



BAROMETR
RYNKU
PRACY XI

I kwartał 2019 r.

Spis treści

Wprowadzenie	5
Raport w liczbach	6
Zdaniem pracownika	8
Obawy o utratę pracy	10
Rotacja i plany zmiany pracy	11
Powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe	13
Oczekiwania płacowe	14
Czas szukania nowej pracy i skłonność do przekwalifikowania	15
Zmiana miejsca pracy i sposoby szukania nowej pracy	16
Zdaniem pracodawcy	18
Planowane zmiany zatrudnienia	20
Niedobór pracowników i planowane rekrutacje	21
Wpływ niedoboru pracowników na firmy	22
Metody walki z deficytami kadrowymi	23
Polityka płacowa przedsiębiorstw	24
Problemy na etapie rekrutacji pracowników	25
Regionalny barometr rynku pracy	27
Zdaniem pracownika	29
Zdaniem pracodawcy	31
Trendy na rynku pracy – pracownik	36
Czynniki ograniczające odpływ pracowników	36
Stosunek do pracowników innych narodowości	41
Wpływ pracowników z zagranicy na polską gospodarkę	42
Trendy na rynku pracy – pracodawca	43
Sposoby pracodawców na zatrzymanie pracowników w organizacji	43
Zainteresowanie zatrudnieniem wybranych grup pracowników	44
Wpływ pracowników z zagranicy na polską gospodarkę	46
Okiem eksperta	48
Metodologia badania	54

Wprowadzenie



BAROMETR RYNKU PRACY XI

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością oddaję w Państwa ręce jedenastą edycję Barometru Rynku Pracy, kompleksowego raportu na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, widzianej oczami pracowników i pracodawców, wzbogaconego o analizy ekspertów rynku pracy.

Mówimy w nim o aktualnych trendach rynku pracy, perspektywie makroekonomicznej, a także o kluczowych zagadnieniach z obszaru HR. Dzięki cykliczności raportu uzyskujemy nową wiedzę o procesach zachodzących na polskim rynku pracy.

Na przestrzeni ostatnich lat w Barometrach Rynku Pracy obserwowaliśmy stabilne trendy wzrostowe, charakteryzujące się wysokim zapotrzebowaniem na pracowników, zwiększaniem planów zatrudnienia i rosnącą presją płacową. Potwierdzały to także dane Głównego Urzędu Statystycznego. Wyniki aktualnego Barometru pokazują zatrzymanie niektórych trendów rynku pracy z perspektywy pracodawców, co może być początkiem większych zmian. Pracodawcy zmniejszają plany rekrutacyjne (o 9,2 p.p. mniej w porównaniu do III kwartału 2018 roku) na rzecz utrzymania obecnego stanu zatrudnienia (wzrost o 12,1 p.p. w porównaniu do ostatniej edycji badania). Widzimy także, że coraz więcej firm planuje utrzymać wynagrodzenia na obecnym poziomie (66% nie planuje zwiększać wynagrodzeń).

Powyższe symptomy osadzamy w kontekście prognoz wskaźników makroekonomicznych. Prognozowany przez Komisję Europejską Produkt Krajowy Brutto w Polsce to 3,5% w 2019 roku, wobec 5,4% w roku 2018 (Eurostat). Obserwujemy również obniżenie nastrojów w przemyśle. Wskaźnik PMI dla Polski spadł w grudniu 2018 roku poniżej 50 punktów, do poziomu 47,6 punktów, co oznacza pierwsze oznaki pesymizmu w branży przemysłowej.

Warto przy tym zwrócić uwagę na perspektywę pracownika. Niezmiennie nasz Barometr pokazuje, że plany zmiany pracy, powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe pracowników są wciąż rosnące, co oznacza, że perspektywa patrzenia pracowników na rynek pracy jest wciąż bardzo optymistyczna.

W dyskusję o polskim rynku pracy na łamach tego raportu włączyli się eksperci polskiego rynku pracy i przedstawiciele największych pracodawców: Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Anna Rostocka, Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) w Warszawie, profesor Joanna Tyrowicz z Uniwersytetu Warszawskiego, Wiktor Wojciechowski z Towarzystwa Ekonomistów Polskich, Rafał Nachyna, Dyrektor Zarządzający Pracuj.pl, Anna Macnar, CEO HRM Institute, Józef Orzeszyna, Senior Recruitment Manager w LG Chem Wrocław Energy oraz Artur Kornberg z Inter-Team.



Życzę Państwu przyjemnej lektury,

Iwona Szmitkowska
Prezes Zarządu
Work Service S.A.

Raport w liczbach

Pracownicy



respondentów obawia się utraty zatrudnienia



badanych pracowników spodziewa się podwyżki w najbliższych miesiącach



osób chce zmienić pracę z powodu zbyt niskiego poziomu wynagrodzenia



badanych Polaków ocenia pozytywny wpływ obcokrajowców na polską gospodarkę



ankietowanych pracowników ma pozytywny lub neutralny stosunek do pracowników z Ukrainy

Raport w liczbach

Pracodawcy



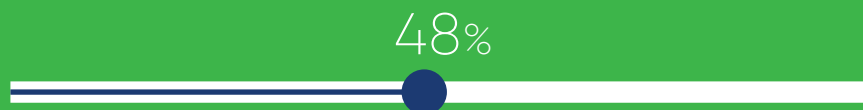
badanych firm planuje w tym roku rekrutować pracowników



firm planuje podnieść w nadchodzącym kwartale wynagrodzenie swoich pracowników



pracodawców zatrudniających obcokrajowców pozytywnie ocenia ich wpływ na kondycję polskiej gospodarki



badanych pracodawców nie zatrudniających obcokrajowców pozytywnie ocenia ich wpływ na kondycję polskiej gospodarki



firm ogranicza inwestycje lub nie może zawierać nowych kontraktów ze względu na problemy kadrowe

Zdaniem pracownika



Obawy o utratę pracy

Rotacja i plany zmiany pracy

Powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe

Czas szukania pracy i skłonność do przekwalifikowania

Sposoby szukania pracy

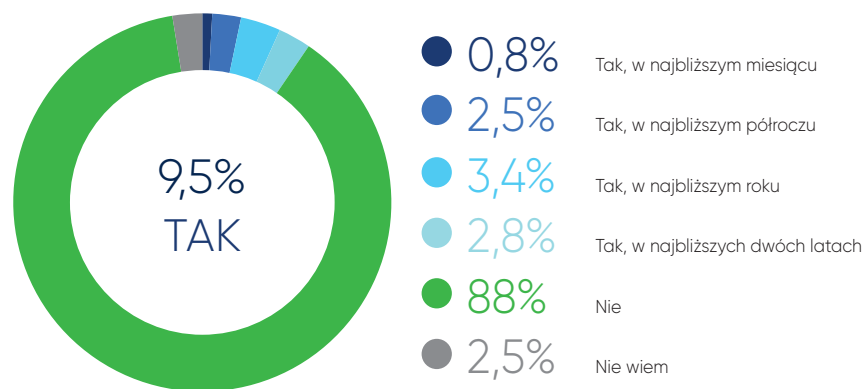


Zdaniem pracownika

Obawy o utratę pracy

Dobra sytuacja pracowników na rynku pracy sprawia, że są oni spokojni o miejsca pracy. Utraty pracy boi się zaledwie 9,5% badanych, którzy są aktywni zawodowo. Obawy o utratę miejsca pracy maleją wraz ze wzrostem dochodów. Wśród zarabiających ponad 3 999 zł o swoją posadę obawia się tylko 3,8% osób, a wśród osób zarabiających do 1 999 zł ponad 16%. Obawy o zatrudnienie są także częstsze wśród kobiet.

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



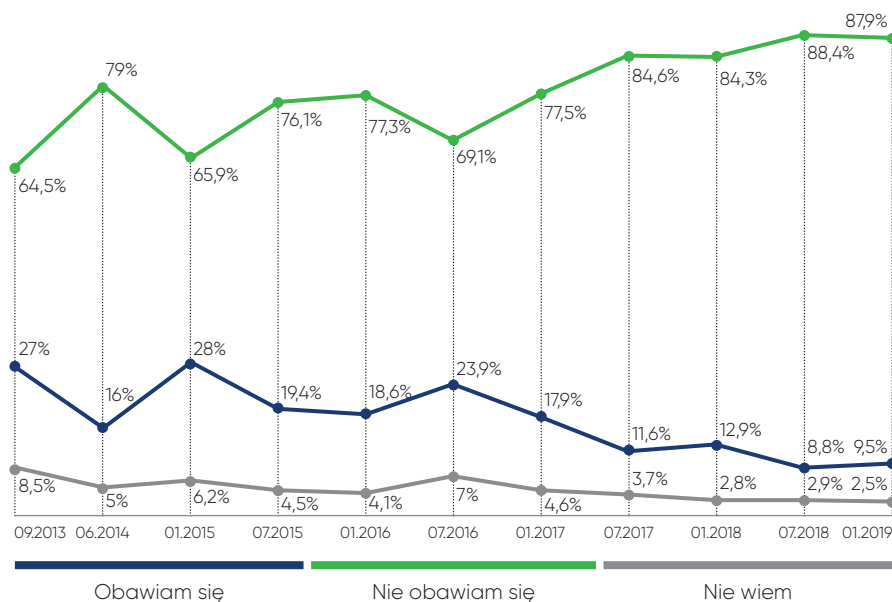
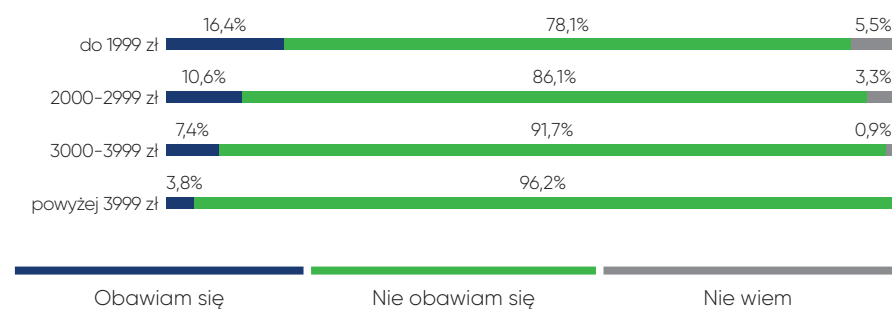
Utraty pracy częściej boją się kobiety niż mężczyźni



I kwartał 2019 a poprzednie edycje badania

Poczucie stabilności zatrudnienia przez ostatnie trzy lata systematycznie rosło. W III kwartale 2018 pewnych swojego stanowiska pracy było 88,4% osób. Dane z tego roku po raz pierwszy przełamują ten pozytywny trend. O pracę obawia się obecnie więcej osób (wzrost z 8,8% o 0,7 p.p.).

Dochód

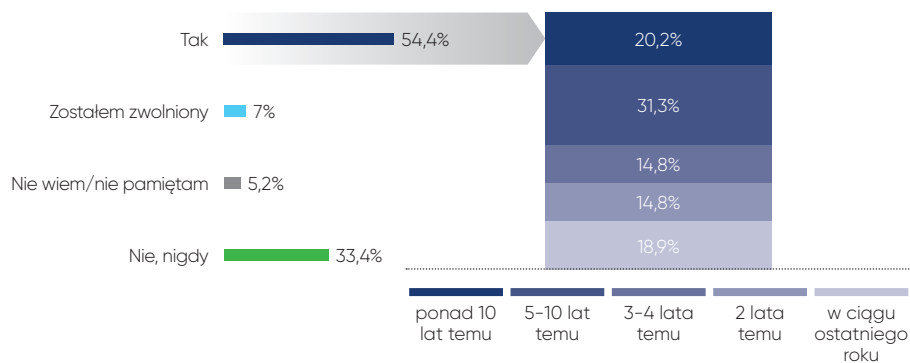


Zdaniem pracownika

Rotacja i plany zmiany pracy

Wśród badanych pracowników ponad 1/3 nigdy dotychczas nie zmieniła pracodawcy, a tylko 7% zmieniło pracę z powodu zwolnienia. Wśród 54% badanych, którzy z własnej woli zrezygnowali z pracy choć raz w swoim życiu, 18,9% zmieniło pracę w zeszłym roku. W przypadku ponad połowy respondentów w tej grupie (51,5%) ostatnia zmiana pracy miała miejsce ponad 5 lat temu. Pracę z własnej woli najczęściej zmieniają osoby młode – do 35 roku życia (63,3%). Wraz z wiekiem spada liczba osób, które kiedykolwiek zmieniały pracę. Również kobiety częściej od mężczyzn wskazywały, że nigdy nie zdecydowały się na zmianę miejsca zatrudnienia (41,7%). Powodem zmiany pracy były przede wszystkim zbyt niskie zarobki – 39% wskazań.

Czy i kiedy ostatnio zrezygnował/a Pan (Pani) z zawartej wcześniej umowy o pracę z własnej woli?



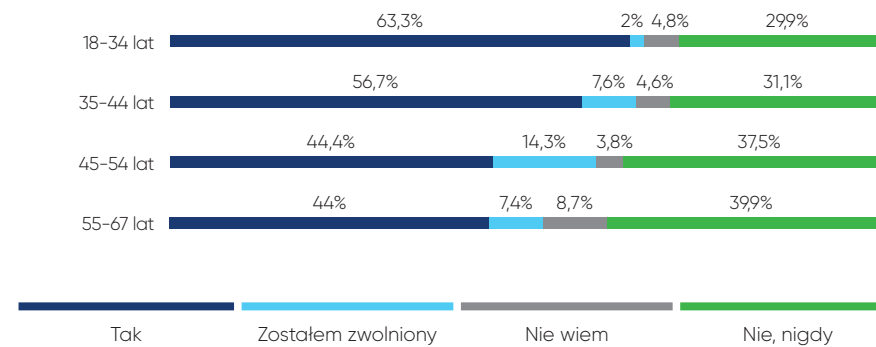
Co było powodem rezygnacji z pracy?



Płeć



Wiek

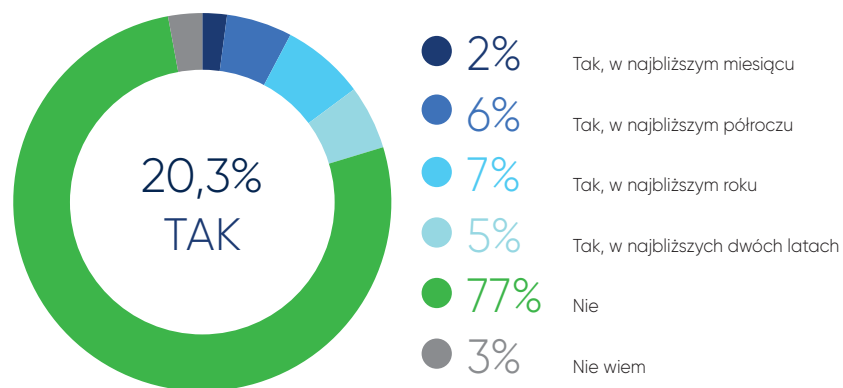


Zdaniem pracownika

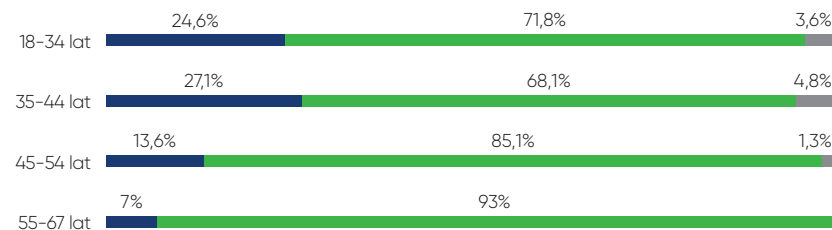
Rotacja i plany zmiany pracy

Co piąty badany Polak (20,3%) zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat zmienić swoje obecne miejsce zatrudnienia. 2/3 z tej grupy chce znaleźć nową pracę jeszcze w tym roku. Największa skłonność do zmiany pracy występuje wśród osób do 45 roku życia (51,7%), a najmniejsza wśród pracowników 55+ (7%). Pracę częściej zamierzają również zmieniać osoby pracujące na niepełny etat (27,3%) lub umowę o dzieło/zlecenie (41,9%), co może być związane z poszukiwaniem przez te osoby bardziej stabilnego zatrudnienia.

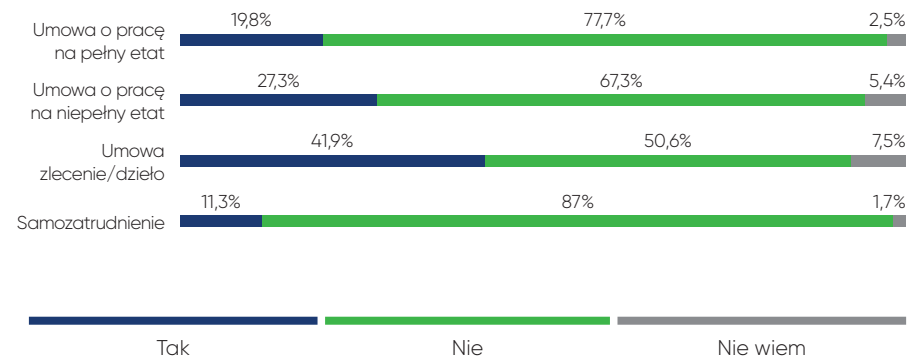
Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



Wiek



Stosunek pracy

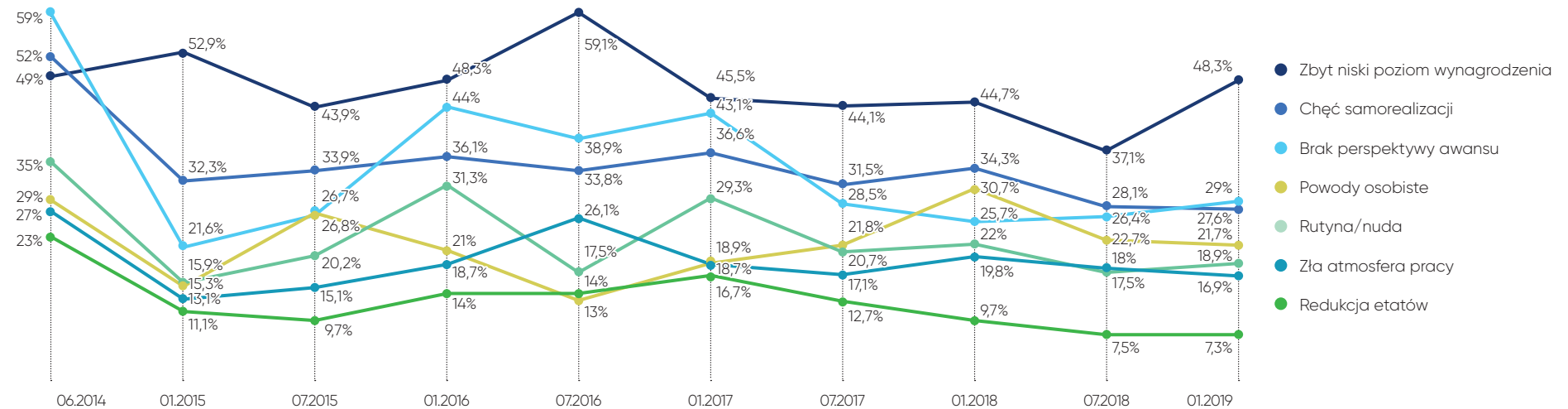


Zdaniem pracownika

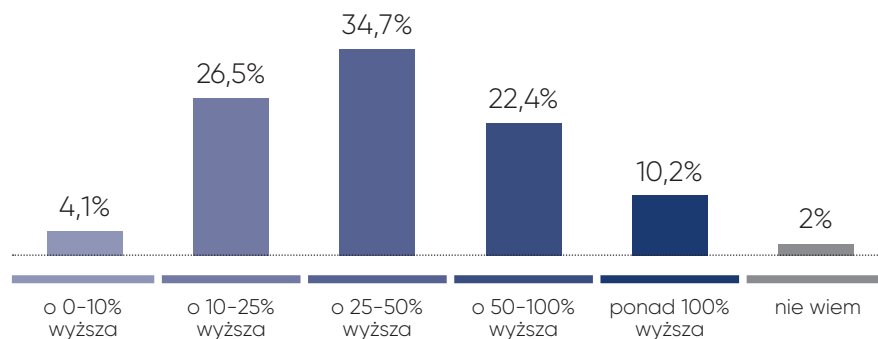
Powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe

Zbyt niskie zarobki stanowią nadal najczęstszy powód zmiany pracy – wskazało go 48,3% badanych. To znaczący wzrost w porównaniu z ostatnią edycją badania (o ponad 10 p.p.). Drugim najważniejszym powodem jest brak perspektyw awansu, to istotny powód dla 29% pracowników. Na trzecim miejscu wskazywano chęć samorealizacji (27,6%). Większość osób, które oczekują wyższych zarobków, chciałoby zarabiać co najmniej o 25% więcej. Zdaniem pracodawców zbyt wygórowane oczekiwania finansowe pracowników są jednym z głównych problemów rekrutacyjnych (Barometr Rynku Pracy XI, Zdaniem pracodawców).

