



Instytut Badawczy Randstad

Monitor Rynku Pracy

Raport z 16. edycji badania
14 lipca 2014 r.

Struktura raportu:

- Metodologia i opis próby badania
- Wyniki badania:
 - rotacje na rynku pracy
 - obawa o utratę pracy i przekonanie o możliwości znalezienia nowego zatrudnienia
 - mobilność – gotowość do zmiany pracy
 - elastyczność na rynku pracy i ścieżki kariery
- Podsumowanie wyników
- Randstad w Polsce

Monitor Rynku Pracy:

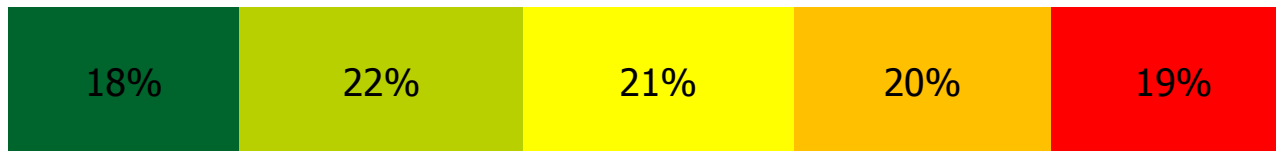
opis badania

- „Monitor Rynku Pracy” jest kwartalnym badaniem ankietowym realizowanym obecnie już w 34 krajach Europy, Azji, Australii i obu Ameryk, w których Randstad prowadzi działalność.
(kraje biorące udział w badaniu: Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Czechy, Dania, Francja, Niemcy, Austria, 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 16. 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 jest losowy, realizowany przez Survey Sampling International. Próba w Polsce wynosi 405 respondentów (w całym badaniu bierze udział 14.372 osób).
- Bieżące badanie zostało zrealizowane w okresie: 16/05 – 6/06/2014

Respondenci badania w Polsce:

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

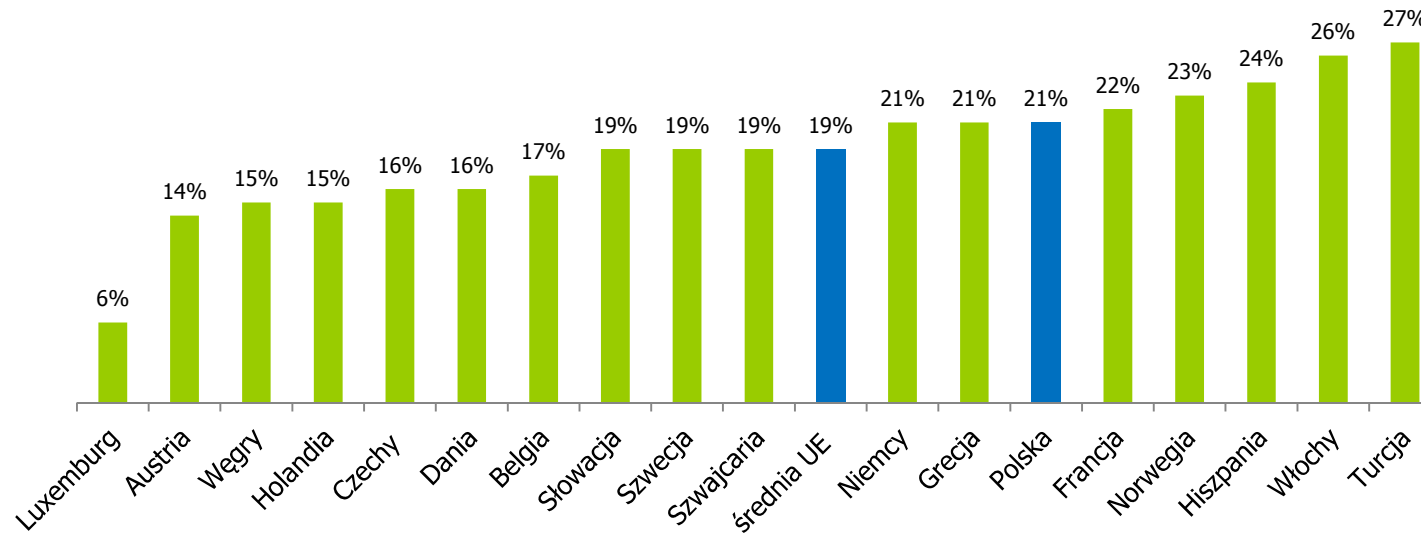
■ 18-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55-64



- wykształcenie:
1% podstawowe/ 47% średnie i zawodowe/
52% wyższe
- zatrudnienie:
29% sektor publiczny/ 68% firmy prywatne

Wyniki badania

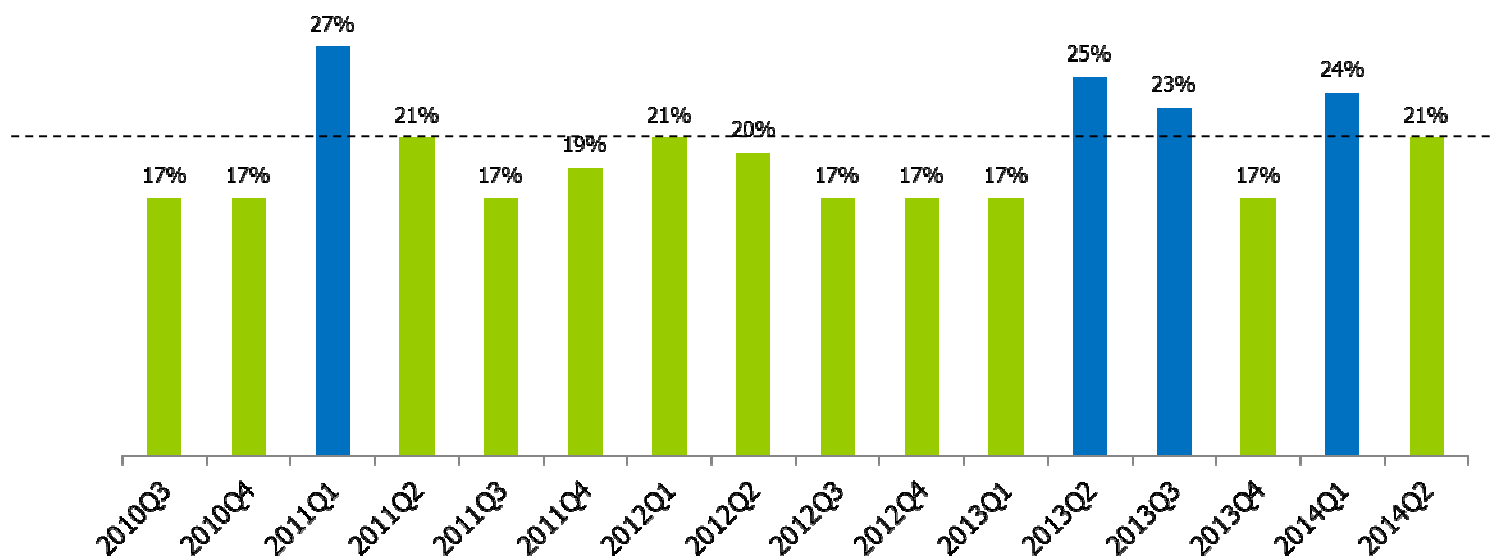
Rotacje na rynkach pracy UE



- W Polsce w ostatnim półroczu zmiana pracodawcy dotyczyła 21% respondentów.
- W porównaniu z poprzednim kwartałem (1Q2014) wskaźnik rotacji w większości krajów UE wzrósł. W 5 krajach w UE odnotowano spadek liczby osób decydujących się na zmianę pracy. 1% spadek zanotowano w Niemczech, Grecji, Luxemburgu i Norwegii, natomiast największy w Polsce o 3 punkty procentowe.
- Średni poziom rotacji w badanych krajach UE wynosi 19% (wzrost o 1% wobec 1Q2014).

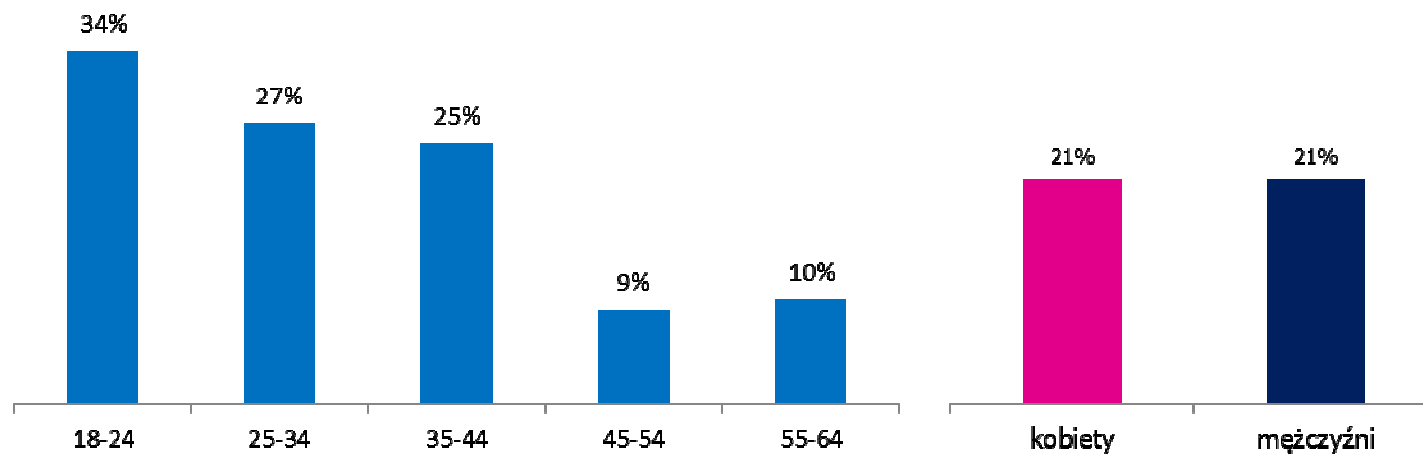
Rotacje na rynku pracy w Polsce

porównanie w czasie



- Wysoka rotacja obserwowana na początku roku uległa niewielkiemu wyhamowaniu.
- Mimo spadku liczby osób zmieniających pracę o 3 punkty procentowe, wskaźnik rotacji w Polsce nadal utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie.
- Biorąc pod uwagę całą historię badania badania, wyższy wskaźnik rotacji zanotowaliśmy tylko w ciągu 4 edycji, w tym 3 edycje dotyczą poprzednich 4 kwartałów.

