

|  |
| --- |
| data:  6 października 2020 r.  informacje dodatkowe:  Mateusz Żydek  + 48 665 305 902  mateusz.zydek@  randstad.pl |

**Powiew optymizmu z rynku pracy: mniejszy lęk przed utratą zatrudnienia i większe szanse na znalezienie nowego**

**Rynek pracy powoli wraca do sytuacji sprzed rozpoczęcia się pandemii koronawirusa – wynika z 41. edycji badania Monitor Rynku Pracy realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad. Wraz ze zniesieniem niektórych obostrzeń, mających wpływ na funkcjonowanie gospodarki, widocznie spadła obawa pracowników o utratę zatrudnienia. Polacy bardziej optymistycznie oceniają też szanse na znalezienie nowej pracy. Prawie 9 na 10 badanych uważa, że w przypadku zwolnienia bez problemu znajdzie nową możliwość zarobkowania. Na rynku widać też nieznaczny wzrost rotacji pomiędzy firmami oraz utrzymującą się satysfakcję z wykonywanej pracy. Jeśli chodzi o motywację do zmiany pracodawcy, coraz częściej podnoszony jest argument o korzystniejszej formie zatrudnienia. Z badania wynika też, że w przypadku zwolnienia polscy pracownicy rzadko otrzymują jakiekolwiek wsparcie od pracodawcy. Propozycję pomocy dostało jedynie 12% zwolnionych w ostatnim półroczu. 22% badanych deklaruje chęć wyjazdu do pracy za granicą. Głównym powodem jest lepsza płaca i warunki zatrudnienia. Wśród najpopularniejszych kierunków w dalszym ciągu przodują Niemcy.**

**Już nie boimy się tak bardzo o utratę zatrudnienia, nastroje wróciły do poziomu sprzed pandemii**

W badaniu widoczny jest wyraźny spadek lęku o utratę zatrudnienia. 21% Polaków wskazuje na umiarkowane obawy, a 10% na duże. Podobne odsetki (odpowiednio 20% i 10%) odnotowano w IV kw. 2019 r., tj. przed ogłoszeniem pandemii koronawirusa i wprowadzeniem obostrzeń ograniczających funkcjonowanie niektórych sektorów gospodarki. W I kw. 2020 r. Na możliwość zwolnień wskazywało 45% zatrudnionych, a w II kw. 38%.

Obecnie o zwolnienie najbardziej boją się mieszańcy centralnej Polski (12%), tj. woj. mazowieckiego, łódzkiego i świętokrzyskiego, a najmniej (po 9%) północnej (pomorskie i zachodniopomorskie) i wschodniej (warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie). Utraty obecnego zatrudnienia bardziej obawiają się też mieszkańcy miast do 20 tys. mieszańców (13%) niż wsi poza obrębem aglomeracji (5%). Większy lęk przed zwolnieniami odczuwają kobiety niż mężczyźni. 12% pań deklaruje, że ich obawy są duże, podczas gdy wśród panów jedynie 9%. Najmniejszy odsetek osób, które boją się utraty pracy charakteryzuje grupę wiekową od 50 do 64 lat. Wynosi on 8%. Dla pozostałych grup wiekowych waha się w przedziale 10-11%. Interesującą korelację widać także pomiędzy poziomem edukacji a lękiem przed zwolnieniem – im wyższe wykształcenie, tym więcej obaw. 6% osób z wykształceniem podstawowym ocenia ryzyko utraty pracy jako duże, podczas gdy dla respondentów z wykształceniem wyższym odsetek ten wynosi 12%.

Największy lęk przed zwolnieniem odczuwają sprzedawcy i kasjerzy (19%), kierowcy (13%), a także pracownicy biurowi i administracyjni oraz specjaliści z wyższym wykształceniem (po 12%). Najmniej – inżynierowie i kadra kierownica średniego szczebla (po 6%) oraz top managerowie (7%). Jeśli chodzi o branżę, to najwięcej obaw mają osoby zatrudnione w finansach i ubezpieczeniach (19%), telekomunikacji i IT oraz hotelarstwie i gastronomii (po 15%). Najmniej zaś przedstawiciele administracji publicznej (2%), oraz budownictwa i przemysłu (po 5%).

