

# Rynek pracy oczami pracowników

Raport sporządzony na podstawie wyników ankiety  
*Motywacja do zmiany pracy w dobie pandemii.*



## SPIS TREŚCI

- s. 2 Wstęp
- s. 4 Rynek pracy oczami pracowników – wyniki badań
- s. 4 Obawa o miejsce pracy
- s. 8 Gotowość do zmiany pracy w dobie pandemii
- s. 9 Czynniki wpływające na wybór nowego pracodawcy
- s. 13 Działania kryzysowe podjęte przez pracodawców w związku z pandemią

## Wstęp

Świat zmienił się diametralnie w przeciągu zaledwie kilku miesięcy. Ekspersi prognozują, że skutki pandemii COVID-19 światowa gospodarka odczuwać będzie jeszcze przez wiele lat, szczególnie w postaci rosnącego zadłużenia poszczególnych krajów. W dłuższej perspektywie czasu będziemy mogli zaobserwować np. częściowy odwrót od procesu globalizacji, ale także rosnące zaangażowanie państw w rozwój gospodarki cyfrowej. Zmianie uległo też zarówno prywatne, jak i zawodowe życie każdego z nas. Pracodawcy stanęli przed poważnym wyzwaniem, które z jednej strony zmusiło ich do wdrożenia istotnych zmian w trybie pracy, z drugiej naraziło wiele branż na częściową lub całkowitą utratę przychodów co najmniej przez kilka miesięcy.

*Większość firm decyduje się obecnie na zatrudnianie wyłącznie kluczowych pracowników, niezbędnych do utrzymania bieżącej działalności przedsiębiorstwa. Założenia rozwojowe na 2020 rok zostały mocno zweryfikowane, a dynamika zatrudnienia nie powróciła i jeszcze przez wiele miesięcy nie powróci do stanu sprzed pandemii. Pracodawcy starają się przeczekać niepewny moment obserwując dalszy rozwój sytuacji.*

**Lucyna Pleśniar**, Prezes Zarządu People

Agencja rekrutacyjna People postanowiła sprawdzić, jak obecną sytuację na rynku pracy oceniają pracownicy. Przeprowadziła anonimowe badanie z wykorzystaniem mediów społecznościowych. Jego celem było sprawdzenie czy pracownicy obawiają się utraty zatrudnienia, czy są gotowi na zmianę pracy w obecnej rzeczywistości oraz jak oceniają działania swoich pracodawców podjęte w związku z pandemią.

*Z powodu pandemii koronawirusa i jego wpływu na stan gospodarki eksperci branży HR przygotowani byli na znaczący wzrost bezrobocia. W Polsce mówiło się nawet o powrocie do dwucyfrowego poziomu. Natomiast jak na razie odsetek Polaków poszukujących pracy wzrósł nieznacznie i wg najnowszych danych GUS w czerwcu i lipcu 2020 roku wynosił 6,1%. W stosunku do maja 2020 roku wzrósł więc zaledwie o 0,1% i mimo że wciąż jest to ponad milion bezrobotnych, a sytuacja może jeszcze ulec zmianie po ustaniu wsparcia finansowego dla pracodawców, dane te mogą napawać pewnym optymizmem.*

**Lucyna Pleśniar**, Prezes Zarządu People

W badaniu przeprowadzonym przez agencję People w czerwcu i lipcu 2020 udział wzięto łącznie 741 osób w wieku pow. 18 roku życia, w tym 511 kobiet i 230 mężczyzn. Blisko 90% ankietowanych jest obecnie zatrudniona. Pracują oni w różnych branżach, od produkcji i obsługi klienta, przez IT i HR, aż po bankowość, inżynierię i energetykę, najczęściej na stanowiskach specjalistycznych i managerskich.

# Rynek pracy oczami pracowników - raport

## Obawa o miejsce pracy

Z przeprowadzonej przez People ankiety wynika, że o swoje miejsce pracy obawia się obecnie zaledwie co dziesiąta zatrudniona osoba (13% ankietowanych), natomiast aż 69% nie martwi się o to, że może stracić swoje obecne stanowisko.

# 69%

zatrudnionych  
nie obawia się  
o swoją pracę

Mimo generalnego poczucia pewności odnośnie miejsca pracy, nieco więcej obaw dostrzec można wśród kobiet niż wśród mężczyzn - na pytanie „Czy obawiasz się o swoje miejsce pracy?” tylko 15% mężczyzn odpowiedziało twierdząco, podczas gdy wśród kobiet było to 19%. Przecząco na to samo pytanie odpowiedziało natomiast 70% mężczyzn, a kobiet – 61%.

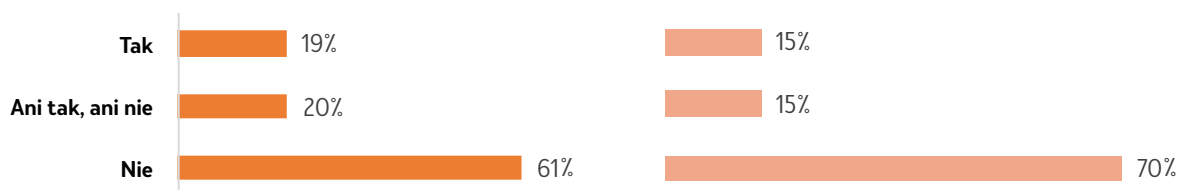
Czy obawiasz się o swoje miejsce pracy?