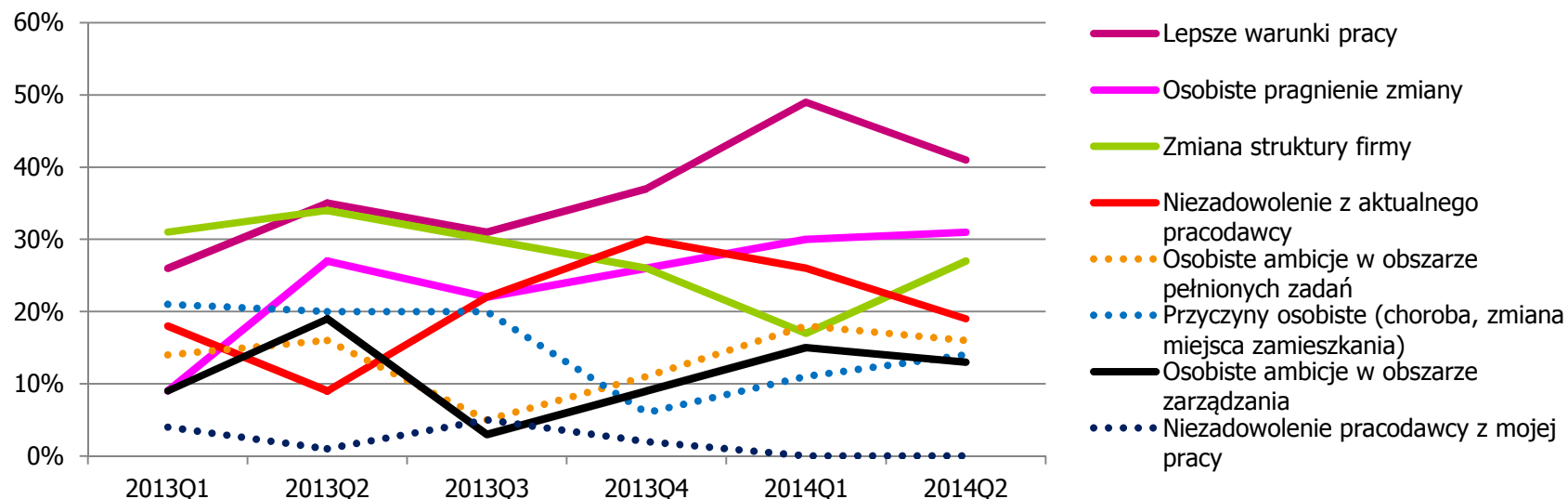
Rotacje na rynku pracy w Polsce



- Podobnie jak we wcześniejszym kwartale najczęściej zmieniali pracę najmłodszy respondenci - ponad 50% osób rotujących na rynku pracy plasuje się w przedziale wiekowym od 18 do 34 lat.
- Największy wzrost rotacji, aż o 14%, zaobserwowano wśród grupy wiekowej 35-44, która w poprzednim kwartale najmniej chętnie decydowała się na zmianę pracy
- Rotacja w równym stopniu dotyczyła kobiet i mężczyzn.

Główne powody rotacji na rynku pracy

Poprawa warunków pracy i osobista chęć zmiany nadal największym motywatorem do zmiany pracy



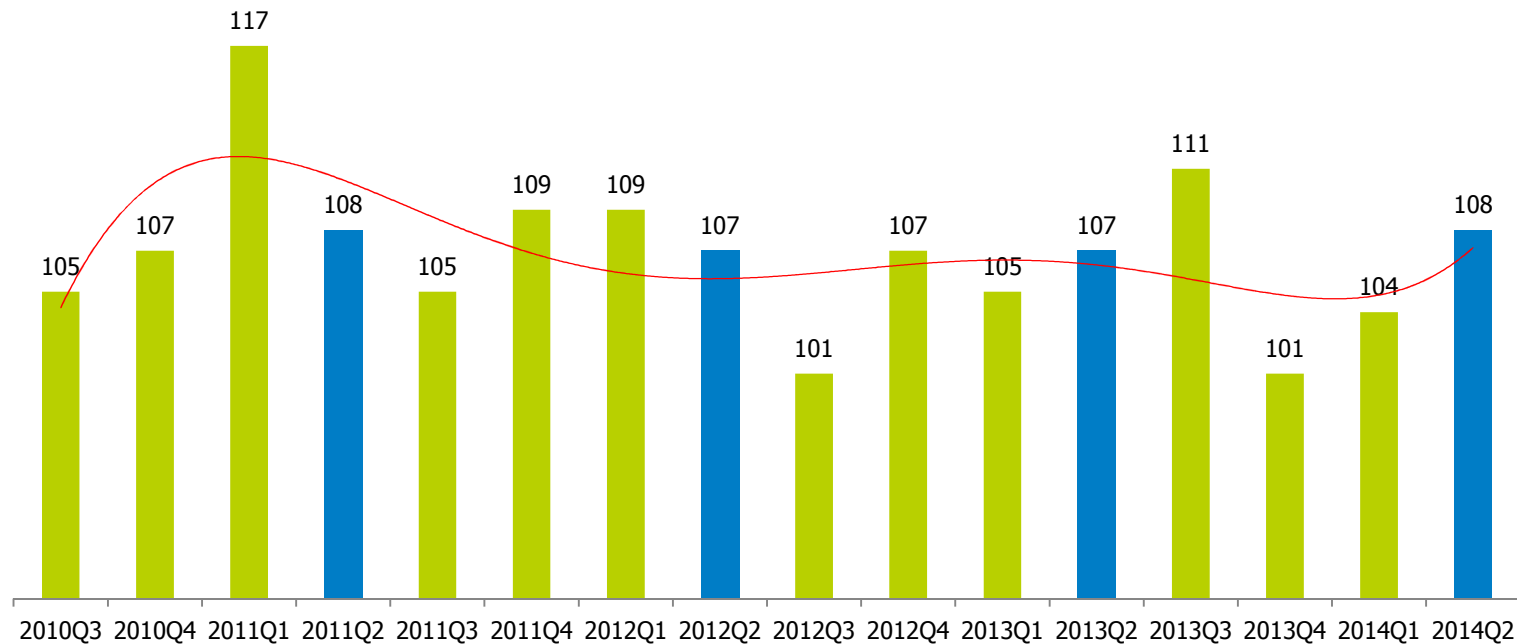
- Dla 41% respondentów decydujących się na zmianę pracy głównym powodem była chęć polepszenia warunków zatrudnienia. Pomimo sporego spadku znaczenia tego czynnika wobec minionego kwartału, jest to jeden z najwyższych jego poziomów w skali wszystkich edycji badania.
- Drugim najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy było osobiste pragnienie zmiany wzrost z 30% do 31%.
- Trzecią przyczyną rotacji najczęściej wskazywaną przez respondentów jest zmiana struktury firmy (w porównaniu z poprzednim kwartałem wzrost o 10 punktów procentowych), co może być symptomem powrotu na rynek pracy osób, które wcześniej straciły pracę.

Otwartość na zmianę zatrudnienia: 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.

Indeks mobilności

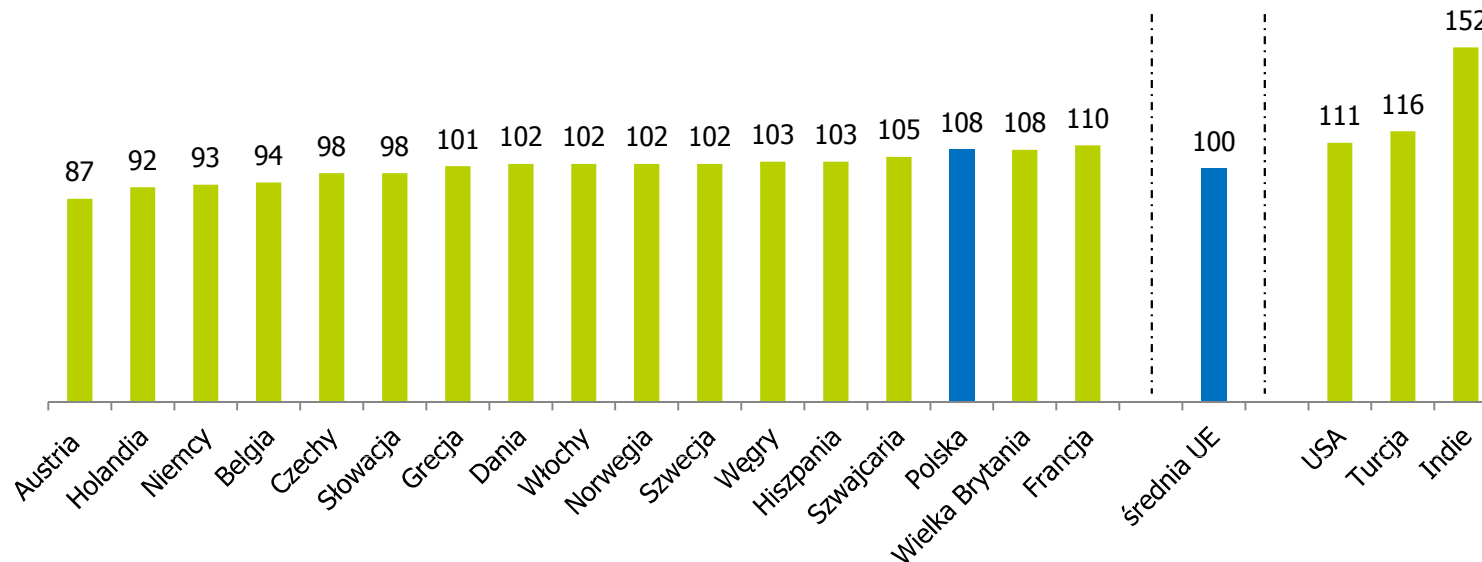
W 2014 otwartość Polaków na zmianę pracy w rośnie