Dlaczego zamierza Pan/Pani zmienić swoje obecne miejsce pracy?



O ile powinna być wyższa stawka w nowym miejscu pracy, aby podjął Pan/Pani decyzję o zmianie zatrudnienia?

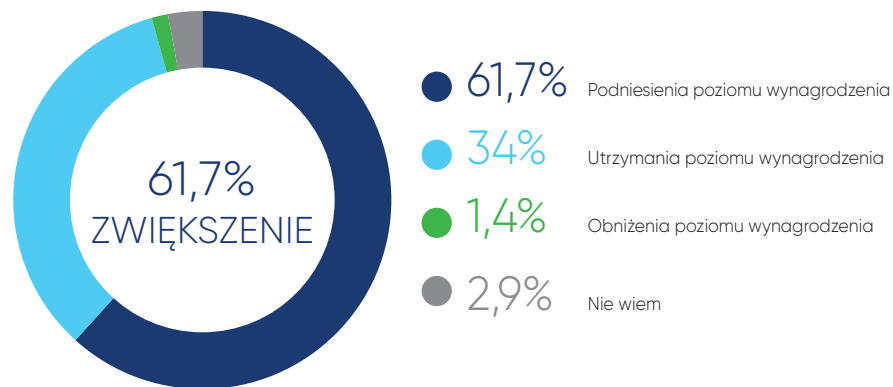


Zdaniem pracownika

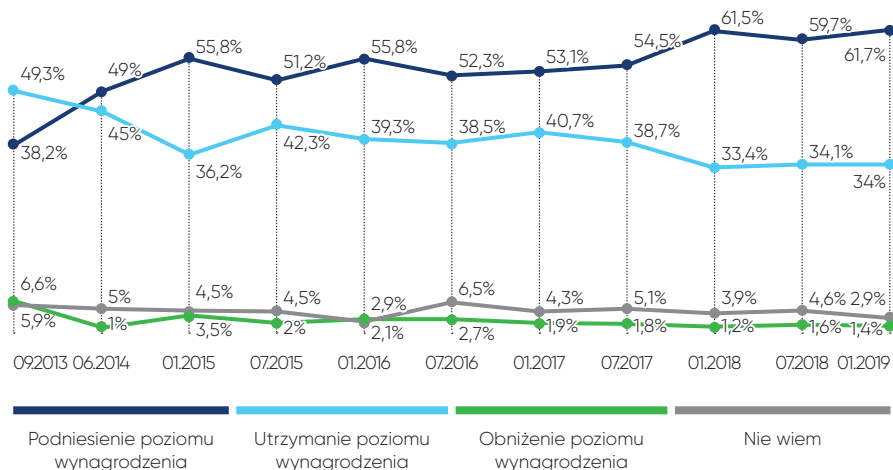
Oczekiwania płacowe

61,7% pracowników oczekuje podwyżki w najbliższych miesiącach, to wynik o 2 p.p. wyższy niż w III kwartale 2018 roku i najwyższy we wszystkich dotychczasowych falach badania. Jeszcze 5 lat temu, podczas pierwszej edycji badania, wyższych zarobków oczekiwało 38,2% Polaków. Obecnie na poprawę sytuacji finansowej częściej liczą osoby zatrudnione na pełny etat (65,3%) oraz zarabiające około 2000-2999 zł (70,1%), rzadziej natomiast osoby zarabiające 4000 zł lub więcej (52,1%).

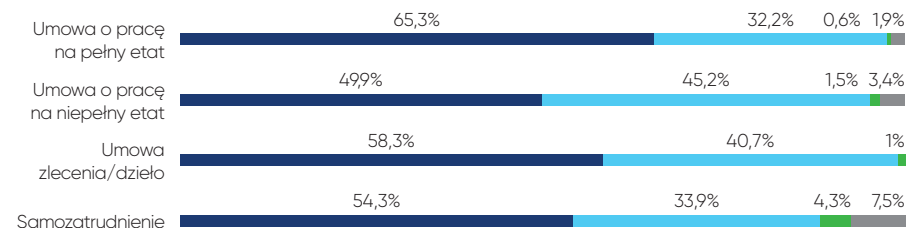
Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach w odniesieniu do poziomu wynagrodzenia?



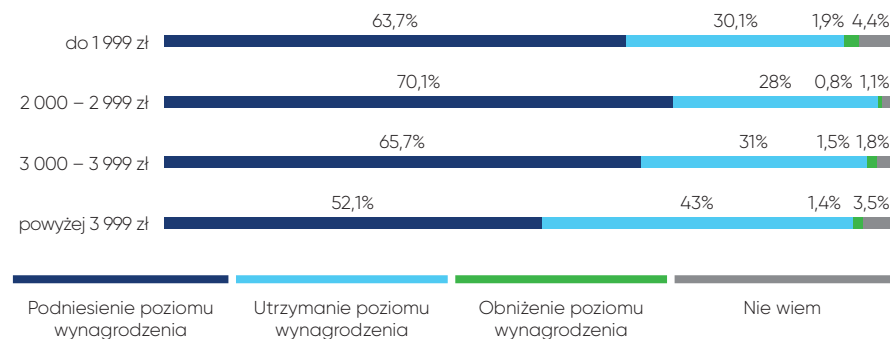
Polacy coraz częściej spodziewają się poprawy sytuacji finansowej



Stosunek pracy



Dochód

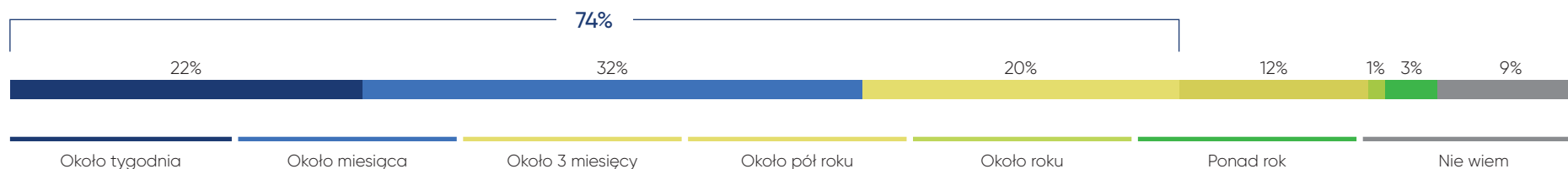


Zdaniem pracownika

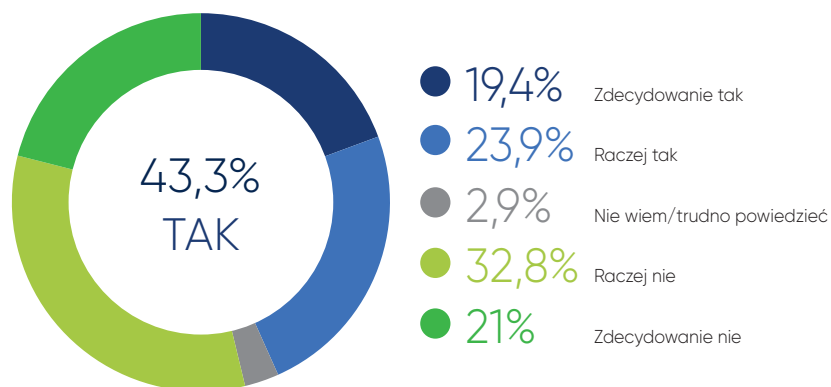
Czas szukania nowej pracy i skłonność do przekwalifikowania

74% Polaków planujących zmienić pracę spodziewa się znaleźć nowe miejsce zatrudnienia w okresie krótszym niż 3 miesiące, to o 8 p.p. wyższy wynik w porównaniu do badania z III kwartału 2018 roku i najwyższy w ciągu ostatnich 5 lat. Wśród osób aktywnych zawodowo, które boją się utraty pracy lub same chcą ją zmienić, 55% uważa, że nowe miejsce zatrudnienia znajdzie w ciągu miesiąca. Tylko niespełna 5% osób uważa, że zajmie im to rok lub dłużej. Polacy mają coraz większą świadomość swojej korzystnej sytuacji na rynku pracy i mnogości ofert pracy, które są coraz bardziej konkurencyjne, przekłada się to na ich optymizm zarówno w odniesieniu do oczekiwań finansowych, jak i oczekiwań dotyczących czasu potrzebnego na znalezienie nowego zatrudnienia.

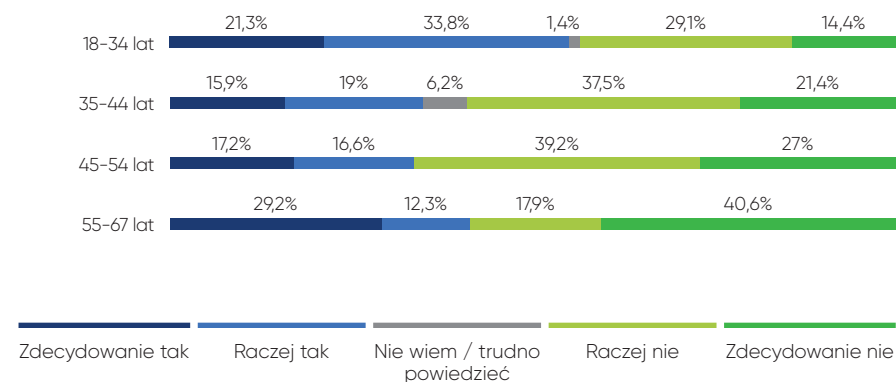
Jak długo spodziewa się Pan/Pani szukać nowej pracy?



Czy rozważa Pan/Pani zmianę obecnie wykonywanego zawodu/profesji?



Wiek



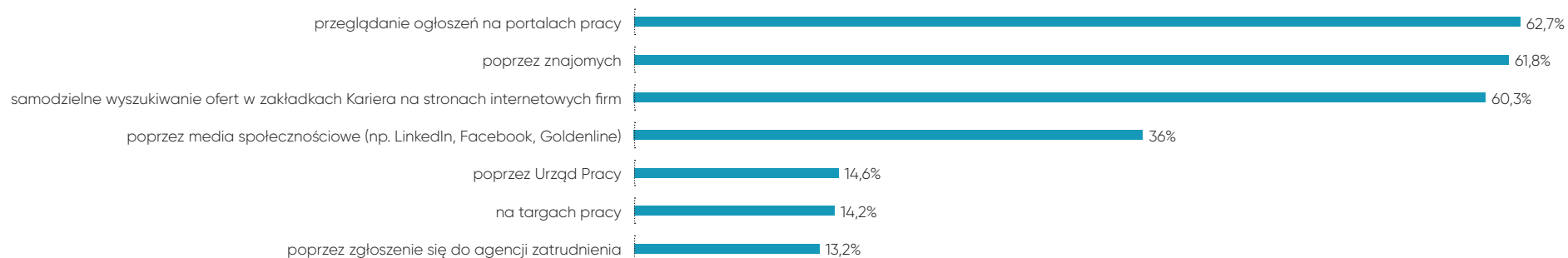
Ponad 40% osób, które zamierzają zmienić pracę lub obawiają się zwolnienia rozważa zmianę wykonywanego zawodu. Zmienić obecnie wykonywany zawód częściej planują osoby młode – do 34 roku życia.

Zdaniem pracownika

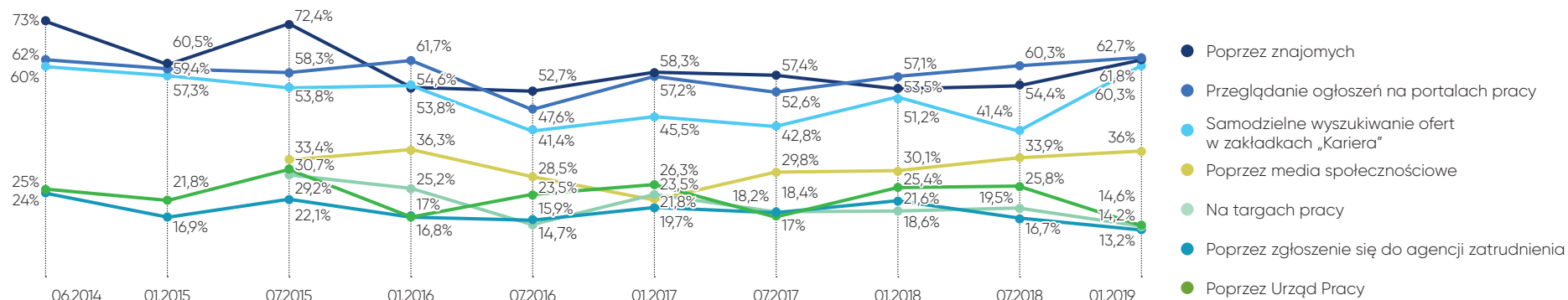
Zmiana miejsca pracy i sposoby szukania nowej pracy

Wśród sposobów na znalezienie pracy wciąż dużą (i rosnącą) popularnością cieszą się portale z pracą i szukanie zatrudnienia poprzez znajomych (odpowiednio 62,7% i 61,8% wskazań). W porównaniu z poprzednimi edycjami badania w procesie szukania pracy wzrosło także znaczenie zakładki poświęconych karierze na stronach internetowych pracodawców (wzrost aż o 26,4 p.p. w porównaniu z lipcem 2018r.). Mniej intensywnie, ale systematycznie, rośnie rola mediów społecznościowych – to wzrost o ponad 2 p.p. w porównaniu z III kwartałem 2018 roku. Zdecydowanie na znaczeniu traci dla pracowników instytucja Urzędu Pracy jako miejsca, w którym kandydaci poszukują pracy. Obecnie w ten sposób planuje szukać pracy 14,6% badanych, to o 11,2 p.p. mniej, niż w III kwartale 2018 roku i najmniej w porównaniu do wszystkich dotychczasowych edycji Barometru Rynku Pracy. Ciekawe jest to, że kobiety częściej szukają pracy poprzez ogłoszenia na portalach pracy, zakładki Kariera oraz media społecznościowe. Mężczyźni częściej stawiają na swój krąg znajomych.

W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy?



W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy?



The background is a green-tinted photograph of an office environment. In the foreground, a hand holds a pair of glasses. To the right, there is a white line-art icon of a briefcase. A large white arrow points from the left edge towards the center of the image. The text 'Zdaniem pracodawcy' is centered in white.

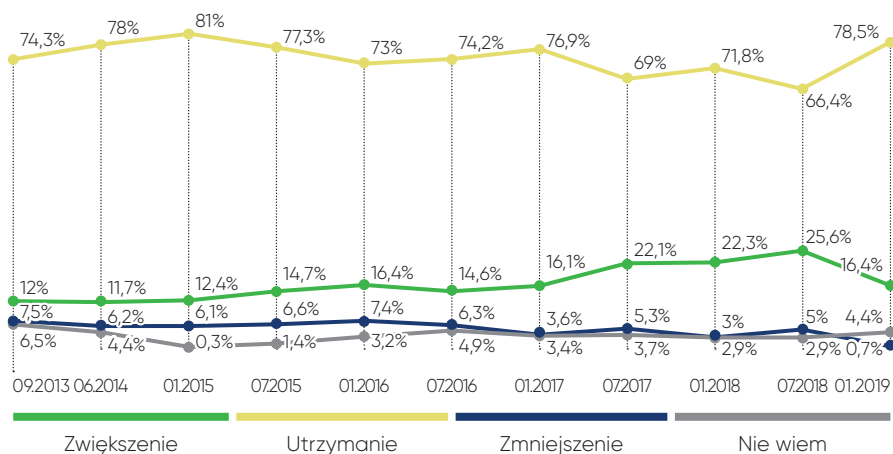
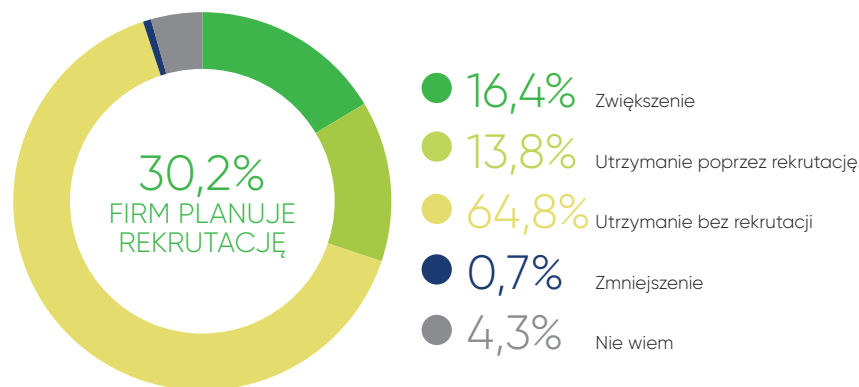
Zdaniem pracodawcy

Zdaniem pracodawcy

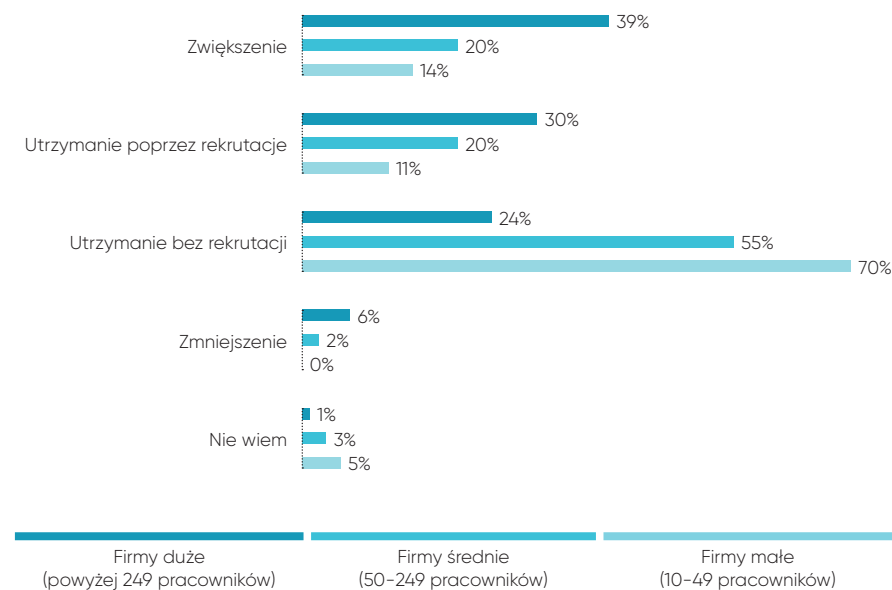
Planowane zmiany zatrudnienia

Większość pracodawców planuje utrzymanie liczby pracowników, bez uruchamiania procesów rekrutacyjnych – 64,8%. Jednak w tym przypadku plany firm mogą zostać zweryfikowane przez wiele czynników, w tym plany pracowników związane ze zmianą pracy. Z rekrutacji skorzysta ponad 30% firm, które będą w ten sposób dążyć do zwiększenia liczby pracowników lub do utrzymania zatrudnienia na tym samym poziomie. Ogólnie zwiększenie zatrudnienia planuje w ciągu najbliższego kwartału 16,4% firm. Najwięcej nowych pracowników planują zatrudniać firmy duże, zatrudniające więcej niż 249 pracowników (39%). Na utrzymaniu zatrudnienia (zwykle bez rekrutacji) będą koncentrowały się firmy małe i średnie.

