

|  |
| --- |
| data:7 lipca 2020 r.informacje dodatkowe:Mateusz Żydek+ 48 665 305 902mateusz.zydek@randstad.pl |

Polacy nadal obawiają się utraty zatrudnienia - zmniejsza się rotacja, a satysfakcja z wykonywanej pracy rośnie

**Zniesienie większości obostrzeń związanych pandemią koronawirusa spowodowało nieznaczny spadek niepewności na rynku pracy. Z realizowanej przez Randstad we współpracy z Instytutem Badań Pollster 40. edycji badania „Monitor Rynku Pracy” wynika, że Polacy wciąż obawiają się utraty obecnego zatrudnienia. Na taką możliwość wskazuje 1/4 wszystkich pracowników. Co więcej, ocena szans na znalezienie nowej posady utrzymuje się na niskim poziomie. Wśród czynników, które są największą motywacją do zmiany pracy, na pierwszym miejscu nadal znajduje się chęć otrzymywania wyższego wynagrodzenia, choć eksperci wskazują na wzrost znaczenia takich aspektów jak stabilność zatrudnienia czy dobra kondycja finansowa przedsiębiorstwa. W badaniu obserwujemy też spadek rotacji, zarówno tej pomiędzy, jak i wewnątrz firmy oraz rosnącą satysfakcję z powodu wykonywanych zadań służbowych. Jeśli natomiast chodzi o benefity oferowane przez pracodawców za najbardziej atrakcyjne i pożądane uznawane są prywatna opieka zdrowotna, ubezpieczenie na życie oraz na wypadek utraty pracy.**

Sytuacja na rynku pracy normuje się, ale obawa o utratę pracy pozostaje na wysokim poziomie

W trakcie pandemii koronawirusa, aż 26% Polaków oceniało ryzyko utraty zatrudnienia jako duże. Był to najwyższy wskaźnik w całej historii badania „Monitor Rynku Pracy”. Obecnie sytuacja na rynku pracy powoli się normuje, ale odsetek ten, pomimo że spadł to nadal utrzymuje się na dość wysokim poziomie. 16% pracowników uważa, że prawdopodobieństwo ich zwolnienia jest duże. Największe obawy o utratę zatrudnienia mają mieszkańcy centralnej Polski, tj. woj. mazowieckiego, łódzkiego i świętokrzyskiego. 19% osób zamieszkujących ten region obawia się o utrzymanie swojej posady. Taki sam odsetek oceniających ryzyko utraty zatrudnienia jako duże znajduje się w miastach powyżej 200 tys. oraz tych od 20 do 50 tys. mieszkańców. Z drugiej strony zwolnień w ogóle nie obawia się 30% osób zamieszkujących północ kraju (woj. zachodnio-pomorskie i pomorskie) oraz miasta od 20 do 50 tys. mieszkańców.

*W ostatnich miesiącach byliśmy świadkami dawno nieobserwowanych zawirowań na rynku pracy. Przestój gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa sprawił, że obawy Polaków o utrzymanie pracy były największe od 10 lat. Teraz widzimy, że sytuacja powoli normuje się, choć ocena ryzyka utraty zatrudnienia pozostaje wysoka. Największe obawy widać wśród pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenie lub o dzieło. Wynikać to może z faktu, że stosunek pracy takich osób jest najmniej trwały*, zauważa **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i HR Consultancy w Randstad Polska.

Największe obaw o utrzymanie obecnego zatrudnienia mają inżynierowie (27%), niewykwalifikowani robotnicy (21%) oraz top management (20%). Pewni swoich posad pozostają natomiast kierownicy średniego szczebla. Aż 41% z nich w ogóle nie obawia się zwolnienia. W podziale na branże najmniej spokojni są pracownicy związani z branżą kultury, rozrywki, sportu i rekreacji (21%) oraz przemysłu (19%). Utraty pracy nie boją się natomiast przedstawiciele opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (49%) oraz transportu i logistyki (33%).