- W ciągu ostatniego kwartału otwartość Polaków na zmianę pracy wzrosła o 4 punkty. Od końca 2013 roku, aż o 7 punktów.
- Wskaźnik mobilności w analogicznym okresie w poprzednich latach był na podobnym poziomie. Zestawienie wszystkich fal badania pokazuje, że obecny poziom indeksu można określić jako bardzo charakterystyczny dla naszego kraju.

Indeks mobilności

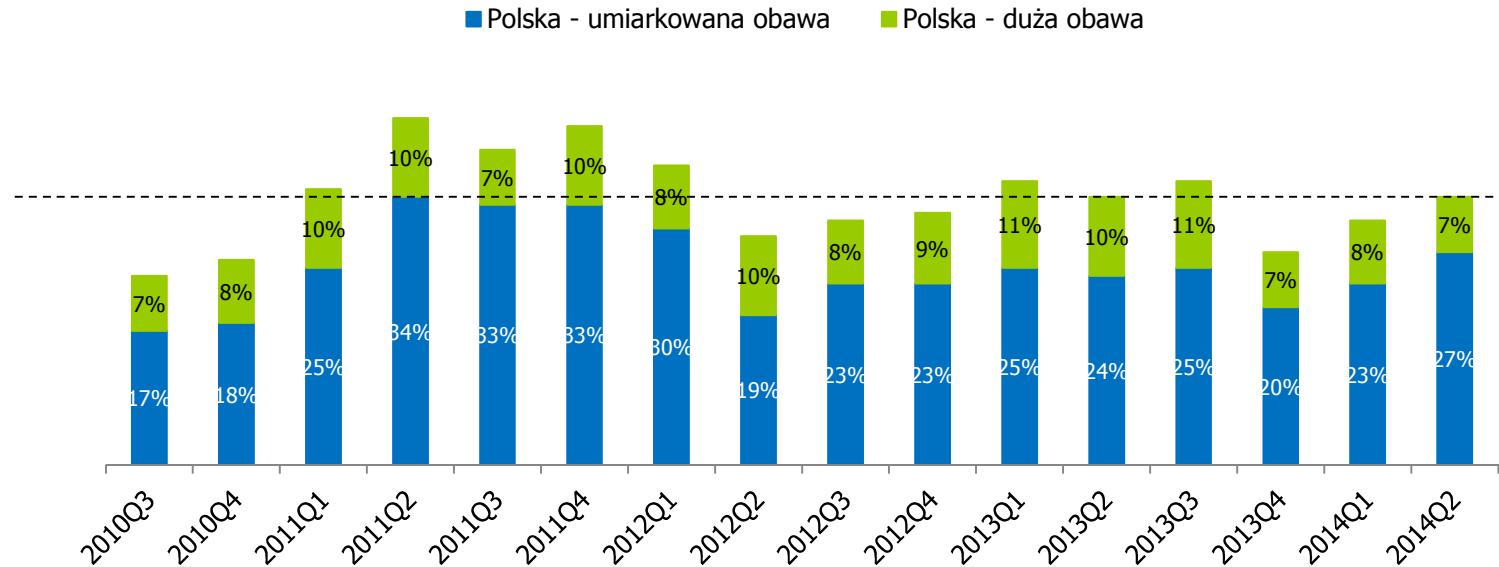
Polska w pierwszej trójce krajów europejskich najbardziej otwartych na zmianę pracy



- Średnia indeksu mobilności dla 16 badanych krajów UE wyniosła 100 punktów (1 punkt wyżej niż w poprzednim kwartale).
- Spośród wszystkich badanych krajów UE dwa odnotowały spadek indeksu mobilności w porównaniu z pierwszym kwartałem 2014 roku. Jest to Austria, która od dwóch kwartałów prezentuje najmniej otwartych na zmianę respondentów (spadek o 1 pkt.) oraz Hiszpania, która zanotowała 3 punktowy spadek.
- W trzech krajach UE Holandii, Szwecji i na Węgrzech indeks mobilności nie uległ zmianie w roku 2014.

Ocena ryzyka utraty pracy

porównanie w czasie

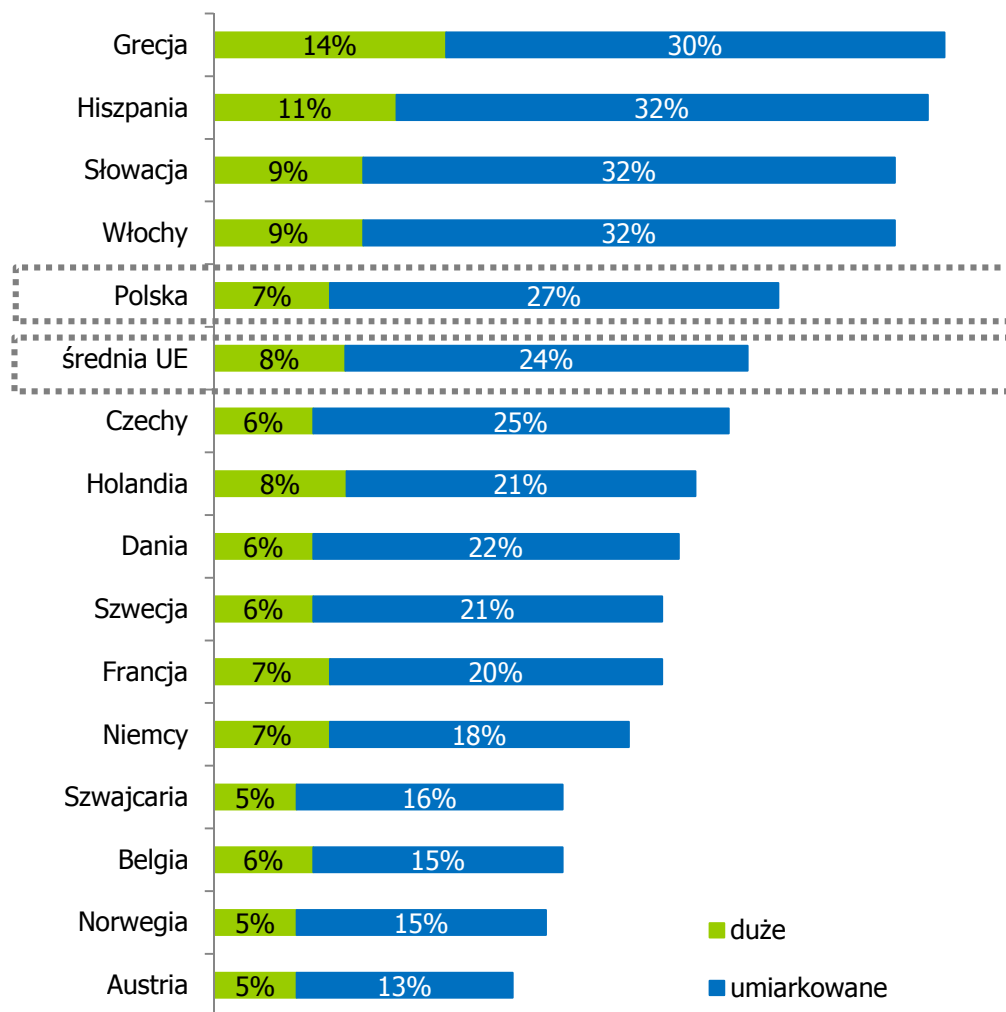


- Drugi kwartał z rzędu obawa o utratę pracy wśród Polaków wzrosła.
- Odsetek osób obawiających się utraty pracy jest na tym samym poziomie co przed rokiem (34% 2Q2013 wobec 34% 2Q2014).
- Najbardziej na rynku pracy obawiają się utraty stabilności zawodowej najmłodszy respondenci w wieku od 18 do 24 lat. Aż 39% badanych osób w tej grupie wiekowej określa swoje ryzyko utraty pracy jako duże lub umiarkowane.

Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?
Monitor Rynku Pracy, 16 edycja, 2Q 2014, N=405

Ocena ryzyka utraty pracy

Poczucie ryzyka utraty pracy wzrosło w większości krajów UE

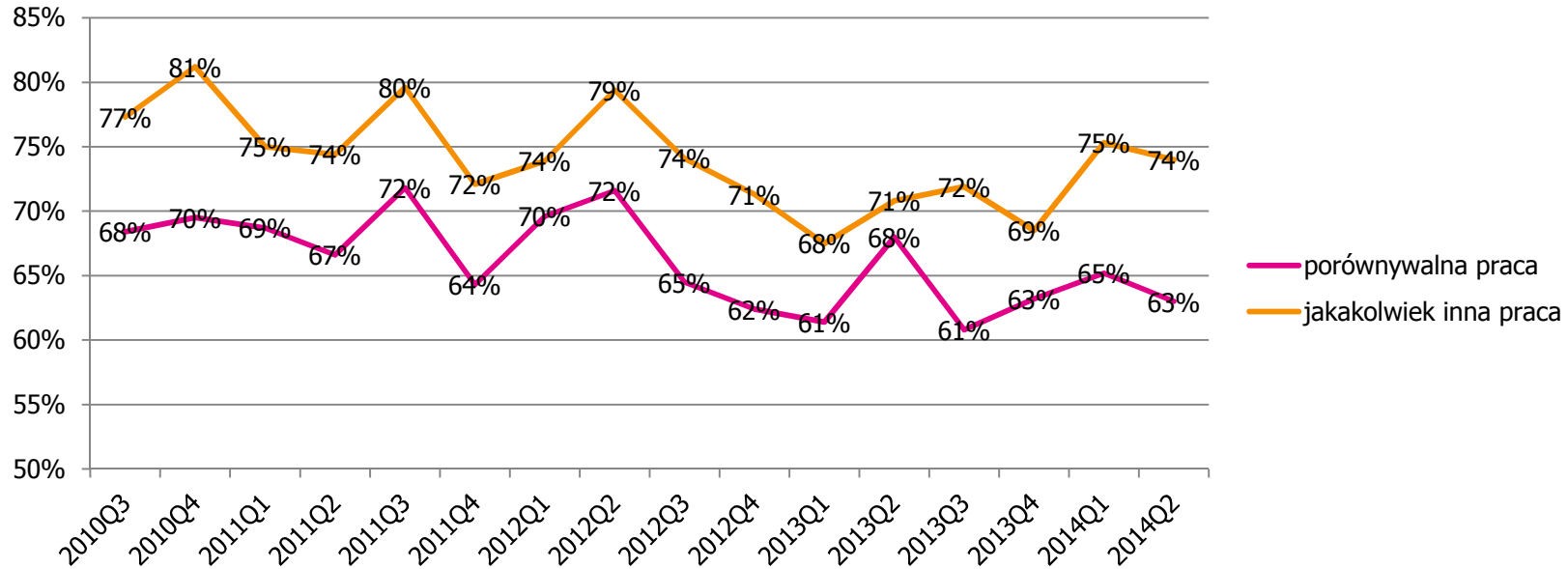


- Od końca roku 2013 obserwujemy wzrost obaw o utratę pracy wśród większości narodów krajów UE, w tym Polaków.
- W Polsce 34% respondentów odczuwa duże lub umiarkowane poczucie ryzyka utraty pracy.
- W innych krajach UE tylko w Holandii poczucie ryzyka utraty pracy pozostało bez zmian, a w Grecji zanotowano 1% spadek (choć nadal jest to kraj o najwyższym poziomie tego wskaźnika).

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?
Monitor Rynku Pracy, 16 edycja, 2Q 2014, N=405*

Szansa na znalezienie nowej pracy

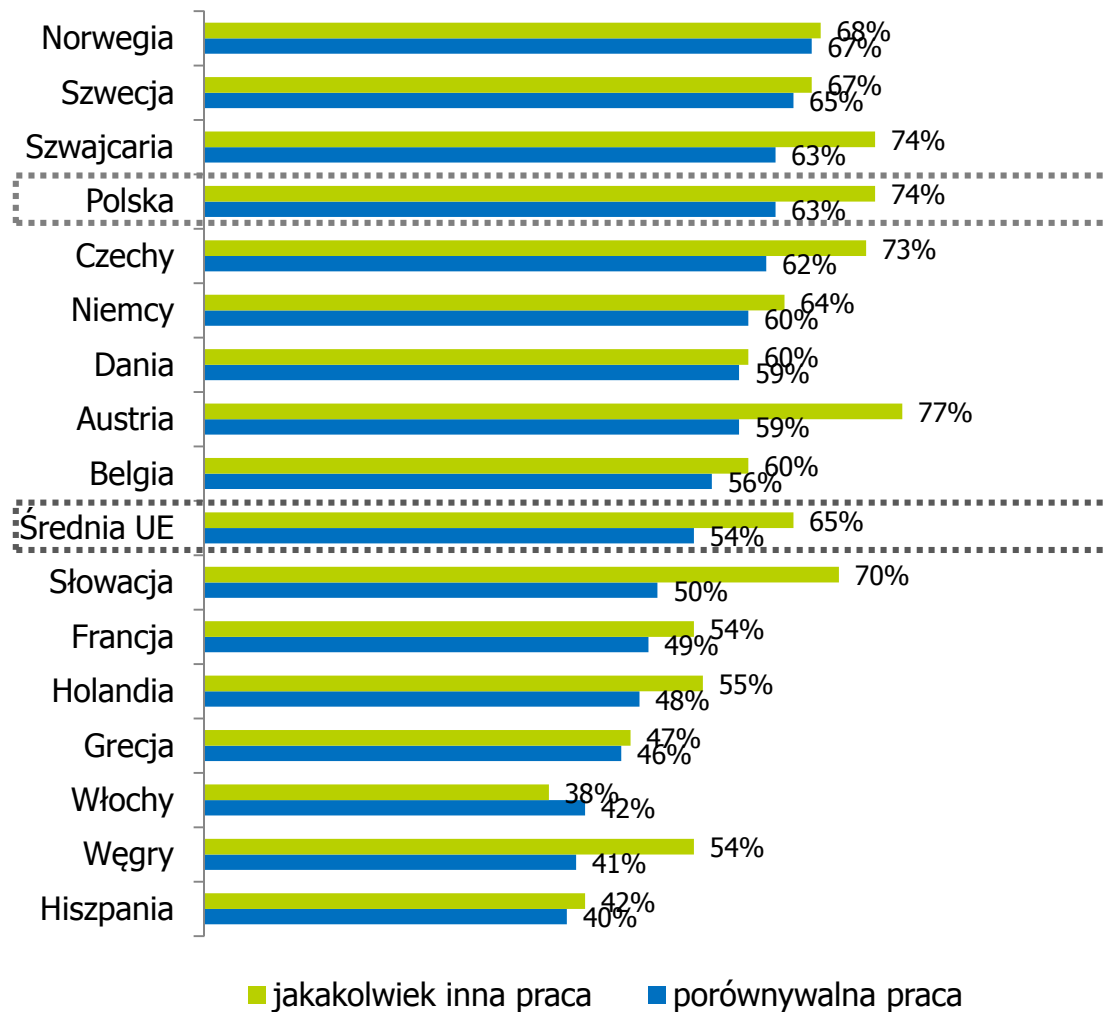
porównanie w czasie



- 74% badanych jest przekonanych, że w razie takiej konieczności znajdzie jakąkolwiek pracę, a 63% zakłada, że znalazłoby w tym czasie pracę porównywalną.
- W porównaniu do poprzedniego kwartału w Polsce wiara w znalezienie jakiegokolwiek, jak i porównywalnej pracy nieznacznie spadła.
- Perspektywa wszystkich edycji badania pozwala zaobserwować, że jest to kontynuacja trendu stopniowego wyhamowywania entuzjazmu Polaków w tym obszarze. Nadal jednak pozostajemy jednym z najbardziej entuzjastycznie nastawionych narodów UE.

Szansa na znalezienie nowej pracy

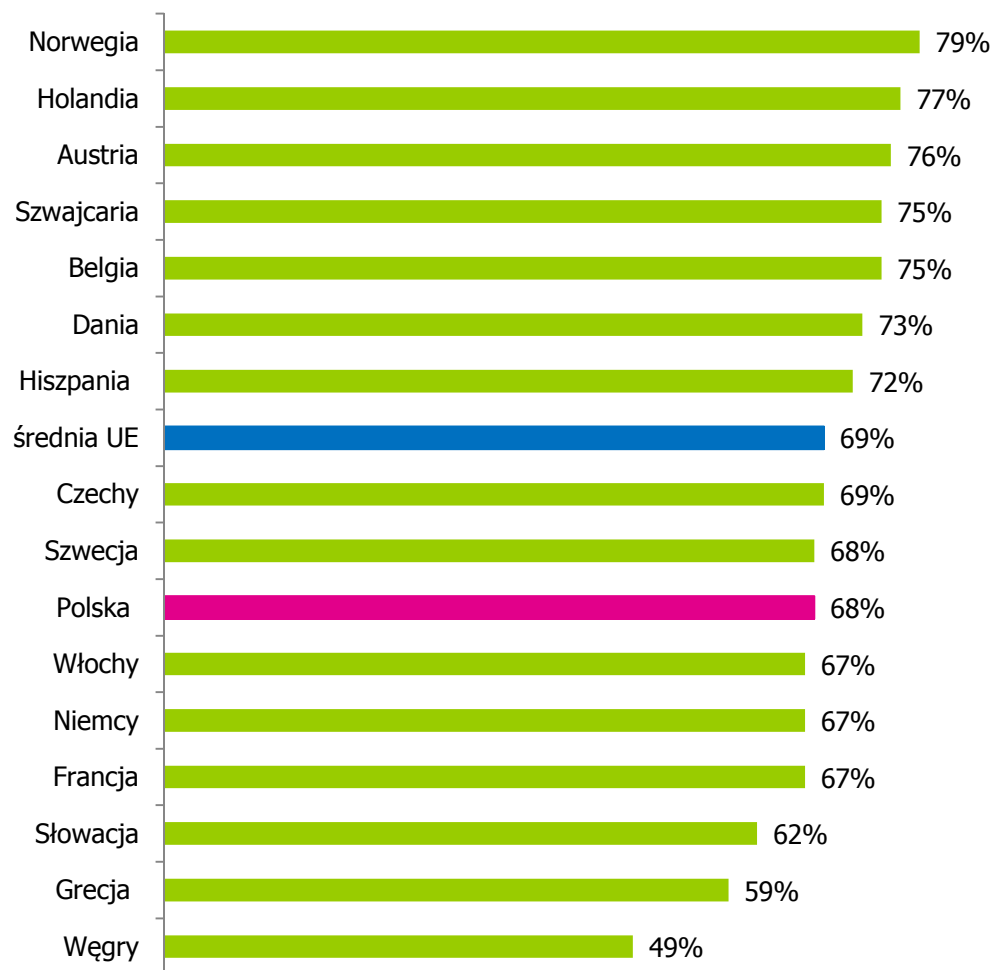
Polska nadal w grupie największych optymistów



