



Instytut Badawczy Randstad

Monitor Rynku Pracy

raport z 13. edycji badania

Warszawa, 15 października 2013 r.



Struktura raportu:

- Metodologia i opis próby badania
- Wyniki badania:
 - mobilność i motywacja do zmiany pracy
 - obawa o utratę pracy i przekonanie o możliwości znalezienia nowego zatrudnienia
 - wymagania pracodawców wobec pracowników
- Podsumowanie wyników
- Randstad w Polsce

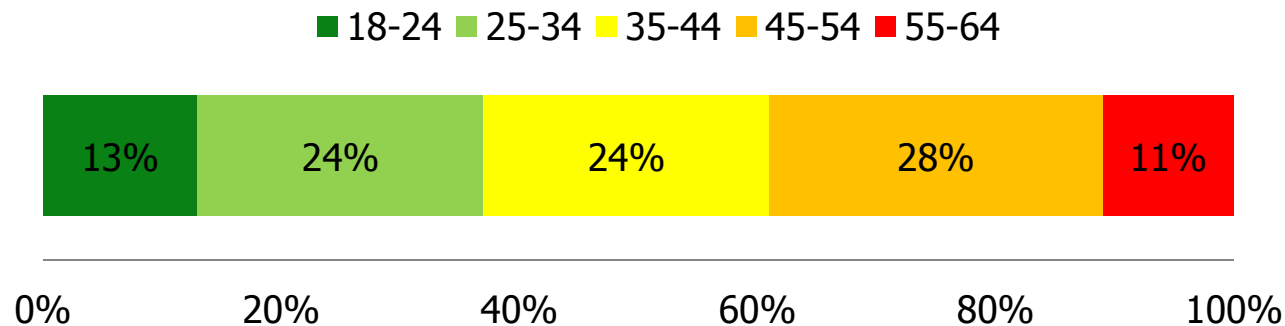
Monitor Rynku Pracy: metodologia badania

- „Monitor Rynku Pracy” jest kwartalnym badaniem ankietowym realizowanym obecnie już w 32 krajach Europy, Azji, Australii i obu Ameryk, w których Randstad prowadzi działalność.
(kraje biorące udział w badaniu: Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Czechy, Dania, Francja, Niemcy, Grecja, Hong Kong, Węgry, Indie, Włochy, Japonia, Luksemburg, Malezja, Meksyk, Nowa Zelandia, Norwegia, Polska, Singapur, Słowacja, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Holandia, Turcja, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone)
- Badanie po raz pierwszy przeprowadzono w 1Q 2010. Polska dołączyła do projektu od 3Q 2010. Obecnie prezentujemy wyniki 13. edycji.
- Badanie jest realizowane poprzez ankiety wypełniane on-line przez respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu (z wykluczeniem samozatrudnionych).
Uwaga! Sposób realizacji badania wpływa na „niedoreprezentowanie” grupy osób starszych, gorzej wykształconych oraz mających utrudniony dostęp do sieci internetowej.
- Dobór prób dla badanych populacji prowadzi Survey Sampling International. Próba w Polsce wynosi 405 respondentów (w całym badaniu bierze udział 13.967 osób).
- Bieżące badanie zostało zrealizowane w okresie:
17 sierpnia – 5 września 2013 r.

Monitor Rynku Pracy opis próby

Respondenci badania w Polsce:

- 51% kobiety / 49% mężczyźni
- od 18 do 64 lat



- wykształcenie:
5% podstawowe/ 68% średnie/ 26% wyższe
- zatrudnienie:
29% sektor publiczny/ 68% firmy prywatne

Monitor Rynku Pracy wyniki

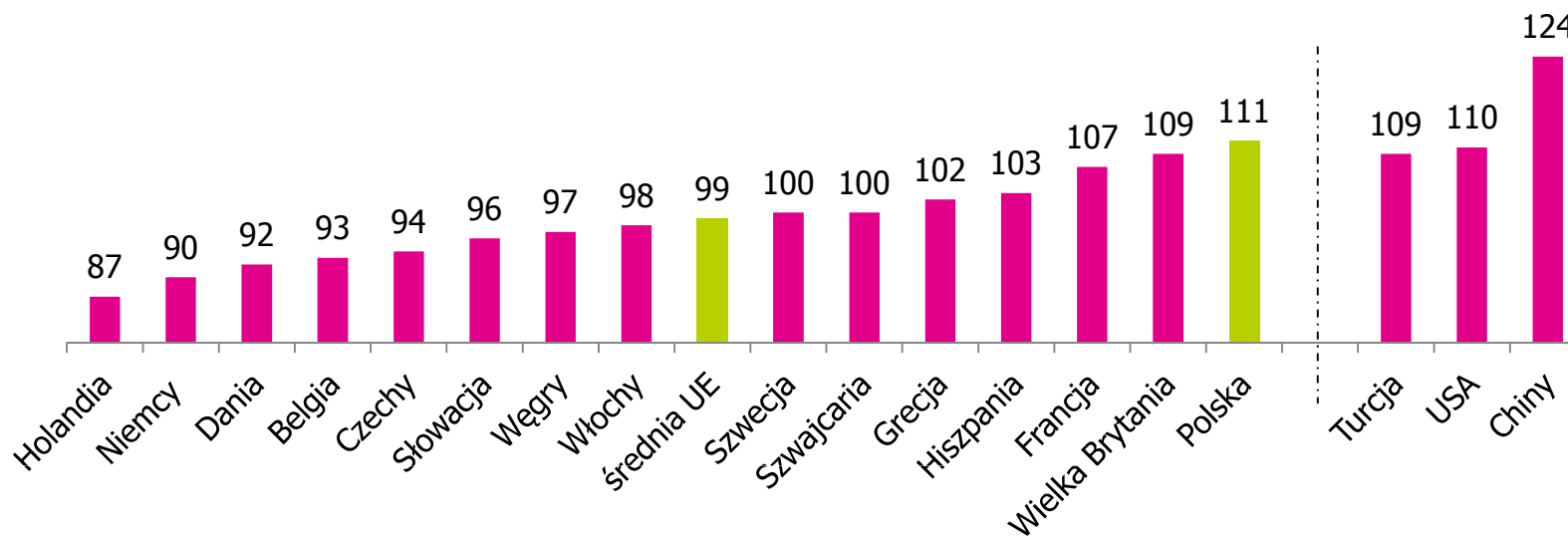
1. Mobilność zawodowa, przyczyny zmiany pracy, obawy i oczekiwania

Rynek pracy w ruchu:

Indeks mobilności

- Stworzony przez Randstad **'indeks mobilności'** na rynku pracy śledzi otwartość pracowników na mobilność zawodową.
- Mobilność jest w badaniu definiowana według przewidywań pracowników o prawdopodobieństwie zatrudnienia u innego pracodawcy w kolejnych 6 miesiącach (zarówno w przypadku podjęcia podobnej, jak i zupełnie innej pracy).
- Punktem startowym dla obliczeń indeksu jest agregacja odpowiedzi wszystkich respondentów badania w jego pierwszej edycji międzynarodowej (marzec 2010), stanowiąca wyjściowy poziom 100 punktów.