*W III kw. 2020 r. obserwujemy uspokojenie się nastrojów u pracowników i kandydatów na rynku pracy i znaczny spadek obaw o utratę zatrudnienia. Wraz ze zniesieniem większości obostrzeń, które w istotny sposób wpływały na funkcjonowanie gospodarki, duża część pracowników z ulgą wróciła do swoich codziennych zadań. Niestety istnieją sektory, które w dalszym ciągu odczuwają wpływ pandemii na swoje funkcjonowanie. Wśród nich wciąż można wymienić branżę lotniczą, turystyczną, gastronomiczną i rozrywkową. Pomimo, że teoretycznie mogą one prowadzić działalność, to odczuwają zmniejszony popyt na swoje usługi lub ograniczenia utrudniające świadczenie usług. Świadkami ewentualnych redukcji w zatrudnieniu w tych branżach możemy być jeszcze w najbliższych okresach. Warto jednak zaznaczyć, że w ostatnim kwartale roku zwiększyć się może zapotrzebowanie na pracowników w związku z okresem przedświątecznym. Szansą zatem dla pracowników ze wspomnianych branż może być dodatkowa praca m.in. w przemyśle, handlu i logistyce. Firmy produkcyjne już rekrutują pracowników, którzy będą ich wspierać w okresie szczytu zamówień,* mówi **Marzena Milinkiewicz**, Dyrektor Operacyjna Randstad Polska.

Powoli wraca optymizm związany z szansami na znalezienie nowej pracy

Na rynku pracy zaobserwować można powolny powrót optymizmu w kwestii szans na podjęcie nowego zatrudnienia. 84% Polaków deklaruje, że w przypadku zwolnienia uda im się znaleźć jakąkolwiek pracę w ciągu pół roku, a 62%, że będzie to praca tak samo dobra. W I kw. 2020 r. wyniki te kształtowały się na poziomie odpowiednio 75% i 52%. Najwięcej osób, które uważają, że znajdą jakąkolwiek pracę zamieszkuje południe (woj. dolnośląskie, opolskie, śląskie i małopolskie) i wschód Polski (po 86%). Jeśli chodzi o znalezienie tak samo dobrej lub lepszej pracy, to największymi optymistami są osoby z północy kraju (69%). W tej kwestii pozytywne oceny mają też mieszkańcy wsi w obrębie aglomeracji (66%). Większymi optymistami pod względem podjęcia nowego zatrudnienia są też mężczyźni. 87% z nich ocenia, że w przypadku utraty pracy znajdzie jakąkolwiek, a 63%, że będzie ona lepsza lub tak samo dobra. W podziale na grupy wiekowe zaobserwować, że im starsze pokolenie, tym większy jest pesymizm. Najmniej nadziei na podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia mają osoby z grupy od 50 do 64 lat (74%). Osoby te uważają też, że ciężko będzie im dostać pracę tak samo dobrą lub lepszą. Deklaruje tak możliwość niespełna co drugi.

