|  |
| --- |
| xx stycznia 2024 r. |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+48 665 305 902 |
| e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |
|  |

Początek roku pod znakiem rosnących oczekiwań płacowych: 60 proc. Polaków spodziewa się podwyżki, a co trzeci zamierza sam się o nią upomnieć

**W 2024 r. większość polskich pracowników (60 proc.) oczekuje wzrostu pensji, a co trzeci sam wyjdzie do pracodawcy z taką inicjatywą. Jako argumentację dla podwyżek, zatrudnieni wskazują na równi dwa czynniki: rosnące ceny produktów i usług (66 proc.) oraz poczucie, że na wyższe wynagrodzenie zasługują z powodu wysokiej jakości świadczonej pracy (66 proc.) – takie wnioski płyną z 54. edycji badania Monitor Rynku Pracy przeprowadzanego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster. Rotacja na rynku pracy utrzymuje się na stabilnym poziomie. Do innej firmy odszedł co piąty pracownik – to wynik identyczny jak w poprzednim kwartale. Zbliżona liczba osób zmieniła też stanowisko u obecnego pracodawcy.**

**Apetyt na podwyżki systematycznie rośnie**

Na przestrzeni badań z ostatnich 3 lat widać, jak odsetek pracowników spodziewających się podwyżek sukcesywnie rósł. U progu 2022 r. było ich 50 proc., z początkiem 2023 r. – 53 proc. aż do 60 proc. obecnie. Wystąpić samemu o podwyżkę w 2024 r. zamierza niemal co trzeci pracownik (30 proc.) i jest to porównywalny odsetek do ubiegłych lat (33 proc. rok temu. i 32 proc. dwa lata temu).

Argumentem za wyższym wynagrodzeniem, podawanym teraz równie często jak inflacja, jest przekonanie o wysokiej jakości swojej pracy: na obie odpowiedzi wskazało po 66 proc. ankietowanych.

–*To, że powyższe argumenty są obecnie traktowane na równi jako główne, jest interesującą zmianą. W perspektywie ostatnich lat, to gwałtownie rosnąca inflacja była wymieniana zdecydowanie najczęściej. Od kilku miesięcy inflacja wyhamowuje. Tymczasem argument o zaangażowaniu w obowiązki, od poprzedniego roku zanotował w badaniu aż 15-punktowy skok. To może być sygnał, że pracownicy właśnie w nim dostrzegają teraz większą skuteczność podczas negocjacji płacowych. Inflacja dotyczy wszak także pracodawców. Pracownicy stawiają więc na podkreślenie swoich kompetencji, indywidualnego wkładu w rozwój firmy, bo to stanowi wymierną wartość dla przedsiębiorstw* –mówi **Monika Hryniszyn**, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.

Spośród przedstawicieli poszczególnych zawodów, najbardziej optymistycznie na możliwość uzyskania podwyżki patrzą inżynierowie (76 proc.), zaś najmniejsze szanse widzą kierowcy, choć i tak nadal jest to 50 proc. respondentów z tej grupy. Patrząc przez pryzmat branż, podwyżek spodziewają się najczęściej pracownicy ochrony (77 proc.) oraz edukacji (70 proc.).

Wśród osób, które nie będą starać się o wzrost płacy, niemal co trzecia obawia się, że nie zostałoby to dobrze odebrane przez pracodawcę i ta obawa jest zauważalnie silniejsza niż w zeszłym roku (28 proc. vs. 21 proc.). Przybyło także osób, które unikają rozmów o podwyżkach, bo czują się z tym niekomfortowo (24 proc. obecnie vs. 19 proc. wcześniej).

**Czy zeszłoroczne podwyżki były zadowalające?**

W 2023 roku 58 proc. zatrudnionych otrzymało podwyżki. Tu również obserwujemy trend konsekwentnego wzrostu (54 proc. w 2022 r. oraz 45 proc. w 2021 r.). Częściej w tej grupie znaleźli się mężczyźni niż kobiety (62 proc. vs 53 proc.).

Wśród analizowanych branż, najczęściej rosło uposażenie w administracji publicznej (75 proc.), a jeśli chodzi o stanowiska – w przypadku przedstawicieli kadry kierowniczej średniego szczebla (69 proc.).

Pensje rosły przeważnie o 5-9 proc. – tak było w przypadku 42 proc. ankietowanych. W ujęciu rok do roku, przybyło osób, których wynagrodzenia wzrosły od 10 do 19 proc. – w 2023 r. był to już niemal co czwarty pracownik (24 proc.), podczas gdy w 2022 r. co piąty (20 proc.). Podwyżkę mniejszą niż 5 proc. otrzymało w ubiegłym roku 20 proc. pracowników, a podwyżka rzędu 20 proc. i więcej nadal należała do rzadkości i dotyczyła 6 proc. zatrudnionych.

Dla największej części pracowników (44 proc.), wysokość otrzymanej podwyżki nie była zaskoczeniem i była dokładnie taka, jakiej się spodziewali. O 3 p.p. – z 41 proc. do 44 proc. – wzrósł odsetek osób, które były w zeszłym roku niezadowolone z podwyżek, gdyż były niższe niż zakładali. W przypadku 12 proc. podwyżka spełniła oczekiwania z nawiązką i ten odsetek pozostał na stabilnym poziomie.