*W historii życia obecnych pracowników nie było żadnego wydarzenia na rynku pracy, które można by porównać do pandemii COVID-19. Brakuje więc wzorców indywidualnego postępowania czy wiarygodnych scenariuszy rozwoju sytuacji. To wszystko powoduje wzrost niepewności i obaw, również tych dotyczących własnej przyszłości zawodowej. Zamrożenie gospodarki, przymusowa izolacja, brak informacji o przyszłości powodowały narastanie wątpliwości dotyczących sytuacji w zakładzie pracy i w całej gospodarce. W moim przekonaniu, poziom niepewności będzie powoli spadał wraz ze stopniem opanowywania pandemii oraz przyzwyczajenia do działania w warunkach zwiększonego zagrożenia epidemicznego. Może wzrosnąć wraz z nową falą zwiększonej liczby zachorowań*, podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Utrzymuje się pesymizm, jeżeli chodzi o szanse na znalezienie nowej pracy

80% zatrudnionych uważa, że w przypadku zwolnienia znajdzie jakąkolwiek pracę, a 53%, że będzie to posada tak samo dobra lub lepsza niż obecnie. Przy czym 20% Polaków jest przekonana, że raczej nie ma i zdecydowanie nie ma szans na nowe zatrudnienie. Największymi optymistami, jeśli chodzi o możliwość podjęcia zarówno jakiejkolwiek, jak i analogicznej lub lepszej pracy są mieszkańcy północy Polski, gdzie swoje szanse pozytywnie ocenia odpowiednio 89% i 62% zatrudnionych. Najsłabiej sytuacja wygląda na wschodzie kraju (woj. warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie), gdzie wskaźniki te kształtują się na poziomie 73% i 47%. Biorąc pod uwagę typy miejscowości, najszybciej jakąkolwiek pracę spodziewają się znaleźć osoby mieszkające w miastach powyżej 200 tys. oraz tych do 20 tys. mieszkańców (po 89%). O taką samą lub lepszą posadę najłatwiej będzie w miastach do 20 tys. mieszkańców (59%). Swoje szanse na rynku pracy lepiej oceniają mężczyźni. 84% z nich deklaruje, że w przypadku utraty obecnej znajdzie jakiekolwiek zatrudnienie, a 55% wskazuje na taką samą lub lepszą posadę. Wśród kobiet wartości te wynoszą 75% i 51%. Ocena możliwości zawodowych spada wraz z wiekiem respondentów badania. Podczas gdy 88% osób w wieku od 18 do 29 lat uważa, że znajdzie pracę, a 62%, że będzie to praca lepsza, w najstarszej grupie wiekowej (50-64 lata) wskaźniki te wynoszą 62% i 38%.

W podziale na stanowiska najczęściej pracę spodziewają się znaleźć inżynierowie (91%) i kierowcy (89%). Najwięcej problemów w tym obszarze spotkać może natomiast pracowników biurowych i administracyjnych (73%). Jeśli chodzi o branże, to obaw o znalezienie nowego zatrudnienia nie odczuwają przedstawiciele hotelarstwa i gastronomii (88%), a także budownictwa oraz transportu i logistyki (po 86%).

*Sytuacja na polskim rynku pracy jest, na ten moment, umiarkowanie stabilna – wzrost bezrobocia do poziomu 6,0% nie jest bardzo znaczący, choć należy mieć na uwadze odziaływanie tarcz antykryzysowych, nastawionych w dużej mierze na utrzymanie wcześniejszego poziomu zatrudnienia, nawet za cenę obniżenia wynagrodzeń. W mediach coraz częściej słychać pytania odnośnie tego, jak będzie kształtować się sytuacja zatrudnieniowa po zakończeniu programów wspierających pracodawców. Widać, ze pandemia wpłynęła jednoznacznie negatywnie na ocenę możliwości znalezienia nowej pracy – zarówno w I, jak i w II kwartale tego roku istotnie mniej osób ocenia, ze jest w stanie znaleźć jakąkolwiek pracę lub tak samo dobrą, a nawet lepszą. To wynika z dużej niepewności dotyczącej dalszego przebiegu wydarzeń i co za tym idzie przyszłej sytuacji na rynku pracy, a nie z oceny własnych kompetencji. W sytuacji dużej niepewności, nawet jeden przypadek zwolnienia wśród znajomych rzutuje na ocenę własnych szans na inną pracę,* wyjaśnia **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Wyższe wynagrodzenie pozostaje najważniejszym powodem zmiany pracodawcy

46% respondentów 40. edycji badania Monitor Rynku Pracy wskazało, że największą motywacją do zmiany pracy była dla nich chęć zdobycia wyższego wynagrodzenia. Choć czynnik ten nadal utrzymuje się na pierwszym miejscu, obserwujemy spadek jego znaczenia o 3 p.p. w porównaniu do I kw. 2020 r. W oczach pracowników zyskują natomiast takie czynniki jak: chęć rozwoju zawodowego (44%) i korzystniejsza forma zatrudnienia (38%). Wzrosty, które odnotowano w tych aspektach wynoszą odpowiednio 1 i 2 p.p.