Czy w przeciągu najbliższego kwartału planujecie Państwo zmianę poziomu zatrudnienia?



W zależności od wielkości firmy



I kwartał 2019 a poprzednie edycje badania

W dotychczasowych edycjach badania obserwowaliśmy systematyczny wzrost w odniesieniu do planów zwiększania zatrudnienia przez pracodawców. W tym kwartale nastąpiło przełamanie tego trendu, a plany zwiększenia liczby pracowników są niższe w porównaniu do III kwartału 2018 roku aż o 9,2 p.p.

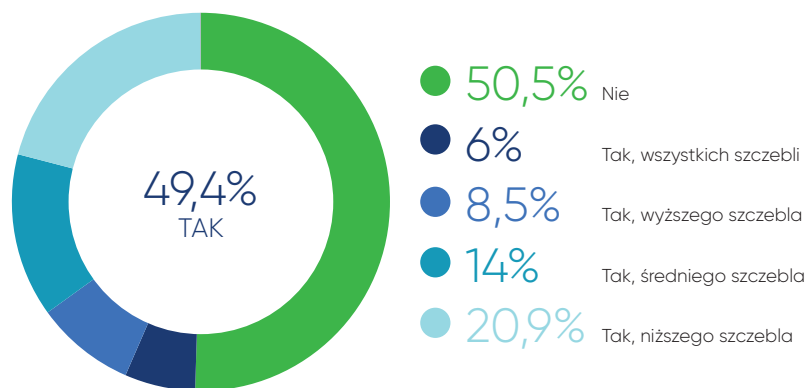
Pracodawcy coraz bardziej skupiają swoją uwagę na utrzymaniu stanu zatrudnienia, w tym przypadku nastąpił wzrost o 12,1 p.p. w porównaniu do ostatniej edycji badania. Znikoma część pracodawców planuje również redukcje etatów – 0,7%, to historycznie najniższy wynik.

Zdaniem pracodawcy

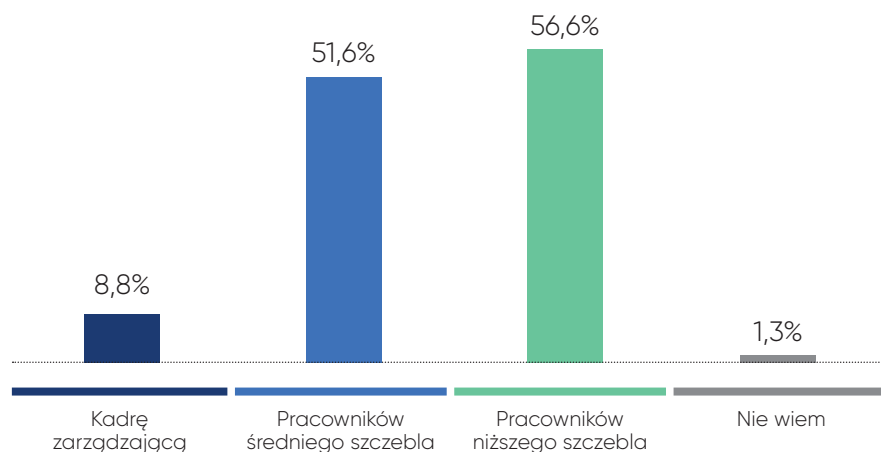
Niedobór pracowników i planowane rekrutacje

Połowa pracodawców twierdzi, że nie odnotowała problemów z rekrutacją pracowników (50,5%). Ponad ¼ przedsiębiorców deklaruje problem z odnalezieniem pracowników niższego szczebla, 1/5 średniego szczebla, a niespełna 10% wyższego szczebla. Problemy ze znalezieniem pracowników (głównie niższego szczebla) częściej mają duże firmy, zatrudniające powyżej 249 pracowników. Ponad połowa podmiotów planujących rekrutacje będzie poszukiwała pracowników niższego (56,6%) oraz średniego szczebla (51,6%). Pracowników z kadry zarządzającej będzie poszukiwać niespełna jedna na dziesięć firm.

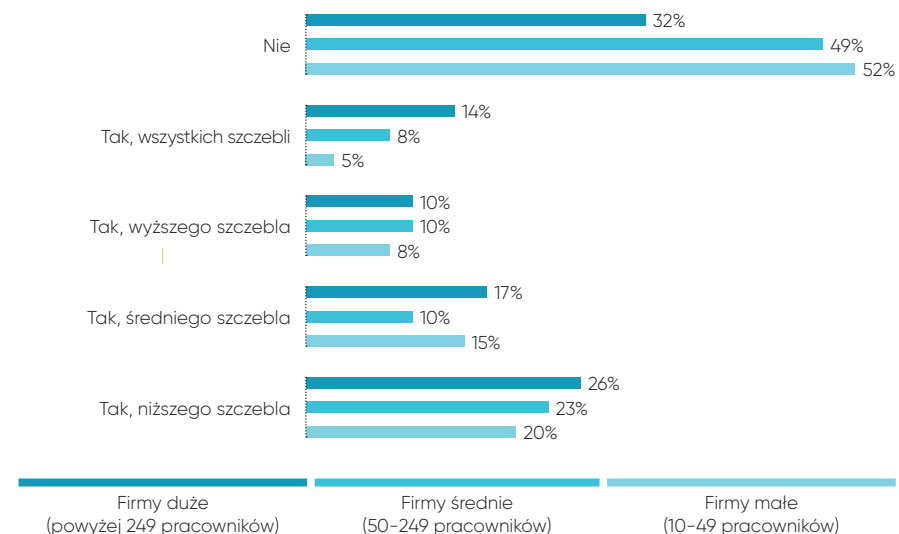
Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?



Jakich pracowników planują rekrutować firmy?



W zależności od wielkości firmy

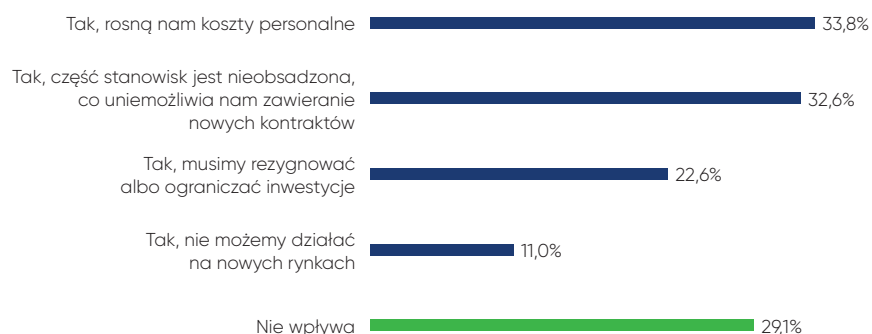


Zdaniem pracodawcy

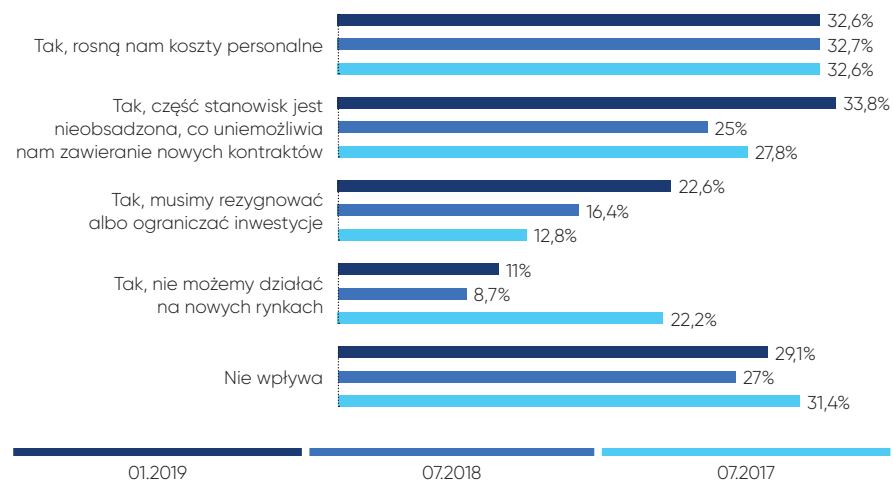
Wpływ niedoboru pracowników na firmy

Większość pracodawców twierdzi, że niedobór pracowników wywiera wpływ na ich firmy – 64,9%. Najczęściej sprowadza się on do wzrostu kosztów personalnych (33,8%) oraz problemów z zawieraniem nowych kontraktów (32,6%), nieco rzadziej ogranicza on inwestycje i rozwój firmy (22,6%). Niedobór pracowników wpływa przede wszystkim na firmy duże, powodując wzrost kosztów personalnych (61,2%). W firmach małych niedobór pracowników przekłada się na ograniczenia w zawieraniu nowych kontraktów (31,3%) oraz ograniczanie lub rezygnację z inwestycji (27,1%).

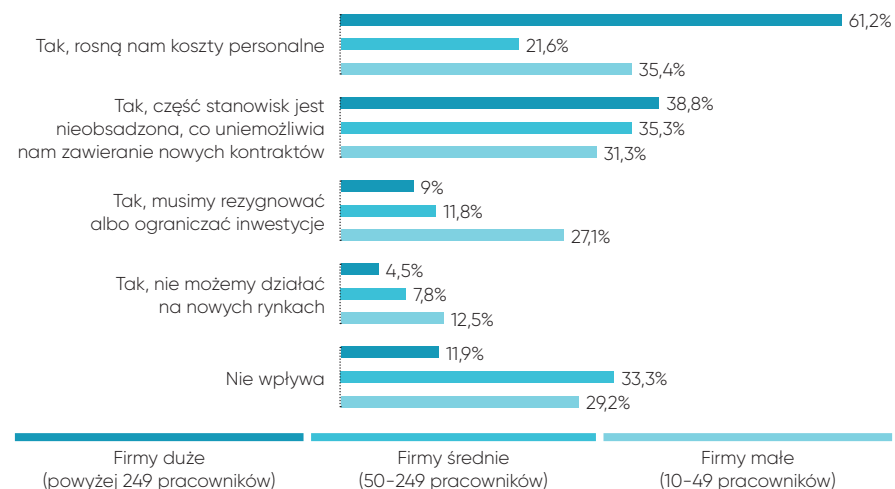
Czy i w jaki sposób niedobór pracowników wpływa na Państwa firmę?



Wpływ niedoboru pracowników w poprzednich latach



Wpływ niedoboru pracowników w zależności od wielkości firmy



I kwartał 2019 a poprzednie edycje badania

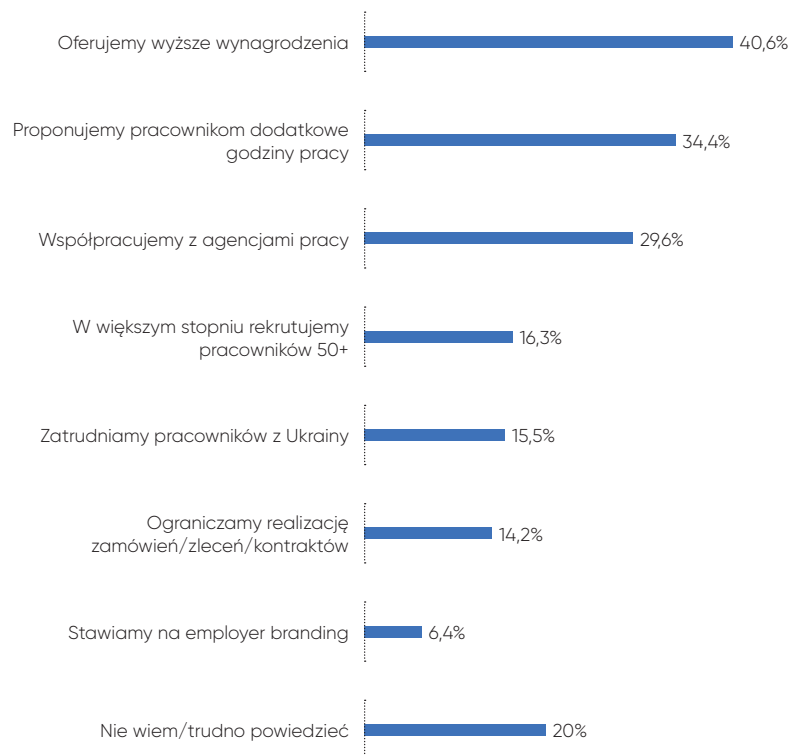
W porównaniu do wyników badań z poprzednich lat można zauważyć, że firmy deklarujące problemy z rekrutacją pracowników coraz częściej ograniczają planowane inwestycje lub z nich rezygnują.

Zdaniem pracodawcy

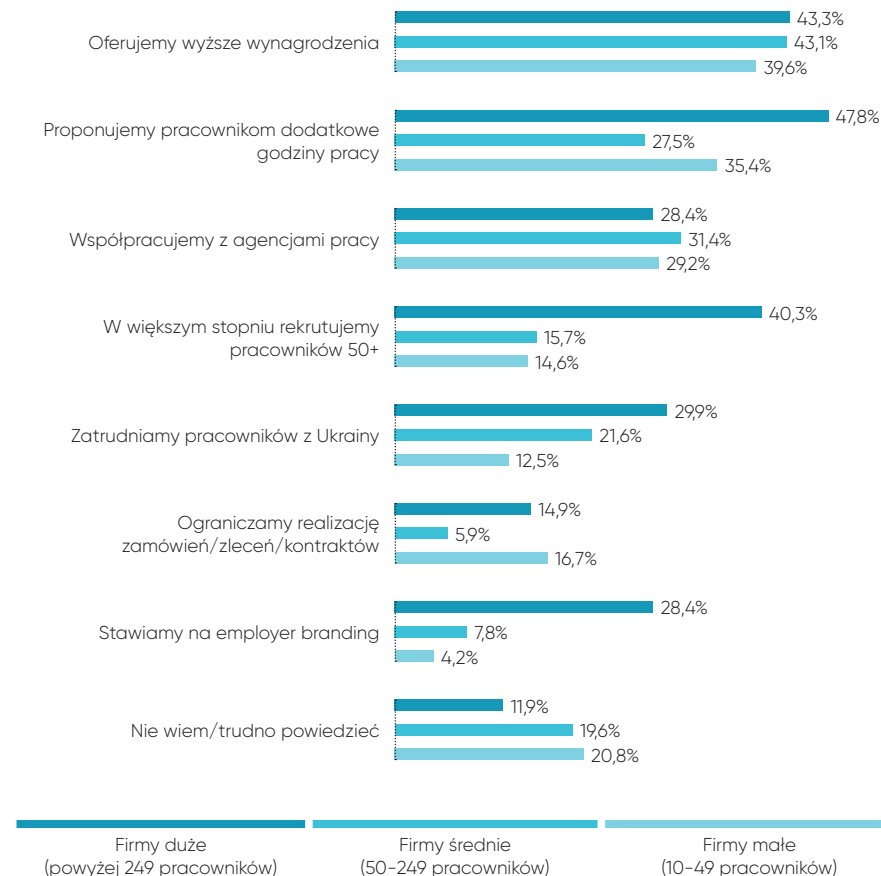
Metody walki z deficytami kadrowymi

Ponad 2/3 firm doświadczających problemów rekrutacyjnych radzi sobie z nimi poprzez oferowanie pracownikom wyższego wynagrodzenia (40,6%). 1/3 zachęca zatrudnionych do pracy w nadgodzinach (34,4%) i korzysta z usług agencji pracy (29,6%). Aż 1/5 pracodawców nie potrafiła powiedzieć, w jaki sposób próbuje sobie poradzić z tym problemem. Największe firmy istotnie częściej radzą sobie z problemami rekrutacyjnymi poprzez zatrudnianie pracowników z Ukrainy (29,9%), osób po pięćdziesiątce (40,3%) oraz budowanie employer branding (28,4%).

W jaki sposób radzą sobie Państwo z problemami rekrutacyjnymi?



W zależności od wielkości firmy

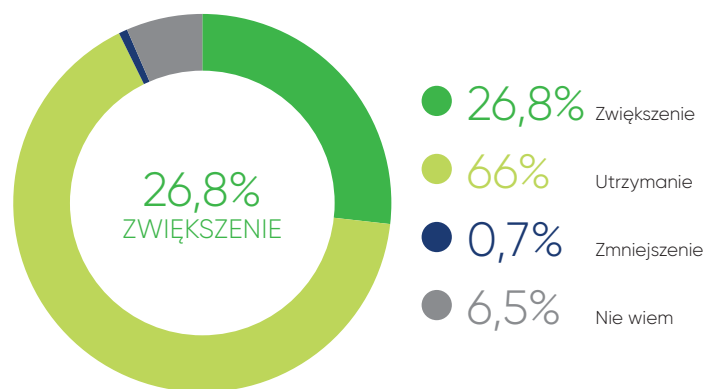


Zdaniem pracodawcy

Polityka płacowa przedsiębiorstw

Ponad ¼ firm planuje zwiększenie poziomu wynagrodzeń w trakcie zbliżającego się kwartału. Większość przedsiębiorstw (66%) utrzyma zarobki na dotychczasowym poziomie, to o 9,7 p.p. mniej niż w III kwartale 2018 roku. Firmy coraz częściej decydują się na zwiększanie wynagrodzeń, obserwujemy cykliczność w tym obszarze od 2017 roku, w pierwszych kwartałach roku.

Co w ciągu najbliższych miesięcy planują firmy w zakresie wynagrodzeń?



