



# DECYZJE, KTÓRE PROCENTUJĄ

PRACOWNICY BIUROWI O REALNYCH EFEKTACH  
ZMIANY PRACODAWCY.

RAPORT

**OLX PRACA**

# SPIS TREŚCI

- 03**    **WSTĘP**
- 05**    **OD AUTORÓW**
- 06**    **O BADANIU**
- 07**    **STRES, ATMOSFERA, WARUNKI PRACY I ROZWÓJ**  
– emocjonalny wymiar zmiany pracy
- 13**    **RYNEK PRACY OZCZAMI PRACOWNIKÓW – czy rynek**  
**sprzyja mobilności i co powstrzymuje pracowników**  
**biurowych przed zmianą pracy**
- 19**    **KOMPETENCJE I PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWA**  
**W ERZE AI**
- 23**    **MŁODE POKOLENIE W ŚWIECIE AI – czyli jak młodszy specjaliści**  
**odnajdują się w pracy biurowej**
- 26**    **NAJPIERW ZAROBKI, POTEM ROZWÓJ**
- 29**    **PŁACE POD LUPĄ – wynagrodzenie, podwyżki i benefity**
- 33**    **NIE TYLKO PIENIĄDZE – czyli co nas uszczęśliwia w pracy**
- 40**    **SKŁONNOŚĆ DO RELOKACJI**
- 43**    **KTO JEST GOTOWY NA WSPÓLPRACĘ PROJEKTOWĄ**
- 45**    **PODSUMOWANIE**

# WSTĘP

Ostatnie lata przyniosły wyraźne przetasowania na rynku pracy. Paradoks tego okresu polegał na tym, że mimo niskiego rejestrowanego bezrobocia w Polsce znalezienie pracy stawało się coraz trudniejsze. Problemy te nie rozkładały się jednak równomiernie pomiędzy poszczególnymi segmentami rynku pracy. Podczas gdy w sektorze produkcyjnym pracodawcy wciąż intensywnie poszukiwali pracowników, znacznie silniej skutki zmian odczuli pracownicy biurowi. I chociaż mogłoby się wydawać, że przed takimi wyzwaniem stali głównie pracownicy niższych szczebli, to badania pokazują, że dotknęły one także specjalistów oraz managerów wyższego szczebla – o spadku liczby ofert pracy mówiło dwie trzecie pracowników biurowych, głównie specjaliści i kierownicy.

Na pogorszenie nastrojów pracowników biurowych, nazywanych też white collar, w istotnym stopniu wpłynął bardzo dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji, która często przedstawiana jest jako rozwiązanie mogące zastąpić część z nich, szczególnie na stanowiskach, których cechą jest powtarzalność zadań. W efekcie wielu specjalistów zaczęło z większą niepewnością patrzeć na swoją zawodową przyszłość.

Dziś jednak coraz wyraźniej widać, że rzeczywistość okazała się bardziej złożona. Choć rozwój nowych technologii rzeczywiście doprowadził do istotnych zmian w sposobie funkcjonowania organizacji, nie oznacza masowych redukcji zatrudnienia. Wręcz przeciwnie – coraz częściej pojawiają się głosy o tym, że skuteczne wykorzystanie nowych narzędzi wymaga kompetentnych pracowników. W rezultacie pracodawcy ponownie z większym entuzjazmem podchodzą do procesów rekrutacyjnych. Zmienia się jednak ich charakter – coraz częściej są one związane z reorganizacją struktur, a nie z ich rozbudową.

Zmianom w strukturze zatrudnienia towarzyszą także przeobrażenia w obszarze wynagrodzeń oraz modeli współpracy. Po okresie bardzo dynamicznych wzrostów płac, tempo podwyżek zaczęło się stopniowo stabilizować. Jednocześnie rośnie liczba pracowników, którzy podejmują z przedsiębiorstwami współpracę projektową. Organizacje zaś sięgając po formy zatrudnienia, takie jak kontrakty B2B czy współpraca z ekspertami, zapewniają sobie większą elastyczność w budowaniu zespołów odpowiadających na zmieniające się potrzeby biznesowe. W efekcie rynek pracy w segmencie white collar stopniowo ewoluuje w kierunku większej elastyczności oraz silniejszego powiązania kariery zawodowej z realizacją projektów i rozwijaniem wyspecjalizowanych kompetencji.

Konieczność dostosowania się do trwających zmian ma istotny wpływ na nastroje wśród pracowników biurowych. Mniej stanowisk pracy, ryzyko redukcji zespołów, stagnacja w wynagrodzeniach gaszą optymizm, a to przekłada się bezpośrednio na skłonność specjalistów i managerów do zmiany pracy.

Czy tak jest w istocie? Czy nowy obraz rynku pracy wymusza na specjalistach i managerach stagnację i powstrzymuje ich przed podejmowaniem nowych wyzwań zawodowych? Czy obawy związane ze zmianą pracy znajdują swoje odzwierciedlenie w opiniach tych, którzy ją zmienili? Odpowiedzi na wszystkie te pytania przynosi najnowszy raport OLX Praca – Decyzje, które procentują. Pracownicy biurowi o realnych efektach zmiany pracodawcy.



# SŁOWO OD AUTORÓW

Ostatnie lata pokazały, że jedyną pewną rzeczą na rynku pracy jest zmiana. Rynek dynamicznie się przekształca, nie tylko w odpowiedzi na rosnącą rolę nowych technologii. Zmieniają się potrzeby pracodawców, przekształcają się modele pracy, ewoluują oczekiwania pracowników. Wszystko to sprawia, że zarówno firmy, jak i pracownicy muszą stale odnajdywać się w nowej rzeczywistości.

Jako największy serwis ogłoszeniowy pośredniczący w nawiązywaniu relacji między pracodawcami a pracownikami, doskonale widzimy te zmiany. Często też dostrzegamy je wcześniej niż zostaną zdefiniowane. Tym samym, jako OLX Praca, możemy nie tylko oceniać bieżącą sytuację, ale też prognozować kierunki, w których rynek pracy będzie podążał i definiować wyzwania, z którymi będzie się mierzył.

Dzisiaj przedmiotem naszej analizy jest rynek pracy w segmencie pracowników biurowych. To grupa zawodowa, która jak żadna inna będzie musiała stawić czoła rzeczywistości, w której dominuje sztuczna inteligencja. Dotyczy to zarówno tych, którzy tego typu pracę już wykonują, jak i tych, którzy dopiero planują zacząć swoją zawodową drogę.

Dlatego też, wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom, postanowiliśmy dokładnie zbadać postawy, oczekiwania i motywacje pracowników biurowych. Nasze tezy zweryfikowaliśmy, realizując we współpracy z SW Research, badanie opinii, które przeprowadzone zostało wśród pracowników biurowych. Wyniki naszych analiz zebraliśmy w raporcie, który ma stanowić przewodnik dla rekruterów poszukujących talentów oraz dla wszystkich, którzy chcą lepiej rozumieć mechanizmy współczesnego rynku pracy. Pokazujemy w nim, jak łącząc obserwacje rynku, potrzeby pracodawców i aspiracje pracowników, można budować model współpracy najlepiej odpowiadający dynamicznie zmieniającym się realiom.



## O BADANIU

Badanie przeprowadzone zostało wśród pracowników biurowych (tzw. white collar), czyli osób, które w obliczu dynamicznego rozwoju sztucznej inteligencji coraz częściej odczuwają niepewność dotyczącą stabilności swojego zatrudnienia. To właśnie ta grupa pracowników jest najbardziej narażona na potencjalne zmiany wynikające z automatyzacji i wdrażania AI. Obawy te nie pozostają bez wpływu na ich decyzje zawodowe, w tym skłonność do zmiany pracodawcy. Z tego względu istotnym elementem badania było poznanie opinii osób, które na taką zmianę się zdecydowały.

Struktura badanej grupy, uwzględniała pracowników na wszystkich szczeblach zawodowych – od managerów, wyższego, średniego i niższego szczebla, po starszych i młodszych specjalistów. Umożliwiło to uchwycenie zróżnicowanych perspektyw pracowników na różnych poziomach organizacyjnych, szczególnie w kontekście ich obaw związanych z rozwojem AI oraz decyzji o zmianie miejsca pracy.