*Oczekiwania pracowników zmieniają się pod wpływem wielu różnych czynników. Niewątpliwie tym, który w ostatnim czasie najmocniej oddziaływał na rynek pracy jest pandemia COVID-19. Analiza wcześniejszych kryzysów oraz tego, jak zmieniły podejście pracowników do postrzegania atrakcyjności marki pracodawcy pozwala przewidywać, że na znaczeniu zyskiwać będą stabilność zatrudnienia i bezpieczeństwo finansowe firmy. Konsekwencje kryzysu finansowego z 2008 r. obserwowano w naszym badaniu aż do 2014 r. Jeszcze w 2013 r. Polacy dużo wyżej cenili sobie bezpieczeństwo zatrudnienia oraz dobrą kondycją finansową firmy niż wynagrodzenie. Już teraz widzimy pierwszy symptom zmiany priorytetów, którym jest zmniejszona rotacja pracowników*, mówi **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i HR Consultancy w Randstad Polska.

W badaniu zaobserwowano również, że wydłużyła się długość pracy u jednego pracodawcy. 28% respondentów zatrudniona jest w firmie do roku, a 36% pracuje w tym samym miejscu od 1 do 5 lat. Czynniki te odnotowały spadki o odpowiednio 4 i 1 p.p. w stosunku do poprzedniego okresu. O 5 p.p. wzrósł natomiast odsetek osób, które pracują w jednym przedsiębiorstwie więcej niż 10 lat. Wynosi on 36%.

1 na 10 Polaków aktywnie szuka pracy, skraca się czas potrzebny do jej znalezienia

10% pracowników deklaruje, że aktywnie szuka pracy, a 44% rozgląda się za nowym zatrudnieniem. Najczęściej nowego zatrudnienia aktywnie poszukują mieszkańcy wschodnich regionów polski (16%), miast od 50-200 tys. mieszkańców (13%), w wieku od 18-29 lat (16%) oraz zatrudnionych w oparciu o umowę o dzieło lub zlecenie (17%). Najmniej aktywne pod tym względem są natomiast osoby z centrum Polski i wsi poza aglomeracjami miejskimi (po 7%), w wieku od 50-64 lat (5%) oraz samozatrudnieni (7%). Najczęściej nowego zatrudnienia poszukują sprzedawcy i kasjerzy (22%) oraz przedstawiciele branży hotelarskiej i gastronomicznej (26%). Z drugiej strony mamy techników i robotników wykwalifikowanych oraz branżę opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, gdzie nowej pracy szukało odpowiednio 8% i 2% osób.

Okres potrzebny do znalezienia nowego zatrudnienia w II kw. 2020 r. skrócił się do 2,3 z 2,4 miesiąca w I kw. br. Najkrócej, bo 1,9 miesiąca pracy szukali mieszkańcy wschodnich regionów Polski (woj. warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie). Podjęcie nowego zatrudnienia najwięcej czasu zajmowało natomiast osobom z centrum kraju. Biorąc pod uwagę typy miejscowości najmniej trudności z podjęciem pracy mieli mieszkańcy miast od 50 do 200 tys. mieszkańców – średnio zajmowało im to 1,8 miesiąca. Najwięcej problemów w tym aspekcie napotykały osoby ze wsi w obrębie dużych aglomeracji. Czas potrzebny do znalezienia pracy wyniósł tu 3,4 miesiąca. W ostatnim czasie łatwiej było także mężczyznom (2 miesiące) niż kobietom (2,8 miesiąca). Istotną różnicę widać także w grupie wiekowej od 50 do 64 lat, gdzie okres niezbędny do podjęcia nowej pracy wyniósł 2,8 miesiąca, podczas gdy w poprzednim kwartale było to 4,7.

