|  |
| --- |
| data: 11 lutego 2025 r. |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon:  + 48 665 305 902 |
| e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Polacy są coraz mniej zadowoleni z wysokości pensji, ale po raz pierwszy tak rzadko płaca skłania do szukania nowej posady. Rośnie rotacja pracowników z powodu niezadowolenia z pracodawcy.

**Ponad połowa polskich pracowników otrzymała podwyżkę pensji w 2024 roku, ale jej wysokość była niższa w porównaniu do 2023 roku, spada także zadowolenie z obecnej płacy – takie wnioski płyną z 58. edycji badania Monitor Rynku Pracy przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster. Jednocześnie mniej badanych niż przed rokiem spodziewa się podwyżek w 2025. Mniej osób zamierza też o nie wystąpić z własnej inicjatywy. Obniża się również poziom satysfakcji zawodowej, a to z kolei przekłada się na rotację i jej przyczyny. Po raz pierwszy w historii badania to niezadowolenie z dotychczasowego pracodawcy było głównym powodem zmiany miejsca zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia spadła dopiero na czwarte miejsce.**

**Mniej pracowników spodziewa się podwyżek pensji w tym roku**

57 proc. respondentów w 2024 roku otrzymało podwyżkę pensji, wynagrodzenie 42 proc. z nich wzrosło od 5 do 10 proc. Wysokość podwyżki niewiele ponad jednej piątej (21 proc.) wyniosła od 10 do 20 proc., a zaledwie 4 proc. cieszyło się z podwyżki pensji o ponad 20 proc. Podwyżki nieprzekraczające 5 proc. otrzymało 23 proc. pracowników w Polsce. Takiego poziomu podwyżek spodziewało się 46 proc. pracowników, natomiast 26 proc. liczyło na więcej, a 15 proc. na zdecydowanie więcej. Dla 10 proc. zatrudnionych podwyżki były nieco wyższe niż spodziewane, a dla 3 proc. zdecydowanie wyższe.

37 proc. Polaków jest raczej zadowolonych z obecnego poziomu wynagrodzenia, przeciwnego zdania jest 21 proc. Grupa osób, które ani nie są zadowolone, ani niezadowolone z wysokości pensji, to jedna trzecia badanych. Liczba osób bardzo zadowolonych (5 proc.) nieznacznie przekracza liczbę bardzo niezadowolonych (4 proc.).

Spada liczba osób, które w tym roku spodziewają się podwyżki płac: o ile w 2024 roku takie przewidywania miało 59 proc. pracowników w Polsce, z czego 19 proc. zdecydowanie spodziewało się wyższych pensji, to w tym roku podwyżki spodziewa się 53 proc. badanych, w tym 15 proc. z nich zdecydowanie.

Większymi optymistami są mężczyźni niż kobiety: 56 proc. z nich liczy na wzrost wynagrodzenia w porównaniu do 49 proc. kobiet. Takie przewidywania mają najczęściej osoby na stanowiskach zarządczych, w tym mistrzowie i brygadziści (tak uważa 78 proc.), osoby z top managementu (64 proc.) oraz kierownicy średniego szczebla (61 proc.) Podwyżki są najbardziej spodziewane w hotelarstwie i gastronomii (63 proc. wskazań), administracji publicznej i transporcie i logistyce (po 61 proc.). Największymi pesymistami są kierowcy i specjaliści – po 43 proc. wskazań oraz osoby zatrudnione w sektorach edukacji (45 proc.) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (44 proc.).

– *W ostatnim czasie obserwujemy także w danych GUS nieznacznie mniejszą dynamikę płac w Polsce i dane z naszego badania pokazują, że ten trend może się utrzymywać. Po pierwsze, część pracowników w ostatnim czasie otrzymała podwyżki i premie, zwiększyła się także dostępność ważnych dla nich benefitów. Zmiany w wynagrodzenia były też co najmniej zgodne z oczekiwaniami. Po drugie, wzrosty cen nie są już tak wysokie, jak w poprzednich latach i podwyżki wynagrodzeń są częściej realnie odczuwane w budżetach gospodarstw domowych. Po trzecie, rośnie znaczenie innych czynników, które wpływają na satysfakcję zawodową pracowników, związanych z dobrą atmosferą budowaną w miejscu pracy, elastycznością godzin pracy i miejsca wykonywania zadań, a także podnoszeniem kwalifikacji i awansem. To sprawia, że presja płacowa, choć wciąż obecna, może nieco słabnąć* – mówi **Monika Hryniszyn,** **Regional HR Leader Northern Europe w Randstad**.

