|  |
| --- |
| informacja prasowadata:13 kwietnia 2021 r.informacje dodatkowe: Mateusz Żydektelefon:+ 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Pandemia wpływa na życiową równowagę pracowników, ale sytuacja na rynku pracy się stabilizuje.

**Sytuacja na rynku pracy stabilizuje się, jednak pandemia koronawirusa wciąż kładzie się cieniem na naszym życiu – wynika z 43. Monitora Rynku Pracy, badania Randstad i Instytutu Badań Pollster. W porównaniu do poprzedniej edycji badania, nieznacznie wzrósł optymizm dotyczący znalezienia nowej pracy, ale strach przed zwolnieniem utrzymuje się na tym samym poziomie. Badanie pokazuje, że przejście na pracę zdalną spowodowało, że częściej wykonujemy swoje obowiązki w nadgodzinach oraz odbieramy telefony i odpowiadamy na maile poza standardowym czasem pracy. Mimo to, prawie dwie trzecie ankietowanych uważa, że udaje im się zachować równowagę między życiem prywatnym a zawodowym.**

Więcej nadgodzin z powodu pandemii

Obecnie niemal jedna trzecia (32 proc.) zatrudnionych deklaruje, że pracuje w całości lub częściowo zdalnie, przy czym dla ponad 60 proc. z nich forma pracy zmieniła się̨ w czasie pandemii (63 proc. wśród pracujących w całości zdalnie i 66 proc. wśród osób zatrudnionych w formie hybrydowej). Ankietowani, którzy nie pracują zdalnie w trzech czwartych przypadków (74 proc.) stwierdzali, że przyczyną tego jest charakter ich profesji. Możliwość całościowego lub częściowego przejścia na home office mają przede wszystkim osoby samozatrudnione (55 proc.). Najrzadziej taką opcję mają zatrudnieni na umowy na czas określony. Z domu swoje obowiązki wykonują najczęściej mieszkańcy miast powyżej 200 tys. mieszkańców (40 proc. ankietowanych), a najniższy odsetek – bo tylko 15 proc. – z taką możliwością to mieszkańcy miast do 20 tys. Badanie sugeruje również, że możliwość pracy zdalnej zależy od wykształcenia – 49 proc. absolwentów szkół wyższych przeszło w pełni lub częściowo na home office, natomiast tylko 13 proc. spośród osób z wykształceniem podstawowym.

Badania pokazują, że forma pracy wpływa na wykonywanie swoich obowiązków w nadgodzinach. W przypadku osób pracujących stacjonarnie 58 proc. deklaruje, że nie pracuje ponad wymagany czas. W przypadku home office ten odsetek jest o 10 punktów procentowych niższy. Co więcej, dla jednej czwartej respondentów, którzy przeszli z pracy stacjonarnej na hybrydową lub zdalną w czasie pandemii zmiana formy wykonywania obowiązków związana była z częstszymi niż wcześniej nadgodzinami. Dla osób, które jeszcze przed pandemią pracowały zdalnie odsetek ten był znacząco niższy i wynosił 9 proc. Jeśli chodzi o zawody, najczęściej w nadgodzinach pracują̨ specjaliści z wyższym wykształceniem (60 proc.), przy czym 21 proc. z nich pracuje w nadgodzinach częściej niż̇ przed pandemią. Grupą zawodową, której największy odsetek pracuje częściej w nadgodzinach niż̇ przed pandemią jest kadra zarządzająca (top management) – 30 proc.

*Różnica w nadgodzinach między osobami, które jeszcze przed pandemią korzystały z home office oraz osobami, które dopiero z powodu koronawirusa skorzystały z takiej możliwości sugeruje, że nadgodziny w pracy zdalnej mogą być powiązane z brakiem doświadczenia w planowaniu pracy w nowych warunkach oraz z wydłużonymi procesami komunikacji wewnątrz firm. Widać to zwłaszcza w przypadku menedżerów. Ich sytuację utrudniła dynamika czasu pandemii, wiele nowych wyzwań, z którymi musieli się dodatkowo zmierzyć. Warto jednak pamiętać, że w dłuższym okresie organizacje powinny wypracować takie mechanizmy, które pozwolą wesprzeć swoich pracowników w utrzymywaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, bo niemal jedna piąta pracowników wciąż mierzy się z tym wyzwaniem*  – mówi **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i HR Consultancy w Randstad Polska.