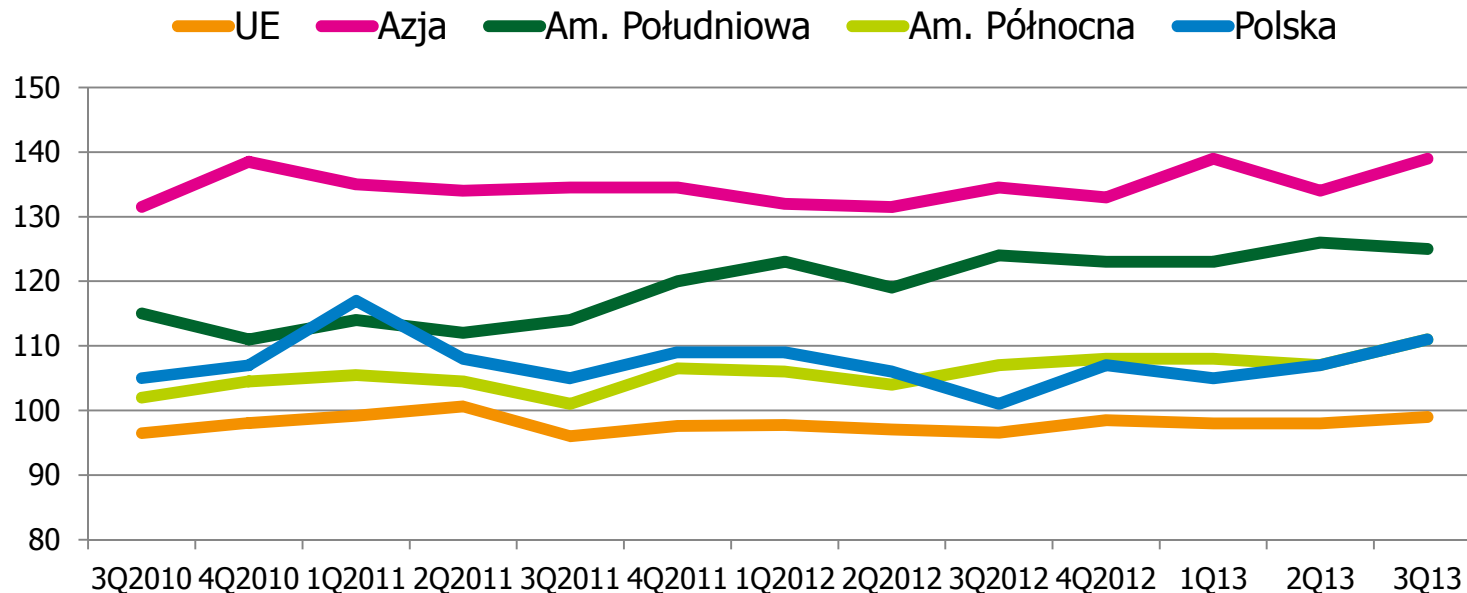
Otwartość na zmianę zatrudnienia: indeks mobilności Polski najwyższy w Europie



- W ciągu ostatniego kwartału otwartość Polaków na zmianę pracy wyraźnie wzrosła - indeks mobilności dla naszego kraju wyniósł 111 punktów, podwyższając się o 4 punkty wobec poprzedniego badania (107 w V/13).
- Średnia indeksu mobilności dla 15 badanych krajów UE wyniosła 99 punktów. Na tym tle Polacy stanowią najbardziej otwartą na zmianę pracy grupę badanych. Obecnie najmniej otwarci na zmianę pracy są Holendrzy (87).

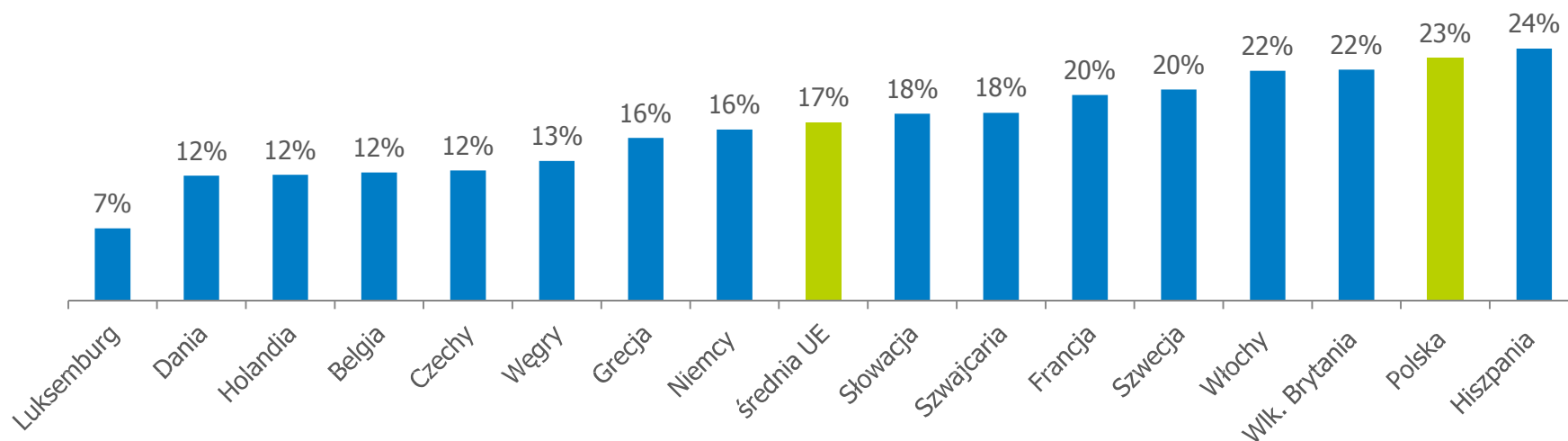
Indeks mobilności

porównanie dynamiki kontynentów



- Porównanie indeksu mobilności w czasie dla krajów UE, Azji i obu Ameryk pokazuje, że średnia gotowość do zmiany pracy w badanych 15 krajach UE jest znacząco niższa niż w krajach pozostałych kontynentów.
- Polska na tle tego porównania plasuje się zdecydowanie powyżej średniej europejskiej, blisko wyników USA i Kanady, lecz znacznie niżej od krajów Ameryki Południowej (Chile, Argentyna, Brazylia) i Azji (Indie, Chiny).

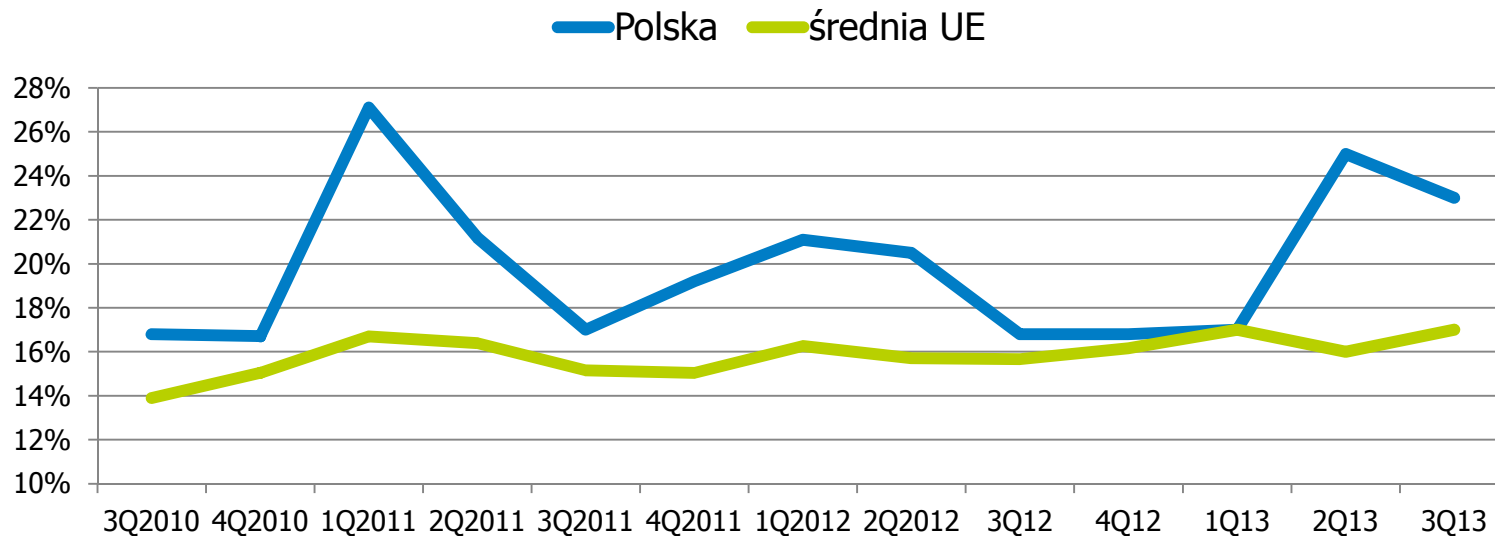
Rotacje na rynku pracy: jak wielu z nas zmieniło zatrudnienie?



- W ostatnim półroczu nieco mniej niż co czwarty respondent badania zmienił pracę. Jest to niewielki spadek w porównaniu do poprzedniego kwartału (23% wobec 25% w maju 2013) i tylko o 1 p.p. niższy niż najwyższy wynik pośród badanych krajów w tym okresie (Hiszpania, 24%). Najniższa dynamika na rynku pracy wewnątrz UE jest obserwowana w Luksemburgu i w Danii (odpowiednio 7% i 12%).
- Średni poziom rotacji pracowników w badanych krajach UE wzrósł o jeden punkt procentowy i wyniósł 17%. Natomiast we wszystkich badanych krajach wynik ten jest wyższy i osiągnął 22,1%.