*Ciekawą obserwacją jest rosnąca różnica pomiędzy odsetkiem osób, które uważają, że są w stanie znaleźć jakąkolwiek pracę i tymi, którzy są zdania, że w razie potrzeby znajdą pracę co najmniej tak samo dobrą jak obecna. Dla zaprezentowanych opinii można znaleźć co najmniej dwa wyjaśnienia. W opinii części respondentów obecna praca jest zgodna z ich kwalifikacjami i odpowiada ich ambicjom, a więc znalezienie innej tak samo dobrej jest raczej trudne i wymaga dużo wysiłku, szczególnie jeśli w ostatnim czasie uzyskali podwyżkę wynagrodzenia. Tą tezę może potwierdzać wysoki odsetek osób, które deklarują satysfakcję z wykonywanej pracy. Z drugiej strony możemy mieć do czynienia z respondentami, w opinii których pandemia Covid-19 ograniczyła znacząco możliwości awansu, a jednocześnie spowodowała dużą niepewność dotyczącą własnych perspektyw zawodowych. Dla takich osób obecna praca będzie miała zalety, wynikające choćby z faktu stabilności zatrudnienia, a zmiana pracy zawsze wiąże się z ryzykiem związanym choćby z zatrudnieniem na okres próbny,* podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Jak dodaje eksperta, *z danych publikowanych przez GUS wynika, że istnieje też duże zróżnicowanie sytuacji między branżami. Dla przykładu mamy sektor IT i telekomunikacji, w którym nadal jest duże zapotrzebowanie na pracę, a tym samym obserwujemy rosnące wynagrodzenia, a z drugiej strony mamy zapowiedzi ograniczenia zatrudnienia w administracji i zamrożenie wynagrodzeń w ustawie budżetowej. W ocenie własnych szans na rynku pracy wiele zależy od tego, czy decyzja o konieczności szukania pracy jest autonomiczna czy też wymuszona przez sytuację zewnętrzna, np. zwolnienia w firmie.*

Swoje szanse na znalezienie jakiejkolwiek pracy najlepiej oceniają inżynierowie (94%), mistrzowie i brygadziści (92%) oraz technicy i wykwalifikowani robotnicy (90%). Najgorzej natomiast pracownicy biurowi i administracyjni (76%), sprzedawcy i kasjerzy (78%) oraz kadra zarządzająca (79%). Natomiast sytuacja w sektorach wygląda następująco: spokojni o nowe zatrudnienie są przedstawiciele telekomunikacji i IT (93%), przemysłu oraz budownictwa (po 90%). Mniej optymistyczne są osoby pracujące w administracji publicznej (72%), branży finansowej i ubezpieczeniowej (77%) oraz transporcie i logistyce (78%).

*Aktualne zawirowania na rynku pracy spadają na nas w zupełnie innej sytuacji niż poprzedni kryzys wywołany tąpnięciem na rynku finansowym. Według Eurostatu, w III kwartale 2008 roku Polska osiągnęła rekordowo niską w perspektywie poprzednich kilkunastu lat stopę bezrobocia (6,6%), ale mimo tego aż 15 krajów dzisiejszej unijnej 27-ki miało się wówczas lepiej. A na rynek rokrocznie wchodziło o ok. 200 tys. ludzi więcej, niż przechodziło na emerytury. Tymczasem w IV kwartale ubiegłego roku stopa wynosiła u nas niespotykane w historii 2,9% i o miano kraju o najniższym bezrobociu w UE rywalizowaliśmy tylko z Czechami. Odwróciła się też demografia: przez dekadę populacja w wieku produkcyjnym skurczyła się o 1,3 mln, a co roku debiutuje ok. 400 tys. pracowników, podczas gdy z pracą żegna się ponad pół miliona emerytów. Czują to pracodawcy, ale i pracownicy. Ci ostatni mają świadomość, że ciągle – dla mało wybrednych, nie oczekujących wysokich wynagrodzeń i szans na rozwój – praca się znajdzie. To uspokaja nastroje, wytrącone z równowagi ogromnym poziomem niepewności w pierwszych miesiącach uderzenia pandemii*, ocenia **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych oraz redaktor portalu Rynekpracy.org.

**Niewielki wzrost rotacji na rynku pracy, przy ciągłym spadku czynnika finansowego jako głównej motywacji do zmiany pracodawcy**

W ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniło miejsce zatrudnienia 20% Polaków, tj. 2 p.p. więcej niż w poprzednim badaniu. Najwięcej osób, które podjęły taki krok (24%) zamieszkuje wschodni region Polski. Najrzadziej do innych firm przenosili się natomiast mieszkańcy zachodniej części kraju (16% dla obszaru obejmującego woj. lubuskie, wielkopolskie i kujawsko-pomorskie). W podziale na typ miejscowości, pracodawcę najczęściej zmieniali mieszańcy wsi w obrębie dużych aglomeracji miejskich (24%), najrzadziej natomiast wsi poza obrębem dużych aglomeracji (14%). Takie działanie w ostatnim czasie było również domeną kobiet (22% w porównaniu z 17% mężczyzn) oraz osób młodych. Miejsce zatrudnienia zmieniło 30% osób w wieku od 18 do 29 lat i 25% z przedziału od 30 do 39 lat.

