



Instytut Badawczy Randstad

Monitor Rynku Pracy

Raport z 21. edycji badania
26 października 2015 r.

Struktura raportu:

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

Monitor Rynku Pracy:

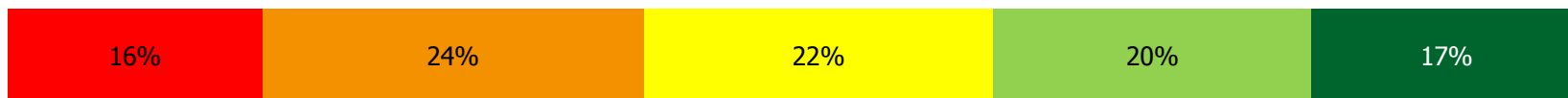
opis badania

- „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 – Europa: Austria, Belgia, Czechy, Dania, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Luksemburg, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Słowacja, Szwajcaria, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy; na innych kontynentach: Argentyna, Australia, Brazylia, Chile, Chiny z osobno analizowanym Hongkongiem, Indie, Japonia, Kanada, Malezja, Meksyk, Nowa Zelandia, Singapur, Turcja, Stany Zjednoczone)
- Badanie po raz pierwszy przeprowadzono w 2010Q1. Polska dołączyła do projektu od 2010Q3. Obecnie prezentujemy wyniki 21. edycji.
- Badanie jest realizowane poprzez ankiety wypełniane on-line przez respondentów w wieku od 18 do 65 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu. Próba obejmuje osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych.
- Dobór próby jest kwotowo-losowy, realizowany przez Survey Sampling International. Od 20 edycji próba w Polsce wynosi ponad 800 respondentów (we wcześniejszych edycjach badano ok. 400 osób). Globalnie w badaniu bierze udział ponad 14 tys. respondentów.
- Bieżące badanie zostało zrealizowane w okresie: sierpień-wrzesień 2015 – w Polsce na próbie 827 osób

Respondenci badania w Polsce

- 49% kobiety / 51% mężczyźni
- Wiek od 18 do 65 lat

■ 18-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55-65



- Forma zatrudnienia:

- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa o pracę na czas określony
- umowa zlecenie lub o dzieło
- umowa o pracę tymczasową
- jednoosobowa działalność gospodarcza