Kobiety

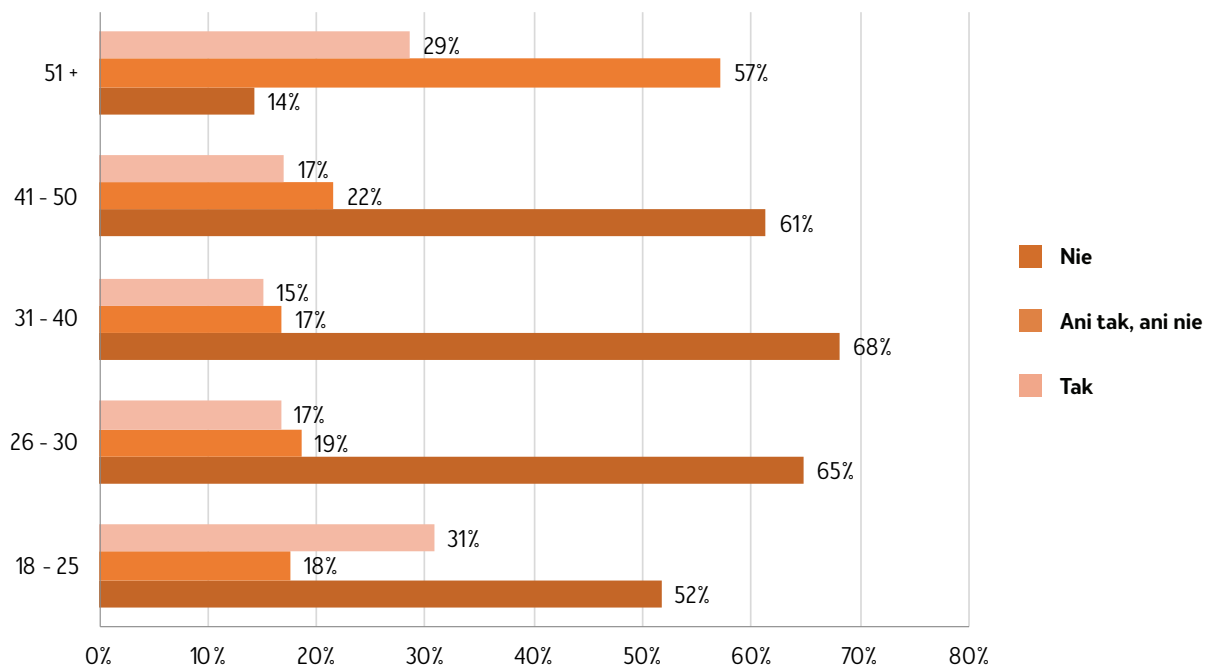


Mężczyźni



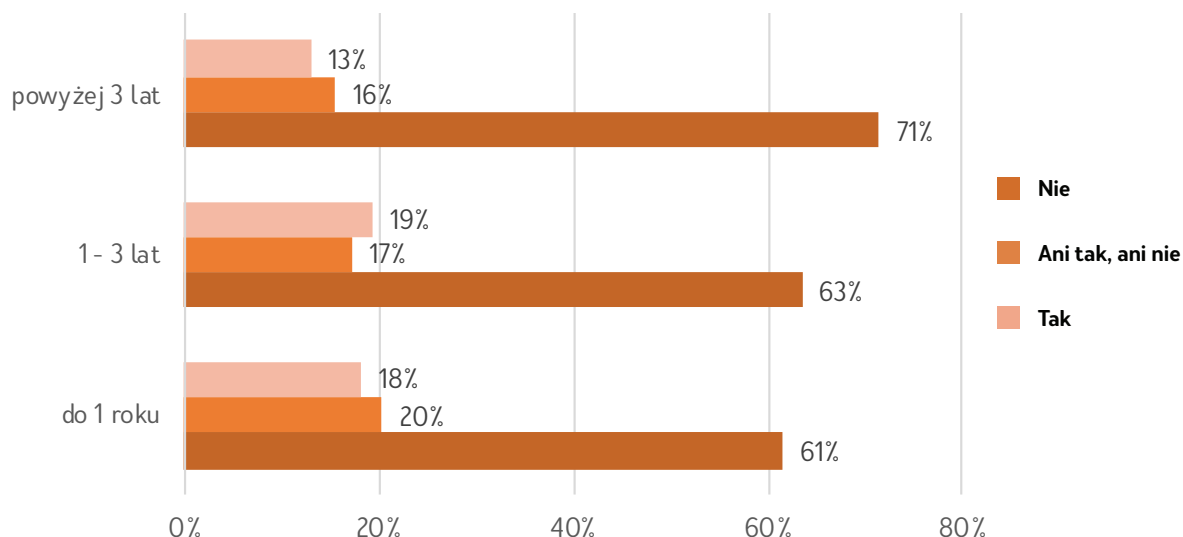
Jeśli chodzi o wiek, najbardziej o swoje miejsce pracy obawiają się osoby w wieku 18-25 lat [31%] oraz osoby w wieku pow. 51 lat [29%]. Najmniej – osoby w wieku 31-40 lat [aż 68% z nich odpowiedziało na to pytanie przecząco] oraz osoby nieco młodsze, w wieku 26-30 lat [65% z nich odpowiedziało przecząco].

#### Czy obawiasz się o swoje miejsce pracy?



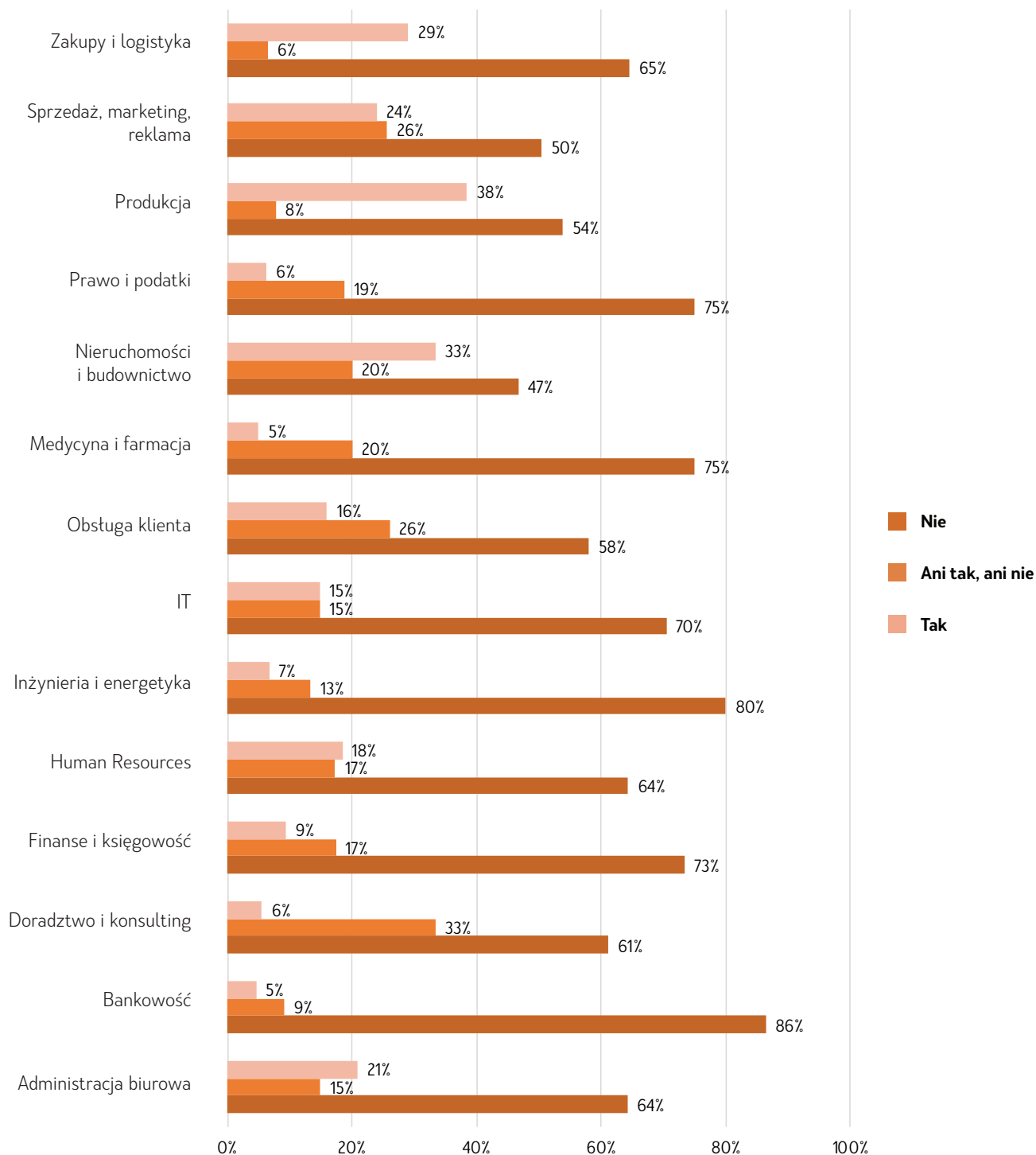
Pewność o miejsce pracy wzrasta wraz ze stażem w firmie. Wśród osób zatrudnionych krócej niż przez rok o swoje miejsce pracy nie obawia się 61% ankietowanych, wśród tych zatrudnionych od 1 do 3 lat 63%, natomiast wśród tych o stażu dłuższym niż 3 lata – 71%.