Częściej odpowiadamy na maile i telefony po godzinach

Zwiększoną obciążenie w nadgodzinach wyraźnie widać w przypadku odpowiadania na maile. Wśród ogółu badanych pracowników na służbowe wiadomości poza standardowymi godzinami pracy odpowiada 39 proc., przy czym 10 proc. z ankietowanych robi to częściej niż̇ przed pandemią. Istnieje spora różnica w odpisywaniu na maile po godzinach między pracownikami stacjonarnymi a zdalnymi. Niemal połowa ankietowanych z tej pierwszej grupy – 47 proc. – nie odpisuje na korespondencję, podczas gdy w przypadku osób pracujących zdalnie to 29 proc., a hybrydowo – niecała jedna czwarta. Przejście na home office w 29 proc. przypadków związane jest też z częstszym niż przed pandemią odpowiadaniem na maile poza standardowymi godzinami pracy.

Podobnie, choć w nieco innych proporcjach, wygląda sytuacja z odbieraniem służbowych telefonów. Robi to niemal połowa zatrudnionych (47 proc.), a w przypadku niemal jednej dziesiątej zdarza się to częściej niż przed koronawirusem. Telefony związane z obowiązkami zawodowymi po godzinach zdecydowanie częściej odbierają osoby, które przeszły z trybu stacjonarnego do trybu zdalnego (18 proc.) lub hybrydowego (16 proc.) niż te, które w trybie stacjonarnym pozostały (5 proc.).

*Odbieranie maili i telefonów poza ustalonymi godzinami pracy to znak, że jeszcze nie radzimy sobie z pracą w nowych warunkach. Po pierwsze ciągle jeszcze brakuje jasnych wytycznych od pracodawcy (czy to w formie dokumentu czy ustalonej praktyki) czym w nowej rzeczywistości jest praca zdalna czy praca hybrydowa. Po drugie wielu pracowników ma trudność z oddzieleniem pracy zawodowej od życia prywatnego – w godzinach pracy wykonują inne obowiązki, maile wysyłają wieczorem, kiedy mogą spokojnie i w skupieniu usiąść do realizacji zadań zawodowych. I w schemacie; ktoś wysyła, ktoś inny odczytuje, przy braku uregulowań ze strony pracodawcy, dochodzi do zacierania się granic miedzy tym, co zawodowe, a tym co prywatne. Wyniki badań wskazują, że częściej niż przed pandemią obierają telefony i maile obierają te osoby, dla których praca zdalna lub hybrydowa jest doświadczeniem stosunkowo nowym. To oznacza, że nadal nie ma w wielu kulturach organizacyjnych wykształconych i ugruntowanych praktyk sprzyjających zrównoważeniu pracy zawodowej i życia prywatnego* – podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

*Przed pandemią praca w domu była przez większość pracowników postrzegana jak przywilej – dostępna dla wybranych możliwość oszczędzenia czasu na dojazdach do miejsca pracy, realizowanie swoich zadań w warunkach spokojniejszych niż gwarny open space, bez czujnego oka szefa nad głową. Dziś ten przywilej można dostrzec w czymś innym. Nawet jeśli przekonaliśmy się, że praca w domu oznacza zatarcie przestrzeni i czasu pracy z miejscem i godzinami odpoczynku, że obecność dzieci potrafi utrudniać pracę bardziej niż kolegów rozmawiających przez telefon, że po pewnym czasie brak bezpośredniego kontaktu z ludźmi jest coraz bardziej dotkliwy – to praca w domu oznacza większe bezpieczeństwo. Wbrew zapewnieniom przedstawicieli rządu miejsca pracy to zapewne główne kanały rozprzestrzeniania się SARS-COV-2, czemu sprzyja wielogodzinne przebywanie na zamkniętej przestrzeni w relatywnej bliskości innych ludzi. A do pracy trzeba jeszcze dojechać, co przy korzystaniu z transportu publicznego dodatkowo zwiększa ryzyko infekcji –* zauważa **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i redaktor portalu rynekpracy.org.