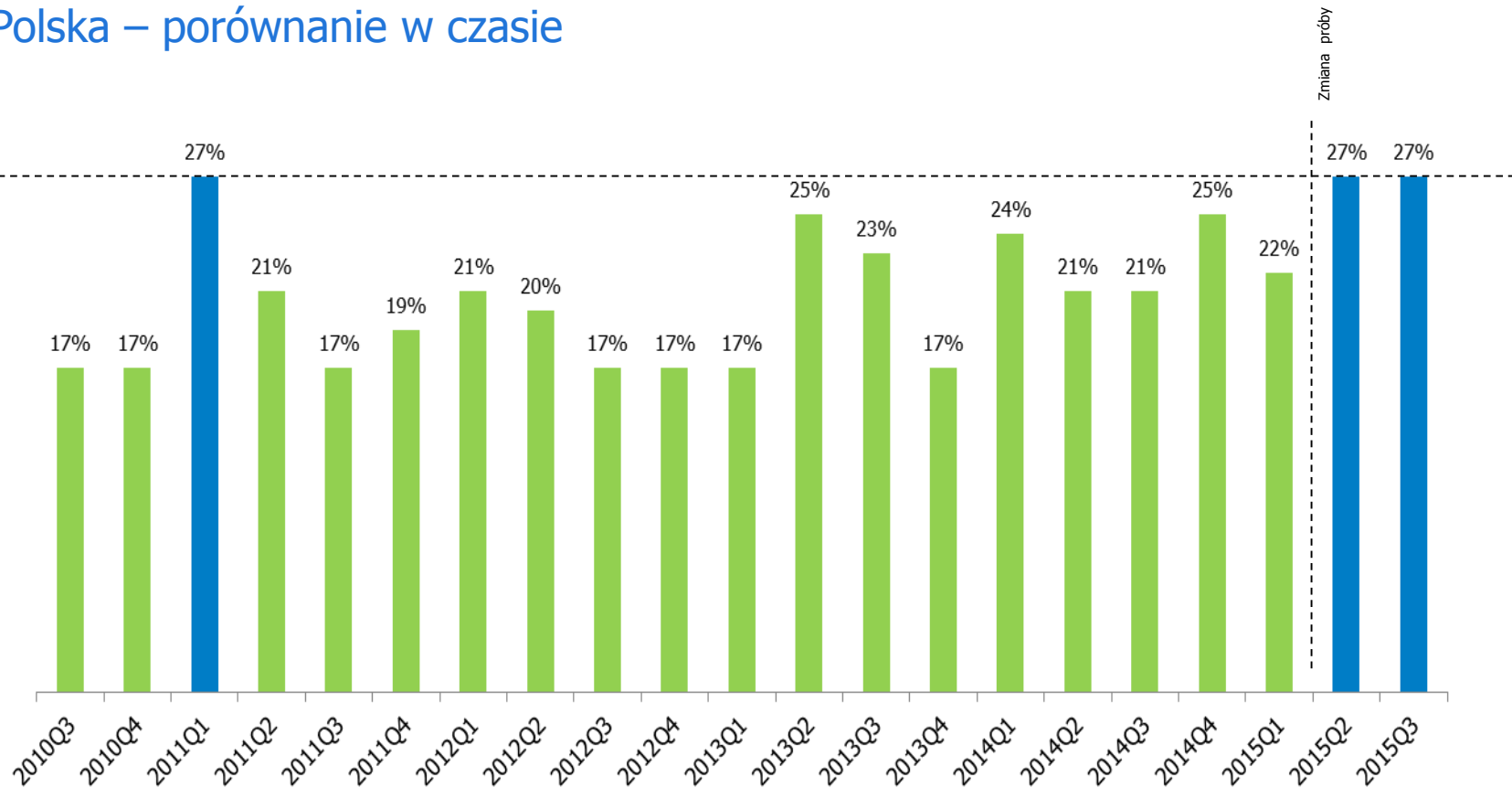


- wykształcenie:
2% podstawowe / 51% średnie / 47% wyższe

Wyniki badania

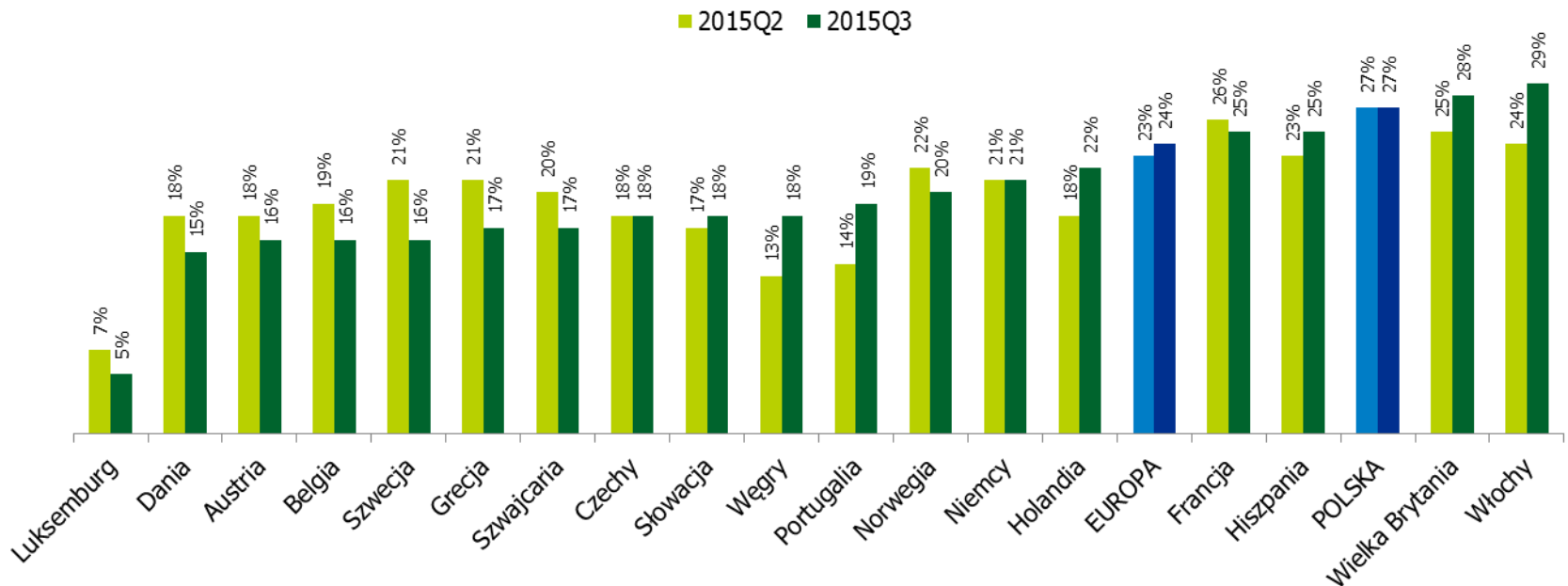
Rotacje na rynku pracy w Polsce

Polska – porównanie w czasie



- W stosunku do poprzedniego kwartału liczba osób zmieniających pracę w Polsce nie uległa zmianie i dalej wynosiła 27%.
- Po raz trzeci w historii realizacji badania w Polsce osiągnięty został najwyższy poziom rotacji. Poprzednim razem stało się to w 2011Q1 i w 2015Q2.

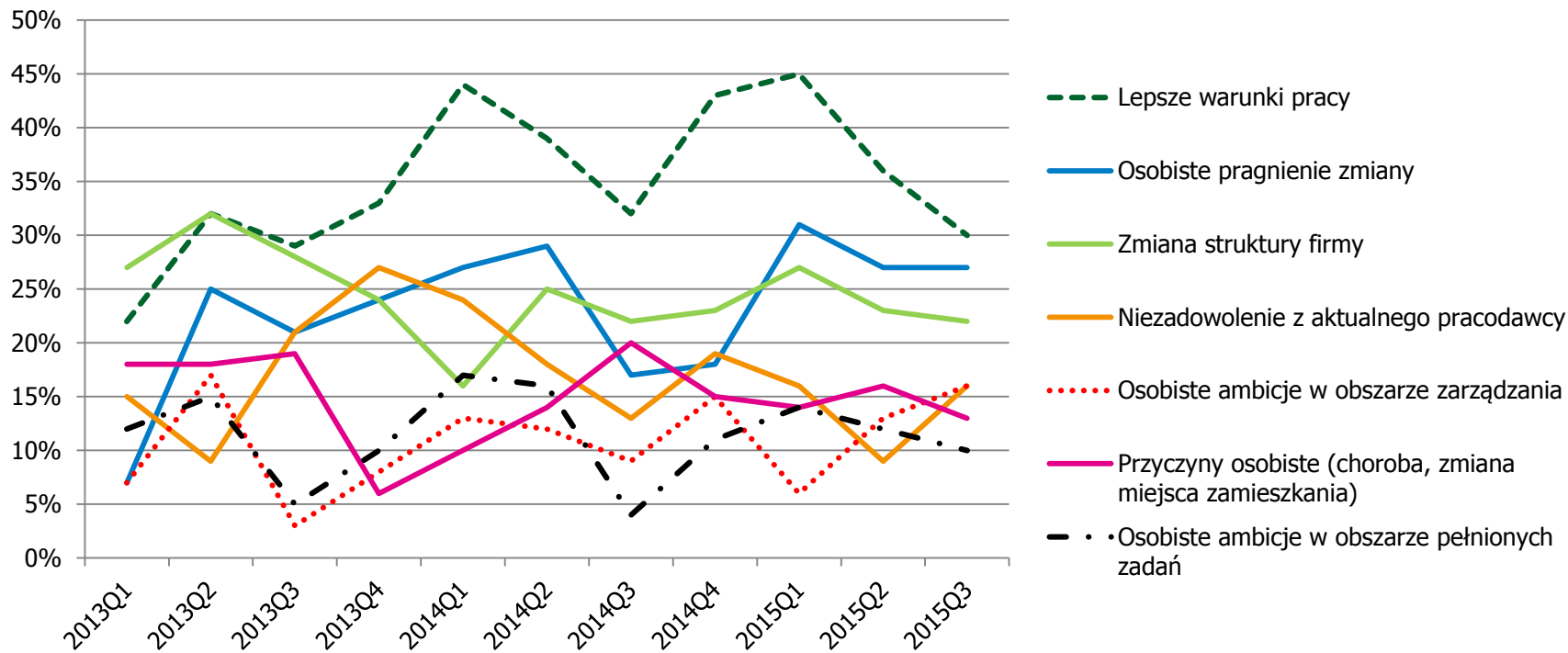
Rotacje na rynkach pracy w Europie



- Polska znalazła się na trzecim miejscu wśród europejskich krajów o najwyższym poziomie rotacji – za Włochami i Wielką Brytanią.
- Średnia dla badanych krajów europejskich od ostatniego kwartału wzrosła o 1 p.p. i wyniosła 24%.
- Największy wzrost rotacji w porównaniu do poprzedniego kwartału odnotowały Węgry, Portugalia i Włochy (o 5 p.p.). Największy spadek zaobserwowano w Szwecji (również o 5 p.p.).

Główne powody rotacji na rynku pracy

Poprawa warunków pracy i osobiste pragnienie zmiany nadal największym motywatorem do zmiany pracy



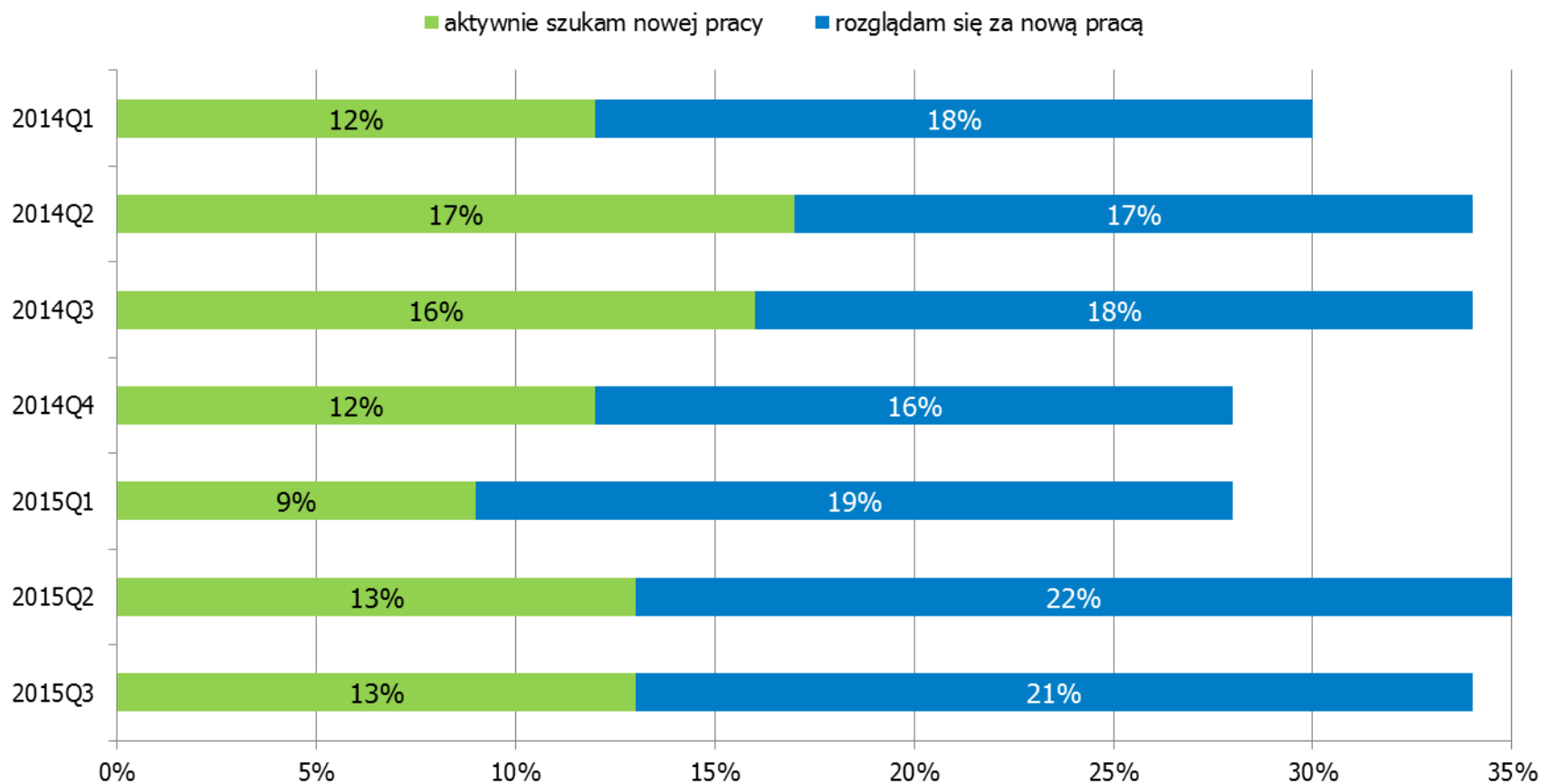
- Nadal najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy są: lepsze warunki pracy, osobiste pragnienie zmiany oraz zmiana struktury firmy. W ostatnim kwartale wszystkie te aspekty odnotowały spadek lub – osobiste pragnienie zmiany – utrzymały odsetek wskazań na poprzednim poziomie.
- W tym samym czasie wzrósł o 7% odsetek osób zmieniających pracę ze względu na niezadowolenie z aktualnego pracodawcy (16% w 2015Q3).