Komentarz eksperta

Wiktor Wojciechowski

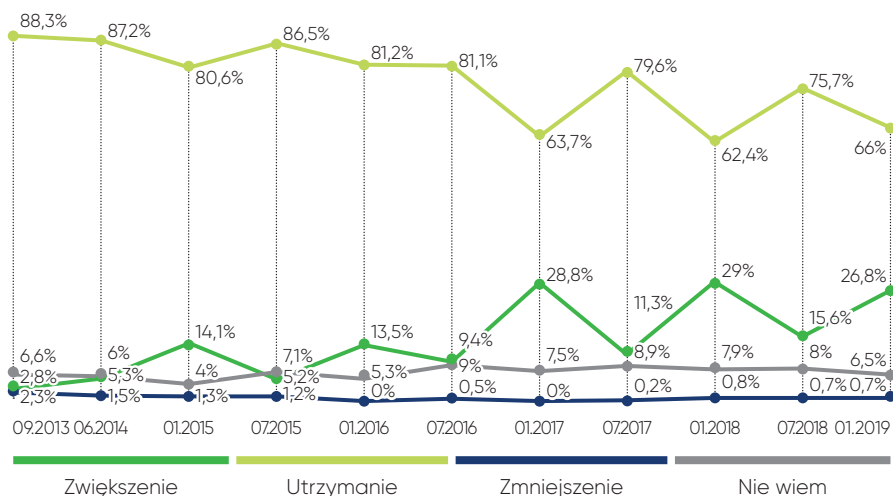
Wiceprzewodniczący Rady Towarzystwa Ekonomistów Polskich

Stabilizacja planów firm w zakresie wzrostu wynagrodzeń i osłabienie wzrostu zatrudnienia sygnalizują pogorszenie koniunktury w gospodarce w najbliższych kwartałach.

Najnowsze wyniki Barometru Rynku Pracy pokazują, że odsetek pracodawców, którzy w okresie najbliższego kwartału zamierzają podwyższyć wynagrodzenia swoim pracownikom wynosi ok. 27%. Kluczowe jest to, że pomimo wciąż palących problemów kadrowych sygnalizowanych przez krajowych pracodawców, ten odsetek od trzech lat praktycznie się nie zmienia. To bardzo ważny wniosek, gdyż możliwość silnego przyspieszenia dynamiki wynagrodzeń była w ostatnich kwartałach jednym z kluczowych ryzyk w średnioterminowych prognozach makroekonomicznych dla polskiej gospodarki.

Najbardziej prawdopodobną przyczyną stabilizacji planów zwiększania płac jest deklarowane przez pracodawców osłabienie tempa wzrostu popytu na pracę. Należy podkreślić, że w I kw. br. nastąpił istotny spadek odsetka firm zamierzających zwiększyć zatrudnienie. Choć na podstawie jednej obserwacji nie można mówić o zmianie trendu, to jednak biorąc pod uwagę pojawiające się od początku 2018 r. liczne sygnały o osłabieniu koniunktury gospodarczej u naszych głównych partnerów handlowych, deklarowane przez krajowych pracodawców mniej optymistyczne plany wzrostu zatrudnienia wydają się w pełni uzasadnione. Zaskakujące byłoby, gdyby pomimo wspomnianych sygnałów, krajowi przedsiębiorcy wciąż planowali w szybkim tempie zwiększać liczbę pracowników.

Wydaje się, że wspomnianego spadku optymizmu pracodawców, przynajmniej jak na razie, nie podzielają pracownicy. Najnowszy Barometr wskazuje, że na początku 2019 r. wciąż ok. 60 proc. pracowników oczekuje podwyżek płac, czyli niemal identycznie jak przed rokiem. Najwięcej optymistów w tym zakresie jest wśród osób zarabiających 2000–2999 zł, czyli na poziomie równym lub niewiele przewyższającym płacę minimalną. Dla porównania, wśród pracowników zarabiających powyżej 4000 zł, odsetek ten jest o blisko 20 pkt proc. niższy (52%). Takie oczekiwania wydają się uzasadnione, gdyż firmy planują zatrudniać przede wszystkim pracowników niższego szczebla (ponad połowa ankietowanych przedsiębiorstw).

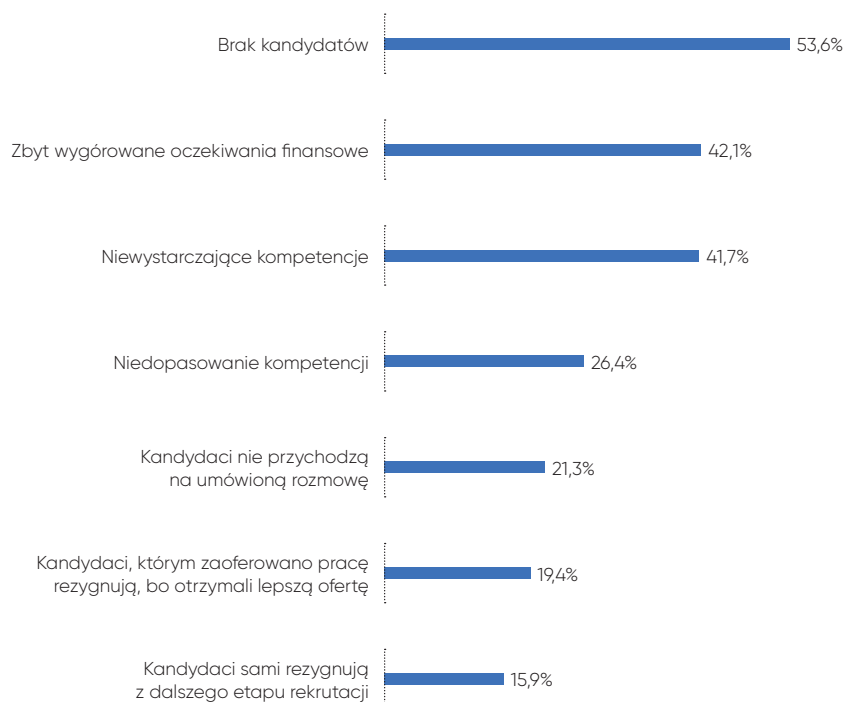


Zdaniem pracodawcy

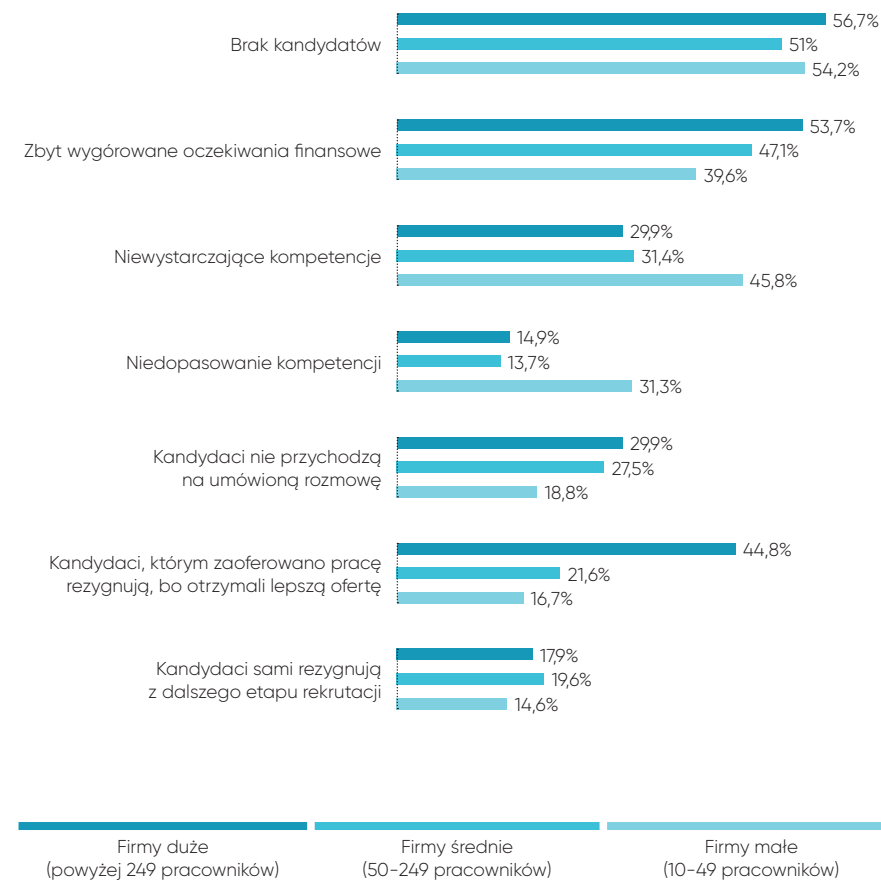
Problemy na etapie rekrutacji pracowników

Brak kandydatów do pracy stanowi najczęściej wymieniany problem rekrutacyjny (53,6%). Na kolejnych miejscach znalazły się zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (42,1%) oraz niewystarczające lub nieadekwatne kompetencje kandydatów (41,7%). Problemem jest też rezygnacja kandydatów z powodu otrzymania lepszej oferty pracy (19% wskazań). Warto zwrócić uwagę, że przedstawiciele małych firm częściej wskazują na niedopasowanie kompetencji kandydatów do wymagań oferty (45,8%). Pracodawcy z dużych firm częściej zauważają że kandydaci rezygnują, ponieważ otrzymują lepsze oferty od konkurencji (44,8%).

Co w głównej mierze wpływa na trudności rekrutacyjne?



W zależności od wielkości firmy





Regionalny barometr rynku pracy



Regionalny barometr rynku pracy



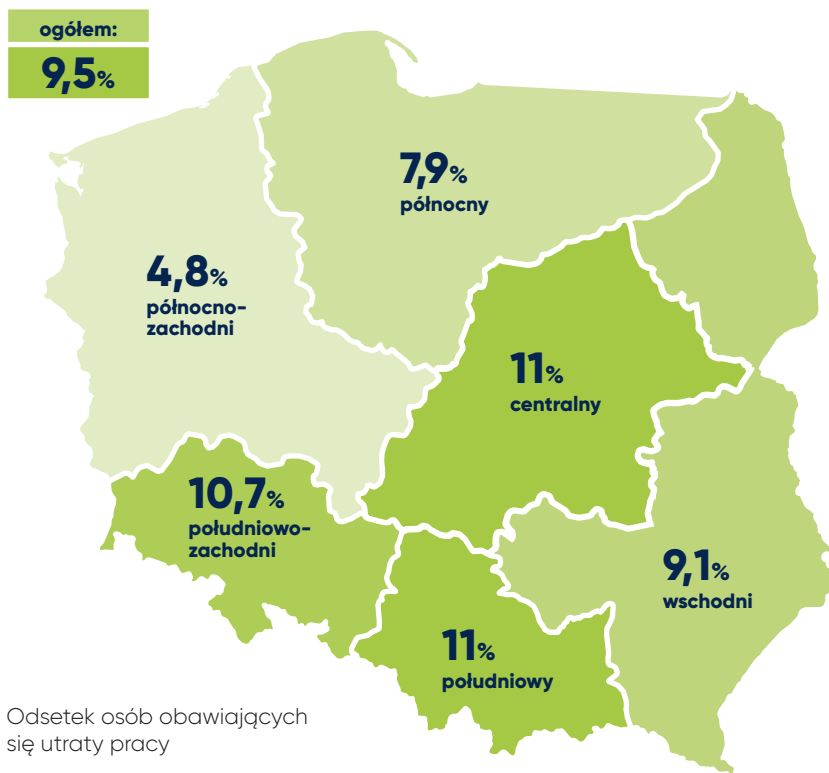
6 regionów

16 województw

Regionalny barometr rynku pracy

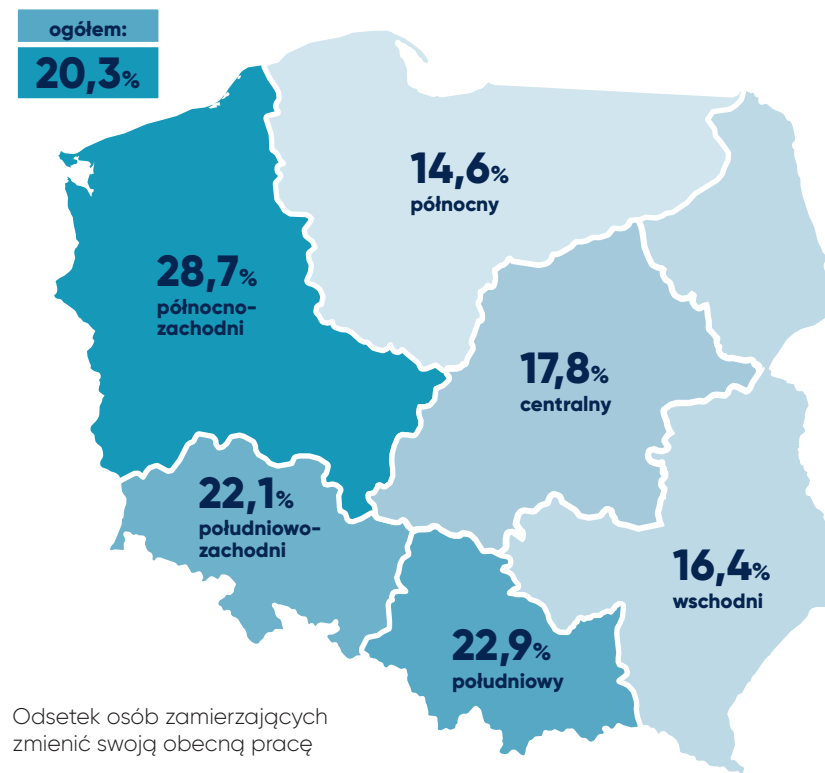
Zdaniem pracownika

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



Najnowsze wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy pokazują, że najbardziej utraty pracy obawiają się mieszkańcy regionów centralnego (11%), południowego (11%) i południowo-zachodniego (10%). Najmniej o pracę obawiają się mieszkańcy regionu północno-zachodniego (4,8%).

Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?

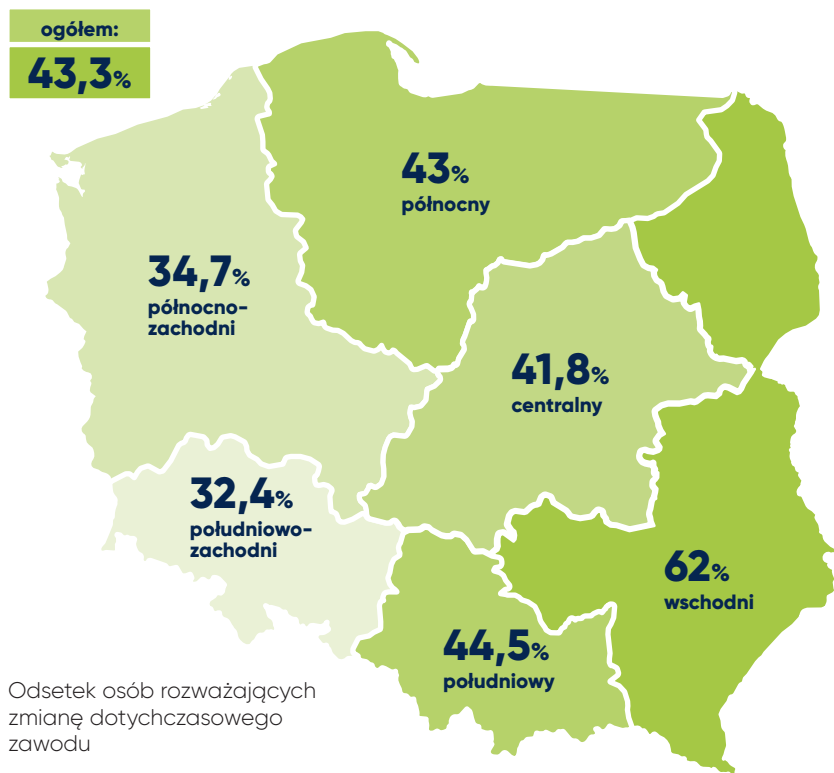


Najczęściej plany związane ze zmianą pracy deklarują osoby z regionu północno-zachodniego (28,7%), południowego (22,9%) oraz południowo-zachodniego (22,1%). Najmniej skłonni do zmiany pracy są pracownicy ze wschodniej części kraju (16,4%) i z regionu północnego (14,6%).

Regionalny barometr rynku pracy

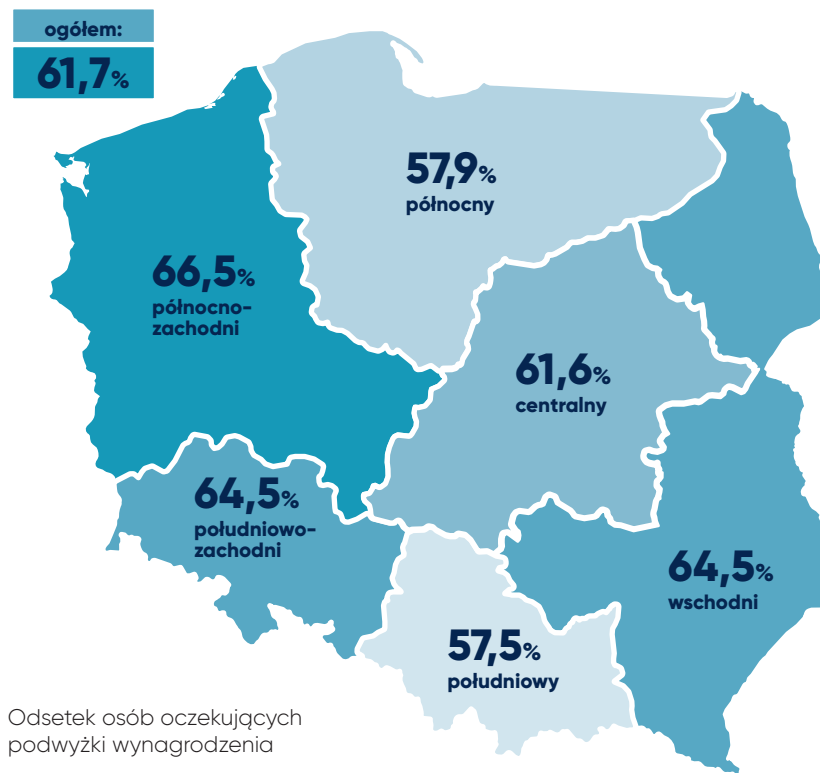
Zdaniem pracownika

Czy rozważa Pani/Pani zmianę dotychczasowego zawodu/profesji?



Zmianę wykonywanego zawodu częściej rozważają osoby z regionu wschodniego. W tej części kraju przekwalifikować się planuje 62% poszukujących nowej pracy, to o 22 p.p. więcej niż w przypadku średniej wskazań w całym kraju.

Czy oczekuje Pan/Pani zmiany wysokości wynagrodzenia w najbliższych miesiącach?