- W całej UE obserwujemy wzrost wiary w szanse na znalezienie innej pracy, różnej od obecnej.
- Na tle krajów UE Polska nadal cechuje się bardzo dużym optymizmem w odniesieniu do możliwości znalezienia nowej pracy, zarówno porównywalnej do obecnej, jak i jakiegokolwiek innej.
- Średnio w krajach UE wiara w znalezienie pracy porównywalnej do obecnej pozostała na podobnym poziomie 54%, w 1Q/2014 wynosiła 53%.

Satysfakcja z wykonywanej pracy

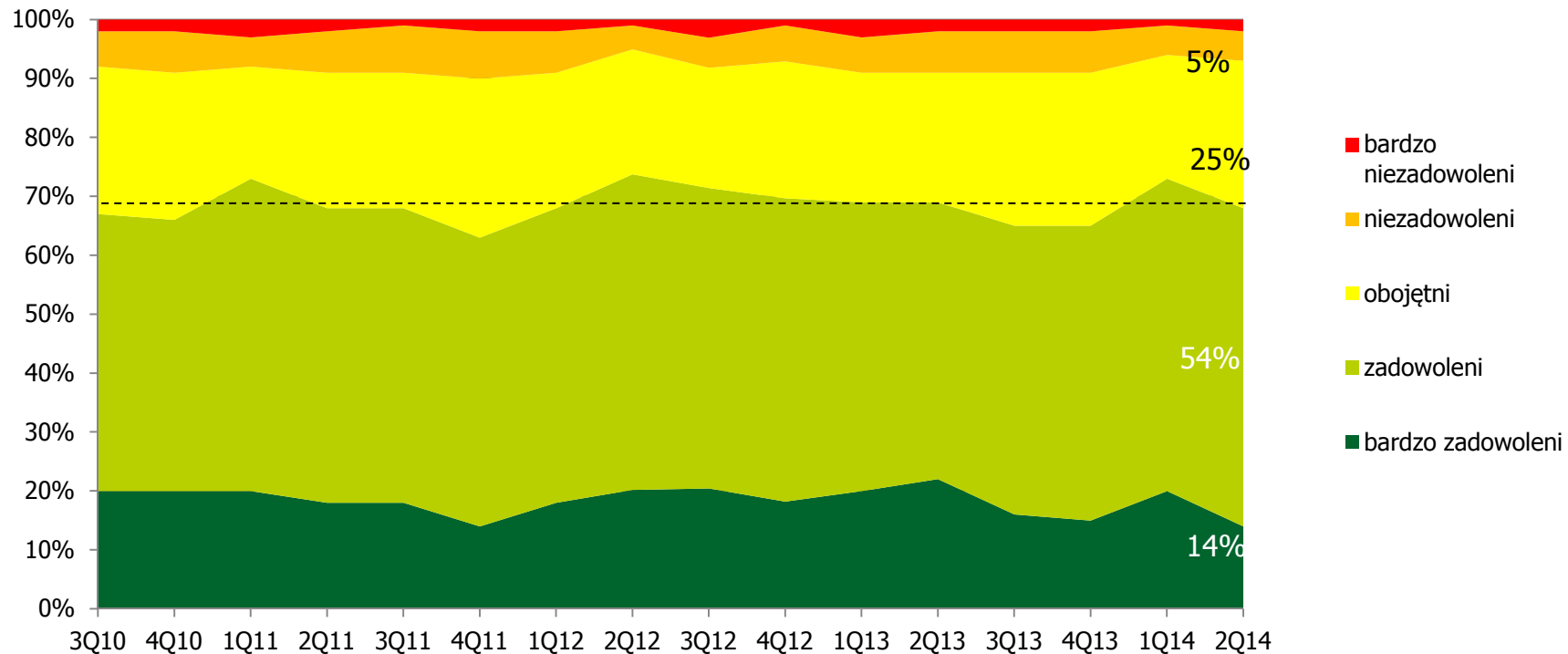
Satysfakcja w krajach UE spada



- Satysfakcja z wykonywanej pracy we wszystkich badanych krajach UE spadła. Średnia dla badanych krajów UE wyniosła 69%. (wobec 70% w 1Q2014).
- Polska plasuje się nieznacznie poniżej średniej krajów UE, z satysfakcją z wykonywanej pracy na poziomie 68%.
- Do grupy narodów najbardziej zadowolonych z wykonywanej pracy w Europie należy Norwegia, Holandia, Austria oraz Szwajcaria. Największy spadek satysfakcji z wykonywanej pracy obserwujemy na Węgrzech, aż o 8%.

Satysfakcja z wykonywanej pracy

porównanie w czasie

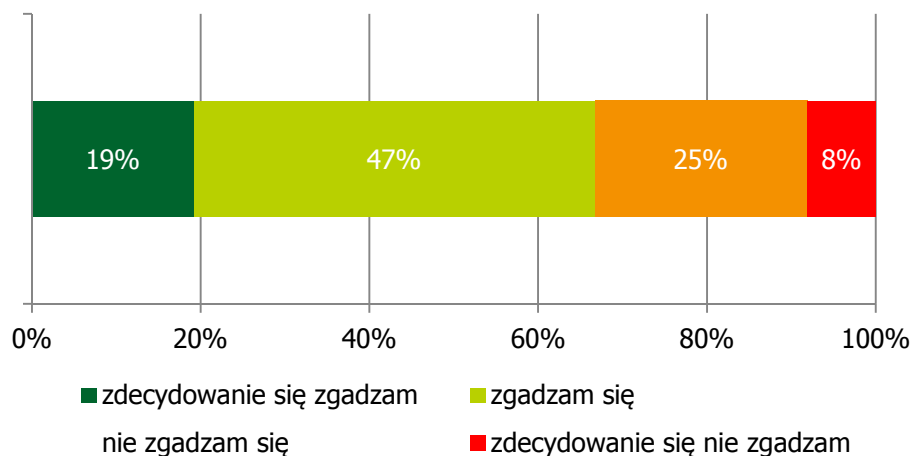


- W porównaniu do poprzedniego badania w gronie badanych Polaków nastąpił spadek satysfakcji z wykonywanej pracy o 5 punktów procentowych (z 73% do 68%).
- W perspektywie wszystkich edycji badania widać jednak, że obecny poziom satysfakcji nie odbiega znacząco od dotychczasowych pomiarów w naszym kraju.

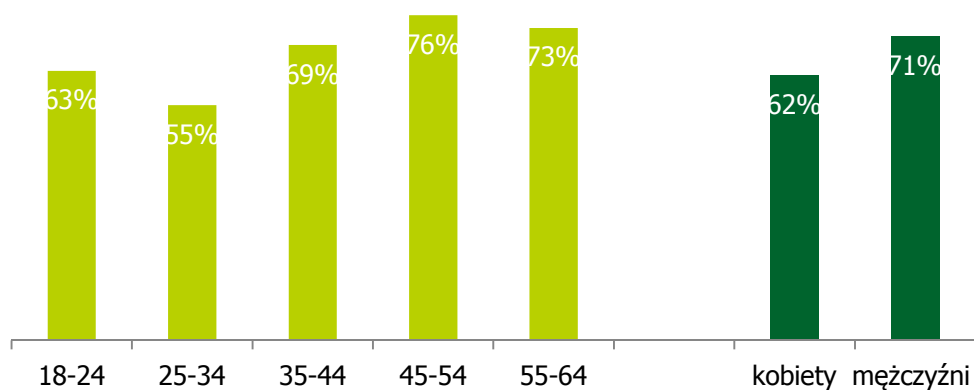
2. Planowanie i rozwój kariery oraz elastyczność wyborów zawodowych

Wykształcenie a wykonywana praca

„Wykonywana przeze mnie praca, odpowiada
mojemu wykształceniu.”



