



Barometr rynku pracy

edycja 17

kwiecień 2023

Barometr rynku pracy

edycja 17
kwiecień 2023

PARTNERZY WYDANIA

**Polskie
Forum HR**



Spis treści

Wstęp	4		
Raport w liczbach	5		
Spowolnienie gospodarcze a rynek pracy	7		
Jak spowolnienie gospodarcze wpływa na działalność firm?	8		
Strategie firm w walce z recesją	10		
Spowolnienie gospodarcze a sytuacja pracowników	11		
Jak pracownicy radzą sobie ze skutkami spowolnienia gospodarczego?	12		
Wynagrodzenia – plany pracodawców a oczekiwania pracowników	13		
Zmiany wynagrodzeń w ostatnim kwartale z perspektywy pracodawców	14		
Zmiany wynagrodzeń z perspektywy pracowników	15		
Powody zwiększania wynagrodzeń w firmach	16		
Plany pracodawców odnośnie wynagrodzeń	17		
Oczekiwania płacowe pracowników	19		
Plany pracodawców i pracowników w zakresie rekrutacji	21		
Niedobór pracowników z perspektywy pracodawców	22		
Przyczyny trudności rekrutacyjnych w firmach	23		
Jak firmy rozwiązują problemy z rekrutacją?	24		
Plany rekrutacyjne przedsiębiorstw	25		
Kogo planują zatrudnić firmy w najbliższym kwartale?	27		
Czy pracownicy obawiają się zwolnień?	29		
Kto boi się utraty pracy?	31		
Plany pracowników dotyczące zmiany pracy	32		
Kto planuje zmienić pracodawcę?	33		
Kto planuje zmienić pracę?	34		
Poszukiwanie pracy przez osoby obawiające się jej utraty	35		
Sposoby poszukiwania pracy przez pracowników	36		
Wiek a sposoby poszukiwania pracy	37		
Miejsce zamieszkania i branża a sposoby poszukiwania pracy	38		
Sposoby pozyskiwania pracowników przez firmy	39		
Zatrudnianie obcokrajowców z perspektywy pracodawców	41		
Zatrudnianie obcokrajowców z perspektywy pracowników	42		
Jak utrzymać pracownika?	43		
Satysfakcja pracowników z obecnego miejsca pracy	44		
Kto jest zadowolony z obecnej pracy?	45		
Dlaczego pracownicy rozważają zmianę pracy?	46		
Czynniki zachęcające do kontynuowania pracy w obecnej firmie	47		
Świadczenia pozapłacowe, jako czynniki motywujące pracowników	49		
Rotacja pracowników, jako problem kadrowy	50		
Jak firmy przeciwdziałają rotacji pracowników?	51		
Znaczenie pracy zdalnej	52		
Reskilling z perspektywy pracowników i pracodawców	54		
Reskilling – czy pracownicy są skłonni do przebranżowienia się?	55		
Kto jest skłonny do zmiany zawodu?	56		
Jak zachęcić pracowników do zmiany zawodu?	57		
Wsparcie w reskillingu – działania pracodawców a oczekiwania pracowników	60		
Automatyzacja – szansa czy zagrożenie dla rynku pracy?	61		
Zainteresowanie automatyzacją wśród przedsiębiorstw	62		
Cele automatyzacji z perspektywy przedsiębiorstw	63		
Automatyzacja – szansa czy zagrożenie dla pracowników?	64		
Automatyzacja – szansa czy zagrożenie dla pracowników?	65		
Okiem eksperta	66		
Gi Group Holding – globalny ekosystem usług HR	71		
Metodologia badania	72		
Struktura demograficzna próby	73		



Marcos Segador Arrebola

Dyrektor Zarządzający Gi Group Holding w Polsce

Polska nadal ma jeden z najniższych wskaźników bezrobocia w UE, wynoszący według Eurostatu 5,5 proc. Pomimo wzrostu kosztów działalności, w tym płac, firmy nadal zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników. Prognozy na najbliższe miesiące są nieco bardziej optymistyczne niż te z przełomu roku – po spadku liczby publikowanych ofert pracy, w lutym nastąpił wyraźny wzrost – liczba ogłoszeń była najwyższa dla tego miesiąca od kilku lat. Nastraja to pozytywnie, ale warto pamiętać o wrażliwości i niestabilności koniunktury. Obecną sytuację gospodarczą nadal charakteryzuje wysoka zmienność.

Niepewność sytuacji makroekonomicznej, wzrost inflacji – kluczowe bariery w rozwoju firm – znacząco wpływają na aktywność biznesu. Jak wynika z naszych najnowszych badań, ponad 40% przedsiębiorstw odnotowało negatywne konsekwencje spowolnienia gospodarczego. Wzrost kosztów prowadzenia działalności i obniżenie rentowności odczuła przede wszystkim branża przemysłowa i handlowa, w przeciwieństwie do sektora publicznego.

Optymalizacja procesów i poszukiwanie nowych rynków zbytu są najczęstszymi sposobami radzenia sobie z obecną sytuacją, wskazało na nie odpowiednio 37% i 34% firm. Nieco rzadziej przedsiębiorcy decydują się na podniesienie cen produktów i usług (23%). Z naszych badań wynika także, że co dziesiąta firma planuje zmniejszyć lub wstrzymać inwestycje. Organizacje z ostrożnością podchodzą także do skali zatrudnienia. Choć zaledwie 3% przedsiębiorców rozważa redukcję zatrudnienia, są obecnie bardziej niż rok temu zainteresowani utrzymaniem już zatrudnionych pracowników niż zwiększeniem kadr. Ważnym elementem optymalizacji kosztów jest też mniejsza otwartość firm na podwyższanie wynagrodzeń. W ciągu najbliższego kwartału tylko co czwarta planuje zwiększyć pensje swoim pracownikom, a niemal 66% zamierza je utrzymać. Wyjątkiem będą branże, w których widoczny jest niedobór kadr, specjalistów zarówno niższego, jak i wyższego szczebla.

Tymczasem widoczne jest nasilenie presji płacowej ze strony pracujących. W obliczu rosnącej inflacji, tym samym kosztów utrzymania 60% biorących udział w badaniu oczekuje podwyższenia wynagrodzeń, które jest jednym z najważniejszych czynników warunkujących decyzję o kontynuacji zatrudnienia w obecnym miejscu. Negatywne skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej odczuwa ponad 78% badanych. Sytuacja na nie zmieni się znacząco w 2023 roku, gdyż prognozowane podwyżki wynagrodzeń nie zrównoważą wzrostu cen. Jak Polacy zamierzają sobie poradzić z gorszą sytuacją finansową? Planują w pierwszej kolejności podjąć pracę dorywczą, starać się o podwyżkę pensji. Co czwarty pracujący zdecyduje się na poszukanie lepiej płatnego zajęcia. Na wysokim poziomie, choć nieco niższym niż rok temu, utrzymuje się zainteresowanie emigracją zarobkową.

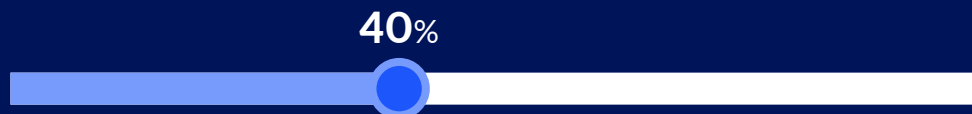
Istotnym wyzwaniem dla rynku pracy pozostaje niedobór pracowników, czego przyczyną jest z jednej strony demograficzna zima, z drugiej postępująca transformacja technologiczna, która wymusza zmiany w strukturze zawodów. Pozytywnym zjawiskiem jest rosnąca świadomość Polaków co do tego, że ich dalsza aktywność zawodowa będzie wiązała się z koniecznością dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku. Obecnie 42% pracujących rozważyłoby zmianę zawodu, odsetek ten jest jeszcze wyższy – 71% – w przypadku obawiających się o swoje zatrudnienie lub planujących zmianę miejsca pracy w najbliższej przyszłości. Kluczowe w obszarze zmiany i podwyższania kwalifikacji jest wsparcie pracodawców. Nie bez znaczenia jest fakt, że pracujący chcą mieć pewność, że taka zmiana zapewni im dalsze zatrudnienie i szanse na przyszły rozwój zawodowy.

Jakie plany w tym obszarze mają firmy? Jak widzą swoją przyszłość? Jak rozwiązują problemy braku talentów i przeciwdziałają rotacjom?

Zapraszam serdecznie do zapoznania się z najnowszymi wynikami badań i komentarzami ekspertów.

Raport w liczbach

Pracodawcy



firm odczuwa negatywne skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej



firm planuje optymalizację procesów by zredukować negatywne skutki recesji



firm planuje utrzymać obecny poziom wynagrodzeń



firm nie miało problemów z rekrutacją w ostatnich miesiącach



pracodawców planuje utrzymać obecny poziom zatrudnienia



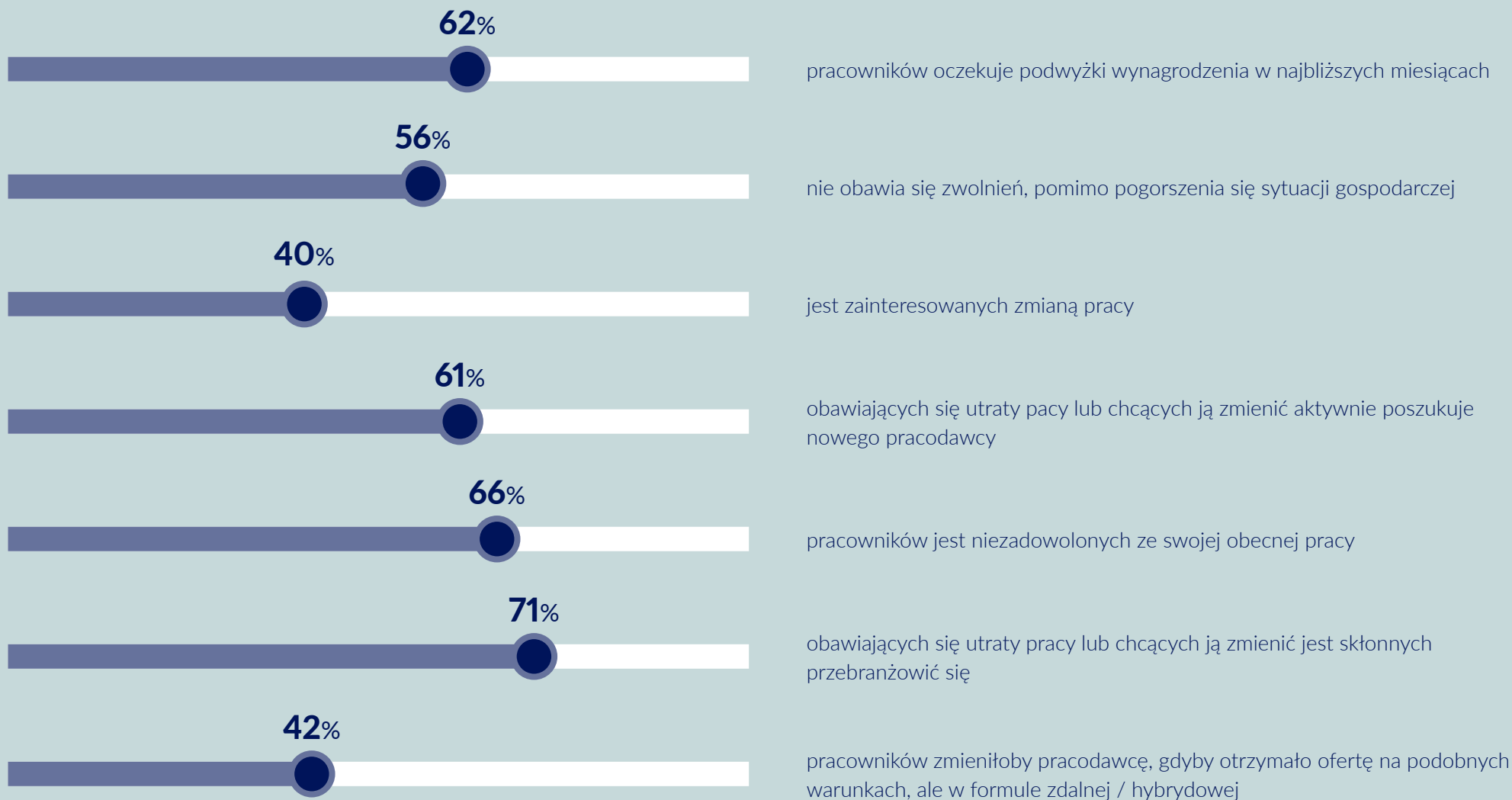
firm chce rekrutować pracowników średniego szczebla



firm nie posiada sprecyzowanych planów przeciwdziałania rotacji pracowników

Raport w liczbach

Pracownicy





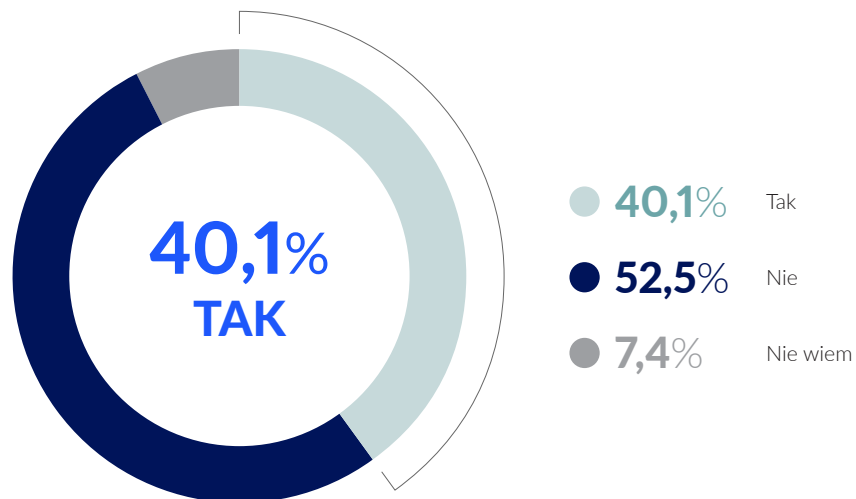
ROZDZIAŁ 1

Spowolnienie gospodarcze a rynek pracy

Jak spowolnienie gospodarcze wpływa na działalność firm?

Ponad 40% badanych przedsiębiorstw deklaruje, że odczuło negatywne konsekwencje wynikające z pogorszenia sytuacji gospodarczej kraju. Wśród różnych sektorów najbardziej dotknięta wydaje się być branża przemysłowa, w której około 53% firm odczuwa reperkusje kryzysu. W najmniejszym stopniu obecna sytuacja dotyka sektora publicznego, gdzie 60% podmiotów nie odczuwa pogorszenia swojej sytuacji. Spowolnienie gospodarcze dotyka przede wszystkim firmy w regionie centralnym, obejmującym województwa świętokrzyskie i łódzkie (52% odczuwa skutki gorszej sytuacji gospodarczej), natomiast regiony południowy (27%) i północny (35%) oraz województwo mazowieckie (30%) odczuwają go w stosunkowo mniejszym stopniu.

Czy Państwa firma odczuwa skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej?



Jak pogorszenie sytuacji gospodarczej wpływa na działalność firm?

Przede wszystkim **podnosi koszty prowadzenia** działalności – to **aż 74%** wskazań wśród wszystkich przedsiębiorstw, które odczuły negatywne skutki obecnej sytuacji gospodarczej. **13% firm dostrzega zmniejszenie rentowności, 11% obawia się o swoją przyszłość, 9% zauważa spadek popytu na ofertowane produkty czy usługi.** Mimo recesji, stosunkowo niewiele firm jest zmuszonych zredukować zatrudnienie (5%), wstrzymać inwestycje (4%) czy ograniczać skalę działalności (3%).

Bliższe spojrzenie na dane pokazuje, że **małe firmy znacznie częściej zgłaszają negatywny wpływ spowolnienia gospodarczego na ich działalność** (18% – zdecydowanie tak). Rosnące koszty (77%) i wyraźny spadek rentowności (17%) zmuszają je, **częściej niż większe podmioty, do redukcji zatrudnienia, ograniczania działalności, a niemal 15% z nich obawia się, czy przetrwają.** Duże i średnie przedsiębiorstwa częściej deklarują, że **pogorszenie koniunktury nie ma negatywnego wpływu na ich biznes** (odpowiednio 54% i 57%). **Największe firmy mocno jednak odczuwają wzrost kosztów prowadzenia działalności** – w rezultacie częściej niż średnie planują zmniejszenie poziomu zatrudnienia (jednak tylko 4% z nich), a także ograniczają inwestycje (10%), przy czym tę strategię przyjmują głównie firmy z sektora publicznego (14%).

Niezależnie od branży, **najczęściej zgłaszanym problemem są rosnące koszty prowadzenia działalności**, przy czym w sektorze handlowym dotyczy on aż 85% firm. Firmy handlowe szczególnie odczuwają również spadek rentowności (15%), a co dziesiąta z nich wyraża obawy o przyszłość biznesu (13%). Spadek popytu dotyka z kolei firmy usługowe – 14% z nich zgłasza ten problem jako istotny – w rezultacie częściej deklarują one konieczność redukcji zatrudnienia (8%).

Szczególną uwagę zwraca **wysoki odsetek podmiotów obawiających się o swoją przyszłość w sektorze przemysłowym – aż 16%**, najwięcej spośród wszystkich branż. Należy jednak pamiętać, że przemysł został szczególnie mocno dotknięty ekonomicznymi skutkami pandemii i wojny na Ukrainie. W sektorze dominują duże i średnie firmy, których działalność wymaga znacznych zasobów. Rosnące ceny energii, pracy i surowców, przełożyły się na znaczący wzrost kosztów operacyjnych. Sytuację dodatkowo potęgują problemy z łańcuchem dostaw. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, nastroje firm przemysłowych nie zaskakują.

Jak spowolnienie gospodarcze wpływa na działalność firm?

Jak recesja wpływa na firmy?

74,1%

Rosnące koszty działalności

12,7%

Zmniejszenie rentowności

11,2%

Obawiamy się o przyszłość firmy

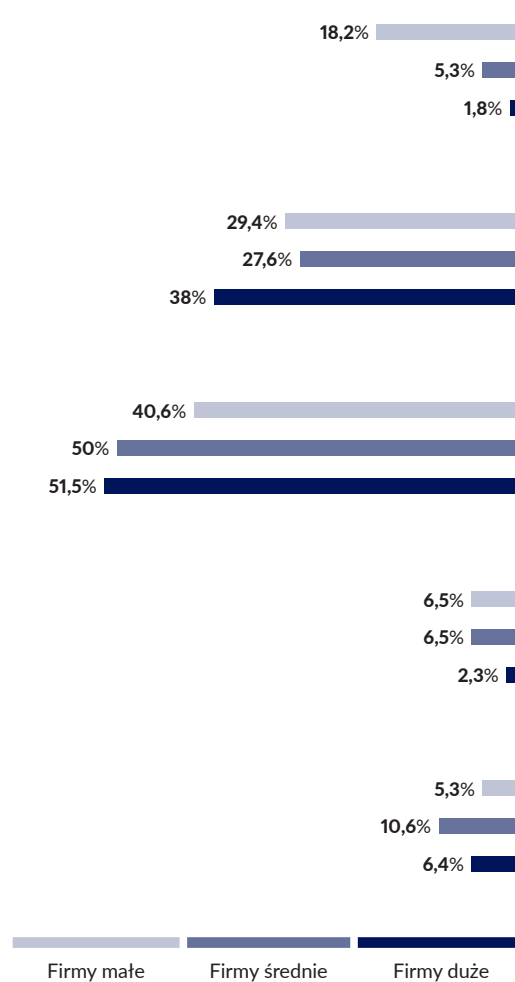
9,3%

Zmniejszenie popytu na produkty / usługi

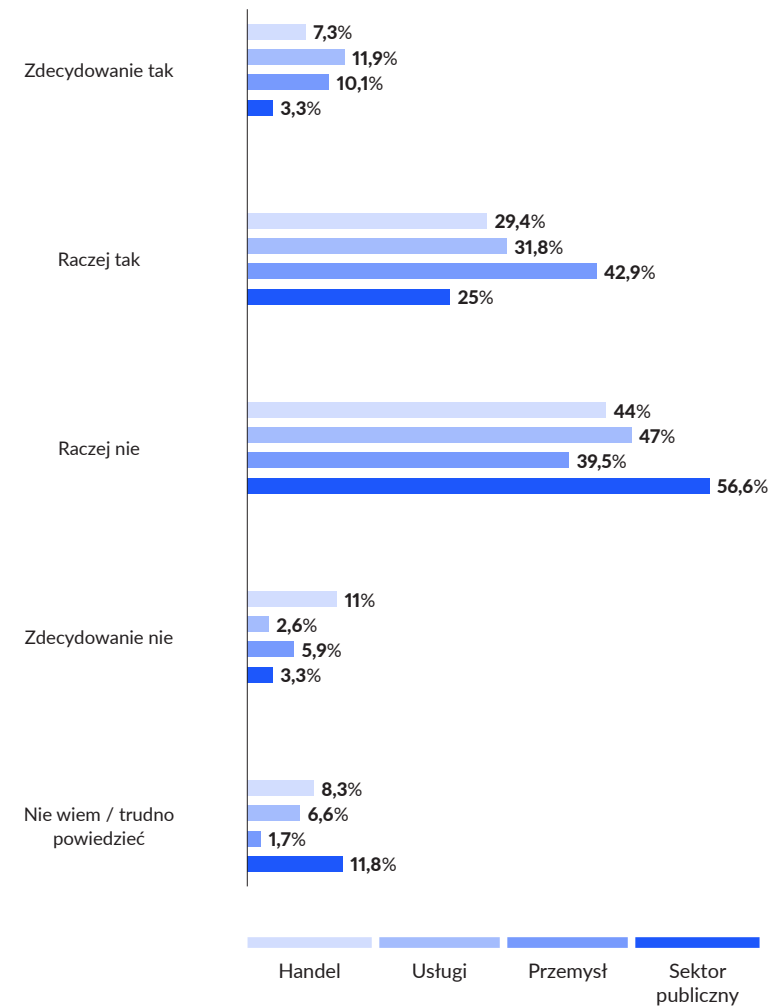
4,9%

Redukujemy poziom zatrudnienia

Odczuwanie skutków pogorszenia sytuacji gospodarczej w zależności od wielkości firmy



Odczuwanie skutków pogorszenia sytuacji gospodarczej w zależności od branży

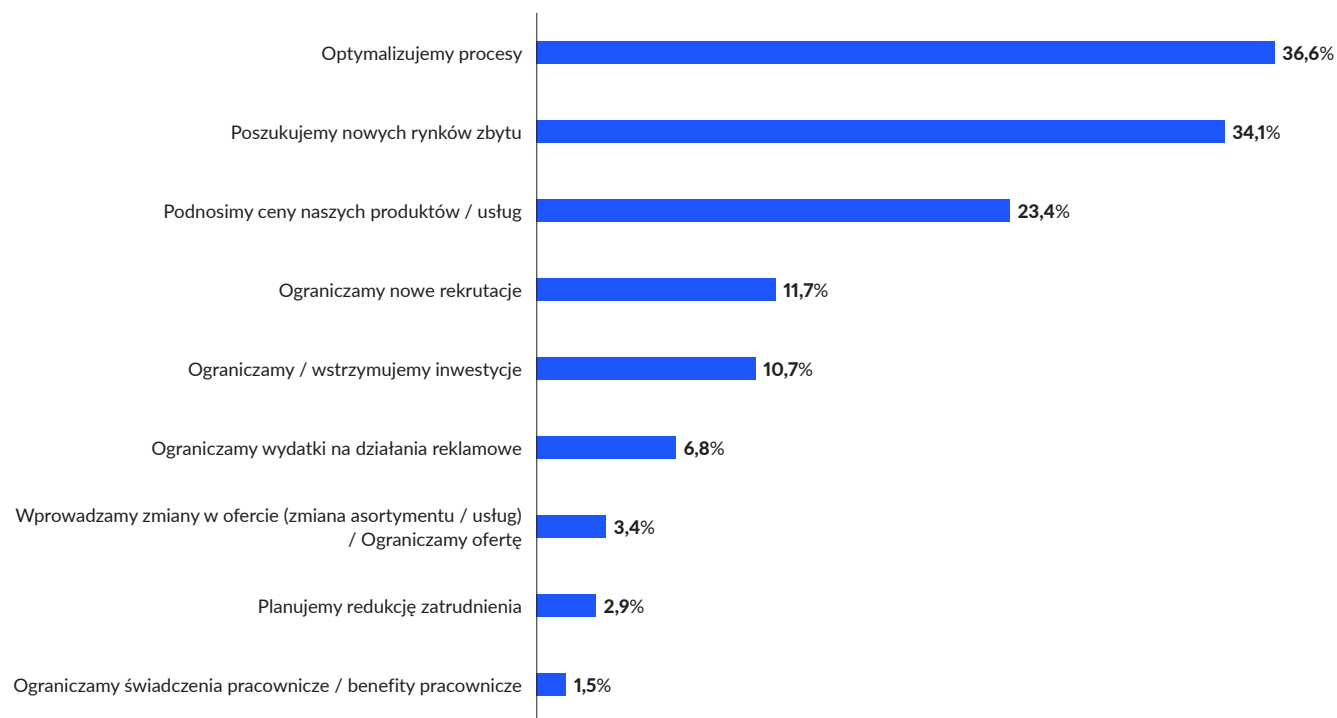


Strategie firm w walce z recesją

Optymalizacja procesów i poszukiwanie nowych rynków zbytu to najczęściej wskazywane strategie radzenia sobie z kryzysem, na które zdecydowało się **odpowiednio 37% i 34%** badanych firm. Nieco rzadziej przedsiębiorstwa decydują się na **podniesienie cen ofertowanych produktów czy usług (23%)**, zapewne dlatego, że choć takie rozwiązanie pozwala w prosty sposób poprawić rentowność przy rosnących kosztach działalności, to jednak nie pozostaje bez wpływu na popyt konsumencki.

Co dziesiąta firma planuje ograniczyć nowe rekrutacje, podobny odsetek ogranicza lub wstrzymuje inwestycje. Należy zauważyć jednak, że **zaledwie 3%** przedsiębiorców **rozważa redukcję zatrudnienia**. Firmy, pomimo niedawnych problemów rekrutacyjnych oraz czasu i kosztów, z jakimi wiązało się pozyskanie kandydatów, **raczej nie będą pochoinnie redukować kadry, za to zrobią wiele, by zatrzymać już zatrudnionych pracowników.**

▮ Jakie działania planują Państwo podjąć, by zredukować negatywne skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej?



Możliwość wielu odpowiedzi • N=205, Firmy, które odczuły negatywne skutki sytuacji gospodarczej

Jak firmy radzą sobie z recesją?

Analizując uzyskane dane w ujęciu branżowym i z uwagi na wielkość firmy zauważamy, że **małe firmy** poszukują przede wszystkim **nowych rynków zbytu (43%)** i częściej od innych decydują się na **podniesienie cen (32%)**, zmniejszenie wydatków na reklamę (11%) lub ograniczenie nowych naborów (19%). Częściej niż większe podmioty uciekają się do redukcji personelu, ale nie jest to preferowana strategia w obliczu wyzwań (6%).

Duże i średnie przedsiębiorstwa koncentrują się na optymalizacji procesów (odpowiednio 54% i 46%).

Większe korporacje częściej ograniczają inwestycje (15%), najrzadziej natomiast decydują się na podniesienie cen (13%, w przypadku średnich firm to 23%). Są też najmniej skłonne do ograniczania nowych rekrutacji (tylko 3%), takie rozwiązanie wybiera natomiast blisko 13% firm średnich.

Branża handlowa stawia na poszukiwanie nowych rynków zbytu (45%) i optymalizację procesów (35%). Częściej też decyduje się na podniesienie cen (28%), ogranicza również wydatki na promocję (13%).

Usługodawcy również szukają nowych możliwości rynkowych (41%), podnoszą ceny (29%), ograniczają również inwestycje (11%) i nowe działania rekrutacyjne (12%).

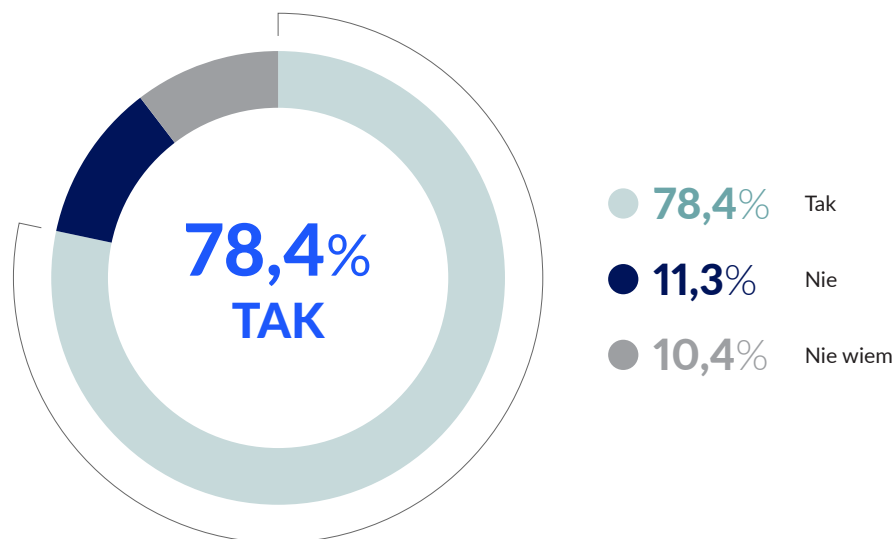
Produkcja optymalizuje procesy (38%), szuka nowych rynków zbytu (37%), podnosi ceny (25%), a także częściej niż inne branże ogranicza nowe zatrudnienie (16%).

Sektor publiczny zwraca się głównie ku optymalizacji procesów (56%) i częściej niż pozostałe branże wstrzymuje inwestycje (23%).

Firmy wydają się teraz „płakać, ale płacić” – stoją w obliczu wyższych kosztów, ale jak na razie nie wpływają to destrukcyjnie na ich działalność. Kluczowe jest zatem to, jak długo potrwa obecna sytuacja. Jeśli spowolnienie gospodarcze nie będzie się przedłużać, wiele przedsiębiorstw wyjdzie z niego obronną ręką, jednak im dłużej potrwa, tym bardziej dotkliwie będzie to dla wielu biznesów, a część firm, szczególnie tych mniejszych, nie przetrwa.

Spowolnienie gospodarcze a sytuacja pracowników

Czy odczuwa Pan/Pani skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej?



W jaki sposób odczuwa Pan/Pani skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej?*



*Pytanie zadane osobom, które odczuwają skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

Jak kryzys wpływa na pracowników?

Pracujący zdecydowanie odczuli pogorszenie sytuacji gospodarczej – takie deklaracje składa ponad 78% wszystkich badanych, przy czym należy zwrócić uwagę, że bardzo wysokie ilości wskazań widać we wszystkich grupach wiekowych, bez względu na miejsce zamieszkania, branżę czy zajmowane stanowisko. Pracownicy najbardziej dotkliwie odczuwają **wzrost kosztów utrzymania (83%)** i związaną z tym **konieczność rezygnacji z niektórych wydatków (66%)**, przy czym w przypadku co trzeciego respondenta jest to **konieczność rezygnacji nawet z wydatków podstawowych (30%)**. **Obawy o utratę pracy** z powodu kryzysu zgłasza co piąta osoba (22%).

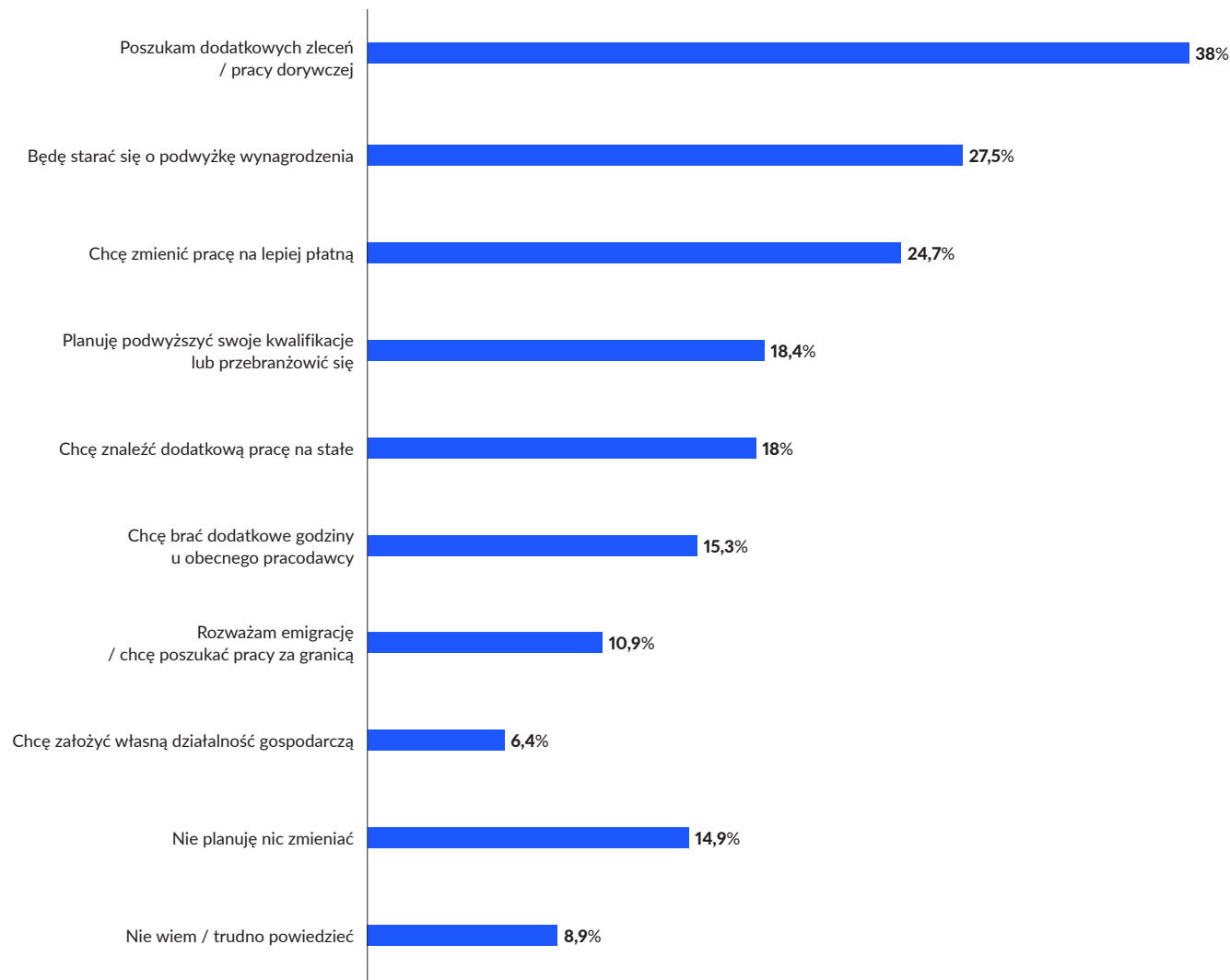
Nie dziwi fakt, że **wraz ze wzrostem dochodów negatywne nastroje maleją** – wśród tych, których zarobki nie przekraczają 2999 zł netto, 87% odczuwa skutki pogorszenia się sytuacji gospodarczej w kraju, podczas gdy dla zarabiających powyżej 5000 zł ten odsetek spada do 68-69%, a co piąty respondent twierdzi, że nie odczuwa skutków osłabienia gospodarki.

Spowolnienie gospodarcze najsilniej odczuli mieszkańcy najmniejszych miast (87%) oraz osoby w wieku 25-54 lata (79%). Mieszkający w dużych miastach w mniejszym stopniu odczuwają skutki pogorszenia się sytuacji rynkowej, mniej też dotyka ona najmłodszych i najstarszych pracowników.

Recesja w przeważającej mierze **dotyka osoby zatrudnione w handlu (84%)**, podczas gdy **pracownicy sektora publicznego najmniej odczuwają jej skutki (74%)**. Najbardziej negatywne konsekwencje gorszej koniunktury dostrzegają **młodzi specjaliści – tylko 74% składa takie deklaracje i jednocześnie aż 15% twierdzi, że nie odczuwa żadnych skutków obecnej sytuacji gospodarczej**. Wyjaśnienia tej sytuacji należy szukać w wieku tych osób – na tym poziomie stanowisk pracują z reguły ludzie młodzi, niedawni absolwenci lub osoby jeszcze uczące się. Najmłodsze pokolenie pracowników zwykle nie ma jeszcze tylu zobowiązań finansowych i życiowych, co osoby w wieku 25-54 lata, wielu wciąż nie prowadzi samodzielnych gospodarstw domowych. To przekłada się na niższe koszty utrzymania i mniejszą presję na osiągnięcie określonego poziomu dochodów, a także większą dowolność w zakresie zmiany miejsca pracy. Podobnie wygląda to w przypadku najstarszej grupy pracowników, która w większości ma zabezpieczoną sytuację mieszkaniową i bardziej stabilną sytuację rodzinną (starsze lub dorosłe dzieci), a tym samym inną strukturę kosztów utrzymania.

Jak pracownicy radzą sobie ze skutkami spowolnienia gospodarczego?

Czy w związku z obecną sytuacją gospodarczą (kryzys, wysoka inflacja) planuje Pan/Pani jakieś zmiany w kontekście swojego zatrudnienia? Jeśli tak to jakie?*



Jak pracownicy radzą sobie z pogorszeniem sytuacji gospodarczej?

Wśród osób odczuwających negatywne skutki kryzysu gospodarczego, **najpopularniejszym sposobem poradzenia sobie z obecną sytuacją jest znalezienie dodatkowego źródła dochodu (praca dorywcza) – takie rozwiązanie deklaruje 38% badanych.**

Co trzecia osoba zamierza starać się o **podwyżkę u obecnego pracodawcy (28%)**, a co czwarta zdecyduje się na **poszukanie lepiej płatnego zajęcia (25%)**.