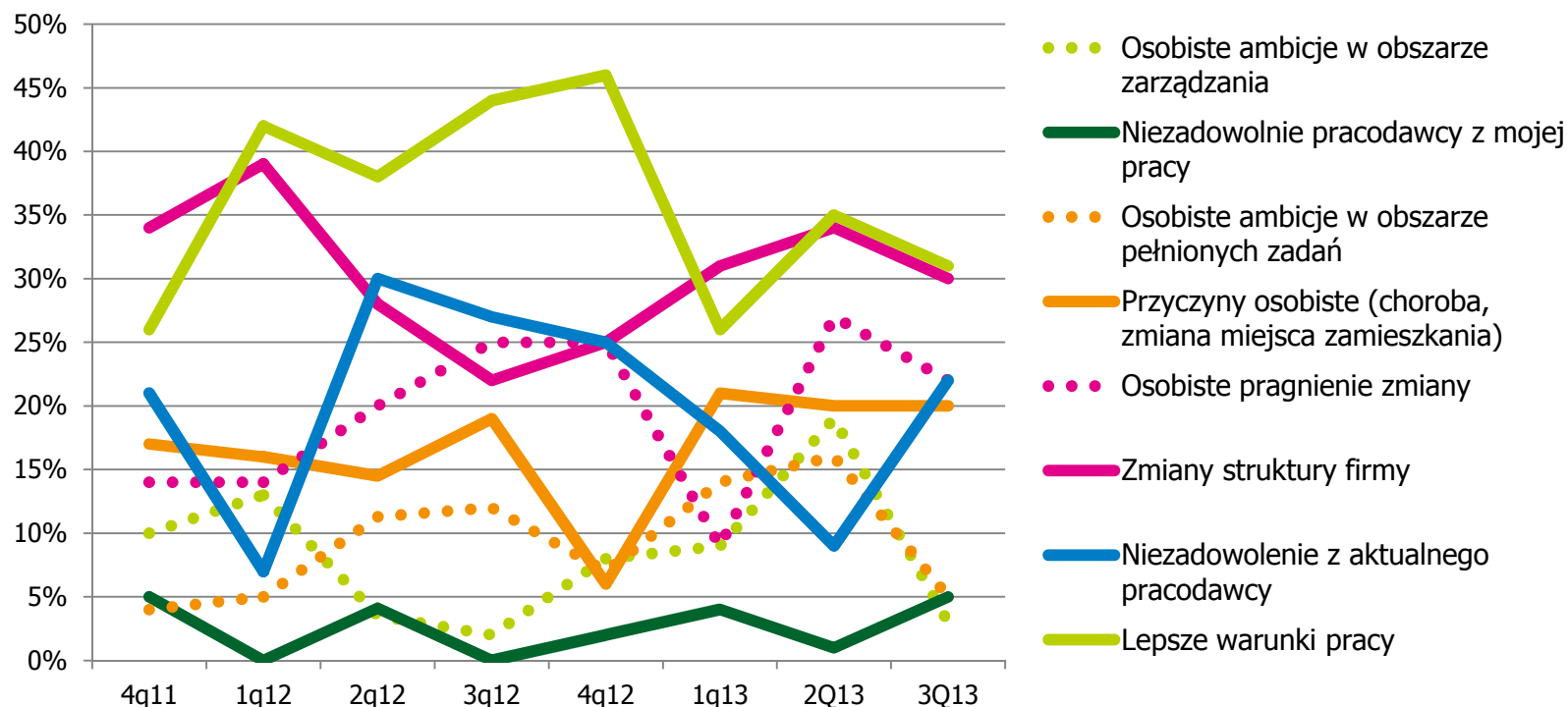
*Faktyczna zamiana pracodawcy w okresie półroczu poprzedzającego badanie
(Monitor Rynku Pracy, N=405, 13 edycja, wrzesień 2013)*

Rotacje na rynku pracy: trend w czasie



- Na tle wyników ostatniego kwartału trend rotacji pracowników pomiędzy miejscami pracy w Polsce spadł o 2 punkty procentowe. Jednak w perspektywie minionych dwóch lat nadal jest na bardzo wysokim poziomie i jest daleki od średniej europejskiej (17%).
- Odchylenia tempa rotacji w czasie minionego kwartału były największe w Hiszpanii (wzrost z 15% do 24%) oraz Belgii i Holandii (spadek z 18% do 12% w obu przypadkach).

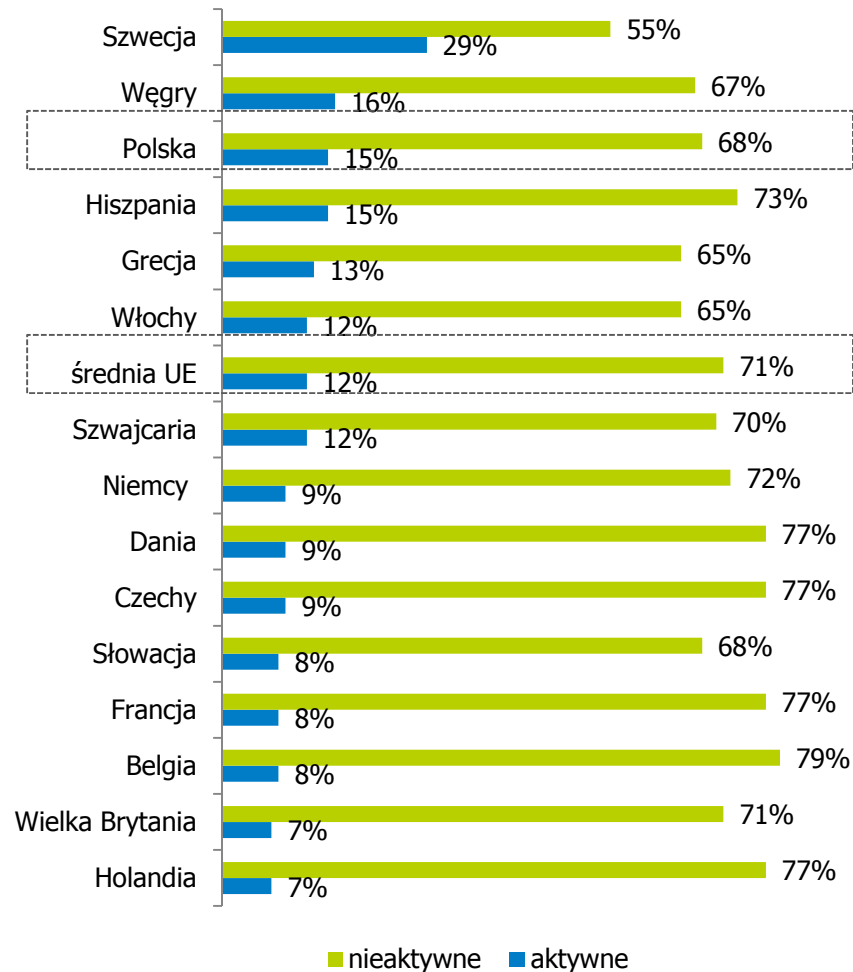
Powody zmiany pracy:



- W ostatnim kwartale większość badanych przyczyn zmiany pracy straciła na znaczeniu w porównaniu do okresu poprzedniego. Tylko niezadowolenie z aktualnego pracodawcy zasadniczo zyskało na sile (zmiana z 9% w V/13 na 22% obecnie)
- Nadal główną przyczyną zmiany pracy przez biorących udział w badaniu było poszukiwanie lepszych warunków pracy (31%) oraz zmiany w strukturze firmy (30%). Kolejnym czynnikiem zmiany było osobiste pragnienie zmiany (22%).