#### Czy obawiasz się o swoje miejsce pracy?

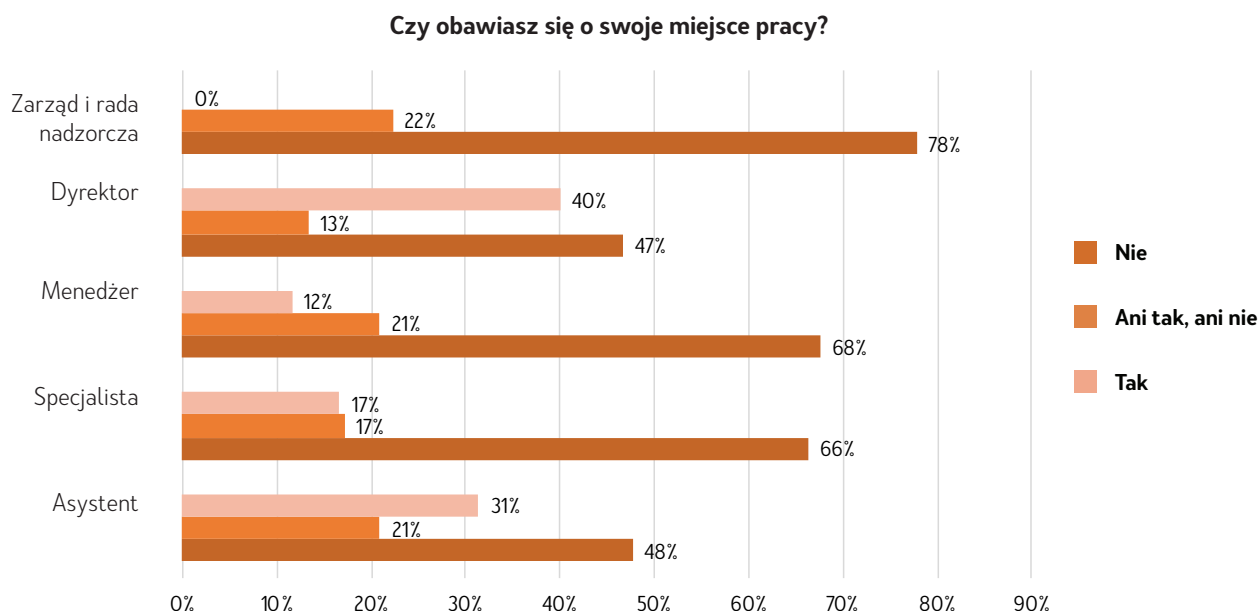


Najbardziej o swoje miejsce pracy obawiają się osoby pracujące w obszarze produkcji (38% ankietowanych), nieruchomościach i budownictwie (33%) oraz zakupach i logistyce (29%). Najmniej – pracownicy bankowości (86% na pytanie czy obawia się o swoje miejsce pracy odpowiedziało „nie”), inżynierii i energetyki („nie” odpowiedziało 80%), medycyny i farmacji oraz prawa i podatków (po 75%).

### Czy obawiasz się o swoje miejsce pracy?



Co ciekawe, w gronie specjalistów oraz managerów, o swoje miejsce pracy obawia się tylko odpowiednio 17% i 12% ankietowanych, natomiast w gronie dyrektorów jest to już 40%. W gronie asystentów o swoje miejsce pracy obawia się 31% osób, natomiast wśród członków zarządów i rad nadzorczych – żaden ankietowany nie wyraził obawy o swoje miejsce pracy.



*Specjaliści czy menadżerowie średniego szczebla to grupa, która w największym stopniu generuje wartość dla organizacji, od niej zależy sprawność operacyjna firmy, jej nieprzerwane działanie i generowanie przychodów. Nawet w czasach kryzysu są więc pracodawcom najbardziej potrzebni. Pracodawcy doceniają też ich zdolność do samodzielnej pracy i utrzymywania motywacji - tak istotnych w trybie pracy zdalnej. Dodatkowo, osoby na takich stanowiskach są w stanie stosunkowo szybko znaleźć nowego pracodawcę, więc perspektywa poszukiwania pracy nie spędza im snu z powiek. Wśród osób na stanowiskach dyrektorskich większa obawa może być natomiast spowodowana faktem, że sytuacja kryzysowa stanowi zawsze wielkie wyzwanie dla liderów, którzy muszą szybko przestawić się z trybu realizacji ustalonej strategii i sprawdzonych reguł na działanie w warunkach niepewności i nieprzewidywalności, z działań wysoko wyspecjalizowanych na wielozadaniowość. Kryzys to też całkowicie nowe wyzwania przywódcze, związane z zarządzaniem własnymi emocjami i motywacją zespołu. Nie każdy odnajduje się w obliczu takich wyzwań, dlatego firmy wykorzystują moment przestoju by zrestrukturyzować organizację, robiąc miejsce dla managerów bardziej elastycznych i gotowych do zwinnego reagowania w różnych sytuacjach.*

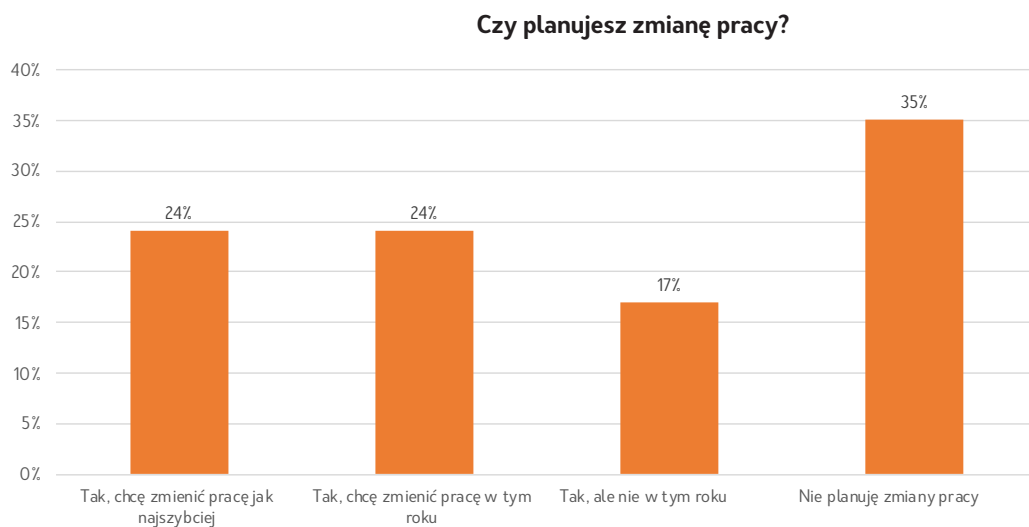
**Lucyna Pleśniar**, Prezes Zarządu People

## Gotowość do zmiany pracy w dobie pandemii

Łącznie aż 65% ankietowanych zadeklarowało, że planuje zmianę pracy, przy czym niemal połowa ankietowanych twierdzi, że chce to zrobić jak najszybciej [24%] lub jeszcze w tym roku [24%].