Mniej osób **rozważa zmianę zawodu** czy znalezienie **stałego dodatkowego źródła dochodu (po 18%)**, co dziesiąta osoba bierze pod uwagę **wyjazd za granicę (11%)**.

Szukanie pracy dorywczej jest nie tylko najprostszym sposobem na poprawę sytuacji finansowej. Taki wybór może też sugerować, że pracownicy oceniają obecną sytuację jako przejściową, w związku z czym szukają doraźnych rozwiązań, a nie dążą do permanentnej zmiany zawodowej.

*Pytanie zadane osobom, które odczuwają skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi



ROZDZIAŁ 2

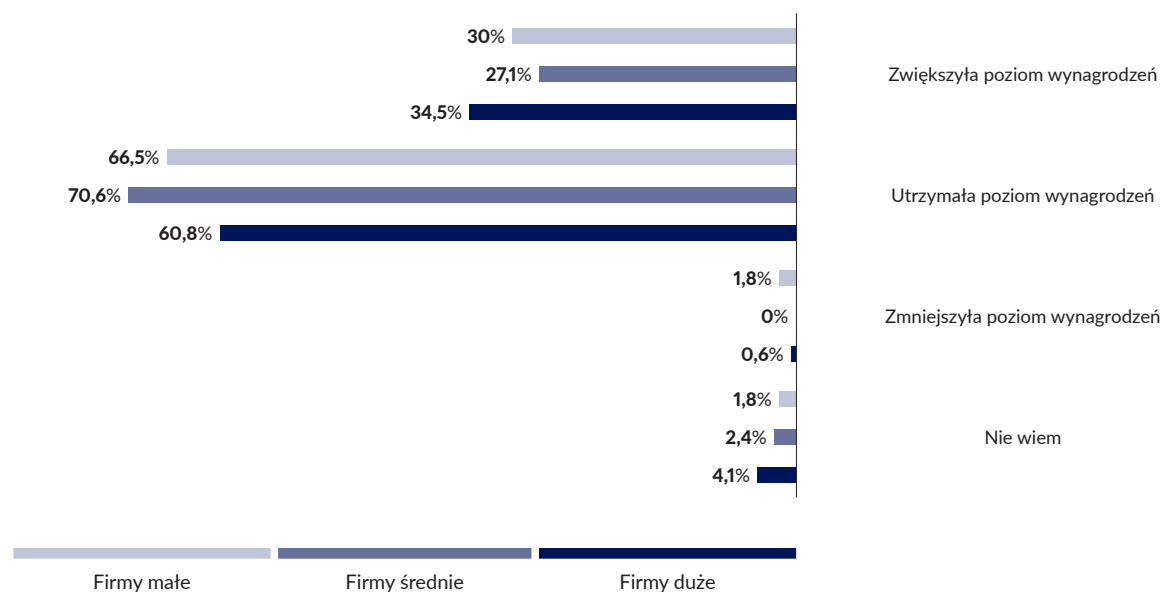
Wynagrodzenia – plany pracodawców a oczekiwania pracowników

Zmiany wynagrodzeń w ostatnim kwartale z perspektywy pracodawców

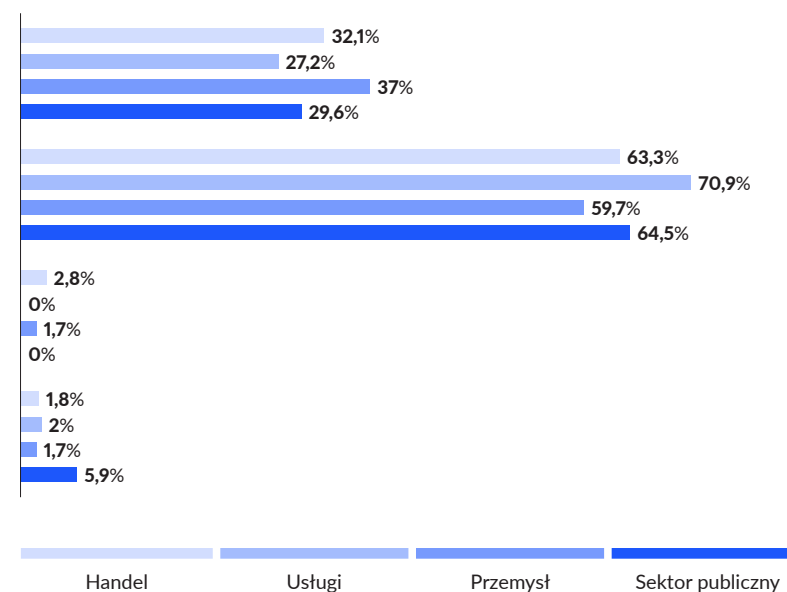
W czwartym kwartale 2022 roku co trzecia firma podniosła wynagrodzenie swojej załogi, przy czym na podstawie danych zebranych od pracowników możemy stwierdzić, że **podwyżki te w większości nie przekraczały 10%**. Zdecydowana **większość firm utrzymała pensje na dotychczasowym poziomie**.

Najczęściej zarobki rosły w największych firmach, przede wszystkim w przemyśle i handlu. W usługach przedsiębiorcy stawiali raczej na utrzymanie kosztów pracy, najprawdopodobniej po to, by uniknąć podwyżek cen świadczonych przez nie usług. W ogólnym ujęciu jednak dynamika zmian wynagrodzeń w końcówce roku 2022 była zbliżona do analogicznego okresu w roku wcześniejszym.

Zmiany wynagrodzeń w zależności od wielkości firmy



Zmiany wynagrodzeń w zależności od branży



Zmiana wynagrodzenia w Q4 2022 – firmy

30%

firm zwiększyło poziom wynagrodzenia

65,9%

firm utrzymało poziom wynagrodzenia

0,8%

firm zmniejszyło poziom wynagrodzenia

2,7%

firm nie wie

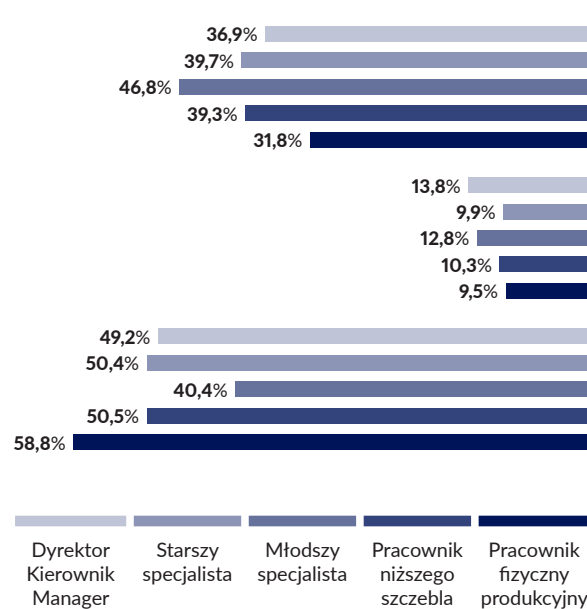
Zmiany wynagrodzeń z perspektywy pracowników

Deklaracje pracowników dotyczące wzrostu wynagrodzeń w ostatnim kwartale 2022 roku tylko częściowo pokrywają się z deklaracjami firm. **Zdaniem pracowników ich pensje rosły częściej niż w czwartym kwartale 2021 roku – niemal 39% otrzymało podwyżki w ostatnich miesiącach**, choć jak już wspomniano, najczęściej nieprzekraczające 10% (44% deklaracji pracowników). Tylko co trzeci pracujący mógł liczyć na wzrost w przedziale 11-20% względem wcześniejszej pensji. Co dziesiąty pracownik przyznał jednak (11%), że jego wynagrodzenie w ostatnim czasie zmniejszyło się (rok temu było to niespełna 24%), co także nie do końca zgadza się z deklaracjami pracodawców, którzy nie zgłaszali obniżek pensji w tym samym okresie.

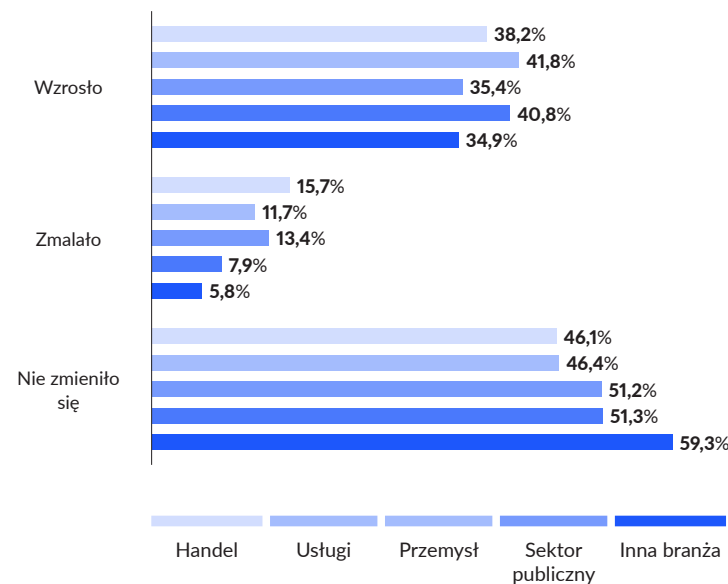
Kto otrzymał podwyżkę w końcówce roku 2022?

W ostatnich miesiącach podwyżki otrzymywali przede wszystkim młodszy specjaliści (47%, to wzrost o 29 p.p. w porównaniu do 2022 r.). Kierownicy tym razem częściej niż pozostali deklarowali spadek wysokości swojego wynagrodzenia (14%), a warto podkreślić, że jeszcze rok temu to pensje managerskie rosły najbardziej. Płace pracowników fizycznych w większości pozostały na tym samym poziomie, tylko co trzeci deklarował wzrost wynagrodzenia (najrzadziej spośród wszystkich stanowisk). Stawki rosły najczęściej w województwie mazowieckim i w regionie południowym, aczkolwiek w tych samych regionach (a także w regionie centralnym i północnym) pracownicy najczęściej deklarują, że ich wynagrodzenia zmniejszyły się (wszędzie ponad 12%).

Czy w ostatnim kwartale Pana/Pani wynagrodzenie



Czy w ostatnim kwartale Pana/Pani wynagrodzenie



Zmiana wynagrodzenia w Q4 2022 – pracownicy

38,5%

Wzrosło

10,9%

Zmalało

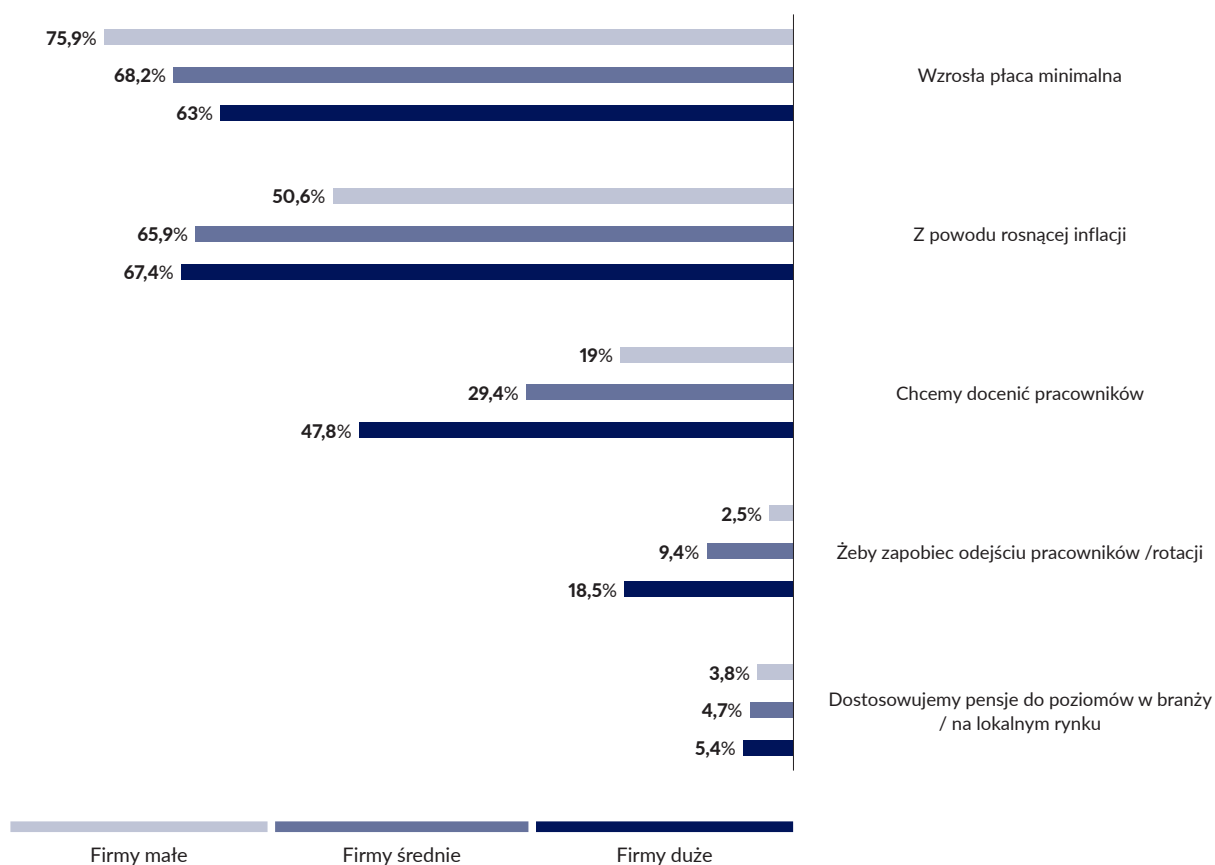
50,5%

Nie zmieniło się

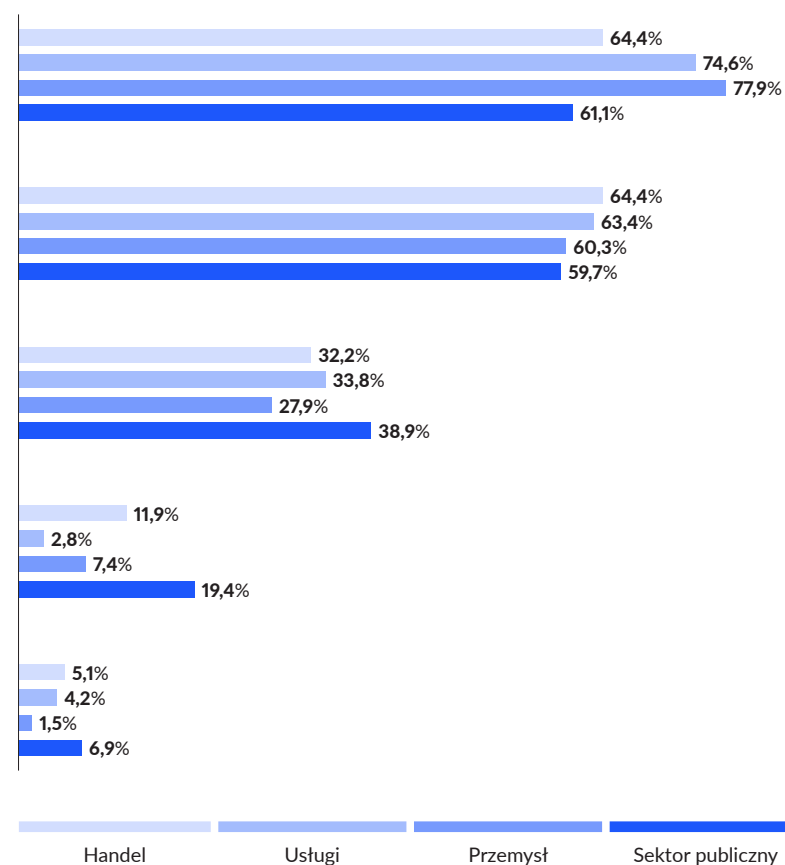
Powody zwiększania wynagrodzeń w firmach

Podwyżki wynagrodzeń w ostatnich miesiącach wynikały – i będą wynikać w najbliższej przyszłości – przede wszystkim ze wzrostu płacy minimalnej (69% ogólnych wskazań, wzrost o 11 p.p. r/r) oraz rosnącej inflacji (62%, wzrost o 22 p.p. r/r), rzadziej pracodawcy planują w ten sposób docenić swoich pracowników (33%, spadek o 8 p.p. r/r).

Powody zwiększenia wynagrodzenia w zależności od wielkości firmy



Powody zwiększenia wynagrodzenia w zależności od branży



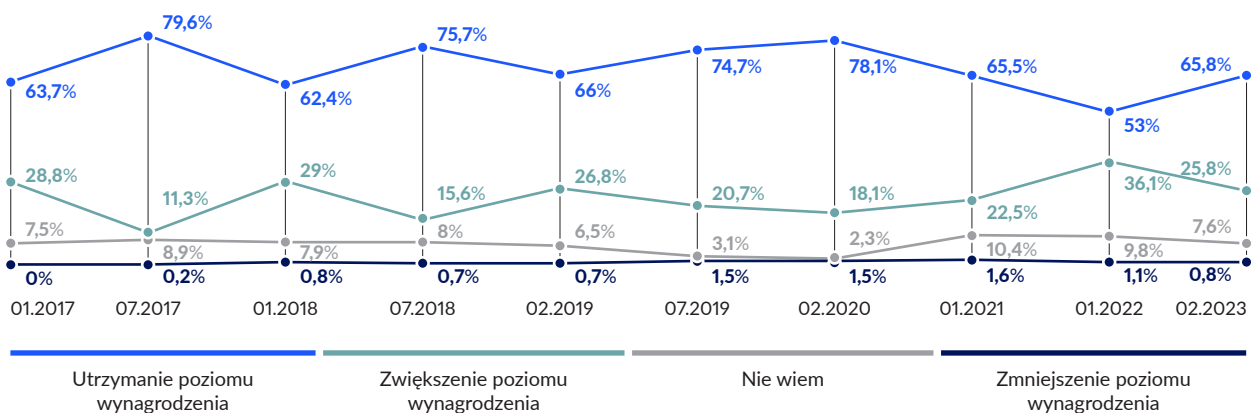
Możliwość wielu odpowiedzi

Firmy, które w ostatnim kwartale zwiększyły wynagrodzenie lub planują podniesienie wynagrodzenia

Plany pracodawców odnośnie wynagrodzeń

Firmy nie są już tak chętne do podwyżek, jak rok temu. W ciągu najbliższego kwartału tylko co czwarta planuje podnieść wynagrodzenia swoim pracownikom (to o 10 p.p. mniej niż rok temu), a niemal 66% utrzyma obecne płace (prawie 13 p.p. więcej niż rok temu). Niespełna 1% firm planuje obniżyć wynagrodzenia. Podobne deklaracje pracodawcy składali na początku 2021 roku, czyli jeszcze w okresie, gdy pandemia była na ustach wszystkich, a niepewność co do ogólnej sytuacji utrzymywała się na wysokim poziomie. To sugeruje, że również teraz firmy silnie odczuwają niestabilność uwarunkowań rynkowych, w związku z czym dużo ostrożniej podejmują decyzje biznesowe.

Planowane zmiany wynagrodzenia na przestrzeni lat



Planowane zmiany wynagrodzenia

25,8% Zwiększenie poziomu wynagrodzenia

65,8% Utrzymanie poziomu wynagrodzenia

0,8% Zmniejszenie poziomu wynagrodzenia

7,6% Nie wiem



Anna Wesółowska

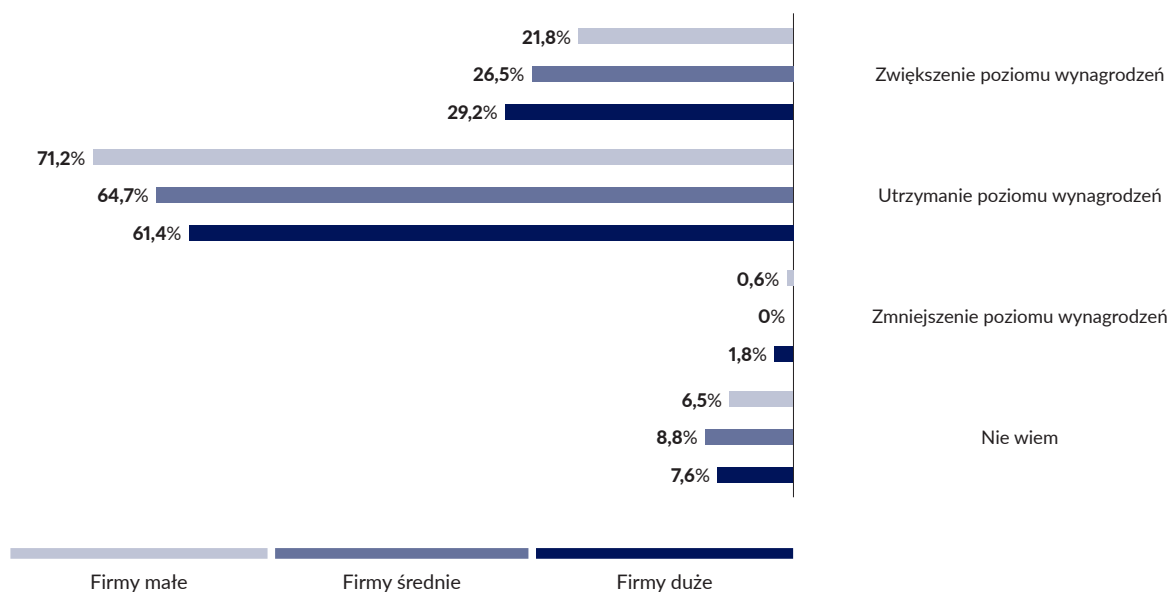
Dyrektor Zarządzająca
Gi Group Temp&Perm

Po spadku presji płacowej na początku pandemii oczekiwania dotyczące podwyżek pensji systematycznie rosną. Obecnie liczy na nie zdecydowanie większy odsetek pracowników niż ten, który spodziewa się utrzymania poziomu wynagrodzeń. Pracowników motywuje rekordowa inflacja i wysokie koszty utrzymania, które sprawiają, że coraz więcej Polaków skarży się na kondycję finansową i problemy ze spięciem domowego budżetu. Tymczasem firmy dużo ostrożniej podejmują decyzje biznesowe i nie są skłonne do podwyższania płac z powodu wzrostu kosztów działalności, niepewnej sytuacji gospodarczej i wahań popytu. W ciągu najbliższego kwartału tylko co czwarta planuje podnieść wynagrodzenia, znacznie mniej niż w ub. roku, przy czym zdecydowana większość z nich nie pokryje wysokiej inflacji.

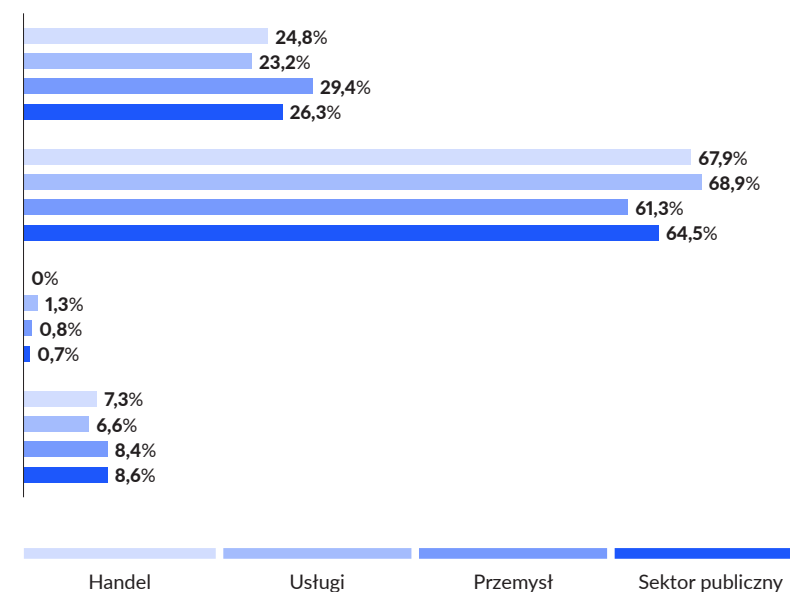
Choć tempo zatrudnień spada, nadal brakuje wyspecjalizowanych pracowników. Na nich zawsze będzie popyt i to w pierwszej kolejności oni będą mogli liczyć na bardziej atrakcyjne płace. Jak poradzą sobie pozostali? Z najnowszego naszego badania wynika, że Polacy mniej niż jeszcze w ubiegłym roku obawiają się utraty zatrudnienia, co przy niskiej stopie bezrobocia może sprawić, że będą poszukiwali lepiej płatnego zajęcia. Innym wskazywanym przez nich rozwiązaniem jest praca dorywcza lub emigracja zarobkowa. Zainteresowanie nią nadal utrzymuje się na wysokim poziomie.

Plany pracodawców odnośnie wynagrodzeń

Planowane zmiany wynagrodzenia w zależności od wielkości firmy



Planowane zmiany wynagrodzenia w zależności od branży



Kto planuje zwiększać wynagrodzenia?

W zeszłym roku liderem, jeśli chodzi o deklaracje podwyżek płac, był sektor przemysłowy, teraz pracownicy tej branży mogą liczyć na podwyżkę równie rzadko, jak w innych sektorach (choć dalej najczęściej). **Zwiększenie wynagrodzeń planuje co trzecie przedsiębiorstwo przemysłowe** (spadek o 17 p.p. r/r/), przy czym w 78% przypadków będą to podwyżki wynikające ze wzrostu płacy minimalnej. **W pozostałych branżach zwykłą płacę planuje między 23 a 26% pracodawców**, również z powodu wysokiej inflacji i rosnącej płacy minimalnej. Tylko sektor publiczny częściej niż pozostałe branże chce wyższą pensją docenić swoich pracowników (39%).

Na wyższe wynagrodzenia częściej mogą liczyć osoby zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach – **blisko co trzecia duża firma planuje podnieść płacę, podczas gdy wśród małych podmiotów, tylko co piąta**. Im mniejsza firma, tym częściej powodem zwyczajki jest rosnąca płaca minimalna. Duże firmy częściej chcą podwyżkami zrekomensować wysoką inflację. Zdecydowanie chętniej doceniają też w ten sposób swoje zespoły.

Dane wyraźnie pokazują jednak, że firmy zaciskają pasa. Choć nie rezygnują z podwyżek całkowicie – presja płacowa ze strony pracowników wciąż jest wysoka – to ograniczają je często do niezbędnego minimum. Odsetek przedsiębiorstw planujących podwyżki spada we wszystkich branżach, zarówno w firmach małych, średnich, jak i największych. Znacząco różnie natomiast liczba pracodawców chcących utrzymać obecny poziom wynagrodzeń (wzrosty względem 2022 r. w przedziale 15-18 p.p., z wyjątkiem sektora publicznego, gdzie utrzymanie poziomu płac deklaruje podobna liczba pracodawców jak w zeszłym roku).

Oczekiwania płacowe pracowników

Według wyników badania, blisko **62% pracowników w Polsce oczekuje podwyżki w najbliższych miesiącach**. To o 7 p.p. więcej niż rok temu. **Co czwarty badany przewiduje, że jego wynagrodzenie pozostanie na obecnym poziomie, a tylko 4% osób spodziewa się mniejszej pensji.**

Wskaźniki oczekiwań płacowych nie tylko wróciły już do poziomów sprzed pandemii, ale są nawet większe. Pracownicy wyraźnie oczekują, że ich pensje nadążą za rosnącą inflacją. Niestety, w kontekście najbliższego kwartału, **plany pracodawców dotyczące wynagrodzeń odbiegają od oczekiwań pracowników**. Rosnące koszty nie pozwalają wielu firmom na podnoszenie pensji, z drugiej strony jednak trudno ignorować oczekiwania pracowników, które nie wynikają z kaprysu, a z realnej potrzeby uzyskania wyższych dochodów wobec stale rosnących wydatków. Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że największym motywatorem do kontynuowania pracy u obecnego pracodawcy są czynniki finansowe, z kolei w interesie firm w obecnej sytuacji leży utrzymanie wysokiego poziomu retencji, pracodawców czeka w najbliższym czasie spore wyzwanie.

Kto w największym stopniu liczy na podwyżkę?

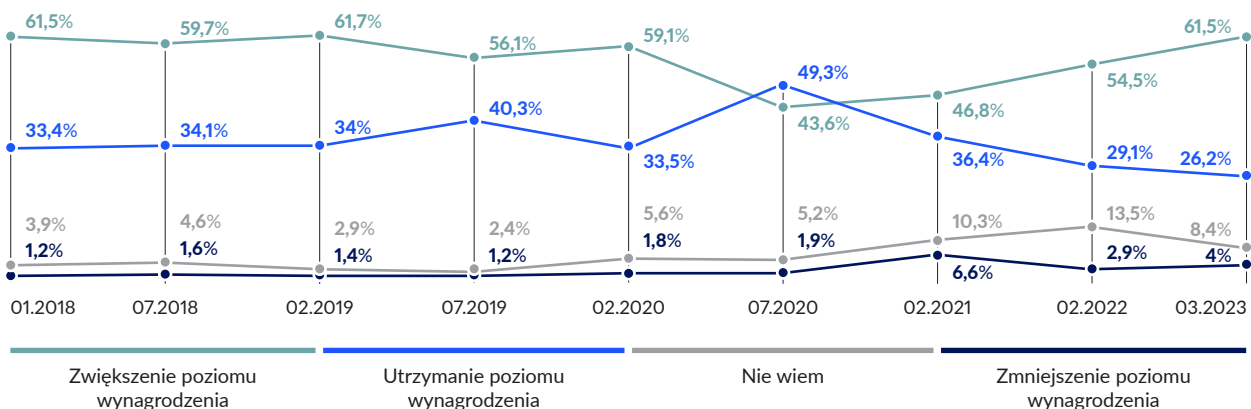
Na podwyżki liczą przede wszystkim osoby w wieku 25-54 lata, natomiast starsze, **powyżej 55 roku życia** częściej niż pozostali są zdania, że ich **wynagrodzenie utrzyma się na dotychczasowym poziomie (33%)**. Warto zwrócić uwagę, że **niższej pensji spodziewa się co dziesiąta osoba do 24 roku życia** – to zdecydowanie więcej niż w jakiegokolwiek innej grupie wiekowej.

Osoby o najniższych dochodach (<1999 zł netto / mc) zdecydowanie rzadziej niż pozostali oczekują wzrostu wynagrodzenia (tylko 50% z nich). **Najczęściej na podwyżkę liczą zarabiający w przedziale 3 000-3 999 zł netto miesięcznie (66%)**. Zwraca uwagę rozkład odpowiedzi wśród osób najlepiej zarabiających. Wielu z nich liczy na zwiększenie wynagrodzenia (64%), jednocześnie jednak aż 11% – najwięcej w porównaniu do innych grup – jest zdania, że ich zarobki zmniejszą się.

Warto przyjrzeć się oczekiwaniom płacowym **osób z mniejszych miejscowości i zarabiających najmniej – częściej wyrażają one obawy o zmniejszenie wynagrodzenia**, choć można założyć, że już teraz zarobki tych grup są mniejsze niż pozostałych. Te grupy częściej rozważają także emigrację zarobkową*, a najmniej zarabiający silniej obawiają się utraty pracy w najbliższych miesiącach. To wskazuje na bardzo dużą niepewność tych grup co do własnej sytuacji finansowo-zawodowej, zarówno obecnej, jak i przyszłej.

*Za raportem Gi Group – „Migracje zarobkowe Polaków 2023”

Spodziewana zmiana wynagrodzenia – porównanie wyników na przestrzeni lat



Czego, w kontekście płacy, oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach?

61,5% Podniesienia poziomu wynagrodzenia

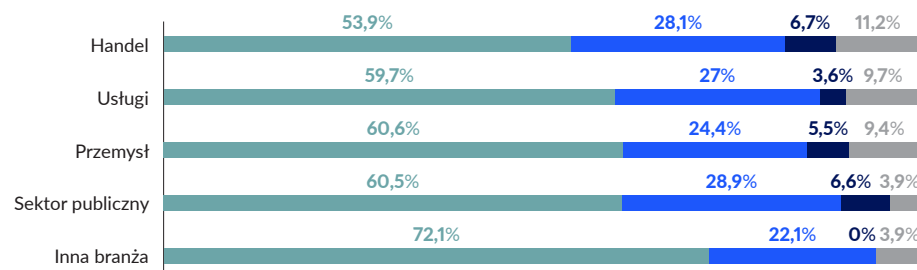
26,2% Utrzymania poziomu wynagrodzenia

4% Obniżenia poziomu wynagrodzenia

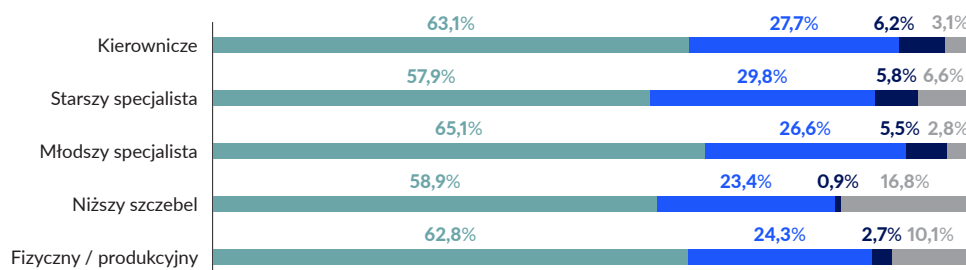
8,4% Nie wiem

Oczekiwania płacowe pracowników

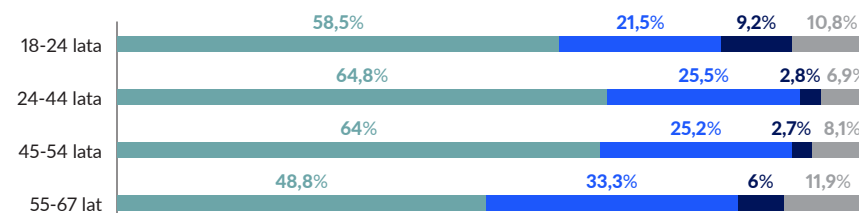
Oczekiwania płacowe w zależności od branży



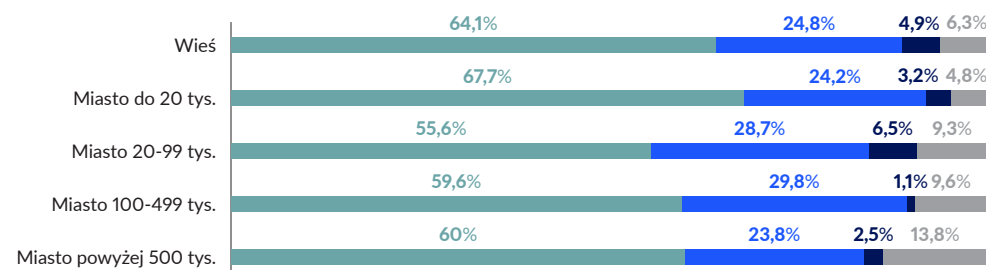
Oczekiwania płacowe w zależności od stanowiska



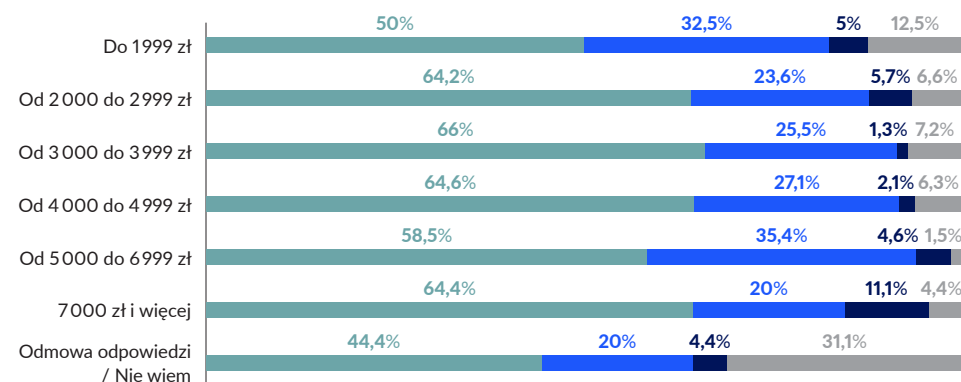
Oczekiwania płacowe w zależności od wieku



Oczekiwania płacowe w zależności od miejsca zamieszkania



Oczekiwania płacowe w zależności od zarobków



Zwiększenie poziomu wynagrodzenia

Utrzymanie poziomu wynagrodzenia

Obniżenie poziomu wynagrodzenia

Nie wiem



ROZDZIAŁ 3

Plany pracodawców i pracowników w zakresie rekrutacji

Niedobór pracowników z perspektywy pracodawców

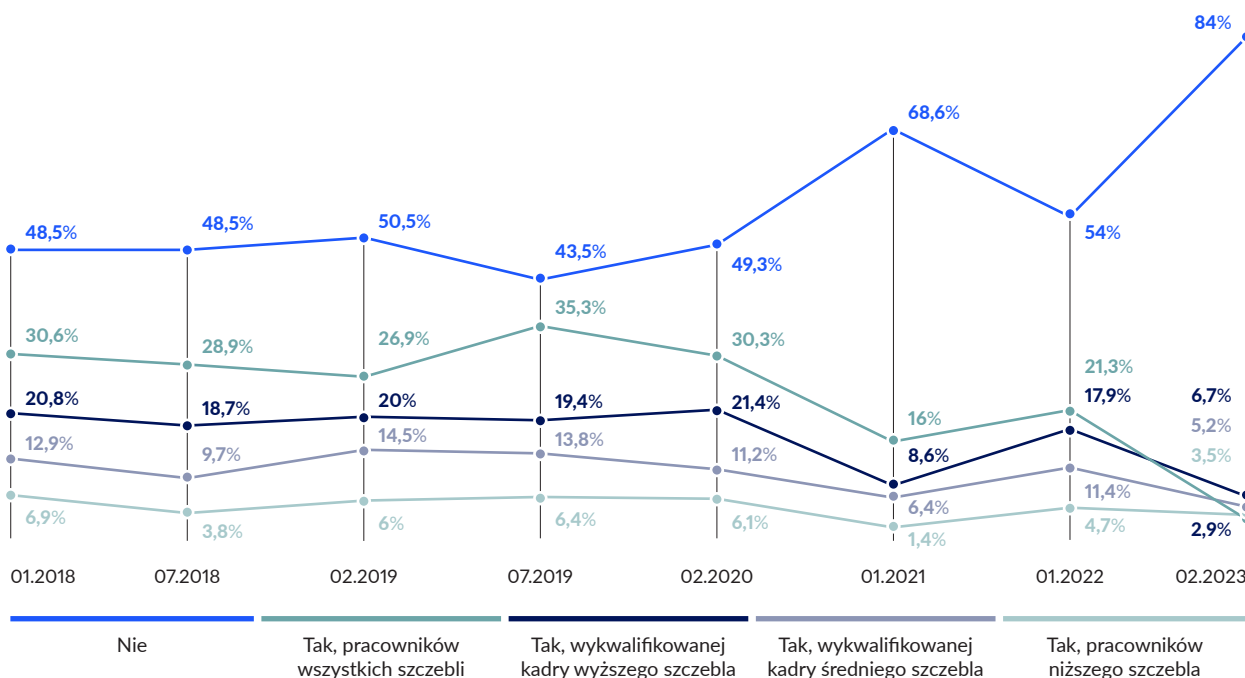
Zdecydowana większość badanych firm (84%) nie napotkała w ostatnim czasie większych trudności w znalezieniu personelu – to wyraźny kontrast w stosunku do ubiegłego roku, kiedy to ponad 41% zgłaszało problemy z rekrutacją. Jest to najwyższy odsetek odnotowany w ciągu ostatnich pięciu lat.