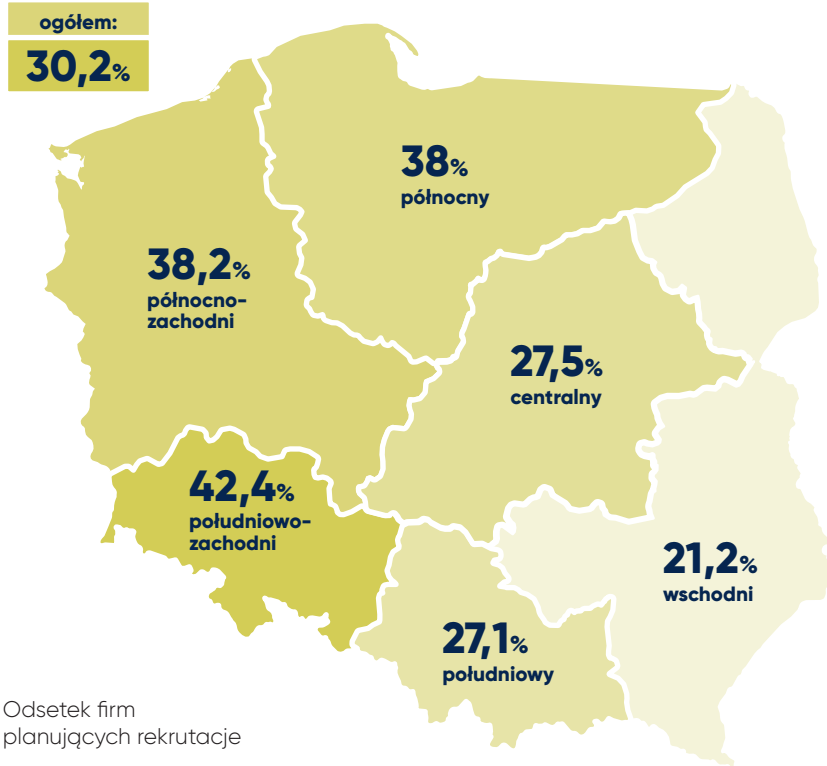


Najnowsze wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy pokazują, że na poprawę sytuacji finansowej najczęściej liczą osoby z regionu północno-zachodniego (66,5%) i południowo-zachodniego (64,5%) oraz wschodniego (64,5%). W całym kraju podwyżki oczekuje 61,7% pracowników. Najmniejsze oczekiwania finansowe mają pracownicy południowej (57,5%) i północnej części kraju (57,9%).

Regionalny barometr rynku pracy

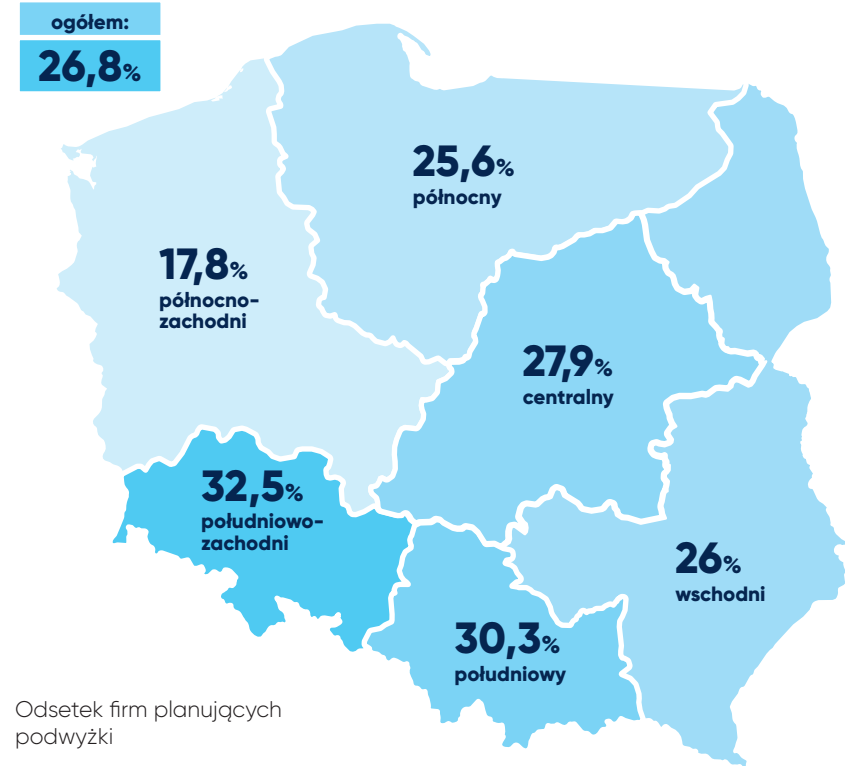
Zdaniem pracodawcy

Plany dotyczące rekrutacji
– w których regionach Polski najlepiej szukać pracy?



Jak pokazują wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy, największe zapotrzebowanie na pracowników deklarują pracodawcy w południowo-zachodniej części kraju (42,4%). Firmy z regionu wschodniego najczęściej będą starały się przede wszystkim utrzymać zatrudnienie na stabilnym poziomie (tylko 21,2% deklaruje plany rekrutacyjne).

Plany dotyczące podwyżki wynagrodzeń

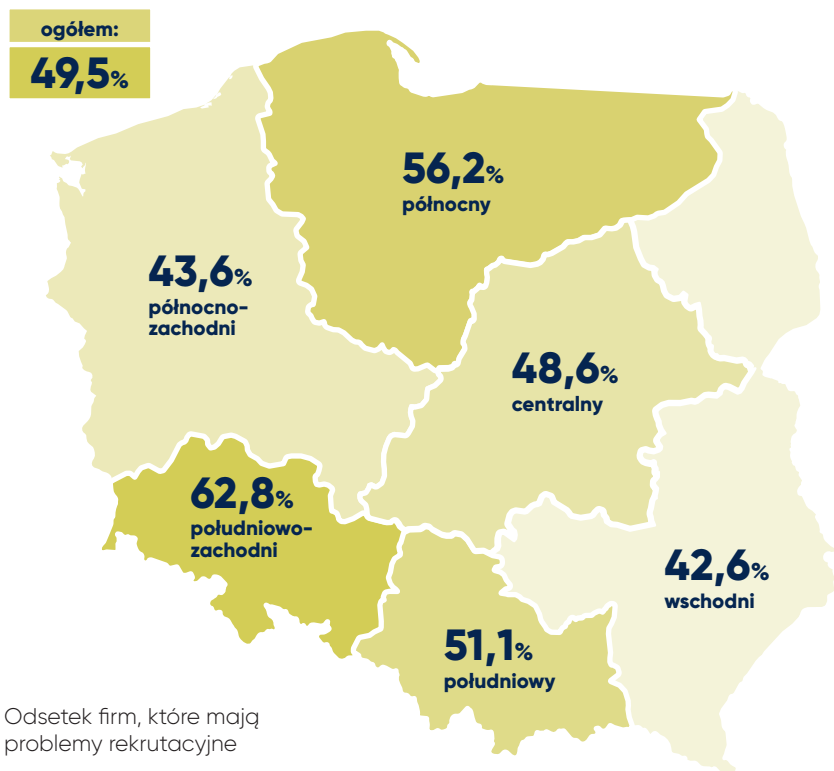


Największe szanse na podwyżki mają pracownicy w regionie południowo-zachodnim (32,5%). Najmniejsze – pracownicy regionu północno-zachodniego, gdzie 17,8% firm planuje podwyżki, a niemal 80% firm chce utrzymać wynagrodzenia na stabilnym poziomie.

Regionalny barometr rynku pracy

Zdaniem pracodawcy

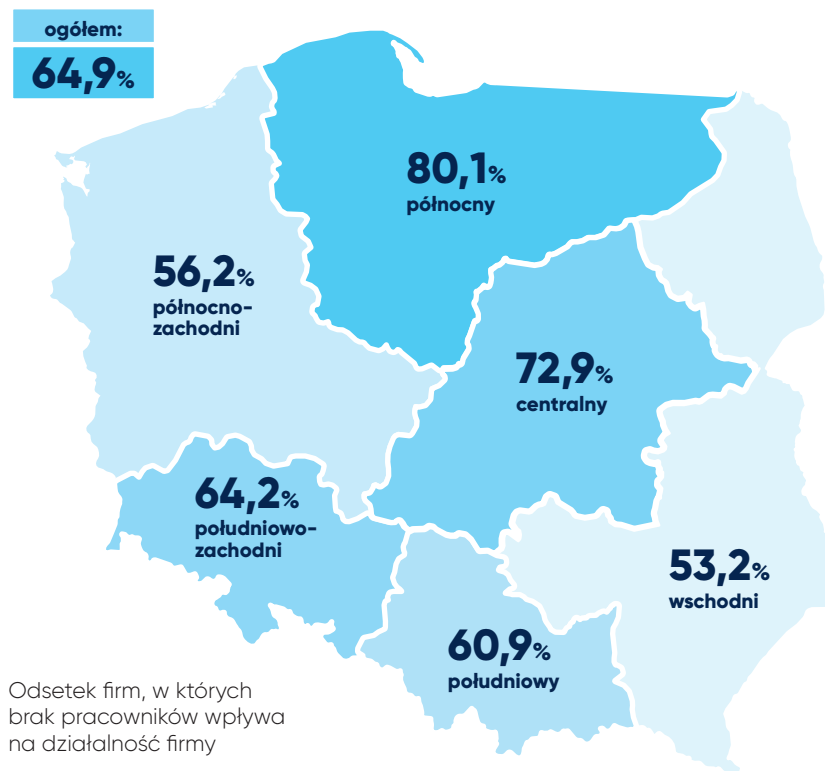
Regiony, w których firmy mają problem ze znalezieniem pracowników



Odsetek firm, które mają problemy rekrutacyjne

Jak pokazują wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy, największe problemy rekrutacyjne deklarują pracodawcy z regionu południowo-zachodniego (62,8%). Najmniej problemów rekrutacyjnych zgłaszają pracodawcy w regionie wschodnim (42,6%). Aż 57% z nich deklaruje, że w ogóle nie ma trudności z rekrutacją pracowników.

Regiony, w których brak pracowników wpływa na działalność firm



Odsetek firm, w których brak pracowników wpływa na działalność firmy

Wpływ braków kadrowych na prowadzoną działalność najmocniej odczuwają pracodawcy z regionu północnego – 4 na 5 firm (80,1% deklaracji). W regionie wschodnim podobne problemy deklaruje jedynie co drugie z badanych przedsiębiorstw.



Trendy na rynku pracy

PRACOWNIK

Czynniki ograniczające odpływ pracowników

Stosunek do pracowników innych narodowości

Wpływ pracowników z zagranicy na polską gospodarkę

PRACODAWCA

Sposoby na zatrzymanie pracowników w organizacji

Zainteresowanie zatrudnieniem wybranych grup pracowników

Wpływ pracowników z zagranicy na polską gospodarkę

Trendy na rynku pracy – pracownik

Czynniki ograniczające odpływ pracowników

Najskuteczniejszym działaniem, które zdaniem pracowników może wpłynąć na ich chęć kontynuowania pracy w obecnej firmie jest podniesienie wynagrodzenia. To wciąż najistotniejszy czynnik z punktu widzenia aż 86,3% pracowników. Jednak zaraz za nim objawiają się inne rozwiązania, które mogą ograniczyć odpływ pracowników, takie jak: wprowadzenie premii za efekty pracy (71,8%), bezpłatna dodatkowa opieka medyczna (60,4%) czy wprowadzenie programów, które pozwolą na zachowanie pracownikom równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (56,4%). Najmniej istotna dla pracowników jest możliwość pracy z domu (nieważna dla 39% badanych), sfinansowana relokacja (nieważna dla 37,3%) i wprowadzenie programów emerytalnych (nieistotne dla 34,8% badanych).

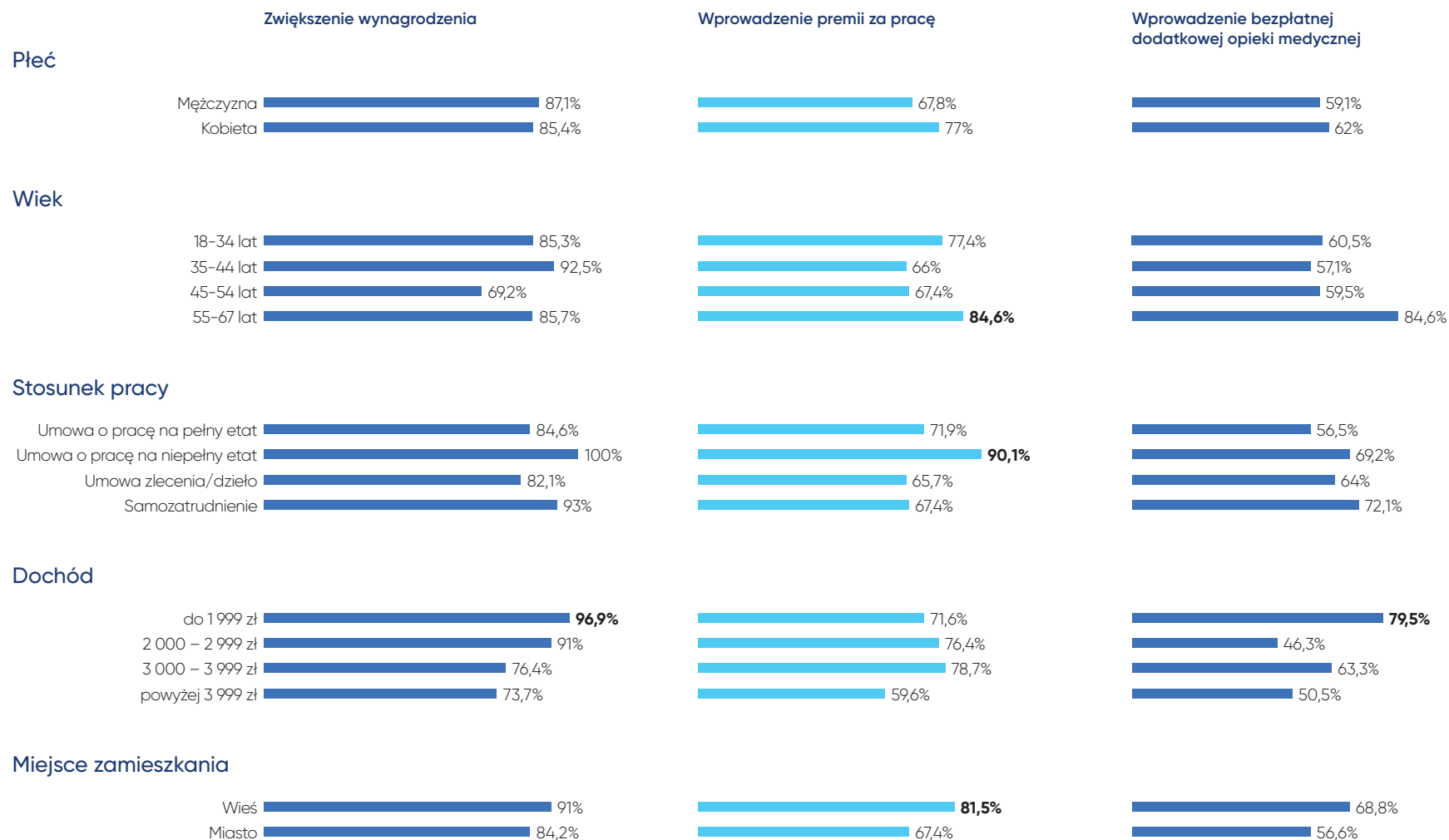
Które działania firmy miałyby istotny wpływ na Pana (i) chęć kontynuowania zatrudnienia w obecnej firmie?



Trendy na rynku pracy – pracownik

Czynniki ograniczające odpływ pracowników

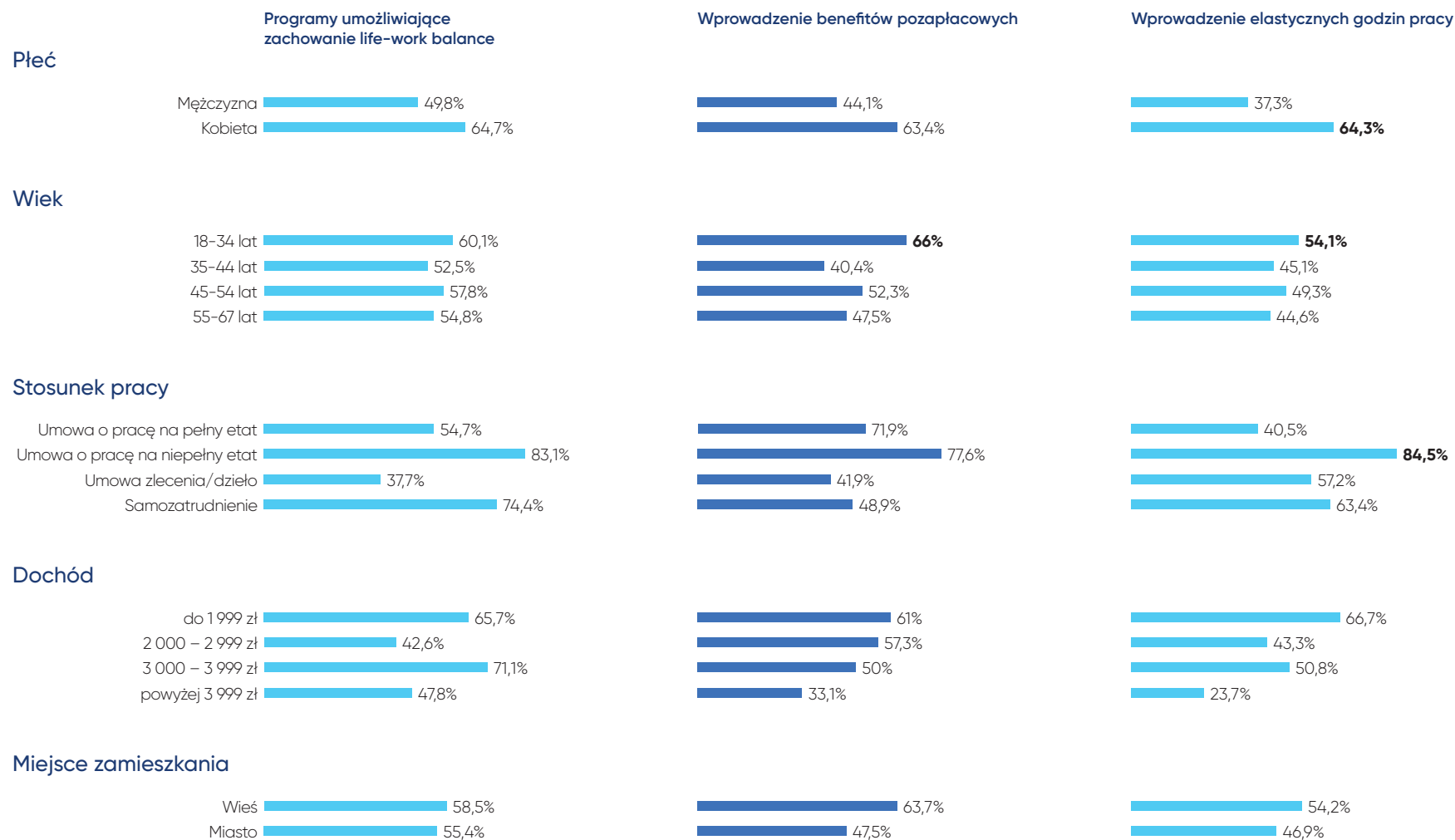
Wyższe wynagrodzenie oraz bezpłatna opieka medyczna istotnie są ważniejsze dla osób najslabiej zarabiających, do 1999 zł. Wprowadzenie premii za pracę to ważny czynnik dla pracowników powyżej 55 roku życia (84,6%), osób pracujących na niepełny etat (90,1%) i mieszkańców wsi (81,5%).