Premię od pracodawców otrzymało w ubiegłym roku 59 proc. respondentów. Najczęściej była to premia uznaniowa (29 proc.) lub okolicznościowa np. świąteczna (27 proc.). Podobnej liczbie pracowników (58 proc.) przyznano inne benefity. Najczęściej miały one postać dofinansowania do urlopu (21 proc.), dofinansowania do opieki medycznej (18 proc.) oraz dopłat do kart na siłownię lub basen (16 proc.).

Zadowolenie ze swojego poziomu wynagrodzenia pod koniec 2023 r. zadeklarowało 45 proc. wszystkich respondentów (wzrost o 1 p.p.).

**Poziom rotacji bez zmian, duże zadowolenie z pracy również**

Rotacja pracowników, zarówno ta między firmami, jak i w obrębie tych samych przedsiębiorstw, nie zmieniła się znacząco od poprzedniej edycji badania. Identyczny odsetek respondentów (20 proc.) zdecydował się zmienić pracodawcę, a inne stanowisko w obrębie dotychczasowej firmy objęło 19 proc. osób (wzrost o 2 p.p.). Najczęściej pracodawcę zmieniali sprzedawcy i kasjerzy (41 proc.).

Wciąż najważniejszym powodem zmiany pracy jest wyższe wynagrodzenie: potwierdza to 47 proc. ankietowanych (spadek o 1 p.p. w stosunku do poprzedniej fali badania). Możliwość rozwoju zawodowego, pojawiająca się jako druga na liście, nieznacznie straciła na znaczeniu: taki powód podaje 39 proc. ankietowanych, co stanowi spadek o 3 p.p. Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną odejścia z firmy jest niezadowolenie z pracodawcy (38 proc. respondentów – tu obserwujemy wzrost o 4 p.p.).

76 proc. pracowników jest zadowolonych z obecnej posady, a tylko 8 proc. aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia. Przybyło osób, które w ogóle nie biorą pod uwagę zmiany pracodawcy (46 proc. – wzrost o 4 p.p.) i ubyło tych, które aktywnie nie poszukują, a jedynie się rozglądają (45 proc. – spadek o 5 p.p.).

Względnie duże pozostaje także poczucie bezpieczeństwa zawodowego: zaledwie 9 proc. ankietowanych w znaczącym stopniu obawia się utraty pracy. Umiarkowane obawy żywi 20 proc. badanych.

**Szukanie pracy trwa dłużej, a optymizm pracowników nieco spadł**

Nieco mniej optymistycznie niż w poprzednio analizowanym okresie, Polacy oceniają szanse na znalezienie nowego zatrudnienia: spadł zarówno odsetek tych, którzy twierdzą, że znaleźliby pracę lepszą lub tak dobrą jak obecna (z 69 proc. do 65 proc.), jak i tych, którzy oceniają, że znaleźliby jakąkolwiek pracę (z 89 proc. vs. 88 proc.).

Najbardziej pozytywnie swoje szanse na rynku pracy oceniają inżynierowie i kierowcy. W pierwszej grupie zawodowej aż 100 proc. respondentów jest zdania, że w razie konieczności znajdzie jakąkolwiek pracę, a 65 proc., że będzie to praca tak samo dobra lub lepsza. W drugiej – te odsetki wynoszą odpowiednio 97 proc. i 78. proc.

Widocznie wydłużył się natomiast średni okres poszukiwania zatrudnienia: z 2,7 do 3,1 miesiąca. Wbrew pozorom, może być to jednak pozytywny symptom oznaczający, że osoby zdecydowane na zmianę pracodawcy, świadomie szukają dłużej, ponieważ wobec nowej oferty mają wyższe wymagania.

*– Gorsza koniunktura gospodarcza 2023 roku zaczyna być widoczna w danych statystycznych GUS opisujących rynek pracy. W listopadzie 2023 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zmniejszyło się w relacji do listopada rok wcześniej o 13,5 tys., a spadki r/r miały też miejsce w październiku i sierpniu. Pomijając okres pandemii poprzednie spadki zatrudnienia w tym ujęciu miały miejsce ostatnio w… 2014 roku. Wprawdzie liczba zarejestrowanych bezrobotnych ciągle maleje nam w ujęciu 12-miesięcznym, ale spada też wskaźnik wolnych miejsc pracy (0,89% w III kwartale 2023 roku). Jego ostatnie wartości są – pomijając czas koronawirusa – najniższe od przełomu roku 2016 i 2017. Póki koniunktura się nie poprawi, czas poszukiwania pracy raczej nie będzie się skracać, a może nawet się wydłużyć. Podobnie pogarszać się może subiektywna ocena pracowników szans na znalezienie takiej samej lub lepszej pracy.* – przewiduje **Łukasz Komuda**, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

**Monitor Rynku Pracy** to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 54. edycja badania, została zrealizowana w okresie 27 listopada – 8 grudnia 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