Badanie zrealizowane przez SW Research, na grupie pracowników biurowych (n=626), metodą wywiadów on-line oraz wywiadów telefonicznych, luty 2026 r.

# **STRES, ATMOSFERA, WARUNKI PRACY I ROZWÓJ**

**EMOCJONALNY WYMIAR  
ZMIANY PRACY**

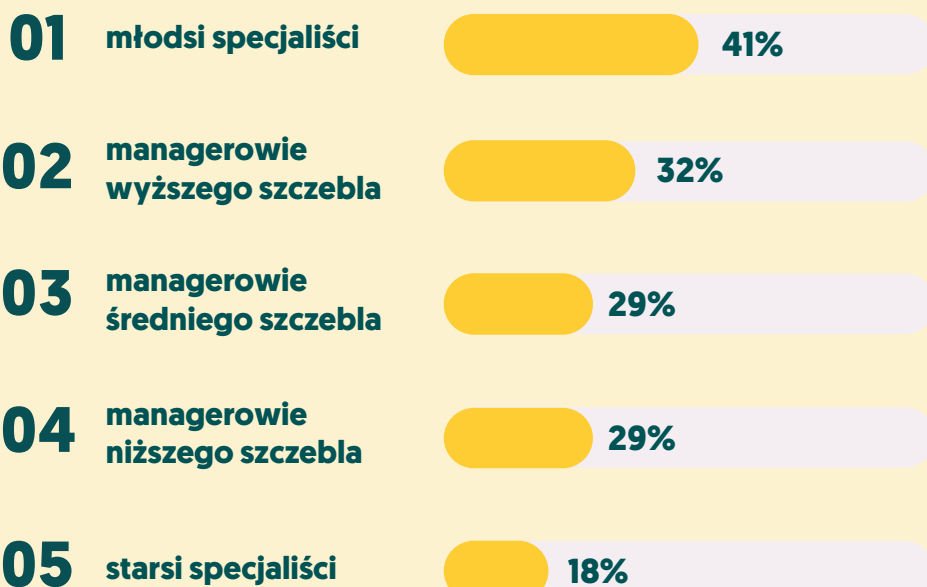


## Emocjonalny wymiar zmiany pracy

Zmiana pracy jest doświadczeniem, które wykracza poza czysto zawodowy wymiar decyzji. Wiąże się z emocjami, oceną własnego rozwoju, konfrontacją posiadanych kompetencji z oczekiwaniami rynku, poczuciem bezpieczeństwa oraz jakością codziennego funkcjonowania w organizacji. Dodatkowo czynniki takie jak brak pewności co do atmosfery w nowym miejscu, możliwości rozwoju czy poziomu wynagrodzenia zwiększają poczucie ryzyka. W efekcie stres oraz niepewność mogą hamować decyzję o zmianie pracodawcy.

Poziom tej ostrożności zależny jest też niewątpliwie od zajmowanego stanowiska. Spodziewać się można, że im wyższe, tym skłonność do podejmowania ryzyka związanego ze zmianą jest mniejsza, a im niższe – tym gotowość na nowe wyzwania zawodowe jest większa. Tezę tę w części potwierdzają wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca. Okazuje się, że o ile najmłodszy pracownicy najczęściej zmieniali pracę w ciągu ostatnich dwóch lat, o tyle grupą pracowników, którzy robili to najrzadziej, byli starsi specjaliści.

## Kto zmienił pracę w ciągu dwóch ostatnich lat?

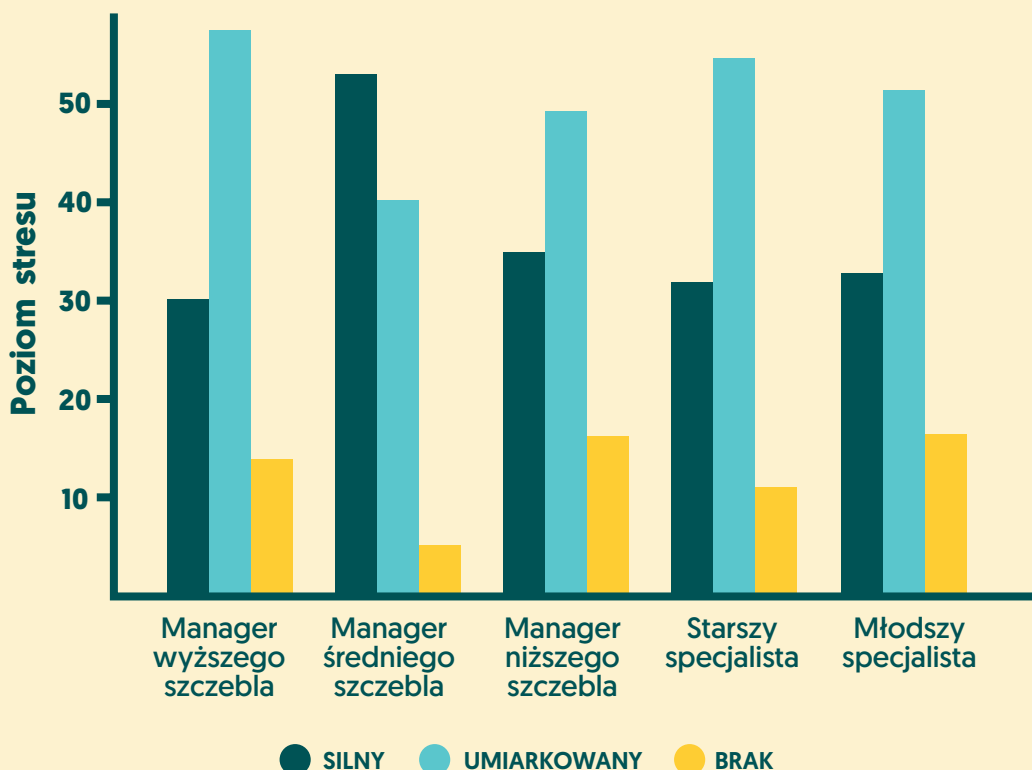


## Stres - skala i odczucia pracowników

Zmiana pracy to sytuacja, która wymusza konieczność adaptacji do nowych okoliczności. Wywołuje niepokój, obawę o dobrostan i zmusza do większej mobilizacji. Czynniki te wywołują stres. Wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca pokazują, że jest to zjawisko powszechne – towarzyszył on 86% respondentów. Co istotne, w przypadku 36% miał wysokie natężenie, natomiast połowa badanych określiła go jako umiarkowany, podkreślając jednocześnie stosunkowo szybką adaptację do nowych warunków. Jedynie 13% respondentów nie znalazło się w takim stanie, traktując zmianę pracy jako naturalny etap rozwoju zawodowego. Okazuje się też, że różnice w odczuwaniu stresu zależą od wykształcenia – osoby z wykształceniem średnim najczęściej wskazywały na wysoki poziom [46%], podczas gdy respondenci z wykształceniem wyższym częściej oceniali go jako umiarkowany [55%]. Z perspektywy stanowiska, zmiana pracy najbardziej obciążająca emocjonalnie okazywała się dla managerów średniego szczebla – ponad połowa z nich [51%] deklarowała wysoki poziom stresu.

Pomimo towarzyszącego stresu zmiana pracy jest w większości przypadków oceniana pozytywnie. 70% badanych uznało ją za dobrą lub bardzo dobrą decyzję, podczas gdy jedynie 10% oceniło ją negatywnie. Co istotne, opinia ta była względnie niezależna od wieku oraz poziomu wykształcenia.

### Stres – skala a stanowisko



## Wynagrodzenie – satysfakcja czy rozczarowanie

Zmiana pracy dyktowana bywa wieloma czynnikami – chęcią rozwoju, potrzebą zmiany środowiska zawodowego czy życiowej. Tym jednak, co motywuje najsilniej do podjęcia takiej decyzji, jest najczęściej perspektywa wyższych zarobków. A czy to, jak wyobrażamy sobie przyszłą sytuację finansową, znajduje odzwierciedlenie w tym, jak rzeczywiście ona wygląda?

