Informacja prasowa 13 maja 2024, Gdańsk

**Rekrutacje na lato – nawet 20 chętnych na miejsce, ale wielu rezygnuje. W cenie młodzi i seniorzy**

**Lato, jak co roku, przynosi wzmożone zapotrzebowanie na pracowników w sektorach tj. HoReCa, handel i rolnictwo. Jak wynika z analizy Grupy Progres, wspomniane branże generują obecnie ok. 70% ofert etatów sezonowych. Na każdy z nich odpowiada nawet 20 osób, ale wielu rezygnuje z rozmowy kwalifikacyjnej albo po otrzymaniu propozycji zatrudnienia odmawiają jej przyjęcia. Mile widziani są młodsi i starsi. Co 10 ogłoszenie pracy na sezon wymaga statusu ucznia lub studenta, a co 20 pracodawca zaznacza w ofercie, że chętnie zatrudni seniora.**

W ciągu ostatniego tygodnia w największych portalach z ogłoszeniami o pracę pojawiło się **ponad 25 tys. ofert rekrutacji sezonowych**, wynika z analiz Grupy Progres. **Najwięcej w województwie pomorskim, śląskim, dolnośląskim, mazowieckim i małopolskim.** A to dopiero początek, bo wiele firm zwleka z poszukiwaniem pracownika i publikuje ogłoszenie na ostatnią chwilę. Obecnie na czas letni kandydatów do zespołu poszukują firmy z sektora HoReCa, handlu i rolnictwa. Nie brakuje też ofert w branży turystyczno-rozrywkowej. **Najwięcej osób poszukiwanych jest na stanowiska tj.** pokojówka, recepcjonista, kucharz, kelner, dostawca zamówień gastronomicznych, pomoc kuchenna, kasjer, osoba do wykładania towarów, sprzedawca na stoiskach z pamiątkami oraz w sezonowych punktach gastronomicznych. **Nie brakuje też etatów w** rolnictwie np. przy zbiorach owoców i warzyw. **Duże zapotrzebowanie dotyczy też** animatorów i osób do obsługi festiwali muzycznych i eventów plenerowych, ratowników wodnych czy niań.

**Chętni są, ale nie zawsze podejmują pracę**

**Na każde ogłoszenie odpowiada średnio od 8 do nawet 20 osób, ale odzew bywa większy.** Wszystko zależy od branży, stanowiska, warunków pracy i zarobków. **Nie zawsze jednak wysłane CV oznacza gotowość do pracy kandydata i jej faktyczne podjęcie**. Z badania Grupy Progres wynika, że **co drugi pracodawca (49%) doświadcza sytuacji, w której chętni do udziału w procesie rekrutacji albo rezygnują z rozmowy kwalifikacyjnej albo po otrzymaniu propozycji zatrudnienia odmawiają jej przyjęcia. Najczęstsze powody takich zachowań to** niskie wynagrodzenie, trudne warunki pracy, dystans do miejsca zatrudnienia, brak możliwości zakwaterowania, niejasne warunki zatrudnienia, problemy zdrowotne, zmiana planów życiowych, znalezienie lepszej oferty zatrudnienia oraz preferencje dotyczące branży – niektórzy kandydaci początkowo szukają etatów wszędzie, ale faktycznie są zainteresowani pracą sezonową tylko w określonych sektorach.

*–* ***Branżami cieszącymi się popularnością wśród kandydatów są HoReCa oraz handel w miejscowościach turystycznych.*** *Z naszych analiz wynika, że obecnie ofert pracy w tych branżach jest mniej niż w poprzednich latach, ale nadal jest z czego wybierać. Wspominany spadek to efekt wielu zmiennych m.in. spadającej liczby turystów, krótszego czasu wypoczynku czy rosnących kosztów prowadzenia biznesu i zatrudniania. Te wzrosną już niebawem kolejny raz, bo w lipcu czeka nas już druga w tym roku podwyżka płacy minimalnej, którą odczują też pracodawcy sezonowi –* **mówi Katarzyna Balicka, kierownik regionu w Grupie Progres.  I dodaje, że** **część pracodawców ma też spore problemy ze znalezieniem chętnych np. na stanowisko ratownika wodnego** tylko w Gdańsku poszukiwanych jest 70 osób. Praca nie jest lekka, obarczona jest dużą odpowiedzialnością za zdrowie i życie innych osób, często trzeba działać w trudnych warunkach atmosferycznych.**Wynagrodzenie to 5 500 zł brutto miesięcznie** za 23 dni pracy w lipcu oraz 21 dni pracy w sierpniu. Pytanie, czy wszystkie oferowane etaty uda się obsadzić, bo tego typu oferty zatrudnienia w trudnych warunkach często zniechęcają chętnych do pracy letniej. Odczuwa to również **rolnictwo,** które **do pracy przy zbiorach poszukuje wielu osób, ale ich znalezienie z roku na rok okazuje się coraz większym wyzwaniem.**