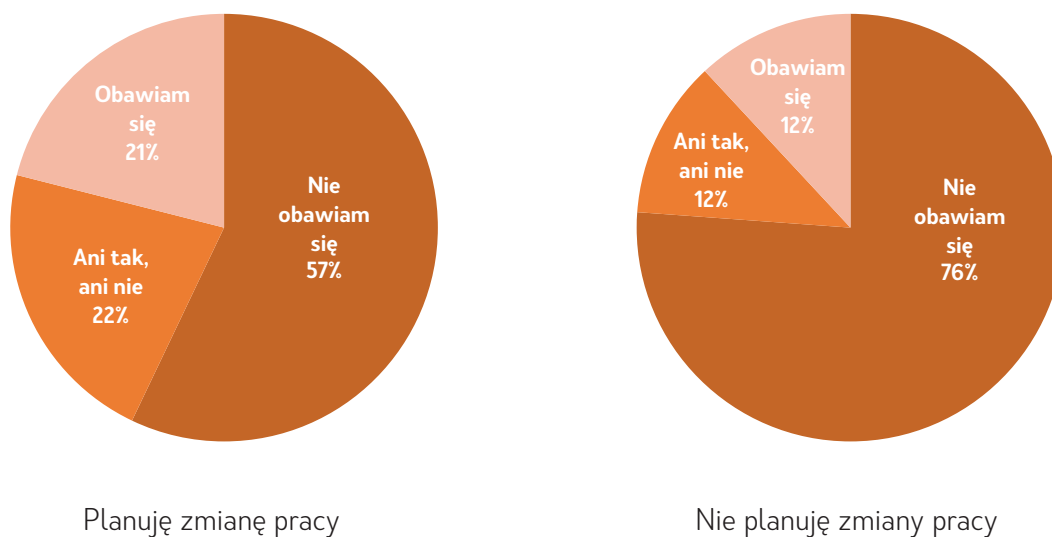
# 65%

ankietowanych  
planuje zmianę  
pracy



Wśród osób, które planują zmianę pracy tylko co piąta osoba obawia się o swoje aktualne miejsce zatrudnienia. Wśród tych, którzy nie planują zmiany zdecydowana większość jest pewna o swoje miejsce pracy [76%]. O swoje stanowisko obawia się zaledwie 12%.

### Czy obawiasz się o swoje miejsce pracy?





## Czynniki wpływające na wybór nowego pracodawcy

Wynagrodzenie jest istotnym czynnikiem dla wszystkich ankietowanych niezależnie od wieku [wskazywało je pow. 80% ankietowanych w każdej grupie wiekowej].

### 18 - 25

Dla grupy w wieku 18-25 istotne są także „zakres zadań, ciekawe projekty i możliwość rozwoju” - czynnik ten wskazało 54% ankietowanych z najmłodszej grupy wiekowej. Z badania wynika też, że dla młodych osób istotna jest również lokalizacja biura - wskazało na nią połowa ankietowanych (51%). Młodzi ludzie cenią sobie także możliwość pracy zdalnej - wskazało na nią 41% osób w wieku 18-25 lat i jest to najwyższy wynik tego czynnika w porównaniu do pozostałych grup wiekowych.

### 26 - 30

Dla osób w wieku 26-30 lat również istotne są „zakres zadań, ciekawe projekty i możliwość rozwoju” - czynnik ten wskazało 58% ankietowanych z tej grupy wiekowej. Trzecim wskazywanym najczęściej czynnikiem przez osoby w wieku 26-30 lat jest stabilność zatrudnienia [np. umowa na czas nieokreślony od początku zatrudnienia] - wskazało na nią 53% ankietowanych z tej grupy wiekowej. Osoby z tego przedziału wiekowego często wskazywały również stabilną sytuację firmy [45% ankietowanych].

### 31 - 40

Dla grupy wiekowej 31-40 istotne są „zakres zadań, ciekawe projekty i możliwość rozwoju” - wskazało je 57% ankietowanych, stabilna sytuacja firmy [wskazało ją 43% ankietowanych] oraz stabilność zatrudnienia [np. umowa na czas nieokreślony od początku zatrudnienia] - wskazało na nią 42% ankietowanych.

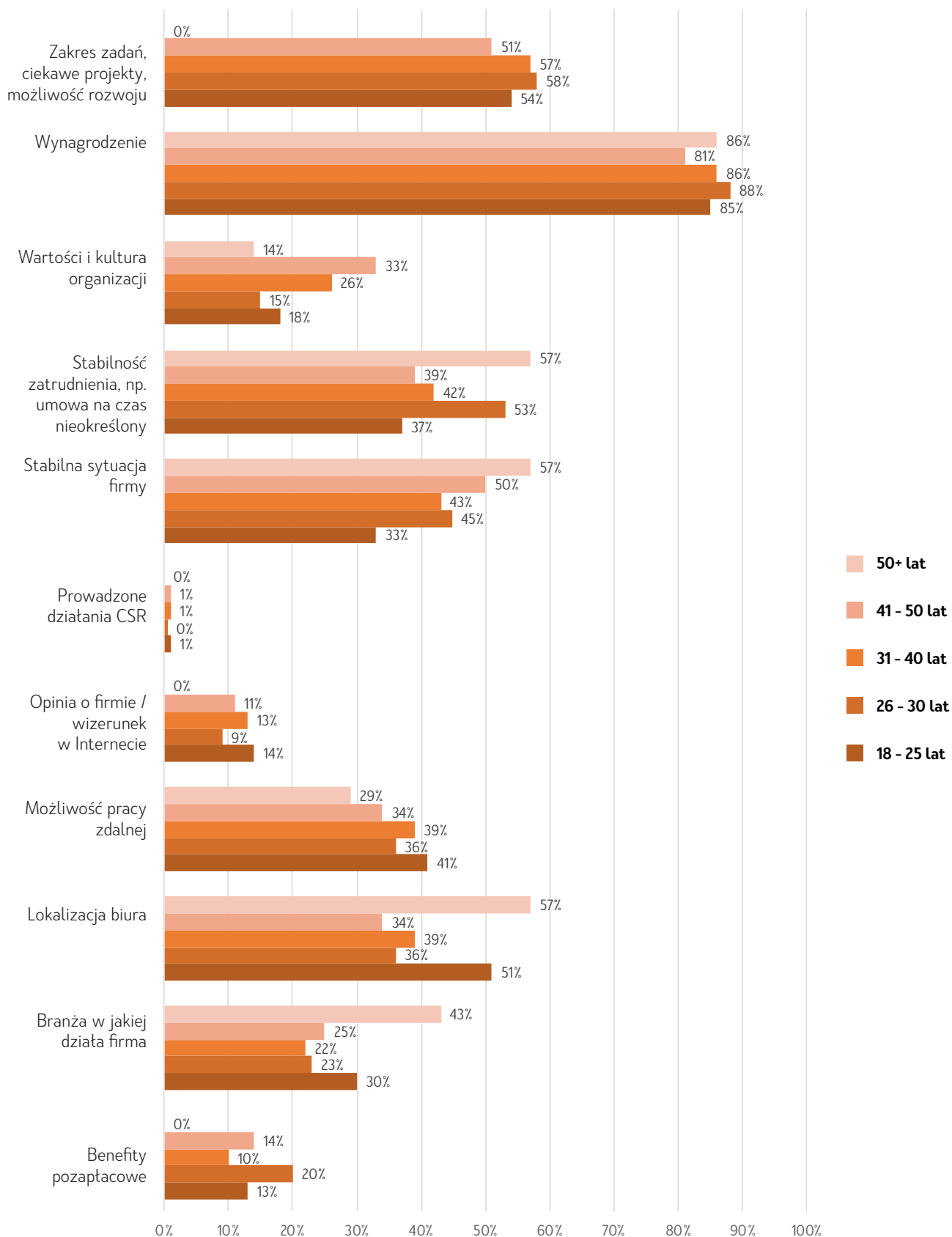
### 41 - 50

Osoby w wieku 41-50 lat, poza wynagrodzeniem, w drugiej kolejności niemal na równi cenią sobie „zakres zadań, ciekawe projekty i możliwość rozwoju” [51%] jak i stabilną sytuację firmy [50%]. Doceniają też stabilność zatrudnienia [wskazało na nią 39% ankietowanych].