Izolacja bardziej uciążliwa niż wideokonferencje

Wywołana pandemią konieczność izolacji spowodowała, że z jednej strony kontakt ze współpracownikami jest ograniczony, a z drugiej substytutami spotkań stały się wideokonferencje. Ogółem, tylko 9 proc. ankietowanych uważa, że wirtualnych spotkań jest za dużo i utrudniają one realizację codziennych zadań. Przeciwnego zdania jest niecała jedna czwarta pracowników. Na negatywne skutki wideokonferencji dużo częściej uwagę zwracają osoby, których forma pracy zmieniła się w czasie pandemii na zdalną (28 proc.) niż ci, który już wcześniej w ten sposób pracowali (raptem 8 proc.). Dodatkowo, ponad połowa pracujących zdalnie lub hybrydowo odczuwa negatywne skutki braku kontaktu ze współpracownikami, natomiast dla 31 proc. taka sytuacja okazuje się mieć więcej plusów.

Wśród pracowników, którzy przeszli na formę̨ pracy zdalnej częściowo lub w całości, blisko połowa (53 proc.) odczuwa negatywne skutki braku kontaktu ze współpracownikami. Najczęściej takiego zdania są osoby w najstarszej grupie wiekowej 50-64 lata (67 proc.). Natomiast dla 31 proc. pracowników taka sytuacja okazuje się̨ mieć́ więcej plusów.

Z powyższych danych wynika, że pandemia zachwiała dotychczasowymi relacjami i zasadami w miejscu pracy. Jak to się odbija na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym? Zdecydowana większość ankietowanych – 62 proc. – twierdzi, że potrafi ją zachować. Przeciwnego zdania jest jednak niemal 20 proc.. Nieco ponad jedna piąta samozatrudnionych i osób na umowach cywilno-prawnych twierdzi, że nie potrafi zachować balansu. Podobnego zdania jest 20 proc. w wieku 30-39 oraz 21 proc. osób z wyższym wykształceniem. Najwięcej zachowujących równowagę jest wśród zatrudnionych na umowy o pracę na czas nieokreślony (64 proc.), osób w wieku 50-64 lata (66 proc.) i pracowników z wykształceniem podstawowym (68 proc.). Co istotne, na brak równowagi najczęściej narzekają zatrudnieni w trybie hybrydowym (25 proc.).

Lepsze nastroje na rynku pracy…

Negatywny wpływ pandemii na nastroje na rynku pracy powoli słabnie. W pierwszym kwartale 2021 roku duże obawy o utratę̨ pracy ma nieco niższy odsetek osób niż w ostatnim kwartale 2020 roku (spadek do 11 proc. z 14 proc.). Najczęściej utraty stanowiska obawiają̨ się̨ mieszkańcy regionu zachodniego (województwa kujawsko-pomorskie, lubuskie i wielkopolskie – 15 proc.) oraz pracujący na umowie zlecenie lub o dzieło (niemal jedna piąta). W przypadku branż̇ najczęściej zagrożeni czują̨ się pracownicy branży finansowej i ubezpieczeń (26 proc.), najrzadziej zaś pracownicy administracji publicznej (4 proc.). Wśród zawodów stosunkowo najczęściej utraty pracy obawiają̨ się kasjerzy i sprzedawcy (15 proc.), najrzadziej zaś́ inżynierowie i kierowcy (po 6 proc.) oraz kadra kierownicza średniego szczebla (7 proc).