Poszukiwanie nowego zatrudnienia:

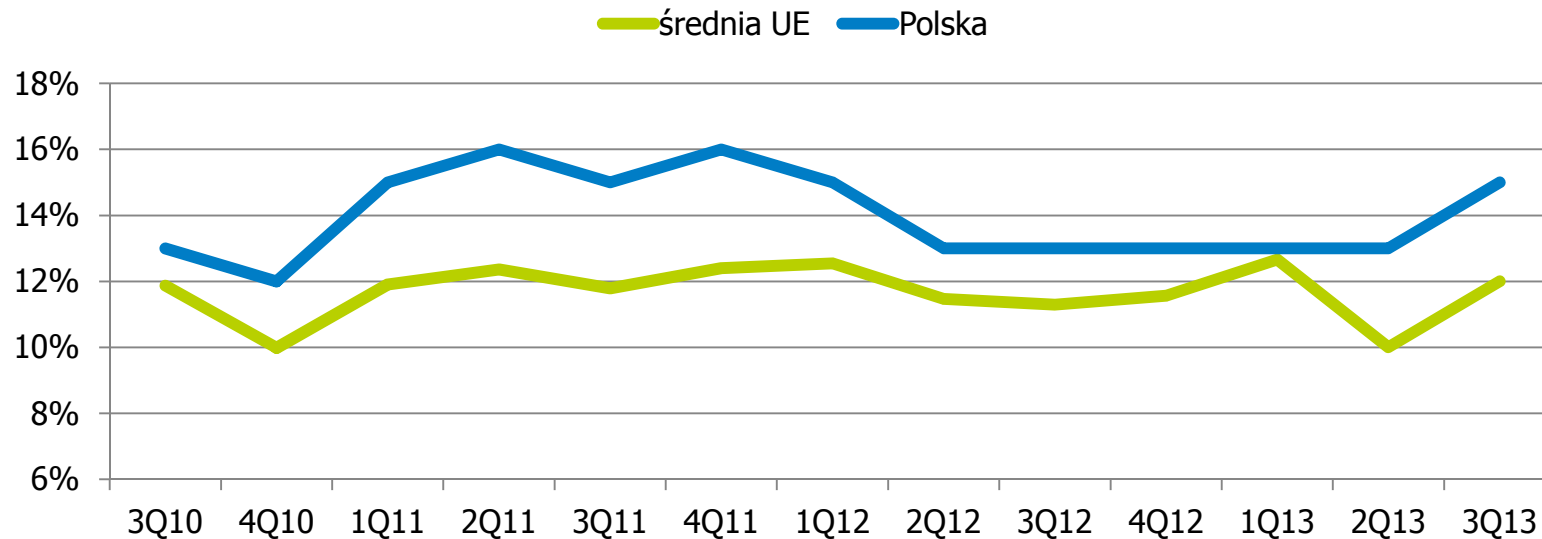
Polska na tle krajów UE



- Niezależnie od sytuacji panującej na rynkach pracy skłonność pracowników do poszukiwania nowego zatrudnienia jest bardzo stabilna i ulega jedynie niewielkim zmianom.
- Polska na tle krajów Europejskich jest krajem o relatywnie wysokim poziomie deklarowanego aktywnego poszukiwania pracy (15%).
- Średnia europejska aktywnego poszukiwania pracy wynosi 12%. Taki sam poziom ma średnia dla wszystkich badanych krajów.

Aktywne poszukiwanie nowej pracy

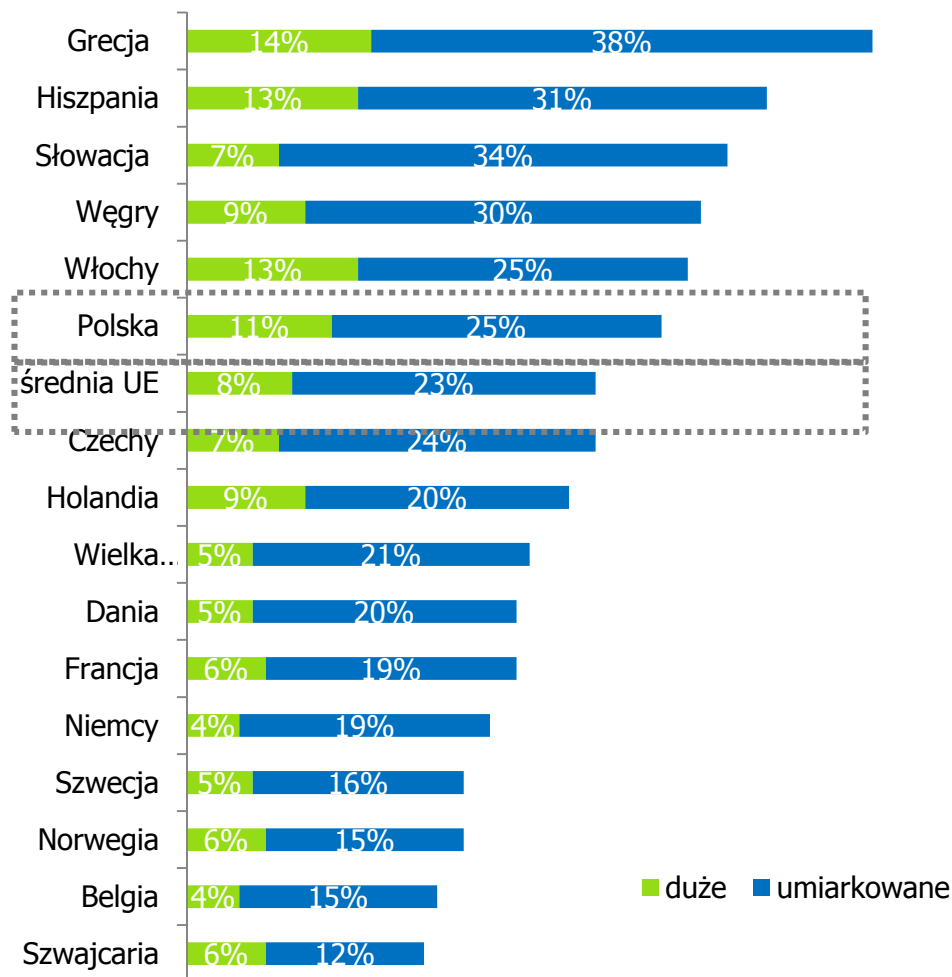
porównanie w czasie



- Po ponad roku niezmiennie umiarkowanego nastawienia do poszukiwania nowej pracy w trakcie trwającego zatrudnienia (13%) wskaźnik ten wzrósł w okresie minionego kwartału do poziomu 15%.
- Na tle średniej badanych krajów UE (12%) Polacy aktywniej poszukują ofert nowego zatrudnienia.

Ocena ryzyka utraty pracy

Polska powyżej średniej europejskiej

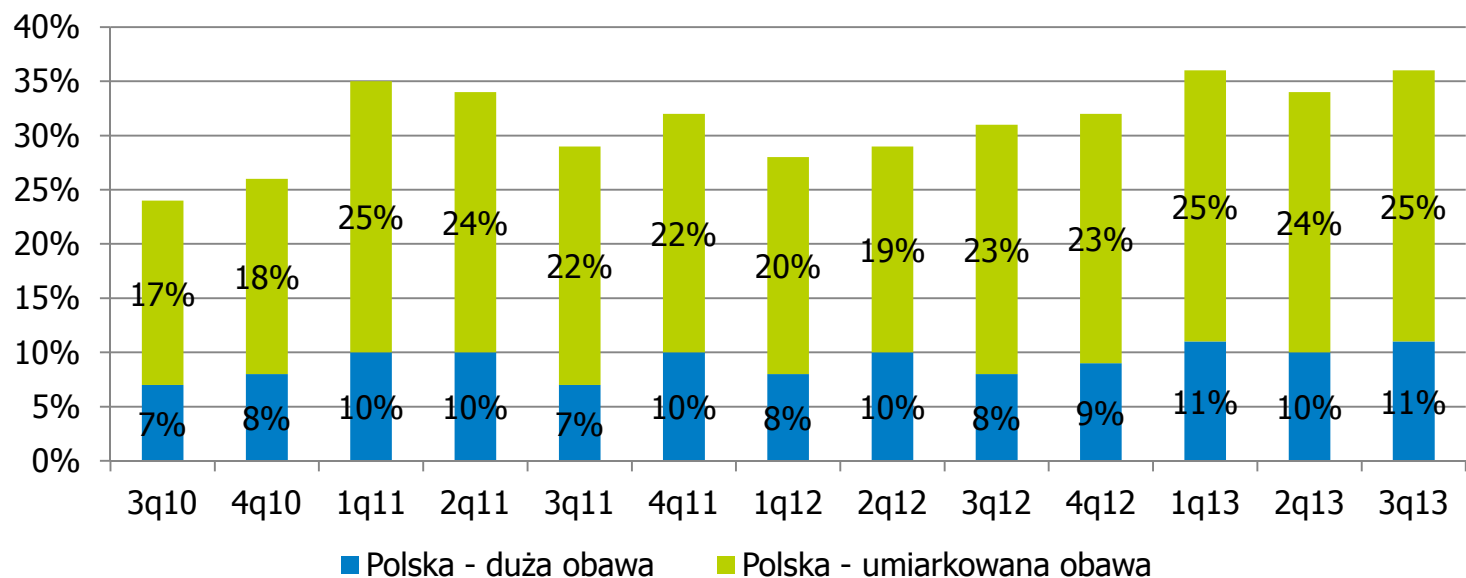


- 36% polskich respondentów badania odczuwa duże lub umiarkowane ryzyko utraty pracy w nadchodzącym półroczu.
- Wynik ten plasuje Polskę nieznacznie powyżej średniej europejskiej (31%).
- Wzrosła polaryzacja ocen Europejczyków – w Grecji poziom zagrożenia utraty pracy jest odczuwany niemal trzykrotnie częściej niż w Szwajcarii (52% vs 18%)