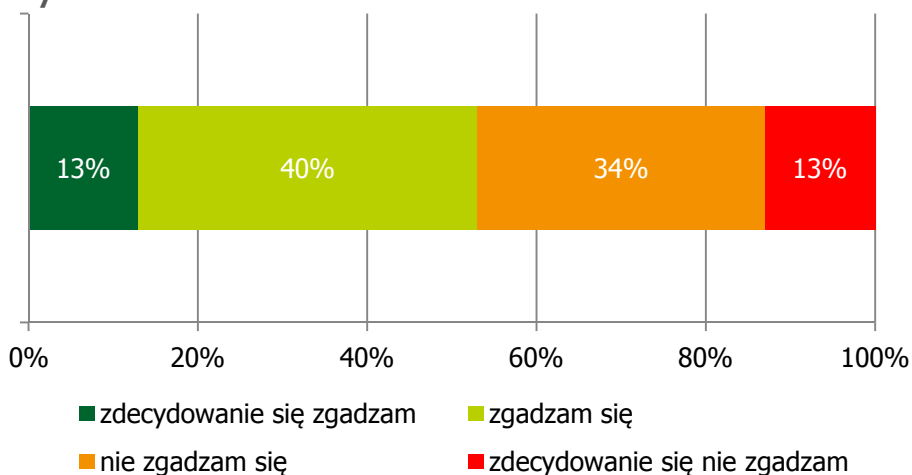
Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:



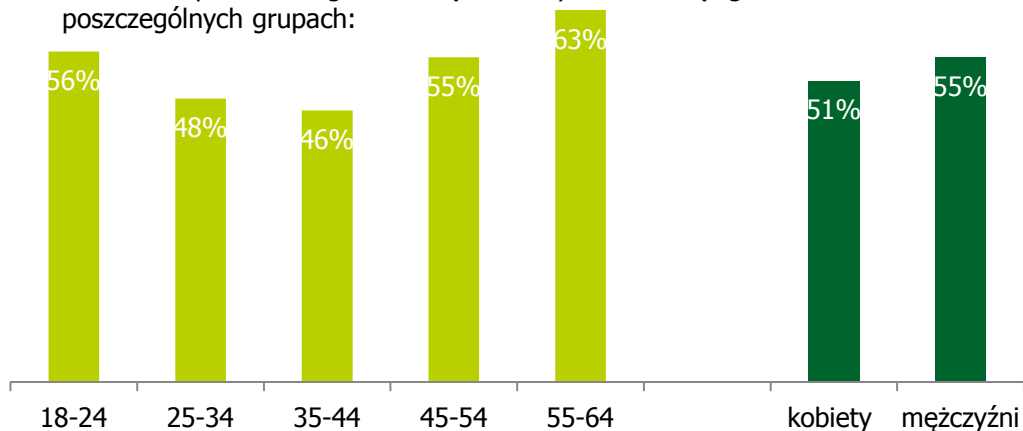
- 2/3 badanych ocenia, że zakres wykonywanej przez nich pracy jest spójny z ich wykształceniem.
- Dla co trzeciego badanego (33%) wykonywana obecnie praca nie odpowiada posiadanemu wykształceniu.
- Większe dopasowanie posiadanego wykształcenia do wykonywanej pracy deklarują starsi respondenci, a także mężczyźni.

Wykształcenie a wykonywana praca

„Gdybym musiał(a) zacząć wszystko od początku, wybrał(a)bym identyczne wykształcenie.”



Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:



- Blisko połowa badanych (47%) deklaruje, że gdyby mieli taką możliwość dokoniliby innych wyborów w obszarze własnego wykształcenia.

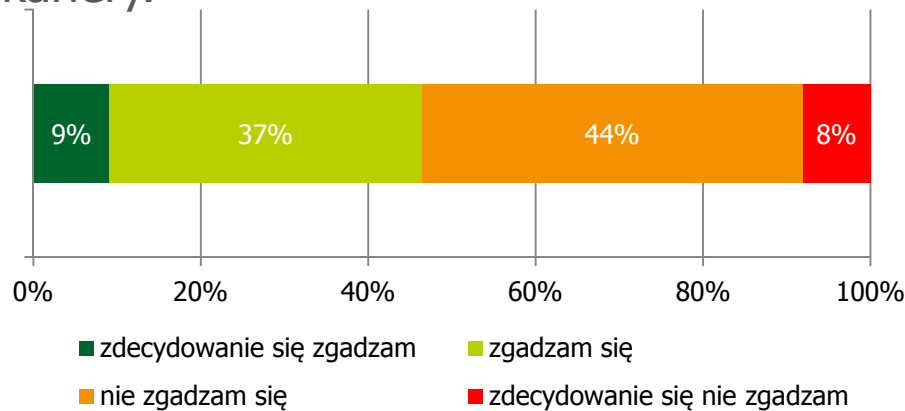
- Nieco ponad połowa (53%) biorących udział w badaniu wybrałaby dokładnie to samo wykształcenie, które już posiada.

- Badani w wieku od 25 do 44 lat mają mniej pewności swoich wyborów edukacyjnych niż osoby starsze, po 45 roku życia (46-48% wobec 55-63%).

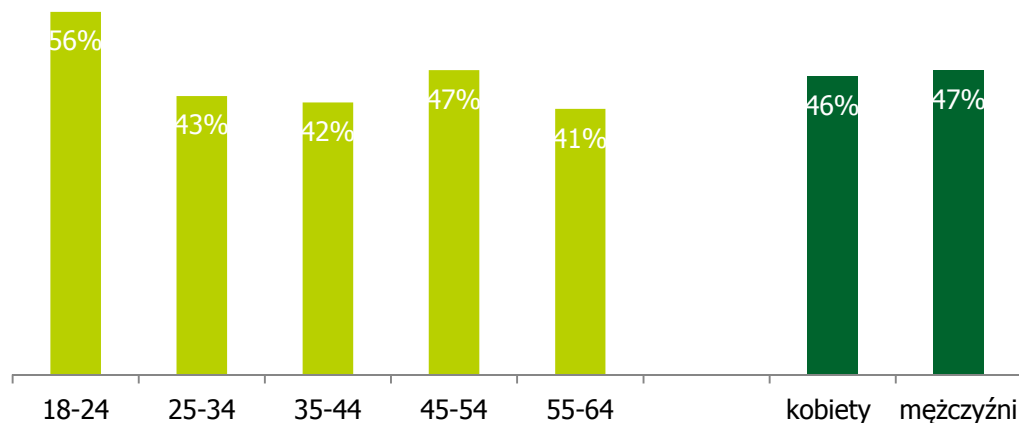
- Mężczyźni mają nieco więcej pewności wyboru niż kobiety (55% wobec 51%).

Pierwsza praca a przyszłość zawodowa

„Pierwsza praca determinuje dalszy przebieg kariery.”



Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:

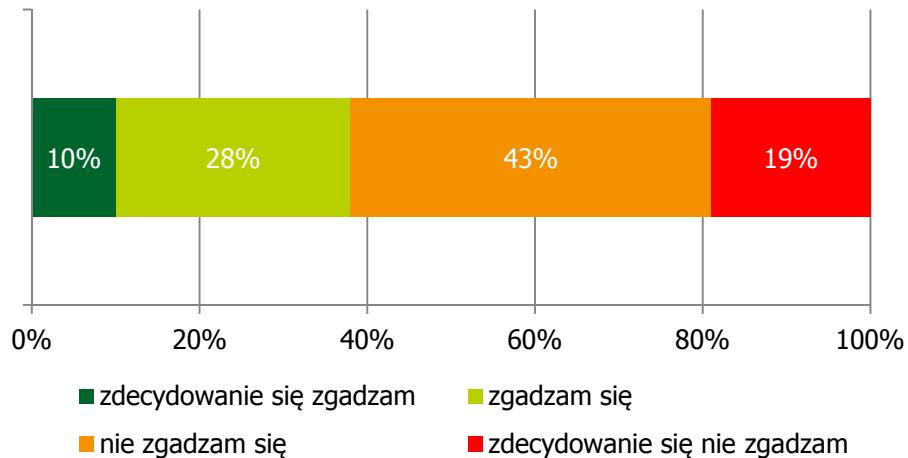


- Badani Polacy są niemal równo na pół podzielni oceniając wpływ pierwszej pracy na dalsze życie zawodowe. 48% jest zdania, że ten pierwszy wybór determinuje resztę kariery. 52% nie deklaruje przekonania o takim wpływie.

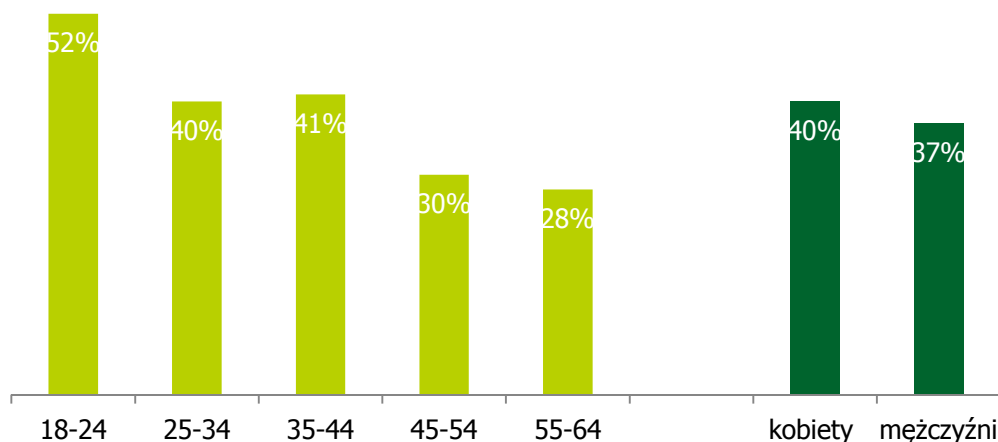
- Odpowiedzi respondentów są bardzo spójne z perspektywy grup wiekowych i obu płci. Specyficznie wyższe poczucie wpływu pierwszej pracy na dalszy przebieg kariery mają najmłodszy badani (56% wobec średniej 46%).