Jakie były Pana/Pani powody zmiany pracy?

Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, wrzesień 2015, do 2015Q1 N \approx 400, później N \approx 800

Poszukiwanie nowego zatrudnienia

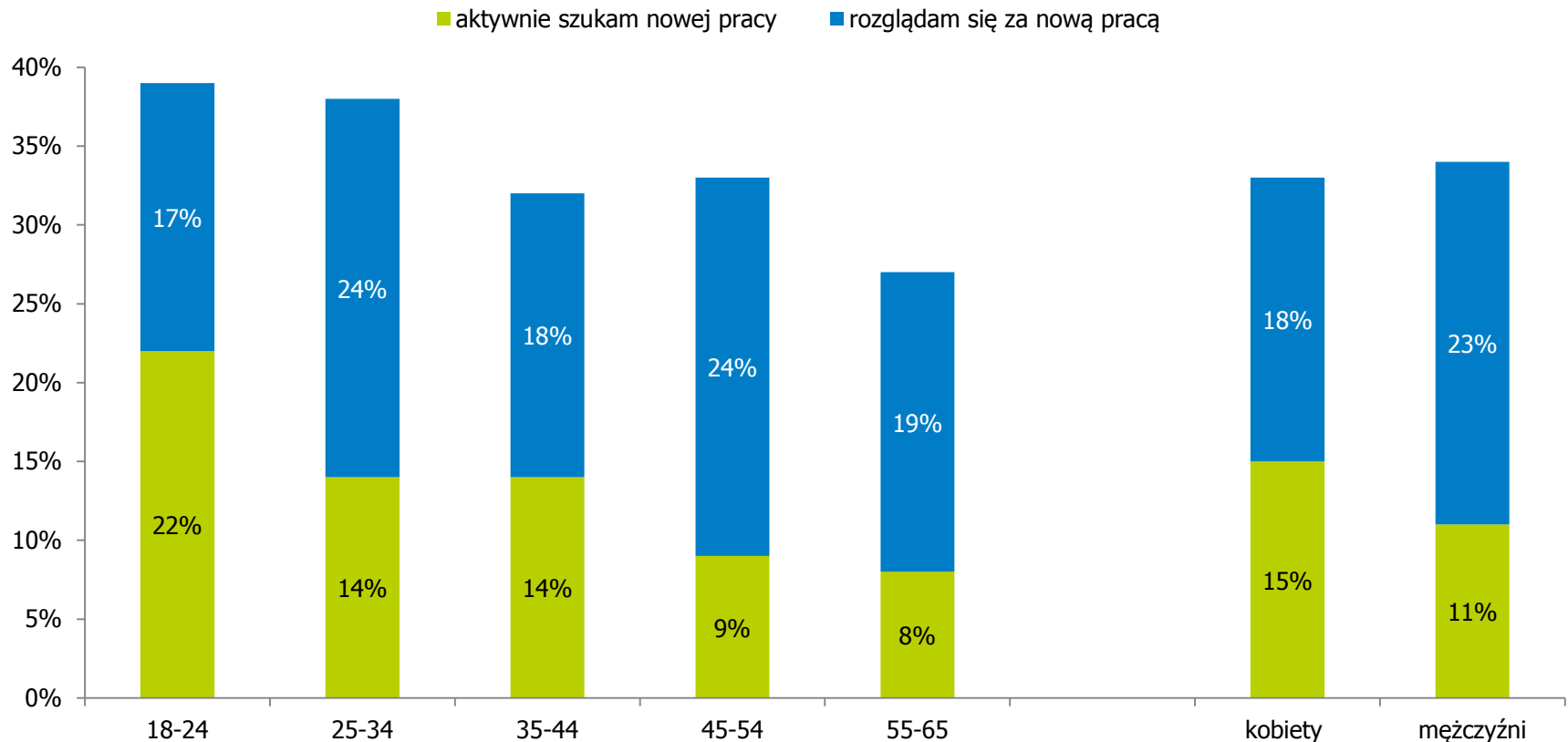
Polska – porównanie w czasie



- W minionym kwartale 34% poszukiwało nowej pracy. W porównaniu z poprzednim kwartałem (2015Q2) był to spadek o 1 p.p. Cały ten spadek dotyczy mało aktywnego rozglądania się za nową pracą.

Poszukiwanie nowego zatrudnienia

Najmłodszy najaktywniejszy na rynku pracy



- Najbardziej aktywni w poszukiwaniu pracy byli najmłodsi respondenci (18-24 lata) – przeszło co piąty badany w tej grupie aktywnie szukał nowej pracy (22%), a co szósty rozglądał się za nowym pracodawcą (17%). Łącznie zatrudnienia szukało aż 39% osób w tej kategorii.
- Najmniej aktywne w szukaniu pracy są osoby najstarsze (8%), które też najrzadziej rozglądały się za nowym pracodawcą (19%).