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?
(Monitor Rynku Pracy, dla Polski N=405, 13 edycja, wrzesień 2013)*

Ocena ryzyka utraty pracy

porównanie w czasie

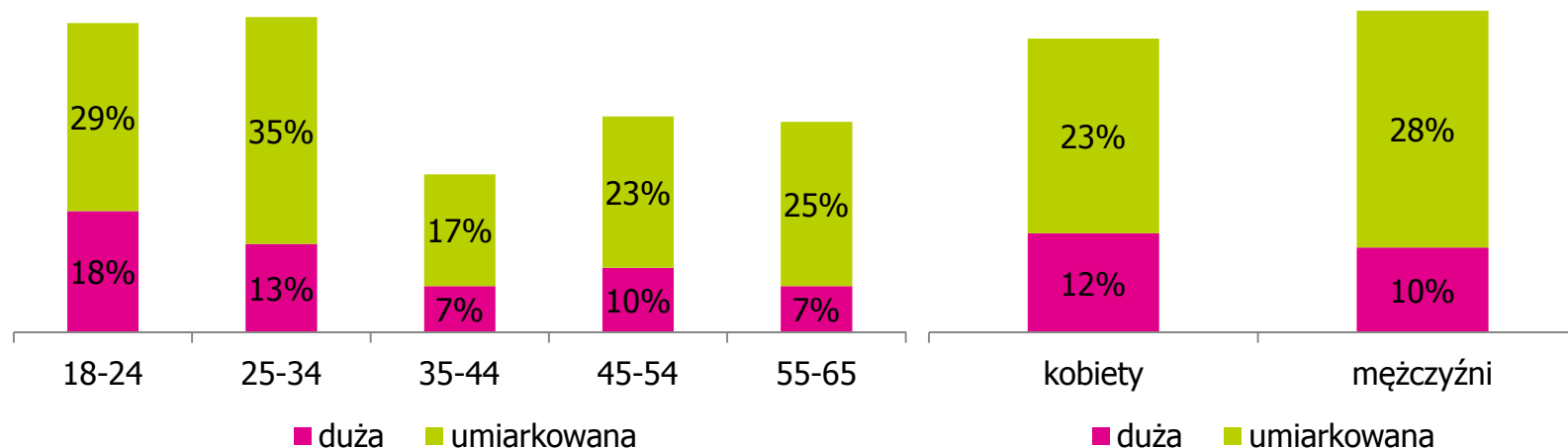


- Po niewielkiej poprawie nastrojów w okresie przed wakacyjnym, niepokój badanych Polaków w zakresie ryzyka utraty pracy powrócił do poziomu z początku roku, który jest najwyższym poziomem obaw Polaków od początku badania.

Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza? (Monitor Rynku Pracy, dla Polski N=405 w każdej z edycji), wrzesień 2013

Ocena ryzyka utraty pracy

Kto obawia się utraty pracy?

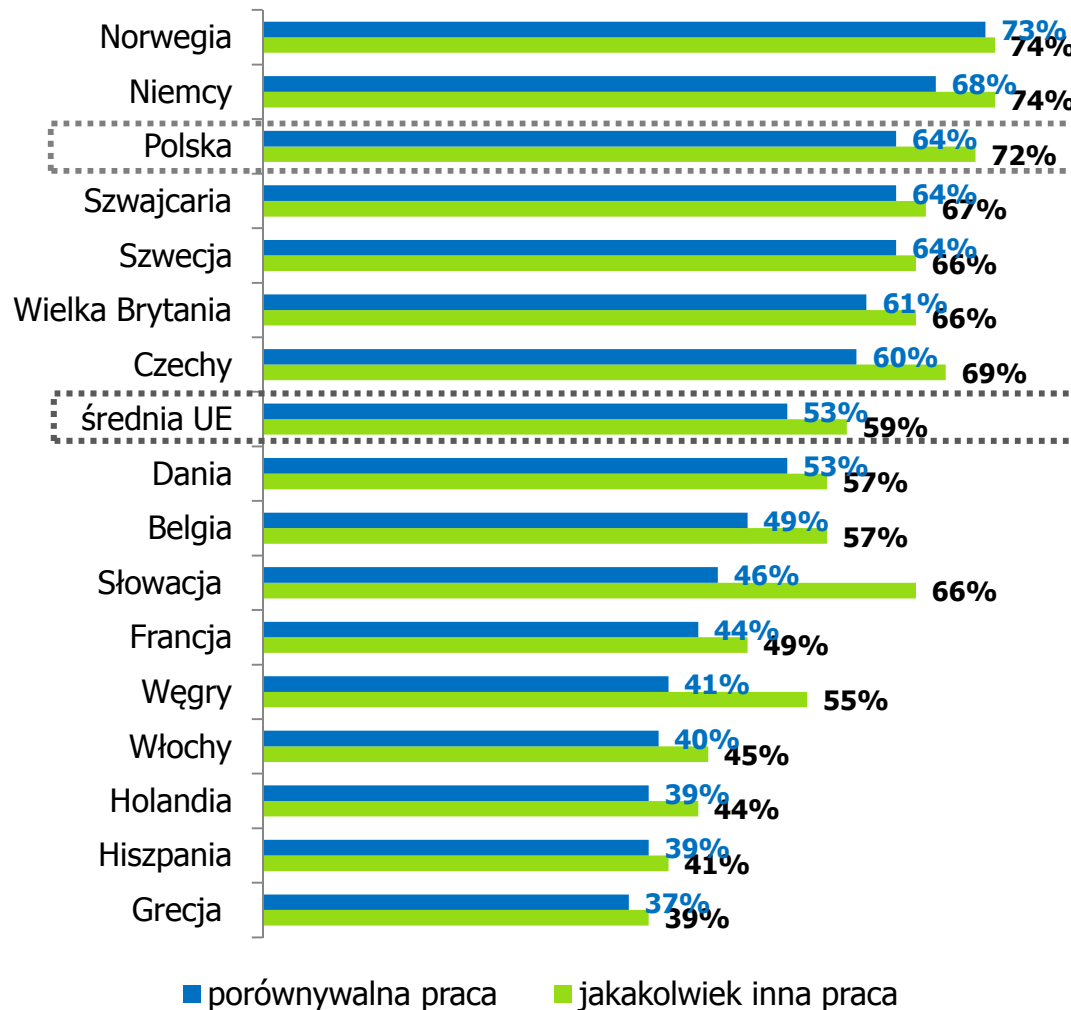


- Obawa utraty pracy jest silnie związana z wiekiem. Grupą najbardziej odczuwającą zagrożenie utraty pracy w nadchodzącym półroczu byli najmłodszy respondenci badania – 48% osób w wieku 25-34 lat oraz 47% osób w wieku 18-24.
- Najmniejsze obawy utraty pracy odczuwają osoby w wieku 35-44 lat (łącznie 24%)
- Płeć badanego nie ma znaczącego wpływu na odczuwanie obaw o utratę pracy. Mężczyźni tylko nieznacznie częściej niż kobiety mieli takie obawy odnośnie nadchodzącego półrocza (odpowiednio 38% i 35%).