Mniejsze firmy rzadziej deklarują problemy ze znalezieniem pracowników, co prawdopodobnie wynika z ich mniejszych potrzeb w tym zakresie. Jeśli weźmiemy pod uwagę poszczególne branże, **sektor publiczny częściej niż pozostałe zgłasza trudności rekrutacyjne**, głównie w odniesieniu do wykwalifikowanej kadry średniego i wyższego szczebla.

Firmy zgłaszają zdecydowanie mniejsze trudności w rekrutacji pracowników średniego i niższego szczebla.

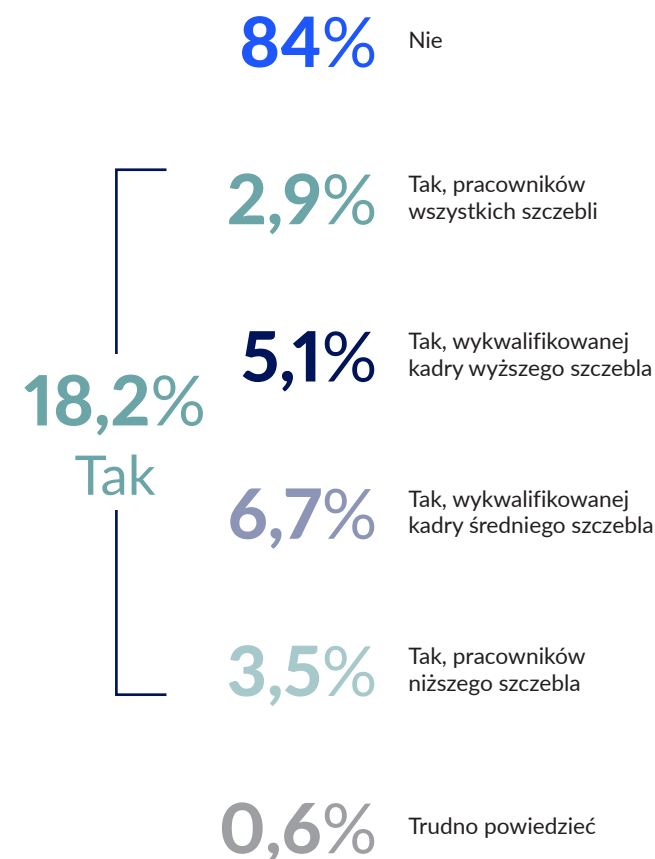
W przypadku średniego szczebla – w porównaniu do deklaracji zeszłorocznych – to spadek o 13 p.p. w małych firmach, o 8 p.p. w średnich i o 13 p.p. w dużych przedsiębiorstwach. Jeszcze silniejszy trend spadkowy, jeśli chodzi o problemy rekrutacyjne, dotyczy pracowników niższego szczebla – w małych firmach to spadek o 13 p.p. r/r, w średnich o 17 p.p., a w największych aż o 23 p.p. Firmy w większości nie planują rekrutacji pracowników najniżej wykwalifikowanych.

Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?
Jeśli tak, to jakiej grupy?



Możliwość wielu odpowiedzi

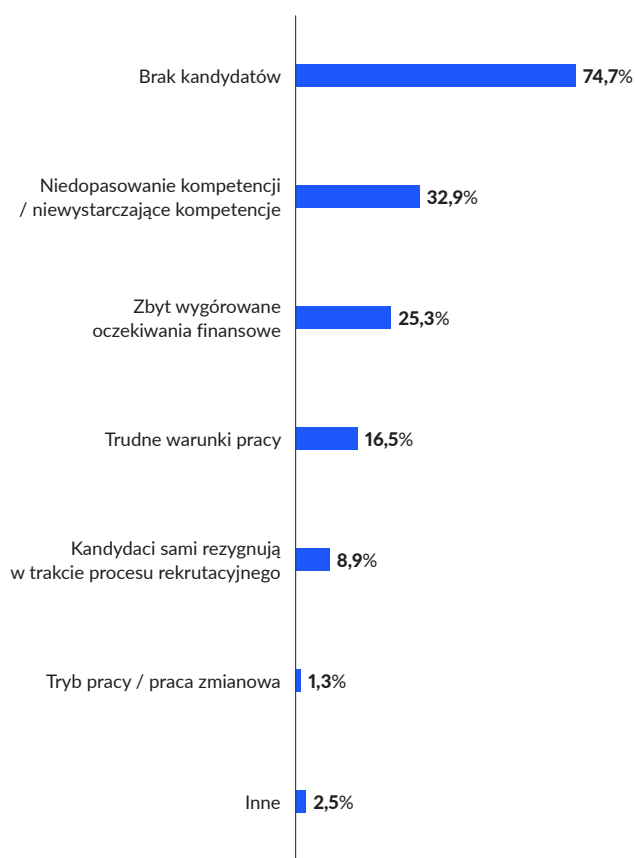
Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?
Jeśli tak, to jakiej grupy?



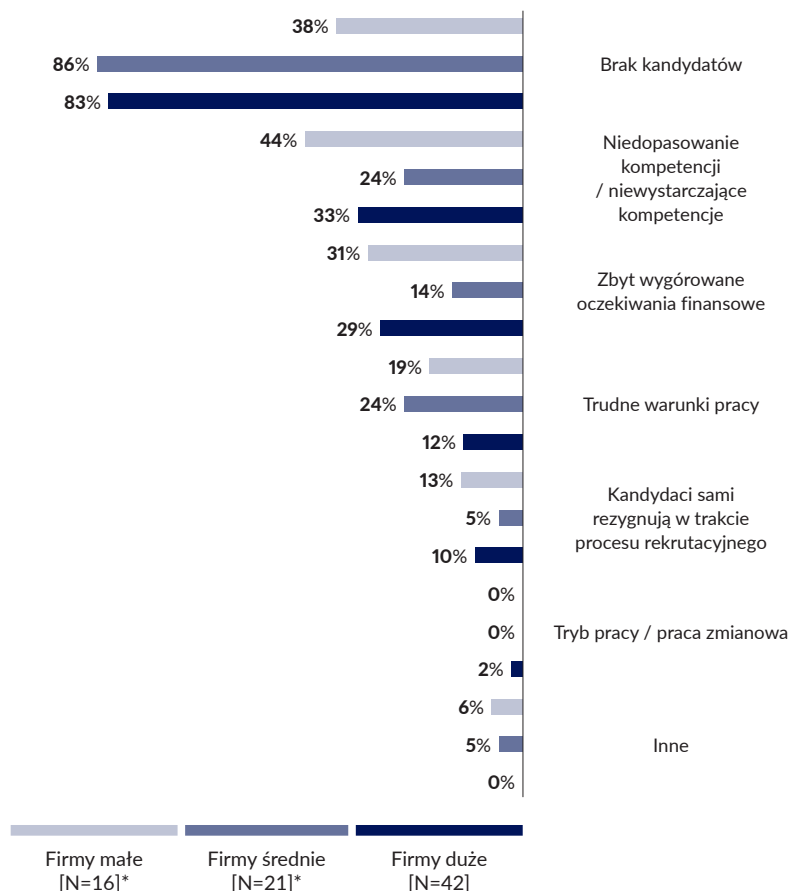
Przyczyny trudności rekrutacyjnych w firmach

Spośród firm, które zgłosiły **trudności z rekrutacją** pracowników w ostatnich miesiącach, aż **75% przypisuje te problemy niewystarczającej liczbie odpowiednich kandydatów na danym rynku** – to wzrost o niemal 9 p.p. w porównaniu z ubiegłym rokiem. **Co trzeci pracodawca wskazuje na rozbieżności pomiędzy umiejętnościami wymaganymi na danym stanowisku, a umiejętnościami osób, które się na nie zgłosiły.** W porównaniu do zeszłego roku **zdecydowanie mniejszym problemem są zbyt wygórowane oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy** – zgłosiło je **25% przedsiębiorców**, to o 21 p.p. mniej niż w 2022 r. Pracodawcy rzadziej zgłaszają również problem kandydatów wycofujących się w trakcie procesu rekrutacji.

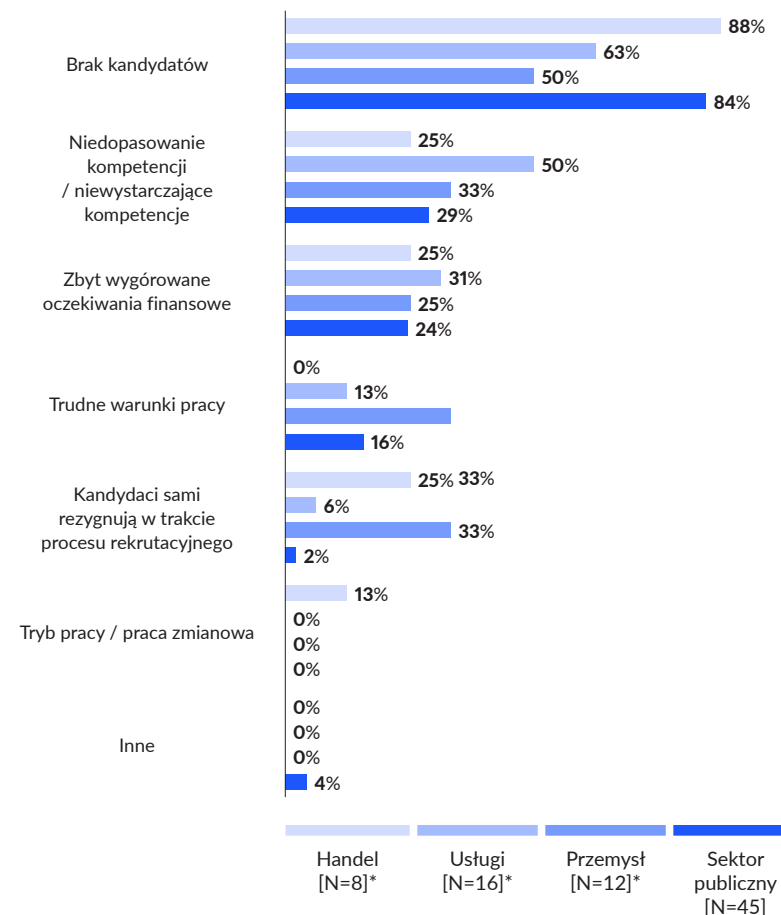
Co Państwa zdaniem wpływa na trudności rekrutacyjne – proszę wybrać maksymalnie 3 powody



Trudności rekrutacyjne w zależności od wielkości firmy



Trudności rekrutacyjne w zależności od branży

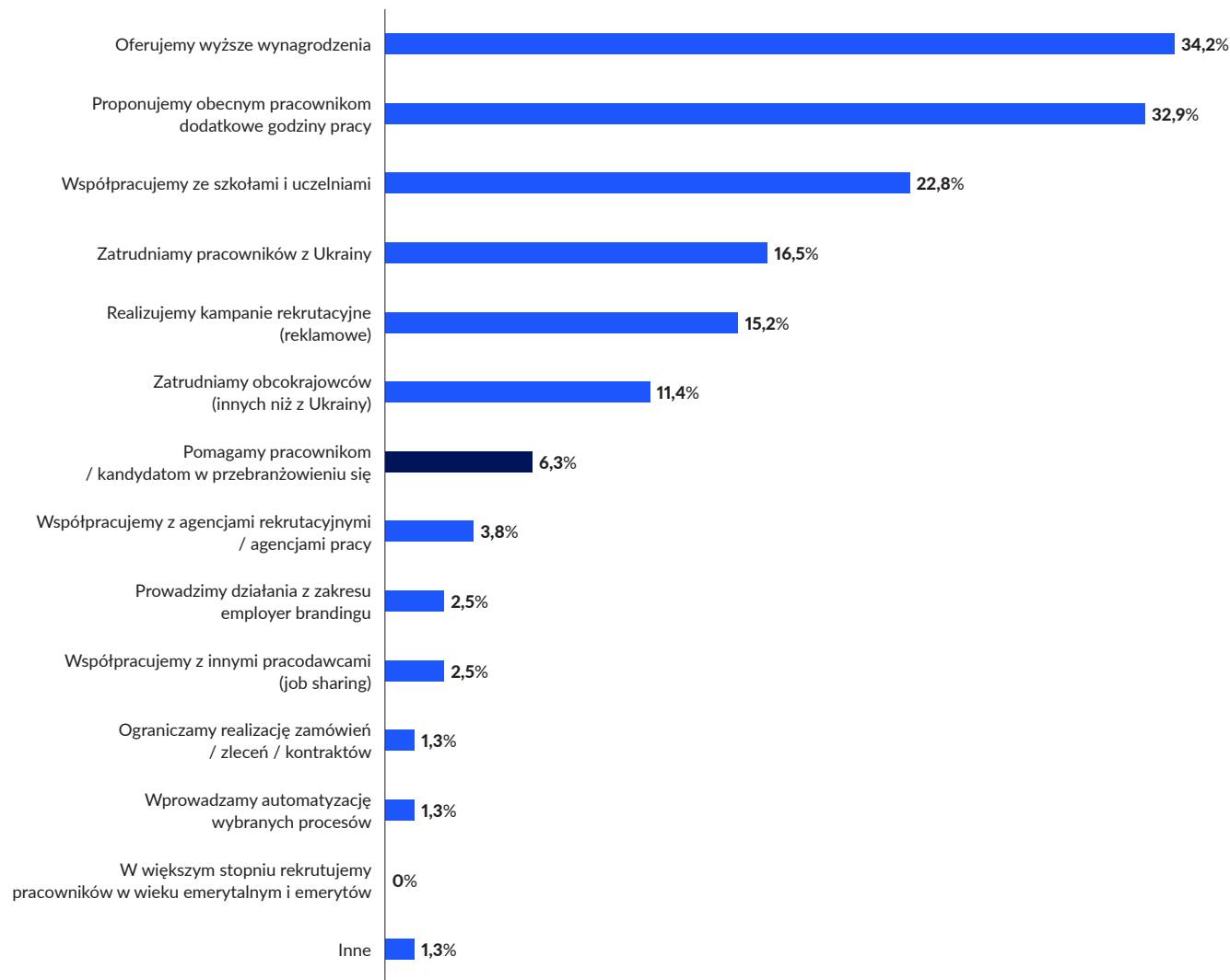


Możliwość maksymalnie 3 odpowiedzi • N=79
Firmy mające problemy z pozyskaniem pracowników

Możliwość maksymalnie 3 odpowiedzi • Firmy mające problemy z pozyskaniem pracowników
*Niskie liczebności, dane mają charakter jakościowy

Jak firmy rozwiązują problemy z rekrutacją?

W jaki sposób radzą sobie Państwo z problemami rekrutacyjnymi (niedoborem pracowników)?



Możliwość wielu odpowiedzi • N=79 • Firmy mające problemy z pozyskaniem pracowników

Jak firmy radzą sobie z problemami rekrutacyjnymi?

Ze względu na stosunkowo niewielką próbę firm, które w obecnym badaniu zgłosiły trudności w rekrutacji personelu, poniższe dane można traktować jedynie jako jakościowe. Niemniej jednak na ich podstawie możemy zauważyć pewne tendencje.

Podobnie jak w zeszłym roku, **podnoszenie wynagrodzeń jest najbardziej powszechnym rozwiązaniem problemu niedoboru pracowników** – wybiera je co druga mała firma, 38% średnich i co czwarte duże przedsiębiorstwo. Wyższe wynagrodzenia oferują przede wszystkim firmy usługowe (50%) oraz przemysł (42%).

Znacznie **częściej niż w minionym roku pracodawcy proponują swoim pracownikom dodatkowe godziny pracy** (prawie 33%, wzrost o 11 p.p. r/r), to rozwiązanie popularne zwłaszcza w średnich firmach (48% z nich, wzrost o 30 p.p.) i w sektorze publicznym (47%).

Co piąte przedsiębiorstwo decyduje się nawiązać współpracę ze szkołami i uczelniami, przy czym to domena głównie dużych podmiotów i tych działających w sektorze publicznym (po 38%).

15% firm decyduje się na reklamowe kampanie rekrutacyjne. Tę metodę częściej wybierają firmy z sektora handlowego i przemysłowego (tu aż 42%).

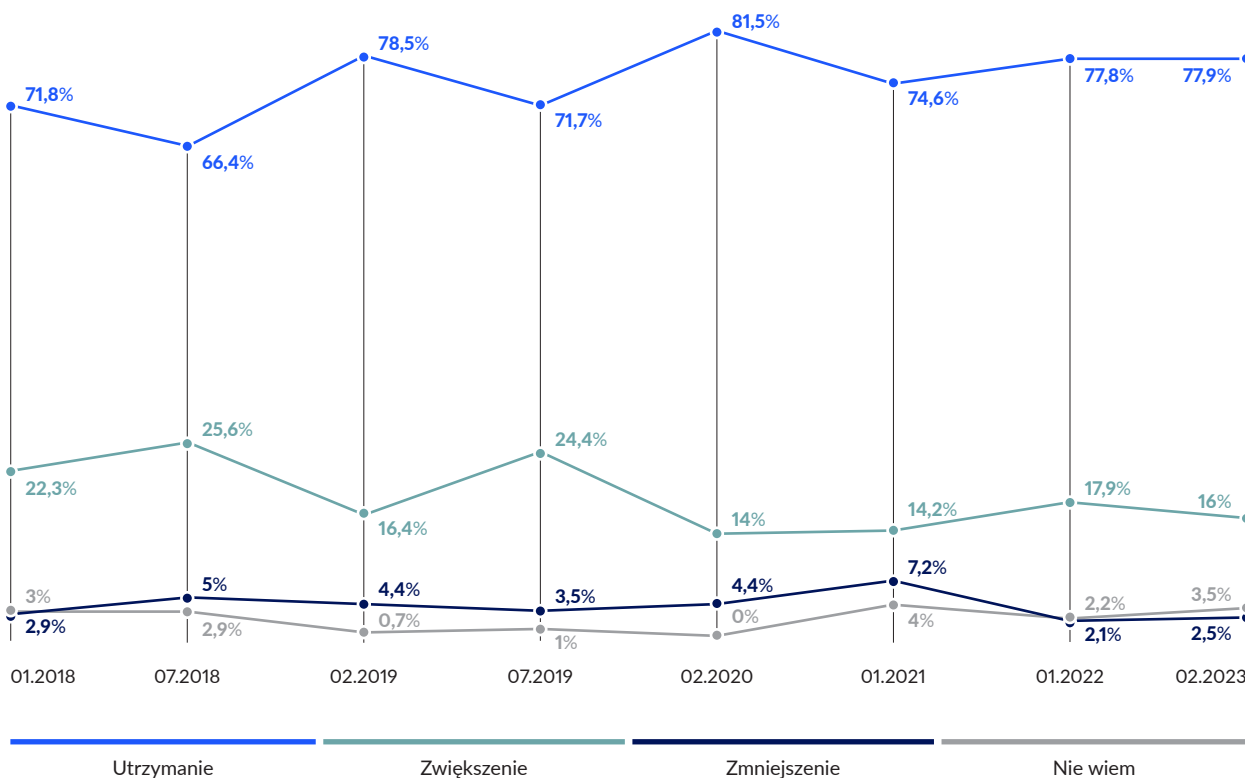
Firmy **rzadziej korzystają z usług agencji rekrutacyjnych** (4%, spadek o blisko 23 p.p.). **Mniejsze zainteresowanie budzi także zatrudnienie pracowników z zagranicy**, przy czym wciąż jest to bardzo często stosowane rozwiązanie w branży handlowej (50% firm decyduje się na zatrudnienie Ukraińców, 25% obywateli innych państw).

Plany rekrutacyjne przedsiębiorstw

W porównaniu z rokiem ubiegłym, **nastąpił minimalny spadek odsetka firm deklarujących zamiar zwiększenia zatrudnienia (-2 p.p.). Pracodawcy są natomiast coraz bardziej zainteresowani utrzymaniem poziomu zatrudnienia bez konieczności rekrutacji nowych pracowników**, odsetek firm deklarujących takie plany rekrutacyjne wzrósł aż o 11 p.p. w porównaniu do wskazań z zeszłego roku. Jednocześnie odnotowano **spadek liczby przedsiębiorstw, które planują utrzymać poziom zatrudnienia poprzez rekrutację nowej kadry (zmiana o 11 p.p.)**.

Powyższe wyniki sugerują, że w nadchodzących miesiącach **dla pracodawców kluczowe stanie się zatrzymanie obecnych pracowników, a działania wspierające lojalność już zatrudnionych osób będą odgrywały coraz większą rolę w polityce personalnej**. Firmy – w obecnej sytuacji rynkowej baczniej analizujące swoje budżety i dostępne zasoby – są świadome faktu, że utrzymanie obecnego personelu jest bardziej opłacalne, niż ponoszenie wydatków na rekrutację i szkolenie nowych pracowników.

Planowane zmiany zatrudnienia na przestrzeni lat



Czy w ciągu najbliższego kwartału planujecie Państwo?

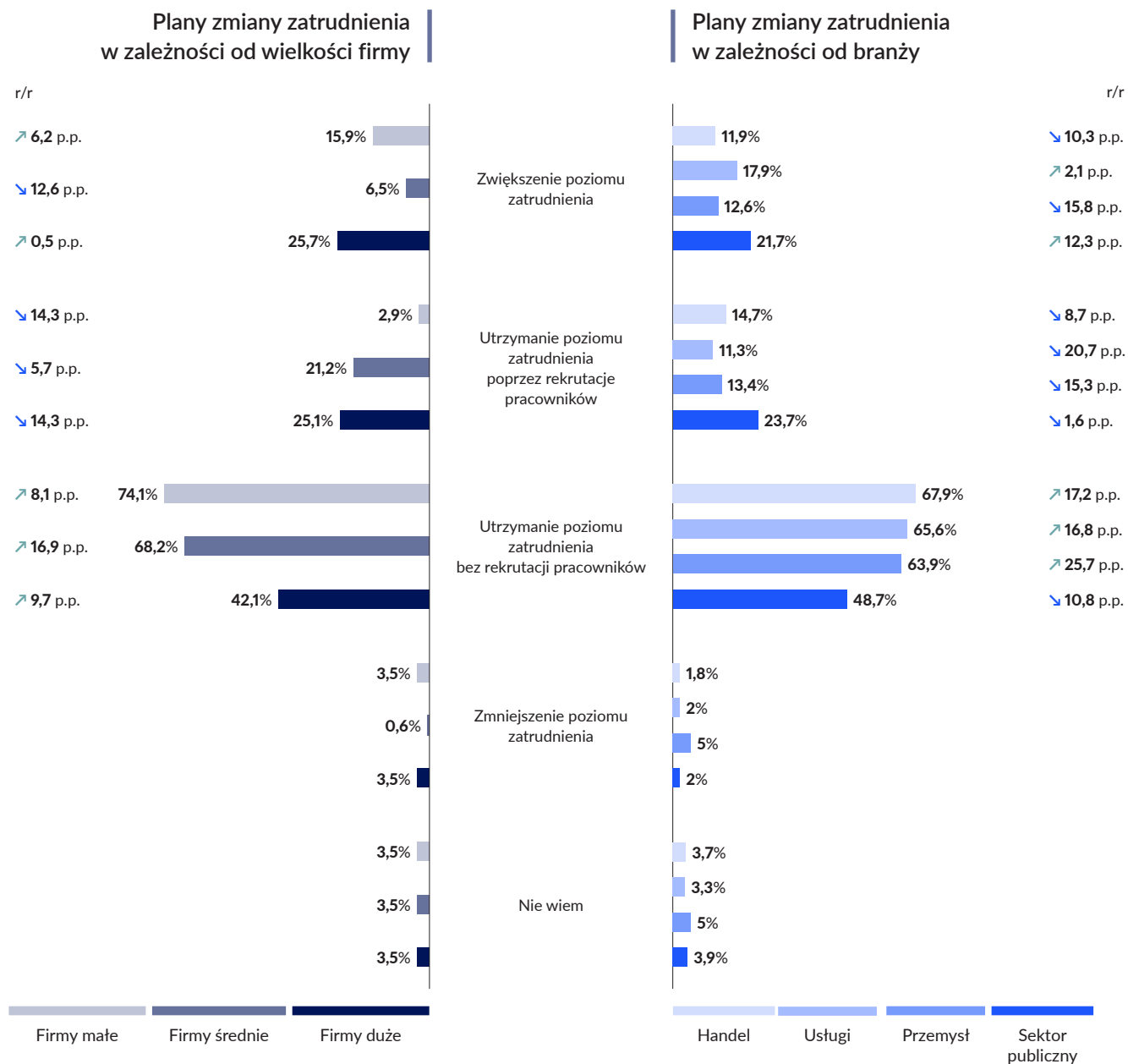
16% Zwiększenie poziomu zatrudnienia

16,4% Utrzymanie poziomu zatrudnienia poprzez rekrutację pracowników
77,9% Utrzymanie
61,4% Utrzymanie poziomu zatrudnienia bez rekrutacji pracowników

2,5% Zmniejszenie poziomu zatrudnienia

3,5% Nie wiem

Plany rekrutacyjne przedsiębiorstw



Kto planuje zatrudniać, a kto postawi na wysoką retencję?

Utrzymanie wysokiego poziomu retencji

to zdecydowanie najczęściej wybierana strategia dotycząca poziomów zatrudnienia w najbliższych miesiącach.

Trend ten odnotował znaczny wzrost we wszystkich typach firm, zarówno małych, średnich, jak i dużych – to zmiany względem zeszłego roku odpowiednio o 8 p.p., 17 p.p. i 10 p.p.

Do zwiększenia zatrudnienia w najbliższym kwartale bardziej skłonne są duże firmy – takie plany deklaruje co czwarta z nich, podobnie jak w roku ubiegłym.

Częściej niż w zeszłym roku zatrudnienie planują zwiększyć firmy małe (wzrost o 6 p.p.). Znacząco rzadziej natomiast powiększenie kadr rozważają średnie – tutaj widzimy spadek o niemal 13 p.p.

w porównaniu do 2022 r. We wszystkich typach firm zauważamy **mniejsze zainteresowanie utrzymaniem poziomu zatrudnienia poprzez nowe rekrutacje**, przy czym najbardziej znaczący spadek deklaracji (o 14 p.p.) zaobserwowano w firmach małych i dużych.

Zdecydowanie rzadziej niż w ubiegłym roku plany zwiększenia zatrudnienia deklarują pracodawcy z sektora handlowego (-10 p.p.) i przemysłowego (-16 p.p.), powiększenie personelu ma w planach natomiast sektor publiczny – tutaj wzrost o ponad 12 p.p. – oraz usługi (+2 p.p.). W większości branż, poza sektorem publicznym, można spodziewać się utrzymania obecnego poziomu zatrudnienia, przy czym firmy będą skupiać się na zatrzymaniu obecnej kadry bez prowadzenia dodatkowych rekrutacji.

Z wyjątkiem przedsiębiorstw z regionu centralnego (bez woj. mazowieckiego) we wszystkich częściach kraju obserwujemy mniejsze zainteresowanie powiększeniem poziomu zatrudnienia. Najmniej pracodawców deklaruje takie plany w województwie mazowieckim (tutaj spadek aż o 24 p.p. w porównaniu do 2022 r.).

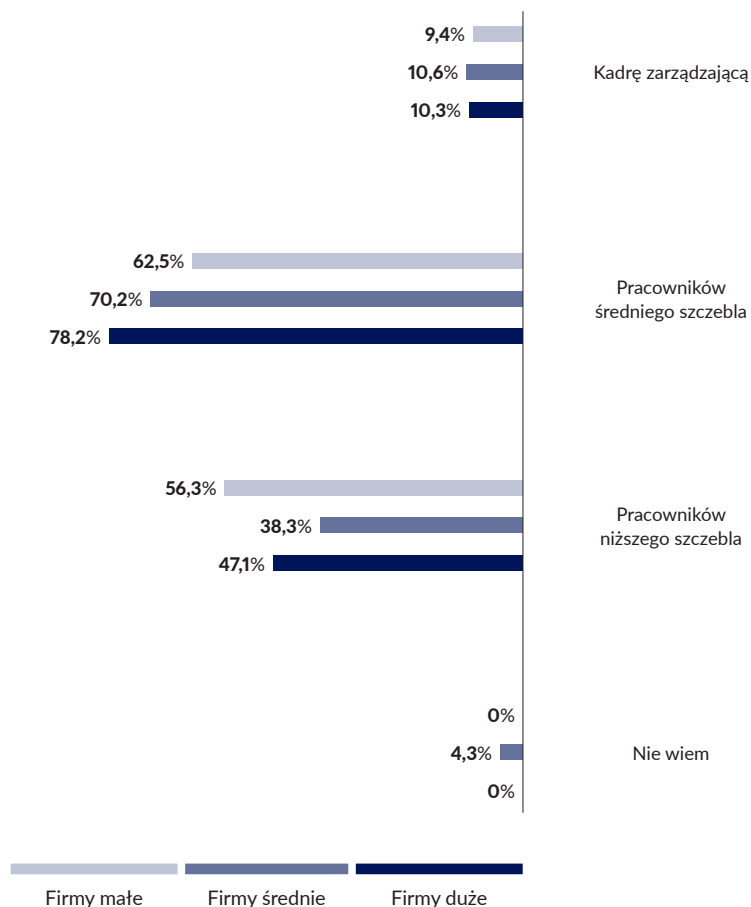
Kogo planują zatrudniać firmy w najbliższym kwartale?

Jakich pracowników planujecie Państwo rekrutować?

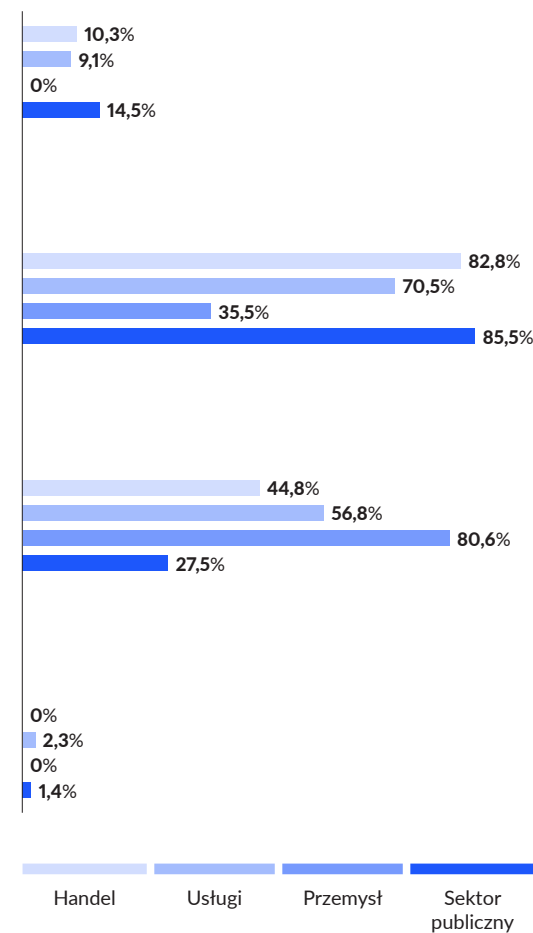


- **10,2%** Kadrę zarządzającą
- **72,9%** Pracowników średniego szczebla
- **46,4%** Pracowników niższego szczebla
- **1,2%** Nie wiem

Rekrutowanie pracowników w zależności od wielkości firmy



Rekrutowanie pracowników w zależności od branży



Kogo planują zatrudniać firmy w najbliższym kwartale?

Kogo planują rekrutować firmy?

Firmy nastawione są przede wszystkim na rekrutację kadry średniego szczebla – takie plany deklaruje obecnie niemal 73% przedsiębiorstw, co stanowi wzrost o 25 p.p. względem ubiegłego roku i aż o 36 p.p. więcej niż w roku 2021. Z kolei zapotrzebowanie na pracowników niższego szczebla spadło o 22 p.p. i wynosi obecnie 46%. W tym samym okresie 2022 r. mieliśmy do czynienia z odwrotnymi proporcjami.

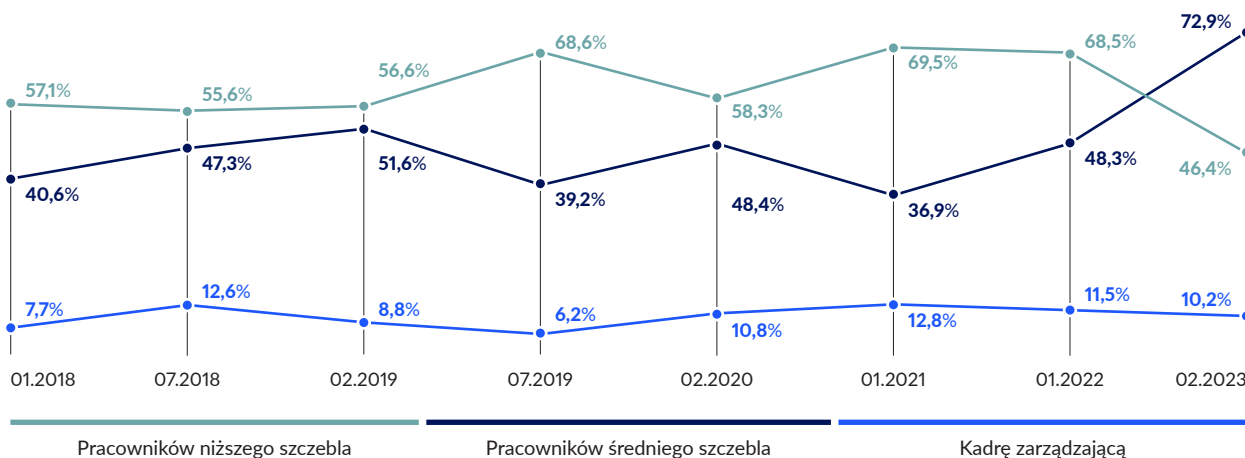
Personelu średniego szczebla poszukują tak małe, średnie, jak i duże firmy, choć największy wzrost zainteresowania tym szczeblem pracowników wykazują największe przedsiębiorstwa (aż 78% z nich, to więcej o niemal 29 p.p. r/r; dla średnich to wzrost o 18 p.p., dla małych o 23 p.p.). Zdecydowanie częściej niż w ubiegłym roku takich pracowników planuje zatrudnić branża handlowa – aż 83% firm z tego sektora deklaruje takie zapotrzebowanie, co stanowi wzrost aż o 49 p.p. Jednocześnie w handlu gwałtownie spada zainteresowanie rekrutacją pracowników niższego szczebla (z 77% w 2022 r. do 45% obecnie). Najrzadziej pracowników na stanowiska średniego szczebla planuje zatrudniać sektor przemysłowy (tutaj spadek o 6 p.p.).

Pracownicy niższego szczebla mają największe szanse na zatrudnienie w branży przemysłowej – tutaj zapotrzebowanie jest tylko minimalnie mniejsze niż rok temu (blisko 81% firm, -3,2 p.p.). W pozostałych branżach zainteresowanie rekrutacją personelu niższego szczebla znacząco spadło.

Firmy także rzadziej niż rok temu planują poszukiwanie kadry zarządzającej. Wyższe zapotrzebowanie na ten szczebel personelu zgłasza tylko sektor publiczny (15%, wzrost o blisko 11 p.p. r/r).

Można przypuszczać, że w kryzysie firmy skupiają się na zatrudnianiu pracowników, których wiedza i kompetencje mogą przyczynić się do zwiększenia wydajności procesów czy minimalizowania ryzyka kosztownych błędów. Ograniczają natomiast rekrutacje na najprostsze stanowiska, często preferują zatrudnienie jednej bardziej doświadczonej osoby (nawet za wyższym wynagrodzeniem), zamiast dwóch do przyuczenia. Wyraźnie starają się optymalizować swoje zasoby, w tym kapitał ludzki.