*– Wpływ na mniejszą presję płacową ma również mniejszy wzrost minimalnej płacy w tym roku (10% r/r) w porównaniu do poprzedniego roku (ok. 21,5% r/r), jak i ogólna sytuacja na rynku pracy. Ze względu na szybki wzrost płacy minimalnej w ostatnich latach obejmuje ona coraz większą grupę pracowników, a tym samym jej wzrost ma zasadnicze znaczenie dla całego rynku. Kolejne elementy badania dotyczące przyczyn rotacji czy szans na znalezienie nowej pracy potwierdzają, iż sytuacja na rynku jest stabilna, ale zarówno pracownicy jak i pracodawcy wykazują wciąż ostrożność w podejmowaniu decyzji. Wpływa na to słabszą kondycja firm w niektórych sektorach i tutaj warto przyjrzeć się wynikom badań w przypadku sektora przedsiębiorstw, transportu i logistyki czy budownictwa* – podkreśla **Robert Lisicki**, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan.

**Rośnie rotacja pracowników, wynagrodzenie nie jest najważniejszym czynnikiem**

W tej edycji badania odnotowane zostały zmiany dotyczące rotacji pracowników. Choć przez większą część roku był on relatywnie niski, to rosnąca atrakcyjność dostępnych ofert pracy w ostatnim kwartale 2024 roku oraz sezonowe możliwości zatrudnienia sprawiły, że z końcem roku pracodawcy mogli odczuwać wzmożony odpływ pracowników. Wpływ na to mają m.in. możliwości rozwoju wewnątrz firmy – im mniejsze szanse na awans, tym większa skala rotacji pracowników. W ciągu ostatnich sześciu miesięcy 20 proc. pracowników zmieniło pracodawcę, a 17 proc. stanowisko w firmie. Na zmianę pracodawcy częściej decydują się kobiety (23 proc.), u mężczyzn ten odsetek wynosi 17 proc. Firmę zmieniają też najczęściej osoby z umową o pracę na czas nieokreślony (43 proc.), w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców (25 proc.), najmłodsi pracownicy (30 proc.) oraz osoby z wykształceniem podstawowym (25 proc.).

Po raz pierwszy w historii badania wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy jest wyraźnie rzadziej wskazywane jako przyczyna, która skłania Polaków do zmiany pracy. Tak wskazało 33 proc. badanych, ten czynnik zajął dopiero czwarte miejsce. Na pierwszym – 42 proc. wskazań – znalazło się natomiast niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy, na kolejnych chęć rozwoju zawodowego (38 proc.) i korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (34 proc.).

*– To poważny sygnał ostrzegawczy dla pracodawców w Polsce. Wyniki badania pokazują, że coraz większe znaczenie dla pracowników ma nie tylko wysokość wynagrodzenia, ale także warunki pozapłacowe. Liczą się atmosfera, dobra reputacja pracodawcy, wyraźnie rośnie też rola rozwoju zawodowego. Polscy pracownicy chcą podnosić kwalifikacje i jeśli pracodawca im tego nie zapewni, musi liczyć się z odejściem części kadry. Jest to efektem dostrzeganego przez kadry dynamicznego rozwoju technologii, powodowanych przez to przemian w rolach zawodowych i zestawie poszukiwanych przez pracodawców kompetencji. Ta otwartość pracowników na rozwój to też dobra wiadomość dla firm – łatwiej będzie przekonać pracowników do zdobywania umiejętności przyszłości ważnych z punktu widzenia rozwoju biznesu* – mówi **Monika Hryniszyn,** **Regional HR Leader Northern Europe w Randstad**.