### pow. 51

Dla ponad połowy ankietowanych w wieku pow. 51 lat ważnymi czynnikami poza wynagrodzeniem, są stabilność zatrudnienia na równi ze stabilną sytuacją firmy, a także... lokalizacją biura [wszystkie trzy czynniki wskazane zostały przez 57% ankietowanych z tej grupy wiekowej]. Osoby z tego przedziału wiekowego jako istotny czynnik najczęściej ze wszystkich grup wskazywały również branżę, w jakiej działa firma [43%].

**Gdybyś miał/a zmienić pracę, jakie czynniki zdecydowałyby o wyborze nowego pracodawcy?  
(wskaź 4 najważniejsze)**



Spśród wszystkich ankietowanych mężczyzn aż 90% z nich wskazało wynagrodzenie jako jeden z najważniejszych czynników, które miałyby wpływ na wybór nowego pracodawcy. Wśród kobiet również wynagrodzenie było na pierwszym miejscu – wskazało je aż 84% ankietowanych kobiet.

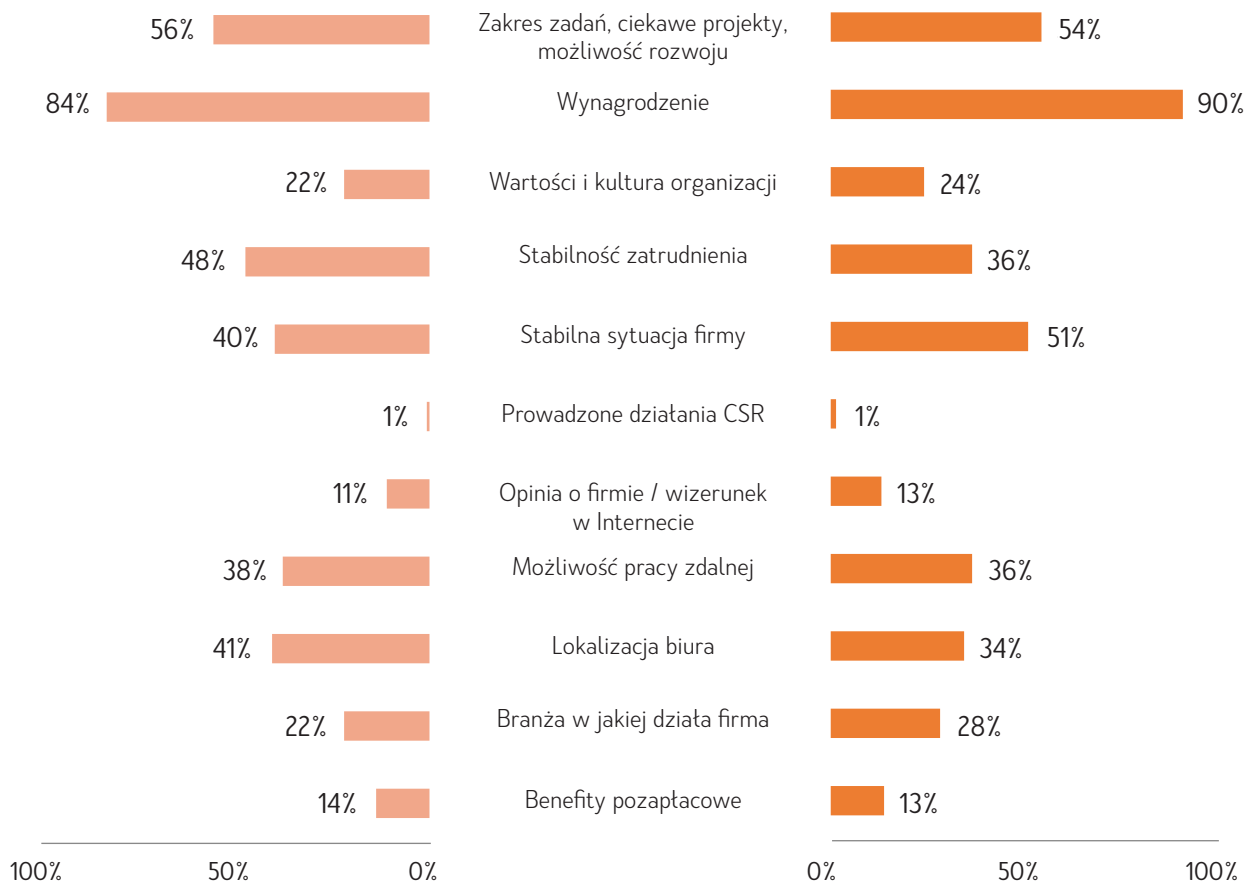
**Gdybyś miał/a zmienić pracę, jakie czynniki zdecydowałyby o wyborze nowego pracodawcy?  
(wskaz 4 najważniejsze)**



Kobiety



Mężczyźni



Wśród osób, które zadeklarowały chęć zmiany pracy, najczęściej wskazywanym czynnikiem, który zdecydowałby o wyborze nowego pracodawcy, poza wynagrodzeniem, był „zakres zadań, ciekawe projekty oraz możliwość rozwoju”. W trzeciej kolejności ankietowani najczęściej wskazywali stabilną sytuację firmy na rynku pracy oraz stabilność zatrudnienia.



*Rozwój zawodowy, nawet pomimo wyraźnej zmiany sytuacji na rynku pracy, pozostaje dla pracowników istotny – nieco bardziej nawet niż stabilna sytuacja pracodawcy czy stabilność zatrudnienia, które ankietowani wskazywali dopiero w trzeciej kolejności.*

*Na znaczeniu mocno straciły natomiast benefity pozapłacowe, którymi pracodawcy w szczycie rynku pracownika chętnie kusili kandydatów. W wynikach ankiety znalazły się one dopiero na dziewiątym miejscu, wyprzedzone przez czynniki takie jak możliwość pracy zdalnej czy branża, w jakiej działa firma.*

**Lucyna Pleśniar**, Prezes Zarządu People

## Działania kryzysowe podjęte przez pracodawców w związku z pandemią

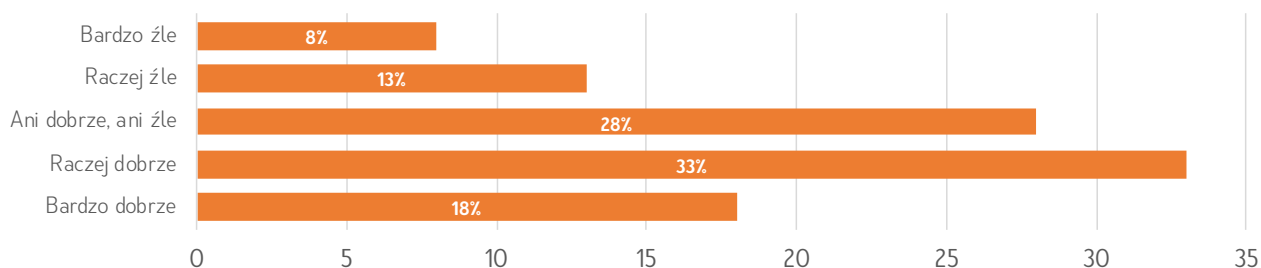
Wśród działań kryzysowych podejmowanych przez pracodawców, ankietowani najczęściej wskazywali przejście na tryb pracy zdalnej oraz dodatkowe środki ochrony. Wśród najrzadziej stosowanych wskazywane były bezpłatne urlopy oraz zmniejszanie wynagrodzenia o więcej niż 20%.