45% badanych uznało, że decyzja o zmianie była korzystna finansowo. Największe zadowolenie z wynagrodzenia w nowym miejscu pracy deklarowali managerowie średniego szczebla oraz starsi specjaliści. Z kolei najwyższy poziom niezadowolenia odnotowano wśród kadry wyższego szczebla (20%) oraz młodszych specjalistów (19%). Około 35% respondentów, niezależnie od płci, wskazało, że zmiana pracy nie wpłynęła istotnie na ich zadowolenie z wynagrodzenia.

Satysfakcję z wynagrodzenia w nowym miejscu pracy częściej deklarowali mężczyźni (49%) niż kobiety (42%). Równocześnie kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały spadek satysfakcji finansowej po zmianie pracy (20% vs 13%).

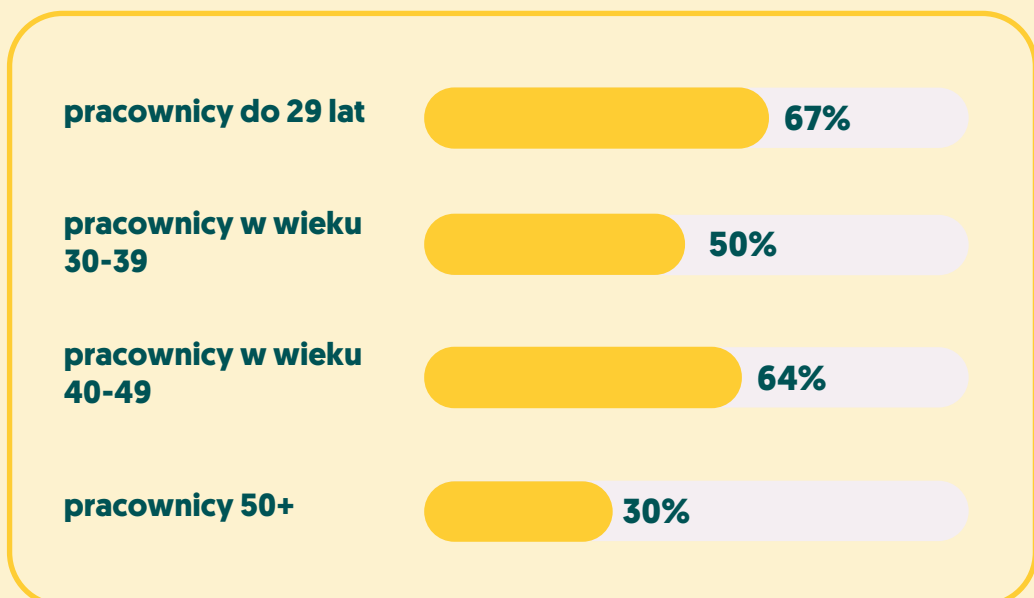


## Atmosfera – dobrze jest pracować w miłym towarzystwie

Zmiana pracy to często reakcja na złe relacje panujące w zespole czy brak porozumienia z przełożonym. Potwierdzają to badania Business Insider, z których wynika, że aż 41% pracowników przyznało, że odeszło z pracy z powodu swojego przełożonego. Wnioskować zatem można, że rozpoczynając nową przygodę zawodową, liczymy nie tylko na wyższe wynagrodzenie, ale też na lepszą atmosferę.

Okazuje się, że ponad połowa badanych, którzy w ciągu ostatnich dwóch lat zmienili pracodawcę, nie przeżyła rozczarowania – 54% respondentów oceniło atmosferę w nowym miejscu pracy jako lepszą niż w poprzednim. O ile opinia ta jest spójna wśród kobiet i mężczyzn, o tyle wyniki analizowane przez pryzmat wieku badanych układają się w sinusoidę. Najwięcej zadowolonych pracowników to osoby, które nie ukończyły 29. roku życia oraz te znajdujące się w przedziale wiekowym 40–49 lat. Zdecydowanie mniejsze zadowolenie wskazali respondenci z grupy wiekowej 30–39 lat, a najniższe – osoby po 50. roku życia.

## Zadowolenie z atmosfery panującej w obecnym miejscu pracy



## **Czy było warto? Zadowolenie z nowego miejsca pracy**

Z jednej strony stres, niepewność oraz konieczność zmierzenia się z nową rzeczywistością. Z drugiej – nadzieje na wyższe zarobki, lepszą atmosferę oraz możliwość rozwoju zawodowego. Efektem zderzenia tych czynników jest ogólna satysfakcja z nowego miejsca pracy, która pozwala ocenić, czy zmiana była dobrą decyzją. Badanie zrealizowane na zlecenie OLX Praca miało przynieść odpowiedź na pytanie, czy w przypadku pracowników biurowych oczekiwania znalazły odzwierciedlenie w rzeczywistości i jak z perspektywy czasu ankietowani ocenili swoją decyzję. Okazuje się, że 70% badanych uznało, że zmiana pracodawcy była dobrą lub bardzo dobrą decyzją, podczas gdy jedynie 10% oceniło ją negatywnie. Co istotne, opinie te były w zasadzie niezależne od wieku i poziomu wykształcenia respondentów.

Na szczególną uwagę zasługuje jednak grupa osób zatrudnionych na stanowiskach managerskich wyższego szczebla – co piąty badany z tej grupy deklarował, że zmiana pracy była złą decyzją.



# **RYNEK PRACY OCZAMI PRACOWNIKÓW**

**CZY RYNEK SPRZYJA MOBILNOŚCI I CO  
POWSTRZYMUJE PRACOWNIKÓW BIUROWYCH  
PRZED ZMIANĄ PRACY**

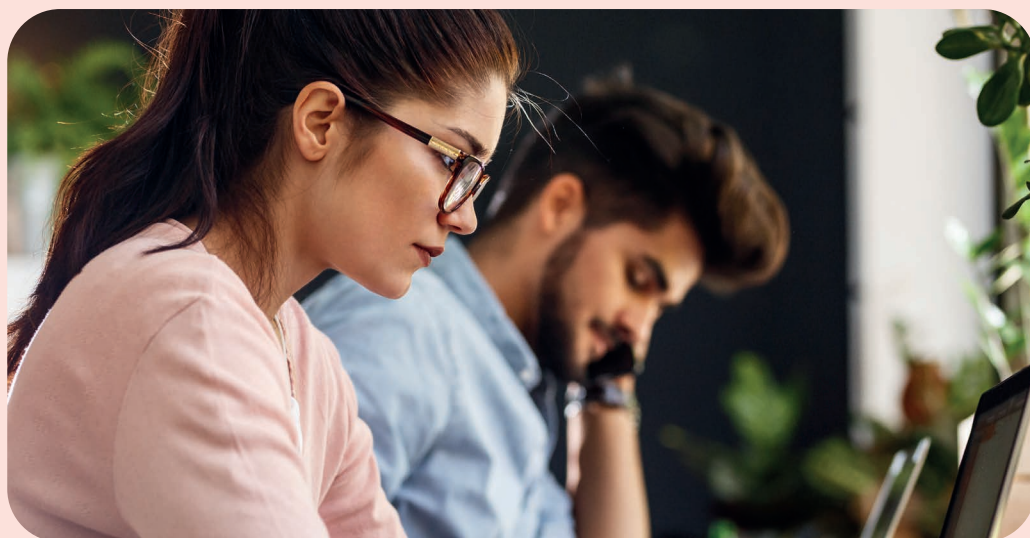


## Czy rynek sprzyja mobilności i co powstrzymuje pracowników biurowych przed zmianą pracy

Obecna sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się wyraźnym spowolnieniem dynamiki zatrudnienia, przy jednoczesnym utrzymywaniu się niskiego poziomu bezrobocia. Pracodawcy działają w warunkach większej niepewności gospodarczej, a jednym z najistotniejszych czynników wpływających na ich nastroje jest rozwój nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji. To proces, który z jednej strony otwiera możliwości zwiększania efektywności, z drugiej jednak zmusza do redefinicji ról zawodowych, szczególnie w obszarze pracy biurowej. W efekcie zmienia się podejście do rekrutacji – częściej polega na optymalizacji zasobów ludzkich niż na dynamicznym zwiększaniu zatrudnienia.