W pierwszym kwartale 2021 roku obserwujemy nieznaczny wzrost optymizmu, jeśli chodzi o szansę pracowników na znalezienie w ciągu najbliższych sześciu miesięcy jakiejkolwiek nowej pracy (z 79 do 82 proc.) oraz tak samo dobrej lub lepszej (z 59 proc. do 62 proc.) Najrzadziej optymistyczne, jeśli chodzi o znalezienie jakiejkolwiek pracy są̨ osoby w wieku 50-64 lata (70 proc.), a szansę na znalezienie tak samo dobrej lub lepszej widzi mniej niż połowa ankietowanych osób w tym wieku. Najlepsze nastroje w kwestii zdobycia jakiegokolwiek zatrudnienia panują wśród mieszkańców miast powyżej 200 tys. mieszkańców (85 proc) a najgorsze na wsiach poza aglomeracjami (77 proc.).

Najczęściej szanse na zdobycie nowego jakiegokolwiek zatrudnienia w najbliższym półroczu widzą mistrzowie i brygadziści (96 proc.) oraz kierowcy (90 proc.). Wśród tych ostatnich największy odsetek też ma nadzieję na znalezienie tak samo dobrej lub lepszej pracy w ciągu (77 proc.). Jeśli chodzi o branże najbardziej optymistyczni są̨ pracownicy telekomunikacji i IT (95 proc.) oraz pracownicy kultury, rozrywki i sportu (94 proc.), a najmniej pracownicy edukacji (65 proc.).

*Poziom optymizmu dotyczącego szans na znalezienie innej pracy jest skorelowany z obostrzeniami wprowadzanymi administracyjnie. W okresie przeprowadzania badania, czyli przełom lutego i marca, mieliśmy do czynienia z łagodzeniem obostrzeń i odżywającymi nadziejami na „nową, przewidywalną normalność”. Wraz z wprowadzaniem ograniczeń i długością ich trwania pozytywne nastroje będę ustępować pesymizmowi. Być może jednym ze źródeł optymizmu pracujących Polaków są niskie wskaźniki zarówno bezrobocia rejestrowanego, jak i tego mierzonego wg metodologii BAEL. Warto jednak pamiętać, że te wskaźniki pokazują tylko jeden z wielu wymiarów polskiego rynku pracy* – przypomina **Monika Fedorczuk** z Konfederacji Lewiatan.

*Niepewność dotycząca utrzymania zatrudnienia i szansy znalezienia nowej pracy, obawa o zdrowie własne i bliskich oraz wyjątkowa niepewność przyszłości przyczyniają się do pogłębienia problemów psychicznych polskich pracowników. Od kwietnia do września ubiegłego roku (najnowsze dostępne dane) lekarze wystawili o 32% więcej zwolnień lekarskich związanych z zaburzeniami psychicznymi (głównie zaburzenia lękowe, adaptacyjne i depresja), opiewających na 42% większą liczbę dni niż w analogicznym okresie 2019 roku –* zwraca uwagę **Łukasz Komuda**, ekspert FISE.

…ale czas poszukiwania pracy nieco się wydłużył

O wzroście optymizmu na rynku pracy mogą świadczyć również motywacje zmiany pracy. Niezmiennie najczęściej wskazywanym powodem jest wyższe wynagrodzenie, na drugim zaś miejscu plasuje się chęć rozwoju zawodowego – w pierwszym wypadku zaobserwowaliśmy wzrost o 4 punkty procentowe do 38 proc., a w drugim o 3 – do 36. Trzecim z kolei powodem jest utrata pracy – 34 proc. (brak zmiany). Odsetek osób, które w ostatnich sześciu miesiącach zmieniły pracodawcę utrzymał się na tym samym poziomie, co kwartał wcześniej – to niemal jedna czwarta. 17 proc. zatrudnionych zmieniło w tym czasie stanowisko u swojego obecnego pracodawcy – tu nastąpił spadek o 1 punkt procentowy.