*Informacja o czasie poszukiwania pracy pozyskiwana była pośród respondentów badania, którzy zmienili pracodawcę w ciągu ostatniego półrocza (licząc od dnia wypełniania kwestionariusza). Uwzględnia więc migracje do nowych firm w okresie, którego przeszło połowa przypada na czas przed momentem uderzenia epidemicznego tsunami. Po wybuchu pandemii i zamrożeniu gospodarki większość procesów rekrutacyjnych została wstrzymana lub zarzucona, ale też wielu pracowników, zatrudnionych na stanowiskach, na których czuli się relatywnie bezpiecznie, za-rzuciło plany poszukiwania nowego pracodawcy (co znalazło odbicie w obniżonym wskaźniku rotacji). Według badania Diagnoza+ większość osób, które straciły pracę w marcu i kwietniu wstrzymywała się przed szukaniem nowego zajęcia. Oznacza to, że wskaźnik czasu poszukiwania pracy zacznie rosnąć za trzy kwartały i później, gdy poza rynkiem pracy będzie już dodatkowy 1-1,5 mln pracowników, którzy zaczną aktywnie szukać pracy i ją znajdywać*, zwraca uwagę **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i redaktor portalu Rynekpracy.org.

Zatrudnieni trzymają się swojej firmy - widoczny spadek rotacji na rynku pracy

W 40. edycji badania Monitor Rynku Pracy widać wyraźny, największy od 2017 r., spadek rotacji pracowników. Miejsce pracy zmieniło 18% zatrudnionych, czyli o 5 p.p. mniej niż w I kw. 2020 r. Najczęściej pomiędzy pracodawcami migrowali mieszkańcy centralnej części kraju (23%), tj. woj. mazowieckiego, łódzkiego i świętokrzyskiego. Najmniejsze zmiany w tej kategorii odnotowano natomiast na zachodzie Polski (woj. lubuskie, wielkopolskie i kujawsko-pomorskie). 14% zamieszkujących ten makroregion podjęło pracę u innego pracodawcy. W podziale na typ miejscowości zjawisko rotacji najczęściej obejmowało osoby z miast powyżej 200 tys. mieszkańców (28%), najrzadziej natomiast – ze wsi poza obrębem dużych aglomeracji (9%). Częściej na współpracę z inną firmą decydowali się też mężczyźni (19%) niż kobiety (18%). Widoczna jest także korelacja pomiędzy wiekiem oraz zmianą miejsca pracy. Zatrudnienie u nowego pracodawcy podjęło 35% osób w wieku od 18 do 29 lat, podczas gdy odsetek ten w grupie wiekowej 50-64 wyniósł 7%. Biorąc pod uwagę formę współpracy, firmę najczęściej zmieniały osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę na czas określony oraz zlecenie lub dzieło (po 32%).

W podziale na stanowiska, na zmianę pracodawcy najczęściej decydowali się inżynierowie (36%) oraz niewykwalifikowani robotnicy (26%). Najrzadziej natomiast top management (13%). Jeśli chodzi o branże, to największą rotację odnotowano w telekomunikacji i IT (37%), najmniejszą w edukacji (8%).

Raczej bez zmian na stanowiskach w obrębie jednej firmy

Podczas gdy rotacja pracowników pomiędzy przedsiębiorstwami wyraźnie wyhamowała, zmiany stanowisk w obrębie jednej firmy pozostały na podobnym poziomie. W ciągu ostatnich 6 miesięcy awans lub przesunięcie do innego zespołu zadeklarowało 19% zatrudnionych, tj. 1 p.p. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Zmiany takie najczęściej objęły mieszkańców południowej części kraju (23%), tj. woj. dolnośląskie, opolskie i śląskie, najrzadziej natomiast północy (13%), czyli woj. zachodniopomorskiego i pomorskiego. Odsetek osób, które zmieniły stanowisko wahał się od 23% w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców do 12% na wsiach w obrębie dużych aglomeracji. Nie zaobserwowano różnic jeśli chodzi o płeć – tak 19% kobiet, jak i mężczyzn awansowało lub przeszło do innego zespołu. Powtórzyła się natomiast korelacja pomiędzy wiekiem i rotacją. Stanowisko zmieniło 28% osób w wieku od 18 do 29 lat i 10% z grupy od 50 do 64 lat. Najczęściej sytuacja taka spotykała też osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę na czas określony.