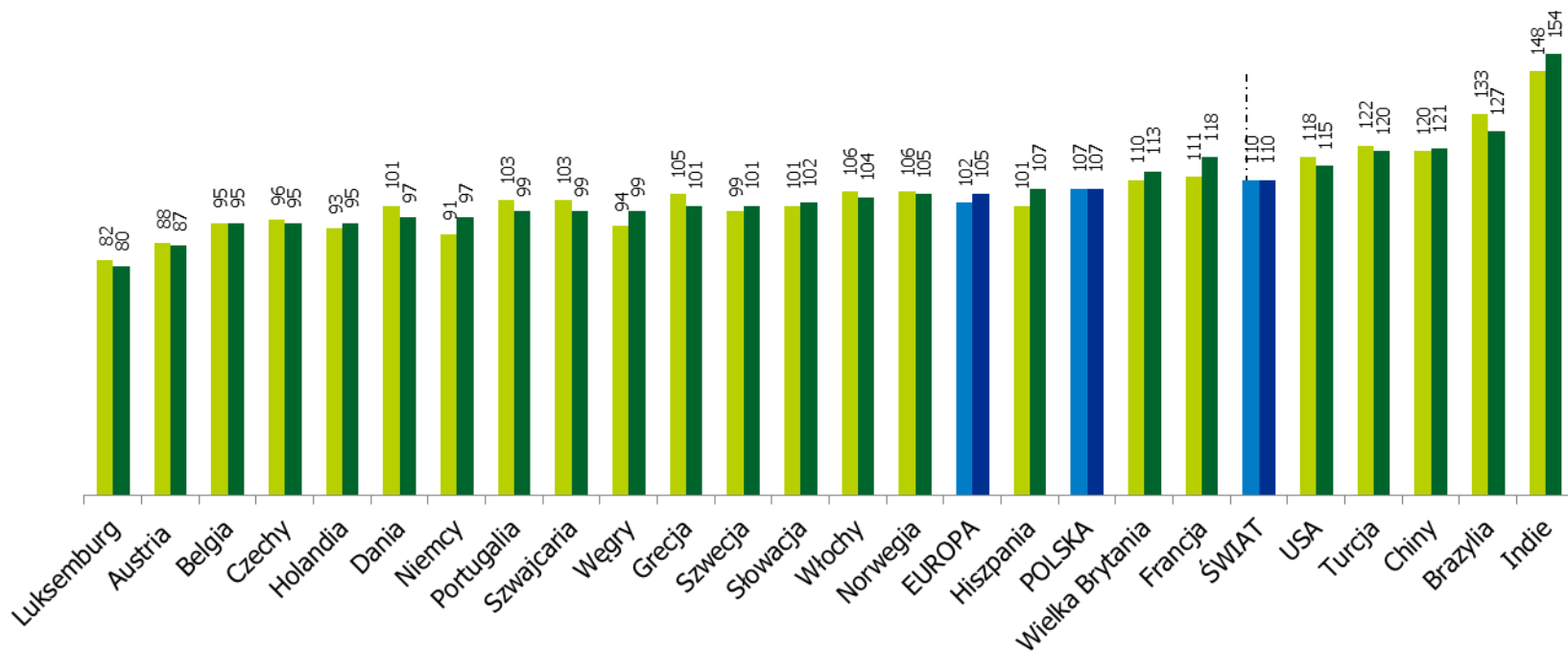
Otwartość na zmianę zatrudnienia: Indeks mobilności

- 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

Na tle Europy Polska jednym z krajów najbardziej otwartych na zmianę pracy

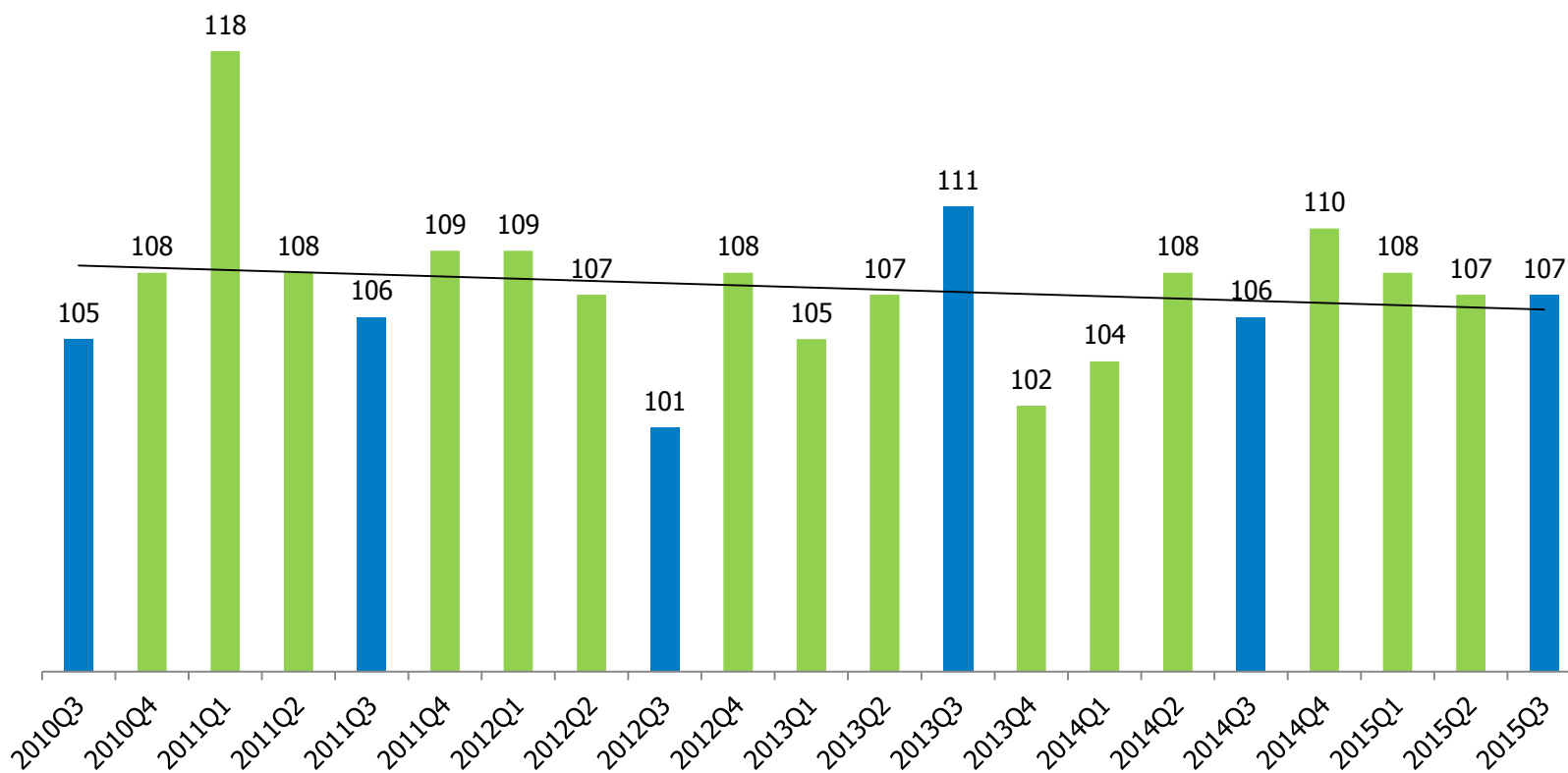
■ 2015Q2 ■ 2015Q3



- Średnia indeksu mobilności dla 19 badanych krajów europejskich wyniosła 105 punktów, o 3 punkty więcej niż w poprzednim kwartale (2015Q2).
- Na tle krajów starego kontynentu Polska stale utrzymywała się w ścisłej czołówce krajów o dużej otwartości na zmianę pracy. Przed nami były tylko dwa kraje: Wielka Brytania, która wyprzedziła nas o 6 punktów, i Francja (o 11).

