego im urlopu. Mimo to satysfakcja z pracy wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie.

**Polacy wciąż mają problem z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Szczególnie widać to w wakacje – wynika z 52. edycji badania Monitor Rynku Pracy przeprowadzanego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster. Więcej niż co trzeci pracownik ma na koncie zaległy urlop, a ponad połowie zdarza się odbierać podczas wypoczynku służbowe telefony. Mimo to, na niezmiennie wysokim poziomie utrzymuje się poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy. Drugi kwartał 2023 roku minął też pod znakiem stabilności, jeśli chodzi o rotację na rynku pracy. Zmianę pracodawcy zadeklarował co piąty pracownik – to wynik nieco niższy niż w poprzednim kwartale. Zbliżona liczba osób zmieniła też stanowisko w obrębie bieżącej organizacji.**

**Odpoczywamy mniej niż byśmy mogli**

Na koniec 2022 roku 34 proc. Polaków zostało z niewykorzystanym w pełni urlopem. I choć ten wskaźnik jest istotnie niższy niż jeszcze rok wcześniej (50 proc.), to średnia liczba niewykorzystanych dni urlopowych wynosi 10 – tyle samo, co w poprzednim badaniu.

Częściej zaległy urlop mają na koncie mężczyźni (36 proc.) niż kobiety (31 proc.). Pod względem stanowisk, najczęściej deklarują to specjaliści z kadry kierowniczej średniego szczebla: w tej grupie aż 52 proc. osób ma zaległy urlop do wykorzystania. Najczęściej zaś cały limit urlopu udaje się wykorzystać kadrze zarządzającej wyższego szczebla – tu jedynie 14 proc. ma zaległe dni.

28 proc. pracowników przełożeni wysyłają na urlop w czasie, który nie jest im na rękę. Niemal połowa zatrudnionych (48 proc.) musi też planować urlopy z wyprzedzeniem.

Badanie potwierdza również, że urlop dla wielu osób nie jest czasem pełnego odpoczynku od obowiązków zawodowych: 55 proc. pracowników przyznaje, że zdarza się im odebrać wówczas służbowy telefon, a 43 proc. odpisuje w tym czasie na maile.

Wartym zauważenia jest jednak to, że 18 proc. pracowników ma w firmie benefit w postaci dodatkowych dni wolnych, np. z okazji urodzin.

– *Porównując analogiczny okres zeszłego roku do obecnego, widać, że liczba pracowników z niewykorzystanym urlopem zmniejszyła się aż o 16 p.p, więc zdecydowanie częściej korzystaliśmy z prawa do wypoczynku. W przypadku osób, które nadal pozostały z nadwyżką dni wolnych, powodów tego stanu może być wiele. W firmach, które szczególnie dotknęła obecna niepewna sytuacja gospodarcza i gdzie zmniejszyło się zatrudnienie, często ilość obowiązków pozostała taka sama. W rezultacie pracownicy mają mniejszą elastyczność w korzystaniu z urlopów. Może być to również efekt przyjętego w przedsiębiorstwie sposobu rozliczania nadgodzin, które w tym roku pojawiały się w firmach częściej, i oddawania ich w postaci dni wolnych. Wówczas pracownik w pierwszej kolejności odbiera ten czas, a urlop wypoczynkowy bierze później lub w mniejszym zakresie. Bez względu na przyczynę zaległego urlopu, powinniśmy zachęcać pracowników do tego, aby mogli korzystać z przysługującego im wypoczynku i aby nie był on zakłócany zawodowymi sprawami. Od tego, czy pracownicy będą mieli szansę się dobrze zregenerować zależy ich zaangażowanie, energia do działania i skuteczność w pokonywaniu wyzwań, z którymi mierzą się dziś firmy* – **mówi Monika Hryniszyn, Regional HR Leader Northern Europe and Global Talent w Randstad.**