### Jakie działania kryzysowe podjął Twój pracodawca w czasie pandemii COVID-19?



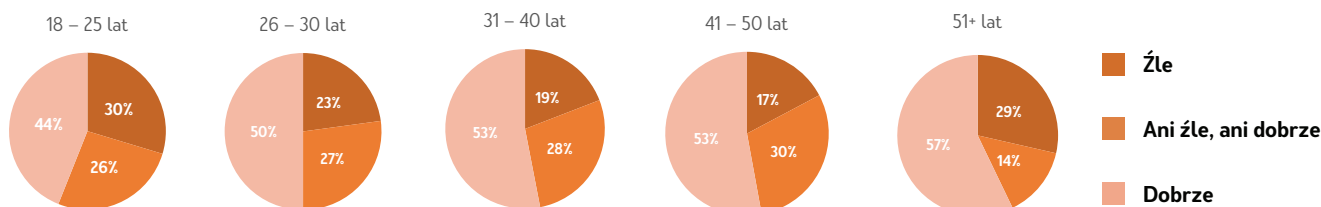
Ponad połowa respondentów dobrze ocenia działania kryzysowe podjęte przez swojego pracodawcę. Blisko 30% osób nie ma zdania, natomiast co piąta ankietowana osoba ocenia te działania źle. Opinia ta właściwie nie różni się pod względem płci.

### Jak oceniasz działania kryzysowe podjęte przez Twojego pracodawcę podczas pandemii COVID-19?



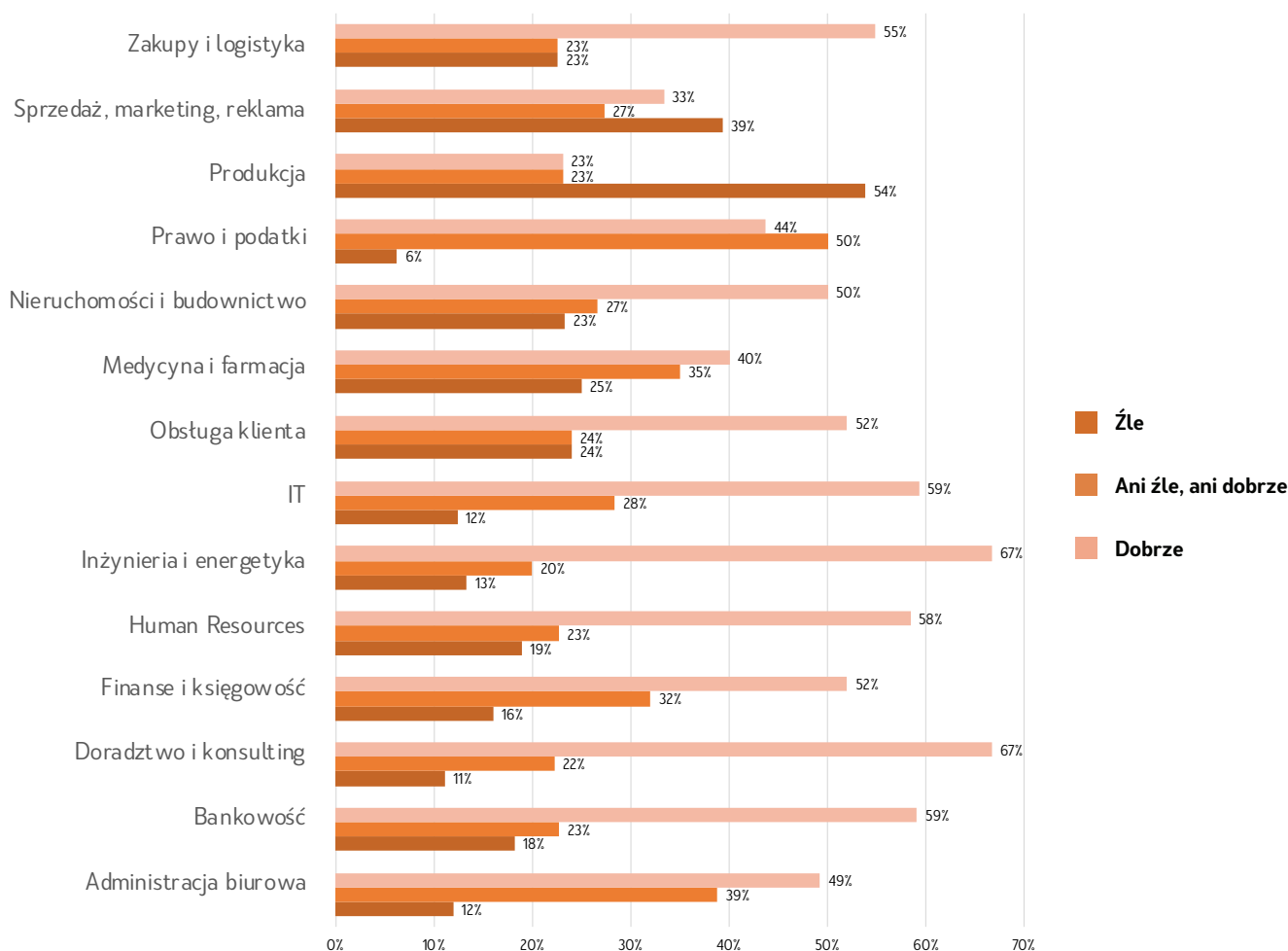
Wśród osób w wieku pow. 30 roku życia ponad połowa respondentów dobrze ocenia działania swojego pracodawcy, natomiast najmniej entuzjastycznie działania te oceniają osoby w wieku od 18 do 25 lat – dobrze ocenia je 44%, co czwarta osoba nie ma zdania, natomiast 30% ocenia te działania źle.

#### Jak oceniasz działania kryzysowe podjęte przez Twojego pracodawcę podczas pandemii COVID-19?



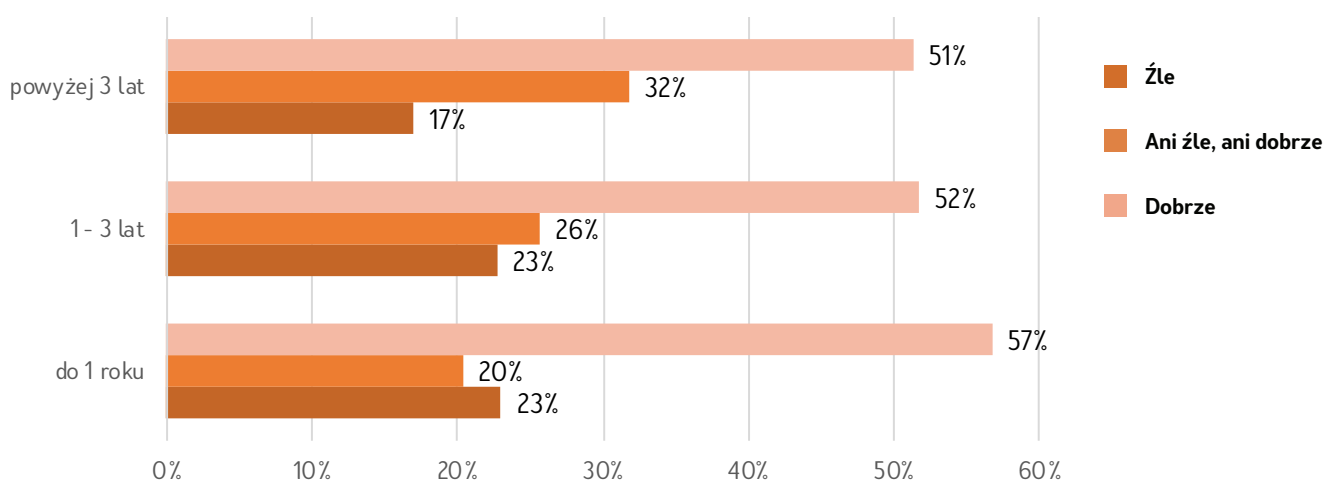
Najgorzej działania podjęte przez pracodawcę ocenili osoby pracujące w produkcji (ponad połowa ankietowanych oceniła te działania źle) oraz w sprzedaży, marketingu i reklamie [39% oceniło te działania źle]. Najlepiej działania te ocenili osoby pracujące w doradztwie i konsultingu oraz inżynierii i energetyce (w obu kategoriach 67% ankietowanych odpowiedziało, że ocenia je dobrze).