Biorąc pod uwagę stanowiska, na zmianę pracodawcy najczęściej decydowali się inżynierowie (39%), niewykwalifikowani robotnicy (32%) oraz pracownicy biurowi i administracyjni (25%). Najrzadziej – kadra kierownicza średniego szczebla (10%), a także mistrzowie i brygadziści oraz top management (po 12%). W podziale na branże, pracę w nowym przedsiębiorstwie podjęło najwięcej przedstawicieli hotelarstwa i gastronomii (36%), ochrony (27%) oraz handlu detalicznego i hurtowego (21%). Najmniej osób, które zmieniły pracodawcę w ostatnich 6 miesiącach reprezentuje sektor edukacji (4%).

Od początku 2020 r. zaobserwować można również systematyczny spadek liczby respondentów deklarujących zmianę pracodawcy z powodu lepszej oferty finansowej w nowym miejscu pracy. W III kw. br. na aspekt ten wskazało 42% Polaków, podczas gdy jeszcze w I kw. 2020 r. było to 49%. Mniej osób niż w ubiegłym kwartale wskazuje również na potrzebę rozwoju osobistego (39%, tj. spadek o 5% kw/kw). Znaczenia natomiast nabierają takie czynniki jak korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (39%) oraz niezadowolenie z poprzedniego szefa (34%).

*Potrzeby i oczekiwania zatrudnionych zależą od wielu czynników. W sytuacji dużej niepewności i obaw o przyszłość zawodową spowodowanych pandemią koronawirusa, pracownicy w naturalny sposób częściej poszukiwali u pracodawców poczucia bezpieczeństwa. Coraz ważniejsze stawały się więc takie kwestie, jak korzystna w danej sytuacji forma zatrudnienia i oferowane benefity, szczególnie związane z bezpieczeństwem zdrowotnym i finansowym. Doświadczenie poprzednich okresów spowolnienia gospodarczego pokazuje, że te aspekty w dalszym ciągu mieć znaczenie, nawet jeśli znikać będą czynniki związane z niepewnością. W sektorach, w których nadal odczuwa się spowolnienie, spowodowane pandemią, na plan dalszy, przynajmniej w najbliższym okresie, przesunie się presja płacowa, znów widoczna tam, gdzie popyt rośnie*, mówi **Marzena Milinkiewicz**, Dyrektor Operacyjna Randstad Polska.

**Co 10 pracownik aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia**

9% uczestników badania aktywnie poszukuje pracy, to o 1 p.p. mniej niż w II kw. 2020 r. 45% deklaruje, że rozgląda się za ofertami, a 46% w ogóle nie szuka nowego zatrudnienia. Najwięcej osób, które starają się znaleźć nowego pracodawcę, zamieszkuje wschód i zachód Polski (po 11%), a najmniej – północ kraju (6%). Największy odsetek osób, które podejmują działania mające na celu znalezienie nowego zatrudnienia notujemy wśród mieszkańców wsi w obrębie aglomeracji (15%), najmniejszy w miastach powyżej 200 tys. i od 20 do 50 tys. mieszkańców oraz wsiach poza aglomeracjami (po 6%). Nastawienie do poszukiwania nowej pracy nie różni się pod względem płci. Taki sam procent kobiet i mężczyzn wskazuje, że aktywnie szuka pracy, rozgląda się za ofertami i w ogóle nie działa w kierunku podjęcia nowego zatrudnienia. Odpowiednio jest to 9%, 45% i 46%. Różnice dostrzec można jednak analizując wiek respondentów. Wraz z jego wzrostem, rośnie niechęć do zmiany pracodawcy. Aż 64% osób z przedziału 50-64 lat wskazuje, że w ogóle nie szuka pracy. Podczas gdy w najmłodszej grupie wiekowej (18-29 lat) odsetek ten kształtuje się na poziomie 32%.