Jakich pracowników planują rekrutować firmy – porównanie na przestrzeni lat

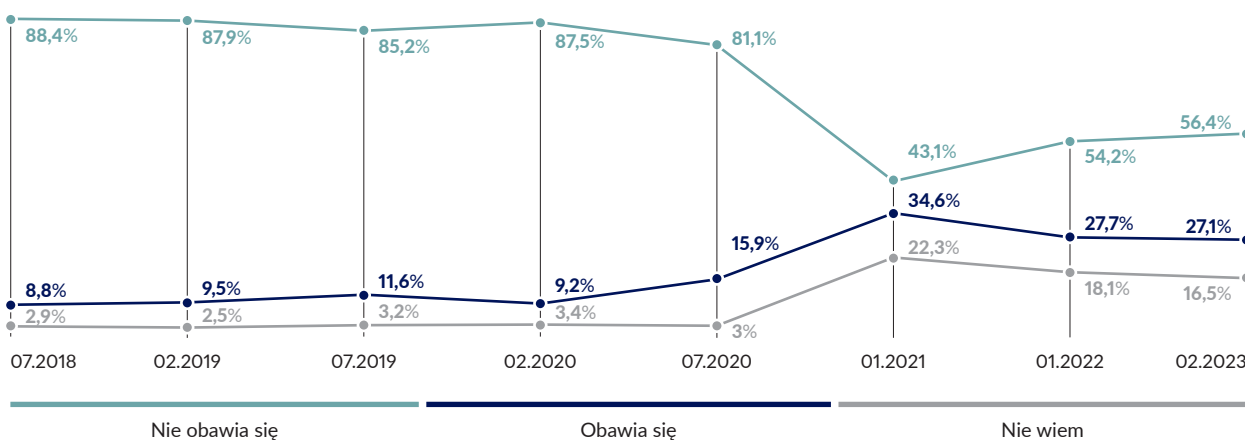


Czy pracownicy obawiają się zwolnień?

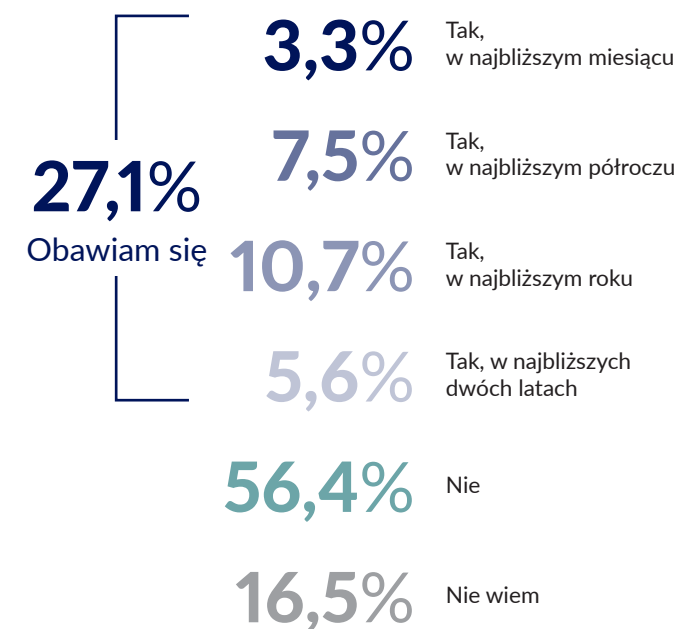
Pomimo pogorszenia sytuacji gospodarczej i wzrostu inflacji **pracownicy nie wydają się mieć większych obaw związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia niż rok temu. 56% stwierdziło, że nie obawia się zwolnienia, 27% ma takie obawy, a 17% nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.** Te nastroje znajdują odzwierciedlenie w deklaracjach pracodawców dotyczących planowanych zwolnień – firmy w większości nie zapowiadają takich ruchów.

Należy jednak podkreślić, że choć odsetek osób pewnych swojego zatrudnienia nie zmienił się znacząco w ciągu ostatniego roku, to nadal jest dużo niższy niż przed wybuchem pandemii Covid-19, kiedy to ponad 80% osób czuło się bezpiecznie na swoich stanowiskach.

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?

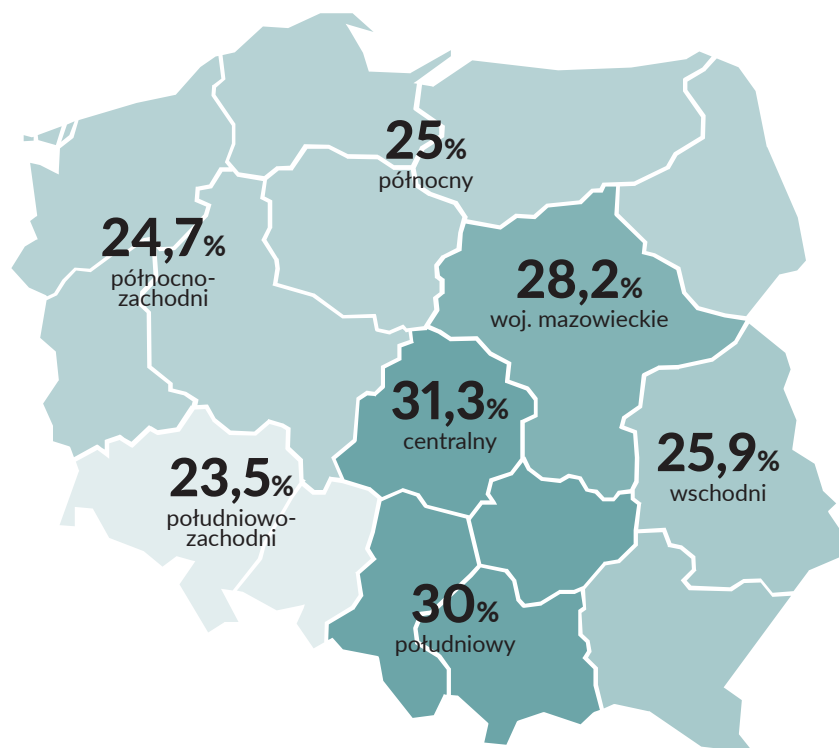


Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



Czy pracownicy obawiają się zwolnień?

Odsetek osób obawiających się utraty pracy
w zależności od regionu



Kto boi się utraty pracy?

Głębsza analiza odpowiedzi różnych grup pracowników pokazuje, że **kobiety bardziej obawiają się utraty pracy, takie obawy zgłasza co trzecia z nich (30%). Co więcej, ich niepokój nieznacznie wzrósł w porównaniu z poprzednim rokiem (+3 p.p.). Wśród mężczyzn zwolnienia obawia się co czwarty badany (25%).**

Najmłodszy Polacy (w wieku 18-24 lat) wykazują największą pewność zatrudnienia – 28% wyraża niepokój, ale aż 63% deklaruje brak obaw (12 p.p. więcej niż w 2022 roku).

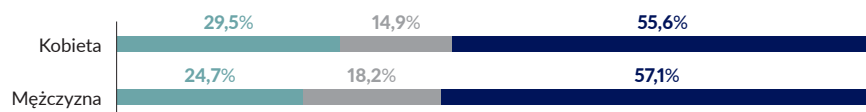
Obawa o utratę zatrudnienia wyraźnie maleje wraz ze wzrostem zarobków – brak obaw deklaruje niemal 78% osób zarabiających powyżej 7000 zł netto miesięcznie i tylko 35% osób zarabiających poniżej 1999 zł netto.

Handlowcy czują się znacznie bardziej zagrożeni niż rok wcześniej (47% w porównaniu z 31% w 2022 roku). Osoby zatrudnione w usługach są najbardziej spokojne o swoją pracę (tylko 23% martwi się ewentualnym zwolnieniem). Także **pracownicy fizyczni nie wyrażają większych obaw o bezpieczeństwo swojego zatrudnienia** – Niespełna 28% boi się utraty pracy, co oznacza wzrost o niecałe 2 p.p. w porównaniu z rokiem ubiegłym. Zwraca uwagę **duży wzrost obaw wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska** – aż 35% boi się zwolnienia, gdzie jeszcze rok temu było to nieco ponad 23%.

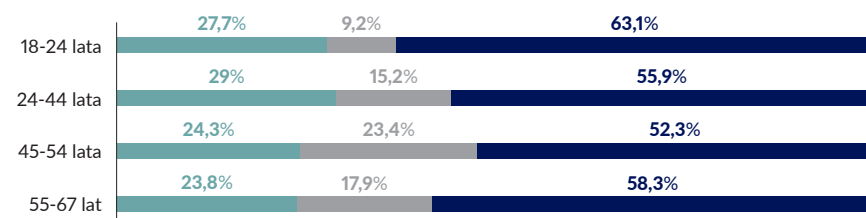
Ogólnie rzecz biorąc, **pracujący optymistycznie oceniają stabilność swojego zatrudnienia w najbliższym czasie**. Wydaje się, że zaufanie pracowników do rynku pracy zostało wzmocnione przez medialne doniesienia o niedoborze pracowników w wielu branżach, rosnące płace, dużą dostępność ofert i inne zachęty ze strony pracodawców – wszystko to składa się na obraz „ryнку pracownika”, który, mimo zmieniającego się klimatu ekonomicznego, w ocenie pracowników nadal się utrzymuje. Analiza odpowiedzi zebranych od pracodawców zdaje się potwierdzać nastroje zatrudnionych – firmy nie planują zwolnień, a większość z nich będzie się koncentrować na utrzymaniu obecnych pracowników.

Kto boi się utraty pracy?

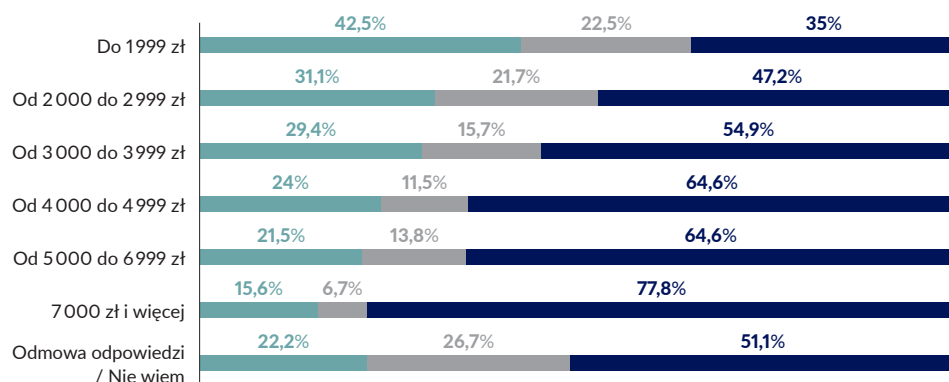
Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



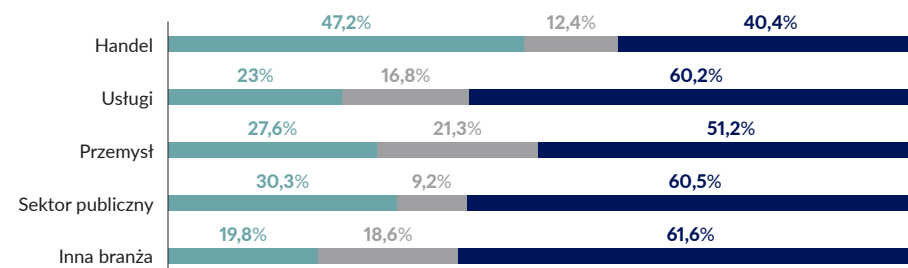
Obawy o utratę pracy w zależności od wieku



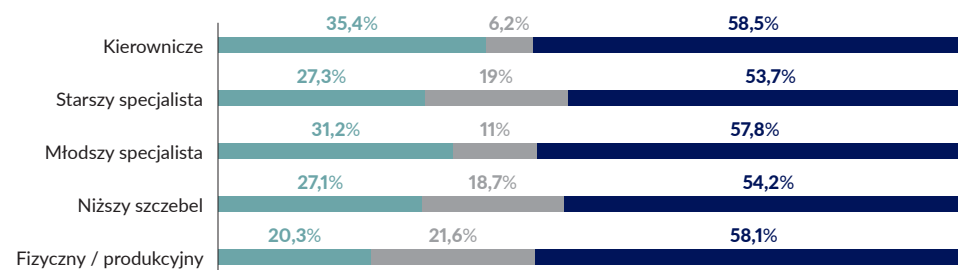
Obawy o utratę pracy w zależności od zarobków



Obawy o utratę pracy w zależności od branży



Obawy o utratę pracy w zależności od stanowiska



Obawiam się

Nie wiem

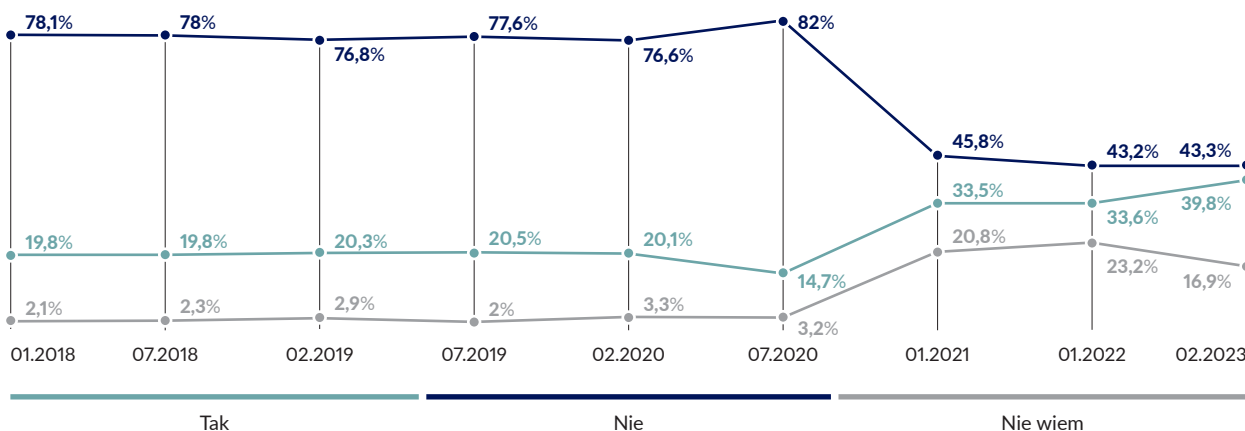
Nie obawiam się

Plany pracowników dotyczące zmiany pracy

W porównaniu do 2022 r. **wzrosła liczba osób zainteresowanych zmianą miejsca zatrudnienia (40%, wzrost o 6 p.p.)**, przy czym dalej ponad 43% nie planuje takich zmian. Choć wyniki nie odbiegają od zeszłorocznych, to jednak wciąż znacząco różnią się od tych, jakie uzyskiwaliśmy przed wybuchem pandemii, gdy niezainteresowanych zmianą pracy rokrocznie pozostawało ponad 76% badanych (a pod koniec 2020 r. nawet więcej).

W ostatnim roku najwięcej osób chcących zmienić obecną pracę przybyło w zachodniej i środkowej części Polski, szczególnie w regionie centralnym (50%, wzrost o 22 p.p.) i południowo-zachodnim (45%, +20 p.p.). Warto zaznaczyć, że w ubiegłym roku w tych regionach odnotowaliśmy najmniejsze zainteresowanie zmianą miejsca zatrudnienia.

Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?

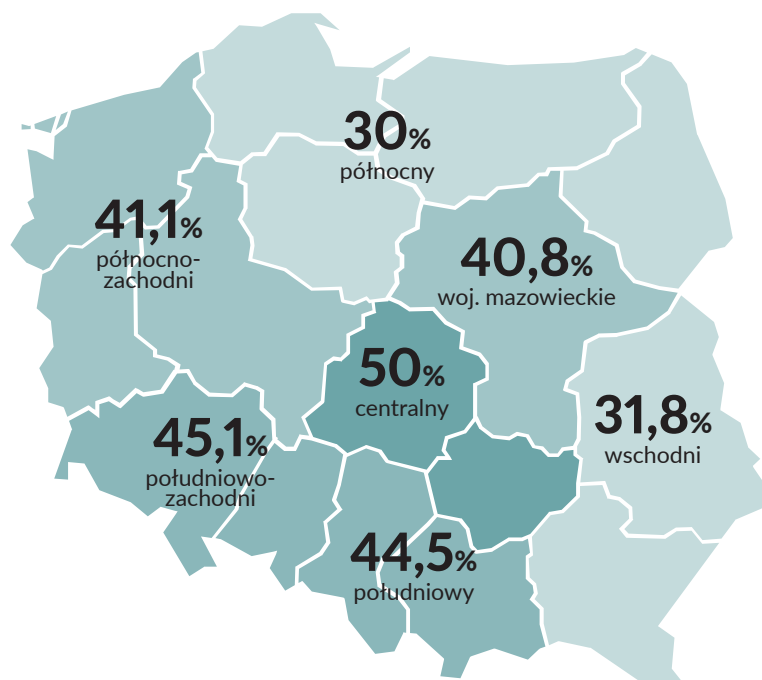


Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



Kto planuje zmienić pracodawcę?

Odsetek osób planujących zmianę pracy
w zależności od regionu



Kto najczęściej planuje zmianę pracy?

Przyglądając się odpowiedziom planujących zmianę pracy możemy zauważyć kilka prawidłowości.

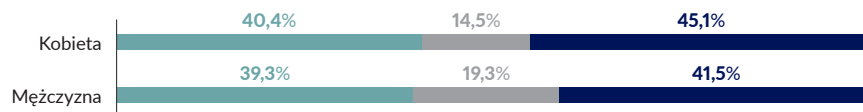
Po pierwsze, skłonność do zmiany miejsca zatrudnienia maleje wraz z wiekiem. Osoby będące przed emeryturą zdecydowanie rzadziej decydują się na taką zmianę, aczkolwiek obecnie jest ich więcej, niż w 2022 r. – 20% vs. 17%. Najczęściej takie plany mają osoby w wieku 18-24 lata, przy czym w tym roku są one bardziej zdecydowane w swoich deklaracjach – co druga planuje poszukiwać nowego pracodawcy, natomiast 42% chce kontynuować zatrudnienie w obecnym miejscu (to wzrost o 14 p.p.). Chętniej niż w ubiegłym roku o zmianie pracy myślą pracownicy w wieku 25-54 lata. W przypadku grupy 25-44 lata to niemal 44%, więcej o 7 p.p., w grupie 45-54 lata prawie 38% (wzrost o 14 p.p.). Jednocześnie w tych grupach ubyło również osób, które odrzucają taką opcję.

Po drugie, plany zmiany pracy zależą także od wysokości zarobków – **skłonność do zmiany pracodawcy maleje wraz ze wzrostem dochodów, ale tylko do pewnego ich poziomu. Najbardziej chęć zmiany miejsca zatrudnienia deklarują osoby zarabiające między 4000 a 4999 zł netto. Po przekroczeniu 5000 zł netto pracownicy znowu częściej są zainteresowani szukaniem nowego zajęcia. Najwyższy odsetek osób nieplanujących takich zmian jest jednak w grupie zarabiających powyżej 7000 zł netto.**

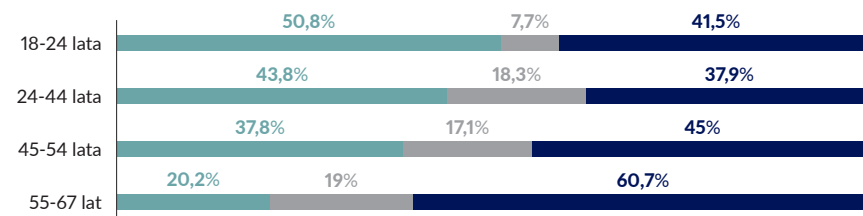
W zeszłym roku to młodszy specjaliści i pracownicy niższego szczebla częściej rozważali zmianę pracy (a tegoroczne wskazania dla tych stanowisk nie różnią się zbytnio od zeszłorocznych). **Teraz, poza młodszymi specjalistami, o zmianie pracy częściej myślą managerowie** (45%, więcej o 12 p.p. niż w 2022 r.) i **starsi specjaliści** (37%, więcej o 11 p.p.). Liczba pracowników planujących zmianę pracy wzrosła we wszystkich branżach, jednak **zdecydowanie najbardziej wśród pracowników handlu – aż 57% z nich deklaruje takie plany (+17 p.p. względem 2022 r.) i jednocześnie tylko 29% nie składa takich deklaracji.** Warto podkreślić, że to właśnie wśród osób zatrudnionych w handlu i pośród kadry kierowniczej znacząco wzrosły obawy o utratę pracy w najbliższym czasie.

Kto planuje zmienić pracę?

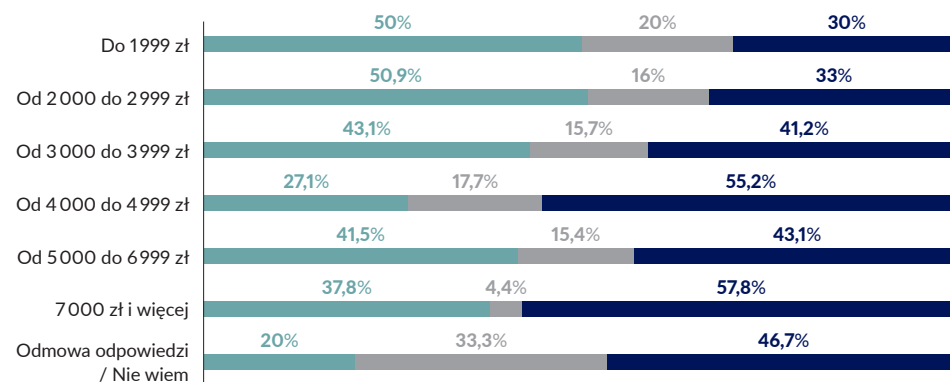
Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



Plany zmiany pracy w zależności od wieku



Plany zmiany pracy w zależności od zarobków

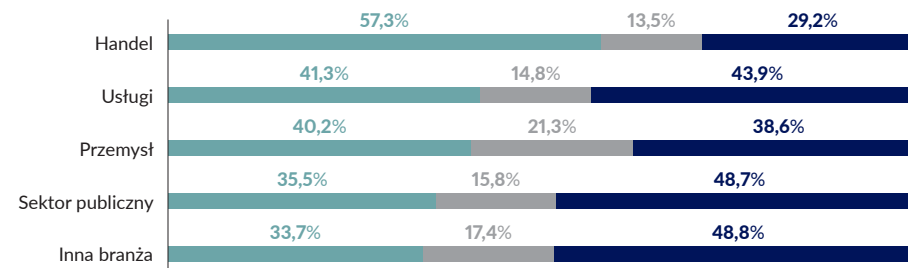


Tak

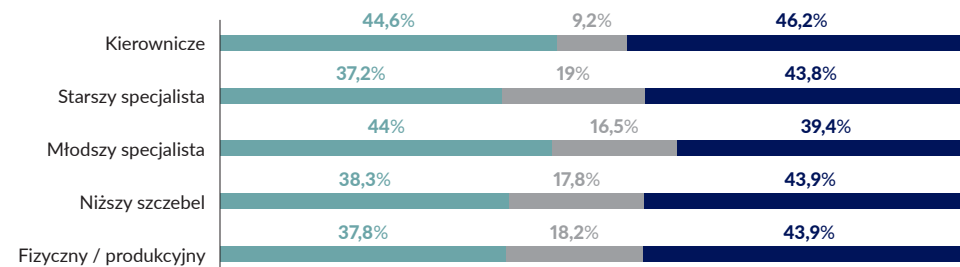
Nie wiem

Nie

Plany zmiany pracy w zależności od branży



Plany zmiany pracy w zależności od stanowiska



Poszukiwanie pracy przez osoby obawiające się jej utraty

Czy szuka Pan/Pani obecnie pracy?*

60,8%

Tak

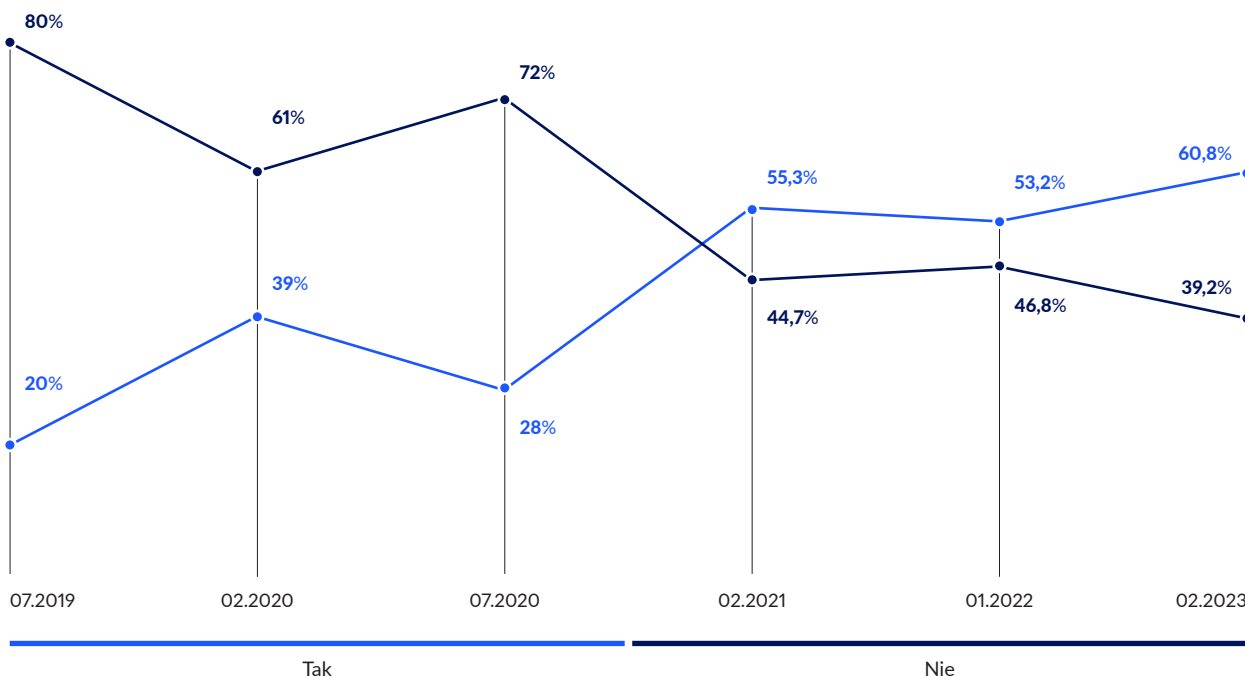
39,2%

Nie

* Pytanie zadane osobom obawiającym się utraty pracy lub chcącym ją zmienić

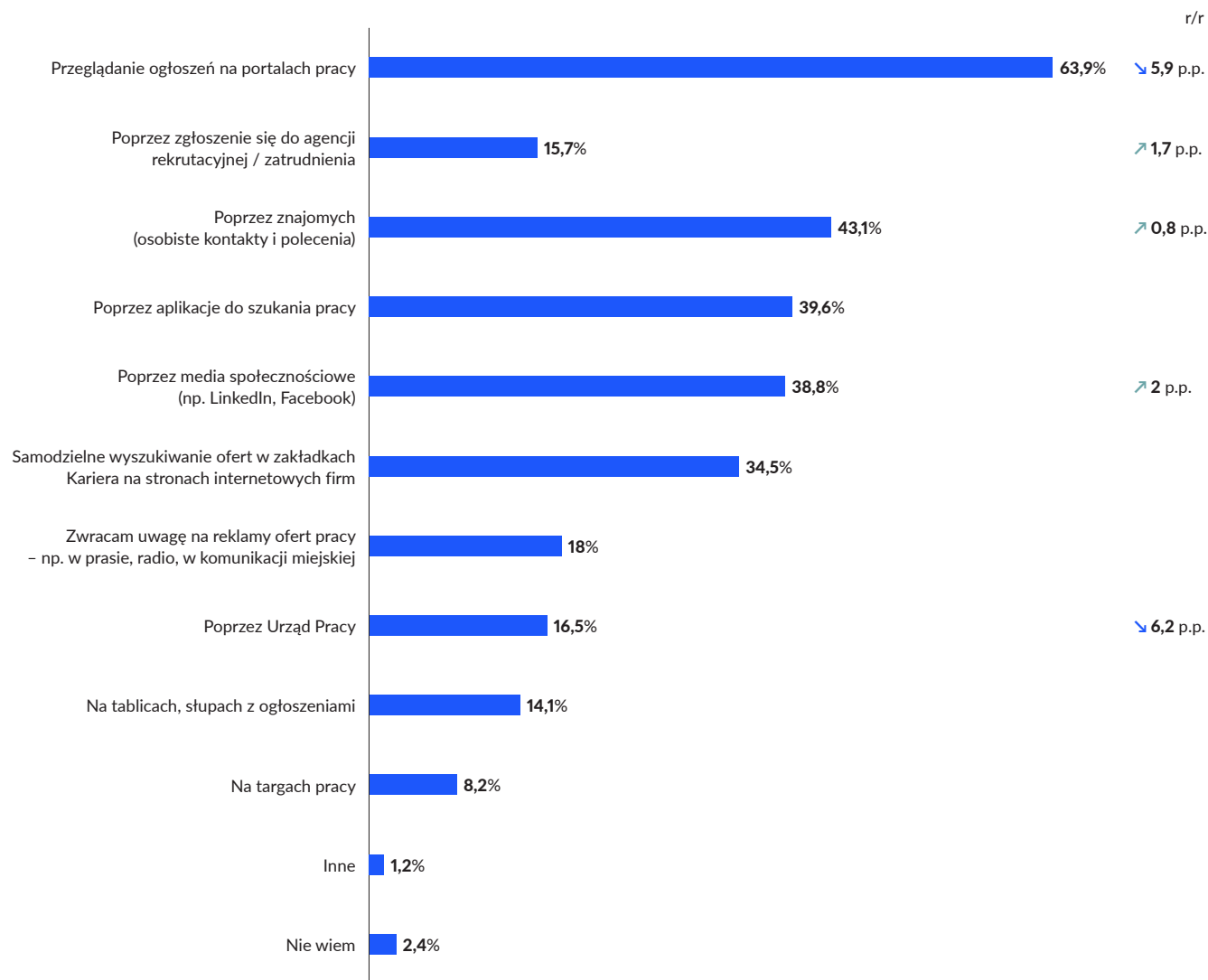
Cztery lata temu tylko jedna na pięć osób, które obawiały się utraty pracy lub rozważały jej zmianę, aktywnie poszukiwała nowego zatrudnienia. Obecnie odsetek ten wzrósł do prawie 61%, co oznacza wzrost o niemal 8 p.p. od 2022 roku, a w porównaniu do danych z 2019 roku aż 41 p.p. **Obserwujemy wyraźną tendencję wzrostową, jeśli chodzi o proaktywne podejście do szukania nowego pracodawcy w sytuacji zagrożenia bezrobociem lub chęci zmiany miejsca zatrudnienia.** Trend ten utrzymuje się, pomimo chwilowego zastoju w 2020 roku spowodowanego pandemią. Co więcej, w tym samym czasie spada liczba osób, które wobec takiej sytuacji nie podejmują działań zmierzających do znalezienia nowego zajęcia.

Poszukiwanie pracy – porównanie z poprzednimi wynikami badania



Sposoby poszukiwania pracy przez pracowników

W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy?*



Sposoby pracowników na poszukiwanie nowej pracy

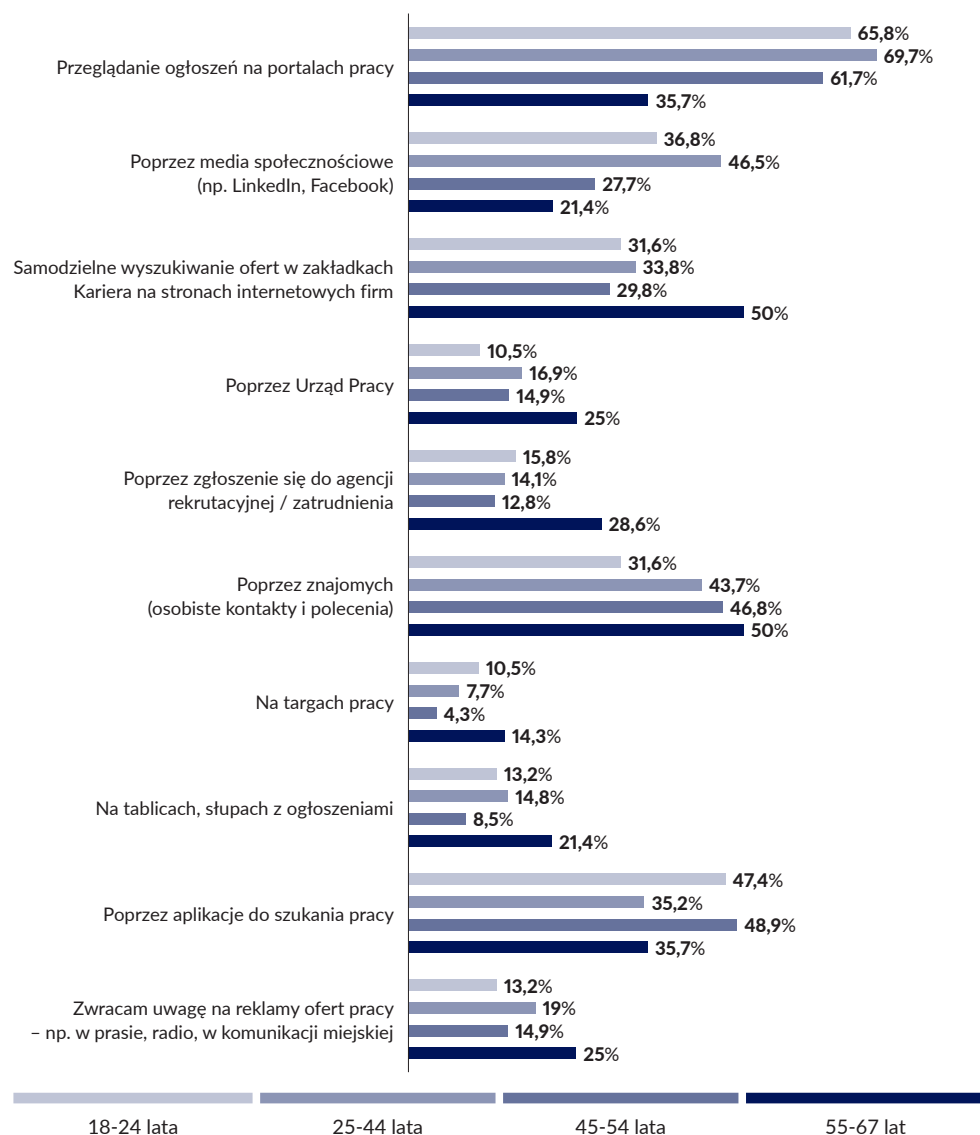
Przeglądanie portali z ogłoszeniami jest najbardziej rozpowszechnionym sposobem poszukiwania nowego pracodawcy wśród osób obawiających się utraty pracy lub zamierzających ją zmienić, preferowanym aż przez **64% pracowników** (choć obserwujemy tu niewielki spadek w porównaniu z ubiegłym rokiem, – 6 p.p.). Jest to najczęstszy sposób bez względu na miejsce zamieszkania i branżę. Warto jednak zauważyć, że znacznie **rzadziej korzystają z niego osoby powyżej 55 roku życia. Najczęściej** w ten sposób pracy szukają **pracownicy handlu, najrzadziej – zatrudnieni w przemyśle.**

Idea **znalezienia pracy poprzez sieć znajomych** (w tym systemy poleceń pracowniczych w firmach) nie traci na znaczeniu i atrakcyjności, **w taki sposób nowego pracodawcy poszukuje 43% pracowników.** Skłonność do poszukiwania pracy przez polecenie wzrasta wraz z wiekiem – co z dużym prawdopodobieństwem można przypisać dwóm głównym przyczynom. Po pierwsze, starsi pracownicy mają zazwyczaj znacznie szerszy krąg znajomych i współpracowników na bardziej eksponowanych stanowiskach, którzy mogą im pomóc w uzyskaniu informacji o dostępnych wakatach. Po drugie, wśród starszych pokoleń wciąż panuje powszechne przekonanie, że pracę można znaleźć głównie „przez znajomości”. Ponadto należy zauważyć, że praca znaleziona poprzez znajomych może być postrzegana jako bardziej bezpieczna i stabilna (przy założeniu, że znajomi nie doradziliby ludziom dołączenia do niepewnej firmy). Ten sposób szukania pracy jest bardziej popularny w małych miastach i największych, powyżej 500 tys. mieszkańców – w tym drugim przypadku jest to prawdopodobnie kwestia znacznie szerszej dostępnej sieci kontaktów w licznych organizacjach.

*Pytanie zadane osobom obawiającym się utraty pracy i/lub zamierzającym ją zmienić.
Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Wiek a sposoby poszukiwania pracy

Sposoby poszukiwania nowej pracy a wiek



Sposoby pracowników na poszukiwanie nowej pracy

W porównaniu z ubiegłym rokiem **nie zmieniło się zainteresowanie poszukiwaniem pracy za pośrednictwem aplikacji do szukania pracy (40%) i sieci społecznościowych (39%)**. Ten drugi sposób jest najbardziej preferowany przez osoby w wieku 25-44 lata oraz przez mieszkańców obszarów wiejskich, a także małych i średnich miast. Cieszy się również większą popularnością wśród osób zatrudnionych w handlu, natomiast rzadziej niż rok temu wybierają go pracownicy produkcji (spadek o 11 p.p.).

Wielu poszukujących pracy wybiera **bezpośrednie wyszukiwanie dostępnych ofert na stronach internetowych pracodawców. Tę metodę preferują osoby powyżej 55 roku życia oraz mieszkańcy małych miast**. Osoby zamieszkujące większe ośrodki miejskie są mniej skłonne do tego typu poszukiwań – zapewne dlatego, że duża liczba firm w danej lokalizacji sprawia, że taka forma poszukiwania pracy jest zbyt czasochłonna. Mieszkańcy mniejszych miejscowości często dobrze znają lokalnych pracodawców, dlatego chętniej wybierają tę metodę. Podobnie może być w przypadku pracowników produkcyjnych, którzy orientują się, jakie zakłady produkcyjne funkcjonują w ich okolicy, w związku z czym chętniej niż inne grupy wybierają tę drogę szukania zatrudnienia (47%, wzrost o prawie 13 p.p. r/r).

