

Najbardziej zadowoleni pracownicy, nie zawsze są najbardziej lojalni

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 25, czerwiec 2026 09:28

Alicja Cisowska

Odsłony: 102

W ciągu ostatnich dwóch lat miejsca zatrudnienia nie zmieniło 67% pracowników, a 7 na 10 deklaruje zadowolenie z obecnej sytuacji zawodowej – najwięcej od trzech lat, wynika z „Barometru Rynku Pracy 2026” GI Group Holding. Za stabilnymi wskaźnikami dla całego rynku kryje się bardziej złożony obraz. W grupie najmłodszych (18–24 lata) pracodawcę zmieniło już 55% badanych, a wśród osób zarabiających ponad 10 tys. zł miesięcznie odsetek ten sięga 51%. Jednocześnie niemal co druga firma mierzy się z problemem rotacji, a pracownicy niezmiennie wskazują wyższe wynagrodzenie, premie i możliwości rozwoju jako najważniejsze argumenty skłaniające ich do pozostania w organizacji.

Młodzi odchodzą, starsi wybierają stabilność

Najbardziej skłonni do zmiany pracodawcy są najmłodszy Polacy – w grupie 18–24 lata taką decyzję na przestrzeni ostatnich dwóch lat podjęło 55% z nich, w tym co piąty więcej niż raz. Wśród osób w wieku 25–44 lata odsetek ten spada do 33,5%, a w grupie 45–54 lata wynosi już tylko 20%.

Mobilność młodszej grupy pracowników nie zaskakuje. Osoby, które wchodzi na rynek pracy, pierwsze doświadczenia często traktują tymczasowo, nie zawsze też są one związane z ich preferowaną drogą zawodową. Wraz z wiekiem mobilność maleje – wybór kolejnego miejsca zatrudnienia jest bardziej przemyślany, do większej stabilizacji skłania także sytuacja pozazawodowa.

Zależność tę potwierdzają dane dotyczące struktury zajmowanych stanowisk. Najbardziej mobilni pozostają młodzi specjaliści – niemal połowa z nich (48,7%) zmieniła pracodawcę przynajmniej raz w ciągu ostatnich dwóch lat, a niemal 14% zrobiło to więcej niż jeden raz. Dla porównania, wśród starszych specjalistów odsetek ten wynosi 21%, a wśród pracowników niższego szczebla powyżej 24%.

Apetyt rośnie w miarę zarobków

Ciekawie prezentują się również wyniki w podziale na poziom wynagrodzeń. W grupach osiągających dochody poniżej 7 tys. zł netto miesięcznie odsetek osób, które zmieniły pracodawcę co najmniej raz w ciągu ostatnich dwóch lat wynosi około 30%. Niższa mobilność jest widoczna wśród zarabiających od 7 tys. do 9 999 zł. Na tym tle wyróżniają się osoby osiągające dochody przekraczające 10 tys. zł netto. W tej grupie pracodawcę zmieniła połowa ankietowanych (51%), a 28% zrobiło to więcej niż jeden raz.

Różnice widoczne są także pomiędzy branżami. Największą stabilnością charakteryzuje się sektor publiczny, gdzie na zmianę pracy pracodawcy zdecydowało się 13,5% respondentów, podczas gdy w produkcji było to blisko 24%. Na drugim biegunie znajduje się transport i logistyka – branża, w której połowa badanych podjęła zatrudnienie w innej firmie, a 19% zrobiło to więcej niż jeden raz.

Optymizm wskaźników kontra realne różnice. Gdzie rośnie, a gdzie spada satysfakcja z pracy

Poziom zadowolenia z obecnego miejsca zatrudnienia systematycznie rośnie. Rok i dwa lata temu satysfakcję z pracy deklarowało 68% respondentów, w 2026 roku odsetek ten wzrósł do 70,9%. Jednocześnie zmniejszył się udział osób raczej niezadowolonych – z 11,6% do 6,7%, wynika z „Barometru rynku pracy 2026” GI Group Holding.

Podobnie jak w przypadku mobilności zawodowej, również poziom satysfakcji nie rozkłada się równomiernie pomiędzy poszczególnymi grupami. Zadowoleni są głównie najmłodszy i najstarszy pracujący – w grupie 55–67 lat stanowią blisko 78%, a w gronie 18–24-latków ponad 77%. Relatywnie mniejszą

Najbardziej zadowoleni pracownicy, nie zawsze są najbardziej lojalni

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 25, czerwiec 2026 09:28

Alicja Cisowska

Odsłony: 102

grupe stanowią osoby w wieku 45–54 lata (66,4%).

Najwyższą satysfakcję deklaruje kadra kierownicza – 8 na 10 badanych. Wśród starszych i młodszych specjalistów odsetek ten jest mniejszy i wynosi około 73%. Najniższe wyniki odnotowano wśród pracowników fizycznych (68,6%) oraz niższego szczebla (61,6%).

Wyraźny pozostaje również związek pomiędzy poziomem dochodów a oceną obecnego miejsca zatrudnienia. Najbardziej zadowolone są osoby, których wynagrodzenie wynosi od 7 tys. do 9 999 zł netto miesięcznie (80,7%). Wśród zarabiających co najmniej 10 tys. zł jest to 77%, a w grupie 5–6 999 zł – 77%. Najniższy poziom satysfakcji deklarują respondenci mający dochody do 3 999 zł netto (62%).

