|  |
| --- |
| data: |
| 18 października 2022 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Co piąty Polak planuje podjąć dodatkowe zatrudnienie z powodu inflacji, rośnie też odsetek obawiających się utraty pracy

**Sytuacja makroekonomiczna wpływa na nastroje Polaków – pokazują wyniki 49. edycji Monitora Rynku Pracy realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad we współpracy z Instytutem Badawczym Pollster. Ponad połowa ankietowanych twierdzi, że najpewniej nie będzie miała szansy na podwyżkę, a jedna piąta zdecydowała się na podjęcie dodatkowej pracy w celu zwiększenia dochodów. Pierwszy raz od czasu zniesienia pandemicznych obostrzeń zauważalnie wzrosły też obawy przed zwolnieniami.**

Informacje z ostatnich miesięcy na temat sytuacji makroekonomicznej w Polsce nie napawają optymizmem. Inflacja jest najwyższa od niemal ćwierć wieku: jak podaje GUS, ceny towarów i usług w rok do roku w sierpniu wzrosły o 16,1 proc. Tak wysoką inflację poprzednim razem notowaliśmy w 1997 roku. Według danych Eurostatu, w drugim kwartale Polska była również unijnym liderem spadku PKB w ujęciu kwartalnym: wzrost gospodarczy spadł o 2,1 punktu proc. Mimo to gospodarka rozwijała się w tempie 4,7 proc. i był to wynik powyżej unijnej średniej (PKB UE w drugim kwartale wyniosło 4,2 proc.). Sytuacja dobrze wygląda też wciąż na rynku pracy: jak pokazują dane GUS, bezrobocie rejestrowane w sierpniu wyniosło 4,8 proc. i było najniższe od 1990 roku.

– Nasz rynek pracy jest wciąż stabilny, odporny na zawirowania krajowe i międzynarodowe. Z pewnym opóźnieniem będzie pewnie reagował na spowolnienie gospodarcze. O przyszłość swojej firmy nie obawia się większość badanych (65% badanych). Natomiast zmianie ulegają nastroje pracowników na co wskazują odpowiedzi dotyczące ryzyka utraty pracy, szansy na podwyżkę wynagrodzenia czy przyczyn rotacji – zauważa **Robert Lisicki** z Konfederacji Lewiatan.

Sytuacja ekonomiczna odbija się na nastrojach polskich pracowników. 52 proc. respondentów twierdzi, że z powodu rosnącej inflacji i innych czynników obawia się, że w najbliższym czasie nie może liczyć na podwyżkę wynagrodzenia. Jeden na czterech ankietowanych uznaje, że obecna sytuacja makroekonomiczna będzie się wiązać z brakiem możliwości awansu w najbliższym czasie.

**Inflacja uderza po kieszeniach**

Ponad połowa respondentów przyznaje, że inflacja i warunki makroekonomiczne oraz obawy z nią związane wpłynęły na ich decyzje zawodowe. Co piąty ankietowany zdecydował się na dodatkowe zatrudnienie, na przykład pracę dorywczą, żeby zwiększyć zarobki. 13 proc. z kolei w tym samym celu podjęło pracę po godzinach, a 7 proc. respondentów twierdzi, że podjęli taką decyzję po to, żeby pokazać się pracodawcy z jak najlepszej strony. Dla 10 proc. pracowników inflacja stała się impulsem do wystąpienia o podwyżkę. Ponad połowa z nich otrzymała mniej niż prosiła (24 proc.) lub nie dostała jej wcale (29 proc.). Co trzeci respondent otrzymał tyle, o ile wystąpił, a raptem co dwudziesty – więcej. Obecna sytuacja jest też motorem do podniesienia lub zmiany kwalifikacji. 8 proc. respondentów zdecydowało się na podwyższenie swoich kompetencji zawodowych, a 5 proc. na całkowite przekwalifikowanie.