**Sezonowe kokosy?**

Z analiz Grupy Progres wynika, że **większość ofert do prac sezonowych (53%)** zawierających informację o wynagrodzeniu podaje, że wynosi ono **od 3 500 do 5 500 zł.** Wyższa pensja – od **5 500 do 6 500 zł.** podana jest w **26% ogłoszeń**, a **wypłatę powyżej 6 500 zł oferuje 21% firm** szukających chętnych do zespołu na sezon. **W tym roku można zarobić nieco więcej niż w latach ubiegłych**, ale wysokość wynagrodzenia i ewentualnych dodatków do pensji zależy od doświadczenia kandydata oraz rodzaju stanowiska. Na przykład, **kelner podający rybę i frytki w barze nadmorskim może oczekiwać kwoty płacy minimalnej. Od lipca będzie 4 300 zł brutto** (obecnie 4 242 zł brutto) W przypadku **pracy w hotelu trzygwiazdkowym**, płaca zasadnicza może wzrosnąć o co najmniej 10% do **ok. 4 800 zł brutto.** Dla **osób z trzyletnim doświadczeniem na podobnym stanowisku**, wzrost wynagrodzenia może sięgnąć nawet 15-20% – **4 950 - 5 200 zł brutto.** **Napiwki stanowią istotny element dodatkowego dochodu,** a ich sposób rozliczania – indywidualnie lub grupowo – powinien być ustalony na etapie rozmów kwalifikacyjnych. **Standardowo, napiwek wynosi od 10% do 15% wartości zamówienia. W przeliczeniu na złotówki można zarobić od 30 do 150 złotych dziennie**, ale też więcej. Wszystko zależy od hojności gościa, restauracji, pory roku i dnia**. Zarobki dla kucharzy** zaczynają się najczęściej **od 4 500 zł a kończą na 8 000 zł**, bywają też wyższe.

**Sprzedawca pamiątek** może liczyć na zarobek **od 4 000 do nawet 8 000 zł brutto** (w zależności od sprzedaży), tyle samo oferują szukający chętnych do **obsługi stanowisk z lodami, goframi, kukurydzą i innymi przekąsami**. Średnie **pensje kasjerów na sezon to 4 000 – 5 500 zł**. **Dodatkowe udogodnienia czy benefity, zakwaterowanie i wyżywienie czy bezpłatny dojazd do pracy są często jedynymi dodatkami oferowanymi przez pracodawców w sezonie.** Ważne jest, aby już na etapie rozmów wyjaśnić warunki zakwaterowania i partycypację w kosztach, aby uniknąć nieporozumień. Warto również zwrócić uwagę na wielkość pokoi oraz standardy wyżywienia oferowane przez pracodawcę.

**Student i senior w cenie**

Jak wynika z danych Grupy Progres, **co 10 ogłoszenie pracy na sezon wymaga statusu studenta, a co 20 pracodawca na sezon chętnie zatrudni też seniora**. Przy wyborze odpowiedniego dla siebie zajęcia należy jednak zwrócić uwagę na pozostałe kryteria, którymi kierować będą się pracodawcy przy wyborze kandydatów. Te bowiem są ściśle powiązane z charakterem danego miejsca pracy. Szukający powinni więc mierzyć siły na zamiary i dopasować stanowisko, na które chcą aplikować, do swoich predyspozycji i możliwości. W hotelach pięciogwiazdkowych oczekiwania mogą być wyższe niż w pensjonatach, co wynika nie tylko z różnic w atmosferze pracy, ale także z ograniczonego czasu na przeszkolenie nowych pracowników. Szkolenia są zazwyczaj krótkie, a pracownicy muszą wykazać się samodzielnością niemal od pierwszego dnia. Niezbędna jest dobra kondycja fizyczna, rozumiana jako zdolność do pracy w szybkim tempie i wytrzymałość na długotrwałe przebywanie na nogach, często przez około 12 godzin dziennie. Co więcej, większość ofert pracy sezonowej wymaga zaświadczenia do celów sanitarno-epidemiologicznych, którego uzyskanie może zająć około dwóch tygodni. Z tego powodu kandydaci planujący podjęcie pracy sezonowej powinni zadbać o niezbędne dokumenty zdrowotne z odpowiednim wyprzedzeniem.

**Czarno to widzą**

**Poważnym problemem w sektorach sezonowych nadal pozostaje problem nieuczciwego zatrudniania.** Praca „na czarno” wciąż kusi podmioty oferujące zajęcia sezonowe, choć trudno szukać dla tego typu praktyk uzasadnienia.

– ***Brak formalnej umowy lub powoływanie się na umowę ustną to jedne z najczęstszych przewinień ze strony tzw. “pracodawców****”. Często* ***rozliczają się oni z pracownikami “do ręki”, choć przecież dziś student nie płaci ani składek ZUS ani podatków.*** *W sytuacji, gdy kandydat pokonuje długą drogę, aby rozpocząć pracę, a na miejscu zastaje inne warunki niż obiecano, mamy do czynienia z jawnym oszustwem. Dlatego zalecam ostrożność przy wyborze ofert pracy sezonowej i zwracanie uwagi na formalne aspekty zatrudnienia*, *bo pochopne* *wybory mogą źle się skończyć* – **podkreśla Katarzyna Balicka, kierownik regionu w Grupie Progres.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl

kom. +48 500 690 965