Pierwsza praca a przyszłość zawodowa

„Pierwszą pracę po zakończeniu kształcenia znalazłem/znalazłam przez przypadek.”



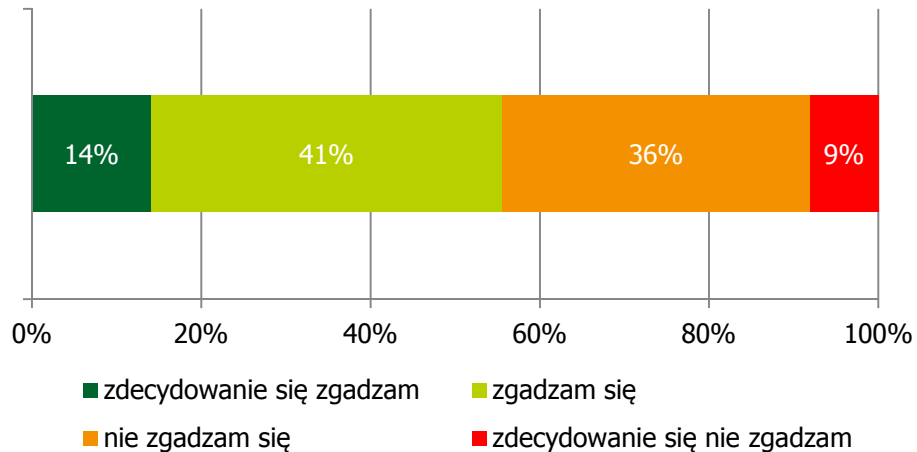
Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:



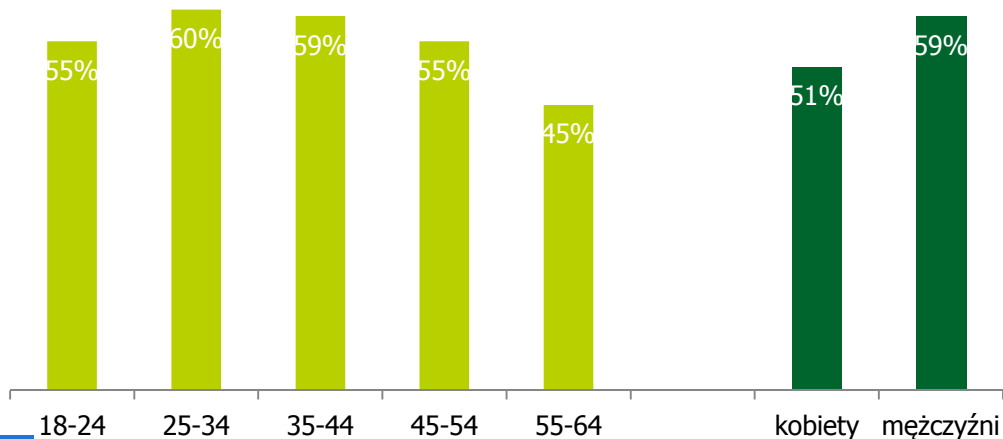
- Ponad 1/3 badanych (38%) Polaków przyznaje, że ich wybór pierwszej pracy był wynikiem przypadku.
- Zdecydowanie częściej deklarację taką zgłaszają ludzie najmłodszy (52%), dużo rzadziej najstarsi respondenci (28%).
- Nieco rzadziej od przypadkowej decyzji odżegnywali się mężczyźni (37% wobec 40% kobiety)

Możliwość zmiany ścieżki kariery

„Na każdym etapie kariery można zacząć robić coś nowego.”



Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:



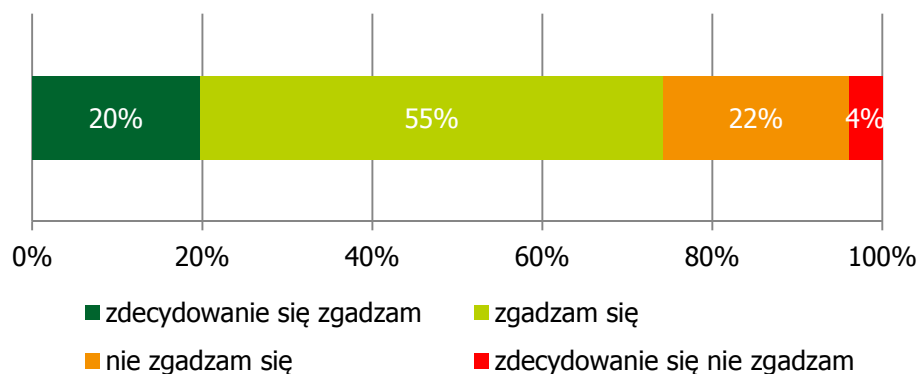
- Ponad połowa badanych (55%) jest przekonana, że na każdym etapie kariery zawodowej można dokonać jej zmiany.

- Przekonanie o możliwości zmiany pierwotnie przybranej ścieżki kariery spada wraz z wiekiem. O ile uważa tak ok. 60% dwudziestokilkulatków, to już w gronie osób, które ukończyły 55 lat odsetek ten wynosi 45%.

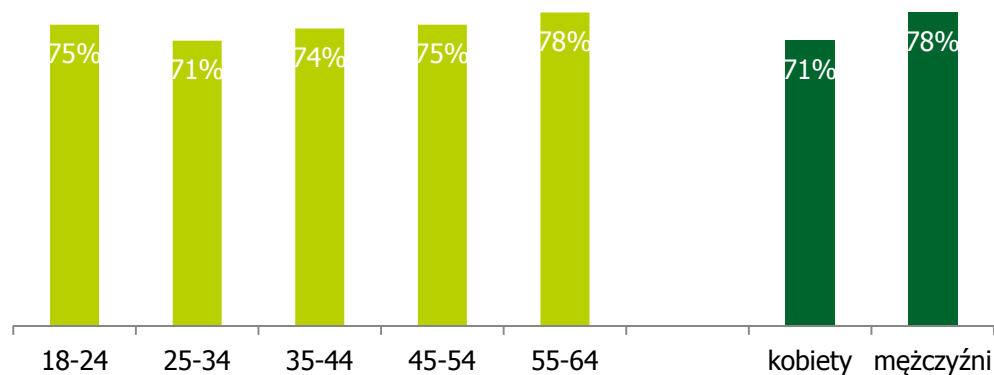
- Więcej wiary w swoje możliwości zmiany kariery mają mężczyźni (59%).

Wpływ technologii na pracę zawodową

„Technologia ma istotny wpływ na moją pracę.”



Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „decyduję się, że tak” w poszczególnych grupach:



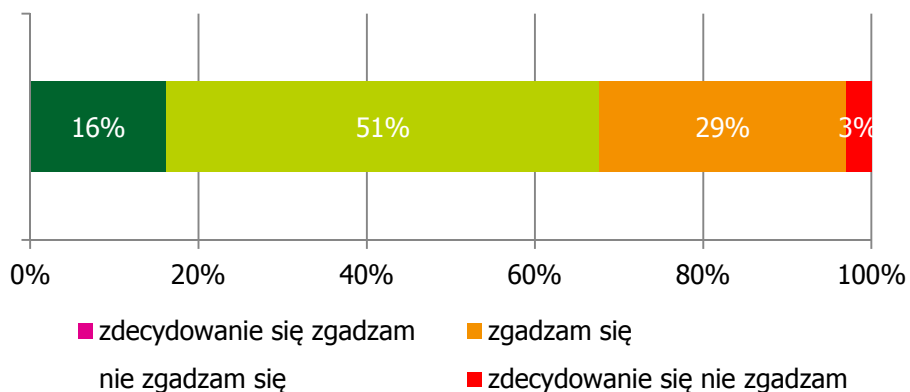
- Zdecydowana większość (75%) badanych dostrzega istotny wpływ technologii na swoją pracę.

- Respondenci badania są w tym obszarze bardzo zgodni. Z wiekiem nieznacznie rośnie przekonanie o wpływie technologii na naszą pracę.

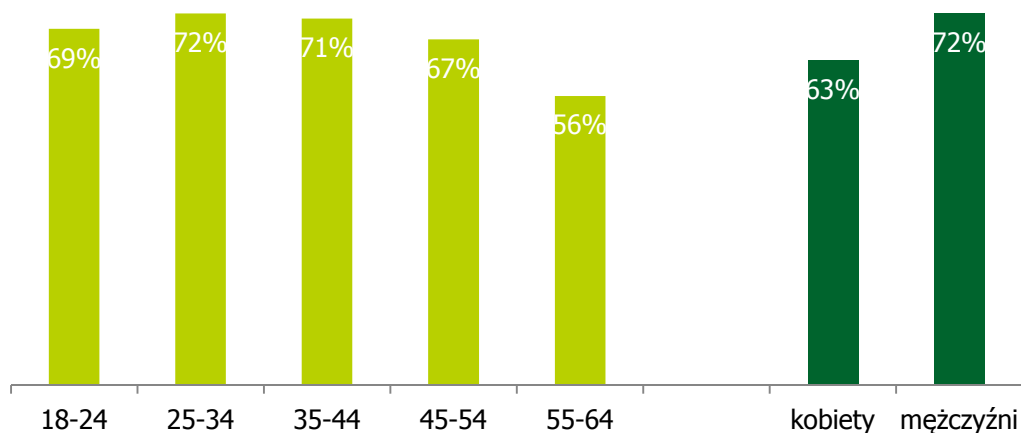
- Mężczyźni wskazują na wpływ technologii częściej niż kobiety.