Jeśli chodzi o zajmowane stanowiska to najwięcej osób, które aktywnie poszukują nowej pracy znajdziemy wśród kierowców (17%), niewykwalifikowanych robotników (15%) oraz pracowników biurowych i administracyjnych (12%). W podziale na branże najczęściej nowe zatrudnienie chciałyby znaleźć osoby zatrudnione w telekomunikacji i IT (18%), branży finansowej i ubezpieczeniowej oraz hotelarstwie i gastronomii (po 15%).

**Wydłuża się czas potrzebny na znalezienie nowego zatrudnienia**

W III kw. 2020 r. czas niezbędny do znalezienia nowej pracy, mierzony wśród osób, które w ciągu ostatniego półrocza zmieniły pracodawcę, wzrósł średnio do 2,8 miesiąca z 2,3 miesiąca w II kw. br. Więcej czasu na podjęcie nowego zatrudnienia w ostatnim czasie potrzebowali zarówno mężczyźni (2,6 miesiąca), jak i kobiety (2,9 miesiąca). Okres konieczny do rozpoczęcia pracy wydłużył się także wśród prawie wszystkich grup wiekowych. Dla następujących grup wiekowych: 18-29 lat, 30-39 lat, 40-49 lat wynosił następująco 2,5 miesiąca, 3,2 miesiąca i 2,5 miesiąca. Jedynie osobom od 50 do 64 lat znalezienie nowego zatrudnienia zajmowało mniej czasu niż przed kwartałem, tj. 2,7 miesiąca. Biorąc pod uwagę poziom edukacji, najdłużej bo 3,5 miesiąca na podjęcie pracy potrzebowali ludzie z wyższym wykształceniem.

Czas potrzebny na znalezienie nowej pracy wzrósł również w 4 na 5 makroregionów Polski. Jedynie w centrum (woj. mazowieckie, łódzkie i świętokrzyskie) wartość ta wyniosła 2,6 miesiąca, czyli mniej niż w poprzednim okresie. Na zachodzie kraju podjęcie nowej pracy zajmowało 3,5 miesiąca, na północy 2,8 miesiąca, na południu (woj. dolnośląskie, opolskie, śląskie i małopolskie) 2,7 miesiąca, a na wschodzie 2,4 miesiąca. W podziale na typy miejscowości, najwięcej czasu na znalezienie zatrudnienia potrzebne jest w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców (3,4 miesiąca), a najmniej we wsiach poza obrębem aglomeracji (2,4 miesiąca).

*Czas poszukiwania pracy przez tych, którym jeszcze nie udało się jej znaleźć, wynosił w II kwartale 2020 roku 8,4 miesiąca – tyle samo, co kwartał wcześniej, czyli najmniej w historii Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS. Jednocześnie specjalnie nie rosło nam ostatnio bezrobocie. To podawane w BAEL od początku roku stoi na poziomie 3,1%, a rejestrowane utrzymuje pułap 6,1% od czerwca. Jednak spada zatrudnienie i słyszymy o problemach całych branż. To gdzie podziewają się zwalniani ludzie? Część otrzymuje ofertę przejścia na pół etatu, albo otrzymuje mniej zleceń (samozatrudnieni, umowy cywilno-prawne). Ale pewna grupa w okresie największego chaosu na rynku, czyli do wakacji, powstrzymywała się przed szukaniem pracy, wiedząc, że wiele działań rekrutacyjnych jest wstrzymanych. Ci nie zasilali kategorii „bezrobotni”, ale „bierni zawodowo” i przeważnie unikali także urzędów pracy,* wyjaśnia **Łukasz Komuda** z FISE.

**Utrzymuje się wysoka satysfakcja z wykonywanej pracy**

3 na 4 Polaków (76%) deklaruje, że jest bardzo zadowolony lub raczej zadowolony ze swojej pracy. To o 1 p.p. mniej niż w II kw. br. Przy czym tych pierwszych jest 22%, a drugich 53%. Najwięcej satysfakcji płynącej z wykonywanej pracy odczuwają mieszańcy wschodniej Polski, gdzie wskazuje na to 80% respondentów.