Sytuacja makroekonomiczna wpłynęła też na przyszłe plany zawodowe ponad 60 proc. respondentów. Niemal co piąty planuje znalezienie nowego zajęcia w celu podniesienia zarobków, a 13 proc. chce brać w tym celu nadgodziny. Co 20 osoba zamierza pracować po godzinach po to, żeby zrobić lepsze wrażenie na pracodawcy. 14 proc. chce podwyższyć swoje kompetencje, a 8 proc. planuje całkiem się przekwalifikować, żeby zapewnić sobie wyższe zarobki lub stabilne zatrudnienie. 9 proc. z kolei przewiduje wystąpienie o podwyżkę.

– Wyniki badania Randstad, zwłaszcza te dotyczące decyzji o podjęciu dodatkowych form zarobkowania, pokazują, że inflacja staje wyzwaniem realnie dotykającym istotny odsetek Polaków. Widać zarazem, że oferowane przez pracodawców podwyżki niekoniecznie odpowiadają oczekiwaniom. To z kolei może przełożyć się na wyższą rotację załogi, mniejsze zaangażowanie pracowników lub jedno i drugie. Jednocześnie jednak firmy, które nie mogą w tej chwili zaproponować znaczących podwyżek, mogą starać się tworzyć dodatkowe możliwości dla pracowników w ramach swoich struktur, np. angażując ich w płatne rolę ekspertów, trenerów czy liderów projektów – ocenia **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska.

**Obawy przed zwolnieniem rosną**

Sytuacja makrogospodarcza odbija się również na decyzjach związanych z zatrudnieniem. 14 proc. ankietowanych planuje zmianę pracodawcy na takiego, który zaproponuje wyższe wynagrodzenie, a 4 proc. już to zrobiło. Co dwudziesty zamierza zmienić miejsce pracy na oferujące stabilniejsze zatrudnienie, tyle samo już jest po takim kroku. Niewielki odsetek respondentów zdecydował się na zmianę formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy na stabilniejszą lub ma to w planach.

Pierwszy raz od czasu zniesienia pandemicznych obostrzeń wzrosły też obawy o utratę zatrudnienia –32 proc. pracowników boi się zwolnień. Redukcje zatrudnienia w wyniku inflacji i obecnej sytuacji makroekonomicznej obawia się nieco mniej, bo 17 proc., a 59 proc. twierdzi, że ich taki scenariusz nie dotyczy. Zarazem jednak 30 proc. boi się, że przybędzie im obowiązków ze względu na redukcję zatrudnienia.

Na ocenę ryzyka utraty pracy wpływa forma zatrudnienia oraz wiek. Najbardziej zwolnień obawiają się osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne, a najmniej – osoby zatrudnione na umowy o pracę na czas nieokreślony oraz samozatrudnieni. Obawy utraty pracy największe są wśród najstarszych pracowników (osób po 50. roku życia), ale różnice w porównaniu do pozostałych grup są niewielkie. Najbardziej pesymistyczne pod tym względem są osoby z regionu zachodniego (woj. wielkopolskie, lubuskie i kujawsko-pomorskie), gdzie 13 proc. boi się redukcji zatrudnienia. Najbardziej optymistyczni są mieszkańcy regionów południowego (woj. dolnośląskie, opolskie, śląskie i małopolskie) oraz północnego (woj. pomorskie oraz zachodniopomorskie).

– 11% badanych odczuwało silną obawę związaną z utratą pracy w nadchodzących miesiącach, a 21% – umiarkowaną obawę. Jeśli pominiemy rok 2020, to ostatni raz 32% (lub więcej) pracowników martwiło się o utrzymanie ciągłości swojego zatrudnienia w I kwartale 2017 roku. Żyjemy w okresie ogromnej niepewności, bo prócz nadchodzących chudych lat mamy wojnę za miedzą, szalejące ceny energii oraz utrudnienia w dostępie do surowców energetycznych oraz zainicjowaną m.in. przez te czynniki inflację. Ale ważnym czynnikiem uspokajającym nieco sytuację na rynku pracy może być demografia: w tym roku ubędzie nam ćwierć miliona osób w wieku produkcyjnym, w kolejnym – następne ćwierć miliona – komentuje **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy z Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor portalu Rynekpracy.org i współtwórca podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

Mimo rosnących obaw o zwolnienie, Polacy wciąż wysoko oceniają szanse na znalezienie nowej pracy. Niemal dziewięciu z dziesięciu ankietowanych twierdzi, że w wypadku utraty zatrudnienia znaleźliby jakąkolwiek pracę. Sukcesywnie spada jednak odsetek osób przekonanych o tym, że znajdą tak samo dobrą pracę lub lepszą: jeszcze w pierwszym kwartale było to 68 proc. respondentów, obecnie – 65.