Tym samym rynek pracy staje się bardziej wymagający dla pracowników, którzy muszą zmierzyć się nie tylko z konkurencją, ale też z rosnącymi oczekiwaniami dotyczącymi kompetencji. Sytuacja taka rodzić może ambiwalentne nastroje wśród osób poszukujących pracy, zwłaszcza w segmencie white collar. Z jednej strony zmiana pracodawcy może otwierać nowe możliwości rozwoju zawodowego, z drugiej jednak rośnie znaczenie poczucia bezpieczeństwa i stabilności. Postawę taką zdefiniować można jako „bierną otwartość”.

**„Bierna otwartość” to stan, w którym pracownicy biurowi są skłonni rozważyć zmianę pracy, ale nie podejmują aktywnych działań, uzasadniając to ryzykiem pogorszenia warunków – finansowych i pozafinansowych.**



Wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca potwierdzają ten rozdzźwięk między deklaracjami a realnymi działaniami pracowników. Choć aż 44% respondentów rozważa zmianę pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy, to jedynie 12% prowadzi aktywne poszukiwania.

Zróznicowanie postaw widoczne jest w zależności od wieku. Najbardziej aktywni są najmłodszy pracownicy (do 29. roku życia), co może wynikać z większej elastyczności i niższego poziomu ryzyka życiowego. Z kolei osoby w wieku 30–49 lat częściej deklarują chęć zmiany pracy, ale rzadziej podejmują działania – co może być związane z większą odpowiedzialnością finansową i zawodową. Najbardziej zachowawczą grupą są osoby powyżej 50. roku życia, z których aż 60% nie planuje zmiany pracy.

Podobną ostrożność widać wśród osób zajmujących wyższe stanowiska oraz specjalistów – grupy te najczęściej deklarują brak planów zmiany pracy. Wyjątkiem są managerowie niższego szczebla, którzy wykazują największą skłonność do mobilności (42% deklarujących zmianę lub jej planowanie).

## Gotowość do zmiany pracy w ciągu najbliższych 12 m-cy (wszyscy respondenci)

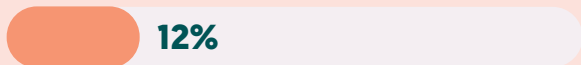
**nie planuje zmiany pracy**



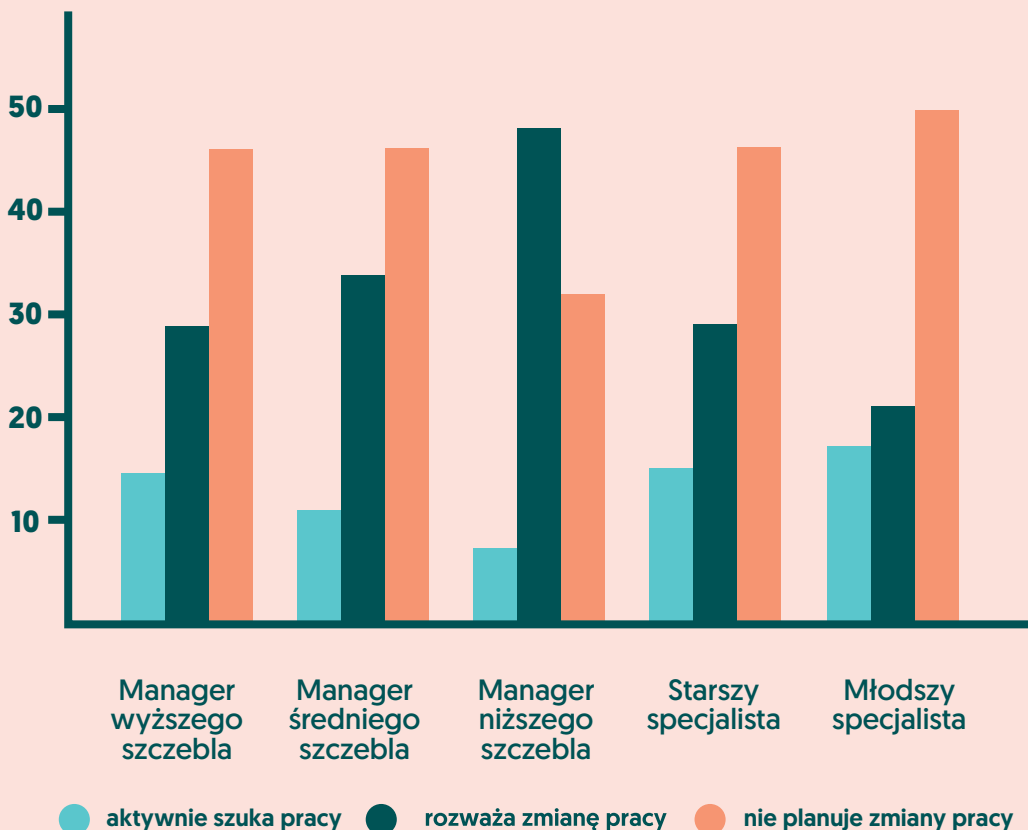
**rozważa zmianę pracy**



**aktywnie szuka pracy**



## Gotowość do zmiany pracy w ciągu najbliższych 12 m-cy (zajmowane stanowisko)



## Potencjalne straty, czyli co powstrzymuje pracowników biurowych przed zmianą pracy

Wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca pokazują, że decyzja o zmianie pracy nie jest jedynie kalkulacją korzyści. To w znacznym stopniu ocena potencjalnych strat. Ona też, jak się okazuje, ma istotny wpływ na mobilność zawodową pracowników biurowych. Respondenci uczestniczący w badaniu wskazali, że ich największe obawy związane ze zmianą pracy dotyczą utraty stabilności zatrudnienia, zwiększonego stresu i obciążenia oraz ryzyka pogorszenia atmosfery. Dla 34% badanych barierą tą było potencjalne ryzyko niższego wynagrodzenia. Przy czym to kobiety mają więcej obaw związanych z aspektami finansowymi. Badanie OLX Praca pokazuje, że obawy te znajdują odzwierciedlenie w realiach, ponieważ kobiety, które zmieniły pracę, częściej niż mężczyźni deklarowały swoje niezadowolenie z obecnego poziomu wynagrodzenia. O pogorszenie warunków finansowych częściej też obawiają się ludzie młodszy – tak wskazało 43% respondentów, którzy nie przekroczyli 29. roku życia i 35% osób w wieku 30-49 lat wynosił, podczas gdy w przypadku najstarszych respondentów (50+) było to tylko 26%.

Interesującym wnioskiem jest fakt, że wraz z wiekiem maleje obawa przed stresem i zwiększonym obciążeniem w nowej pracy. Jednocześnie są to czynniki szczególnie istotne dla managerów wyższego szczebla oraz młodszych specjalistów. Ci ostatni wyróżniają się również największą wrażliwością na kwestie atmosfery pracy, która stanowi dla nich istotny element oceny potencjalnego pracodawcy.



Relatywnie rzadko wskazywaną barierą jest brak możliwości rozwoju kompetencji, jednak częściej pojawia się ona wśród managerów średniego szczebla oraz starszych specjalistów. Może to sugerować, że na wyższych szczeblach kariery rozwój staje się trudniejszy do osiągnięcia, a to wpływa na decyzje zawodowe.



### Co powstrzymuje pracowników biurowych przed zmianą pracy

utrata stabilności  
zatrudnienia

47%

większy stres  
lub obciążenie

42%

gorsza atmosfera /  
kultura organizacyjna

41%

niższe  
wynagrodzenie

34%

brak możliwości  
rozwoju kompetencji

11%

# KOMPETENCJE I PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWA W ERZE AI



## KOMPETENCJE I PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWA W ERZE AI

Rozwój sztucznej inteligencji stawia przed pracownikami biurowymi nowe wyzwania, zmuszając ich do redefinicji swoich kompetencji oraz zmiany podejścia do rozwoju ścieżki zawodowej. Wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca pokazują natomiast, że chociaż temat AI jest powszechnie obecny w debacie publicznej, to sami pracownicy nie są wystarczająco przygotowani do nadchodzących zmian.