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?
(Monitor Rynku Pracy, dla Polski N=405, 13 edycja, wrzesień 2013)*

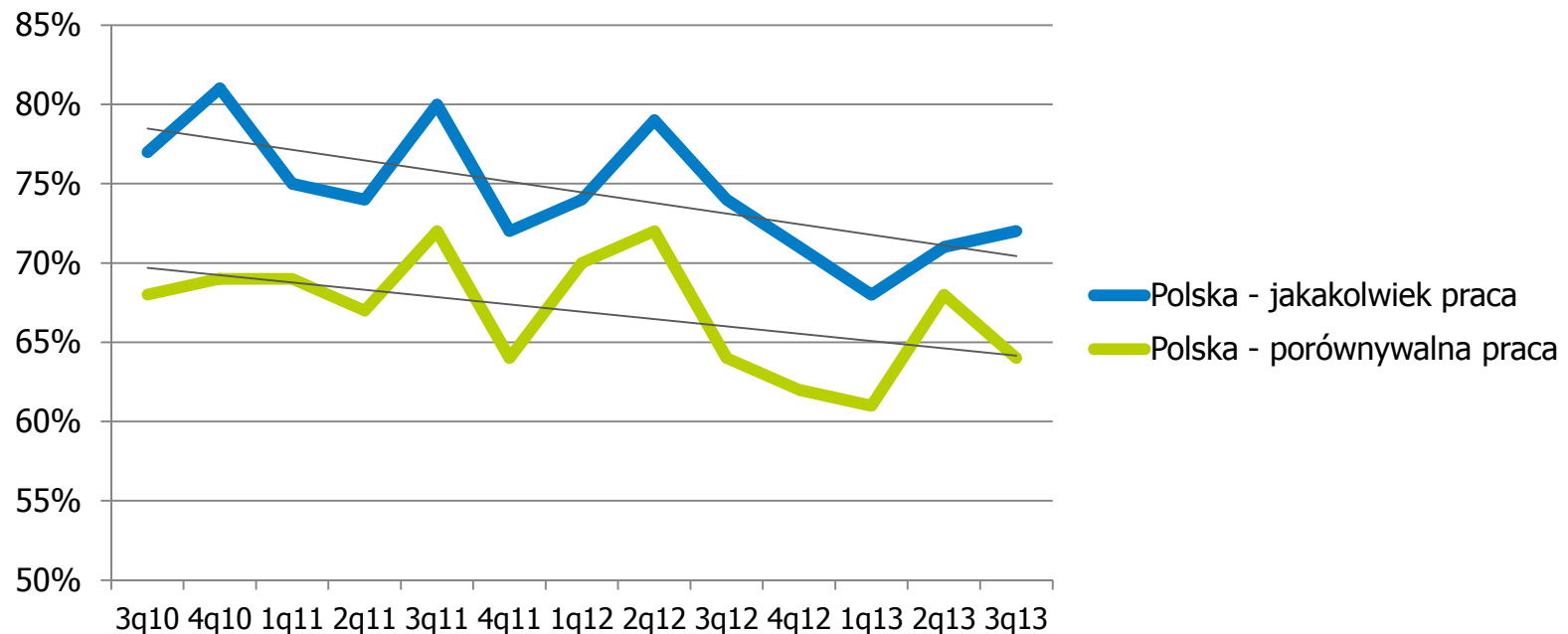
Szansa na znalezienie nowej pracy

Polska powyżej średniej w krajach Europy



- Pomimo zwiększenia poczucia ryzyka utraty pracy, na tle krajów europejskich Polska nadal utrzymuje bardzo wysoki poziom optymizmu w przekonaniu o możliwości znalezienia nowej pracy.
- Średnia europejska w tym obszarze nieco wzrosła i wynosi 53% dla porównywalnej pracy.
- Rozbieżności między najniższymi i najwyższymi wynikami są bardzo znaczące. Największym optymizmem wykazują się w tym obszarze Norwegowie (73% dla porównywalnej pracy); najmniej optymistyczni są obecnie Grecy (37%).

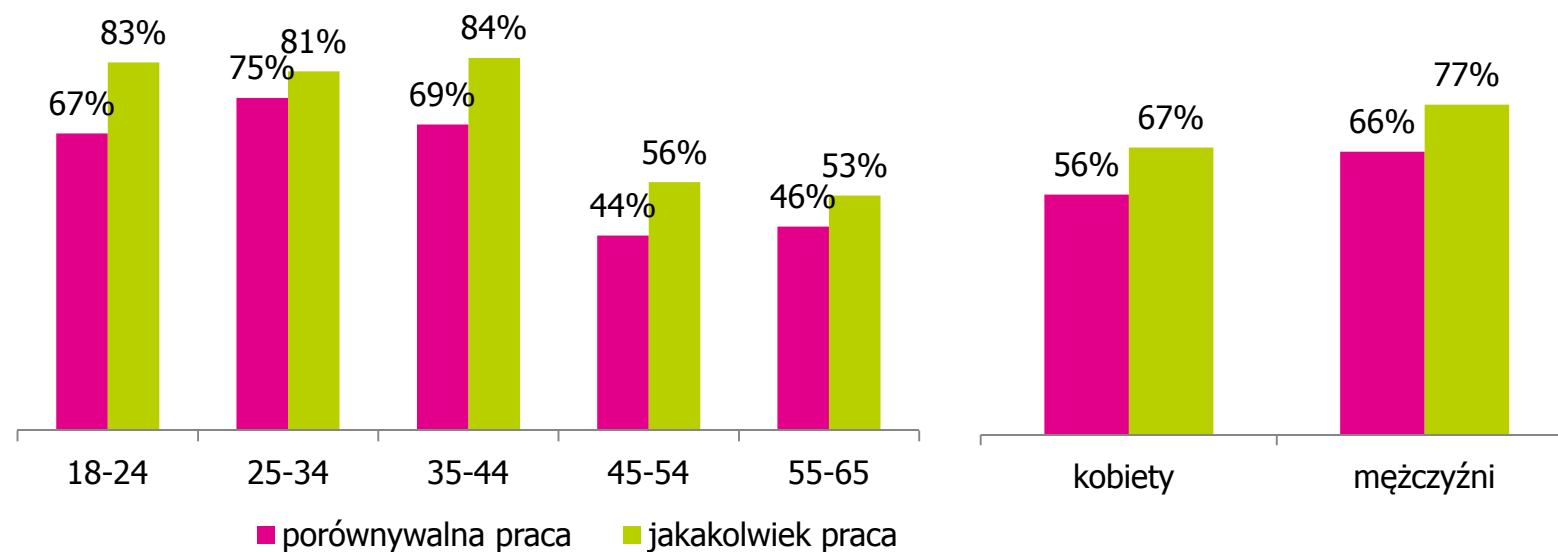
Szansa na znalezienie nowej pracy nieco lepiej, ale trend nie taki optymistyczny



- Po letnim wzroście optymizmu badanych, w ostatnim kwartale nastąpiła dalsza poprawa ocen w obszarze możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy. Pogorszyły się jednak oceny odnośnie możliwości znalezienia porównywalnej pracy (spadek z 68% w V/13 na 64% obecnie). Generalny długoterminowy trend w tym obszarze nadal jest mało optymistyczny.

Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź jakąkolwiek inną pracę w ciągu następnych 6 miesięcy? (Monitor Rynku Pracy, N=405 w każdej edycji), wrzesień 2013

