

Co trzeci pracownik w Polsce obawia się utraty pracy - raport

data aktualizacji: 2017.07.14



Rynek pracownika jest w pełnym rozkwicie. Po raz pierwszy od 7 lat Polska znalazła się w europejskiej czołówce pod względem zadowolenia pracowników z wykonywanej pracy. Dodatkowo wróciliśmy na 1. miejsce na kontynencie pod względem ruchliwości na rynku pracy - aż 27 proc. badanych przyznało, że w ciągu ostatniego półrocza zmieniało pracę lub stanowisko u aktualnego pracodawcy. W opinii aż 86 proc. badanych Polaków podjęcie pracy nie stanowi wyzwania. Badanie „Monitor Rynku Pracy”, prowadzone przez firmę doradztwa personalnego Randstad, pokazuje jednak, że nie wszystkie wskaźniki świadczą o tym, że jest to rynek zdrowy i bezpieczny dla pracowników.

Najnowsze wyniki badania „Monitor Rynku Pracy” realizowanego przez firmę doradztwa personalnego Randstad pokazują, że znalezienie pracy dla osób chętnych nie stanowi wyzwania. Odsetek badanych przekonanych, że w przypadku utraty obecnej pracy, nową porównywalną posadę znajdzie w ciągu najdalej półrocza osiągnął poziom 80 proc. W przypadku jakiegokolwiek pracy jest jeszcze wyższy - 86 proc.

Jest to rekordowy poziom obu tych wskaźników w siedmioletniej historii badania. Pasuje też Polaków jako największych optymistów Europy i jednych z największych optymistów świata - i to już drugi raz z rzędu.

Zdaniem Polaków nie tylko łatwo o podjęcie pracy, ale też jakość tej pracy zyskuje na ocenie. W bieżącym badaniu po raz pierwszy znaleźliśmy się na podium pośród krajów, w których pracownicy mają najwyższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy – w Polsce sygnalizowało ją 77 proc. badanych, tak jak w Holandii, Norwegii i Luksemburgu. Większy odsetek zadowolonych był tylko w Danii i Austrii (po 79 proc.).

Jak komentuje Monika Hryniszyn, Członek Zarządu i Dyrektor Personalna Randstad: Utrzymujące się zainteresowanie przedsiębiorców otwieraniem nowych miejsc pracy i kurcząca się grupa osób bezrobotnych sprawiają, że firmy coraz bardziej dbają o jakość dostępnych ofert pracy, aby w ogóle pozyskać kandydatów. Oczywiście przede wszystkim rosną wynagrodzenia. Jednak co ważne, coraz więcej firm dba o dodatkowe elementy oferty – zależnie od specyfiki firmy może to być zapewnienie dojazdu do pracy, dostęp do platform samodzielnie wybieranych benefitów, ale też po prostu budowanie przyjaznej atmosfery pracy poprzez różnego typu akcje i działania pro-pracownicze. Wszystkie te elementy przekładają się na widoczną w badaniu Randstad poprawę poczucia satysfakcji z wykonywanej pracy i ogólnego zadowolenia z bycia pracownikiem.

Obserwowane w badaniu bardzo optymistyczne nastawienie Polaków nie zmieniło jednak faktu, że pozostajemy w grupie krajów o szczególnie wysokim poczuciu lęku pracowników o utratę zatrudnienia. Wprawdzie silny niepokój z tego powodu zmniejszył się w porównaniu do poprzedniego kwartału o 2 pkt proc. (do 9 proc.), a umiarkowany nie uległ zmianie (21 proc.), to ciągle blisko 1/3 polskich pracowników obawia się utraty pracy, co plasuje nas pośród takich europejskich krajów jak Grecja, Włochy i Hiszpania.

Ruchliwi jak nikt

Po trzech kwartałach stopniowego spadku wskaźnika rotacji z rekordowego poziomu 29 proc., ustanowionego rok temu, II kwartał 2017 roku przyniósł wyraźne odbicie. Odsetek osób, które zmieniły pracę lub stanowisko w tej samej firmie od początku roku, wzrósł aż o 6 pkt. proc. do 27 proc., co stanowi drugi najwyższy wynik w historii. W rezultacie Polska zdominowała ranking krajów europejskich o największej rotacji – i to z przewagą 2 pkt. proc. nad Hiszpanami. Średnia kontynentu wzrosła o 1 pkt. procentowy i wynosiła 22 proc.

Rozkwit rynku pracownika widać też w tym, że jedynie 12 proc. respondentów deklaruje aktywne poszukiwanie nowego pracodawcy, zaś 17 proc. rozgląda się i nasłuchuje, ale nie wykonując specjalnych starań. Ostatnio tak niewielu Polaków szukało pracy dwa lata temu. Wyraźnie widać, że to praca szuka człowieka i to pracodawcy muszą przekonywać kandydatów, którzy wcale nie poszukują nowej pracy. – podkreśla Monika Hryniszyn.

Przy dość pasywnej postawie kandydatów do pracy, nie dziwi, że pracodawcy przechwytyjący zatrudnionych w innych firmach pracowników nęcą ich głównie poprawą warunków zatrudnienia. Powód ten jest wskazywany jako główny czynnik odejścia z poprzedniej posady (42 proc.). Drugą w kolejności przyczyną jest osobiste pragnienie zmiany (27 proc.), a dalej największy odsetek wskazań zdobyły osobiste ambicje w zakresie zarządzania oraz zmiany strukturalne w firmie (czyli jak należy domniemywać: zwolnienie). W obu przypadkach wskazywało na nie 18 proc. pracowników.