Znaczna część badanych (42%) nie potrafiła jednoznacznie ocenić swojego przygotowania do zmian wynikających z rozwoju AI i automatyzacji. Sugeruje to brak jednoznacznej oceny własnych kompetencji w kontekście nadchodzących transformacji rynku pracy. Co istotne, odpowiedź tę częściej wskazywali mężczyźni niż kobiety. Jednocześnie 33% badanych oceniło swoje przygotowanie jako raczej wystarczające, a jedynie 5% jest o nim zdecydowanie przekonane. Z drugiej jednak strony, co piąty respondent deklaruje brak przygotowania.



## Jaką przyszłość zawodową przyniesie rozwój AI

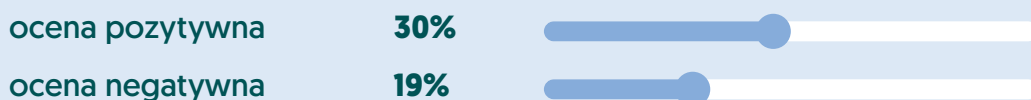
Powszechna obecność rozwiązań opartych na modelach sztucznej inteligencji zaczęła rodzić pytania o przyszłość pracowników wykonujących powtarzalne zadania, a więc takie, które można zautomatyzować. Jednak po fali informacji wieszczących zbliżającą się redukcję stanowisk tego typu, nadszedł moment, w którym pracodawcy przekonali się, że sztuczna inteligencja nie jest w stanie zastąpić pracy ludzi. Jej rolą jest natomiast wspieranie, ułatwianie i przyspieszanie wybranych procesów. Niepodważalnym natomiast jest fakt, że ma i nadal będzie miała wpływ na przyszłość zawodową wielu osób, wśród których najliczniejszą grupą są i będą te pracujące w segmencie white collar. Badania pokazują jednak, że sami zainteresowani nie widzą w związku z tym zagrożeń. Aż 45% badanych było zdania, że rozwój AI nie niesie za sobą ani szans, ani zagrożeń dla ich przyszłości zawodowej. Wśród pozostałych respondentów nieco większa grupa oceniała wpływ AI negatywnie niż pozytywnie (26% vs 22%). Widoczne są również różnice ze względu na płeć. Mężczyźni wykazują większy optymizm niż kobiety (25% vs 20% ocen pozytywnych), co może wynikać z większej pewności siebie w kontekście nowych technologii lub częstszego kontaktu z nimi w pracy.

Wyraźniejsze różnice pojawiają się natomiast w przypadku analizy wyników badania w podziale na stanowiska. Największy optymizm wykazali managerowie wyższego i średniego szczebla. Odpowiednio 30% i 29% z nich pozytywnie ocenia wpływ AI na swoją przyszłość zawodową. Z kolei pracownicy niższych szczebli byli znacznie bardziej sceptyczni – odsetek pozytywnych ocen w tych grupach wyniósł od 16% do 22%.

Badanie pokazało jeszcze jedną, niezwykle istotną zależność – im niższe stanowisko, tym większe poczucie zagrożenia związanego z rozwojem AI.

## Ocena wpływu sztucznej inteligencji na przyszłość zawodową poszczególnych grup pracowników

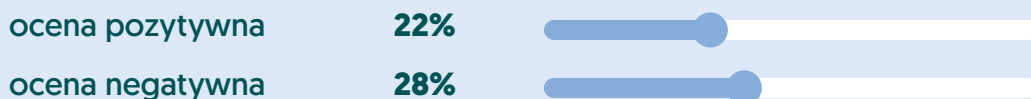
### managerowie wyższego szczebla



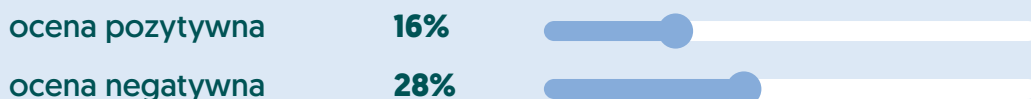
### managerowie średniego szczebla



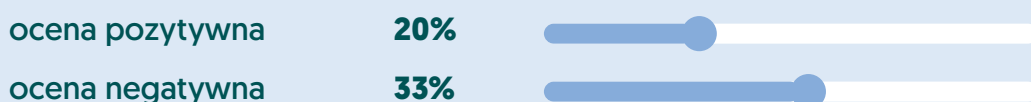
### managerowie niższego szczebla



### starsi specjaliści



### młodszy specjaliści



# MŁODE POKOLENIE W ŚWIECIE AI

CZYLI JAK MŁODSI SPECJALIŚCI  
ODNAJDUJĄ SIĘ W PRACY BIUROWEJ



## Czyli jak młodzi specjaliści odnajdują się w pracy biurowej

Najmłodszy pracownicy z sektora white collar to osoby, które wychowały się w cyfrowym świecie. To ludzie, dla których nowe technologie nie stanowią tajemnicy — swobodnie się po nich poruszają i korzystają z nich w codziennym życiu. Jednak te same technologie, wykorzystywane w firmach, zaczynają być dla najmłodszego pokolenia pracowników biurowych swego rodzaju konkurencją. Wynika to głównie z tego, że proste prace biurowe łatwo dzisiaj zautomatyzować, tym samym zapotrzebowanie na pracowników najniższego szczebla maleje, a to skłania pracodawców do rekrutacji osób, które posiadają już doświadczenie, a więc starszych. W praktyce oznacza to, że dzisiaj młodzi pracownicy mają utrudniony start na rynku pracy, a tym samym ograniczone możliwości zdobycia doświadczenia.



Sytuacja ta znajduje odzwierciedlenie w wynikach badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca. Zaledwie co piąta osoba pracująca na stanowisku młodszego specjalisty bardzo dobrze lub dobrze oceniła obecną sytuację na rynku pracy w branży, w której jest aktualnie zatrudniona. Natomiast aż 42% było zdania, że jest ona zła lub bardzo zła. Równocześnie połowa badanych z tej grupy nie poszukuje nowej pracy (aktywnie poszukuje jej tylko 16% respondentów z tej grupy). W kontekście tych wyników fakt, że młodzi specjaliści to grupa respondentów, którzy najbardziej obawiają się, że zmiana pracy pociągnie za sobą ryzyko utraty stabilności zatrudnienia (54%) pozwala postawić tezę, że w ich opinii obecny rynek pracy nie sprzyja zmianie pracodawcy. Innym czynnikiem, który zmniejsza pewność siebie najmłodszych pracowników, a na który wyraźnie wskazują wyniki, jest przekonanie o niewystarczających kompetencjach w obszarze AI.

Najmłodszy specjaliści deklaruowali najniższy poziom przygotowania do zmian na rynku pracy, będących następstwem rozwoju sztucznej inteligencji. Na brak gotowości wskazało aż 29% z nich wobec około 20% w innych grupach. To także jedna z grup, w której najrzadziej pojawia się przekonanie o pełnym przygotowaniu (2–3%). Przekonanie o niewystarczających kompetencjach z obszaru AI przekłada się na opinie dotyczące wpływu sztucznej inteligencji na przyszłość zawodową młodszych specjalistów. Okazuje się, że aż 33% z nich uważa, że będzie on negatywny. Kiedy dane te zestawimy z odpowiedziami przedstawicieli innych badanych grup, to okazuje się, że w kwestiach swojej przyszłości zawodowej, analizowanej w kontekście rozwoju sztucznej inteligencji, najmłodszy są największymi pesymistami.