Wciąż dość niska jest liczba pracowników, którzy nie planują żadnych zmian zawodowych w najbliższym czasie (43%). 8% badanych już podjęło decyzję o swojej przyszłości i aktywnie rozgląda się za nową pracą, a 49% nie szuka aktywnie zatrudnienia, ale rozgląda się za ofertami.

Decyzję o zmianie zatrudnienia najczęściej podjęli już kierowcy (22%) oraz sprzedawcy i kasjerzy (17%), a także pracownicy handlu, budownictwa oraz transportu i logistyki (po 10%). Częściej za nową pracą rozglądają się, choć nie podjęli jeszcze decyzji, specjaliści (57%), mistrzowie i brygadziści (57%) oraz pracownicy sektorów finansów i ubezpieczeń (55%), telekomunikacji i IT (55%) oraz hotelarstwa i gastronomii (55%).

**Nie boimy się utraty pracy, ale szukamy jej dłużej**

Ocena ryzyka utraty zatrudnienia pozostaje na niskim poziomie: duże ryzyko odczuwa tylko 8 proc. badanych, nieznacznie natomiast wzrosła liczba osób, których obawy są umiarkowane (21 proc., wzrost o 1 p proc. proc.). Utraty zatrudnienia najczęściej boją się osoby, które pracują na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło (12 proc. wskazań), zatrudnione na czas nieokreślony (11 proc.), ze wsi w aglomeracjach (12 proc.), miast od 50 do 200 tys. mieszkańców (10 proc.), z wykształceniem podstawowym (10 proc.)

Takie obawy mają najczęściej pracownicy z top managementu (16 proc.), inżynierowie (14 proc.), a także mistrzowie i brygadziści (13 proc.).

*– Do pewnego stopnia obawy pracowników są uzasadnione. W końcu już 13 miesięcy z rzędu maleje liczba etatów w firmach zatrudniających 10 osób lub więcej (licząc styczeń do stycznia poprzedniego roku, luty do lutego itd.). W 2024 roku do urzędów pracy spłynęły zgłoszenia pracodawców o zwolnieniach grupowych obejmujących 37,3 tys. pracowników, o 22 proc. więcej niż w roku poprzednim, a opinia publiczna śledzi to zjawisko z uwagą, pomimo tego, że jego skala jest wyolbrzymiana. Faktycznie jednak polski rynek pracy jest ciągle w niezłym położeniu, daleko mu do tego co obserwowaliśmy dekadę wcześniej. Stopa bezrobocia jest ciągle bardzo niska (w grudniu: 5,1 proc.), a prognozy gospodarcze sugerują, że wzmożenie kreacji nowych miejsc pracy zacznie być zauważalne w twardych danych już niebawem –* ocenia **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

Szanse znalezienia zatrudnienia w Polsce są nadal dobrze oceniane przez pracowników, ale trudniej jest o pracę, która spełnia ich oczekiwania i odpowiada na potrzeby. O ile 34 proc. pracowników jest przekonanych, że zdecydowanie znajdzie jakąkolwiek pracę, a 50 proc. uważa, że raczej ją znajdzie, to szanse na tak samo dobrą pracę lub lepszą niż obecna, są oceniane odpowiednio na 14 proc. oraz 45 proc.

Pod tym względem badania są zbliżone do uzyskanych w okresie pandemii, która zachwiała rynkiem pracy. Ten czynnik wpływać może na wydłużony czas poszukiwania zatrudnienia. Wynosi on obecnie 3,2 miesiąca (wzrósł z 3 miesięcy) i jest najdłuższy w historii badania. Dzieje się tak pomimo nieco większej dostępności ofert pracy, co może oznaczać, że to poszukujący zatrudnienia baczniej rozważają dostępne oferty i do skutku szukają takiej, która spełnia ich oczekiwania. Sugeruje to, że część z nich jest w komfortowej sytuacji, która nie zmusza ich do podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia.

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, 58. edycja badania, została zrealizowana w okresie 12 – 25 listopada 2024 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 jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)