– Zmiana nastrojów na rynku pracy w związku z obawami o przyszłość widoczna jest również we wskazywanych kryteriach wyboru nowego pracodawcy. Przy ocenie zmiany pracy zdecydowana większość pracowników, bo aż 85% zwraca uwagę na formę zatrudnienia, istotnie częściej zwracają na to uwagę kobiety (88%) niż mężczyźni (82%) – ocenia **Robert Lisicki**, Konfederacja Lewiatan.

**Inflacja pcha zagranicę?**

W badaniu zapytano również o to, czy pracownicy planują emigrację zarobkową z Polski. W 2022, podobnie jak w poprzednich latach, wyjazd do pracy za granicę planuje co czwarty badany pracownik. Tym razem jednak znacząco więcej osób planuje wyjazd na stałe, a raptem 1 proc. deklaruje, że będzie on trwał określony czas. Istotnie częściej od pozostałych pracowników planują̨ wyjazd osoby młode – do 29 roku życia (34 proc.), mężczyźni (28 proc.) oraz pracownicy branży budowlanej (37 proc.). Na plany wyjazdowe wpływ ma również wykształcenie, forma zatrudnienia oraz typ miejscowości. Osoby z wyższym wykształceniem, zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne lub na umowę o pracę na czas określony oraz mieszkańcy mniejszych miast (20-50 tys.) częściej deklarują chęć wyjazdu od pozostałych.

Najczęściej podawaną przyczyną planów wyjazdu, podobnie jak w 2020 r., są lepsze warunki zatrudnienia (63 proc.), aczkolwiek argument ten stracił nieco na znaczeniu (82 proc. w 2020), wzrosło natomiast znaczenie stabilnej sytuacji ekonomicznej (35 proc. obecnie vs. 9 proc. w 2020). Najczęstszym kierunkiem planowanego wyjazdu są nadal Niemcy (28 proc. planujących wyjechać), po 9 proc. twierdzi, że chce wyjechać do Holandii lub Wielkiej Brytanii. W porównaniu do wyników z 2020 roku zdecydowanie wzrósł odsetek osób, które wciąż nie wiedzą, gdzie będą chciały wyjechać.

– Istotnie wyższe odsetki osób, które nie wiedzą, czy chcą wyjechać na czas określony, czy na stałe oraz tych, którzy planują wyjazd, ale nie wiedzą dokąd, sugerują, że decyzje te zostały podjęte pod presją inflacji w przekonaniu, że najbliższe miesiące nie przyniosą poprawy – wyjaśnia **Monika Hryniszyn** z Randstad.

Planujący wyjazd najczęściej planują podjąć pracę fizyczną, w produkcji lub przemyśle (43 proc.), przy czym obecnie wskazywano znacznie więcej rodzajów wykonywanej pracy niż 2 lata temu.

– Na dane dotyczące migracji zarobkowej powinniśmy zwrócić szczególną uwagę. To kolejny sygnał pogarszających się nastrojów. Jednocześnie to duża potencjalna strata dla krajowego rynku pracy, który w szeregu sektorów wciąż odnotowuje znaczne braki kadrowe. Pośród osób rozważających migrację duży udział stanowią osoby wykwalifikowane, szczególnie z wykształceniem wyższym, przeważają osoby młode. Będą to osoby z inicjatywą, nie obawiające się nowych wyzwań, co będzie przekładało się na „drenaż” krajowego kapitału ludzkiego – podkreśla **Robert Lisicki**, Konfederacja Lewiatan.

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, 49. edycji badania, została zrealizowana w okresie 20 sierpnia – 2 września 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)