### Cyfrowi tubyłcy, ale...

- Młodszy specjaliści swobodnie korzystają z technologii, ale obawiają się automatyzacji prostych zadań – **33% młodszych specjalistów uważa, że AI będzie miało negatywny wpływ na ich karierę.**
- Brak doświadczenia i poczucie niewystarczających kompetencji w obszarze AI zmniejszają pewność siebie – **29% młodszych specjalistów uważa, że nie jest przygotowana do zmian wynikających z AI.**
- Stabilność zatrudnienia pozostaje najważniejszym czynnikiem decydującym o pozostaniu w pracy – **54% boi się, że zmiana pracy wiąże się z utratą stabilności zatrudnienia.**



# **NAJPIERW ZAROBKI, POTEM ROZWÓJ**



## NAJPIERW ZAROBKI, POTEM ROZWÓJ

We współczesnych czasach staż pracy nie jest miernikiem lojalności wobec pracodawcy. Coraz trudniej spotkać osoby pracujące w jednym miejscu kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt lat – co trzeci Polak pracuje w jednym miejscu od 4 do 10 lat. Tak więc choć zmiana pracodawcy dla większości pracowników jest naturalnym krokiem w rozwoju kariery, to także decyzja podejmowana po analizie potencjalnych korzyści. Z badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca wynika, że korzyści te różnią się w zależności od aktualnego etapu kariery zawodowej. Łączy je jednak jeden wspólny mianownik – wyższe wynagrodzenie – ono wskazywane jest jako główny motywator do zmiany pracodawcy, niezależnie od etapu kariery zawodowej – wskazuje na nie aż 74% respondentów.

Na drugim miejscu znajduje się stabilność zatrudnienia (43%), co doskonale pokazuje, że współcześnie bezpieczeństwo pracy nabiera szczególnego znaczenia. Kolejne co do istotności czynniki to lepsze benefity oraz elastyczność pracy (po 32%).



Analiza wyników ujawnia również istotne różnice ze względu na płeć. Elastyczność pracy ma wyraźnie większe znaczenie dla kobiet niż dla mężczyzn (36% vs 28%), z kolei mężczyźni częściej wskazują na możliwość rozwoju kompetencji cyfrowych (17% vs 12%).

Widać jednak jedną zależność – im młodszy pracownicy, tym większe znaczenie mają przyszłe zarobki. A co poza wynagrodzeniem skłania do zmiany pracodawcy? Dla młodszych pracowników istotnymi są możliwość rozwoju oraz elastyczność pracy, z wiekiem natomiast rośnie znaczenie stabilności zatrudnienia. W szczególności osoby w wieku 40–49 lat oraz 50+ znacznie częściej niż młodsze grupy wskazują, że jest to kluczowy czynnik przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracy.



Rozbieżności widoczne są również w zależności od szczebla zawodowego. Dla osób na wyższych stanowiskach spore znaczenie ma możliwość pracy w oparciu o kontrakt B2B. Podobna zależność dotyczy możliwości rozwoju kompetencji cyfrowych – im wyższe stanowisko, tym większe znaczenie przypisywane jest temu aspektowi.

Wyniki badania pokazują zatem, że pracownicy na niższych stanowiskach oraz młodszy specjaliści częściej koncentrują się na bieżących warunkach pracy, podczas gdy osoby na wyższych szczeblach częściej uwzględniają długoterminowe możliwości rozwoju.

## Co nas najsilniej motywuje do zmiany pracy

- **Młodszy pracownicy** częściej kierują się elastycznością i rozwojem kompetencji, w tym cyfrowych.
- **Starszy pracownicy** większą wagę przykładają do stabilności zatrudnienia i bezpieczeństwa zawodowego.
- **Specjaliści** koncentrują się na warunkach pracy i możliwościach rozwoju.
- **Managerowie** częściej zwracają uwagę na formę współpracy (np. B2B).

# PŁACE POD LUPĄ

WYNAGRODZENIE I PODWYŻKI





## Wynagrodzenie i podwyżki

Wynagrodzenie jest jednym z kluczowych czynników wpływających na zadowolenie z pracy i decyzje zawodowe pracowników biurowych. Analiza wyników badania pokazuje jednak, że postrzeganie swojej sytuacji finansowej w dużej mierze zależy od wieku, zajmowanego stanowiska oraz odniesienia zarobków do obowiązujących standardów rynkowych. Często też decyduje o ogólnym zadowoleniu z miejsca pracy.

Jak pokazują wyniki badania, tylko 10% respondentów nisko ocenia swoją satysfakcję z obecnego miejsca pracy. 44% respondentów ocenia natomiast swoje zadowolenie jako umiarkowane. I okazuje się, że w tym przypadku to mężczyźni częściej niż kobiety składają taką deklarację (47% vs 42%).

Ciekawym natomiast wnioskiem jest to, że niewiele więcej osób ocenia swoją satysfakcję z obecnej pracy wysoko lub bardzo wysoko (46%). Nieznacznie częściej deklaracje takie składali managerowie wyższego szczebla.

Kiedy jednak spojrzymy na satysfakcję z obecnego miejsca pracy przez pryzmat relacji wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków, to wprawdzie okazuje się, że 43% badanych uważa, że jest ona dobra lub bardzo dobra, ale aż 27% respondentów ocenia swoje zarobki źle lub bardzo źle w odniesieniu do wykonywanych zadań. Najczęściej wskazują na to osoby zatrudnione na stanowisku starszego specjalisty (36%). Z kolei 28% badanych uważa, że ich obecne wynagrodzenie znajduje się na odpowiednim poziomie.

Nieco inny obraz maluje się, gdy ocenę wynagrodzenia odniesiemy do standardów rynkowych. Dobre lub bardzo dobre oceny deklaruje 38% respondentów, przy czym im starsza grupa wiekowa, tym mniej osób podziela tę opinię (14% w wieku 30–39 lat, 10% w wieku 40–49 lat i 7% powyżej 50 lat). 23% badanych uważa swoje wynagrodzenie za odpowiednie w porównaniu do rynku, ale aż 33% badanych jest zdania, że są one złe lub bardzo złe. W tym przypadku największe niezadowolenie widoczne jest wśród osób powyżej 50. roku życia (41%). Najczęściej krytyczne opinie zgłaszają także starsi specjaliści (43%). Na przeciwnym biegunie w tych ocenach lokalizują się managerowie wyższego szczebla, którzy częściej oceniają swoje wynagrodzenie pozytywnie (46%).

O wysokości wynagrodzenia decyduje nie tylko stała pensja, ale też dodatki, w tym premie. Ich realny wymiar odświeża badanie OLX Praca – w ciągu ostatnich 12 miesięcy podwyżkę do 10% wynagrodzenia otrzymało 37% badanych i częściej byli to mężczyźni niż kobiety (43% vs 35%). Najczęściej podwyżki w tym zakresie otrzymali managerowie wyższego szczebla (45%) i niższego szczebla (42%), a najrzadziej starsi specjaliści (35%). Najrzadziej podwyżki w tej wysokości deklarowali pracownicy 50+ (33%).

Podwyżki powyżej 10% otrzymało natomiast tylko 14% ankietowanych, podczas gdy 80% nie otrzymało podwyżki tej wysokości. Najczęściej wysoką podwyżkę deklarowali młodzi pracownicy do 29. roku życia (co piąty badany) oraz managerowie wyższego szczebla (21%). Z kolei pracownicy niższych szczebli, w tym specjaliści i młodszy specjaliści, byli w tym przypadku najczęściej pomijaną grupą (10%).



## Kto odczuwa największą satysfakcję z wynagrodzenia



### MANAGEROWIE WYŻSZEGO SZCZEBŁA

- 46% ocenia wynagrodzenie dobrze lub bardzo dobrze.
- Najczęściej otrzymują podwyżki.
- Najlepsza ocena wynagrodzenia względem rynku.



### MANAGEROWIE ŚREDNIEGO SZCZEBŁA

- 40% zadowolonych z wynagrodzenia.
- Stabilna, umiarkowana satysfakcja.
- Rzadziej niż top management oceniają wynagrodzenie bardzo wysoko.



### STARSI SPECJALIŚCI

- 38% zadowolonych, ale aż 43% niezadowolonych.
- 36% źle ocenia relację wynagrodzenia do obowiązków.
- Najrzadziej otrzymują podwyżki do 10%.