Trendy na rynku pracy – pracownik

Czynniki ograniczające odpływ pracowników

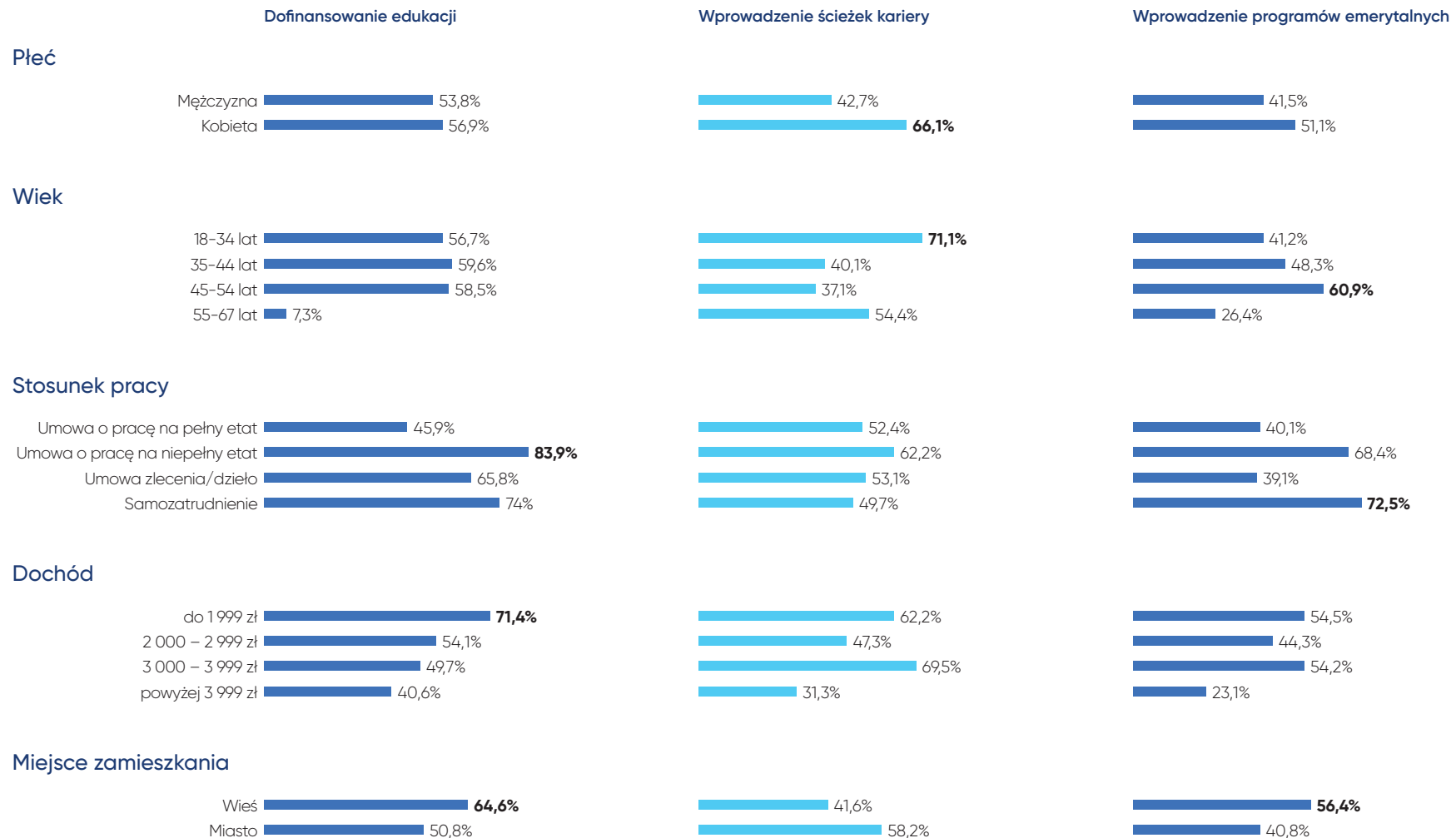
Wprowadzenie elastycznego czasu pracy zatrzymałoby w miejscu pracy częściej kobiety (64,3%), niż mężczyzn oraz osoby zatrudnione na niepełny etat (84,5%). To również ważny element dla osób przed 35 rokiem życia (54,1%). Dla tej grupy pracowników ważne są również, bardziej niż dla innych grup wiekowych, benefity pozapłacowe (66%).



Trendy na rynku pracy – pracownik

Czynniki ograniczające odpływ pracowników

Dofinansowanie edukacji rzadziej zatrzymałoby osoby zatrudnione na pełny etat (45,9%). Czynniki te jest najbardziej istotny dla osób zatrudnionych na niepełny etat (83,9%) oraz najstabilniej zarabiających, do 1999 zł (71,4%) i osób mieszkających na wsi (64,6%). Natomiast jasna ścieżka kariery jest ważniejsza dla kobiet (66,1%) oraz osób młodych do 35 roku życia (71,1%). Wprowadzenie programów emerytalnych ma największe znaczenie dla pracowników w wieku 45-54 lata (60,9%), samozatrudnionych (72,5%) oraz mieszkańców wsi (56,4%).



Trendy na rynku pracy – pracownik

Czynniki ograniczające odpływ pracowników

Możliwość pracy zdalnej, w domu częściej zatrzymałoby w obecnym miejscu pracy kobiety (59,7%) niż mężczyzn (29,2%). To również ważny czynnik dla osób pracujących na umowę o dzieło lub zlecenie (61,9%), pracowników zarabiających w przedziale od 3000 do 3999 zł (56,1%) i osób do 35 roku życia (47,2%). Sfinansowana relokacja do zakładu pracy mieszczącego się w innej miejscowości jest interesująca dla pracowników starszych, w wieku od 45 do 54 roku życia (41,6%), są to zwykle osoby o bardziej ustabilizowanej sytuacji życiowej niż osoby młodsze, dlatego jest to ciekawy wynik. Relokacja jest również istotnym działaniem dla osób najslabiej zarabiających, do 1999 zł. Sfinansowana relokacja może być dla nich szansą na lepiej płatną pracę.

Umożliwienie pracy z domu

Płeć



Wiek



Stosunek pracy



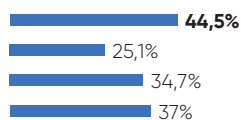
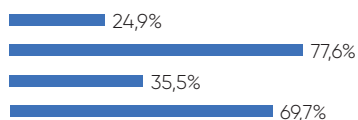
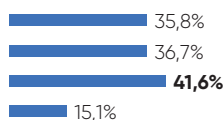
Dochód



Miejsce zamieszkania



Finansowanie relokacji pracowników



Komentarz eksperta

Anna Macnar
CEO HRM Institute

Rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający. Wskaźniki demograficzne w wielu europejskich krajach wskazują, że przez najbliższych kilkanaście lat organizacje będą miały problem z pozyskaniem odpowiedniej ilości rąk do pracy. Już dziś wyraźnie widać to w Polsce. Jak więc zapewnić firmie odpowiedni dostęp do utalentowanych pracowników? Jak zatrzymać ich w organizacji na dłużej?

Coraz więcej firm inwestuje w employer branding i widać to głównie wśród dużych firm. Trend ten zapewne będzie zyskiwał na sile, skoro demograficzne problemy będziemy odczuwać jeszcze kilkanaście lat.

Pracodawcy dwoją się i tróją, żeby zatrzymać pracowników w firmie. Oczywiście wynagrodzenie i system premii jest wciąż najważniejszym elementem oferty rekrutacyjnej, ale jest coraz więcej dodatkowych benefitów, które są niemal w równym stopniu ważne dla pracowników. Po pierwsze warto zwrócić uwagę na zjawisko work-life balance, który od lat jest ważnym czynnikiem motywującym do pracy (56%). W drugiej kolejności warto zwrócić uwagę na elementy rozwojowe takie jak: wprowadzenie ścieżki kariery (53%) czy dofinansowanie edukacji (55,1%). Nie bez znaczenia są inne benefity pozapłacowe i dodatkowa opieka medyczna. Okazuje się, że im więcej benefitów prezentujemy w ogłoszeniach o pracę tym większa liczba aplikacji na zamieszczoną ofertę pracodawców.

Jak więc zatrzymać pracowników w organizacji na dłużej? Pracodawcy muszą w większym stopniu rozmawiać ze swoimi ludźmi i próbować dopasować wzajemne oczekiwania. Dialog jest podstawą sukcesu dla obu stron.

Trendy na rynku pracy – pracownik

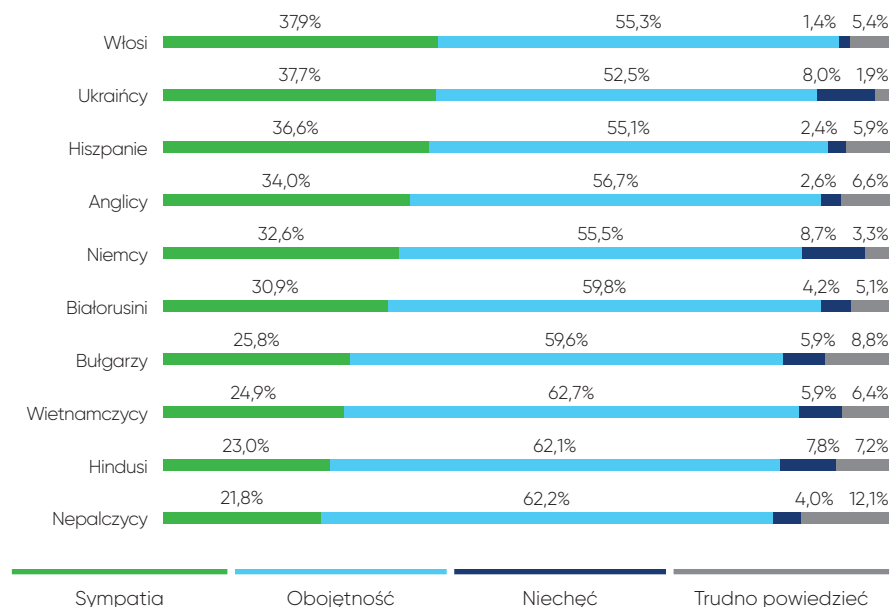
Stosunek do pracowników innych narodowości

Co ciekawe, już ponad połowa Polaków spotyka w swoim miejscu pracy pracowników innych narodowości (54,4%). Cudzoziemcy najczęściej są zatrudniani w centralnej (63,6%) i północno-zachodniej (60,1%) części kraju. Najrzadziej w regionie wschodnim (38,6%). Pracowników innej narodowości w swoim miejscu pracy częściej spotykają mężczyźni (61,9%). Osoby najslabiej zarabiające, do 1999 zł – rzadziej pracują z osobami innych narodowości. Większość badanych osób ma obojętny stosunek do pracowników innych narodowości. Najczęściej darzą sympatią Włochów (37,9%) i Ukraińców (37,7%) oraz Hiszpanów (36,6%). Respondenci, jeśli już deklarowali niechętny stosunek do cudzoziemców, to najmniej przychylni byli w stosunków do Niemców (8,7%) oraz Ukraińców (8%) i Hindusów (7,8%). Ukraińcy są obecnie największą grupą obcokrajowców w Polsce, tym samym Polacy mają najwięcej okazji, aby spotykać i pracować z tą grupą obcokrajowców. Zaobserwowany poziom sympatii, w stosunku do przejawów niechęci, jest niezwykle pozytywnym i obiecującym zjawiskiem w kontekście rynku pracy.

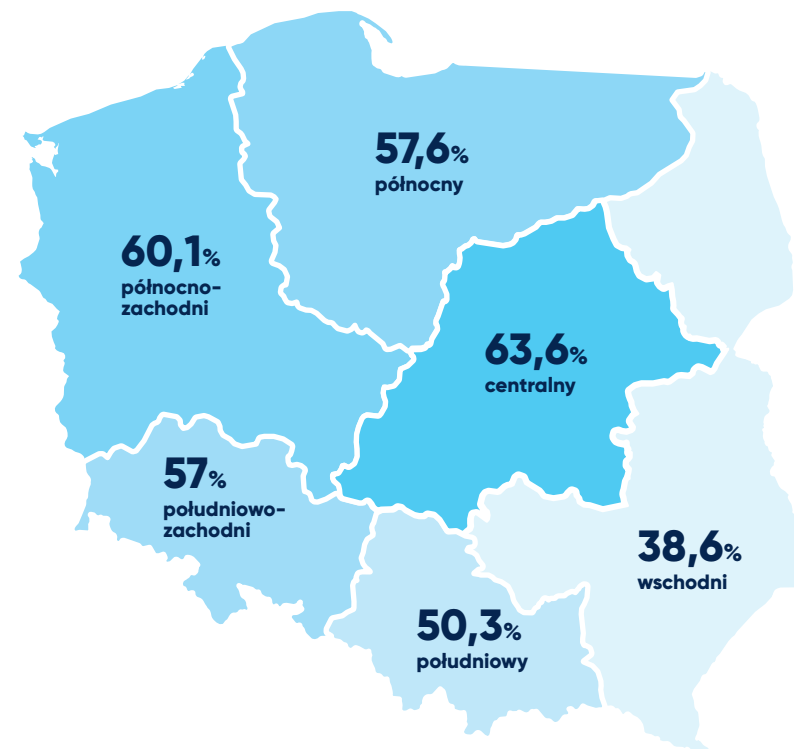
Czy spotyka Pan(i) w swoim miejscu pracy pracowników innych narodowości?



Jaki jest Pana (i) stosunek do pracowników innych narodowości?



Obecność pracowników z zagranicy według regionów

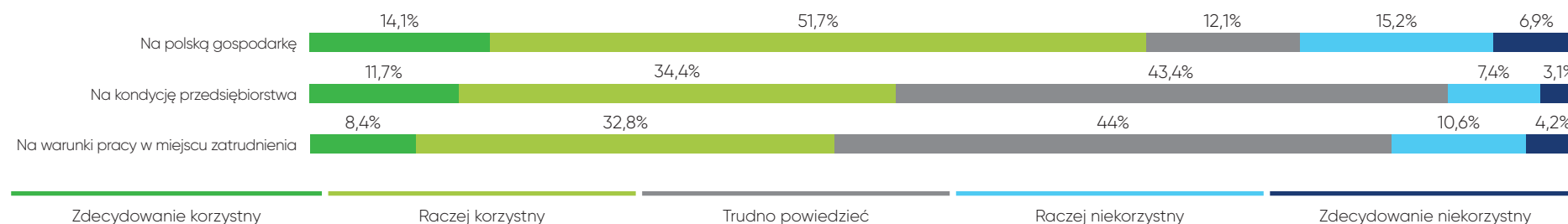


Trendy na rynku pracy – pracownik

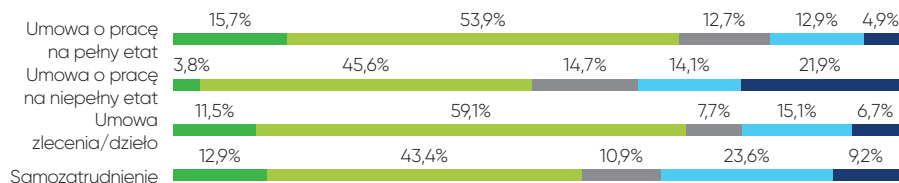
Wpływ pracowników z zagranicy na polską gospodarkę

Ponad 65% badanych Polaków uważa, że pracownicy innych narodowości mają pozytywny wpływ na polską gospodarkę. Odmiennego zdania jest jednak co piąty badany. Wpływ obcokrajowców na kondycję przedsiębiorstw oraz warunki pracy w miejscu zatrudnienia pozytywnie ocenia ponad 40% respondentów, natomiast negatywnie niespełna 15%. Osoby lepiej zarabiające oraz zatrudnione w pełnym wymiarze godzin częściej uważają, że zatrudnianie obcokrajowców ma pozytywny wpływ na polską gospodarkę. Osoby samozatrudnione rzadziej uważają, że obcokrajowcy mają pozytywny wpływ na kondycję przedsiębiorstw.

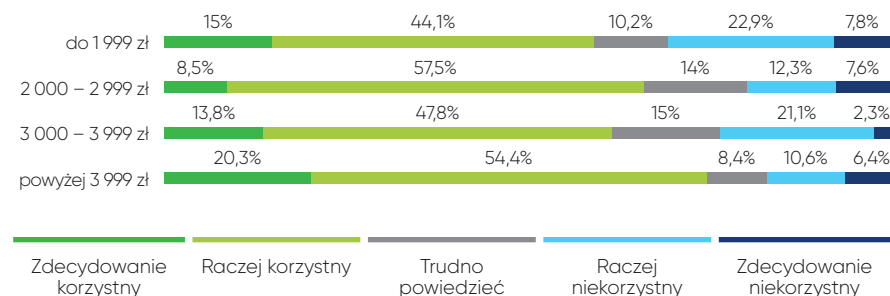
Wpływ pracowników innych narodowości pracujących w Polsce na...



Stosunek pracy



Dochód



Komentarz eksperta

Anna Rostocka

Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) w Warszawie

Odnotowujemy systematyczny wzrost zatrudnienia pracowników zagranicznych, wynikający z braku lokalnych pracowników o wymaganych kwalifikacjach. Badania potwierdzają, że migranci zarobkowi nie stanowią zagrożenia dla lokalnych pracowników i uzupełniają zasoby na rynku pracy.

Dobrze zarządzane migracje przyczyniają się do rozwoju społeczno-gospodarczego. Cieszy, że większość Polaków dostrzega ten pozytywny wpływ migrantów na Polską gospodarkę. Warto jednak pamiętać, że migracje to zjawisko wielowymiarowe, które wymaga interdyscyplinarnego i międzysektorowego podejścia. Pozytywny wpływ migracji na rozwój jest również uzależniony od ochrony praw człowieka migrantów, a w szerszym kontekście od sprawiedliwego i przejrzystego systemu zarządzania migracjami.

Trendy na rynku pracy – pracodawca

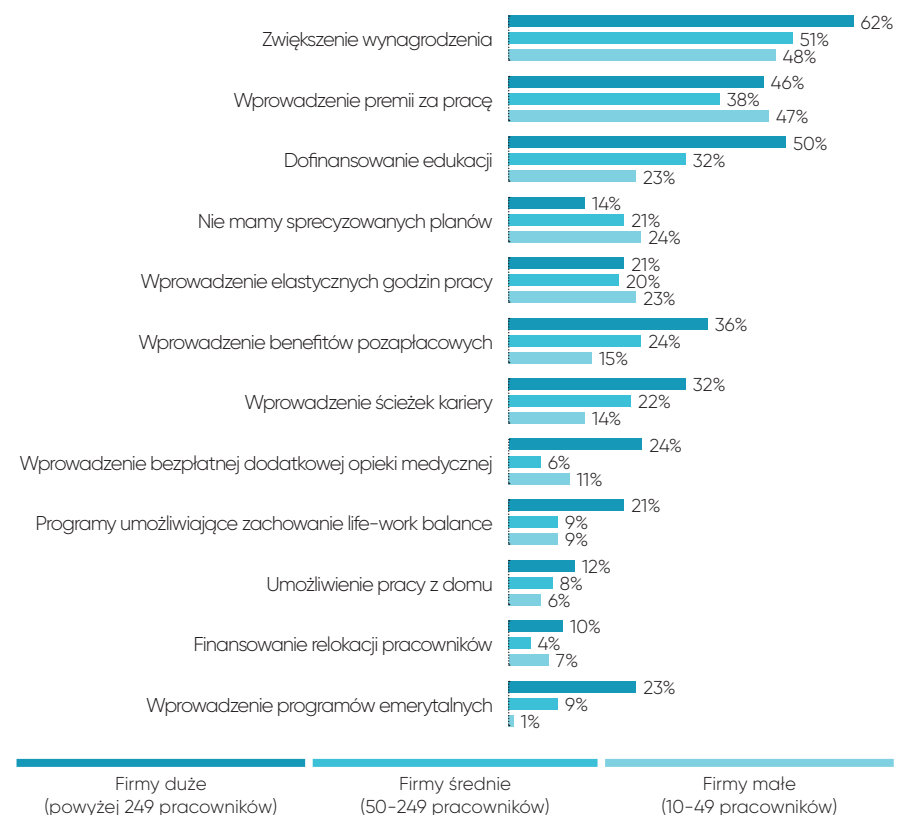
Sposoby pracodawców na zatrzymanie pracowników w organizacji

Najczęstszym sposobem, w jaki badani przedsiębiorcy starają się zatrzymać najlepszych pracowników jest zwiększanie wynagrodzenia (49,3%) oraz wypłacanie premii (45%). Rzadziej pracodawcy sięgają po różne pozapłacowe formy wynagradzania pracowników, takie jak dofinansowanie edukacji (26%), wprowadzenie elastycznych godzin pracy (22,3%) czy opieka medyczna (10,9%). Niepokojące jest to, że aż 1/5 pracodawców, którzy doświadczają rezygnacji pracowników z pracy, nie prowadzi żadnych działań przeciwdziałających takim przypadkom. Największe firmy, zatrudniające powyżej 249 pracowników, istotnie częściej podejmują różnorodne działania mające na celu zatrzymanie najlepszych pracowników w przedsiębiorstwie. Decydują się na podnoszenie wynagrodzeń (62%) dofinansowują edukację (50%), wprowadzają inne formy benefitów pozapłacowych (36%). Małe firmy decydują się na podobne rozwiązania relatywnie rzadko – dofinansowanie edukacji deklaruje 23%, benefity pozapłacowe 15%, a programy emerytalne zaledwie 1% badanych przedsiębiorstw.