Wpływ technologii na pracę zawodową

„Coraz większy wpływ technologii na moją pracę postrzegam jako szansę dla siebie.”



Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:

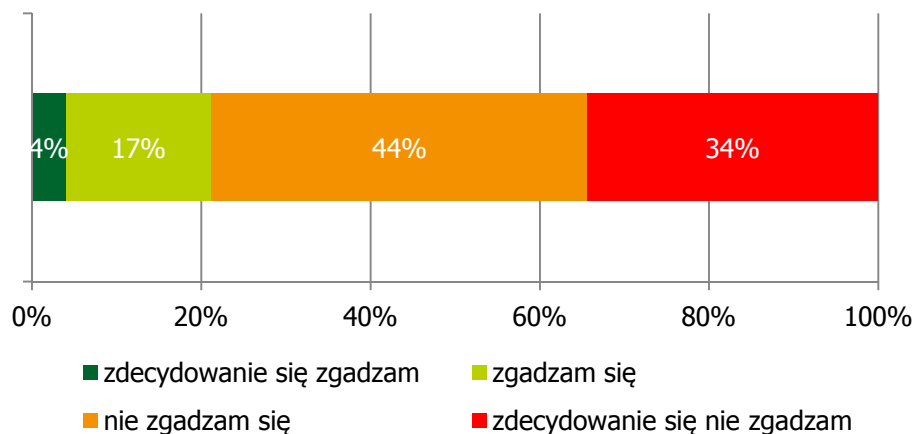


2 na 3 badanych Polaków (67%) ocenia wpływ technologii na ich pracę jako szansę dla siebie. Jednak dla co trzeciego badanego taka pozytywna zależność nie istnieje (32%).

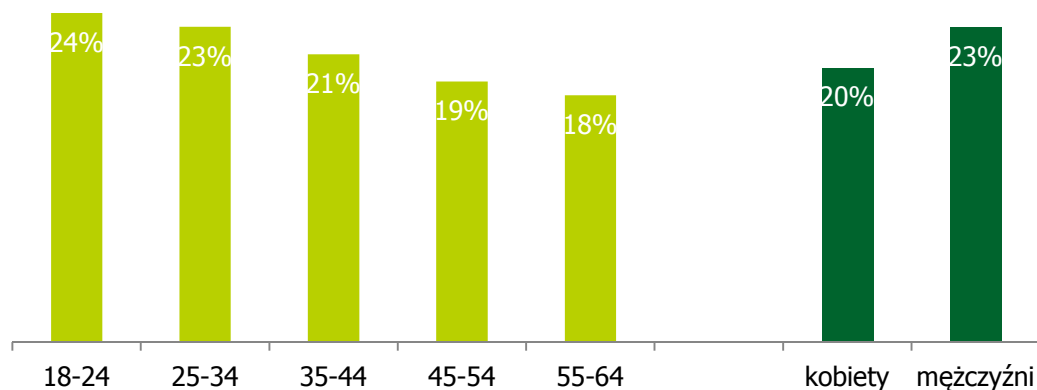
- Ocena korzystnego wpływu technologii na własną pracę zawodową spada w miarę wieku respondentów – w gronie osób powyżej 5 roku życia odsetek ten wynosi już tylko 56%.
- Spora rozbieżność ocen pojawia się też pomiędzy płciami. Kobiety znacząco rzadziej dostrzegają w technologiach szansę dla swojej kariery (odpowiednio 63% wobec 72%).

Wpływ technologii na pracę zawodową

„Spodziewam się, że ze względu na postęp technologiczny mój zawód zniknie za kilka lat.”



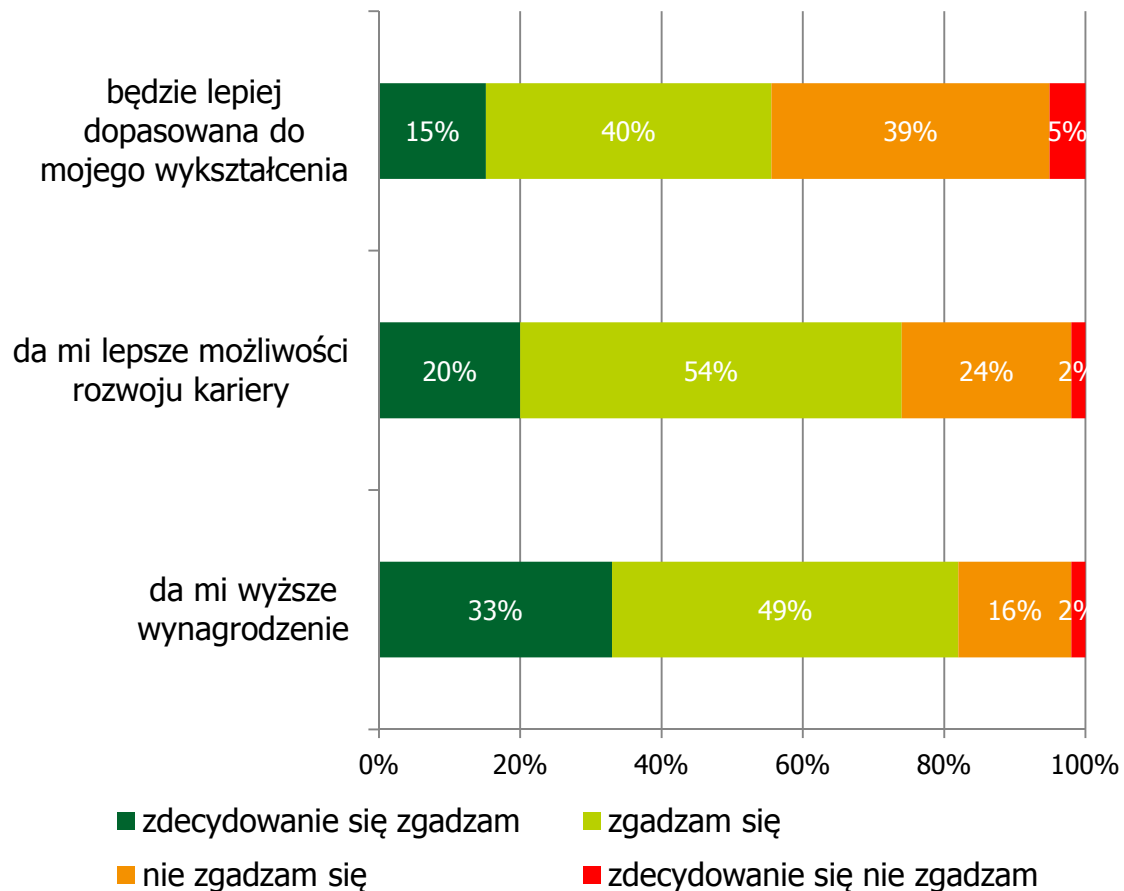
Odsetek odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” w poszczególnych grupach:



- Co piąty badany (21%) ma obawę, że wykonywany przez niego zawód zginie w wyniku rozwoju technologicznego w perspektywie kilku lat.
- Częściej tak niekorzystną perspektywę dostrzegają ludzie młodzi oraz mężczyźni mający generalnie więcej kontaktu z technologiami.

Co motywuje do zmiany pracy?

„Zmieniam pracę, jeśli....”



- Dla badanej grupy Polaków najbardziej motywująca do zmiany posady jest perspektywa zwiększenia wynagrodzenia (82%)
- Nieco mniej – 74% badanych zmieniłoby pracę na taką, która im większe możliwości rozwoju kariery zawodowej.
- Najmniej motywujące badanych do zmiany miejsca pracy jest lepsze jej dopasowanie do posiadanego wykształcenia (55%).

Podsumowanie wyników:

- Co piąta badana osoba w minionym półroczu dokonała zmiany pracy (spadek z 24% w 1Q do 21% obecnie). Głównym powodem zmiany pracy była chęć poprawy warunków zatrudnienia.
- W porównaniu do poprzedniego kwartału nieznacznie pogorszyły się oceny respondentów wśród większości krajów UE, w tym również Polaków. Pomimo osłabienia wskaźników ryzyka utraty pracy, szansy na znalezienie nowej oferty oraz satysfakcji z pracy, Polacy nadal cechują się relatywnie dobrymi nastrojami.
- Indeks mobilności dla Polski wzrósł o 4 punkty do 108 punktów - Polacy pozostają jednym z najbardziej otwartych na zmianę pracy narodem UE.
- Dla co trzeciego badanego (33%) wykonywana obecnie praca nie odpowiada posiadanemu wykształceniu. Blisko połowa badanych (47%) deklaruje, że gdyby mieli taką możliwość, wybraliby inne wykształcenie.
- Niemal połowa badanych jest przekonana, że pierwsza praca determinuje dalszy przebieg kariery zawodowej. Podobnie duża grupa uważa, że raz obranej ścieżki zawodowej nie można w jej trakcie zmienić.
- Rozwój technologii dla 1/3 jest badanych oznacza utratę zawodu w perspektywie kilku lat.
- Motywacją do zmiany pracy są przede wszystkim pieniądze, a nie rozwój kariery lub lepsze wykorzystanie posiadanego wykształcenia.

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 90 biur regionalnych w całym kraju
- Ponad 1600 Klientów
- Średnio 25 000 pracowników tymczasowych zatrudnianych dziennie
- Ponad 1 100 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