Indeks mobilności

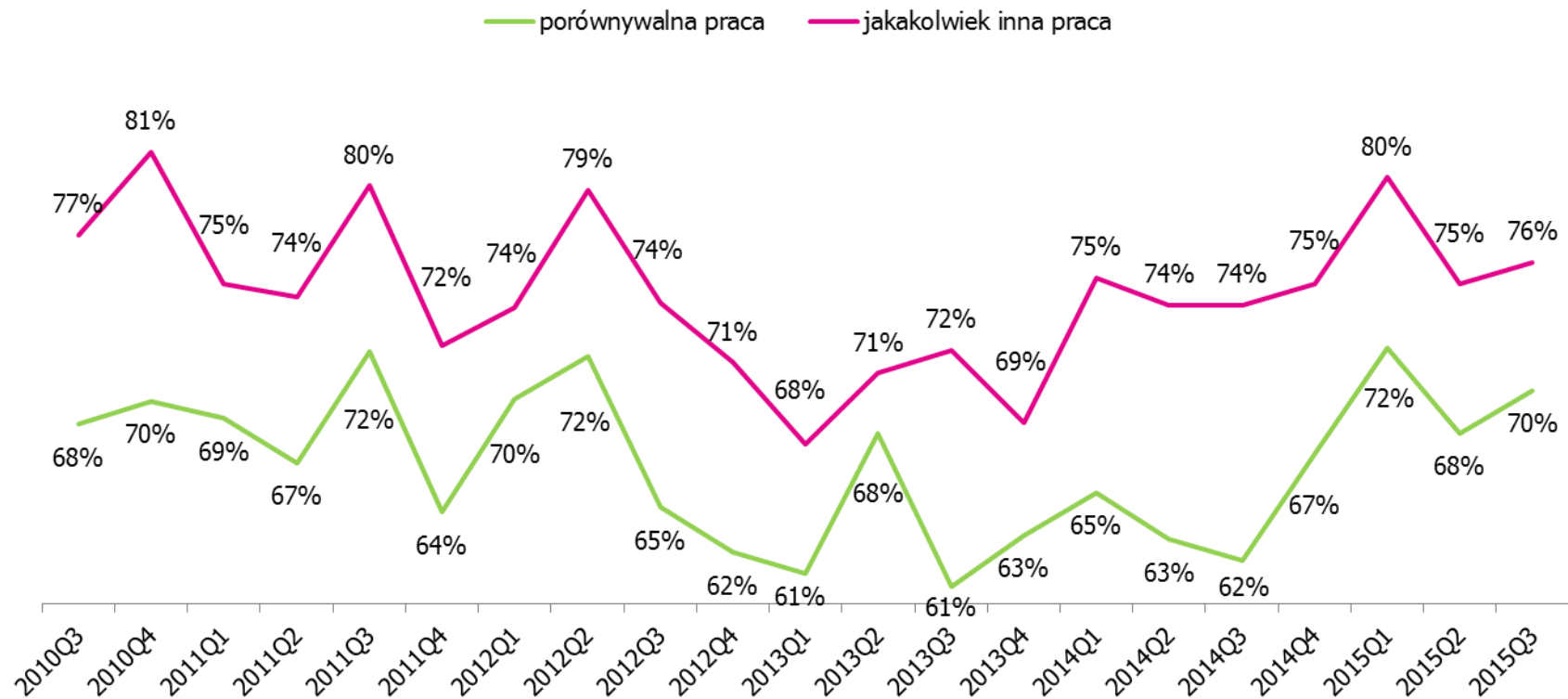
Otwartość Polaków na zmianę jak do tej pory



- W ciągu ostatniego kwartału otwartość Polaków na zmianę pracy nie zmieniła się i dalej wynosiła 107 punktów.
- Trzeci kwartał 2015 roku był lepszy od trzeciego kwartału roku ubiegłego o 1 punkt.
- Liniowy trend ostatnich pięciu lat pokazuje łagodny spadek indeksu mobilności w Polsce.

Szansa na znalezienie nowej pracy

Przekonanie o dostępności nowej pracy w Polsce wzrosło



- Nieco poszerzyła się grupa osób, które bardzo wysoko oceniają dostępność ofert pracy. Wiara Polaków w znalezienie jakiegokolwiek pracy wzrosła o 1 p.p. osiągając wartość 76%.
- 70% badanych przekonana była, że w razie takiej konieczności znajdzie w okresie do 6 miesięcy porównywalną pracę do obecnej. W porównaniu z poprzednim kwartałem można było zaobserwować powiększenie tej grupy o 2 p.p.

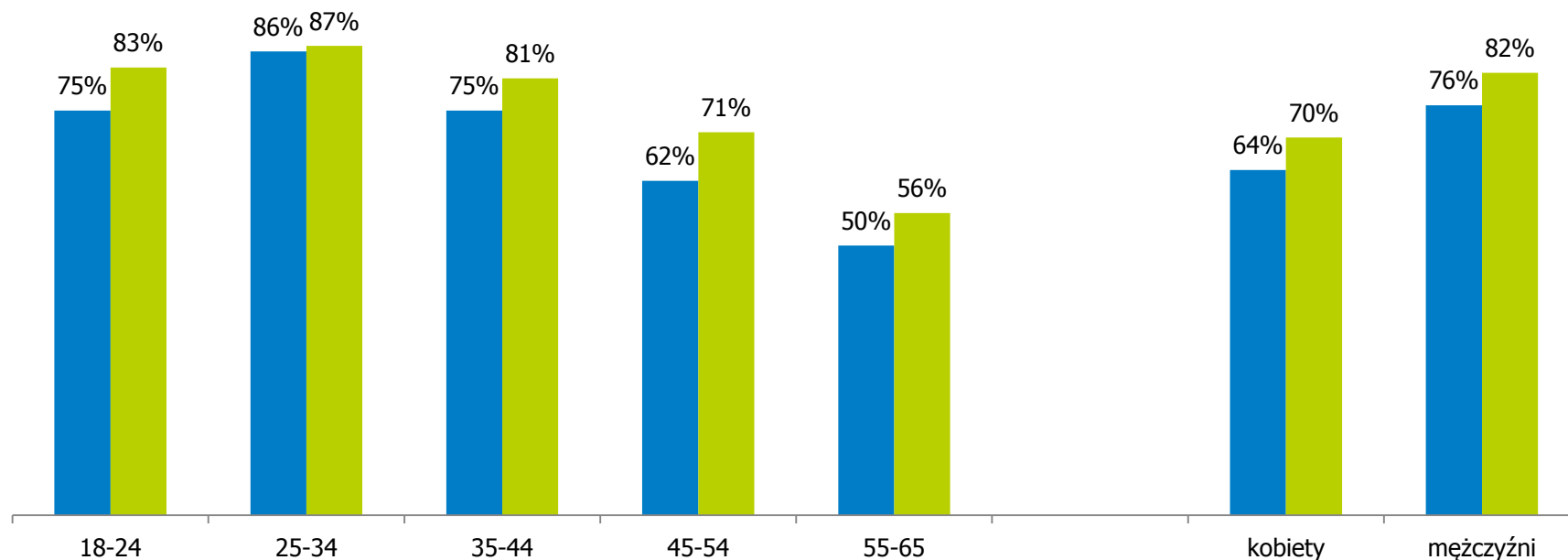
Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następujących 6 miesięcy?

Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, wrzesień 2015, do 2015Q1 N≅400, później N≅800