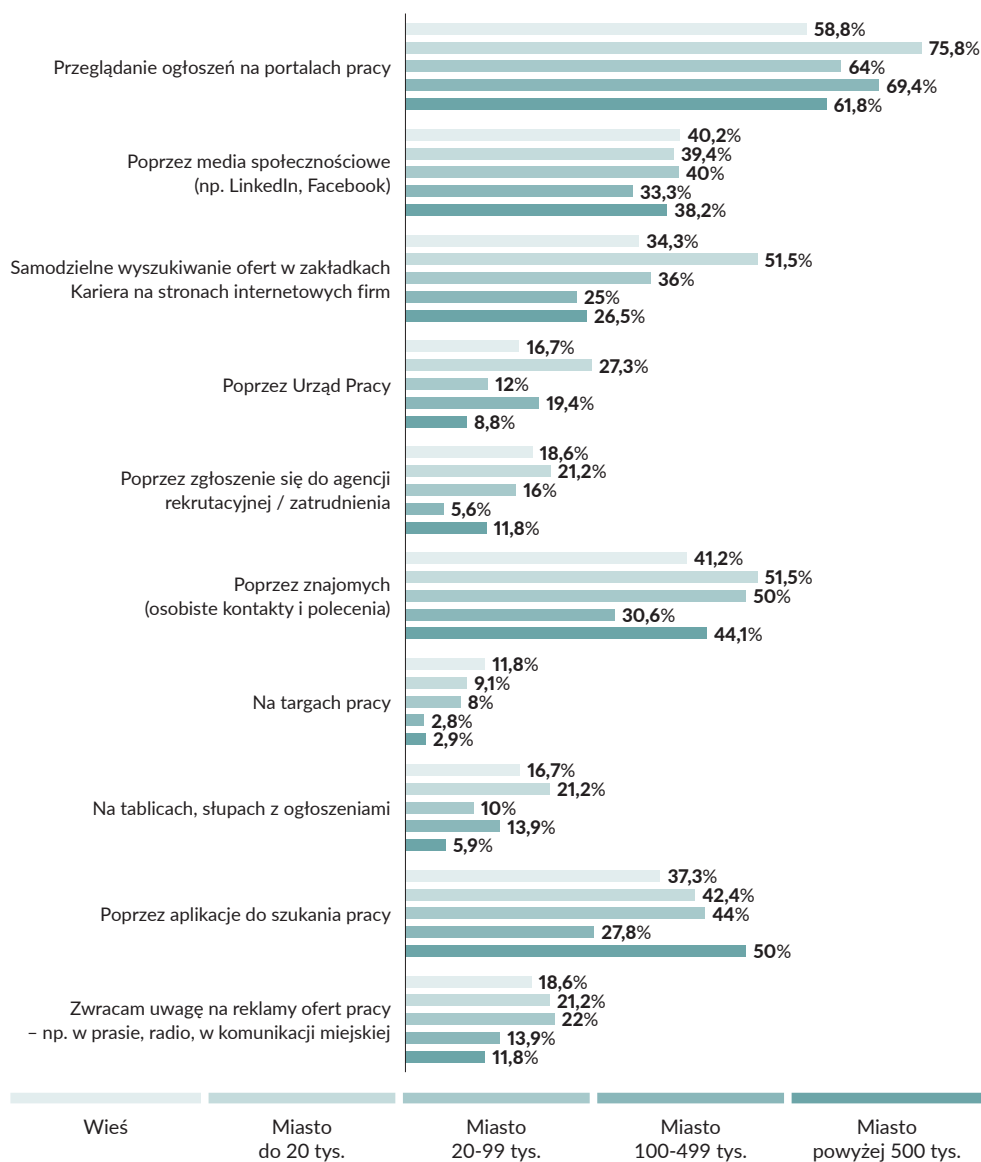
Urząd Pracy jest częściej wybierany przez pracowników handlu, osoby mieszkające w miastach do 20 tys. mieszkańców oraz osoby powyżej 55 roku życia. Najrzadziej korzystają z tego trybu pracownicy sektora publicznego, pracownicy przemysłu i młodzi kandydaci z większych miast.

Jeśli chodzi o **agencje pośrednictwa pracy, to korzysta z nich co czwarty pracownik sektora publicznego i co piąty pracownik przemysłu. Są one bardziej rozpowszechnione wśród mieszkańców wsi i małych miast oraz wśród osób w wieku powyżej 55 roku życia**. W porównaniu z poprzednim rokiem zauważalny jest wzrost popularności agencji rekrutacyjnych wśród pracowników sektora publicznego i przemysłowego (odpowiednio + 14 p.p. i + 7 p.p.).

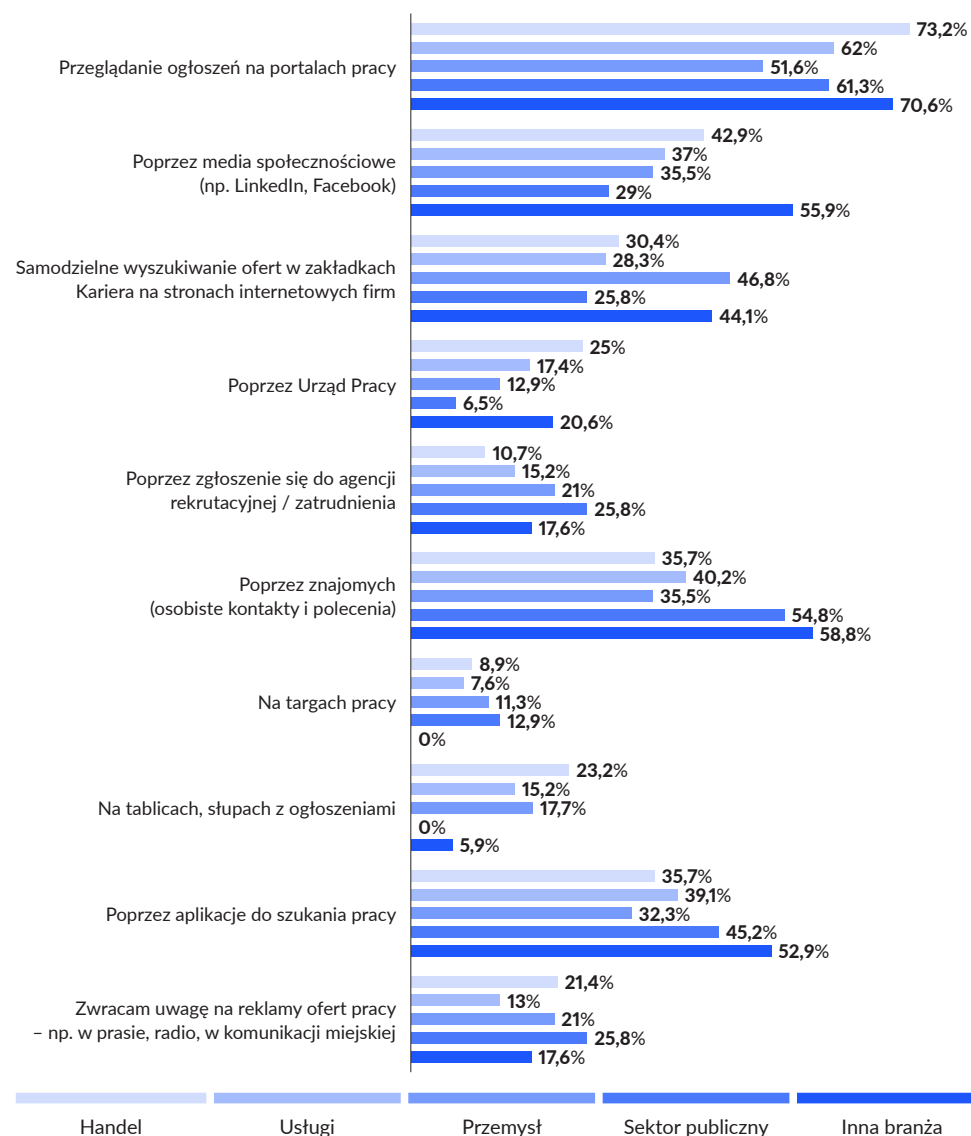
*Pytanie zadane osobom obawiającym się utraty pracy i/lub zamierzającym ją zmienić. Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Miejsce zamieszkania i branża a sposoby poszukiwania pracy

Sposoby szukania nowej pracy a miejsce zamieszkania*



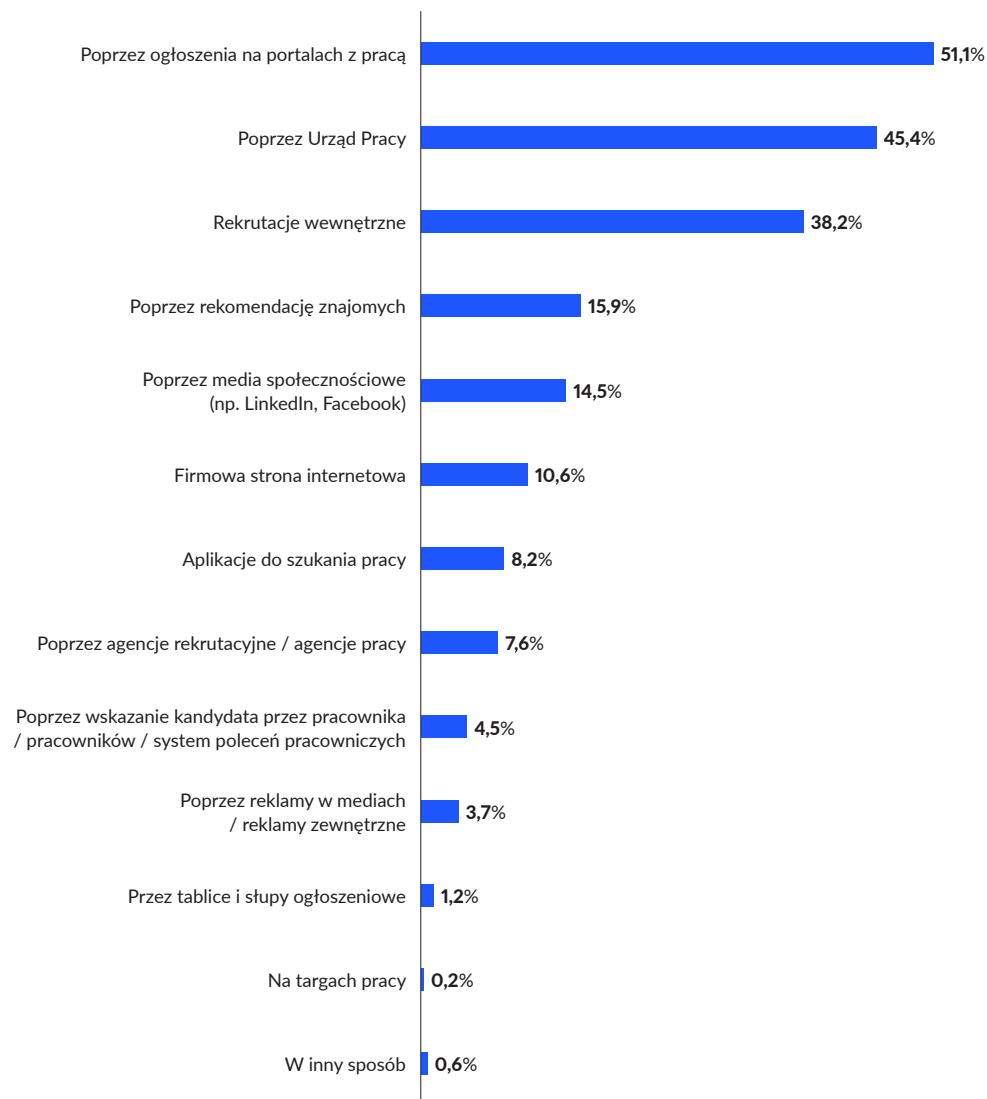
Sposoby szukania nowej pracy a sektor zatrudnienia*



*Pytanie zadane osobom obawiającym się utraty pracy i/lub zamierzającym ją zmienić. Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Sposoby pozyskiwania pracowników przez firmy

W jaki sposób najczęściej poszukują Państwo pracowników?



W jaki sposób pracodawcy poszukują pracowników?

Coraz więcej pracodawców w procesach rekrutacyjnych wykorzystuje popularne portale pracy – w tym względzie widać wzrost w porównaniu ze statystykami z 2022 roku (+9 p.p. dla ogółu firm), szczególnie wśród mniejszych (+19 p.p.) i średnich firm (+17 p.p.). Duże przedsiębiorstwa mniej chętnie wybierają tę metodę niż w poprzednim roku (-10 p.p.). Z portali rekrutacyjnych korzystają częściej pracodawcy z sektora handlu i usług, natomiast w sektorze przemysłowym widzimy gwałtowny spadek zainteresowania tą formą poszukiwania kandydatów (-24 p.p. w porównaniu z danymi z 2022 roku).

Pracodawcy znacznie częściej niż rok temu (45%, +10 p.p. r/r) decydują się na pomoc Urzędów Pracy. Ta forma poszukiwania kandydatów jest bardziej preferowana przez duże firmy (wzrost o niemal 20 p.p. w porównaniu do 2022 r.). Ponadto znaczna liczba przedsiębiorstw wybiera rekrutację wewnętrzną – 38% z nich zamierza szukać kandydatów na nowe stanowiska wśród własnych pracowników, co stanowi wzrost o 12 p.p. w stosunku do ubiegłego roku. Z tej formy korzystają głównie duże firmy (48%, o prawie 15 p.p. więcej w porównaniu z 2022 r.), zapewne dlatego, że dysponują większą pulą potencjalnych kandydatów, niż mniejsze podmioty, aczkolwiek wzrost zainteresowania rekrutacjami wewnętrznymi jest zauważalny we wszystkich branżach i typach firm (wzrosty między 10 a 20 p.p.).

Odwrotną tendencję obserwujemy w przypadku poleceń pracowników (-22 p.p.), rekomendacji znajomych (-18 p.p.) i rekrutacji poprzez własną stronę internetową (-20 p.p.).

Firmy rzadziej stawiają także na portale społecznościowe (15%, spadek o 5 p.p.). Z tej formy rezygnują głównie duże przedsiębiorstwa (-9 p.p.).

Sposoby pozyskiwania pracowników przez firmy

Oporając się o zebrane dane można stwierdzić, że pracodawcy i osoby poszukujące zatrudnienia mają obecnie największe szanse „spotkać się” za pośrednictwem portali z pracą.

Pracodawcy nie powinni jednak pomijać znaczenia sieci znajomości w procesie rekrutacyjnym. W wielu przypadkach pracownicy znajdują stanowiska dzięki osobom, które znają i często czują się bardziej lojalni wobec pracodawcy, którego zarekomendował im ktoś zaufany. Poza tym decydując się na wybór poleconej oferty, zwykle dysponują już większą ilością informacji o firmie i realnych warunkach pracy, co zmniejsza prawdopodobieństwo rezygnacji po rozpoczęciu zatrudnienia.

Przedsiębiorcy, nie doświadczając aktualnie większych trudności rekrutacyjnych, nie skupiają się mocno na wyborze metody rekrutacyjnej. Nie warto jednak polegać jedynie na najtańszych czy najbardziej popularnych sposobach. Szukając odpowiednich osób na dane stanowisko, firma powinna wziąć pod uwagę lokalizację, pożądany profil kandydata oraz branżę, w której działa, ponieważ kandydaci różnią się pod względem preferowanych metod szukania pracy.



Ewa Michalska

Dyrektor Operacyjna
Grafton Recruitment

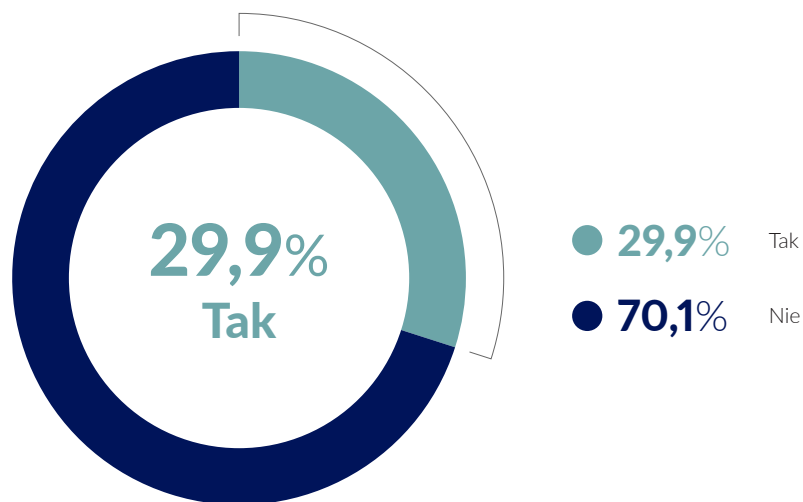
Spowolnienie w dynamice zatrudnienia zauważalne było już w drugim kwartale ubiegłego roku. Niepewność sytuacji gospodarczej sprawiła, że w ramach optymalizacji kosztów pracodawcy zaczęli z większą ostrożnością podchodzić także do procesów rekrutacyjnych. Jest to widoczne także w tym roku, choć po mniejszej liczbie ogłoszeń firm w styczniu, zauważalny był istotny wzrost rok do roku w lutym. Dane te napawają optymizmem, nie wydaje się jednak, by stały się początkiem stabilnego trendu wzrostowego.

Ogólne dane rynkowe świadczą z jednej strony o mniejszej liczbie wakatów w firmach i większej skłonności do utrzymania obecnej kadry, z drugiej – o znacznej uważności organizacji w doborze nowych pracowników i ich kompetencji. Procesy rekrutacyjne trwają jednocześnie dłużej niż wcześniej. Warto jednak zwrócić uwagę na stałość wolumenu rekrutacji w dużych ośrodkach miejskich oraz stabilność zapotrzebowania na wybrane specjalizacje. Co prawda zapotrzebowanie na programistów czy rekruterów spadło w porównaniu z ubiegłym rokiem, specjaliści ds. bezpieczeństwa czy HR nadal są w cenie.

Niestabilność sytuacji gospodarczej wpływa na podejście kandydatów do rekrutacji i oczekiwania względem nowego pracodawcy. W coraz większym stopniu zwracają uwagę nie tylko na wysokość zarobków, ale także na poczucie bezpieczeństwa i stabilność zatrudnienia.

Zatrudnianie obcokrajowców z perspektywy pracodawców

Czy Pana/Pani firma zatrudnia obcokrajowców?



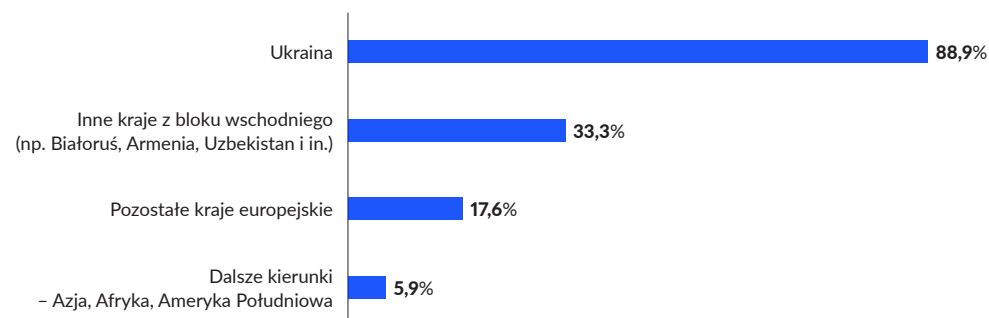
Prawie **jedna trzecia przedsiębiorstw zatrudnia obecnie pracowników z zagranicy.**

W 89% przypadków są to Ukraińcy, którzy znajdują zatrudnienie w podmiotach różnej wielkości i w każdym sektorze. Co trzecia firma ma wśród swojej kadry obywateli innych krajów bloku wschodniego, a niemal co piąta osoby pochodzące z pozostałych państw europejskich. **Zaledwie 6% firm zatrudnia obywateli państw Azji, Afryki czy Ameryki Południowej** – najczęściej znajdują oni zatrudnienie w sektorze publicznym, najrzadziej w przemyśle.

Fakt, że wśród obcokrajowców obecnych na polskim rynku pracy dominują Ukraińcy oczywiście nie zaskakuje, szczególnie w kontekście wojny trwającej u naszych sąsiadów i olbrzymiej liczby uchodźców, która na przestrzeni ostatniego roku napłynęła do naszego kraju. Pozostaje pytanie ilu z nich wróci do Ukrainy po zakończeniu wojny i jak odbije się to na naszym rynku pracy?

Z kolei niski odsetek firm zatrudniających pracowników z bardziej odległych miejsc wynika, jak można przypuszczać, nie tyle z obaw o znaczące różnice kulturowe, a raczej z długotrwałych procesów przyznawania wiz i uciążliwych procedur, które utrudniają uzyskanie zezwoleń na pobyt i pracę w Polsce. W dyskursie publicznym od dłuższego czasu słychać postulaty ze strony pracodawców i organizacji ich zrzeszających, o uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem obcokrajowców. Wobec czekających nas niedoborów pracowników, wynikających z problemów demograficznych, zatrudnienie migrantów z innych państw może nie być tylko wyborem, a stanie się koniecznością, by zapewnić lukę kadrową.

Skąd pochodzą obcokrajowcy pracujący w Państwa firmie?



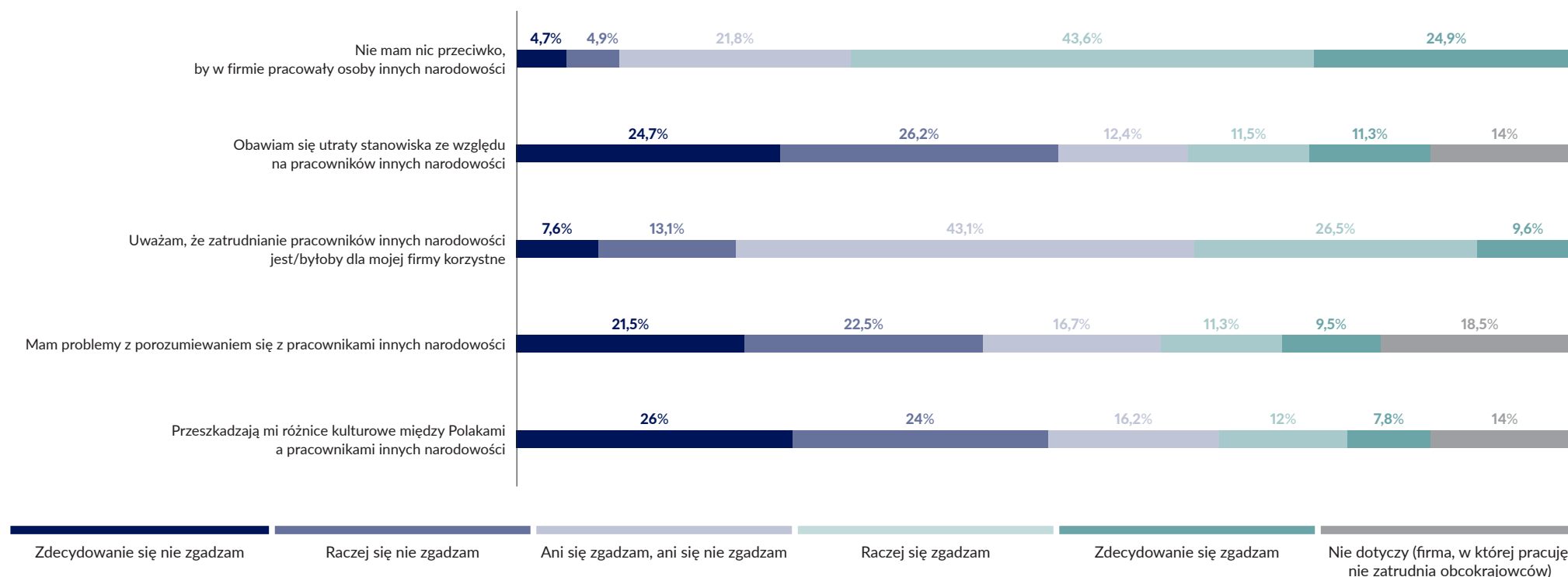
Możliwość wielu odpowiedzi • Firmy, które w zatrudniają obcokrajowców

Zatrudnianie obcokrajowców z perspektywy pracowników

Blisko 69% zatrudnionych nie ma nic przeciwko temu, by w ich firmie pracowały osoby innych narodowości. To podobny odsetek, jak w zeszłym roku. **Wzrosła jednak liczba osób obawiających się, że w wyniku zatrudniania obcokrajowców oni sami stracą pracę** – rok temu takie obawy zgłaszało 15% respondentów, w tym roku prawie 23%. O 16 p.p. spadł też odsetek osób, które nie podzielają takich obaw. Pracownicy **nieznacznie częściej niż w zeszłym roku zgłaszają także problemy z porozumiewaniem się z kolegami i koleżankami innych narodowości** (wzrost o 3 p.p.), **więcej osób uważa również, że przeszkadzają im różnice kulturowe** między Polakami, a innymi narodowościami – takie deklaracje składa obecnie niemal co piąty badany, w porównaniu do 14% rok temu. Jednocześnie o 10 p.p. zmniejszył się odsetek osób deklarujących, że takie różnice im nie przeszkadzają (z 60% do 50%). Polacy, podobnie jak w zeszłym roku, w większości nie potrafią ocenić, czy zatrudnianie obcokrajowców jest korzystne dla ich firmy, przy czym nieco rzadziej uważają, że ich przedsiębiorstwo na tym zyska (36% względem 39% w 2022 r.).

Mimo że obcokrajowcy są obecni na polskim rynku pracy od dłuższego czasu, to jednak z powodu wojny na Ukrainie miniony rok był bezprecedensowy, jeśli chodzi o ilość osób z zagranicy, które podjęły pracę w polskich firmach. Większość Polaków niewątpliwie miała styczność z pracownikami pochodzącymi z zagranicy, czy to w swoim miejscu pracy, czy w firmach klientów i dostawców. **Choć obserwujemy wzrost negatywnych odczuć czy obaw związanych z zatrudnianiem obcokrajowców, to jednak nie są to radykalne zmiany.**

Stosunek do pracowników innych narodowości





ROZDZIAŁ 4

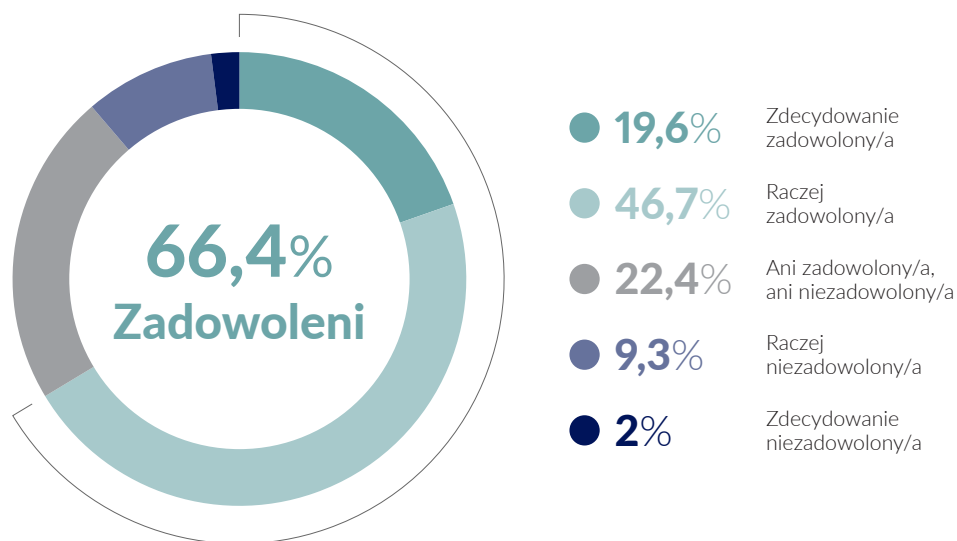
Jak utrzymać pracownika?

Satysfakcja pracowników z obecnego miejsca pracy

W porównaniu z rokiem 2022 **odsetek pracowników zadowolonych z obecnego miejsca pracy spadł do 66% z 72%**, przy czym wzrosła liczba osób niezadowolonych, a zmniejszyła się liczba pracowników zdecydowanie zadowolonych. **Niezadowolenie wzrosło we wszystkich grupach, niezależnie od płci, wieku, dochodów, stanowiska czy branży**. To niepokojące dane, bowiem brak zadowolenia z wykonywanej pracy może skutkować spadkiem motywacji i zaangażowania w wykonywane zadania, a także zwiększeniem rotacji pracowników.

Spadek satysfakcji z pracy można przypisać różnym czynnikom. Przede wszystkim rosną koszty utrzymania, a pensje, nawet jeśli wyższe niż w ubiegłym roku, nie doganiają inflacji. Co więcej, dochody części zatrudnionych są niższe niż w 2022 r. (w wyniku np. mniejszych premii). Firmy zmuszone są do redukcji kosztów, co skutkuje często większym obciążeniem pracą, napiętymi budżetami, czy presją na wyniki, a w rezultacie bardziej stresującą atmosferą. Wreszcie ogólna niestabilność gospodarki potęguje w pracujących poczucie niepewności co do własnej sytuacji finansowo-zawodowej, co nie pozostaje bez wpływu na satysfakcję z pracy.

W jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony/a z obecnej pracy?



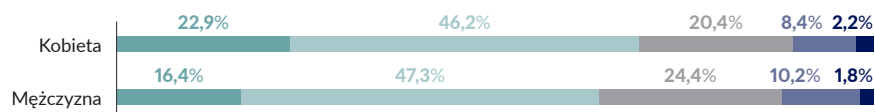
Kto czerpie satysfakcję z pracy, a kto pozostaje niezadowolony?

Bliższe spojrzenie na odpowiedzi pokazuje, że znacząco **spadła satysfakcja kobiet – 11%** pozostaje niezadowolonych, w porównaniu z 6% w poprzednim roku. Zgodnie z oczekiwaniami, **im wyższa pensja, tym większa satysfakcja z pracy** – w grupie osób o dochodach przekraczających 7000 zł netto miesięcznie, zadowolonych jest 78%, a wśród zarabiających poniżej 2000 zł netto tylko 58%. Odsetek niezadowolonych w tej ostatniej grupie wzrósł rok do roku o 8 p.p., do 15%, z czego 10% deklaruje zdecydowane niezadowolenie. Biorąc pod uwagę wiek, **najmniej usatysfakcjonowane** swoim miejscem pracy są **osoby mające od 45 do 54 lat, (17% niezadowolonych)**. **Największą satysfakcję deklaruje najmłodsza grupa – 18-24 lata (ponad 75%)**.

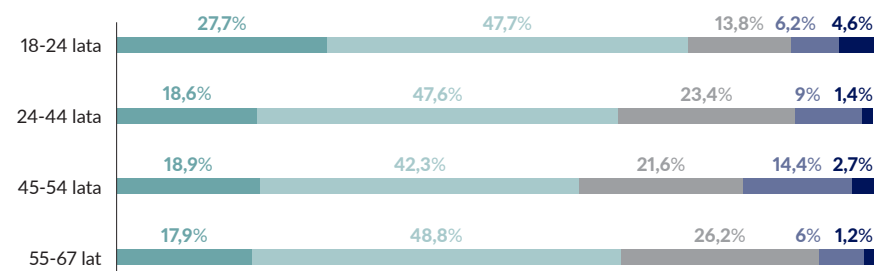
Najwyższy poziom zadowolenia wykazują pracownicy sektora publicznego, aż 75% z nich jest zadowolonych ze swojej pracy (wzrost o prawie 3 p.p.). Do 51%, a więc o niemal 15 p.p. w porównaniu z poprzednim rokiem, **spadło natomiast zadowolenie wśród pracowników przemysłowych**. Niższy poziom satysfakcji z pracy odnotowano również w branży handlowej (65%, – 6 p.p.). Wyniki wskazują również na **znaczny wzrost liczby niezadowolonych osób na stanowiskach kierowniczych – z zaledwie 3% rok temu, do 17% obecnie**. Jednocześnie w tej grupie o 10 p.p. zmniejszył się odsetek zadowolonych (obecnie 65%). **Tylko w grupie pracowników fizycznych ogólne zadowolenie z pracy zgłosiło mniej osób (59%)**.

Kto jest zadowolony z obecnej pracy?

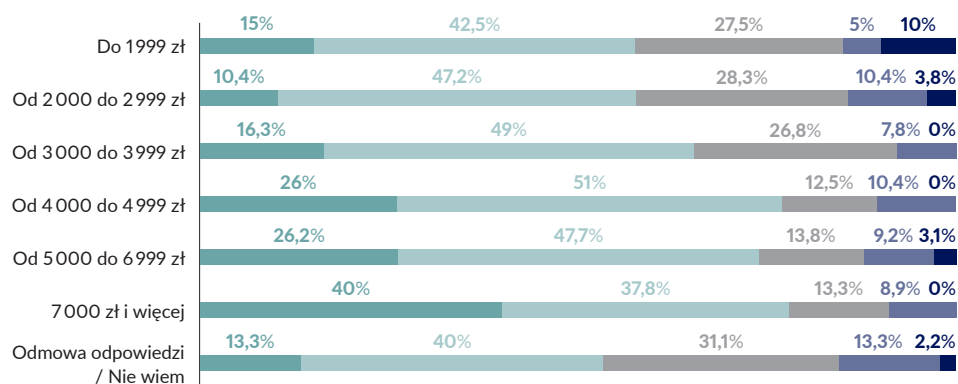
Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z obecnej pracy?



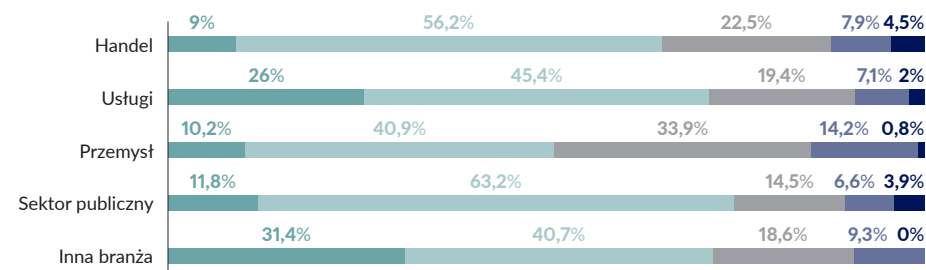
Stopień zadowolenia z obecnej pracy w zależności od wieku



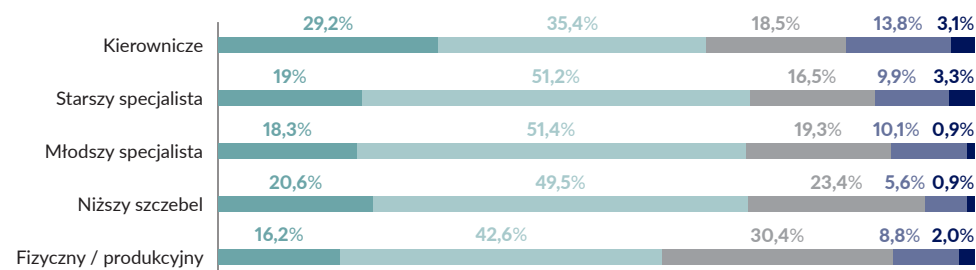
Stopień zadowolenia z obecnej pracy w zależności od zarobków



Stopień zadowolenia z obecnej pracy w zależności od branży



Stopień zadowolenia z obecnej pracy w zależności od stanowiska



Zdecydowanie zadowolony/a

Raczej zadowolony/a

Ani zadowolony/a, ani niezadowolony/a

Raczej niezadowolony/a

Zdecydowanie niezadowolony/a

Dlaczego pracownicy rozważają zmianę pracy?

Dlaczego zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?*



Czterech na dziesięciu naszych respondentów deklaruje chęć zmiany miejsca pracy najdalej w ciągu najbliższych dwóch lat. Dlaczego decydują się na tę – niełatwą przecież – decyzję?

Podobnie jak w zeszłym roku, **niewystarczające wynagrodzenie pozostaje głównym bodźcem motywującym pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia**. Taki powód poszukiwania nowego pracodawcy wskazało **51% badanych**, co stanowi wzrost o 8 p.p. względem szesznastomiesięcznych statystyk. W przypadku kobiet te liczby są jeszcze wyższe: **niemal 60% pracowniczek deklaruje chęć zmiany pracy z powodu niewystarczających zarobków**, to wzrost o 17 p.p. w porównaniu z 2022 r. Wśród mężczyzn ten powód podaje 43%.

Co trzeci pracownik wskazuje brak możliwości awansu w swoim obecnym miejscu zatrudnienia jako krytyczny czynnik przy rozważaniu zmiany pracy. **Częściej na ten problem wskazują kobiety** niż mężczyźni (37% vs.30%). Chęć samorealizacji dotyczy w równym stopniu obu płci.

Mężczyźni częściej niż kobiety chcą zmienić pracę ponieważ potrzebują zmiany (30% vs. 19% kobiet), a także ze względu na nadmiar obowiązków czy długi dojazd do pracy. Kobiety z kolei częściej planują poszukiwać nowego pracodawcy z powodu redukcji etatów oraz ze względu na brak możliwości pracy zdalnej/hybrydowej w obecnym miejscu zatrudnienia.

Jeśli weźmiemy pod uwagę powody, dla których pracownicy chcą zmienić dotychczasowe miejsce pracy – najczęściej ze względów finansowych – wzrost zainteresowania taką zmianą nie powinien dziwić. Rosnąca inflacja prowadzi do znacznego wzrostu kosztów utrzymania, zachęcając ludzi do poszukiwania lepiej płatnej pracy.

Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



*Pytanie zadane osobom zamierzającym zmienić pracę • Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Czynniki zachęcające do kontynuowania pracy w obecnej firmie

Czy pracodawca ma szansę na zatrzymanie pracownika, jeśli ten zdecyduje się na zmianę pracy? Oczywiście wiele zależy od indywidualnych przyczyn takiej decyzji, ale pracodawcy zawsze mogą powalczyć o pracownika, na którym im zależy.

Czynniki finansowe – podwyżki płac (88%*, wzrost z 86% w roku 2022) oraz **wprowadzenie dodatkowych premii (82%**, o niemal 6 p.p. więcej r/r) – podobnie jak w zeszłym roku, najsilniej motywują zatrudnionych do zmiany zdania. Te czynniki są istotne dla wszystkich grup pracowników, jednak dużo częściej niż pozostali wskazują na nie pracownicy niższego szczebla, zatrudnieni w przemyśle oraz osoby w wieku 25-44 lata. Także **wśród kadry managerskiej wyższe premie mogłyby zaważyć na decyzji o zmianie pracy.**

Szersza oferta benefitów pracowniczych również byłaby w takiej sytuacji ważnym czynnikiem wpływającym na decyzję o pozostaniu w obecnym miejscu zatrudnienia (71% – uatrakcyjnienie aktualnej oferty benefitów, 69% – wprowadzenie benefitów). W świetle danych dotyczących przyczyn zmiany pracy, tak duże znaczenie czynników finansowych czy benefitów nie zaskakuje, szczególnie w obecnej rzeczywistości gospodarczej.

W porównaniu do zeszłego roku **wzrosło też znaczenie szkoleń i dofinansowania edukacji** (68% vs. 58% w 2022 r.) **oraz rola jasnych ścieżek kariery** (68% vs. 62% w 2022 r.). Pracownicy docenią też możliwość skorzystania z rozwiązań zapewniających *work-life balance* (68%) czy elastyczne godziny pracy (68%). **Wzrosło również znaczenie oferowania pracy w systemie zdalnym/ hybrydowym – 58%** respondentów twierdzi, że jest to ważny czynnik, w porównaniu do 51% rok temu, podczas gdy odsetek osób, które uważają, że praca zdalna nie ma w tym kontekście dużego znaczenia, spadł z 30% do 19%. Warto zwrócić uwagę, że **możliwość pracy z domu oraz elastyczne godziny pracy mają większe znaczenie dla kobiet**, prawdopodobnie dlatego, że takie rozwiązania ułatwiają łączenie życia rodzinnego i zawodowego. Niestety, mimo zmian społecznych w tym zakresie, podział obowiązków domowych nie jest równy i wciąż to jednak kobiety poświęcają więcej czasu na obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi.



Grzegorz Gojny

Regional Director
Gi Group

Obecny rynek pracy, choć reaguje na aktualne spowolnienie gospodarze, wciąż jest niezwykle konkurencyjny, pozostawiając pracownikom szeroki wachlarz ofert do wyboru.

Przyciągnięcie oraz późniejsze utrzymanie najlepszych talentów, wymaga od firm przemyślanej strategii personalnej.

Nie ulega wątpliwości, że wysokość zarobków wpływa na decyzje pracowników o pozostaniu lub odejściu z obecnego miejsca pracy, dlatego zapewnienie konkurencyjnych wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych jest kluczowym czynnikiem wysokiej retencji.

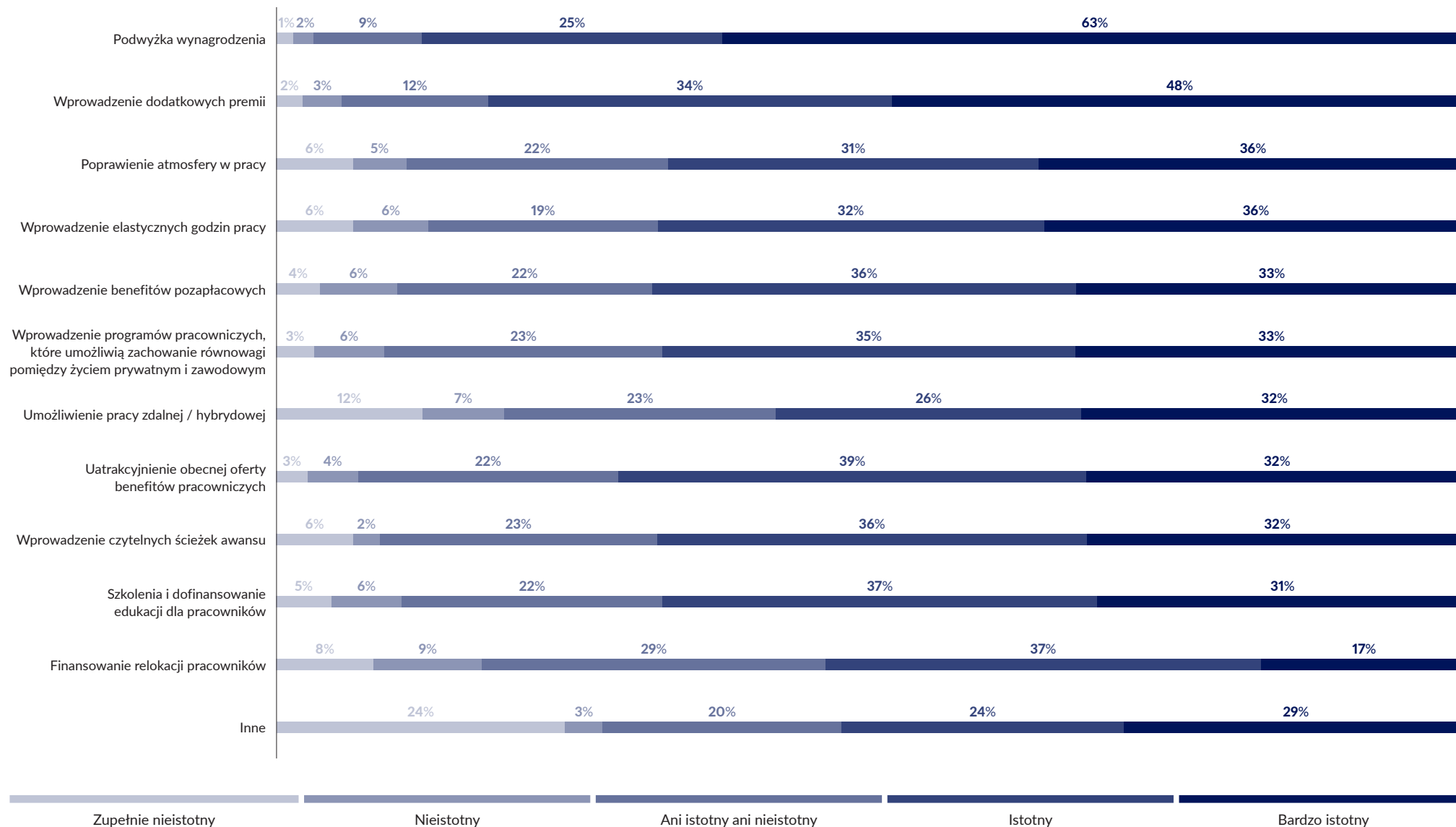
Zatrzymanie pracowników wymaga również inwestycji w rozwój ich umiejętności i kariery zawodowej. Oferowanie szkoleń, programów mentoringowych i rozwojowych, uwzględniających indywidualne aspiracje i cele zawodowe, jest skutecznym sposobem na to, aby pracownicy znajdowali satysfakcję i spełnienie w swojej pracy.

Warto jednak pamiętać, że budowanie lojalności pracowników wykracza poza korzyści i kwestie finansowe. Pracownicy chcą mieć poczucie, że ich praca przyczynia się do sukcesu firmy, a wysiłki są doceniane. Kluczowe znaczenie ma pielęgnowanie środowiska pracy, które sprzyja motywacji i ułatwia osiągnięcie celów organizacyjnych.

*łączny odsetek odpowiedzi istotny i bardzo istotny

Czynniki zachęcające do kontynuowania pracy w obecnej firmie

Które działania w firmie miałyby istotny wpływ na Pani/Pana chęć kontynuowania zatrudnienia?*



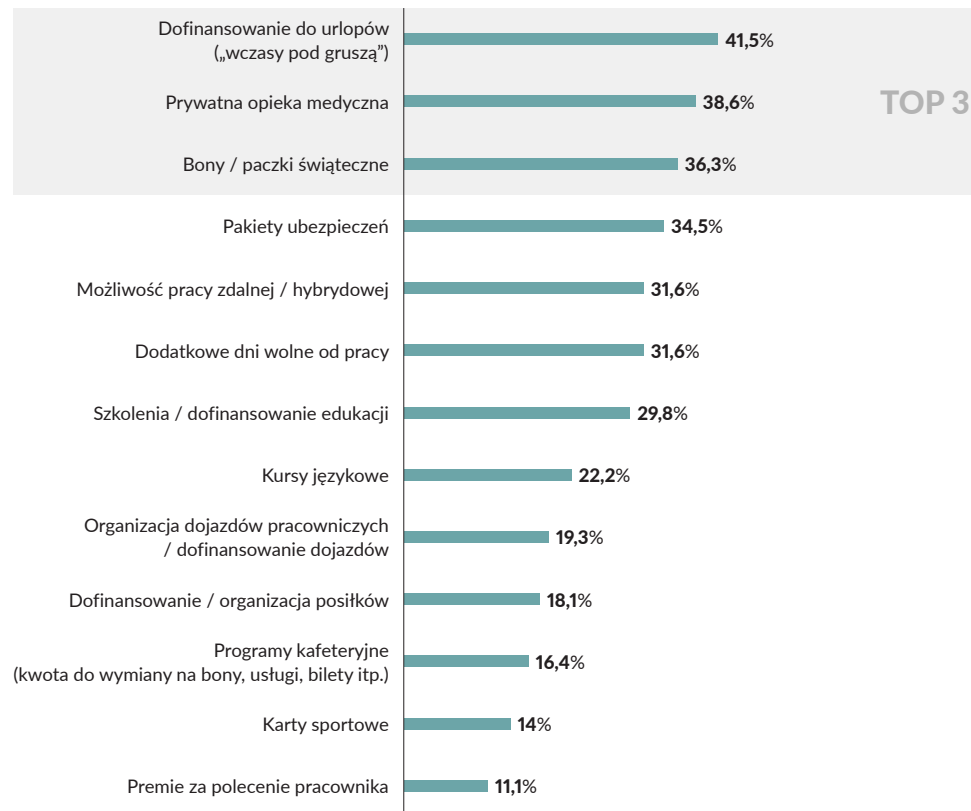
*Pytanie zadane osobom zamierzającym zmienić pracę

Świadczenia pozapłacowe, jako czynniki motywujące pracowników

Dla osób, dla których istotnym czynnikiem motywującym do pozostania w obecnym miejscu pracy były **benefity pozapłacowe, największe znaczenie miały dofinansowania do urlopów (42%), prywatna opieka medyczna (39%) oraz bony i paczki świąteczne (36%)**. Premiowanie poleceń pracowniczych, karty sportowe, czy programy kafeteryjne cieszą się mniejszą popularnością wśród pracowników.

Warto zauważyć, że mężczyźni i kobiety mają różne preferencje, jeśli chodzi o tego typu świadczenia. **Dla kobiet zdecydowanie częściej znaczenie ma możliwość pracy w systemie zdalnym lub hybrydowym**, dużo istotniejsze niż dla mężczyzn są dla nich również **dofinansowania urlopów, bony świąteczne oraz rozwiązania wspierające zdrowie i bezpieczeństwo** (ubezpieczenia, opieka medyczna). **Mężczyźni najbardziej doceniliby dodatkowe dni wolne od pracy**, częściej od pań interesuje ich także **dofinansowanie dojazdu do pracy**. Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej dla panów jest jednym z mniej istotnych benefitów.

Jakie benefity pracownicze mają dla Pana/Pani największe znaczenie?*



Znaczenie benefitów w zależności od płci



*Pytanie zadane osobom, dla których wprowadzenie benefitów pozapłacowych lub uatrakcyjnienie obecnej oferty benefitów miaoby istotny wpływ na chęć kontynuowania zatrudnienia u obecnego pracodawcy

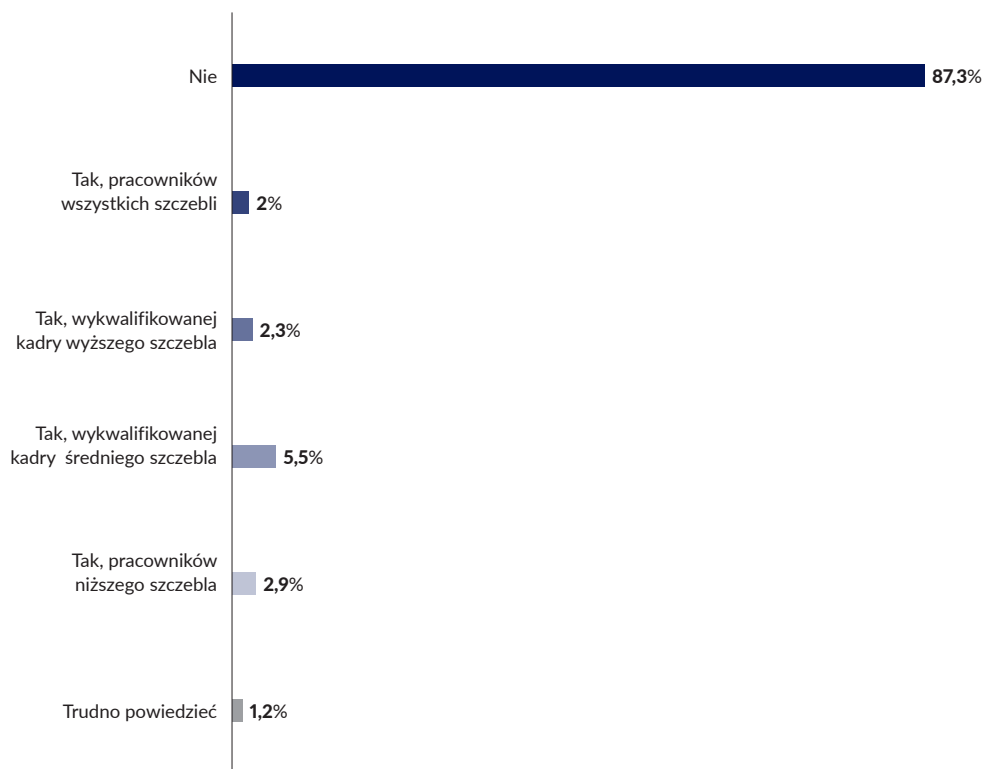
Rotacja pracowników, jako problem kadrowy

Mając na uwadze dużą dynamikę zmian, jakie obserwujemy na rynku pracy w ostatnich latach, a także liczne doniesienia medialne dotyczące problemu deficytów kadrowych i konieczności walki o kandydata, zapytaliśmy firmy, czy w ostatnich miesiącach borykały się z problemem wysokiej rotacji pracowników.

Wyniki pokazują, że nie. **Ponad 87% przedsiębiorców deklaruje, że problem zbyt wysokiej rotacji nie dotyka ich firm.** W przypadku małych podmiotów ten odsetek sięga nawet 94%.

Wobec takich wskaźników nie zaskakuje fakt, że aż **41% firm deklaruje, że nie posiada sprecyzowanych planów dotyczących przeciwdziałania rotacji pracowniczej.** Oznacza to, że wiele przedsiębiorstw, szczególnie tych mniejszych, nie postrzega rotacji pracowników jako potencjalnego problemu, w związku z czym nie ma opracowanej strategii personalnej w tym zakresie, a w przypadku wystąpienia tego typu trudności, będzie działać „ad hoc”.

Czy w ostatnich miesiącach mieli Państwo problem z odejściami pracowników, jeśli tak, to jakiej grupy?



Możliwość wielu odpowiedzi

Czy rzeczywiście nie ma się czego obawiać?

Stabilność zatrudnienia jest bez wątpienia wartością dla pracowników i nie chodzi tylko o kwestię bezpieczeństwa i przewidywalności sytuacji finansowej. To również aspekty organizacyjne, społeczne i osobiste, jak np. organizacja dojazdów do pracy czy opieki nad dziećmi, integracja z członkami zespołu, klarowne perspektywy rozwoju zawodowego. Poszukiwanie nowej pracy jest z kolei procesem czasochłonnym i stresującym. Dlatego **decyzje o zmianie pracodawcy nie są zwykle podejmowane pochopnie.**

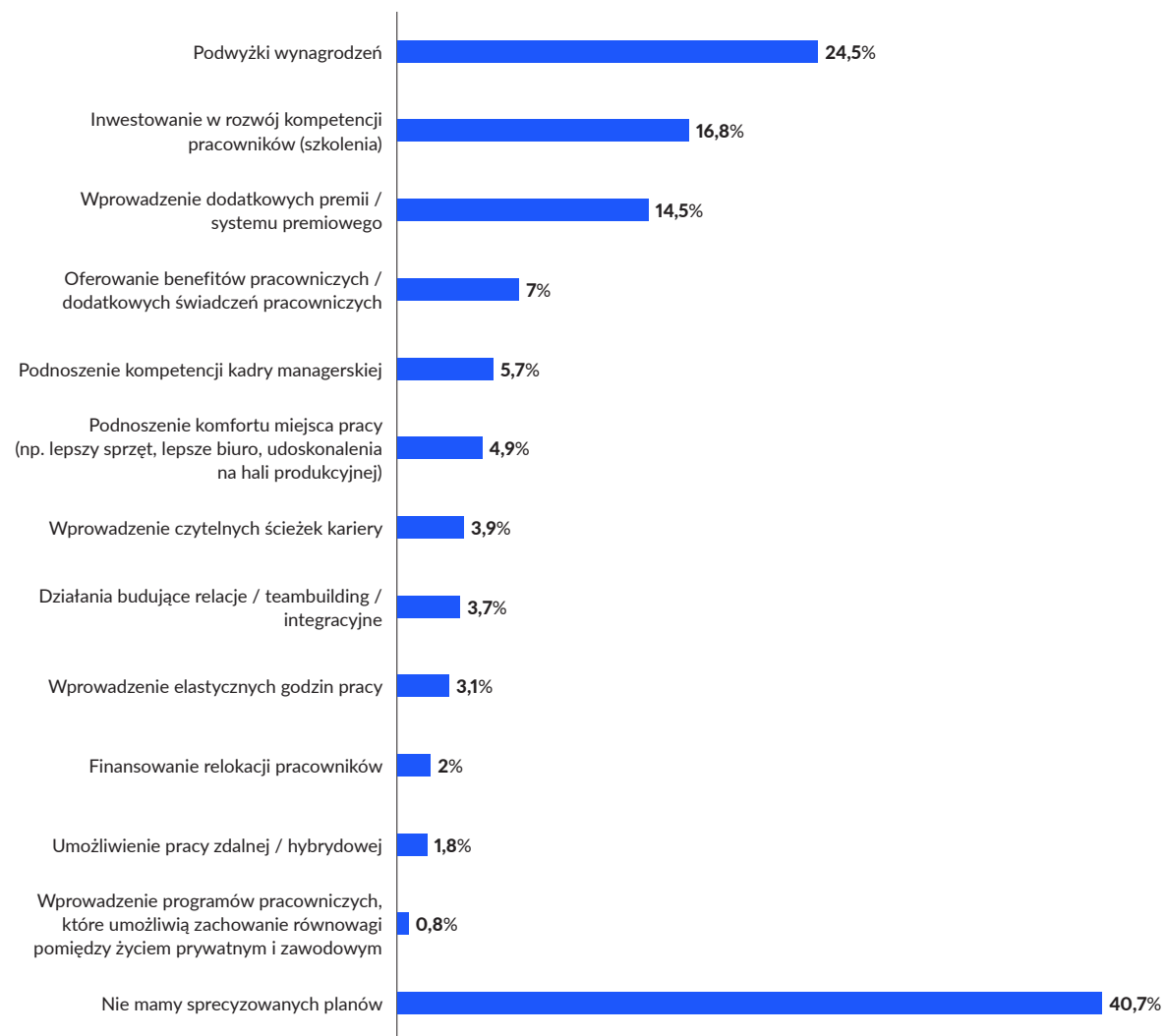
Tymczasem dane wskazują, że **pracownicy są coraz bardziej otwarci na takie decyzje.** W ostatnim badaniu odnotowaliśmy wzrost odsetka osób niezadowolonych ze swojej obecnej pracy. Rośnie także liczba zatrudnionych, którzy są zainteresowani zmianą pracy, co więcej, podobnie jak osoby obawiające się zwolnień, są oni bardziej proaktywnie nastawieni do szukania nowego zajęcia niż w poprzednich latach. Zwraca też uwagę wysoki odsetek osób gotowych zmienić pracodawcę, jeśli zostanie im zaoferowana praca na podobnych warunkach, ale w systemie zdalnym.

Należy na to nałożyć także **pogarszające się wskaźniki demograficzne, z których wynika, że niemalże z roku na rok ubywa osób w wieku produkcyjnym.** Nie bez znaczenia jest też fakt, że **młodsze pokolenia** pracujących, przyzwyczajone do dużej zmienności otoczenia, **mają znacząco odmienne podejście do pracy niż ich rodzice. Jej zmiana przychodzi im dużo łatwiej.**

Może się więc okazać, że w niedalekiej przyszłości problemy z rotacją pracowniczą staną się bardzo realne, a pracodawcy będą zmuszeni, by bliżej przyjrzeć się swojej polityce personalnej w tym zakresie. Ci, którzy wcześniej przygotowują się do nadchodzących zmian, niewątpliwie zyskają przewagę w walce o pracowników.

Jak firmy przeciwdziałają rotacji pracowników?

Jakie działania planuje podjąć Państwa firma w tym roku, aby zmniejszyć rotację?



Możliwość wielu odpowiedzi

Jakie działania podejmują firmy, by przeciwdziałać rotacji?

Jak wspomnieliśmy, 41% firm nie ma sprecyzowanej strategii w tym zakresie. Im mniejsza firma, tym częściej nie planuje się tego typu działań.

Większość firm w takiej sytuacji stawia na zachęty finansowe, co zresztą jest adekwatne do oczekiwań pracowników. Widać tutaj jednak spadek względem deklaracji z zeszłego roku (-6 p.p. dla podnoszenia wynagrodzeń i -13 p.p. dla dodatkowych premii za pracę). W porównaniu do 2022 r. najbardziej skłonność do podnoszenia wynagrodzeń spadła w dużych firmach (-12 p.p.). Zdecydowanie rzadziej niż w zeszłym roku na podwyżki, których celem jest zatrzymanie pracowników, mogą liczyć osoby zatrudnione w przemyśle (w 2022 r. ten sposób wybierało prawie 41% firm produkcyjnych, obecnie zaledwie 27%, spadek o 14 p.p.).

Często firmy proponują również szkolenia (17%). Zdecydowanie częściej takie działania wybierają duże przedsiębiorstwa (duże 23%, średnie 17%, małe – tylko 11%).

Znacząco rzadziej niż rok temu przedsiębiorstwa oferują pracę zdalną lub hybrydową (tylko 2%, to spadek aż o 16 p.p.) czy sięgają po benefity pracownicze (7%, spadek o 8 p.p.). Działania wellbeingowe, elastyczne godziny pracy, działania integracyjne, czy wprowadzenie jasnych ścieżek kariery mają obecnie dla pracodawców marginalne znaczenie i rzadko sięgają oni po takie rozwiązania. Jeśli są wykorzystywane, to przede wszystkim przez duże firmy, choć i w tym przypadku rzadziej niż rok temu.

Jeśli porównamy powyższe dane z oczekiwaniami pracowników wyraźnie widać, że płaszczyzna porozumienia póki co leży przede wszystkim w obszarze wynagrodzeń. Pozostałe czynniki wpływające na rotację, choć mają znaczenie dla samych zatrudnionych, przez firmy nie są często wykorzystywane jako narzędzia w walce o lojalność pracowników.

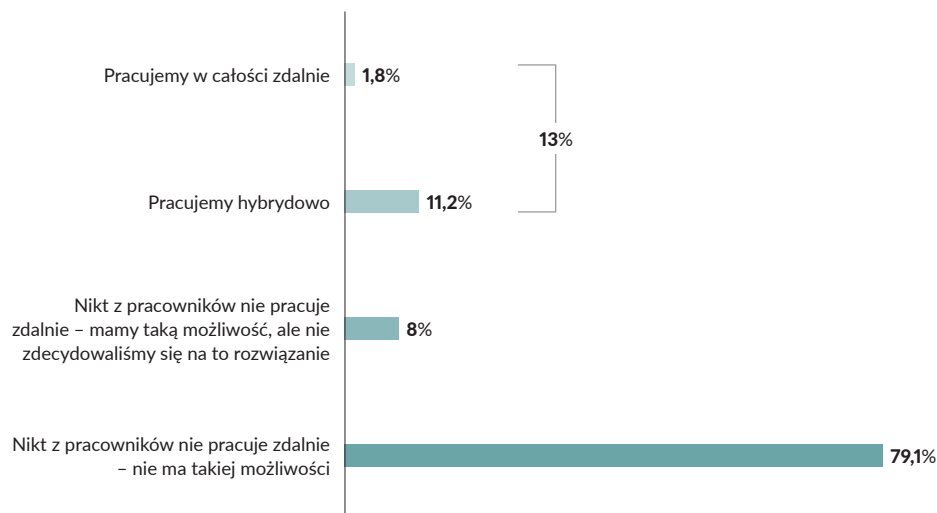
Znaczenie pracy zdalnej

Łącznie 28% respondentów deklaruje, że pracuje w systemie zdalnym lub hybrydowym, a 22% mogłoby to robić, ale ich firmy nie zdecydowały się na przyjęcie takiego systemu. Wyniki te nie do końca pokrywają się z odpowiedziami pracodawców, wśród których **tylko 13% deklaruje zdalną lub hybrydową formułę pracy, kolejnych 8% ma taką możliwość, ale z niej nie korzysta, a aż 79% deklaruje, że nie ma takiej możliwości. Niemniej jednak większość pracujących obecnie wykonuje swoje obowiązki stacjonarnie.**

Choć niedawna pandemia Covid-19 przyczyniła się do przyspieszonej rewolucji w zakresie stosowania pracy zdalnej – pod względem technologicznym, mentalnym, a od niedawna także i prawnym – to jednak ten system pracy nie stał się preferowanym rozwiązaniem. Oczywiście, wszystko zależy od branży, a wiele firm rzeczywiście nie ma możliwości zastosowania pracy z domu w swojej działalności. Wielu pracodawców odrzuca jednak taką opcję, mimo iż mogliby ją zastosować. Wydaje się, że firmy koncentrują się bardziej na problemach związanych z pracą zdalną, a nie potrafią wykorzystać potencjału i szans, jakie daje taki system pracy, jak choćby możliwość zatrudnienia osób z odpowiednimi kwalifikacjami, ale z innego regionu, jeśli na miejscu brak odpowiednich kandydatów.

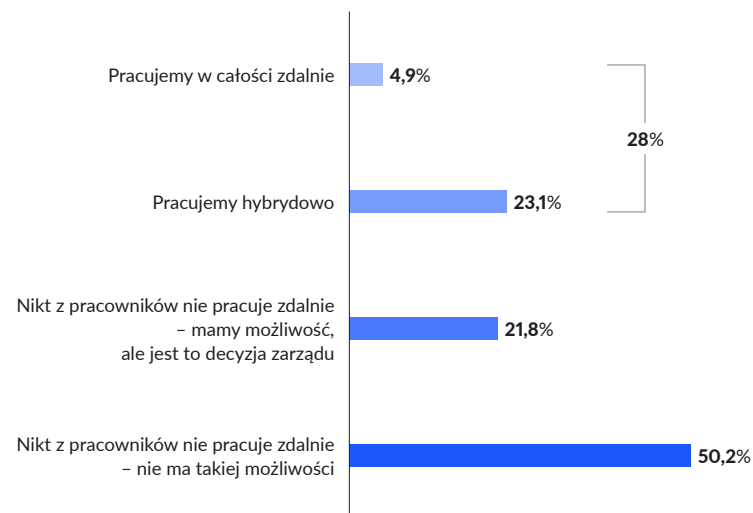
Czy w tej chwili w Państwa firmie są działy/osoby, które pracują zdalnie lub hybrydowo?

PRACODAWCY



Czy w Pani/Pana firmie są działy/osoby, które pracują hybrydowo?

PRACOWNICY



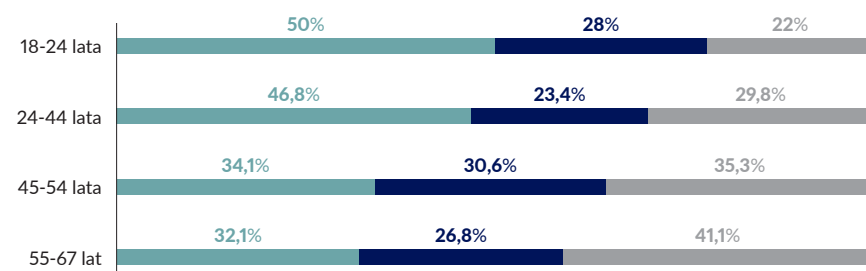
Znaczenie pracy zdalnej

W kontrze do pracodawców stoją pracownicy, którzy są zdecydowanie bardziej otwarci na pracę w systemie zdalnym. Zapytani o chęć zmiany pracodawcy w przypadku, gdyby zaproponowano im pracę na podobnych warunkach, lecz w formule zdalnej / hybrydowej w większości zdecydowaliby się na zmianę (42%). Co trzeci nie potrafił odpowiedzieć jednoznacznie, można więc przypuszczać, że w takiej sytuacji rozważyłby taką decyzję. Tylko 26% zdecydowanie odrzuca taką możliwość. Na tego typu zmianę częściej gotowe są kobiety (blisko co druga) niż mężczyźni (37%). Chętniej zgodziliby się na nią także mieszkańcy małych miast, do 20 tys. (aż 57% z nich). Osoby zamieszkujące większe ośrodki były w mniejszym stopniu zainteresowane taką możliwością. Najmłodsze pokolenie pracowników dużo chętniej przystałoby na taką propozycję (18-24 lata, 50%), natomiast w grupie wiekowej 55-67 lat ponad 41% by ją odrzuciło.

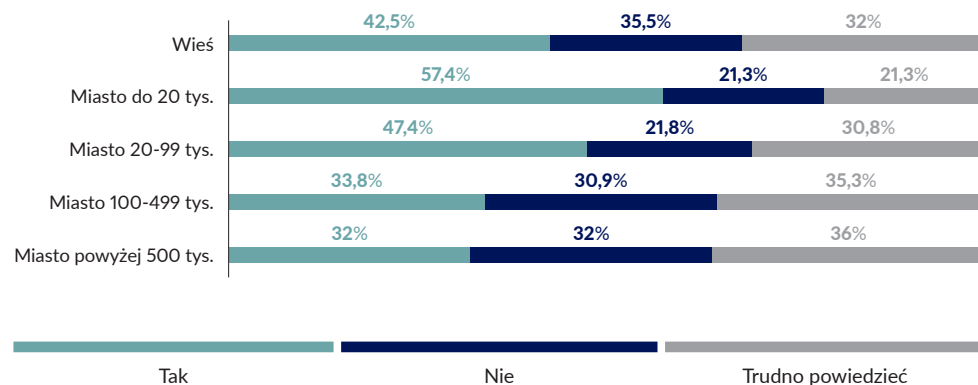
Zmiana pracy na pracę zdalną/hybrydową w zależności od płci



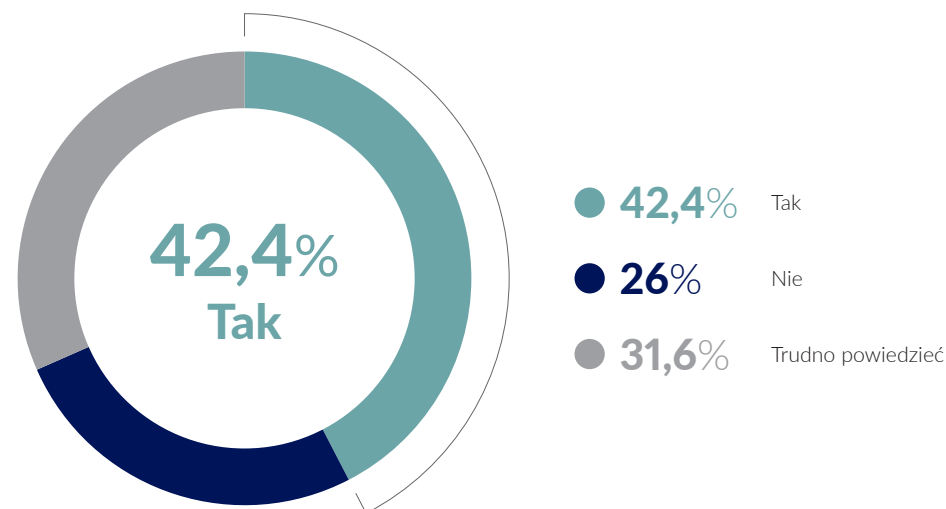
Zmiana pracy na pracę zdalną/hybrydową w zależności od wieku



Zmiana pracy na pracę zdalną/hybrydową w zależności od miejsca zamieszkania



Czy gdyby miał/a Pan/Pani możliwość podjęcia pracy w innej firmie na podobnych warunkach, ale z możliwością pracy zdalnej / hybrydowej czy zdecydowałby/aby się Pan/Pani na zmianę pracodawcy?*



*Pytanie zadane osobom deklarującym, że w ich firmach nikt z pracowników nie pracuje zdalnie



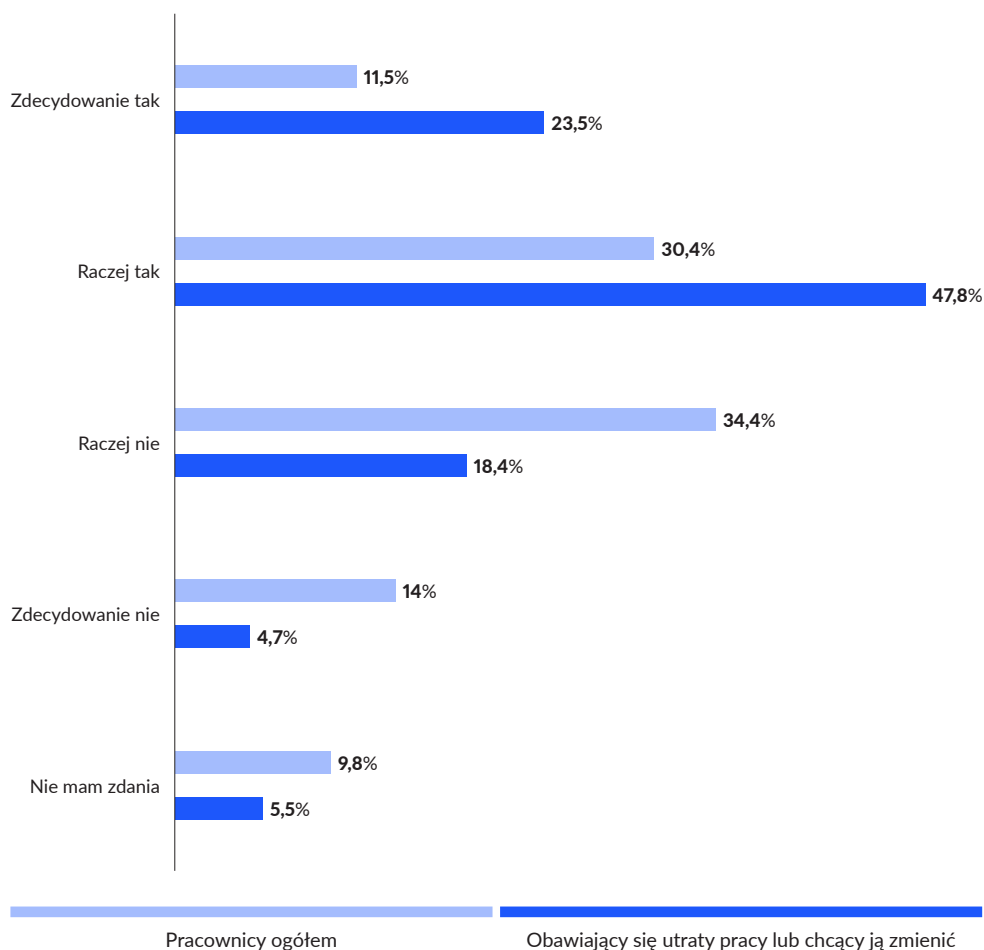
ROZDZIAŁ 5

Reskilling z perspektywy pracowników i pracodawców

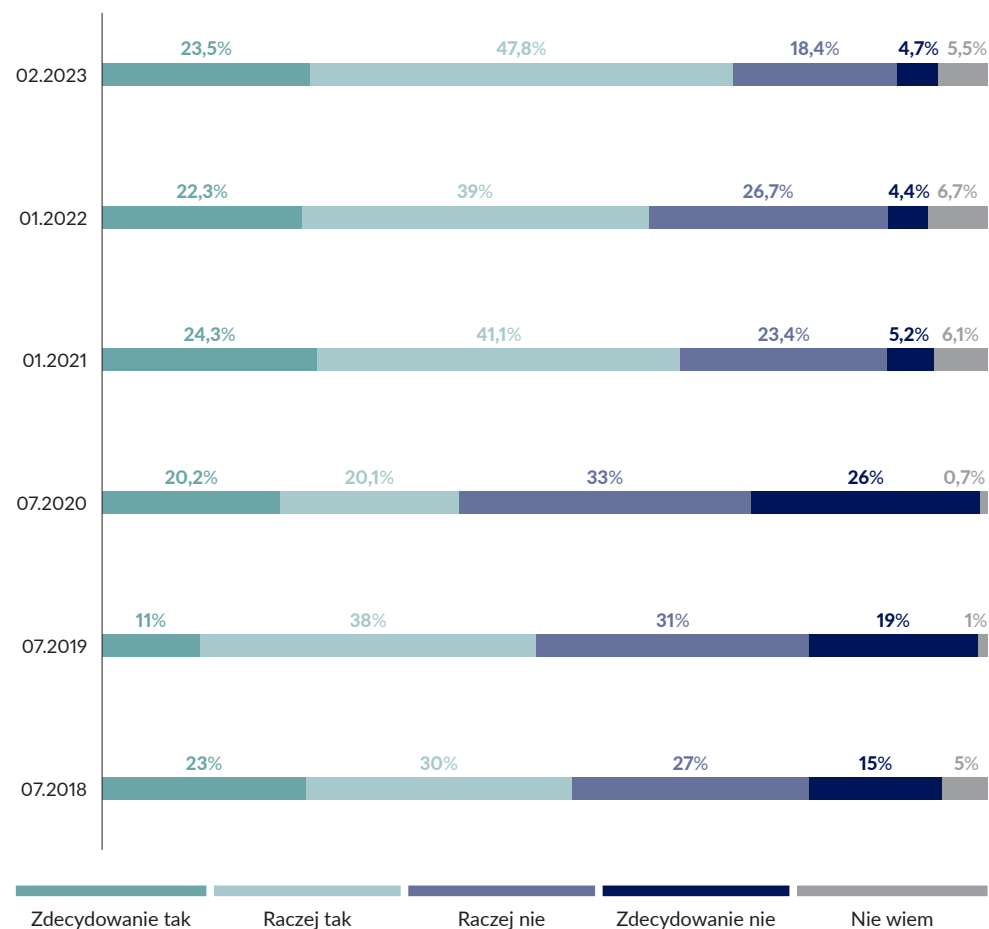
Reskilling – czy pracownicy są skłonni do przebranżowienia się?