W podziale na zajmowane stanowiska, najwięcej osób odczuwających zadowolenie z pracy to przedstawiciele kadry zarządzającej (90%). Na drugim miejscu znajdują się kierownicy średniego szczebla (82%), a na trzecim – mistrzowie i brygadziści (81%). Po drugiej strony znaleźli się sprzedawcy i kasjerzy (66%), niewykwalifikowani robotnicy (70%) i kierowcy (73%). Biorąc pod uwagę branże, najwyższym poziomem satysfakcji charakteryzują się pracownicy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (84%), sektora telekomunikacja i IT (80%) oraz administracji publicznej (79%). Najmniej zadowolone są osoby pracujące w ochronie (67%), finansach i ubezpieczeniach (71%) oraz budownictwie (74%).

**Blisko 90% zatrudnionych jest pozostawionych samemu sobie w przypadku zwolnienia**

Wśród osób, które straciły pracę w ciągu ostatnich 6 miesięcy, jedynie 12% usłyszało propozycję wsparcia od szefa. W ciągu całej swojej kariery podobną deklarację otrzymało 26% zatrudnionych. Wprawdzie najczęściej pracownikom zależy na wsparciu finansowym (58%), ale niewiele rzadziej wskazują na inne formy wsparcia - pomoc w szukaniu nowego zatrudnienia (40%) i wstawienie referencji (31%).

*Warto mieć świadomość, że wsparcie pracowników na każdym etapie współpracy, również przy rozstaniu z pracownikiem, wpływa długofalowo na skuteczne pozyskiwanie talentów bez względu na uwarunkowania rynkowe. Firmy, które działają w ten sposób, na ogół nie mają trudności w pozyskiwaniu kandydatów także wtedy, gdy brakuje ich na rynku. Tak więc takie działania mają znaczenie zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Badania Randstad RiseSmart pokazują, że co drugi pracownik, który stracił zatrudnienie, podzielił się opinią o swoim ostatnim pracodawcy – najczęściej z rodziną i znajomymi, ale opinie pracowników pojawiają się także w serwisach społecznościowych czy portalach o pracodawcach. Jeśli zadbamy o to, by w tej trudnej dla pracowników sytuacji nie zabrakło ludzkiego podejścia i wsparcia w dalszej drodze zawodowej, te opinie mogą być przychylne. A to jak postrzegana jest firma, ma bezpośredni wpływ na to, czy w przyszłości kandydaci będą chcieli związać się z danymi pracodawcą*, mówi **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Zarządzająca Randstad RiseSmart.

47% zatrudnionych dzieli się swoją opinią na temat byłego pracodawcy. Z czego 39% robi to w gronie rodziny i znajomych, 6% na portalach internetowych, a 2% na oficjalnym koncie firmy w mediach społecznościowych.

**1 na 5 Polaków rozważa migrację za granicę w ciągu najbliższego roku, decydującym czynnikiem jest lepsza płaca i warunki zatrudnienia**

22% respondentów deklaruje, że wyjechałoby do pracy za granicę w przeciągu najbliższego roku. Przy czym 4% rozważa wyjazd na stałe, 2% na czas określony. W 2019 r. z takim zamiarem wyjazdu nosiło się 24% Polaków. Najwięcej osób, które opuściłyby kraj w ciągu najbliższego roku zamieszkuje wschodni makroregion (27%) i wsie w obrębie aglomeracji (27%). Do emigracji częściej skłonne są też kobiety (25%) niż mężczyźni (23%). Pomysł wyjazdu do pracy za granicę najczęściej spotyka się z entuzjazmem w najmłodszej grupie wiekowej (18-29 lat), gdzie 28% badanych rozważa taką ewentualność. Największą chęć do wyjazdu z kraju wykazują również osoby z wykształceniem średnim lub niepełnym wyższym (24%).