#### Jak oceniasz działania kryzysowe podjęte przez Twojego pracodawcę podczas pandemii COVID-19?



Wraz ze wzrostem stażu pracy nieznacznie spada zadowolenie pracowników z działań podjętych przez pracodawcę w związku z pandemią. Wśród osób zatrudnionych krócej niż 1 rok dobrze działania swojego pracodawcy ocenia 57%, wśród tych zatrudnionych od 1 do 3 lat – 52%, natomiast wśród tych o stażu dłuższym niż 3 lata – 51%.

#### Jak oceniasz działania kryzysowe podjęte przez Twojego pracodawcę podczas pandemii COVID-19?

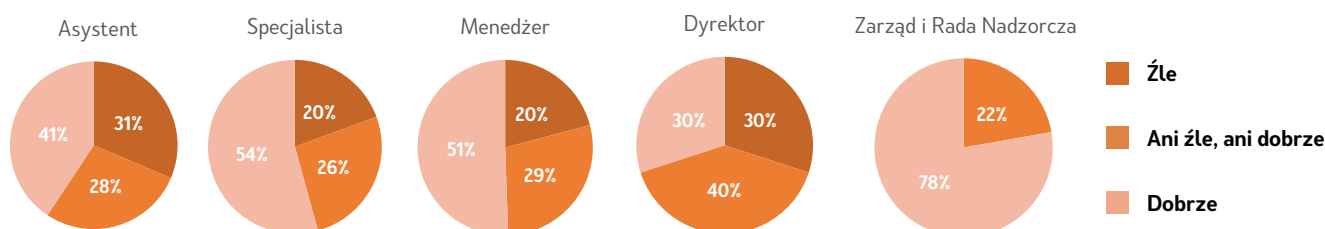


*Bardziej doświadczeni pracownicy lepiej rozumieją, że sytuacja kryzysowa często wymaga od pracodawcy podjęcia mniej popularnych decyzji.*

**Lucyna Pleśniar**, Prezes Zarządu People

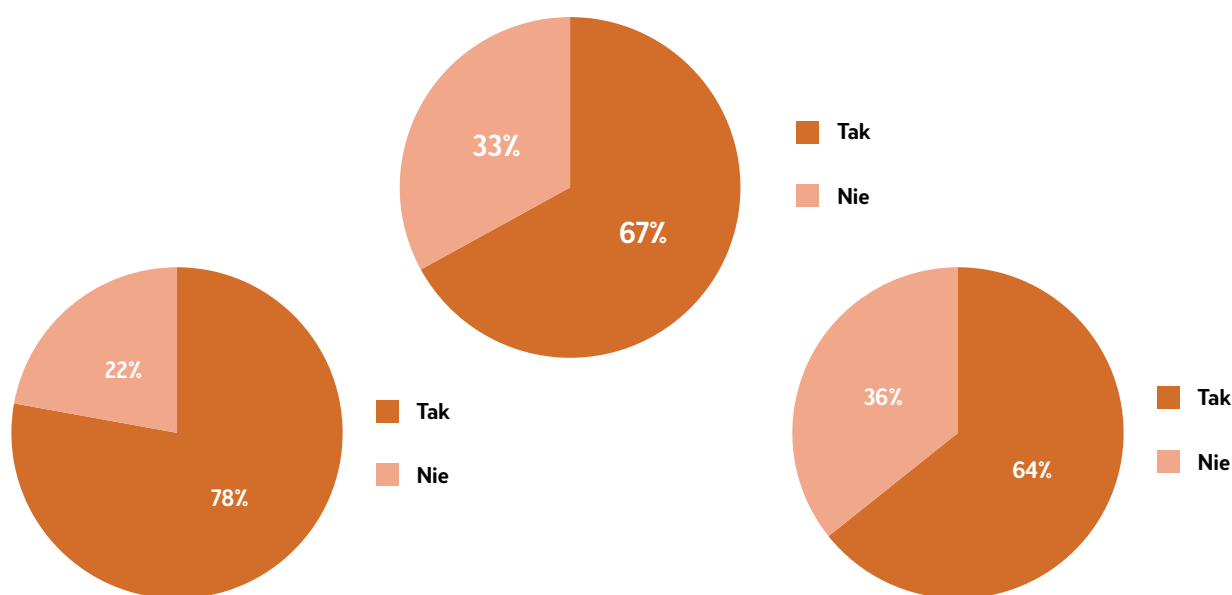
Jednocześnie wśród członków zarządów i rad nadzorczych blisko 80% ankietowanych dobrze ocenia działania podjęte przez pracodawców. Podobne zdanie ma również ponad połowa specjalistów, połowa managerów oraz 41% asystentów. Wśród dyrektorów opinię tą podziela 30% ankietowanych.

#### Jak oceniasz działania kryzysowe podjęte przez Twojego pracodawcę podczas pandemii COVID-19?



Aż 67% ankietowanych ocenia też, że na wybór nowego pracodawcy miałyby wpływ działania, jakie ta firma podjęła w czasie pandemii. Wśród tych, którzy oceniają działania swojego obecnego pracodawcy źle, jest to aż 78%. Wśród tych, którzy oceniają te działania dobrze lub nie mają zdania, odsetek tych, którzy deklarują, że podjęte przez firmę działania miałyby wpływ na wybór nowego pracodawcy również jest wysoki, choć nieco niższy – 64%.