Szansa na znalezienie nowej pracy

Z wiekiem optymizm Polaków w kwestii znalezienia nowego pracodawcy spada

■ porównywalna praca ■ jakkolwiek inna praca



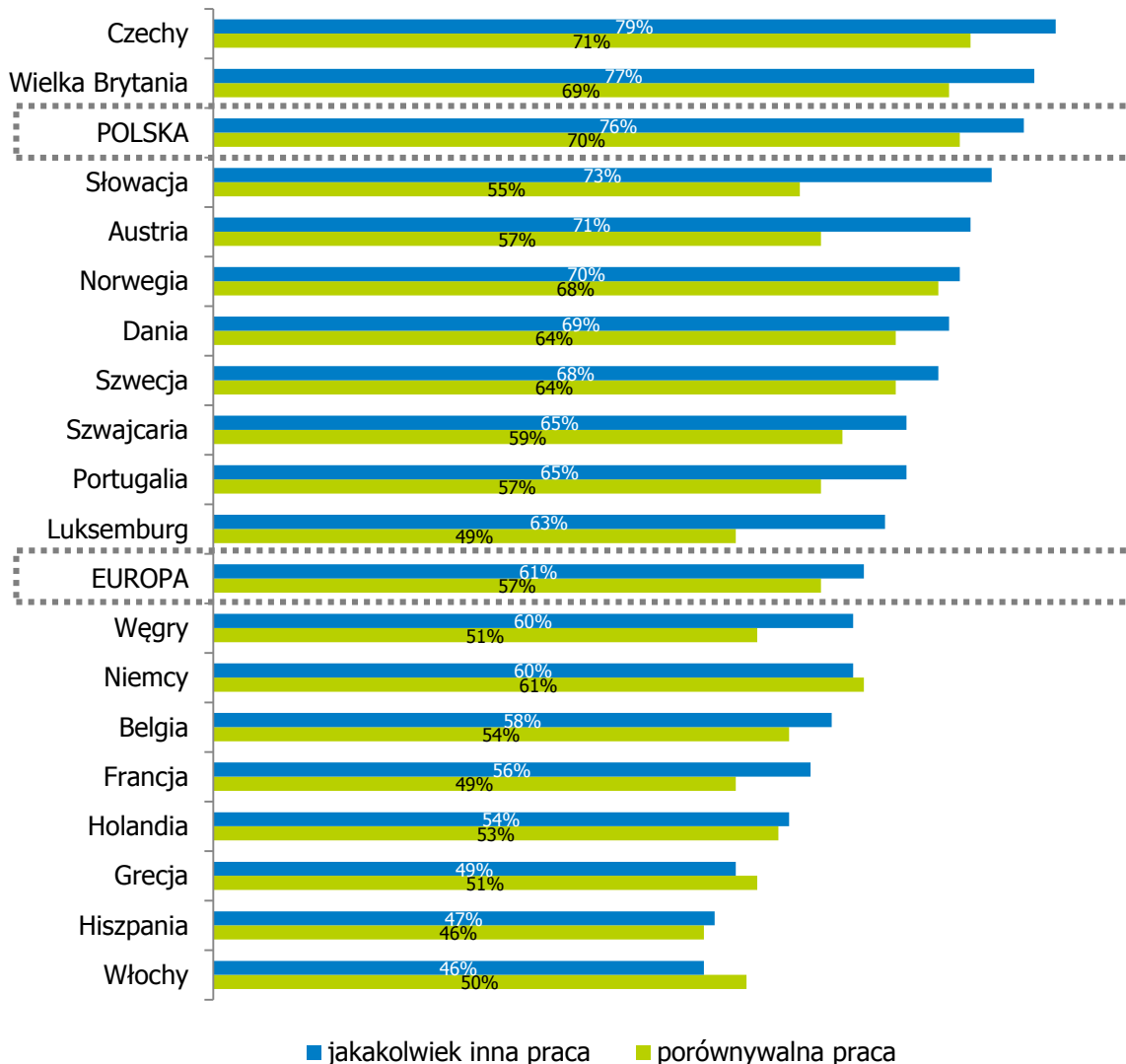
- 86% badanych w wieku 25-34 lata była przekonana, że w razie utraty pracy jest w stanie znaleźć podobną pracę w ciągu półrocza – to niemal dwukrotnie większy odsetek niż w grupie 55-65-latków.
- Kobiety o 12 pkt. proc. rzadziej niż mężczyźni sygnalizowały to, że mogą znaleźć podobną pracę do wykonywanej i podobnie o 12 pkt. proc. rzadziej – że mogłyby znaleźć jakkolwiek pracę.

Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następných 6 miesięcy?

Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, wrzesień 2015, N=827

Szansa na znalezienie nowej pracy

Polacy nadal w grupie największych optymistów

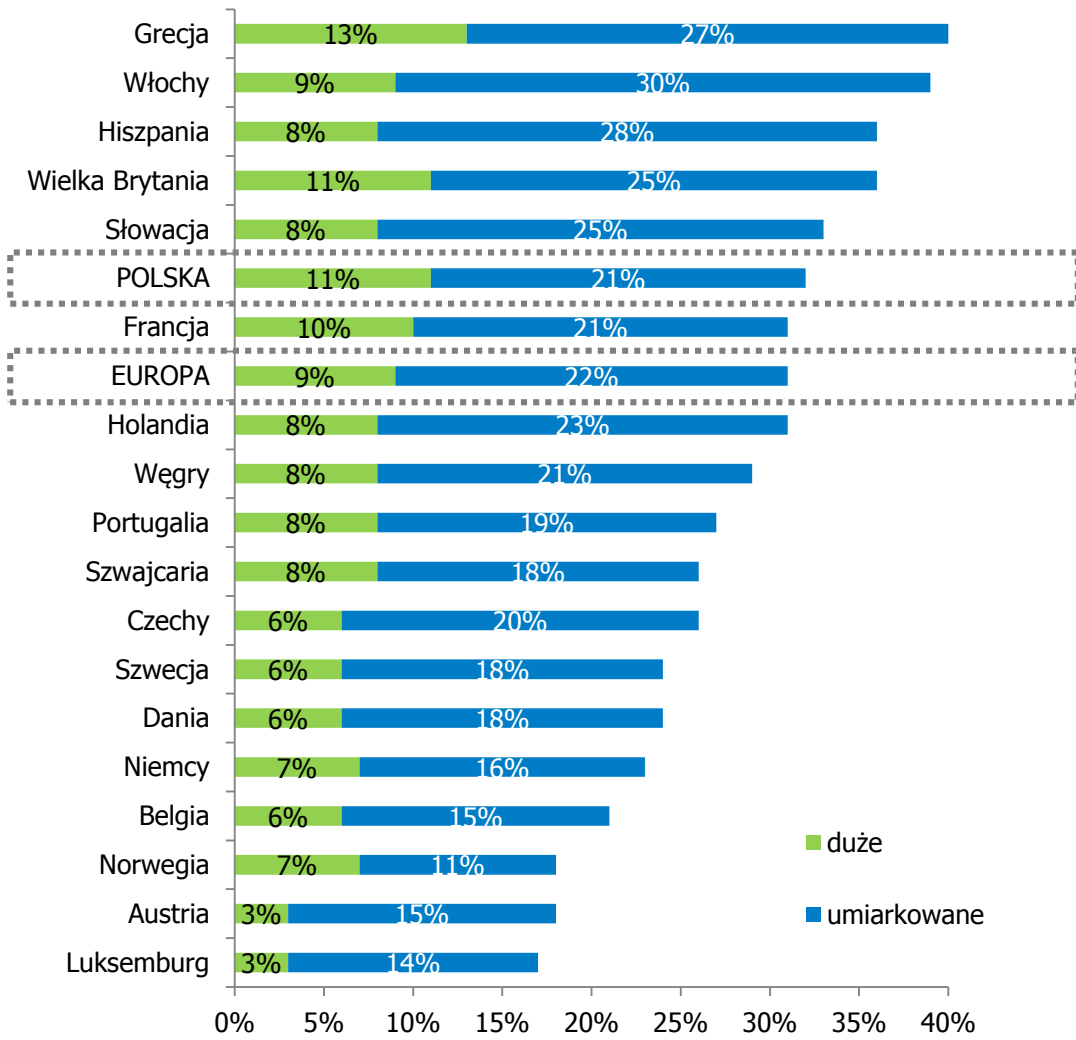


- Na tle krajów europejskich Polacy pozostali w grupie największych optymistów określających bardzo wysoko swoje szanse na znalezienie pracy.
- Wśród krajów starego kontynentu można było zaobserwować niewielki spadek wiary w szanse znalezienia jakiegokolwiek pracy (spadek średniej z 63% do 61%).
- W Europie wiara w znalezienie pracy podobnej do obecnej nie zmieniła się – deklarowało ją 57% badanych.

Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następujących 6 miesięcy?
Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, wrzesień 2015, dla Polski N=827, dla pozostałych krajów N≈400

Ocena ryzyka utraty pracy

Poczucie ryzyka utraty pracy w Europie wzrosło



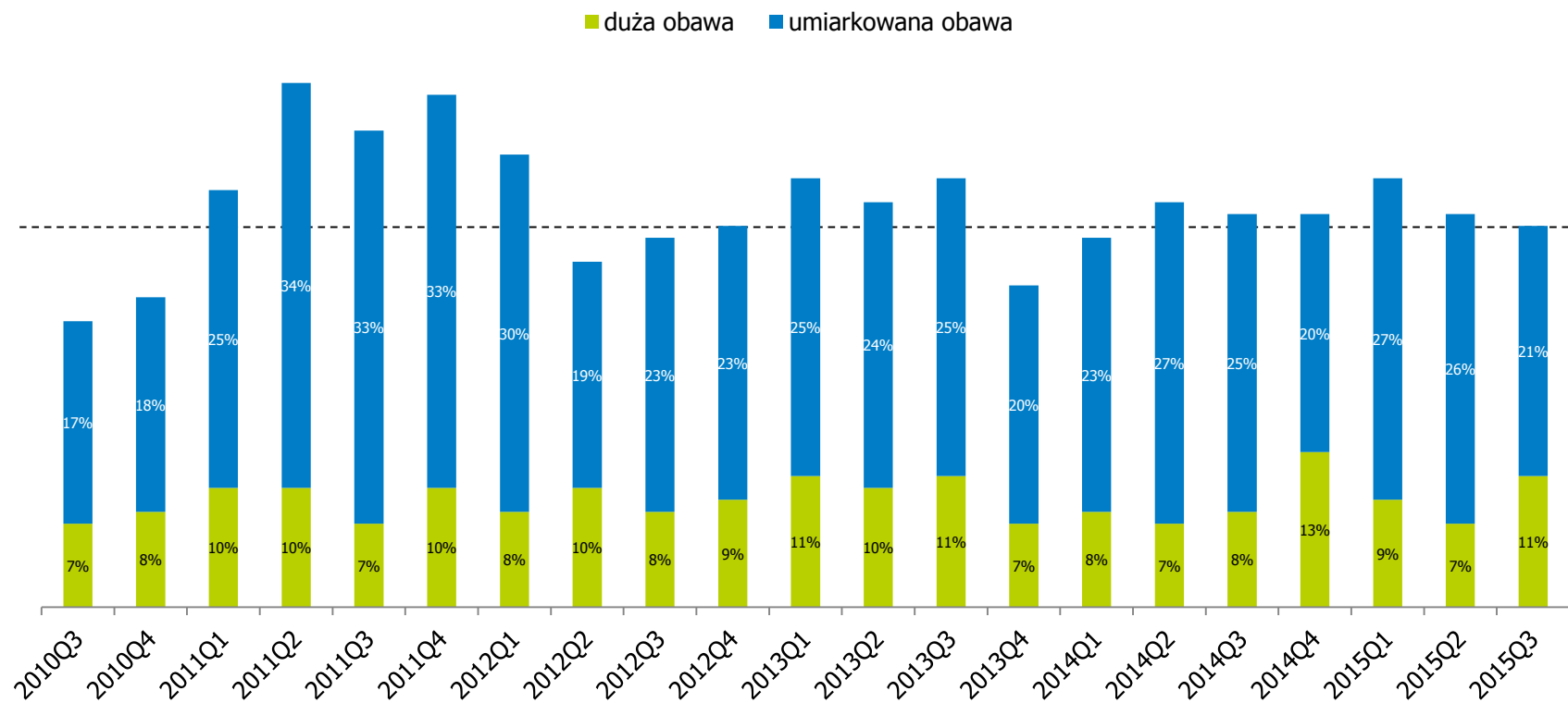
- W badanych krajach europejskich obawę utraty pracy deklarowało 31% ankieterów. Od ostatniej fali badania wskaźnik ten wzrósł o 3 p.p. 9% odczuwało duże ryzyko utraty pracy (o 1 p.p. więcej niż w 2015Q2), a 22% umiarkowane (wzrost o 1 p.p.).
- Wśród wszystkich krajów starego kontynentu Grecja miała największy odsetek ludzi obawiających się utraty pracy (łącznie 40%).
- Polska z wynikiem 32% (spadek o 2 p.p. w porównaniu do 2015Q2) plasowała się na 6. miejscu.

Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?

Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, wrzesień 2015, dla Polski N=827, dla pozostałych krajów N≅400

Ocena ryzyka utraty pracy

Polska – porównanie w czasie



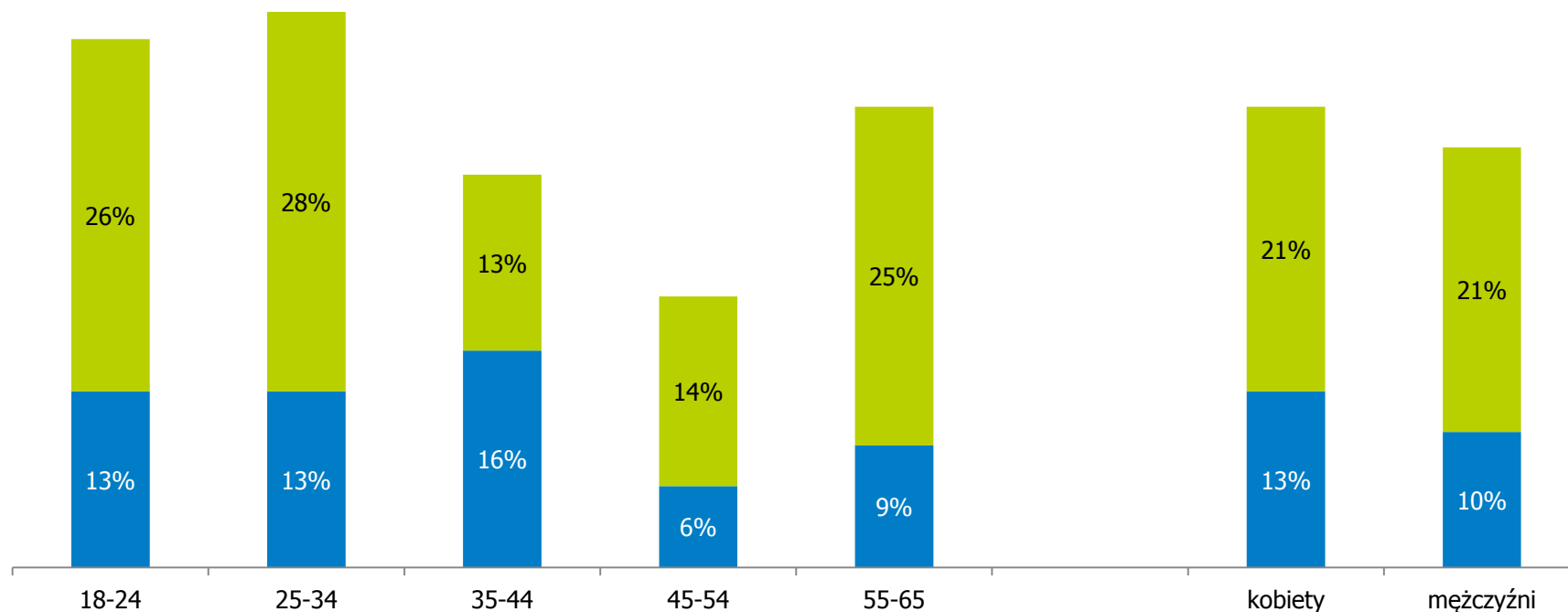
- Udział osób odczuwających poczucie ryzyka utraty pracy w gronie wszystkich przebadanych Polaków jest niższy niż w poprzednim kwartale o 1 p.p. W ramach tej grupy obserwujemy spadek liczebności osób określających swoją obawę utraty pracy jako umiarkowaną (z 26% do 21%). Liczba osób sygnalizujących dużą obawę utraty pracy zwiększyła się o 4 p.p.
- W ostatnich siedmiu kwartałach ocena ryzyka utraty pracy zmieniała się bardzo nieznacznie.