Biorąc pod uwagę piastowane stanowiska, do pracy za granicę najczęściej zamierzają wyjechać kierowcy (37%), inżynierowie (28%) oraz mistrzowie i brygadziści (27%). Najrzadziej do takich działań skłonni są natomiast niewykwalifikowani robotnicy oraz technicy i wykwalifikowani robotnicy (po 15%). W podziale na branże, otwartość do podjęcia zatrudnienia poza granicami Polski najczęściej deklarują osoby zatrudnione w kulturze, rozrywce, sporcie i rekreacji (38%), telekomunikacji i IT (36%) oraz hotelarstwie i gastronomii (34%). Z drugiej strony są przedstawiciele naprawy pojazdów (8%), administracji publicznej (9%) i ochrony (10%).

Wśród czynników, które są motywacją do wyjazdu za granicę do pracy zdecydowanie dominuje możliwość otrzymania lepszej płacy i warunków zatrudnienia. Wskazuje na nią 82% respondentów, który zdecydowaliby się na opuszczenie Polski. 33% deklaruje chęć zmiany stylu życia, a 32% opanowanie języka obcego. Najczęściej wybieranym kierunkiem pozostają Niemcy (37% i wzrost o 10 p.p. r/r). Drugim jest Holandia (19% i wzrost o 7 p.p. r/r), a trzecim – Wielka Brytania (18% i spadek o 3 p.p. r/r). Wśród zawodów, które Polacy zamierzają podjąć w innych krajach, badani wymieniają pracę fizyczną oraz handel, gastronomię i obsługę klienta (po 11%).

*Mimo odczuwanych zawirowań na polskim rynku pracy i niepewności dotyczącej dalszego rozwoju sytuacji epidemiologicznej, nie obserwujemy zwiększonej gotowości Polaków do wyjazdu za granicę. Najprostszym wyjaśnieniem jest fakt, iż problemy z koronawirusem mają obecnie wszystkie kraje świata, wyjazd za granice nie jest więc ucieczką od tego zagrożenia. Do tego warto zauważyć, że w ostatnim czasie znacząco rosło w Polsce przeciętne wynagrodzenie oraz wprowadzono wiele programów socjalnych, co przełożyło się na podniesienie poziomu dochodów gospodarstw domowych. Z tego względu praca poza granicami kraju nie jest już tak intratną alternatywą, jak jeszcze kilka lat temu. Często wymieniane powody, dla których respondenci byliby gotowi podjąć prace poza granicami kraju, poza lepszymi zarobkami, mają charakter raczej rozwojowy (m.in.* *poznanie kultury, lepsze opanowanie języka, zmiana stylu życia), co stanowi o tym, że decyzja o wyjeździe za granicę nie opiera się wyłącznie na kryteriach dotyczących możliwości zarobku. Patrząc na branże, z których mogą się rekrutować potencjalni migranci zarobkowi widać dwie grupy – osoby dotychczas pracujące w tych sektorach rynku, które mocno ucierpiały przez pandemię (szeroko rozumiana branża rozrywkowa oraz hotelarstwo i gastronomia) oraz z tych, gdzie popyt na prace utrzymuje się na wysokim poziomie, a nawet w ostatnim czasie rośnie (branża IT i telekomunikacji)*, zauważa ekspertka Konfederacji Lewiatan, **Monika Fedorczuk**.

36% osób, które nie rozważają migracji zarobkowej, deklaruje, że byłoby w stanie ją przemyśleć w przypadku, gdyby ich obecna sytuacja zawodowa uległa pogorszeniu. 62% do wyjazdu przekonać mogłaby lepsza płaca i lepsze warunki zatrudnienia, a 39% zmiana sytuacji osobistej. Najczęściej wymienianą barierą przed opuszczeniem Polski jest rodzina. 54% nie chciałoby jej opuścić. 46% wskazuje też na niechęć do bycia z dala od rodziny i znajomych.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: [mateusz.zydek@randstad.pl](mailto: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 13-21 sierpnia 2020 r. 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)