*- Część badania dotycząca wykorzystywania urlopu wypoczynkowego jest szczególnie interesująca, ponieważ wskazuje nam z perspektywy pracowników praktyczne zasady jego wykorzystywania. Urlop wypoczynkowy służy odpoczynkowi, regeneracji pracowników i jest przedmiotem szczegółowych regulacji naszego prawa pracy. Kodeks pracy wymaga w szczególności, aby urlop był wykorzystywany w bieżącym roku, co najmniej jedna część wypoczynku obejmowała 14 dni wolnego, a pracownik nie powinien być zobowiązany do pozostawania w gotowości do pracy. To jest też wyzwanie po stronie zapewnienia normalnego toku funkcjonowania firmy w okresie nieobecności pracowników. Badanie pokazuje, iż w dużych firmach organizacja urlopów jest bardziej skoordynowana, zaplanowana. Interesujący jest fakt, iż aż 85% respondentów wskazało na możliwość samodzielnego wyboru terminu urlopu. Pracodawcy muszą natomiast zwrócić uwagę na liczbę dni zaległego urlopu (przeciętnie 10 dni) oraz zaangażowanie pracowników w działania firmy (odbieranie telefonów czy poczty służbowej). Ten ostatni wątek wpisuje się w dyskutowane na poziomie unijnym prawo pracowników do odłączenia (right to be disconnect). Pytanie w jakim stopniu kontakt z pracą w trakcie urlopu jest inicjatywą pracowników a na ile oczekuje tego pracodawca?* – komentuje **Robert Lisicki**, dyrektor departamentu pracy, Konfederacja Lewiatan

**Poziom rotacji jest stabilny, a do zmiany pracy wciąż najbardziej motywuje wyższa pensja**

Rotacja pracowników, zarówno ta między firmami, jak i w obrębie tych samych przedsiębiorstw, nie zmieniła się znacząco od poprzedniej edycji badania. 20 proc. respondentów zdecydowało się zmienić pracodawcę (spadek o 2 p.p.), a inne stanowisko w obrębie dotychczasowej firmy objęło 18 proc. osób (wzrost o 2 p.p.). Najczęściej pracodawcę zmieniali inżynierowie (37 proc.).

Niezmiennie wciąż najważniejszym powodem zmiany pracy jest wyższe wynagrodzenie: potwierdza to 47 proc. ankietowanych, co jest wynikiem identycznym, jak w poprzednim kwartale. W oczach pracowników nieco straciła natomiast na znaczeniu możliwość rozwoju zawodowego: taki powód podaje 36 proc. ankietowanych, co stanowi spadek o 7 p.p. Może to wynikać z większego nacisku na zaspokojenie podstawowych potrzeb, wynikającego z dotkliwej dla domowych budżetów inflacji. W takich sytuacjach rozwój zawodowy często schodzi na dalszy plan. Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną odejścia z firmy jest niezadowolenie z pracodawcy (35 proc. respondentów – wzrost o 1 p.p.).

74 proc. pracowników jest zadowolonych z obecnie wykonywanej pracy, a tylko 10 proc. aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia. Sukcesywnie spada natomiast odsetek respondentów, którzy w ogóle nie biorą pod uwagę zmiany pracodawcy (43 proc.), a rośnie tych, którzy aktywnie pracy nie poszukują, ale trzymają rękę na pulsie (48 proc.).

Względnie duże pozostaje także poczucie bezpieczeństwa zawodowego: zaledwie 8 proc. ankietowanych w znaczącym stopniu obawia się utraty pracy. Umiarkowane obawy żywi 19 proc. badanych.

**Wydłużył się czas poszukiwania pracy, nieznacznie spadł optymizm pracowników**

Gorzej niż w poprzednio analizowanym okresie, wypadają oceny szans na znalezienie nowego zatrudnienia: spadł zarówno odsetek tych, którzy twierdzą, że znaleźliby pracę lepszą lub tak dobrą jak obecna (66 proc vs. 63 proc.), jak i tych, którzy oceniają, że znaleźliby jakąkolwiek pracę (88 proc. vs. 87 proc.).

Największy optymizm pod tym kątem cechuje kierowców: 97 proc. ocenia, że znalazłoby jakąkolwiek pracę, a 83 proc. jest zdania, że byłaby ona tak samo atrakcyjna lub nawet lepsza niż bieżąca.

Widocznie wydłużył się natomiast średni okres poszukiwania zatrudnienia: z przeszło 2,5 do ponad 3 miesięcy. Paradoksalnie, może być to jednak dobry sygnał, zwiastujący, że pracownicy są bardziej pewni siebie i świadomie poszukują pracy dłużej, aż znajdą satysfakcjonującą ofertę.