Produkcja oraz transport i logistyka to sektory, w których zadowolenie z obecnej pracy deklarowane jest rzadziej niż w innych branżach – odpowiednio 66,4% i 67,3%. Wciąż jednak jest to wysoki odsetek.

Podwyżka to już za mało, aby zatrzymać pracownika

Rosnąca satysfakcja z pracy nie oznacza, że zatrudnieni nie dostrzegają powodów do zawodowych zmian. Wyniki badania pokazują wprost, jakie działania mogłyby skłonić ich do pozostania w obecnej organizacji. Największe znaczenie ma dla nich wzrost wynagrodzenia - podwyżkę jako czynnik istotny lub bardzo istotny wskazało 84,3% respondentów. Niewiele niższy wynik uzyskały dodatkowe premie – ogółem ponad 80,6% badanych uważa je za ważne w podjęciu decyzji o kontynuowaniu zatrudnienia w dotychczasowej firmie. Na kolejnych miejscach znalazły się:

- większe możliwości rozwoju zawodowego (76,4%),
- benefity pozapłacowe (72,2%),
- elastyczne godziny pracy (72,2%),
- poprawa atmosfery w miejscu pracy (71,3%).

Za ogólnymi wynikami kryją się jednak odmienne oczekiwania poszczególnych grup pracowników. Wśród kadry kierowniczej, obok dodatkowych premii (89%), równie wysokie znaczenie mają programy wspierające równowagę między życiem zawodowym i prywatnym oraz atmosfera pracy. W przypadku starszych specjalistów wysokie wskazania uzyskały benefity pozapłacowe oraz elastyczne godziny pracy (po 84%). Z kolei młodszy specjaliści najwyżej ocenili większe możliwości rozwoju zawodowego (82%), wyprzedzające zarówno dodatkowe premie, jak i elastyczne godziny pracy (po 79%).

Możliwości rozwoju zawodowego i atmosfera pracy – obok dodatkowych premii – mają znaczenie również dla pracowników niższego szczebla i pracowników fizycznych. W przypadku pracowników fizycznych poprawę atmosfery wskazało 74% respondentów, a rozwój zawodowy 72%. Wśród pracowników niższego szczebla było to odpowiednio 65% i 69%.

Rotacja pracowników słabnie, lecz problem nie znika

Odejścia pracowników to jedno z najważniejszych wyzwań, z jakimi mierzą się pracodawcy, choć jego skala nieco się zmniejszyła. Z rotacją co najmniej jednej grupy pracowników w ostatnich miesiącach mierzyło się 41,4% firm, wobec 47% rok wcześniej, co oznacza, że problem dotyczy niemal co drugiej organizacji. Rzadziej niż w 2025 roku firmy wskazują na trudności związane z utratą pracowników niższego szczebla (12% wobec 17%), wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (11% wobec 13%)

oraz kadry wyższego szczebla (8% wobec 9%).

Z rotacją borykają się zarówno małe, jak i duże firmy – odpowiednio 44% i 41% z nich miało w ostatnim okresie problem z odejściami co najmniej jednej grupy pracowników. W największym stopniu mierzy się z nią sektor handlowy, zwłaszcza w przypadku niższych stanowisk.

Od podwyżek po elastyczny czas pracy. Jak firmy odpowiadają na ryzyko rotacji pracowników

Coraz więcej firm ogranicza ryzyko odejść pracowników. Najczęściej wybieranym narzędziem pozostają podwyżki wynagrodzeń – stosuje je co czwarta organizacja. To jednocześnie rozwiązanie, którego pracownicy oczekują w pierwszej kolejności. Na kolejnych miejscach znajdują się premie oraz działania wspierające rozwój kompetencji (po 16,5%). Organizacje sięgają również po benefity pozapłacowe (14,1%), poprawę warunków pracy (13,5%) i większą elastyczność czasu pracy (12,7%).

Dobór rozwiązań zależy od specyfiki organizacji. Podwyżki częściej oferują duże przedsiębiorstwa (30%), a także firmy z sektora transportu i logistyki (29%) oraz usług (26%). Premie relatywnie częściej stosowane są w handlu, usługach i przemyśle – decyduje się na nie co piąta firma (19%–20%). Rozwój kompetencji jako sposób na zatrzymanie pracowników częściej wskazują podmioty publiczne (21%) oraz firmy transportowe i logistyczne (19%), które częściej niż inne organizacje oferują także benefity pracownicze (23%). Z kolei działania ukierunkowane na poprawę komfortu pracy częściej podejmują firmy handlowe, usługowe i instytucje publiczne – troskę o ten aspekt wskazuje 13% z nich.

Mimo rosnącej aktywności pracodawców, ponad jedna czwarta (blisko 29%) z nich nie prowadzi działań retencyjnych lub ogranicza się do doraźnych reakcji. Tymczasem w warunkach negatywnych trendów demograficznych i trudności z obsadzaniem wakatów nawet umiarkowana rotacja może wpływać na ciągłość operacyjną, efektywność zespołów i koszty działalności.

Pełna wersja raportu „Barometru Rynku Pracy 2026” Gi Group Holding dostępna [tutaj](#).

Źródło: IP