Jakie działania motywujące pracowników planuje podjąć Pana (i) firma w tym roku, aby zmniejszyć rotację i zatrzymać w firmie najlepszych pracowników?



Podjęte działania według wielkości firm

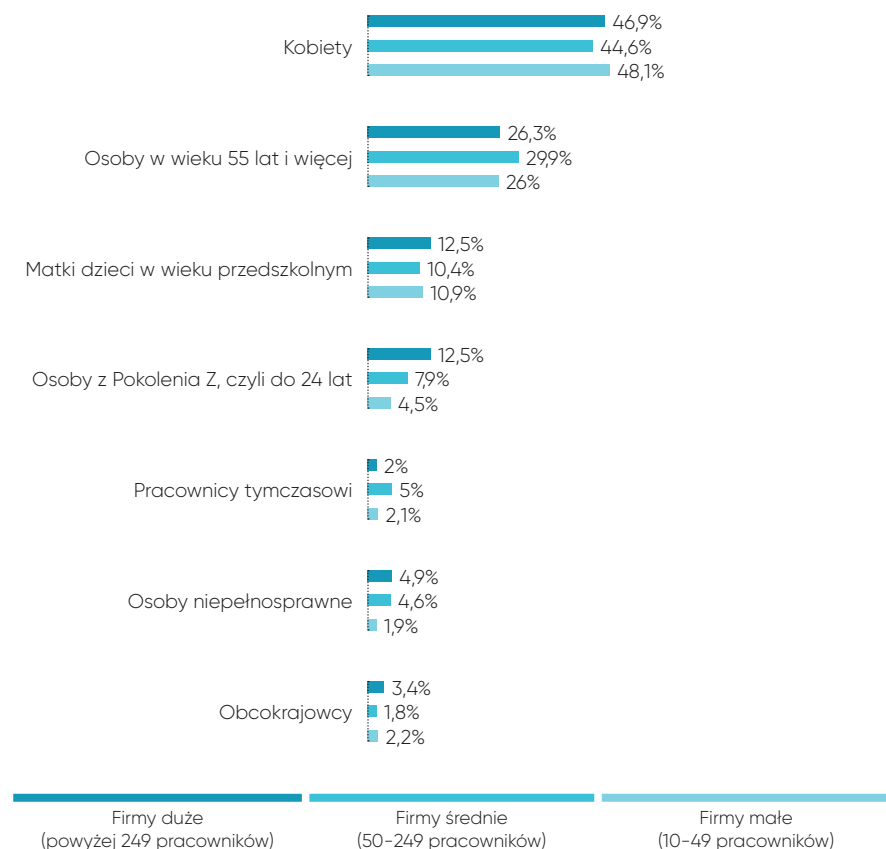


Trendy na rynku pracy – pracodawca

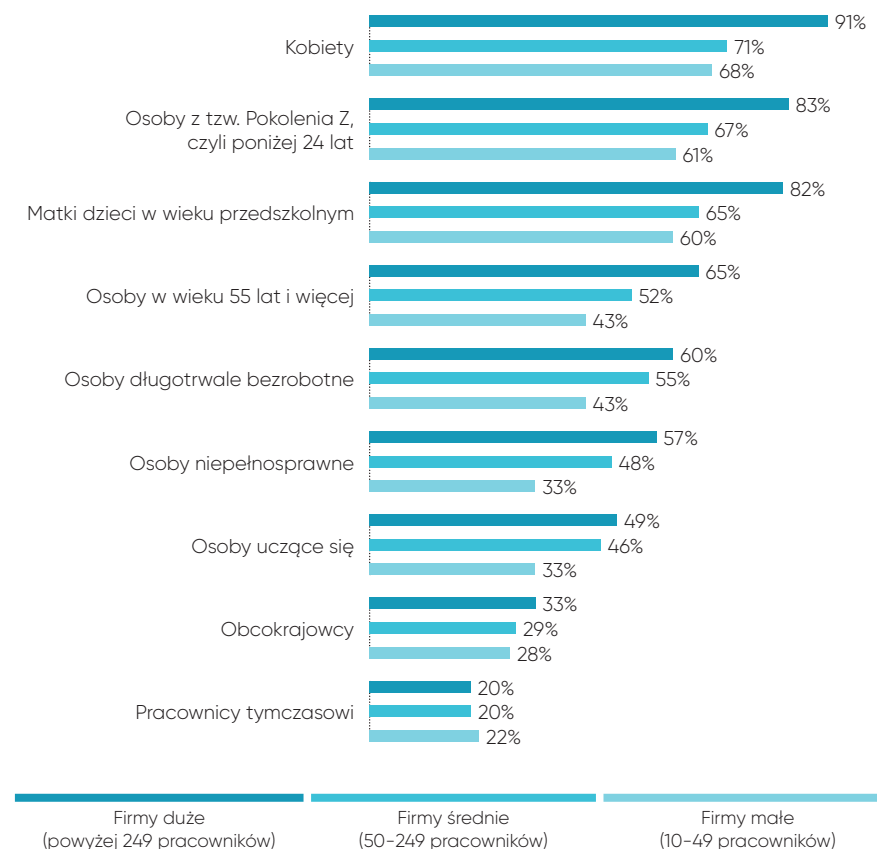
Zainteresowanie zatrudnieniem wybranych grup pracowników

Problemy z rekrutacją sprawiają, że pracodawcy poszukują metod, które pozwolą im na uzupełnianie braków w zatrudnieniu i prowadzenie bez większych przeszkód działalności biznesowej. Coraz częściej decydują się więc na zatrudnianie tych grup pracowników, które w poprzednich latach miały mniejsze szanse na rynku pracy, ze względu na specyficzne potrzeby lub ograniczenia – kobiet, które mają małe dzieci, osób bardzo młodych, bez doświadczenia, czy długotrwale bezrobotnych. Zgodnie z deklaracjami przedsiębiorców, kobiety stanowią obecnie niemal połowę zatrudnionych pracowników. Ponad ¼ zatrudnionych to osoby w wieku przekraczającym 55 lat. Większość firm jest zainteresowana przede wszystkim zatrudnianiem kobiet (69,6%), matek dzieci w wieku przedszkolnym (62%) i przedstawicieli najmłodszej grupy pracowników, tzw. pokolenia Z. Nieco mniejszym zainteresowaniem cieszą się kandydaci długotrwale bezrobotni (46,3%), powyżej 55 r.ż. (45,9%) oraz (w dalszej kolejności) uczący się (36,5%) i osoby niepełnosprawne (37,3%).

Jaki odsetek wszystkich pracowników stanowią w Pana (Pani) firmie osoby z grupy:



Kogo najchętniej zatrudnialiby pracodawcy?

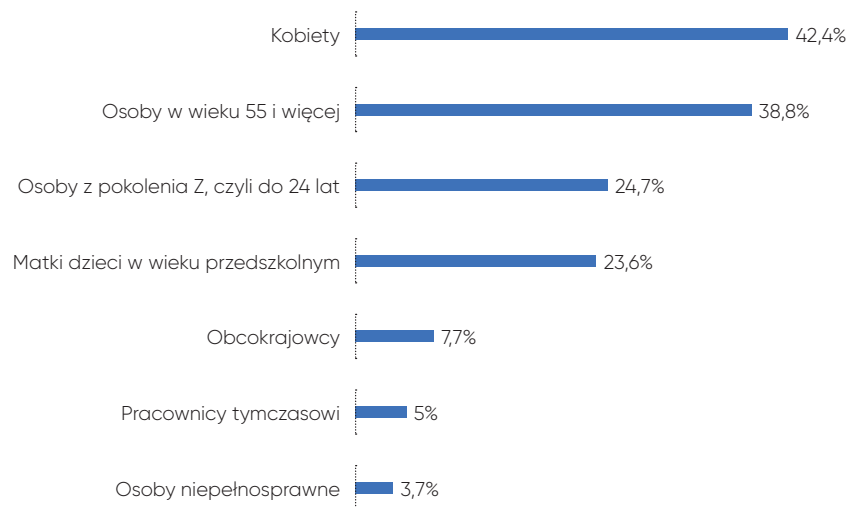


Trendy na rynku pracy – pracodawca

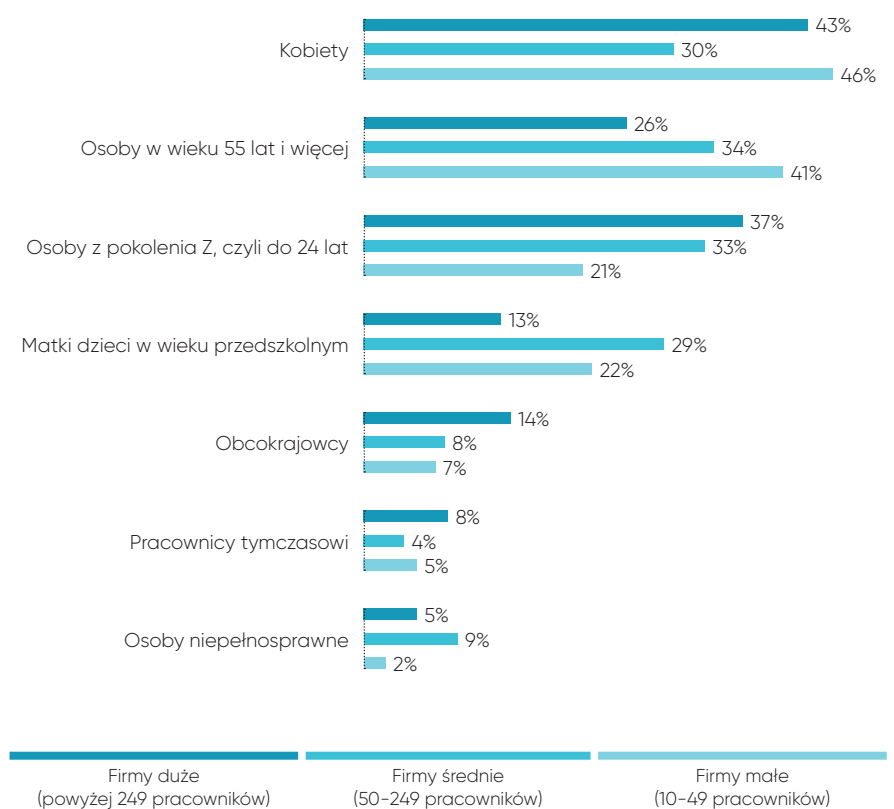
Zainteresowanie zatrudnieniem wybranych grup pracowników

Badani pracodawcy w swoich organizacjach obserwują przede wszystkim zwiększenie poziomu zatrudnienia kobiet (42,4%) oraz osób w wieku 55 lat i więcej (38,8%). Duże firmy, zatrudniające powyżej 249 pracowników, w ostatnich latach zwiększyły zatrudnienie przede wszystkim osób najmłodszych, z pokolenia Z (37%) oraz kobiet (43%). Firmy średniej wielkości zwiększyły zatrudnienie osób z pokolenia Z (33%) i osób w wieku 55+ (34%). Firmy małe, przede wszystkim kobiet (46%) i osób w wieku 55+ (41%). Firmy duże zatrudniają także niemal dwa razy częściej obcokrajowców (14%) i pracowników tymczasowych (8%), niż firmy małe i średnie.

W której z tych grup w ostatnich latach obserwuje Pan (i) największy wzrost zatrudnienia w Pana (i) firmie?



Deklaratywny wzrost zatrudnienia pracowników określonych kategorii na przestrzeni ostatnich lat z podziałem na wielkość firmy.

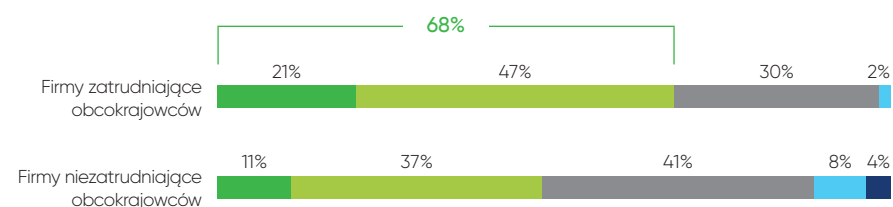


Trendy na rynku pracy – pracodawca

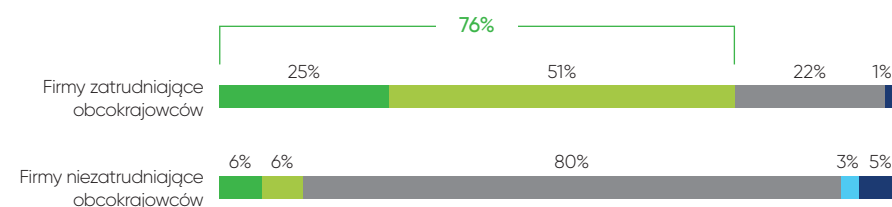
Wpływ pracowników z zagranicy na polską gospodarkę

Niemal 1/3 polskich firm zatrudnia obecnie obcokrajowców. W tej grupie przedsiębiorców ocena wpływu pracowników zagranicznych na gospodarkę jest w większości pozytywna (68% ocenia go jako zdecydowanie lub raczej korzystny). Oceny krytyczne zdarzają się bardzo rzadko (2%), 1/3 badanych nie potrafi tego wpływu ocenić. Nieco inaczej wyniki przedstawiają się w grupie badanych, którzy nie zatrudniają pracowników cudzoziemskich. 48% ocenia ich wpływ na gospodarkę pozytywnie, aż 41% nie potrafi go ocenić. W tej grupie jest też więcej ocen krytycznych (12% wskazań). Ocena wpływu pracowników z zagranicy na kondycję własnej firmy wśród przedsiębiorstw zatrudniających takie osoby u siebie była jednoznacznie pozytywna (76% wskazań), negatywnych ocen prawie nie odnotowano. Pracodawcom niezatrudniającym obcokrajowców ocena w tym zakresie sprawiała kłopot, co zrozumiałe – zdecydowana większość nie miała zdania, jednocześnie jednak tylko 8% badanych w tej grupie deklorowało ocenę negatywną..

Wpływ obcokrajowców na kondycję gospodarki:

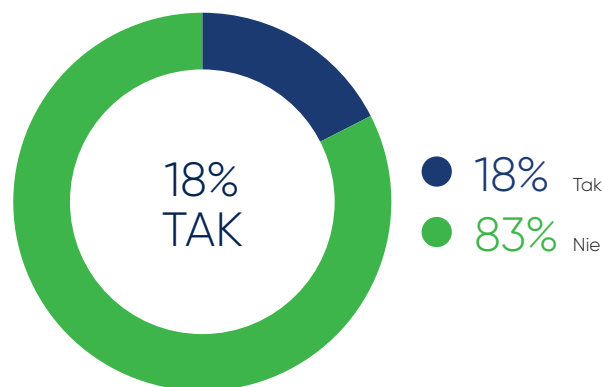


Wpływ obcokrajowców na kondycję własnej firmy:



Zdecydowanie korzystny Raczej korzystny Trudno powiedzieć Raczej niekorzystny Zdecydowanie niekorzystny

Czy Pana/Pani firma zatrudnia obcokrajowców?



Komentarz eksperta

Łukasz Jaworski

Dyrektor Handlowy Work Service

Rozwój gospodarczy kraju zmienił obraz rodzimego rynku pracy, szczególnie w ostatnich latach. Efektem tych zmian są m.in. odczuwalnie braki pracowników. Według danych Eurostatu obecnie w Polsce mamy ok. 150-160 tys. wakatów. W tej sytuacji naturalnym rozwiązaniem staje się sięgnięcie po zagraniczne zasoby pracownicze. I tak stałym elementem naszego rynku pracy stają się pracownicy z Ukrainy, Mołdawii czy Nepalu. ZUS podaje, że w 2018 r. zarejestrował 560 tys. obcokrajowców, jednocześnie wydano 1 820 tys. zezwoleń na pracę. W raporcie aż 1/3 firm deklaruje zatrudnienie obcokrajowców, jako sposób radzenia sobie z sytuacją na rynku pracy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na przytoczone tutaj oceny pracodawców odnośnie wpływu pracowników zagranicznych na polską gospodarkę i kondycję przedsiębiorstw. Większość firm zatrudniających obcokrajowców ocenia pozytywnie ich wpływ na gospodarkę (68%) i kondycję własnego przedsiębiorstwa (76%). W grupie firm, które nie zatrudniają takich osób, rozkład odpowiedzi wygląda inaczej, lecz i tu w ocenie wpływu obcokrajowców na gospodarkę dominują deklaracje pozytywne. Nietrudno zauważyć, że wraz z doświadczeniami wynikającymi ze współpracy z cudzoziemcami, rośnie poziom sympatii wobec nich oraz pozytywna ocena ich obecności na polskim rynku pracy.

Okiem eksperta



Pracodawcy coraz częściej dbają o swoich pracowników. Z korzyścią dla obu stron

Elżbieta Rafalska

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Dzięki podjętym w ostatnich trzech latach działaniom legislacyjnym, także tych w sferze polityki rodzinnej, przy utrzymującej się wysokiej koniunkturze gospodarczej, sytuacja materialna polskich rodzin oraz poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników znacząco się poprawiły. Wyniki najnowszej edycji Barometru Rynku Pracy wskazują, że pracownicy są świadomi poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Tylko niespełna 10% pracujących Polaków obawia się utraty pracy – znacznie mniej niż w badaniu sprzed roku. Choć wciąż zaledwie co piąty respondent (20,3%) planuje zmienić pracę, to jednak pracownicy odważniej negocjują z dotychczasowymi pracodawcami warunki zatrudnienia, wiedząc że relatywnie łatwo mogą znaleźć inną pracę. Wśród osób, które zamierzają zmienić pracę ponad połowa (54,1%) wierzy, że znajdzie nowe zatrudnienie w ciągu miesiąca, a kolejne 20% jest przekonana, że zajmie im to nie więcej niż trzy miesiące. Dla blisko połowy pracowników (48,3%) głównym powodem chęci zmiany pracy jest zbyt niski poziom wynagrodzenia, jednak dla znacznej części pracowników powodem jest chęć samorealizacji (27,6%) czy też brak perspektyw awansu w obecnym miejscu pracy (29,0%). Wyniki badania wskazują, że – poza wzrostem wynagrodzeń (86,3% wskazań) i premiami (71,8%) – najbardziej skutecznym sposobem zatrzymania pracowników jest bezpłatna dodatkowa opieka zdrowotna (60,4%) oraz – szczególnie w przypadku kobiet – programy umożliwiające zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym (56,4%).