Gdyby zapytać wszystkich pracowników o chęć zmiany obecnej profesji, 42% rozważyłoby taką opcję. Jednak wśród osób, które obecnie obawiają się o swoje zatrudnienie lub planują zmianę pracy w najbliższej przyszłości, odpowiedzi są zupełnie inne – wśród nich odsetek chętnych do zmiany zawodu przekracza 71%. To wzrost o 10 punktów procentowych w stosunku do 2022 r. Dane wyraźnie pokazują, że **pracownicy są coraz bardziej otwarci na daleko idące zmiany zawodowe**. Przyczyn tego stanu można upatrywać z jednej strony w niestabilności obecnej sytuacji gospodarczej, a co za tym idzie także zawodowej wielu pracujących, z drugiej – w większej świadomości pracowników co do szybkości zmian zachodzących na rynku pracy.

Czy rozważa Pan/Pani zmianę obecnie wykonywanego zawodu (przebranżowienie się)?



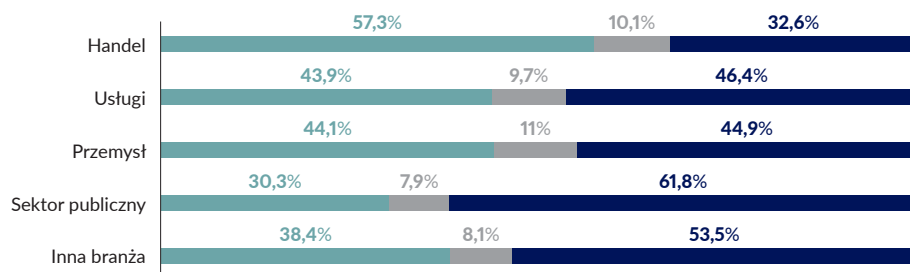
Plany zmiany zawodu na przestrzeni lat*



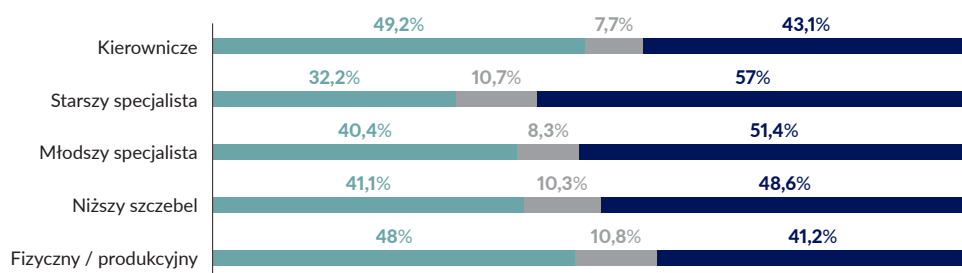
*osoby obawiające się utraty pracy lub planujące ją zmienić

Kto jest skłonny do zmiany zawodu?

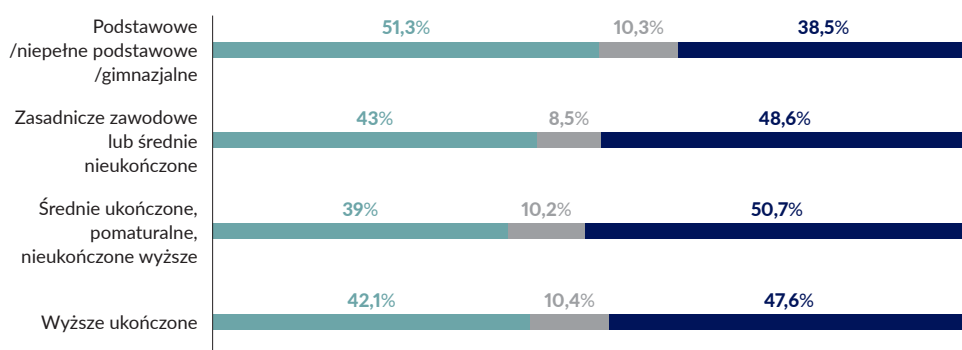
Skłonność do przebranżowienia się w zależności od branży



Skłonność do przebranżowienia się w zależności od stanowiska



Skłonność do przebranżowienia się w zależności od wykształcenia

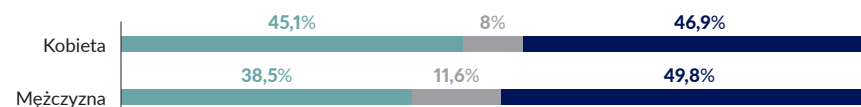


Tak

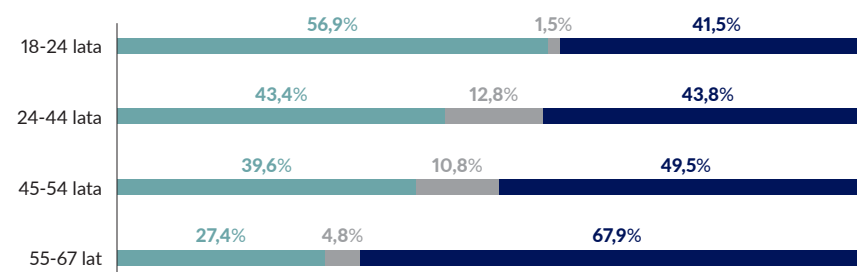
Nie wiem

Nie

Skłonność do przebranżowienia się w zależności od płci



Skłonność do przebranżowienia się w zależności od wieku



Kto byłby skłonny się przebranżowić?

Bliższe spojrzenie na dane pokazuje, że **kobiety są statystycznie bardziej skłonne niż mężczyźni do rozważenia zmiany ścieżki kariery (45% kobiet vs. 39% mężczyzn).**

Co nie zaskakuje, **chęć zmiany zawodu maleje wraz z wiekiem** – podczas gdy 57% respondentów w wieku 18-24 lata rozważa przebranżowienie się, tylko 27% najstarszych pracowników myśli tak samo.

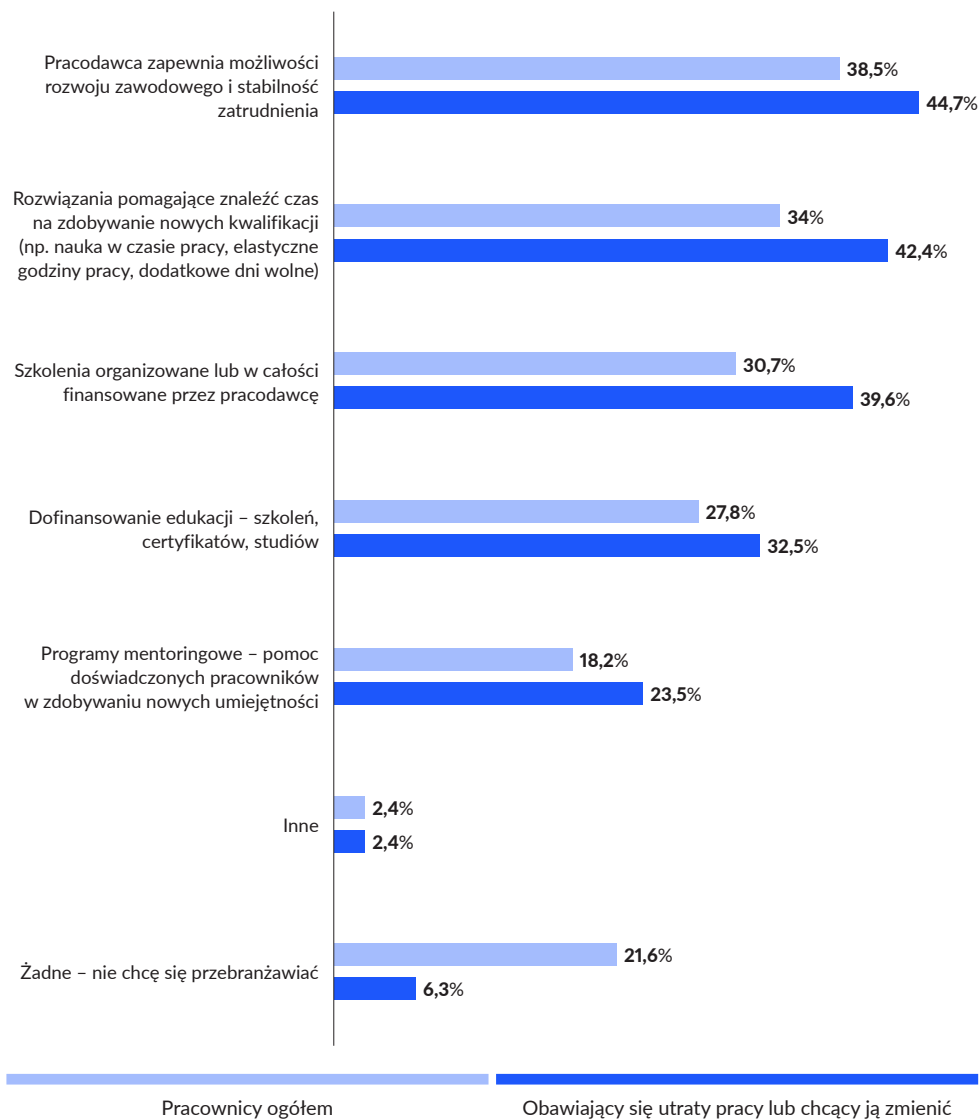
Pracownicy o niższych kwalifikacjach pozostają bardziej otwarci na zmianę zawodu.

Jest to prawdopodobnie spowodowane kombinacją kilku czynników – mogą być coraz bardziej świadomi swojej niepewnej pozycji na rynku pracy, zdając sobie sprawę z tego, że pracodawcy poszukują częściej wykwalifikowanego personelu. Mogą także bardziej obawiać się redukcji swoich stanowisk w wyniku postępującej automatyzacji.

Drugą grupą zdecydowanie bardziej skłonną do przebranżowienia się są osoby pełniące funkcje kierownicze, lepiej rozumiejące dynamiczną naturę rynku pracy i zdające sobie sprawę z konieczności ciągłego uczenia się i rozwoju, by uniknąć wykluczenia z rynku.

Jak zachęcić pracowników do zmiany zawodu?

Jakie działania pracodawcy (obecnego lub nowego) skłoniłyby lub zachęciły Pana/Panią do przebranżowienia się?*



*Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Jak pracodawcy mogą wspomóc przebranżowienie pracowników?

Pracownicy byliby bardziej skłonni podjąć decyzję i trud związany z przebranżowieniem się, jeśli mieliby gwarancję ze strony pracodawcy, że zapewni im stabilne zatrudnienie i umożliwi rozwój zawodowy. To jeden z najważniejszych czynników w oczach pracowników, bez względu na wykształcenie, stanowisko, branżę, płeć czy wiek. W tym ostatnim przypadku wyjątkiem są tylko osoby powyżej 55 roku życia, które znacząco rzadziej myślą o zmianie zawodu i nawet takie gwarancje ze strony pracodawcy nie wpływają na zmianę ich zdania.

Drugim istotnym **czynnikiem motywującym do zmiany zawodu są wszelkie działania ze strony pracodawcy, dzięki którym pracownicy zyskaliby więcej czasu na zdobywanie nowych kompetencji** – dodatkowe dni wolne, elastyczne godziny pracy czy możliwość nauki w czasie pracy. **Ten czynnik nieznacznie częściej wskazują kobiety. Jest on też szczególnie ważny dla osób z wykształceniem podstawowym i wyższym.** Warto zwrócić uwagę, że waga tego czynnika jest odwrotnie proporcjonalna do wieku badanych – **im młodszy pracownicy, tym chętniej podejmą próbę zmiany profesji, jeśli pracodawca ułatwi im znalezienie czasu na zdobywanie nowych umiejętności.**

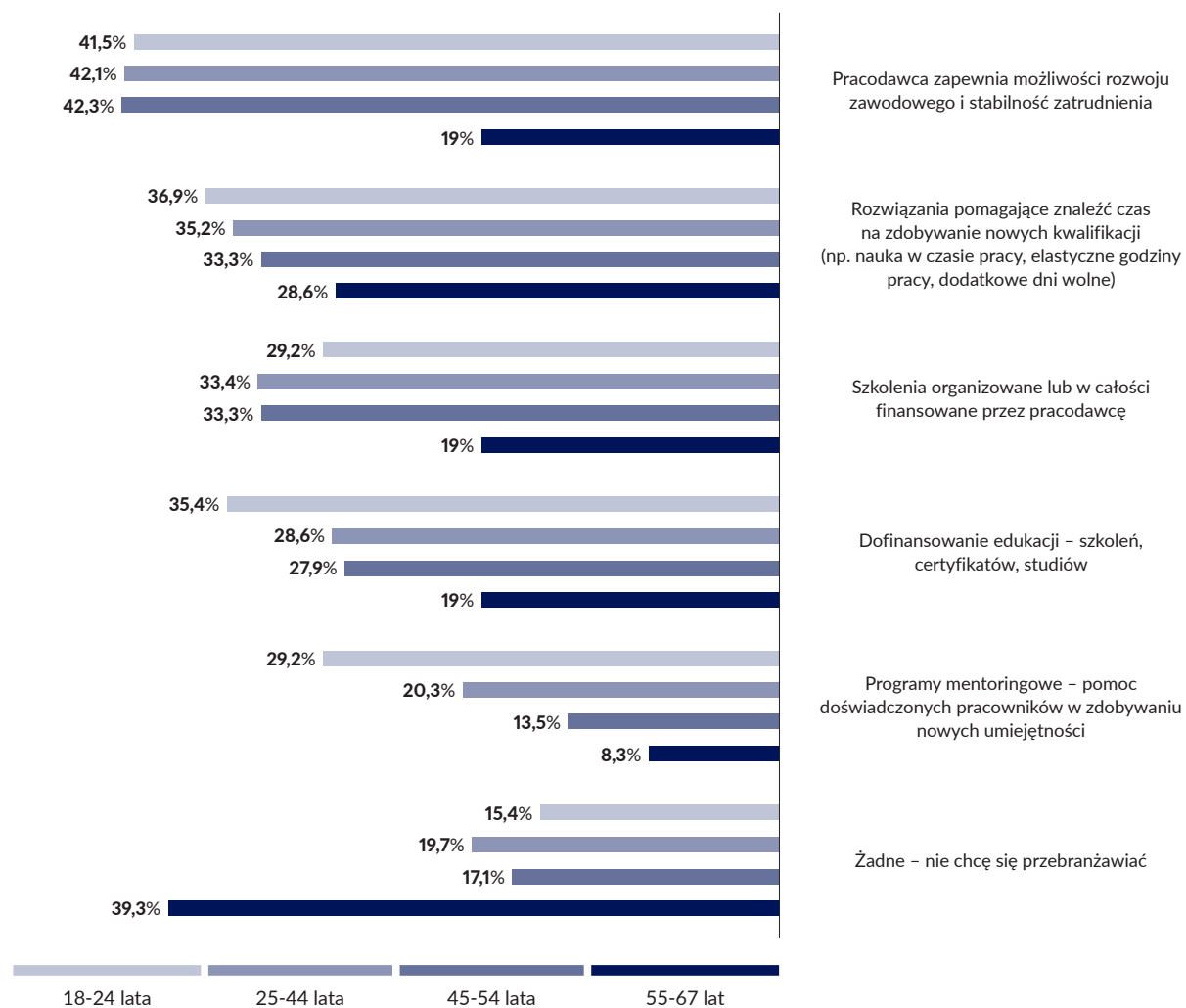
Finansowanie lub dofinansowanie edukacji czy organizacja szkoleń przez pracodawcę mają nieco mniejsze znaczenie w kontekście motywowania pracowników do zmiany zawodu, aczkolwiek odsetek osób wskazujących na te czynniki nadal jest wysoki. Programy mentoringowe przekonują przede wszystkim osoby zajmujące stanowiska managerskie, częściej są też nimi zainteresowani najmłodszy pracownicy, w wieku 18-24 lata oraz osoby pracujące w branżach handlowej i usługowej.

6,3%

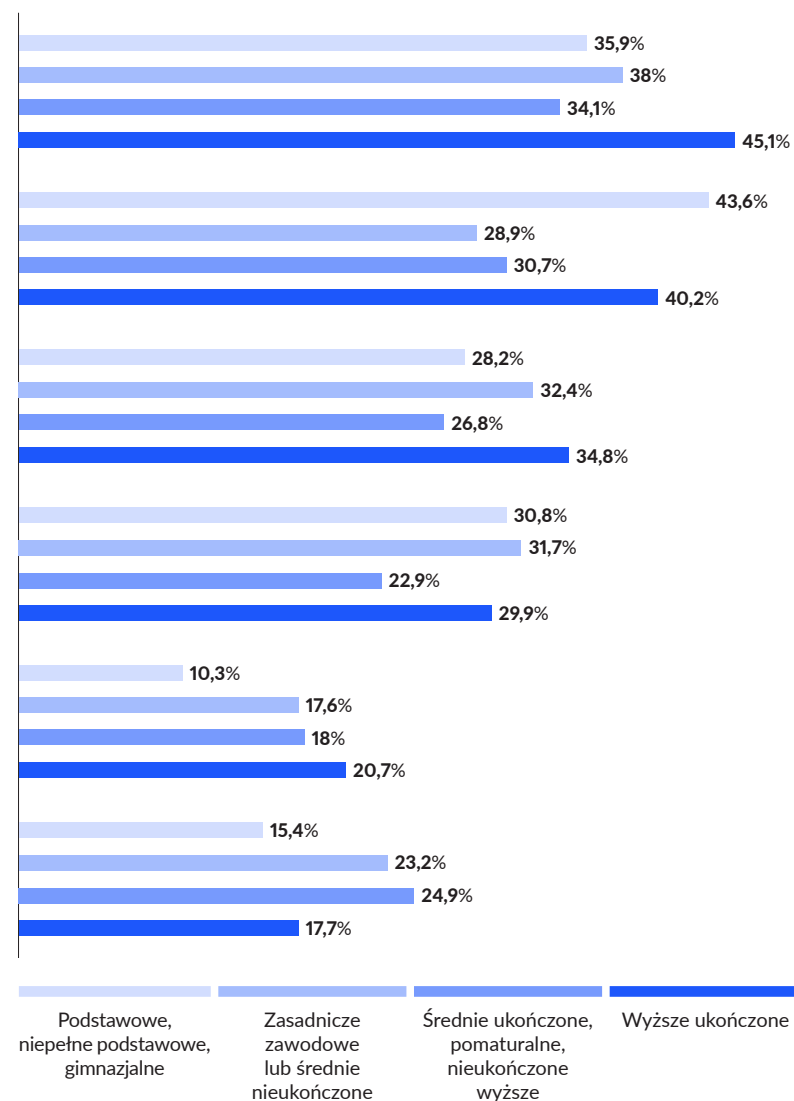
firm doświadczających niedoboru kadr, wspiera przebranżowienie się pracowników / kandydatów

Jak zachęcić pracowników do zmiany zawodu?

Czynniki motywujące do przebranżowienia się ze względu na wiek*



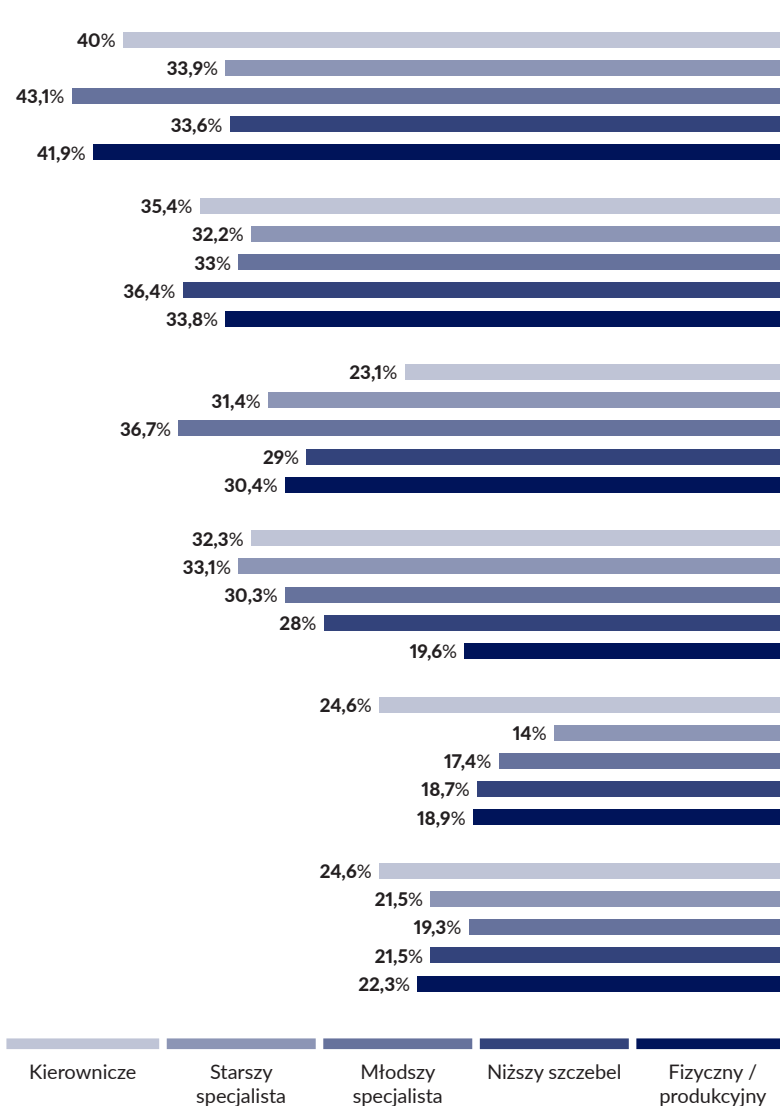
Czynniki motywujące do przebranżowienia się ze względu na wykształcenie*



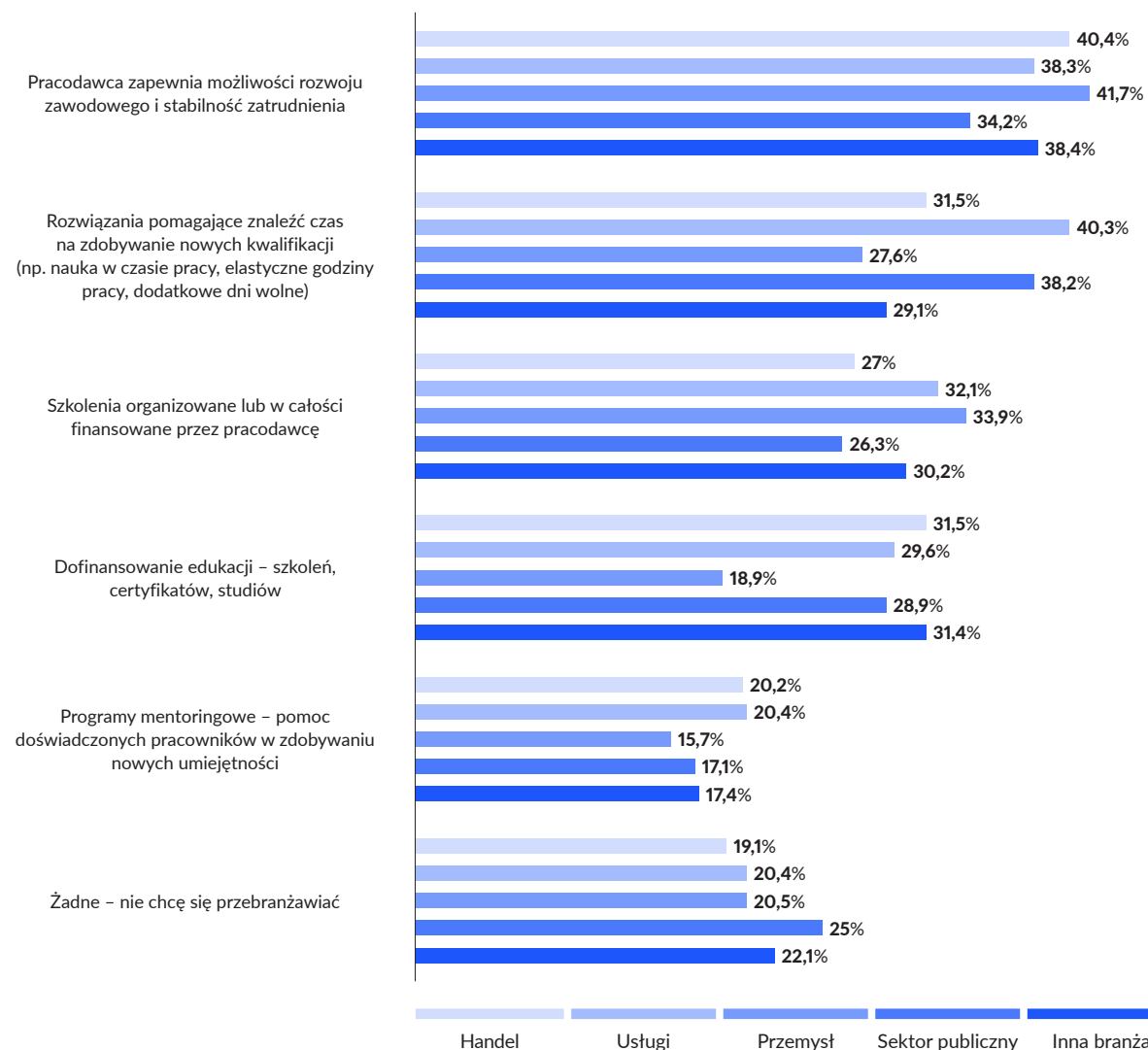
*Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Jak zachęcić pracowników do zmiany zawodu?

Czynniki motywujące do przebranzowienia się ze względu na zajmowane stanowisko*



Czynniki motywujące do przebranzowienia się ze względu na sektor zatrudnienia*



*Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Wsparcie w reskillingu – działania pracodawców a oczekiwania pracowników

Wśród pracodawców, którzy deklarują trudności z rekrutacją, nieco ponad 6% podejmuje działania wspierające obecnych lub nowo pozyskanych pracowników w przebranżowieniu się.

Choć reskilling i upskilling w branży HR już od pewnego czasu są jednym z częściej przywoływanych rozwiązań w kontekście walki z niedoborem pracowników, to jednak w rzeczywistości przedsiębiorstw nie jest to jeszcze aktywnie wykorzystywana ścieżka.

Dane demograficzne jednoznacznie wskazują, że rynek pracy w niedalekiej przyszłości będzie się musiał zmierzyć z poważnym deficytem siły roboczej. Postępująca transformacja technologiczna wymusi z kolei zmiany w strukturze zawodów. Oznacza to, że **dla wielu pracowników dalsza obecność na rynku pracy będzie uzależniona od zmiany zawodu, natomiast pracodawcom trudno będzie znaleźć kandydatów o wymaganych kwalifikacjach bez dodatkowego wsparcia ich w pozyskaniu nowych kompetencji.**

Czy jest szansa na to, że pracownicy i pracodawcy znajdą porozumienie w tej kwestii i potrzeby obu stron zostaną zaspokojone?

Jak pokazują wyniki naszego badania, obecnie **oczekiwania pracujących rozmiągają się z możliwościami oferowanymi przez firmy. Pracodawcy są gotowi organizować szkolenia czy wspierać finansowo edukację pracowników**, to jednak nie wystarczy, by ci podjęli trud zmiany zawodu. **Pracownicy oczekują przede wszystkim pewności, że taka zmiana zapewni im zatrudnienie i szanse na rozwój zawodowy.** Istotną barierą reskillingu jest też czasochłonność tego procesu. Dlatego pracownicy byłoby bardziej skłonni rozważyć zmianę profesji, jeśli pracodawca podejmie działania ułatwiające im pogodzenie nauki z życiem prywatnym i obecnymi obowiązkami zawodowymi.



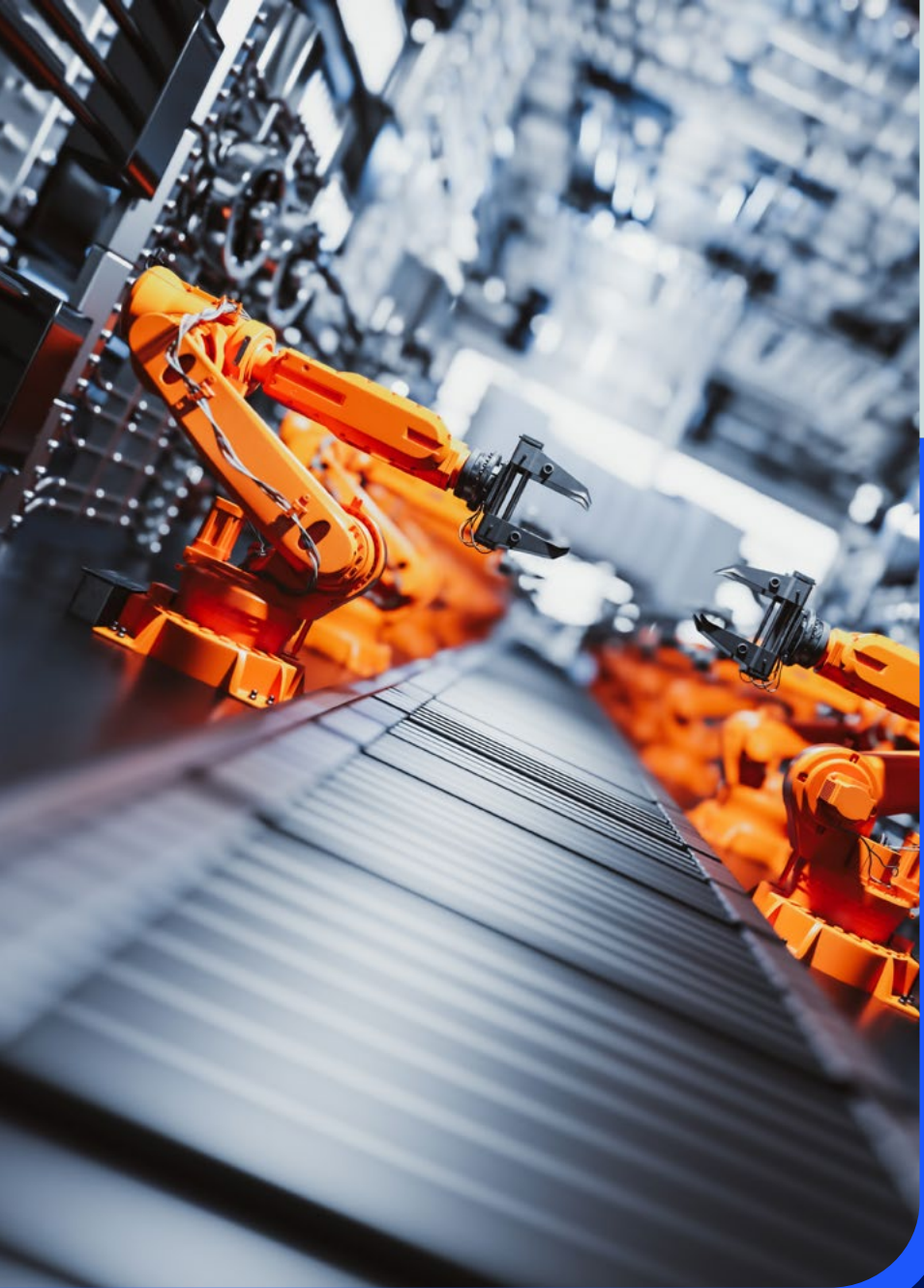
Danuta Protasewicz

Regional Manager
Grafton Recruitment

Według raportu Digital/McKinsey „Polska jako Cyfrowy Challenger”, 49% czasu pracy zajmują obecnie czynności, które do roku 2030 mogą zostać zautomatyzowane. Wystarczy odwiedzić stronę WILL ROBOTS TAKE MY JOB?, by przekonać się, że ryzyko automatyzacji dotyczy nie tylko najniżej wykwalifikowanych pracowników, ale również takich zawodów jak: księgowy, specjalista ds. kadr i płac, a w erze popularności chatu GPT, nawet programista.

Przy takich uwarunkowaniach rynku, reskilling i upskilling stają się coraz bardziej potrzebne. Wyniki wskazują, że pracownicy na różnych poziomach w organizacjach, ale i posiadający różne wykształcenie, mają świadomość sytuacji i pozostają otwarci na takie zasadnicze zmiany w ścieżce zawodowej, jednak mają również oczekiwania względem pracodawców. Wśród nich najważniejsza jest gwarancja zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Istotne są również ułatwienia pomagające znaleźć czas na naukę, np. dodatkowe dni wolne.

Jak odpowiadają na to pracodawcy? Tylko 6% badanych pomaga w przebranżowieniu się. Wpływają na to takie czynniki, jak długoterminowy charakter, wysokie koszty i nieokreślone ryzyko zwrotu z takiej inwestycji. Pracodawcy, kierując się często doraźnymi celami biznesowymi, nie widzą wartości dodanej w takim wspieraniu pracownika. Często oczekują, że działania związane ze zdobywaniem nowych kompetencji będzie on wykonywał po pracy, na własną rękę i z własnych środków. O ile niektórych pracowników z wyższym wykształceniem czasami stać na takie poświęcenie, to prawdopodobieństwo, że ci najniżej wykwalifikowani zaangażują swoje zasoby w reskilling lub upskilling, jest znikome. Firmy powinny przeanalizować, czy ich metody na przeciwdziałanie niedoborom kadrowym są optymalne. Obecnie są to: wyższe wynagrodzenia (34%), dodatkowe godziny pracy (33%) oraz współpraca ze szkołami i uczelniami (22,8%). Reskilling i upskilling zajmuje dopiero 7. pozycję.

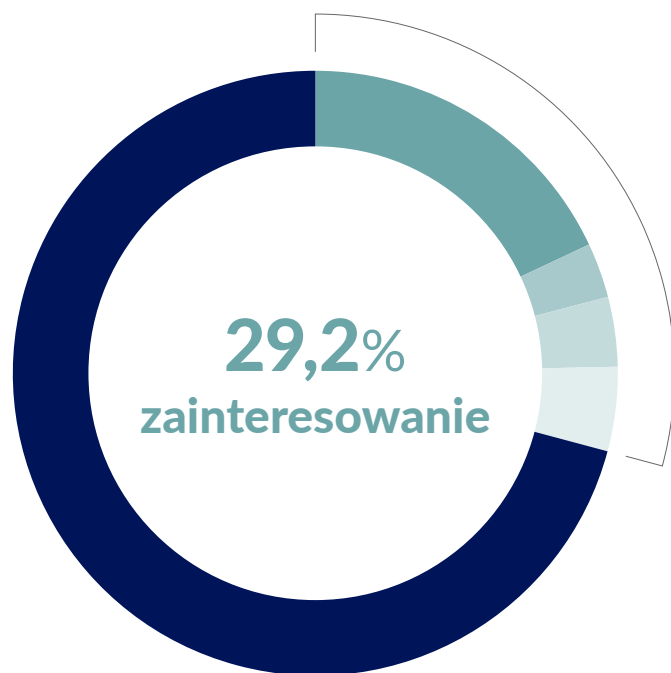


ROZDZIAŁ 6

Automatyzacja – szansa czy zagrożenie dla rynku pracy?

Zainteresowanie automatyzacją wśród przedsiębiorstw

Stosunek firm do automatyzacji



- **18%** Wprowadziliśmy automatyzację w naszej firmie
- **2,9%** Automatyzacja jest obecnie wdrażana w naszej firmie
- **3,7%** Planujemy wdrożenie automatyzacji
- **4,5%** Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia
- **70,8%** Automatyzacja nie interesuje naszej firmy

W ciągu minionego roku zainteresowanie automatyzacją wśród przedsiębiorców znacząco spadło. Co prawda **18% badanych firm zadeklarowało, że już wdrożyło u siebie pewne rozwiązania** w tym zakresie, a kolejne **3% jest w trakcie tego procesu**, to jednak przyszłe plany automatyzacji przedsiębiorstwa na razie mocno ograniczyły. Odsetek firm **planujących automatyzację spadł z 15% do niecałych 4%** rok do roku, a przedsiębiorstw zainteresowanych takimi rozwiązaniami, lecz nie planujących aktualnie ich wdrożenia, z 21% do niespełna 5%. Co więcej, zdecydowanie **wzrosła liczba firm, które nie są zainteresowane automatyzacją** (obecnie 71%, wzrost o 26 p.p.).

