Informacja prasowa,

Warszawa, dn. 28.08.2018 r.

**Relokacja za pracą – czy to się opłaca?**

**Z raportu Antal wynika, że aż 74 proc. specjalistów i menedżerów rozważyłoby relokacje, pod warunkiem, że otrzyma atrakcyjną ofertę. Kandydatów zachęcają niższe koszty życia, zarobki na podobnym, a nawet wyższym poziomie oraz wsparcie ze strony pracodawców. Jak wskazują konsultanci Antal – w co trzeciej rekrutacji związanej z relokacją kandydat może liczyć na jednorazowy dodatek do pensji. Z kolei wyższa podstawa wynagrodzenia jest o oferowana przez 23 proc. pracodawców, a 22 proc. z nich decyduje się również na finansowanie mieszkania. Czego jeszcze możne oczekiwać pracownik w przypadku relokacji?**

GUS alarmuje, że w pierwszym kwartale 2018 roku powstało o 14,4 proc. więcej nowych miejsc pracy niż rok wcześniej. Brak pracowników już teraz spędza sen z powiek pracodawców, a luka kadrowa wciąż się powiększa. Jak przyznaje ekspertka Antal – droga do pozyskania kandydata jest mocno wyboista.

*– Z ogółu rekrutacji przeprowadzanych przez Antal wynika, że jeden na siedmiu kandydatów jest relokowanych. Wprawdzie z przyczyn racjonalnych i ekonomicznych decyzja o relokacji będzie zawsze drugim wyborem, ale zapotrzebowanie na pracowników jest tak duże, że firmy, już dziś sięgają po zasoby z innych regionów oraz zagranicy, a także promują się w konkurencyjnych lokalizacjach. Działania mające na celu przyciągnięcie kadry podejmują również przedstawiciele miast, prowadząc kampanię przedstawiające korzyści przeprowadzki do danej lokalizacji. Z perspektywy pracodawcy, gwarantem sukcesu jest umiejętne dostosowanie oferty do kandydata, a przede wszystkim elastyczne podejście do potrzeb pracowników, którzy zdecydują się na relokację* – mówi **Joanna Szymczyk,konsultant Antal.**

**Na jaką premie może liczyć pracownik przy relokacji?**

Najsilniejszym argumentem dla kandydata są zawsze kwestie finansowe. Z rekrutacji przeprowadzanych przez Antal wynika, że do relokacji pracowników zachęcają dodatki do wynagrodzenia wypłacane jednorazowo lub przez pierwsze miesiące po zatrudnieniu. Bonus wypłacany zaraz po zatrudnieniu oferuje 34 proc. pracodawców, a 17 proc. z firmy zapewnia większe wynagrodzenie przez pierwsze miesiące po relokacji, by wesprzeć pracownika w trudnościach związanych ze zmianą miejsca zamieszkania.

**Specjaliści, którzy decydują się na relokację mogą liczyć na dodatek finansowy do podstawy wynagrodzenia wynoszący od 2500 zł brutto do niemal 10 tys. zł brutto. Średnia wysokość premii relokacyjnej wynosi na poziomie 4400 zł brutto. Z kolei przeciętny pakiet relokacyjny dla menedżerów oscyluje między 5700 zł brutto a ponad 16 tys. złotych, co średnio daje 6450 zł brutto.**

– *Wysokość dodatku finansowego jest zależna przede wszystkim od branży i doświadczenia danego pracownika.* *Na najbardziej konkurencyjnych rynkach takich jak IT, Produkcja czy SSC/BPO pracodawcy bardzo często oferują jednokrotność, a nawet 3-krotność wynagrodzenia. Naturalnie na najbardziej atrakcyjne pakiety relokacyjne mogą liczyć pracownicy IT. Zbliżony poziom utrzymuje również branża produkcyjna, która obecnie boryka się z dużym deficytem wyspecjalizowanych kandydatów* – wyjaśnia **Agnieszka Wójcik, Market Research Manager w Antal.**

**Zamiast teatru w Warszawie, pizza w Neapolu**

Równie zachęcające dla kandydatów są niższe koszty życia w regionalnych lub podmiejskich lokalizacjach. Przykładowo, pracownik, który przenosi się w okolice Warszawy, przy założeniu, że zarabia na tym samym lub wyższym poziomie, zamiast wybrać się do teatru w stolicy, może pozwolić sobie na weekend spędzony za granicą. Zdarza się również tak, że po wielu latach pracy w dużej korporacji specjaliści czy menedżerowie chcą uciec od szybkiego tempa życia i przenieść się w spokojniejsze miejsce. Pracodawca, który umie zidentyfikować indywidualne potrzeby takiego pracownika, ma większą szansę na zaoferowanie mu adekwatnej oferty.

**Mieszkanie, zwrot kosztów podróży i przedszkole dla dziecka**

Największą barierą dla pracowników decydujących się na relokacje są kwestie organizacji przeprowadzki oraz życia rodzinnego w nowym miejscu. Szczególnym wyzwaniem jest znalezienie zakwaterowania, dlatego 22 proc. z firm, które relokują pracownika, finansuje mieszkanie. Często stosowaną praktyką jest również opłacanie hotelu na czas bez własnego lokum – robi tak 11 proc. pracodawców. Podczas rekrutacji, konsultanci Antal spotykają się również z organizacjami, które dbają nie tylko o samego pracownika, ale również jego rodzinę – zapewniając wsparcie w znalezieniu pracy dla małżonka (6 proc. firm) czy przedszkola/szkoły dla dziecka (9 proc. firm). W branży SSC/BPO oraz produkcyjnej, pracodawcy opłacają także koszty transportu i przeprowadzki. Z kolei specjaliści IT cieszą się większą elastycznością pracy, częstą możliwością pracy z domu, a nawet płatnym biletem do domu – co najmniej raz w miesiącu.

– *Sięganie po pracowników z lokalnych i zagranicznych rynków, zyskuje w Polsce coraz większą popularność. Atrakcyjność pakietów relokacyjnych i rywalizacja o najlepszych specjalistów, to kolejny przykład na pogłębiający się rynek kandydata. Jednocześnie relokacja pracownika, otwiera przed firmami nowe możliwości, ale przede wszystkim pozwala na stabilny rozwój biznesu, a dla samego pracownika oznacza szansę na przyśpieszenie kariery zawodowej* – podsumowuje **Joanna Szymczyk, konsultant Antal.**

**\*\*\***

**Antal** jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Firma działa w Polsce oraz w Czechach i na Słowacji, a także na Węgrzech pod marką Enloyd. Dzięki codziennym kontaktom zarówno z pracodawcami jak i kandydatami, Antal dysponuje najlepszymi informacjami na temat obecnych na rynku pracy trendów. W celu jeszcze większego pogłębienia tej wiedzy regularnie prowadzi również badania rynku pracy.

**Kontakt dla mediów:**

Karina Chowaniak

PR Specialist

PR & Marketing

48 664 929 623

Karina.Chowaniak@antal.pl