Szansa na znalezienie nowej pracy optymizm spada wraz z wiekiem

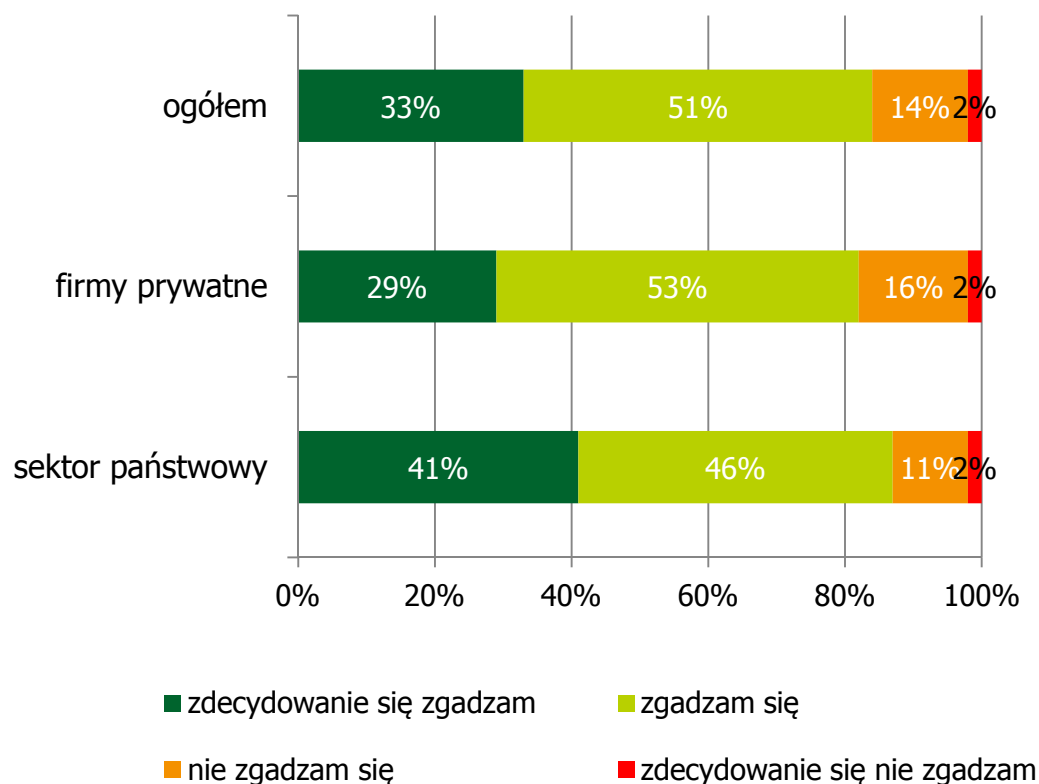


- Generalnie wysoki optymizm Polaków w ocenie możliwości znalezienia nowej pracy jest specyficznie niższy w grupach najstarszych badanych (45-65 lat). Jednak w porównaniu do poprzedniego badania polaryzacja odpowiedzi najmłodszych i najstarszych zmniejszyła się, a także zasadniczo wzrósł optymizm grupy wiekowej 35-44 lat (zmiana z 74% na 84% dla jakiegokolwiek pracy).
- Kobiety były wyraźnie gorzej nastawione do szansy znalezienia nowej pracy w porównaniu do mężczyzn.

2. Wymagania pracodawców w perspektywie czasowej

Oczekiwania pracodawców wzrosły w okresie minionych 5 lat

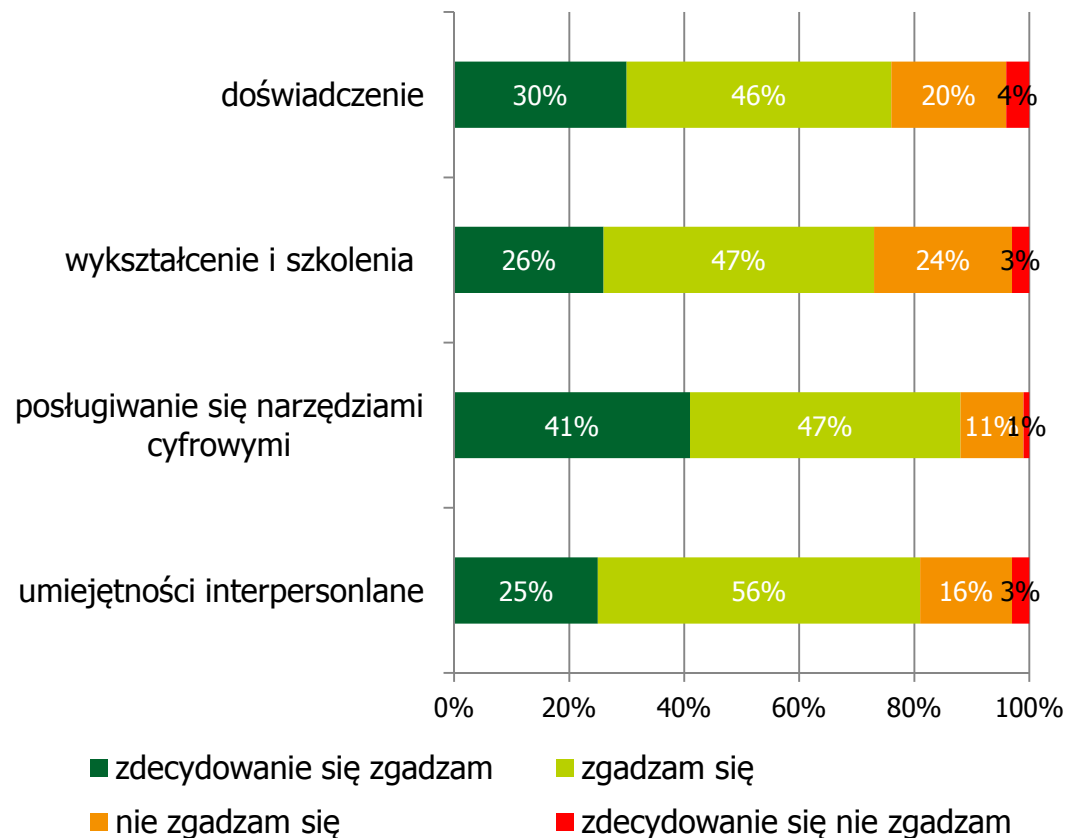
„Obecnie, pracodawcy wymagają większych kompetencji od swoich pracowników niż 5 lat temu.”



- Badani pracownicy zdecydowanie odczuwają zwiększenie poziomu oczekiwań odnośnie kwalifikacji ze strony pracodawców w okresie minionych 5 lat (84%).
- Nieco częściej odczucie to dotyczy pracowników sektora publicznego (87%), niż firm prywatnych (82%).
- Odczucie zwiększenia oczekiwań jest podzielane przez respondentów wszystkich grup wiekowych w podobnym zakresie.

Jakich kompetencji oczekują pracodawcy?

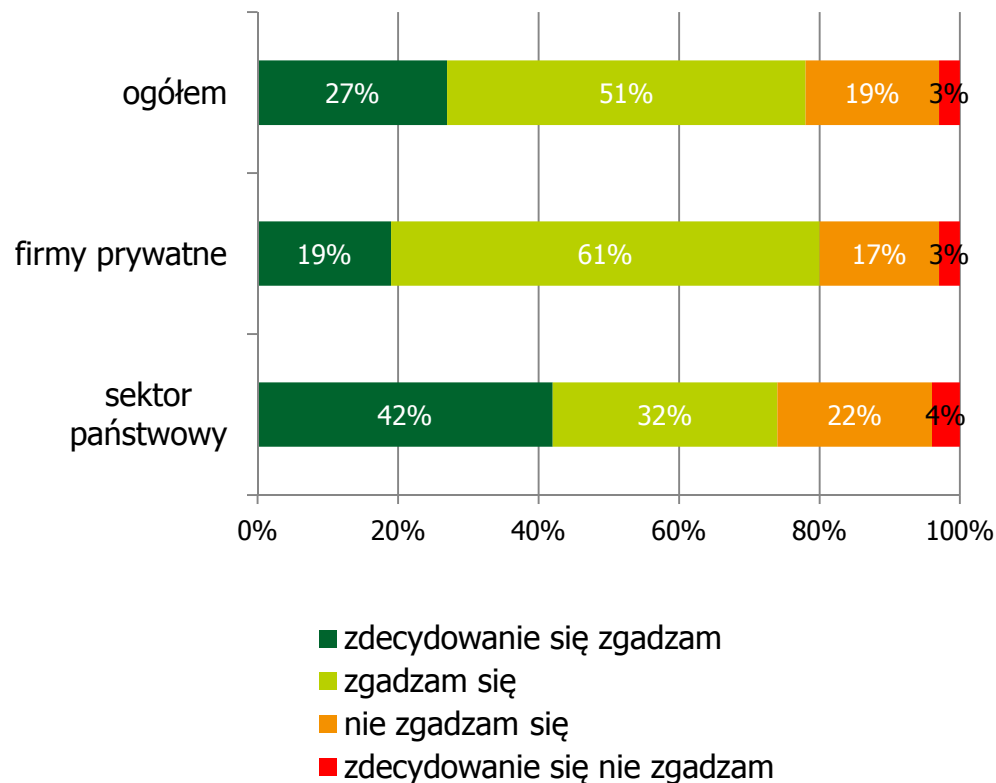
„W okresie minionych 5 lat pracodawcy zwiększyli oczekiwania od kandydatów w odniesieniu do aspektów takich jak:”



- W ocenie biorących udział w badaniu najbardziej oczekiwania pracodawców wzrosły w obszarze umiejętności posługiwania się narzędziami cyfrowymi (88%) i umiejętności interpersonalnych (81%).
- W nieco mniejszym zakresie, ale również wysoko, podniosły się też oczekiwania pracodawców w obszarze doświadczenia kandydata (76%) i wykształcenia (73%).
- W tej ocenie zmian w zakresie konkretnych kompetencji nie ma zasadniczych rozbieżności pomiędzy pracownikami sektora publicznego i prywatnego.