#### Czy na wybór nowego pracodawcy miałyby wpływ działania, jakie ta firma podjęła w czasie pandemii?



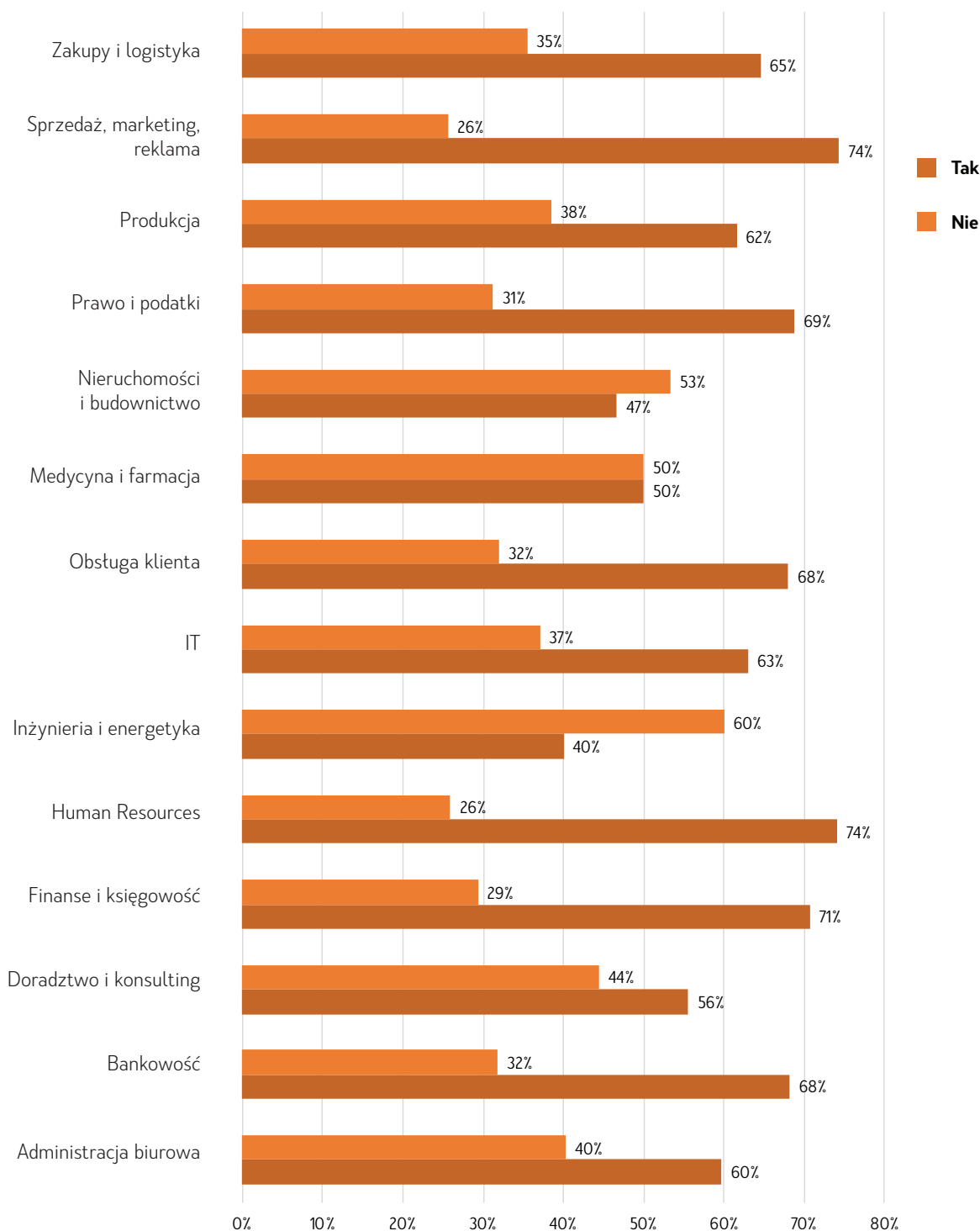
Osoby, które oceniły działania swojego pracodawcy źle

Osoby, które oceniły działania swojego pracodawcy dobrze lub nie mają zdania



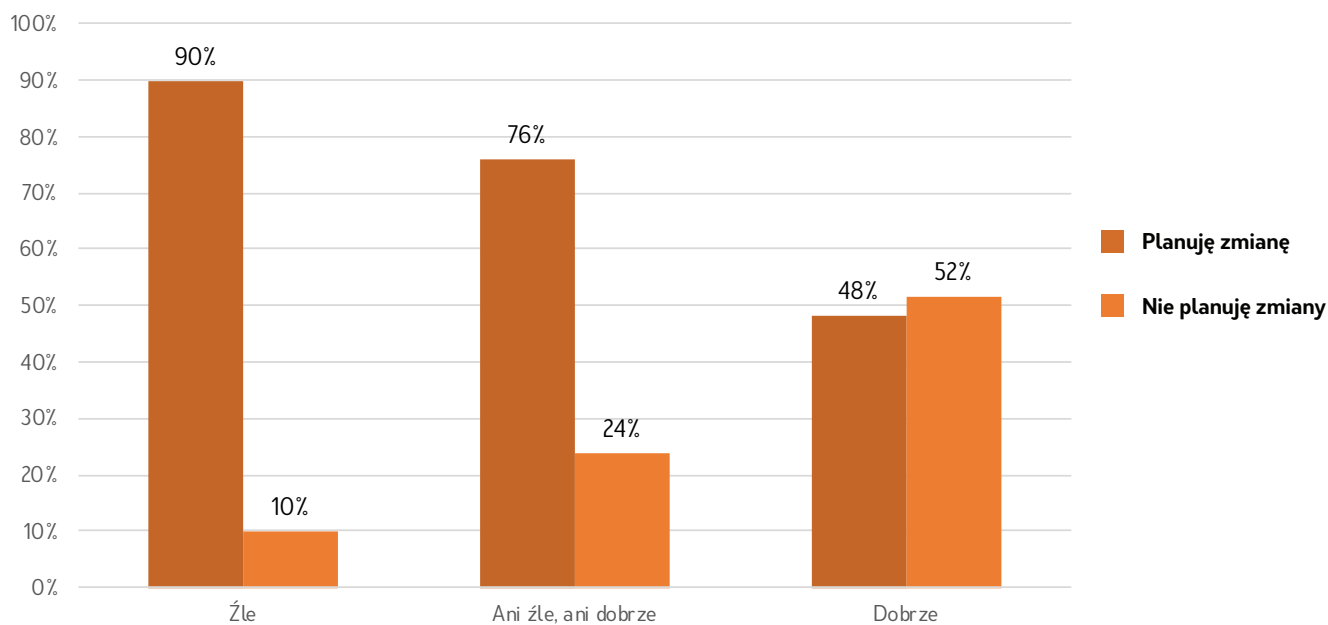
Działania kryzysowe podjęte przez firmy w sytuacji pandemii w momencie zmiany pracy będą miały największe znaczenie dla osób pracujących w branży HR oraz sprzedaży, marketingu i reklamie (w obu grupach 74% osób odpowiedziało, że na wybór nowego pracodawcy miałyby wpływ działania, jakie ta firma podjęta w czasie pandemii).

### Czy na wybór nowego pracodawcy miałyby wpływ działania, jakie ta firma podjęta w czasie pandemii?



Wśród osób, które źle oceniają działania pracodawców podjęte podczas pandemii, aż 90% deklaruje chęć zmiany pracy.

#### Jak oceniasz działania kryzysowe podjęte przez Twojego pracodawcę podczas pandemii COVID-19?



*To, jak pracodawca poradził sobie z sytuacją wywołaną koronawirusem dało wielu pracownikom realny obraz tego, jak ich firma radzi sobie w momencie kryzysu. Pandemia była więc dla firm sprawdzianem na wielu frontach. Ci, którzy w oczach swoich pracowników zdali ten egzamin źle, powinni teraz zadać o odbudowę zaufania i postarać się naprawić nadszarpnięty wizerunek pracodawcy. Wyniki badania pokazują bowiem, że gdy tylko nadarzy się okazja, wiele osób zdecyduje się na zmianę pracy – i to nie z obawy o swoje obecne stanowisko, ale raczej w wyniku oceny działań podjętych przez swojego pracodawcę w związku z pandemią.*

**Lucyna Pleśniar**, Prezes Zarządu People