### MŁODSI SPECJALIŚCI

- 36% ocenia wynagrodzenie dobrze.
- Najniższy poziom satysfakcji wśród stanowisk.
- Rzadko otrzymują podwyżki powyżej 10%.

# NIE TYLKO PIENIĄDZE

CZYLI CO NAS USZCZĘLIWIA  
W PRACY



# 01 **Benefity**

Jeszcze kilka lat temu benefity były przyjemnym dodatkiem do pensji. Dzisiaj w większości organizacji stały się standardem, który może być magnesem skutecznie przyciągającym do organizacji, chociaż z danych OLX wynika, że są branże (IT), w których benefity komunikowane na poziomie ogłoszenia nie zachęcają kandydatów. Nie jest to jednak standard na rynku, a pracodawcy zdają sobie sprawę z ich mocy. Dlatego też kateria oferowanych rozwiązań stale się zmienia i dostosowuje do aktualnej sytuacji. Równocześnie zmieniają się oczekiwania pracowników, dla których dodatki pozapłacowe coraz częściej są formą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu oraz pomocą w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. A jak oceniane są oferowane systemy benefitów przez pracowników? Z badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca wynika, że prawie połowa badanych ocenia je dobrze lub bardzo dobrze. Najwyższy odsetek osób w tej grupie stanowią pracownicy w wieku 30-39 lat (57%), a najgorzej oferowane systemy benefitów oceniają pracownicy, którzy nie ukończyli 29 lat i ci, którzy mają ponad 50 lat (ok. 37% w każdej grupie). Ciekawą obserwacją jest to, że najwyższy odsetek zadowolonych z oferowanych benefitów stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach managerskich średniego szczebla (65%), a najniżej oceniają je starsi specjaliści (37%).





## 02 Elastyczność pracy

Elastyczność pracy we współczesnych organizacjach wykracza poza możliwość pracy zdalnej czy hybrydowej. Coraz częściej oznacza także zdolność pracodawcy do uwzględniania potrzeb pracowników, takich jak indywidualnie ustalone godziny pracy, autonomia w organizacji zadań czy wsparcie w godzeniu życia zawodowego z prywatnym.

Wyniki badania pokazują, że elastyczność jest jednym z lepiej ocenianych aspektów obecnego miejsca zatrudnienia. Ponad 60% respondentów ocenia ją dobrze lub bardzo dobrze, co wskazuje, że pracodawcy w dużym stopniu odpowiadają na oczekiwania pracowników w tym obszarze. Jednocześnie 22% badanych wyraża niezadowolenie, co pokazuje, że mimo pozytywnego ogólnego obrazu istnieje przestrzeń do dalszych usprawnień.

Co istotne, ocena elastyczności pracy jest spójna niezależnie od płci – kobiety i mężczyźni postrzegają ją w bardzo podobny sposób. Również w podziale na grupy wiekowe nie widać istotnych różnic – we wszystkich z nich dominują pozytywne oceny.

Pewne zróżnicowanie pojawia się natomiast w zależności od zajmowanego stanowiska. Na tle pozostałych grup wyróżniają się starsi specjaliści, którzy częściej niż inni oceniają elastyczność pracy negatywnie (28%).

## 03 Work-life balance

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest dziś jednym z kluczowych elementów wpływających na dobrostan pracowników. To szereg działań podejmowanych przez pracodawców, które wykraczają poza respektowanie przepisów prawa pracy. To również kreowanie środowiska sprzyjającego regeneracji czy dopasowanie obowiązków zawodowych do indywidualnych możliwości zatrudnionych osób. Wyniki badania OLX Praca pokazują, że w przypadku pracowników z segmentu white collar ocena tego aspektu pracy zawodowej wypada pozytywnie. 59% badanych deklaruje, że obecne miejsce zatrudnienia raczej dobrze lub zdecydowanie dobrze wspiera zachowanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym. Co istotne, oceny work-life balance są bardzo spójne niezależnie od płci – kobiety i mężczyźni w podobnym stopniu dostrzegają zarówno zalety, jak i ograniczenia obecnych rozwiązań. Rozbieżności w ocenie oferowanych rozwiązań nie pojawiają się również w przypadku analizy wyników przez pryzmat zajmowanego stanowiska.





## 04 **Możliwość rozwoju**

Budowanie włączających i zaangażowanych zespołów to proces, na który składa się wiele aktywności. Jedną z nich jest niewątpliwie tworzenie środowiska sprzyjającego rozwojowi zawodowemu. To złożony proces, który nie ogranicza się tylko do dostępu do szkoleń czy awansów. To realne wsparcie organizacji w budowaniu kompetencji i ścieżki kariery. A jak możliwości te oceniają pracownicy biurowi? 64% respondentów wskazało odpowiedź zdecydowanie dobrze lub raczej dobrze. Jednocześnie jednak aż 27% badanych ocenia je negatywnie.

Istotne różnice pojawiają się przy analizie wyników przez pryzmat zajmowanego stanowiska. Najgorzej możliwości rozwoju zawodowego oceniają managerowie niższego szczebla (30% ocen negatywnych) oraz starsi specjaliści (34%), podczas gdy w pozostałych grupach odsetek ten wynosi około 20%. Co więcej, w tych samych grupach – a także wśród młodszych specjalistów – najrzadziej pojawiały się odpowiedzi „zdecydowanie dobrze”.

## 05 Forma zatrudnienia

Forma zatrudnienia to w zasadzie pierwszy krok w budowaniu bezpieczeństwa zawodowego. To ona reguluje obowiązki, ale też prawa. Dzięki temu praca staje się przewidywalna, a warunki jej wykonywania przejrzyste. To kontrakt, który powinien uwzględniać oczekiwania i możliwości każdej ze stron. I jak pokazują wyniki badania zrealizowanego na zlecenie OLX Praca, respondenci oceniają te zasady pozytywnie – respondentów dobrze, a 31% – „zdecydowanie dobrze”. Oceny formy zatrudnienia są w dużej mierze spójne niezależnie od płci – kobiety i mężczyźni postrzegają ją bardzo podobnie.

Co istotne, wysokie oceny obecnej formy zatrudnienia są niezależne od zajmowanego stanowiska – poziom zadowolenia z formy zatrudnienia w każdej z grup zawodowych oscyluje wokół 80%.

Większe różnice widoczne są w podziale na grupy wiekowe. Najwyższy poziom niezadowolenia występuje wśród najmłodszych pracowników do 29. roku życia (16%) oraz osób powyżej 50. roku życia (9%), podczas gdy w pozostałych grupach odsetek ten utrzymuje się na poziomie 5–6%. Może to sugerować, że zarówno osoby rozpoczynające karierę, jak i te znajdujące się na jej późniejszym etapie mają większe oczekiwania wobec formy zatrudnienia lub częściej dostrzegają jej ograniczenia.