Biorąc pod uwagę stanowiska, na awans lub zmianę zespołu najczęściej liczyć mogli inżynierowie (45%) oraz mistrzowie i brygadziści (40%). Najrzadziej natomiast sprzedawcy i kasjerzy (11%) oraz niewykwalifikowani robotnicy (12%). W podziale na branże zmiana stanowiska objęła największą liczbę pracowników hotelarstwa i gastronomii (36%), a najmniejszą – opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (10%).

*W sytuacji kryzysu i silnego lęku o utratę pracy satysfakcja z wykonywanego zajęcia dla wielu pracowników może rosnąć, gdyż punktem odniesienia nie są jak do tej pory inne firmy czy inne stanowiska w tym samym przedsiębiorstwie, na których zarabia się lepiej i panują lepsze warunki pracy, ale bezrobocie. Wskaźnik zadowolenia jest jednak mitygowany przez grupę tych, którzy doświadczyli pogorszenia warunków pracy np. obniżenia wynagrodzenia lub (rzadziej) rodzaju umowy – co miało miejsce także w niektórych firmach, których pandemia nie dotknęła, a więc takie ruchy postrzegane są jako niesprawiedliwe*, tłumaczy **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

*Wszelkiego rodzaju kryzysy i wzrost niepewności nie służą podejmowaniu decyzji wiążących się z ryzykiem. W sytuacji, gdy wiele firm przestało ogłaszać rekrutacje, a część nawet zwalnia, trudnej jest pracownikom podjąć ryzyko związane ze zmianą pracodawcy. Raczej na poszukiwanie pracy będą decydować się albo te osoby, które mają wysokie i rzadkie kwalifikacje, a więc mimo spowolnienia łatwo będzie im znaleźć dobre zatrudnienie, albo tacy pracownicy, którzy zostali do tego niejako zmuszeni przez sytuację, czyli np. zostali zwolnieni, ich wynagrodzenie zostało obniżone do poziomu, który nie pozwala na pokrycie istotnych potrzeb, zmieniony zakres obowiązków uważają za nieadekwatny itp. Dla wielu pracowników na znaczeniu zyskują i będą zyskiwać te elementy zatrudnienia, które świadczą o stabilności, czyli dobra sytuacja pracodawcy, świadczenie pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, utrzymanie wynagrodzeń na poprzednim poziomie itp.*, dodaje **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Rośnie satysfakcja z wykonywanej pracy - zadowolonych jest już 4 na 5 Polaków

Satysfakcję płynącą z wykonywanej pracy odczuwa 77% zatrudnionych, przy czym 22% deklaruje, że są bardzo, a 55%, że raczej zadowoleni. Jedynie 6% Polaków jest niezadowolonych z życia zawodowego. Najwięcej osób, które czerpią przyjemność związaną zatrudnieniem w obecnej firmie zamieszkuje południe kraju (80%), a najmniej zachód Polski (75%). W podziale na typy miejscowości najwięcej osób, które są usatysfakcjonowane swoją pracą znajduje się w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców (81%), a najmniej na wsiach poza aglomeracjami (73%). Statystycznie z wykonywanych obowiązków zawodowych bardziej zadowolone są kobiety (79%) niż mężczyźni (76%) oraz osoby młodsze. 84% zatrudnionych w wieku od 18 do 29 lat jest zadowolonych ze swojej obecnej pracy, podczas gdy w grupie od 50 do 64 lat wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 73%. Największą satysfakcję z pracy odczuwają też osoby samozatrudnione (87%).

W podziale na stanowiska najbardziej zadowolona z wykonywanej pracy jest kadra zarządzająca przedsiębiorstwem (89%), kierownicy średniego szczebla (86%) oraz kasjerzy i sprzedawcy (82%). Najmniejszym zadowoleniem charakteryzują się natomiast osoby zatrudnione jako niewykwalifikowani robotnicy (69%). Jeśli chodzi o branże, to o satysfakcji w kontekście zawodowym najczęściej mówią przedstawiciele kultury, rozrywki, rekreacji i sportu (91%), a najrzadziej opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (71%).

Prywatna opieka medyczna najbardziej pożądanym benefitem

Najatrakcyjniejszym ze wszystkich świadczeń dodatkowych oferowanych przez pracodawców jest prywatna opieka zdrowotna. Wskazuje na nią co drugi zatrudniony (56%). Na drugim miejscu jest ubezpieczenie na życie (30%), a trzecim ubezpieczenie na wypadek utraty pracy (30%). Wśród profitów najczęściej oferowanych przez pracodawców wymienia się natomiast ubezpieczenie na życie (17%) oraz prywatną opiekę zdrowotną (12%). Statystycznie więcej dodatków oferują firmy większe, a najmniej te od 2 do 9 pracowników.