– *Mimo, że koniunktura gospodarcza nie jest najlepsza, bezrobocie w dalszym ciągu spada i na szczęście nie widać fali zwolnień. Pracodawcy nie redukują etatów, ale też nie tworzą wielu nowych. Rzadziej szukają kandydatów potrzebnych do zapełnienia wakatów, których ostatnio w Polsce ubywało. Jeśli pominiemy pandemiczny rok 2020, to liczba nowych ogłoszeń o pracę jest ostatnio najmniejsza co najmniej od 2019 roku. Przekłada się to na wydłużenie okresu poszukiwania nowego zajęcia. Ale nie tylko. 63% pracowników jest przekonana, że znalazłaby lepszą lub podobną pracę w ciągu półrocza. Jeśli zapomnimy o 2020 roku, to ostatnio tak zła ocena atrakcyjności dostępnych ofert na rynku pracy była 9-10 lat temu. Póki nie wróci lepsza koniunktura, ta niepewność jutra i pesymizm pracowników nie znikną, a mogą się nawet pogłębić* – **komentuje Łukasz Komuda, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

**Co piąty pracownik otrzymał propozycję ekwiwalentu za pracę zdalną**

Wg badania obecnie 40 proc. pracowników ma możliwość wykonywania obowiązków zdalnie, z czego 8 proc. pracuje wyłącznie w takim trybie.I choć nowelizacja Kodeksu Pracy w zakresie rekompensat kosztów pracy zdalnej weszła w życie w kwietniu, to dane wskazują, że dotąd ekwiwalent od pracodawców otrzymało 22 proc. osób z tej grupy. 42 proc. pracowników odpowiedziało, że firma jeszcze nie zaproponowała im rozliczenia, a 6 proc. zatrudnionych zaznacza, że z powodu konieczności wypłat rekompensat, ich pracodawca zamierza zlikwidować możliwość pracy zdalnej.

Rekompensaty najczęściej przydzieliły dotąd największe przedsiębiorstwa, zatrudniające powyżej 250 osób (36 proc.), a najrzadziej małe firmy: od 2 do 9 osób (11 proc.). W ponad połowie przypadków (57 proc.) pracodawcy przyznali zatrudnionym stałą kwotę, bez względu na to, w jakim wymiarze czasu pracują zdalnie.

Jednocześnie więcej niż co trzecia osoba (33 proc.), która może pracować zdalnie, przyznaje, że w związku z rosnącymi rachunkami za energię i internet, rozważa pracę wyłącznie z biura po to, by zaoszczędzić.

– *To jedno z pierwszych badań dotyczących stosowania pracy zdalnej już po wejściu w życie nowych regulacji. Aczkolwiek musimy wziąć pod uwagę, iż wiele firm było jeszcze na etapie wdrożenia wewnątrzzakładowych zasad. Badanie potwierdza, iż formuła pracy zdanej szczególnie model hybrydowy, jest wciąż popularna. Natomiast kwestia jej wykorzystywania jest wciąż przedmiotem rozważań po stornie pracowników i pracodawców. Duży odsetek osób wskazujących na brak rekompensaty z tytułu kosztów pracy zdanej oznacza, iż korzystano z pracy zdalnej okazjonalnej (24 dni w roku kalendarzowym bez obowiązku pokrywania kosztów). Wynika to zapewne z ww. okresu przejściowego, ale potwierdza też zasadność wprowadzenia do Kodeksu pracy tego rozwiązania, które miało uwzględniać potrzeby pracowników. W kontekście burzliwych dyskusji na temat zasad rekompensowania kosztów pracy zdalnej, interesująca jest informacja, iż w przypadku 57% pracodawca ustalił stałą kwotę dla wszystkich pracowników bez względu na to, w jakim wymiarze czasu pracują zdalnie, mając na uwadze, iż Kodeks pracy wymaga aby ta rekompensata uwzględniała przewidywane koszty po stronie pracowników. 17% ankietowanych wskazuje, iż pracodawca wylicza koszty pracy zdalnej indywidualnie, np. na podstawie czasu pracy zdalnej lub rachunków za prąd i Internet, co na pewno wiąże się ze zwiększonym obciążeniem działów HR* - podkreśla **Robert Lisicki**, dyrektor departamentu pracy, Konfederacja Lewiatan.

|  |
| --- |
| **Monitor Rynku Pracy** to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 52. edycja badania, została zrealizowane w okresie 26 maja – 5 czerwca 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** jest częścią Randstad N.V. – największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego.W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy.W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym z ponad 100 biur w Polsce.Więcej informacji o firmie: www.randstad.pl  |