## Satysfakcja z miejsca pracy - profile zawodowe



### MANAGEROWIE WYŻSZEGO SZCZEBŁA

- Najwyższy poziom satysfakcji z wynagrodzenia
- Wysoki poziom zadowolenia z benefitów
- Dobra ocena work-life balance
- Pozytywne opinie na temat możliwości rozwoju zawodowego
- Wysoka ocena formy zatrudnienia



### MANAGEROWIE ŚREDNIEGO SZCZEBŁA

- Umiarkowany poziom satysfakcji z wynagrodzenia
- Wysoka ocena oferowanych benefitów
- Pozytywna ocena work-life balance
- Dobra ocena możliwości rozwoju zawodowego
- Wysoka ocena forma zatrudnienia



### MANAGEROWIE NIŻSZEGO SZCZEBŁA

- Stosunkowo niski poziom satysfakcji z wynagrodzenia
- Umiarkowane zadowolenie z benefitów
- Pozytywna ocena work-life balance
- Niska ocena możliwości rozwoju zawodowego
- Wysoka ocena formy zatrudnienia



### STARSI SPECJALIŚCI

- Wysoki odsetek niezadowolonych z wynagrodzenia
- Słaba ocena dostępnych
- Pozytywna ocena work-life balance. 59% pozytywnie ocenia równowagę
- Niskie zadowolenie z możliwości rozwoju zawodowego
- Wysoka ocena formy zatrudnienia



### MŁODSI SPECJALIŚCI

- Niski poziom satysfakcji z wynagrodzenia
- Niska ocena oferowanych benefitów
- Pozytywna ocena work life-balance
- Brak entuzjazmu przy ocenie możliwości rozwoju zawodowego
- Wysoka ocena formy zatrudnienia

# SKŁONNOŚĆ DO RELOKACJI





Decyzja o relokacji to jedno z trudniejszych wyzwań, przed jakimi może stanąć pracownik w swojej karierze. To swego rodzaju bilans zysków i strat, ponieważ zmiana miejsca zamieszkania wiąże się z koniecznością oceny wpływu tej decyzji na wiele aspektów życia. Nie jest to tylko kwestia wynagrodzenia. Przeprowadzka ma wpływ na stabilność zatrudnienia, warunki życia, zakwaterowanie oraz sytuację rodzinną. Gruntowana analiza wpływu tej decyzji na wszystkie aspekty życia sprawia, że wielu pracowników biurowych nie bierze pod uwagę relokacji.

Potwierdzają to wyniki badania – 34% badanych nie rozważa relokacji w granicach Polski na żadnych warunkach, 42% nie bierze pod uwagę takiego rozwiązania w przypadku wyjazdu za granicę. Czynnikiem najbardziej zachęcającym do zmiany miejsca zamieszkania, zarówno w granicach Polski, jak i poza krajem mogłoby być wyższe o 25% wynagrodzenie. W przypadku Polski warunek ten wskazało 32%, a w przypadku innego kraju – 25%. Kolejnymi co do istotności czynnikami, które wskazali ankietowani, byłyby gwarancja zakwaterowania oraz uwzględnienie przeprowadzki całej rodziny (wskazania te są takie same zarówno w przypadku przeprowadzki w granicach Polski, jak i poza granicami kraju). W przypadku relokacji w Polsce kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni deklarowały, że nie brałyby pod uwagę takiej decyzji. Większe znaczenie miałyby też dla nich możliwość przeprowadzki całej rodziny niż wyższe wynagrodzenie czy gwarancja zakwaterowania. Z kolei w przypadku relokacji za granicę istotniejsze byłoby zakwaterowanie niż wyższe wynagrodzenie. 40% mężczyzn zdecydowałoby się na relokację w Polsce, gdyby wiązało się to z wyższym wynagrodzeniem (to najczęściej wskazywany przez mężczyzn warunek). Podobnie odpowiedzi rozkładały się w przypadku relokacji za granicę. W tym przypadku drugim co do istotności warunkiem była możliwość przeprowadzki z rodziną.

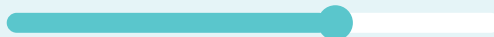
Najmniejszą (statystycznie) skłonność do relokacji wskazały osoby zatrudnione na stanowiskach starszego specjalisty (dotyczy to zarówno Polski, jak i pracy poza jej granicami); największą natomiast managerowie niższego szczebla — to w ich przypadku odsetek osób gotowych do relokacji w Polsce lub za granicę, bez żadnych dodatkowych warunków, był najwyższy. Wyższe wynagrodzenie (w Polsce i za granicą) to zaś najczęściej wskazywany czynnik przez managerów każdego szczebla.



### Co skłoniłoby pracowników do relokacji

**Gwarancja wyższego wynagrodzenia**

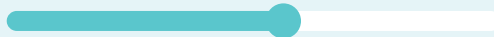
69%



Najważniejszy czynnik decydujący o zmianie miejsca pracy.

**Poprawa jakości życia**

58%



Lepsze warunki życia w nowym miejscu, krótszy dojazd, komfort pracy i otoczenie.

**Stabilność zatrudnienia**

45%



Bezpieczeństwo pracy nadal istotne, choć mniej niż wynagrodzenie i jakość życia.

**Możliwość rozwoju zawodowego**

28%



Najważniejsza dla specjalistów – młodszych i starszych – mniej istotna dla managerów.

# KTO JEST GOTOWY NA WSPÓŁPRACĘ PROJEKTOWĄ



## KTO JEST GOTOWY NA WSPÓŁPRACĘ PROJEKTOWĄ

Współpraca projektowa, chociaż daje elastyczność, wiąże się z wieloma ryzykami, z których największym jest to, że wraz z zakończeniem danego zlecenia, kończy się okres zatrudnienia. Taki model pracy wymaga nie tylko otwartości i gotowości na zmiany. Wiąże się także z brakiem stabilizacji i zapewne dlatego większą skłonność do współpracy projektowej mają młodzi ludzie. Tezę tę potwierdzają wyniki badania OLX Praca. Wraz z wiekiem maleje liczba osób gotowych pracować w modelu projektowym – najmłodszy respondenci (do 29. roku życia) najczęściej wybierali odpowiedzi zdecydowanie tak lub raczej tak – łącznie 33%. W grupie osób w wieku 30-39 wyniósł on 28%, a wśród osób w wieku 40-49 – 24%. Najmniejszą skłonność do podjęcia pracy w takim modelu wykazali najstarsi respondenci (15%).

Odwrotną zależność pokazują zaś wyniki badania przeanalizowane przez pryzmat zajmowanych stanowisk – managerowie wyższego szczebla najczęściej wskazywali odpowiedź zdecydowanie tak/raczej tak – 38%, managerowie średniego szczebla – 29%, managerowie niższego szczebla – 24%, starsi specjaliści – 18%, a młodszy specjaliści – 18% (to też jedyna grupa zawodowa, w której nikt nie udzielił odpowiedzi zdecydowanie tak).

## Kto nie jest zainteresowany współpracą projektową



## PODSUMOWANIE

Rynek pracy w segmencie biurowym dynamicznie się zmienia. Znaczący wpływ na te zmiany ma rozwój nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji. Wprowadza to niepewność wśród pracowników white collar. I chociaż, mimo początkowych prognoz, rozwój AI nie powoduje masowych redukcji, to wymusza redefinicję kompetencji i reorganizację zespołów. Czynniki te mają natomiast dodatkowy wpływ na decyzje o zmianie pracy i towarzyszące temu emocje.

- **44% badanych rozważa zmianę pracy w ciągu 12 miesięcy, ale tylko 12% aktywnie jej szuka. Najbardziej mobilni są młodzi pracownicy oraz managerowie niższego szczebla.**
- **86% respondentów odczuwało stres związany ze zmianą pracy, ale 70% oceniło zmianę pracy jako dobrą lub bardzo dobrą decyzję.**
- **Głównymi motywatorami do zmiany pracy są: wyższe wynagrodzenie (74%), stabilność zatrudnienia (43%), benefits i elastyczność pracy (32%). Barrierami, które powstrzymują przed taką decyzją, są: utrata stabilności (47%), większy stres (42%), gorsza atmosfera (41%), niższe wynagrodzenie (34%), brak rozwoju kompetencji (11%).**
- **Benefits, elastyczność pracy i work-life balance zyskują na znaczeniu – większość pracowników ocenia je pozytywnie.**
- **Tylko 5% czuje się w pełni przygotowanych do zmian wynikających z rozwoju AI, a najwięcej obaw z tym związanych mają młodzi specjaliści.**
- **Co trzeci pracownik biurowy nie rozważa zmiany miejsca zamieszkania w związku ze zmianą pracy na terenie Polski, a 42% za granicą.**

<sup>1</sup> <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art43204411-specjalisci-bardziej-niz-menedzerowie-odczuli-pogorszenie-na-rynku-pracy>

<sup>2</sup> Dlaczego ludzie odchodzą z pracy? Powody zmian na rynku pracy

# DECYZJE, KTÓRE PROCENTUJĄ

PRACOWNICY BIUROWI O REALNYCH EFEKTACH  
ZMIANY PRACODAWCY.

RAPORT

OLX PRACA