Przekwalifikowanie - chętnie, rezygnacja ze stabilizacji - nie tak bardzo

W badaniu Randstad zapytano również o elastyczność pracowników i ich stosunek do podążania za pracą przez granice państwowe. W każdym z 18 badanych krajów europejskich nie mniej niż 3/4 respondentów była gotowa przekwalifikować się, byle tylko nie trafić na bezrobocie. Średnia europejska wynosiła 88 proc., Polacy sygnalizowali otwartość na przeszkolenie o 1 pkt proc. częściej. Najbardziej elastyczni okazali się Portugalczycy (95 proc.), a najmniej – Szwedzi (78 proc.).

Mniejszy entuzjazm budził pomysł przejścia na zatrudnienie na czas określony: jeśli alternatywą byłaby utrata pracy, to zgodziłoby się na nią 82 proc. badanych pracowników w Europie. Polska i Portugalia zdobyły tu pierwsze miejsce (po 88 proc.), co może informować zarówno o dostępności pracy, jak i jakości zatrudnienia.

Najmniej przychylnie pracownicy patrzyli na propozycję obniżki wynagrodzenia lub obniżenia stanowiska służbowego. Unikając utraty pracy zgodziłoby się na to 43 proc. badanych w Europie: najwięcej w Wielkiej Brytanii (64 proc.), a najmniej na Węgrzech (23 proc.). Polska wypadła tu poniżej średniej (36 proc.), co pokazuje, że Polacy nie zarabiają zbyt dużo, a przede wszystkim - że widzą szansę znalezienia miejsca u innego pracodawcy.

Polska ma najwyższy w Europie odsetek umów o pracę na czas określony: spośród pracujących na umowę o pracę w 2016 roku stanowili 27,5 proc., podczas gdy unijna średnia to 14,2 proc., a np. w Rumunii i na Litwie nie przekracza 2 proc. Trudno więc się dziwić, że umowa czasowa nie jest u nas niczym nowym. Dla 1,5 mln pracujących, czyli blisko co dziesiątego, podstawą zatrudnienia są umowy cywilno-prawne - wiele badań pokazuje, że zdecydowana większość wolałaby etat, nawet taki na czas określony. Pod tym względem też stanowimy europejską czołówkę. Dlatego tak wysoki odsetek pracowników gotowych do pracy na umowę na czas określony, jeśli alternatywą byłoby zwolnienie, świadczy o relatywnie niskiej jakości kontraktów, jakie występują na naszym rynku, a nie o elastyczności naszych kadr. - uważa wyniki Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy z Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i redaktor portalu Rynekpracy.org.

Gotowi do wyjazdu za pracą i otwarci na przyjeżdżających

Badanych zapytano także o to, czy byliby gotowi do wyjazdu za granicę za pracą, której nie mogliby świadczyć w ojczyźnie. W krajach, takich jak Indie czy Brazylia, do czasowego wyjazdu czy trwałej emigracji gotowych było 3/4 pracujących. W Chinach - już tylko nieco ponad połowa. Europejska średnia to odpowiednio 52 proc. i 49 proc. pozytywnych odpowiedzi. W Polsce aż 2/3 pracowników bierze pod uwagę scenariusz, w którym opuszcza na jakiś czas kraj (64 proc.). Co ciekawe niewiele mniej - 58 proc. - wybrałoby trwałą emigrację, gdyby miała uchronić ich przed bezrobociem w ojczyźnie. Tylko Hiszpanie (60 proc.) i Włosi (59 proc.) otwartość na zmianę kraju deklarowali częściej. Dla porównania, najmniej chętni do okresowego wyjazdu byli Austriacy (38 proc.) i Duńczycy (40 proc.), a do emigracji - Duńczycy (34 proc.) i Czesi (35 proc.).

Bardzo podobnie wyglądał rozkład głosów, gdy brać pod uwagę stosunek do czasowego przyjmowania do pracy gości z innych krajów u siebie (w sytuacji, gdy lokalne zasoby rynku pracy nie wystarczają, by zapewnić niektóre stanowiska o określonych kwalifikacjach). Polska okazała się najbardziej otwartym na takie rozwiązanie krajem: pozytywnie do niego odnosiło się 66 proc. badanych, podczas gdy średnia kontynentu wynosiła 49 proc., odsetek w Stanach Zjednoczonych - 40 proc., a listę zamykały Czechy (35 proc.) i Dania (34 proc.).

Mimo, że rynek pracownika w Polsce jest faktem, to nadal dysponujemy ogromnym niewykorzystanym potencjałem kapitału ludzkiego. W grupie bezrobotnych i biernych zawodowo mamy blisko 2 mln potencjalnych pracowników. Dlatego spadek bezrobocia nie może zmniejszać wysiłków i odpowiedzialności na rzecz aktywizacji długotrwale bezrobotnych i tworzenia warunków powrotu na rynek pracy, zwłaszcza kobiet po urodzeniu dziecka. Zwiększona fluktuacja wynika przede wszystkim z przepływów zasobów pracy od gorszych do lepszych pracodawców. Dla pracodawców oznacza to nie tylko zwiększoną presję na wzrost płac. Obok płac liczy się też reputacja pracodawcy, który powinien być przyjazny dla starszych pracowników, dla rodziców, powinien mieć programy praca-życie, a pozostałym zapewniać perspektywy i rozwój zawodowy. Badania potwierdzają, że pracodawcy inwestują w jakość pracy, a to oznacza, że dobrze odgadują nastroje rynkowe i wiedzą, że aby być atrakcyjnym dla pracownika pracodawcą trzeba tworzyć

lepsze warunki zatrudnienia, pracy i wynagrodzeń - podkreśla prof. Jacek Męcina doradca zarządu Konfederacji Lewiatan oraz dyrektor Instytutu Polityki Społecznej UW.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/co-trzeci-pracownik-w-polsce-obawia-sie-utraty-pra,40942>