Zakładany dalszy wzrost oczekiwań pracodawców

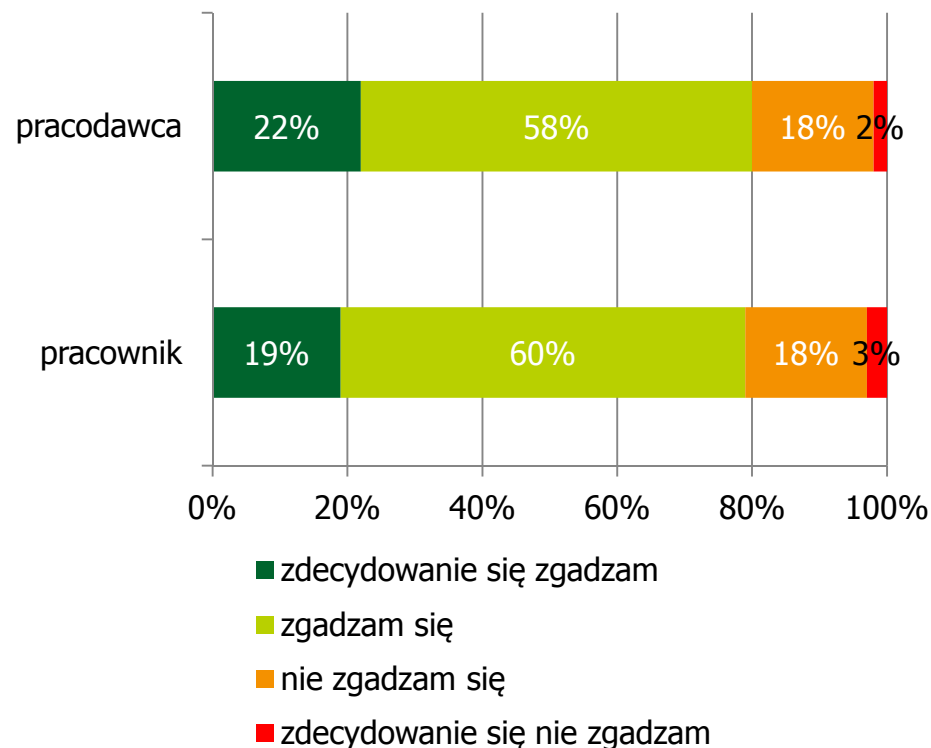
„Spodziewam się, że wymagania dla mojej pracy będą większe za kolejne 5 lat ”



- 78% badanych jest zdania, że oczekiwania pracodawców wobec pracowników będą się dalej zwiększały w kolejnych 5 latach.
- W tej ocenie wystąpiła niewielka rozbieżność ocen między pracownikami sektora publicznego i prywatnego (odpowiednio 74% i 80%).
- Ocena w tym obszarze łączy wszystkie grupy wiekowe i obie płcie.
- Ze wszystkich badanych krajów najniższe wyniki w tym obszarze odnotowano w Hiszpanii (57%) i Danii (62%).

Kto jest odpowiedzialny za dopasowanie umiejętności pracownika do stanowiska?

„W mojej opinii za dopasowanie umiejętności i kompetencji pracowników do stanowiska pracy odpowiada:”



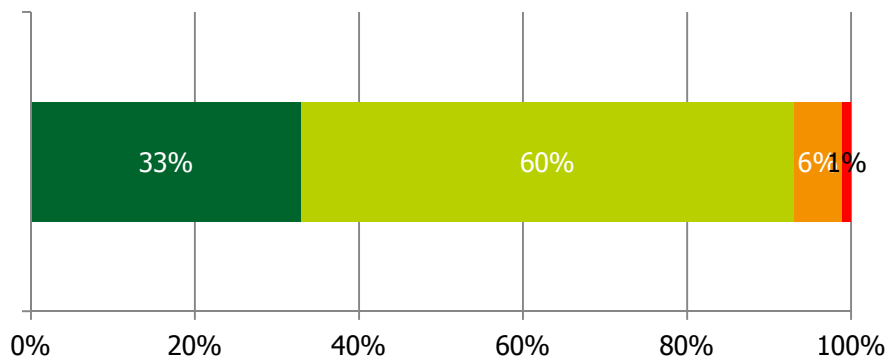
- W ocenie badanych zarówno pracodawca, jak i pracownik dzielą odpowiedzialność za dopasowanie umiejętności i kompetencji pracownika do wymogów stanowiska pracy.

- Głosy respondentów były w tym obszarze bardzo wyrównane: 80% badanych widzi w tym zadaniu rolę pracodawcy, zarazem 79% czuje odpowiedzialność po stronie pracownika.

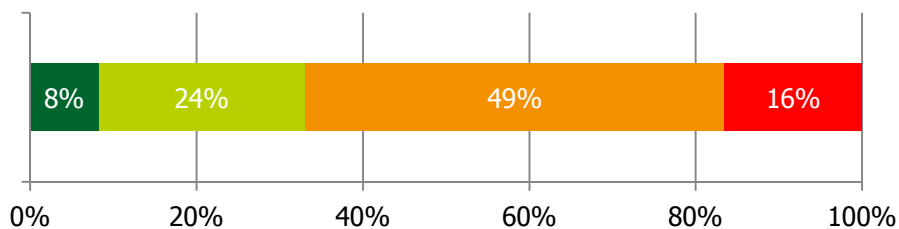
- Na 32 badane kraje, jedynie w Niemczech, Danii, Luksemburgu i Szwecji badani mieli jednoznaczne przekonanie, że odpowiedzialność ta leży po stronie pracodawcy.

Obawy na przyszłość?

„Postaram się zrobić co w mojej mocy, by spełnić wymagania pracy.”



„Obawiam się, że z upływem czasu nie będę w stanie spełnić wymagań mojego stanowiska pracy.”



■ zdecydowanie się zgadzam ■ zgadzam się
■ nie zgadzam się ■ zdecydowanie się nie zgadzam

- W związku ze spodziewanym wzrostem oczekiwań pracodawców, zdecydowana większość respondentów (93%) deklaruje, że dołoży wszelkich starań, by spełnić wymagania swojego stanowiska pracy.
- Jednocześnie co trzeci badany (32%) przyznaje, że ma obawy czy w przyszłości będzie w stanie spełnić wymagania swojego stanowiska pracy.
- Oceny te w obu obszarach są zgodne z wynikami ogólnymi dla wszystkich krajów objętych badaniem.

Podsumowanie wyników:

- Po przedwakacyjnej poprawie nastrojów, ponownie wzrosło wśród polskich badanych poczucie dużego lub umiarkowanego ryzyka utraty pracy. Największe ryzyko utraty pracy dostrzegają osoby młode (18-24 lat).
- Otwartość na zmianę miejsca pracy wyrażona w poziomie indeksu mobilności jest dla Polski najwyższa w Europie i wynosi 111 punktów.
- Tempo rotacji na polskim rynku pracy nadal jest bardzo wysokie i obejmuje blisko co czwartego pracownika.
- Przekonanie o dostępności nowych miejsc pracy nie uległo istotnym zmianom, jednak trend w długim okresie jest wyraźnie malejący.
- W ciągu minionych 5 lat wzrosły oczekiwania pracodawców w obszarze wszystkich kompetencji pracowników (wykształcenie, doświadczenie, umiejętności cyfrowe i interpersonalne).
- Zdaniem badanych zarówno pracodawca, jak i pracownik są odpowiedzialni za dopasowanie kompetencji i umiejętności pracownika do stanowiska pracy.
- W nadchodzących latach pracownicy spodziewają się dalszego wzrostu oczekiwań pracodawców: 9 na 10 deklaruje, że zrobi wszystko, co w ich mocy, by sprostać wymogom swoich stanowisk. Jednak co trzeci badany obawia się, że nie będzie w stanie im podołać.

Randstad w pigułce

Randstad na świecie

- Założony w 1960 r.
- Numer 2 na światowym rynku usług HR
- Doświadczenie zdobyte przez ponad 50 lat działalności
- Aktywny w ponad 40 krajach

Misja Randstad

„Kształtowanie rynku pracy”



Randstad w Polsce

- Obecny od 1994 r.
- Jeden z wiodących dostawców usług HR
- Ponad 70 biur regionalnych w całym kraju
- Ponad 1 500 Klientów
- Średnio 20 000 pracowników tymczasowych zatrudnianych dziennie
- Ponad 1 200 projektów rekrutacji stałych rocznie
- Pierwsza agencja pracy tymczasowej posiadająca certyfikat ISO 9001:2008

Filozofia Randstad

„Good to know you”

Dziękuję!



good
to know
you

λοι
φο κινω
δοοσ