Do tej pory automatyzację wdrożyły przede wszystkim duże firmy, najczęściej te z sektora przemysłowego. To właśnie branża przemysłowa w największym stopniu interesuje się takimi rozwiązaniami i planuje ich wdrożenie w przyszłości. W pozostałych branżach zainteresowanie jest znacząco mniejsze.

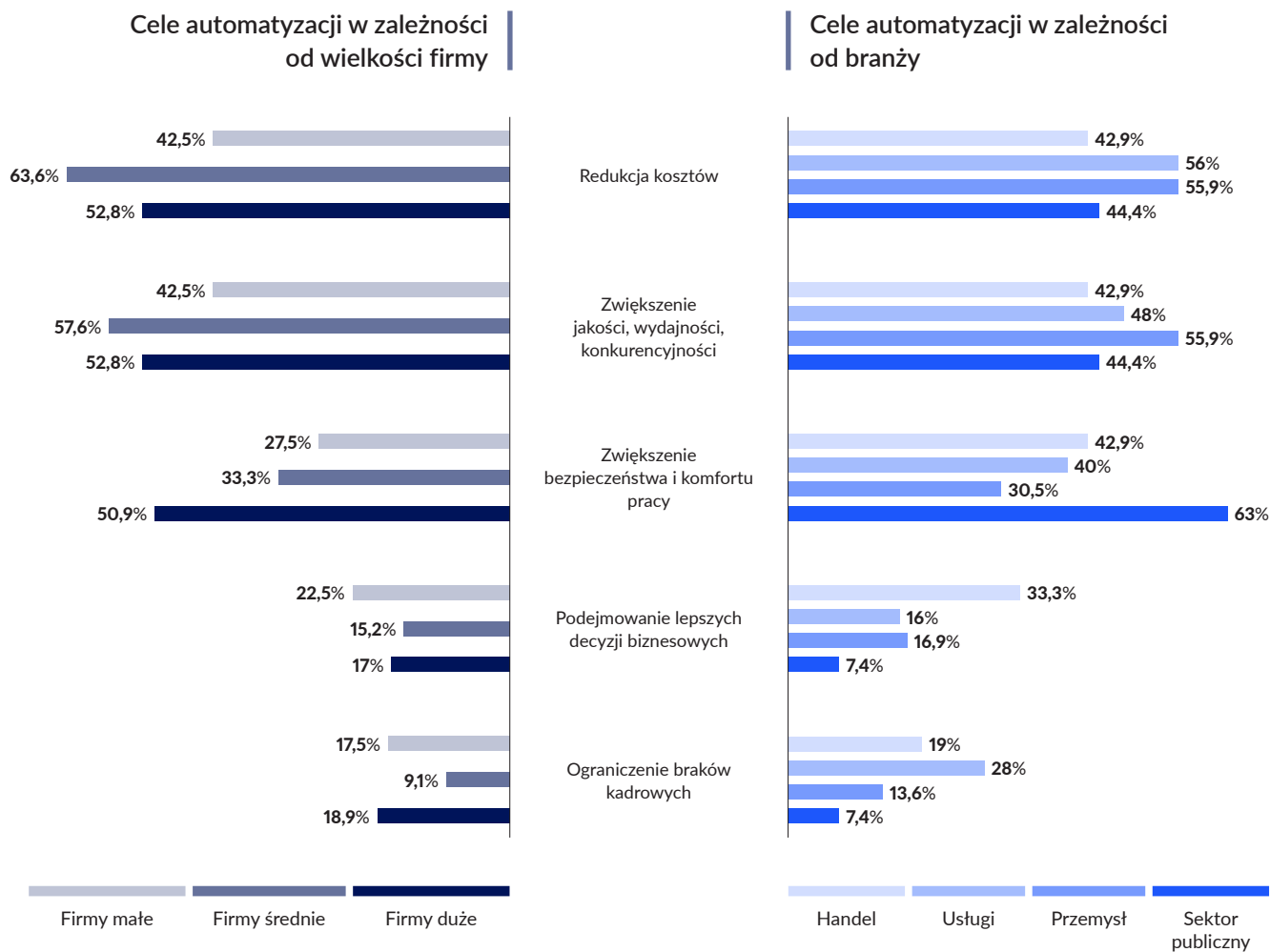
Można przypuszczać, że przyczyna spadku zainteresowania automatyzacją na przestrzeni ostatniego roku leży w aktualnej sytuacji gospodarczej – automatyzacja to znacząca inwestycja, wymagająca nie tylko wysokich nakładów finansowych, ale też odpowiedniej kadry. Z powodu pogorszenia koniunktury firmy uważnie analizują wydatki, często odkładając poważniejsze inwestycje do czasu ustabilizowania się warunków rynkowych.

Na co liczą firmy, które zdecydowały się na automatyzację?

Przede wszystkim na redukcję kosztów (52%), zwiększenie wydajności i konkurencyjności (51%), a także na poprawę bezpieczeństwa i komfortu pracy (39%).

Redukcja kosztów i poprawa wydajności mają największe znaczenie dla średnich firm. Duże podmioty znacznie częściej niż pozostałe automatyzują procesy w celu poprawy bezpieczeństwa i komfortu pracy. Ta kwestia jest też istotna aż dla 63% firm z sektora publicznego (podczas gdy np. w przemyśle jedynie dla 31%). Mali przedsiębiorcy, a także branża handlowa częściej liczą na to, że automatyzacja pozwoli im podejmować lepsze decyzje biznesowe. Usługodawcy natomiast traktują ją jako szansę na ograniczenie braków kadrowych.

Cele automatyzacji z perspektywy przedsiębiorstw



Cele automatyzacji

52,4%

Redukcja kosztów

50,8%

Zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności

38,9%

Zwiększenie bezpieczeństwa i komfortu pracy

18,3%

Podjęcie lepszych decyzji biznesowych

15,9%

Ograniczenie braków kadrowych

Możliwość wielu odpowiedzi

Firmy, które wdrażają lub planują wdrożyć automatyzację

Automatyzacja – szansa czy zagrożenie dla pracowników?

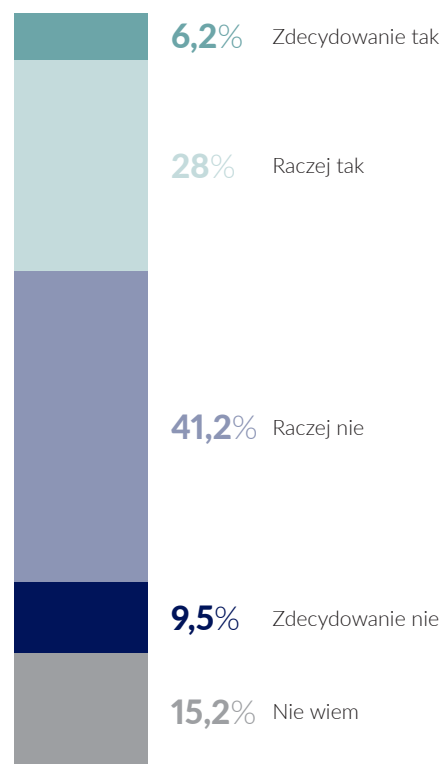
Odsetek pracowników postrzegających automatyzację jako zagrożenie rośnie i wynosi obecnie 44%, co stanowi wzrost o 10 p.p. w porównaniu z ubiegłym rokiem. Co trzecia z tych osób byłaby otwarta na zaakceptowanie automatyzacji, gdyby oznaczało to dla nich rozwój kariery zawodowej lub zmianę stanowiska (34%).

Pracownicy sektora przemysłowego (blisko 50%), zatrudnieni na stanowiskach fizycznych/produkcyjnych (prawie 49%), a także osoby z wykształceniem zawodowym (48%) są bardziej zaniepokojeni postępującą automatyzacją. To poczucie zagrożenia narasta wraz z wiekiem respondentów. W grupie wiekowej 45-54 lata dotyczy co drugiej osoby, aczkolwiek najstarsi pracownicy, powyżej 55 roku życia, wykazują mniejsze obawy (39%), prawdopodobnie ze względu na przekonanie, że ich wiek i zbliżająca się emerytura oznaczają, iż proces automatyzacji ich nie dotknie.

Czy automatyzację pracy traktuje Pan/Pani jako szansę dla siebie czy zagrożenie?



Czy jeśli częściowa automatyzacja pozwoliłaby Panu/i zmienić stanowisko pracy lub awansować, to czy nadal miałby Pan obawy?*



*Pytanie zadane osobom postrzegającym automatyzację jako zagrożenie

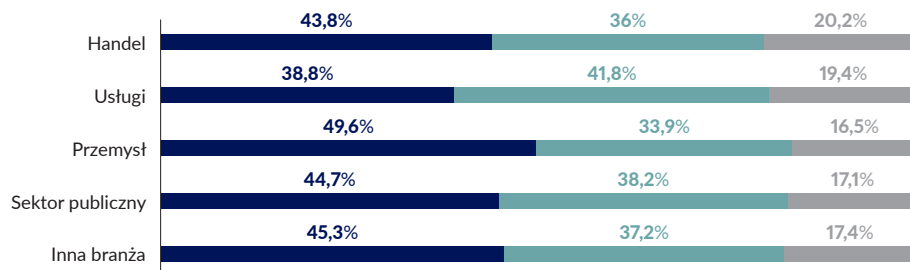
Czy jest się czego bać?

W ostatnim czasie można zauważyć wzmożone zainteresowanie mediów tym tematem, szczególnie w kontekście zastępowania pracy ludzkiej maszynami, co niewątpliwie potęguje strach przed automatyzacją, szczególnie wśród niżej wykwalifikowanych osób. I choć media często kreślą być może zbyt drastyczny scenariusz zmian na rynku pracy, to należy przyznać, że obawy pracowników nie są całkiem bezzasadne.

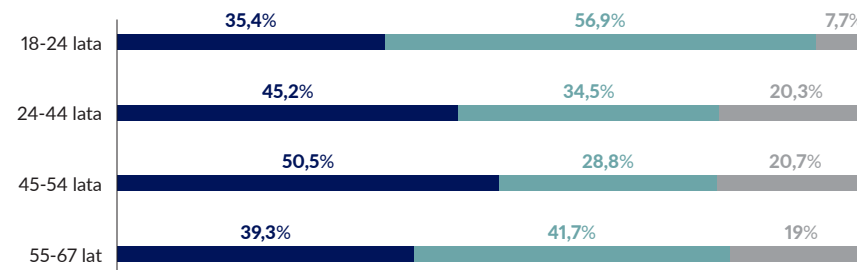
Jak wynika z naszego raportu „Branża produkcyjna – Globalne Trendy HR 2023”, **53% polskich managerów jest zdania, że automatyzacja pozytywnie wpłynie na rynek pracy, nie mają oni jednak wątpliwości, że go zmieni.** Zmieniają się profile zawodowe zatrudnionych i charakter ich pracy, potrzebne będą nowe umiejętności. Jednocześnie 45% polskich managerów uważa, że **obecni pracownicy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, by poradzić sobie z nowymi zadaniami.** Według danych OECD **najbardziej zagrożone automatyzacją są stanowiska pracowników nisko i niewykwalifikowanych.** Nasze dane sugerują, że pracownicy słabiej wykształceni i zajmujący niższe szczeble stanowisk zdają się być świadomi tego zagrożenia. W tym kontekście kluczowe staje się kształcenie ustawiczne i szkolenia, bez których wielu pracowników nie będzie miało szans na utrzymanie zatrudnienia przez cały okres życia zawodowego. Podjęcie tego tematu to konieczność nie tylko dla pracowników, ale – wobec przyszłych niedoborów kadrowych wynikających z sytuacji demograficznej kraju – także ważny element polityki personalnej przedsiębiorstw.

Automatyzacja – szansa czy zagrożenie dla pracowników?

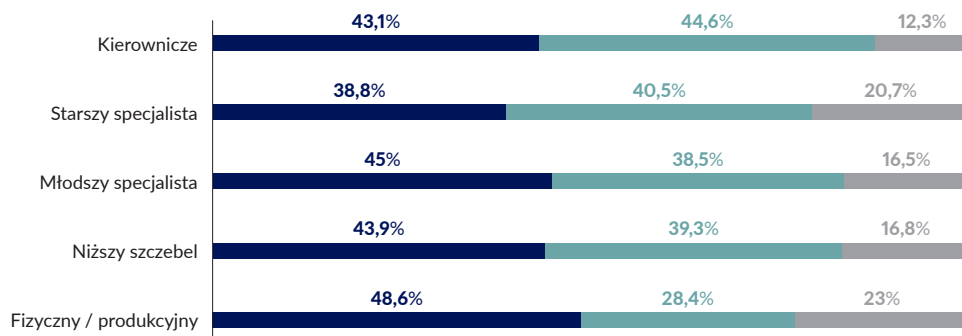
Automatyzacja jest szansą czy zagrożeniem? Branża



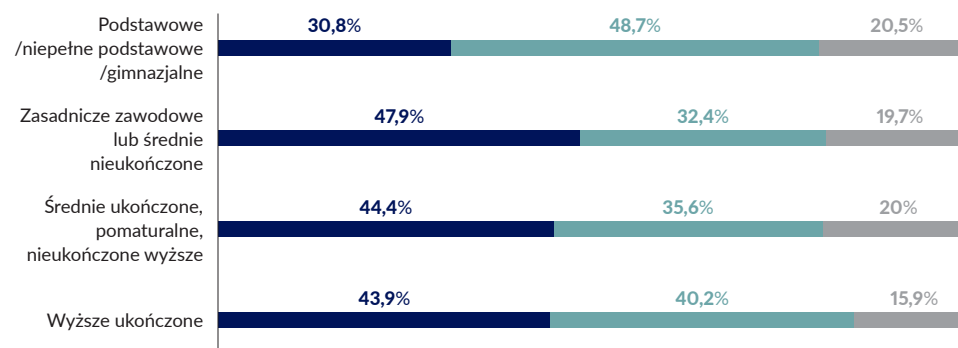
Automatyzacja jest szansą czy zagrożeniem? Wiek



Automatyzacja jest szansą czy zagrożeniem? Stanowisko



Automatyzacja jest szansą czy zagrożeniem? Wykształcenie



Zagrożeniem

Szansą

Nie wiem



ROZDZIAŁ 7

Okiem eksperta



Agnieszka Zielińska

Dyrektor Polskiego Forum HR

Optymistyczne prognozy dla najbliższych miesięcy

Rynek pracy na początku 2023 roku charakteryzował się przede wszystkim słabnącym optymizmem wśród pracodawców, co miało swoje odzwierciedlenie w spadającej liczbie publikowanych ofert pracy. Prognozy zatrudnieniowe dla Polski były jednymi z najniższych w Europie. Duża niepewność otoczenia makroekonomicznego, rosnąca inflacja, a co za tym idzie rosnące koszty prowadzenia działalności i wynagrodzeń spowodowały, że przedsiębiorcy dużo ostrożniej podejmowali decyzję o zatrudnianiu nowych pracowników.

Skutki obecnej sytuacji są szczególnie odczuwane przez małe firmy, gdzie dodatkowo dwukrotna w tym roku podwyżka minimalnego wynagrodzenia będzie wyjątkowo dotkliwa. Jednocześnie równie ostrożnie, jak w stosunku do rekrutacji nowych pracowników, pracodawcy podchodzili do decyzji o zwolnieniach. Odrobili oni lekcję z czasu pandemii i wiedzą, jak trudno jest odzyskać utracone talenty z rynku.

Dlatego też patrząc na główne wskaźniki obrazujące sytuację na rynku pracy, nie widać dużych zmian. Popyt na pracę w Polsce nadal jest duży. Mamy sektory, które utrzymują stabilny portfel zamówień, i te które nadal inwestują. Niektóre procesy decyzyjne wydłużają się i realizacja inwestycji nie zawsze przebiega tak sprawnie jak zakładano, ale Polska nadal jest atrakcyjnym kierunkiem lokowania inwestycji. Prognozy dla kolejnych miesięcy również są nieco bardziej optymistyczne. Już w lutym widać było nieznaczny wzrost liczby publikowanych ofert pracy, prognozowany wskaźnik zatrudnienia dla drugiego kwartału wzrósł do 8%. Również w produkcji eksperci zapowiadają poprawę sytuacji w drugim kwartale roku. Możemy spodziewać się zatem, że najbliższe miesiące przyniosą nam wzmożone zainteresowanie pracodawców zarówno rekrutacjami nowych pracowników, jak i zatrudnianiem pracowników tymczasowych.



Paweł Śliwowski

Zastępca Dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego

Mimo kryzysu sytuacja na rynku pracy pozostaje stabilna

Polska gospodarka hamuje, co potwierdzają kolejne odczyty kluczowych wskaźników makroekonomicznych. Mimo to sytuacja na rynku pracy wydaje się generalnie stabilna, a patrząc z perspektywy europejskiej, wręcz bardzo dobra. Polska według Eurostatu ma jeden z najniższych wskaźników bezrobocia w Unii.

Nie znaczy to jednak, że rynek pracy nie odczuwa konsekwencji spowolnienia wywołanego m.in. konsekwencjami rosyjskiej inwazji na Ukrainę. Raport „Barometr Rynku Pracy” przygotowany przez Gi Group Holding pozwala lepiej zrozumieć co dzieje się obecnie i co może się wydarzyć na rynku pracy w najbliższych miesiącach.

Po pierwsze potwierdza, że w najbliższym czasie nie powinniśmy się spodziewać radykalnych wzrostów bezrobocia. Mniej niż 3 proc. badanych firm planuje zmniejszać zatrudnienie. Podobnie optymistyczne sygnały płyną nie tylko z prognoz zmian stopy zatrudnienia, ale również z innych badań firm, np. Miesięcznego Indeksu Koniunktury publikowanego przez Polski Instytut Ekonomiczny i Bank Gospodarstwa Krajowego.

Po drugie „Barometr” pokazuje, które segmenty rynku pracy najsilniej odczują spowolnienie gospodarcze w Polsce. Podobnie jak w niedawnych publikacjach GUS, wyniki „Barometru” wskazują, że zdecydowanie spada zapotrzebowanie na pracowników niższego szczebla. Firmy raportują coraz mniej wakatów w tym segmencie, w urzędach pracy pojawia się coraz mniej ofert dla pracowników o niższych kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę dotychczasowe dane, to może być grupa, dla której najbliższe miesiące będą najtrudniejsze.

„Barometr” oddaje też nastroje pracowników, którzy coraz wyraźniej odczuwają słabnącą siłę nabywczą ich wynagrodzeń. Jak wynika z prognoz, będzie to trwalsze zjawisko: średnio w 2023 roku wzrost wynagrodzeń będzie niższy od wzrostu cen. Przy malejącej liczbie nowych rekrutacji i wakatów pozycja przetargowa pracowników wielu branż nie będzie prawdopodobnie pozwalać na negocjowanie znaczących podwyżek. Nie dotyczy to oczywiście tych segmentów, w których od lat obserwujemy strukturalne braki kadr, jak w niektórych gałęziach branży IT czy wśród producentów działających w sektorze zaawansowanych technologii.



dr hab. **Łukasz Arendt**

profesor Uniwersytetu Łódzkiego,
członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk,
członek Team Europe

Spowolnienie gospodarcze hamuje transformację technologiczną na polskim rynku pracy

Bieżąca edycja „Barometru Rynku Pracy”, opracowana przez Gi Group Holding jasno potwierdza, że następujące po sobie niekorzystne wydarzenia – pandemia COVID-19, a następnie wybuch konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy – oddziałują negatywnie na polski rynek pracy. Pogorszenie sytuacji gospodarczej, a w szczególności stosunkowo wysoka inflacja przełożyły się na wzrost kosztów prowadzenia działalności w przypadku przedsiębiorstw oraz wzrost kosztów utrzymania po stronie pracowników. W rezultacie widzimy, że przedsiębiorstwa starają się optymalizować i minimalizować koszty – między innymi poprzez stabilizację poziomu zatrudnienia i rotacji pracowników, zmniejszenie skali nowych rekrutacji, czy malejącą skłonność do zwiększania wynagrodzeń. Równocześnie zauważalny jest wzrost presji płacowej ze strony pracowników – z jednej strony ponad 60% osób biorących udział w badaniu oczekuje wzrostu płacy, z drugiej strony głównym powodem chęci zmiany pracy jest właśnie zbyt niskie wynagrodzenie u obecnego pracodawcy, a jego podniesienie stanowi najistotniejszy czynnik warunkujący decyzję o kontynuacji zatrudnienia.

Spowolnienie gospodarcze oddziałuje również na tempo zmian technologicznych w przedsiębiorstwach, w tym automatyzację pracy. Jak na razie nie spełniły się przewidywania badaczy i ekspertów, które wskazywały na możliwe przyspieszenie tempa transformacji cyfrowej w wyniku pandemii COVID-19. Co prawda niemal 1/5 pracodawców wdrożyła rozwiązania w zakresie automatyzacji pracy, ale skala zainteresowania w pozostałych firmach jest umiarkowana. Jedną z głównych korzyści z automatyzacji jest redukcja kosztów – ale sama inwestycja w automatyzację jest kosztochłonna, co sprawia, że w okresie pogorszenia sytuacji ekonomicznej i przy utrzymującym się relatywnie niskim (w stosunku do innych krajów) poziomie wynagrodzeń w Polsce, zostaje odsunięta w czasie.

Nie zmienia to faktu, że rośnie grupa pracowników, którzy obawiają się utraty pracy w następstwie postępującej automatyzacji – są to przede wszystkim osoby wykonujące prace rutynowe, które to prace w pierwszej kolejności podlegają cyfryzacji.

Widać także niewykorzystany potencjał związany z możliwością szerszego stosowania pracy zdalnej w polskich przedsiębiorstwach. Po okresie znacznego wzrostu skali pracy zdalnej w okresie lockdownów, nastąpiło odwrócenie trendu i powrót w wielu firmach do pracy stacjonarnej, ewentualnie wprowadzenie możliwości świadczenia pracy w formule hybrydowej. Równocześnie rośnie grupa pracowników zainteresowana pracą zdalną/hybrydową – szczególnie wśród kobiet – a zapewnienie takiej możliwości znajduje się wśród istotnych czynników branżowych pod uwagę w kontekście zmiany pracodawcy. Wydaje się więc, że pracodawcy więcej uwagi powinni poświęcić skutecznym sposobom wdrażania pracy zdalnej/hybrydowej w organizacjach, tym bardziej, że regulacje dotyczące takiej formuły pracy zostały wprowadzone do Kodeksu pracy co zmniejsza niepewność instytucjonalną w tym obszarze.



Wiktor Doktor

Prezes Pro Progressio

Firmy ostrożnie podejmują decyzje

Cały „Barometr rynku pracy” jest zdecydowanie wart przeczytania, większą uwagę zwróciłem na jego pierwszą część, dotyczącą spowolnienia gospodarczego i jego wpływu na rynek pracy.

Od połowy 2022 roku w mediach zarówno tych tradycyjnych, jak i społecznościowych słyszymy o zbliżającej się recesji. Towarzysząca tym komentarzom niestąbną inflacja i informacja o zwolnieniach w sektorze IT (jak informuje serwis Layoffs.fyi – w roku 2023 zwolniono już ponad 168 tysięcy pracowników IT), dodatkowo potęgują nerwowość wśród niektórych przedsiębiorców.

Jak wynika z „Barometru rynku pracy”, przedsiębiorcy w Polsce na razie umiarkowanie podchodzą do opinii na temat negatywnych skutków pogorszenia sytuacji gospodarczej na ich firmy. 40,1% respondentów twierdzi, że ich przedsiębiorstwa borykają się z trudnościami, zaś przeciwnego zdania jest 52,5%. To co jest wskazywane jako najczęstszy problem, to rosnące koszty prowadzenia działalności.

Z uwagi na główny obszar pracy Pro Progressio, to branża usług najbardziej zainteresowała mnie przy analizie odpowiedzi na pytanie o wpływ spowolnienia gospodarczego na firmy. Sektor usług jest drugim po sektorze publicznym, który najmniej odczuwa skutki pogorszenia się sytuacji gospodarczej. Jest to sytuacja przypominająca tę z lat 2007-2009, kiedy również usługi zamiast zwalniać, weszły na falę wschodzącą i było to widoczne między innymi w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu i szeroko pojętym outsourcingu.

Warto jednak zwrócić uwagę na dane dotyczące planów rekrutacyjnych przedsiębiorstw. Choć odsetek pracodawców planujących redukcje zatrudnienia utrzymuje się na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym – wynosi 2,5% w porównaniu do 2,2% w 2022 roku – to jednak rośnie liczba przedsiębiorców deklarujących utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia bez dodatkowych rekrutacji. Rok temu takie deklaracje składało 50,1% firm, obecnie to 61,4% przedsiębiorstw, co oznacza wzrost o ponad 11 p.p. Mimo że spowolnienie gospodarcze nie odbiło się póki co znacząco na kondycji firm, to jednak widać pewne wyhamowanie w planach rekrutacyjnych. Najwyraźniej firmy uważnie obserwują rozwój sytuacji i ostrożnie podejmują decyzje.

Gi Group Holding – globalny ekosystem usług HR

Gi Group Holding jest jednym z wiodących globalnych dostawców usług HR. Biznesowy ekosystem rekrutacyjny tworzą w Polsce trzy indywidualne, ale uzupełniające się marki – Gi Group, Wyser oraz Grafton Recruitment, będący też autoryzowanym dostawcą narzędzi Thomas International w Polsce. Dzięki nim Grupa może zaoferować pełen zakres usług w obszarze HR, dostarczając przedsiębiorstwom rozwiązania skuteczne i adekwatne do bieżących potrzeb. Nadrzędnym celem Gi Group Holding, jest aktywne współtworzenie i promowanie zrównoważonego, usprawnionego i satysfakcjonującego globalnego rynku pracy, odzwierciedlającego stale zmieniające się potrzeby kandydatów i firm.

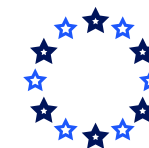
Gi Group Holding obsługuje obecnie ponad 20 000 Klientów na całym świecie, generując w 2021 roku przychody na poziomie 3,2 miliarda euro. Zatrudniamy ponad 8000 pracowników i jesteśmy aktywni w 32 krajach w całej Europie, rejonie APAC i obu Amerykach.



WŚRÓD NAJWIĘKSZYCH FIRM HR

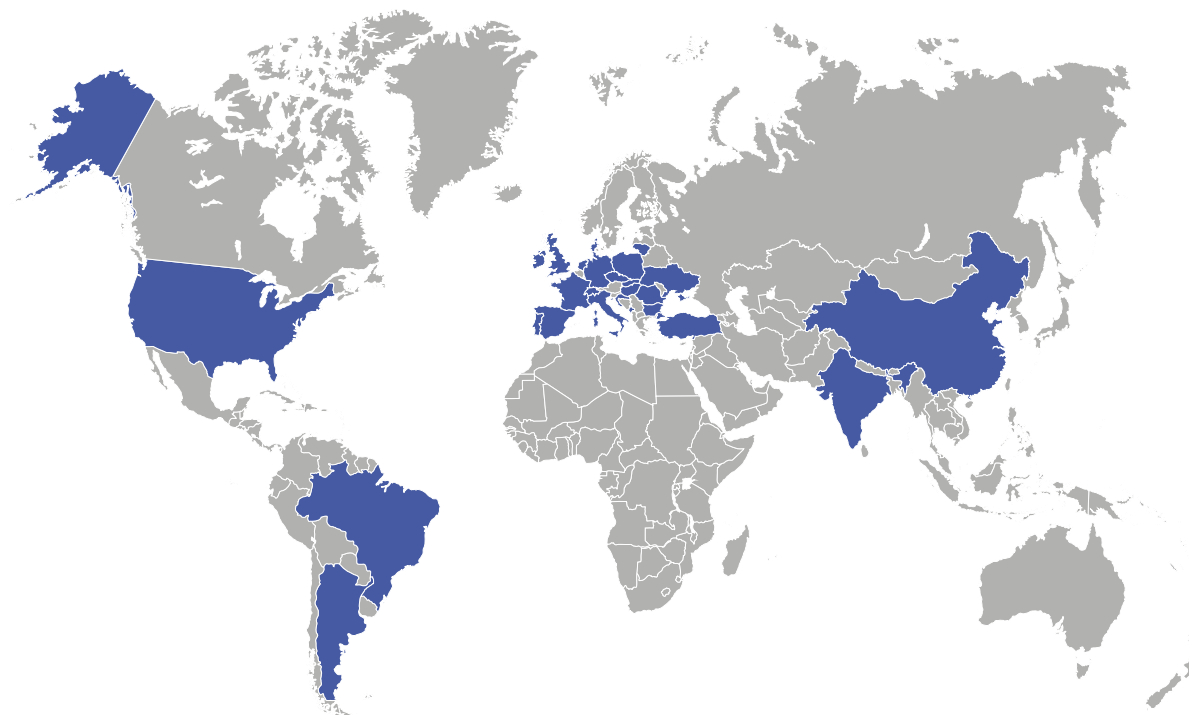


15
miejsce
GLOBALNIE



8
miejsce
W EUROPIE


wg Staffing Industry Analysts



OBECNOŚĆ BEZPOŚREDNIA W 32 KRAJACH

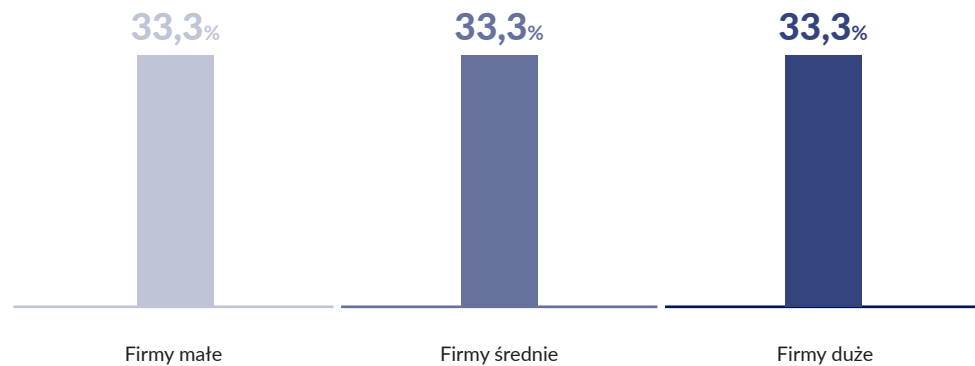
Argentyna	Czarnogóra	Hiszpania	Kolumbia	Polska	Stany Zjednoczone	Wielka Brytania
Brazylia	Czechy	Holandia	Litwa	Portugalia	Szwajcaria	Włochy
Bułgaria	Dania	Hong Kong	Liechtenstein	Rumunia	Turcja	
Chiny	Estonia	Indie	Łotwa	Serbia	Ukraina	
Chorwacja	Francja	Irlandia	Niemcy	Słowacja	Węgry	

Metodologia badania

	Realizacja badania:	SW Research Agencja Badań Rynku i Opinii na zlecenie Gi Group Holding
	Cel badania:	Głównym celem badania było sprawdzenie postrzegania rynku pracy w Polsce z perspektywy pracodawcy pracownika
	Metoda badawcza:	<ul style="list-style-type: none">• Pracodawcy: wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z przedstawicielami małych dużych i średnich firm działających w różnych branżach• Pracownicy: wywiady on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel
	Próba badawcza:	<ul style="list-style-type: none">• Pracodawcy: W ramach badania przeprowadzono 511 ankiet z przedstawicielami małych, dużych i średnich firm działających w różnych branżach• Pracownicy: W ramach badania przeprowadzono 550 ankiet z reprezentatywną próbą Polek i Polaków
	Respondent:	<ul style="list-style-type: none">■ Pracodawcy:<ul style="list-style-type: none">• Przedstawiciele firm małych (10 – 49 pracowników): N=170• Przedstawiciele firm średnich (50 – 249 pracowników): N=170• Przedstawiciele firm dużych (powyżej 250 pracowników): N=171• Przedstawiciele firm działających w sektorze handlowym: N= 109• Przedstawiciele firm działających w usługach: N=151• Przedstawiciele firm działających w przemyśle: N=119• Przedstawiciele firm działających w sektorze publicznym: N=152■ Pracownicy:<ul style="list-style-type: none">• Polki i Polacy w grupie wiekowej 18-67 lat, zgodnie z rozkładem płci, wieku i klasy wielkości miejscowości
	Termin realizacji badania:	Pracodawcy: 03/02 – 09/02.2023 Pracownicy: 9/02 – 14/02.2023

Struktura demograficzna próby – pracodawcy

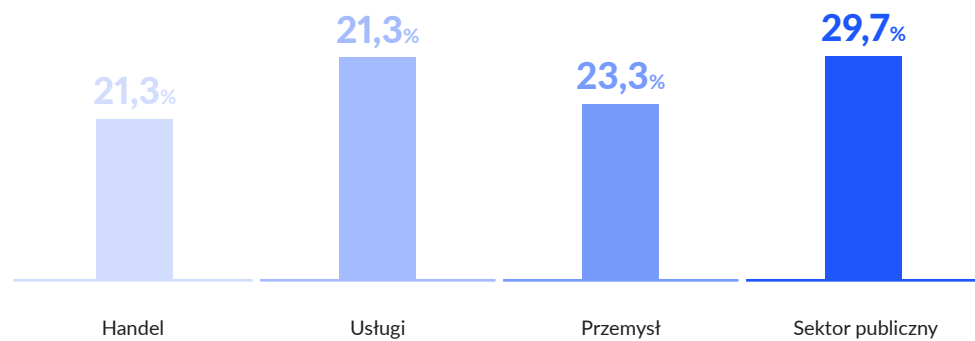
Wielkość firmy



Województwo

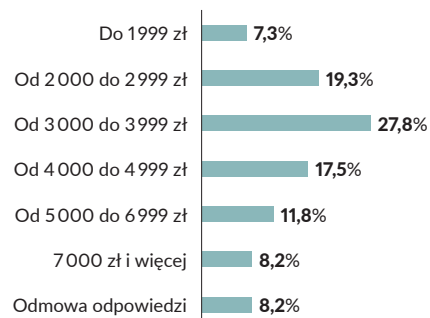


Branża

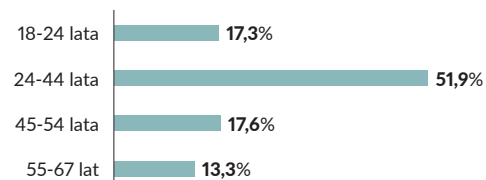


Struktura demograficzna próby – pracownicy

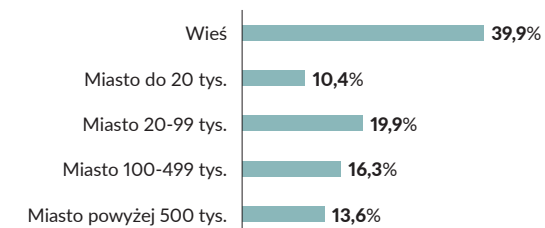
Dochód



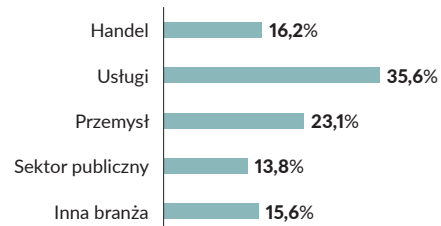
Wiek



Wielkość miejscowości



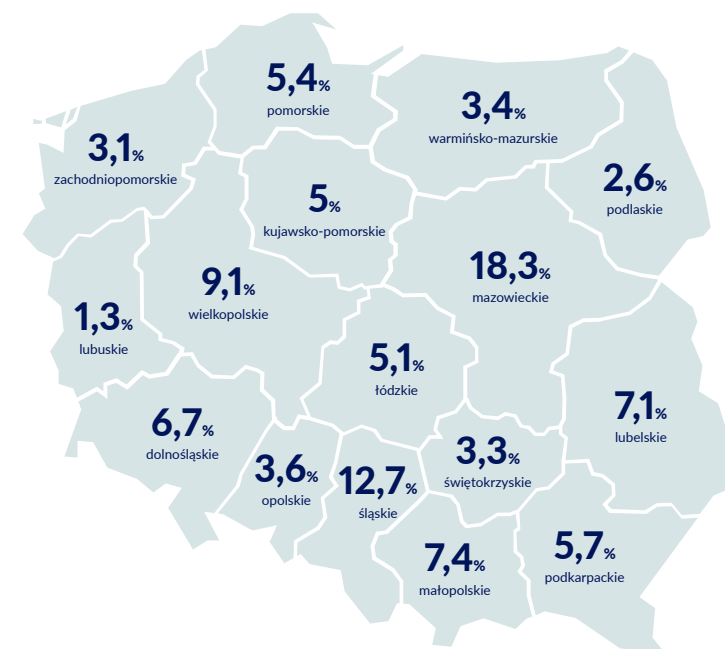
Branża



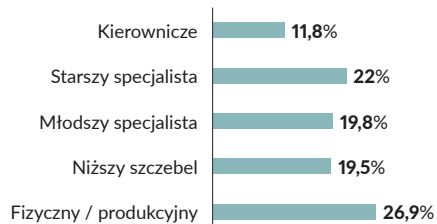
Płeć



Województwo



Stanowisko



OPRACOWANIE MERYTORYCZNE

SW Research Agencja Badań Rynku i Opinii
Joanna Fitek-Chybińska (Gi Group Holding)

REDAKCJA

Joanna Fitek-Chybińska
Dorota Zawadzka

NADZÓR GRAFICZNY

Joanna Fitek-Chybińska

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Grzegorz Janiszewski (LABORATORIUM)

WIĘCEJ INFORMACJI

Dorota Zawadzka, Manager ds. Komunikacji, rzecznik prasowy Gi Group Holding
M: +48 724 870 909
E: dorota.zawadzka@gigroup.com

BAROMETR RYNKU PRACY 2023

© 2023 Gi Group Holding, Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Gi Group Holding – „BAROMETR RYNKU PRACY 2023, edycja 17”