Średni czas poszukiwania pracy wynosi 2,8 miesiąca – nieco dłużej niż̇ w ubiegłym kwartale (2,7). Czas szukania zatrudnienia wzrósł szczególnie w regionie zachodnim (z 2,0 do 3,2 miesiąca),) wschodnim (województwa lubelskie, podkarpackie, podlaskie i warmińsko-mazurskie – wzrost z 2,8 do 3,3 miesiąca) oraz w centrum (województwa mazowieckie, łódzkie i świętokrzyskie – wzrost z 2,4 do 2,6 miesiąca). Znaczne wydłużenie okresu odnotowano we wsiach w obrębie dużych aglomeracji miejskich (z 2,3 do 3,7 miesiąca). Szybciej nowe zatrudnienie znajdują z kolei mieszkańcy miast od 20 do 50 tys. (spadek z 3,8 do 2,7 miesiąca).

*Pandemia pokazała rozwarstwianie się rynku pracy – dla części pracowników obecna sytuacja nie jest przeszkodą, aby zmieniać pracę w poszukiwaniu wyższych zarobków i możliwości rozwoju. To często również te same osoby, które nie odczuwają dotkliwie skutków pandemii, mają możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, posiadają wysokie kwalifikacje, również te cyfrowe. Na przeciwległym biegunie są osoby, które straciły prace lub są zagrożone zwolnieniem, które uzyskują mniejsze niż przed pandemią wynagrodzenie Dla tych pracowników, decyzja o zmianie pracodawcy jest wymuszona przez czynniki zewnętrze. Często są to osoby, które nie mogą – z uwagi na charakter swoich obowiązków zawodowych – korzystać z pracy zdalnej, gdyż wymagana jest ich obecność w miejscu pracy* – tłumaczy **Monika Fedorczuk** z Konfederacji Lewiatan.

Satysfakcja z pracy jest stabilna

Satysfakcja z pracy utrzymuje się̨ na porównywalnym poziomie co w ubiegłym kwartale: 74 proc. pracowników jest raczej lub bardzo zadowolonych z pracy. Najwyższy poziom satysfakcji obserwuje się̨ w miastach 50-200 tys. mieszkańców (80 proc.) oraz na wsiach w obrębie aglomeracji (79 proc.) Jeśli chodzi o formę̨ zatrudnienia to najbardziej zadowolone są osoby samozatrudnione (83 proc.). Biorąc pod uwagę̨ branże i stanowiska najczęściej pozytywnie o swojej pracy mówią pracownicy sektora budowniczego (85 proc.) oraz osoby na stanowiskach zarządzających (85 proc.), inżynierowie (83 proc.) oraz technicy i wykwalifikowani robotnicy (po 83 proc.).

W pierwszym kwartale 2021 roku porównywalny do ubiegłego kwartału odsetek pracowników poszukiwał aktywnie pracy (11 proc. vs 12 proc. w ubiegłym kwartale). Najczęściej aktywnie szukają̨ pracy osoby zatrudnione na umowę̨ zlecenie lub o dzieło (18 proc.), osoby w wieku 30-39 lat (18 proc.) i pracownicy edukacji (17 proc.). Najczęściej wskazywaną przyczyną braku aktywnego poszukiwania pracy jest satysfakcja z dotychczasowej (45 proc.), 28 proc. wskazuje, że nie jest to dla nich dobry czas na szukanie pracy, a 24 proc. wskazuje, że w obecnej sytuacji, związanej z pandemią, nie ma wielu ofert pracy.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Monitor Rynku Pracy to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 43. edycji badania, została zrealizowane w okresie 23 lutego – 2 marca 2020 r., przez Instytut Badań Pollster metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym) na reprezentatywnej grupie 1022 respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o prace, umów cywilnoprawnych lub samozatrudnionych, o ile posiadają stałą umową o świadczenie usług jednej firmie.

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

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

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

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

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