Ponad połowa pracodawców ma problemy z rekrutacją z uwagi na brak kandydatów do pracy, ponad 40% wskazuje na zbyt wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów oraz niewystraszające kompetencje. W efekcie, coraz więcej pracodawców jest świadomych potrzeby dostosowania polityki kadrowej do oczekiwań pracowników i podejmuje działania na rzecz zatrzymania obecnych kadr.

Większość pracodawców przyznaje, że niedobór pracowników wpływa na ich firmę, dla części z nich oznacza to wzrost kosztów personalnych, jednak aż 30% deklaruje, że braki kadrowe ograniczają możliwości zawierania nowych kontraktów a ponad 20% wskazuje, że ogranicza to inwestycje.

Najczęstszym sposobem w jaki przedsiębiorcy starają się zatrzymać najlepszych pracowników jest zwiększanie wynagrodzenia (49,3%) oraz wypłacanie premii (45,0%), co pokrywa się oczekiwaniami pracowników. Więcej niż co piąty pracodawca wskazuje również na dofinansowanie edukacji (26,1%) oraz wprowadzenie elastycznych godzin pracy (22,2%). Na wprowadzenie innych oczekiwanych przez pracowników korzyści w postaci bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej oraz programu work-life balance stawiają jednak tylko nieliczni pracodawcy (odpowiednio 10,5% oraz 9,5%).

Co prawda, wyniki badania wskazują na spadek zainteresowania pracodawców zwiększaniem poziomu zatrudnienia w najbliższym kwartale, jednak utrzymanie obecnych pracowników także wymagać będzie wzrostu elastyczności polityki kadrowej pracodawców. W przyszłości, coraz większą popularnością powinno cieszyć się umożliwianie samym pracownikom wyboru pakietu benefitów z szerokiej palety dostępnych korzyści, w zależności od ich indywidualnych preferencji czy sytuacji życiowej.

Taka elastyczność ze strony pracodawców jest nie tylko oczekiwana przez pracowników, ale może przynieść korzyści także dla firmy – nie tylko w postaci utrzymania kadr, ale i zwiększenia zadowolenia z pracy. Pracodawcy powinni pamiętać, że inwestycje w pracowników długofalowo przynoszą wymierne korzyści.

Okiem eksperta



Między oczekiwaniami pracownika a możliwościami pracodawcy

Rafał Nachyna

Dyrektor Zarządzający Pracuj.pl

Jako Grupa Pracuj od co najmniej kilku lat obserwujemy we własnych badaniach stopniowy wzrost oczekiwań kandydatów wobec pracodawców, związanych m.in. z rosnącym popytem na kadry czy niedoborem kandydatów. Jednocześnie zwiększa się liczba innych wyzwań stojących przed pracodawcami w kontekście rekrutacji. Pokazują to chociażby oczekiwania płacowe przedstawione w raporcie Work Service. Podwyżki w najbliższych miesiącach spodziewa się więcej niż 6 na 10 badanych pracowników. Tymczasem planuje je znacznie mniej, bo co czwarta firma. Presja płacowa na pracodawców rośnie tym bardziej, że to właśnie zarobki pozostają najważniejszym czynnikiem decydującym o zmianie pracy. Zbyt niska pensja jest przyczyną chęci zmiany przez 48% badanych przez Work Service. W podobnym badaniu zrealizowanym pod koniec 2018 roku na użytkownikach Pracuj.pl na tę przyczynę wskazywało aż 71% z respondentów. Obie dane pokazują, że płace są nadal bardzo mocnym czynnikiem decydującym z jednej strony o rotacji, a z drugiej – o skutecznej rekrutacji pracowników.

Widoczne są napięcia na rynku pracy, bo firmy muszą przy podwyżkach brać pod uwagę także rachunek ekonomiczny. Z drugiej strony potrzebują kolejnych kandydatów – blisko połowa pracodawców w raporcie Work Service deklaruje ich niedobór, rekrutować planuje co trzecia. Ostatnie raporty Pracuj.pl i innych ważnych graczy na rynku pracy wskazywały, że w wielu grupach pracowników większość ma przekonanie, że szybko znaleźliby nową pracę. Duża rotacja, zapotrzebowanie na pracowników, rosnąca konkurencja o kandydatów i ich większe oczekiwania – to zjawiska, na które już dziś muszą odpowiadać pracodawcy i rekruterzy.

Nie ulega wątpliwości, że te kwestie muszą być zaadresowane przez firmy. Coraz ważniejsze będzie, by wyróżnić się na tle innych pracodawców – nie tylko pensją. Rosnąć musi także jakość współpracy HR z innymi działami organizacji w budowaniu spójnych polityk rekrutacji i rozwoju pracowników. Istotne będzie umożliwienie pracownikom realizacji ambitnych zadań czy przejrzysta polityka awansów. Sprawniejsze musi być także wykorzystanie cyfrowych narzędzi technologicznych do zarządzania kadrami i rekrutacją, np. rozbudowanych serwisów czy platform wspierających zarządzanie rekrutacją online. Rynek pracy stale się zmienia, ale nadrzędne wyzwania pozostają wciąż te same – to utrzymanie talentów i przyciąganie kolejnych dobrych pracowników.

Okiem eksperta



Nadmierny optymizm i rozmijające się oczekiwania

Prof. Joanna Tyrowicz,

Uniwersytet Warszawski, Group for Research in Applied Economics Foundation of Admirers and Mavens of Economics

Fundamentalnym problemem polskiego rynku pracy pozostaje niewielka wiedza pracodawców o pracownikach i pracowników o pracodawcach. Barometr ujawnia dwie brzemienne w skutki luki w wiedzy. Po pierwsze, pracownicy zdecydowanie nadmiernie optymistycznie oceniają szanse szybkiego znalezienia pracy. Po drugie, rozmijają się oczekiwania pracowników i pracodawców co do tempa wzrostu wynagrodzeń.

Nadmierny optymizm pracowników dotyczy tak czasu jak i samego prawdopodobieństwa znalezienia nowego pracodawcy. W Barometrze niemal trzech na czterech pracowników ocenia, iż w razie decyzji o zmianie pracy będzie w stanie znaleźć nową w ciągu miesiąca (co drugi ocenia wręcz, że proces ten potrwa mniej niż miesiąc). Tymczasem dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że połowa poszukujących pracy nie odniesie sukcesu nawet w ciągu 10-12 miesięcy. Porównanie danych subiektywnych w Barometrze z obiektywnymi w BAEL ujawnia jednak nie tylko nadmierny optymizm: nie doceniając ryzyka dłuższego poszukiwania pracy możemy decydować się na zbyt pochopne rezygnowanie z obecnego zatrudnienia i zbyt niefrasobliwie oszczędzać na zapewnienie poduszki finansowej w okresie poszukiwania. Zgodnie z deklaracjami pracodawców niewielu pracowników rocznie podejmuje decyzję o odejściu, co pozwala mieć nadzieję, że niezależnie od deklaracji w Barometrze – pracownicy faktycznie mierzą siły na zamiary przy decyzji o zmianie pracy.

Długi czas poszukiwania pracy wynika między innymi z tego, że pracodawcy i pracownicy poszukują się w Polsce nieefektywnie. Deklaracje w Barometrze są spójne z deklaracjami w BAEL: najczęściej odwołujemy się do znajomych i ogłoszeń. Te metody mogą być mieć zastosowanie, gdy myślimy o przejściu z pracy do pracy, spokojnie czekając na korzystną ofertę. Na pewno jednak nie sprawdzą się w przypadku faktycznej utraty pracy. Brak powszechnej usługi pośrednictwa pracy odbija się niekorzystnie na pracownikach, ale powoduje problemy również u pracodawców: wysoki odsetek firm uczestniczących w Barometrze deklaruje problemy z wypełnieniem wakatów, przekładające się na osłabienie ich możliwości rozwojowych i pozycji konkurencyjnej.

Optymizm pracowników wydaje się także mało uzasadniony w odniesieniu do poprawy sytuacji finansowej. Tymczasem pracodawcy w Barometrze jednoznacznie deklarują zmniejszenie zainteresowania nowymi pracownikami: spodziewać się należy mniej dobrze płatnych wakatów. Wysoki odsetek firm nie planuje podwyżek (prawie co trzeci pracodawca) przy nadal wysokim odsetku firm pragnących zachować płace bez zmian (66% firm). Podwyżki możliwe są dla indywidualnych pracowników (np. by zniechęcić do zmiany pracy), ale nie systemowo, dla całej załogi. Jeśli te deklaracje się potwierdzą, należy się spodziewać stopniowego spowolnienia dynamiki płac. Wbrew tym racjonalnym przesłankom, 62% pracowników uważa, że ich sytuacja finansowa ulegnie poprawie.

Rozczarowanie brakiem podwyżek lub po prostu zbyt niskim poziomem wynagrodzeń pozostaje jedną z głównych motywacji do zmiany pracy. W Barometrze przyczynę taką podaje ok. 40% pracowników, w badaniach BAEL to ponad 60%. Problem z tą miarą jest jednak taki, że poznajemy albo głośłowne deklaracje („co zrobię”), albo przeszłość („co zrobiłem/łam” w przypadku osób, które faktycznie dokonały zmiany pracy). Nieznany pozostaje odsetek tych, którzy pomimo rozczarowania albo faktycznie nowej pracy nie szukali – albo szukali i nie znaleźli lepszej.

Zdziwienie budzą odpowiedzi na pytania dotyczące obcokrajowców. Przeciętnie ok 10-15% firm w Polsce zatrudnia w ogóle obcokrajowców (dane Barometru są tu zgodne z innymi źródłami). Nawet w tych firmach, obcokrajowcy stanowią niewielki procent zatrudnionych. Tym bardziej więc dziwi, że ponad połowa ankietowanych pracowników deklaruje, że w ich miejscu pracy są obcokrajowcy. Być może bierze się to z niezrozumienia pytania (wielu z nas ma kontakt z obcokrajowcami w pracy, ale nie pracują oni w Polsce), a być może jest to przejaw powszechnej akceptacji dla obecności obcokrajowców w Polsce. W odniesieniu do wszystkich narodowości, o które pytano w Barometrze, ankietowanie nie mieli stosunku negatywnego, co dobrze rokuje dla stopniowego otwierania się polskiego rynku pracy.

Interpretując wyniki Barometru Work Service warto mieć w pamięci, że z przyczyn metodologicznych trudno je porównywać z badaniami ankietowymi przedsiębiorstw i pracowników realizowanymi przez GUS. Z jednej strony, pytania w Barometrze są – celowo! – skonstruowane odmiennie. Dzięki temu możemy uzyskać nową wiedzę o procesach zachodzących na polskim rynku pracy. Ale z drugiej strony duże reprezentatywne próby w badaniach GUS dają wyniki o większej wiarygodności poza analizowaną próbą (external validity). Ta uwaga ma w szczególności zastosowanie do analizy zmian wskaźników Barometru w czasie: z ostrożnością należy interpretować ew. zaobserwowane wzrosty czy spadki, bo mogą być efektem nietypowych procesów w wybranych firmach, a nie generalnych tendencji na całym rynku pracy.

Okiem eksperta



Rób to co inni... tylko lepiej

Józef Orzeszyna

Starszy Menadżer ds. Rekrutacji LG Chem Wrocław Energy Sp. z o.o.

Na przestrzeni ostatnich lat narastają problemy ze skuteczną rekrutacją dla polskich przedsiębiorców. Organizacje ulokowane w Polsce uczą się jak skutecznie zarządzać procesem rekrutacji w obliczu zmian na rynku pracy. Sprawdzone do tej pory metody zawodzą, w związku z poziomem nasycenia ofertami pracy i niskim bezrobociem.

Aby skuteczniej poruszać się na rynku pracy firmy muszą zainwestować w nowoczesne narzędzia – zbudować unikalny wizerunek jako pracodawcy i adekwatne narzędzia selekcyjne.

Cztery najwyżej notowane problemy związane z rekrutacją pracowników wiążą się z wieloletnimi zaniedbaniami w obszarze rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Brak kandydatów lub kandydaci z niedopasowanymi oczekiwaniami finansowymi to efekt nieskutecznych działań z zakresu employer branding – firmy nie są w stanie skutecznie przyciągnąć kandydatów (szczególnie pasywnych) lub nieadekwatnie komunikują swój EVP. Tym samym przy prowadzonych rekrutacjach zgłasza się niewielu kandydatów, często poza grupą docelową organizacji. Niedopasowanie kompetencji jest wynikiem nieskutecznej selekcji i komunikacji – niezbędna jest większa precyzja w prowadzonych działaniach. Przy szeroko zdefiniowanych rolach i braku pracy wykonanej na starcie procesu managerowie będą raz za razem spotykać kandydatów, którzy nie są dopasowani do potrzeb biznesu.

Istotna jest tutaj rola działu HR, który powinien edukować managerów i budować świadomość wagi działań przed-rekrutacyjnych. Planowanie działań z wyprzedzeniem będzie procentowało znacznie skuteczniejszym doбором kandydatów, oszczędzało czas i pieniądze zainwestowane w proces rekrutacji. Realna współpraca z hiring managerami i długodystansowe inwestycje w wizerunek pracodawcy oraz adekwatne narzędzia selekcyjne pozwolą na znacznie skuteczniejsze poruszanie się po współczesnym rynku pracy.

Okiem eksperta



Zmiany na rynku pracy

Artur Kornberg

Dyrektor ds. HR Inter-Team Sp. z o.o.

Ostatnie lata przyniosły dość istotne zmiany na rynku pracy. Rynek pracodawcy jest już historią i coraz częściej warunki dyktują pracownicy, których wymagania są trudne do spełnienia, szczególnie w tych branżach, gdzie jest największa konkurencja, a marże jednocyfrowe. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedź wydaje się być dość prosta. Brak ludzi do pracy.

Bogate kraje zachodnie potrzebują dodatkowych pracowników ze wschodu, najlepiej tych wykształconych i zaprawionych „w bojach” – po transformacjach ustrojowych i nastawionych na sukces. Kuźnią kadr Europy jest tu bez wątpienia Polska. Wszyscy wiemy, że nawet do minimalnych stawek w Niemczech (może z wyjątkiem informatyków) Polsce jeszcze trochę brakuje.

Pracownicy sektora prywatnego obserwują, co się dzieje w sektorze publicznym, a tam dzieje się dużo. Podwyżki dostali już pracownicy służb mundurowych, służby zdrowia, a kolejne grupy również mają swoje oczekiwania, w kolejce czekają już nauczyciele.

Sytuacji nie polepszają „bonusy” socjalne w postaci 500+, bo choć niewątpliwie ograniczają poziom ubóstwa, nie zachęcają do podejmowania pracy. Musimy pamiętać, że na sfinansowanie swoich zobowiązań (podwyżek) Skarb Państwa znajdzie środki sięgając do kieszeni podatników i to, co dostaniemy za chwilę, „spłacimy” w nowych lub większych podatkach.

Podwyżki w sektorze publicznym wpływają bezpośrednio na firmy prywatne. Marże spadają, a co za tym idzie również zyski, co wpływa na opłacalność prowadzonego biznesu. Skoro za wykonywanie prostych prac trzeba zapłacić 3000 zł netto, co przekłada się na prawie 5100 zł kosztów pracodawcy, to są dwa rozwiązania: albo podnosić ceny oferowanych produktów i usług, albo automatyzować procesy. I to moim zdaniem jest przyszłość firm w Polsce.

Jednak przez najbliższe 1,5 – 2 lata będzie się utrzymywał aktualny trend. Trzeba się spodziewać dalszych wzrostów wynagrodzeń, choć już nie takich, jak w ostatnich 3 latach. Pracodawcy „prywatni” będą się prześcigali w pakietach socjalnych, nowych formach premiowania i nagradzania pracowników, aby zatrzymać ich w organizacjach. Na naszych ulicach coraz częściej będziemy słyszeli język ukraiński, rosyjski a obywatele Nepalu, Indii, czy jeszcze bardziej egzotycznych krajów staną się codziennością. A co później? Później do obsługi zakładów produkcyjnych czy magazynów będzie potrzebnych kilku specjalistów od utrzymania ruchu (automatycy, informatycy), bo wszystko będzie zautomatyzowane.

Metodologia badania

Dane prezentowane w ramach **Barometru Rynku Pracy I** zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Work Service S.A. przez instytut Kantar Millward Brown S.A. Badanie zostało podzielone na dwie kategorie:

Pracowników

Badanie zrealizowano na próbie osób pracujących (N=554) dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków N=1000 (dobranej zgodnie ze strukturą populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości i województwa miejsca zamieszkania), wyniki poddano procedurze ważenia. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby pracujących to +/- 4,49%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATIBUS w okresie 29.01–01.02.2019 r.

Pracodawców

Badanie zrealizowano na próbie pracodawców (N=300) dobranych w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po 100 wywiadów dla firm małych (10–49 pracowników), średnich (50–249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem województwa – miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby to +/- 4,2%, a dla wyróżnionych trzech klas wielkości zatrudnienia +/- 10,2%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATI Ad hoc w okresie 2–19.02.2019 r.



Grupa Kapitałowa Work Service działa od 1999 roku i jest największym dostawcą kompleksowych usług HR w Europie Środkowo-Wschodniej. Prowadzi działalność na terenie całej Polski za pośrednictwem sieci oddziałów oraz za granicą w 12 krajach (Czechy, Słowacja, Węgry, Ukraina, Niemcy, Francja, Holandia, Belgia, Austria, Rumunia, Słowenia, Chorwacja). Specjalizuje się zarówno w usługach z zakresu doradztwa personalnego, jak i restrukturyzacji w obszarze HR, rekrutacji i outsourcingu pracowniczym. Już ponad 3000 firm wybrało Work Service na swojego partnera w biznesie. Każdego dnia 50 000 osób i 300 000 pracowników rocznie znajduje zatrudnienie za pośrednictwem spółek należących do Grupy Kapitałowej Work Service. Work Service jest spółką notowaną na giełdach w Warszawie i Londynie. Więcej informacji na: www.workservice.com

REDAKCJA:

Joanna Przemysłańska-Włosek, Joanna Fitek-Chybińska, Work Service S.A.

Opracowanie graficzne: LABORATORIUM Grzegorz Janiszewski

WIĘCEJ INFORMACJI udziela:

Joanna Przemysłańska-Włosek

Digital Marketing and Communication Manager Work Service S.A.

M: +48 571 306 090

E: joanna.przemyslanska-wlosek@workservice.pl

BAROMETR RYNKU PRACY XI

© 2019 Work Service S.A., Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Work Service – „Barometr Rynku Pracy XI”