Jeśli chodzi o świadczenia socjalne, to tym najbardziej atrakcyjnym dla zatrudnionych są dopłaty do wypoczynku, czyli wczasy pod gruszą (57%). Dofinansowanie wakacji jest także najczęściej proponowaną przez firmy formą pomocy. Oferuje je co 5 pracodawca. Pod względem atrakcyjności w dalszej kolejności pracownicy wymieniają paczki dla rodzin i dzieci na święta (39%) oraz niskooprocentowane kredyty i pożyczki na zakup lub remont mieszkania (38%). Podobnie jak w przypadku benefitów, na więcej świadczeń socjalnych liczyć mogę zatrudnieniu w większych firmach oraz tych z sektora publicznego.

Najczęściej wskazywanym źródłem wiedzy o benefitach i świadczeniach socjalnych oferowanych przez zakład pracy jest przełożony (39%), koledzy z zespołu (32%) oraz pracownicy działu HR lub kadr (21%).

*Aktualna sytuacja rynkowa skłania pracodawców do oszczędności. Wiele firm zawiesiło funkcjonowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i ograniczyło wydatki na benefity. Skoncentrowano się na zagwarantowaniu pracownikom bezpieczeństwa. Wyraźnie też wzrosło zainteresowanie samych pracowników świadczeniami i benefitami związanymi z zabezpieczeniem finansowym, socjalnym i zdrowiem. Niezmienną popularnością cieszą się pakiety medyczne, zwłaszcza te wzbogacone o świadczenia dodatkowe, takie jak stomatologia czy opieka psychologiczna. Wzrasta zainteresowanie ubezpieczeniami i programami oszczędzania na przyszłość. W modzie jest też dofinansowanie do biletów komunikacji miejskiej, miejsc parkingowych czy dojazdów do pracy. Pracownicy coraz częściej są skłonni pokrywać część kosztów świadczeń. Rozwija się trend benefitów partycypacyjnych. Uważam, że warto z tego skorzystać. Pracodawcy w ten sposób optymalizują koszty benefitów, stają się one skuteczną inwestycją, a pracownicy otrzymują te świadczenia, na których im najbardziej zależy –* mówi **Joanna Liksza**, Lider Klubu Compensation & Benefits i kierownik studiów podyplomowych Zarządzania Wynagrodzeniami i Wynikami Pracy na Uczelni Łazarskiego.

**Dane dotyczące popularności i dostępności benefitów są częścią kompleksowego badania, którego wyniki ukażą się jesienią 2020 roku w publikacji przygotowanej pod redakcją Joanny Likszy, kierownik studiów Compensation & Benefits na Uczelni Łazarskiego.**

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Monitor Rynku Pracy jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Obecnie realizowany jest w Polsce przez Instytut Badań Pollster. Prowadzony jest poprzez ankiety on-line w grupie respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o prace, umów cywilnoprawnych lub samozatrudnionych, o ile posiadają stałą umową o świadczenie usług jednej firmie. Bieżąca edycja sondażu została zrealizowana w dniach 29 maja - 8 kwietnia 2020 roku na grupie 1005 respondentów.

Randstad Polska, lider na polskim rynku doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, jest częścią holenderskiego Randstad Holding nv.

Randstad jest zaufanym partnerem dla firm, które potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracowników tymczasowych (w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników w siedzibie klienta) i stałych, w tym specjalistów w zakresie finansów, informatyki, inżynierii oraz w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Randstad wspiera także pracodawców fachowym doradztwem i analizami rynku pracy. Pomaga w procesach rozliczania pracowników i zarządzania dokumentacją kadrową.

Poszukujących zatrudnienia specjaliści Randstad wspierają w odnajdywaniu najlepszej pracy, która odpowiada ich potrzebom i kwalifikacjom. Tworzą w ten sposób przyjazną przestrzeń komunikacji między pracownikami a pracodawcami.

Randstad sięga po nowoczesne technologie tak, by służyły one wygodzie poszukujących pracy i pracodawców. Działa globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień ze specjalistami Randstad spotkać się można w jednym z ponad 120 biur w Polsce.

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