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?
Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, wrzesień 2015, do 2015Q1 N≈400, później N≈800*

Ocena ryzyka utraty pracy

Tym razem wyjątkowo to kobiety bardziej obawiały się zwolnienia niż mężczyźni

■ duża obawa ■ umiarkowana obawa



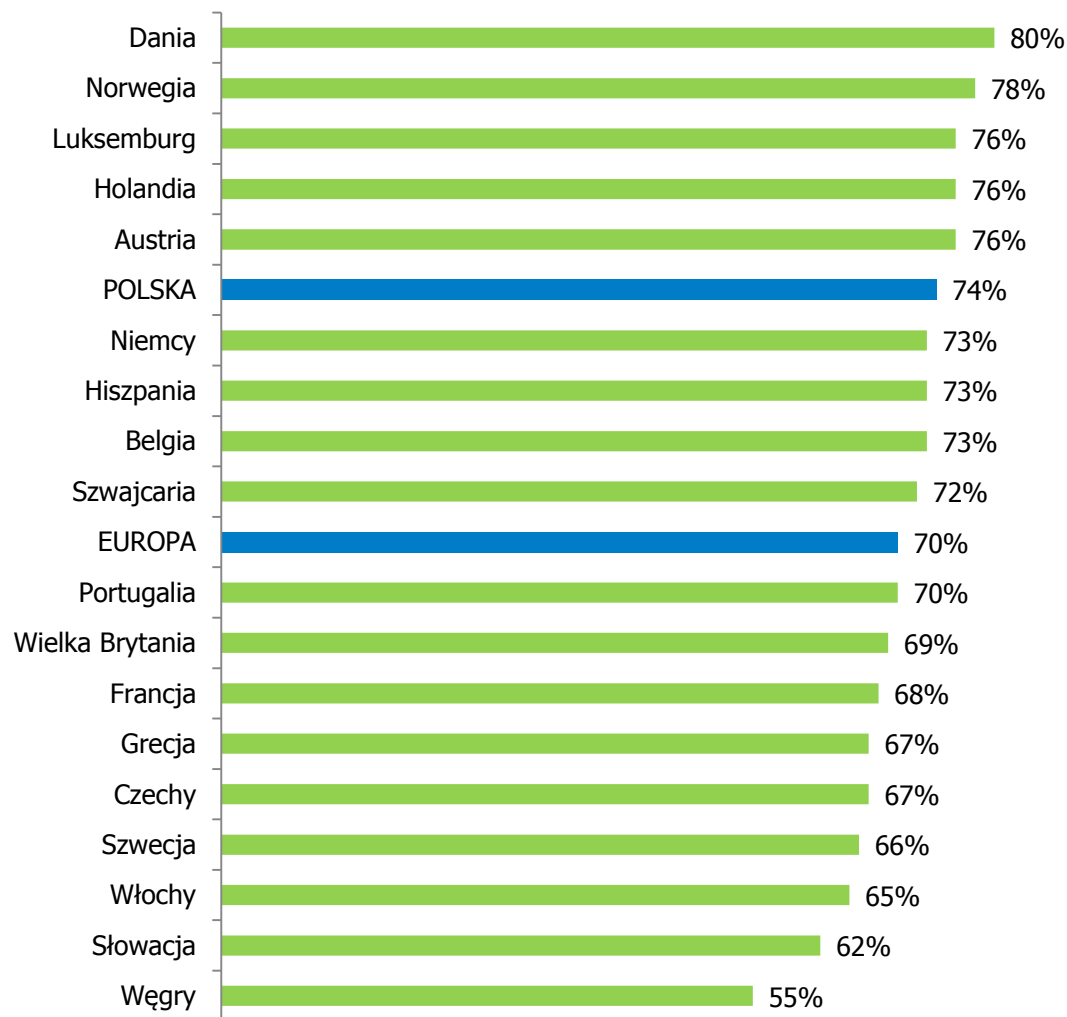
- Grupami wiekowymi, charakteryzującymi się największym lękiem przed utratą pracy, były osoby w wieku 25-34 lata oraz najmłodszy pracownicy (18-24 lata), którzy sygnalizowali dwukrotnie częściej obawę utraty pracy niż osoby w wieku 45-54 lata.
- Kobiety o 3 pkt. proc. częściej niż mężczyźni zgłaszały niepewność swojego zatrudnienia. W poprzednich edycjach badania z reguły to mężczyźni częściej zgłaszali swoje obawy.

Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?

Monitor Rynku Pracy, 21. edycja, 21 edycja, wrzesień 2015, N=827

Satysfakcja z wykonywanej pracy

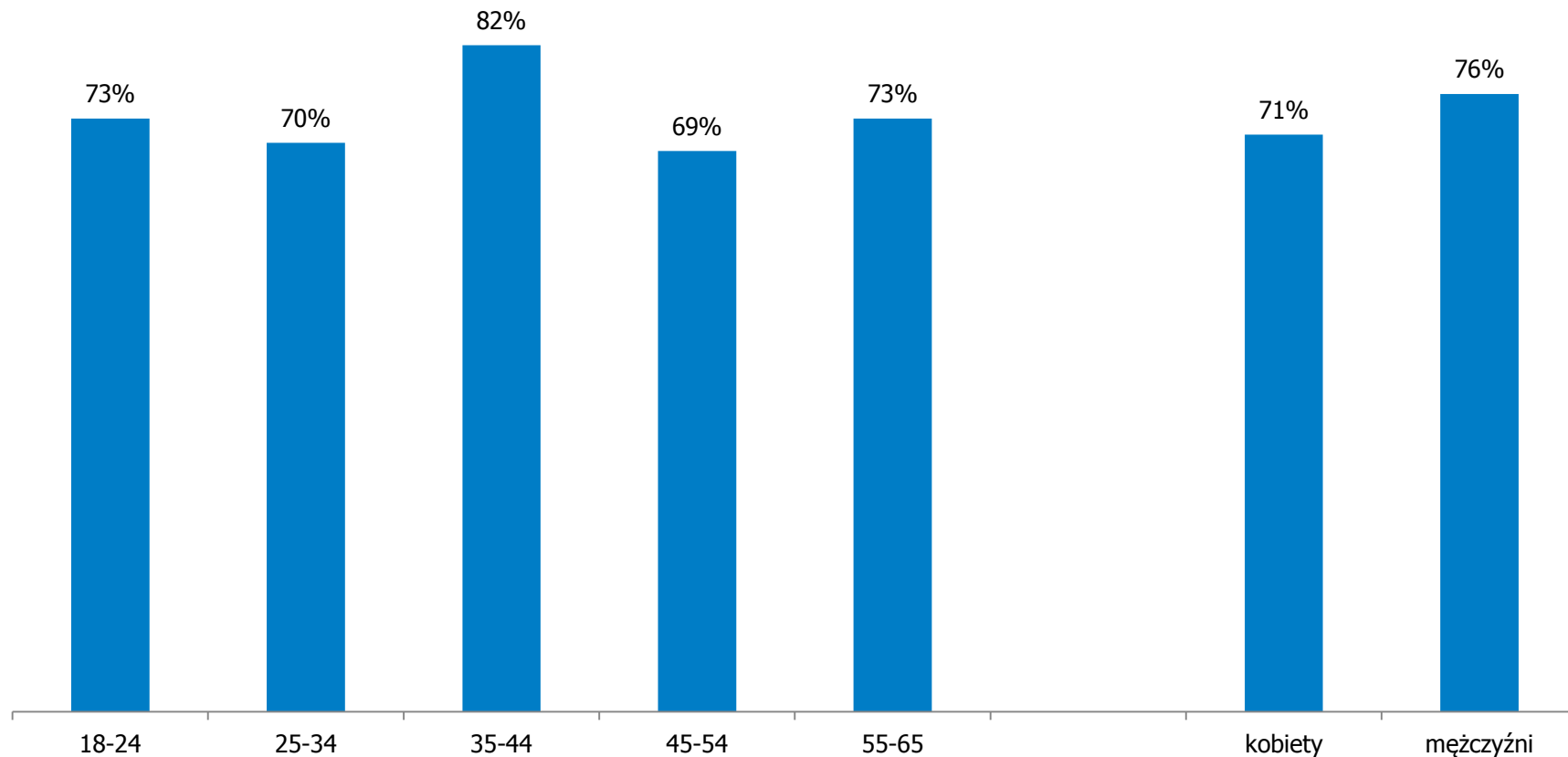
Polacy dołączają do czołówki narodów zadowolonych z wykonywanej pracy



- Satysfakcję z wykonywanej pracy deklarowało o 4 p.p. więcej Polaków niż obywateli wszystkich 19 badanych krajów europejskich.
- W porównaniu z wcześniejszym kwartałem satysfakcja w wykonywanej pracy wśród Polaków wzrosła o 4 p.p.
- Wśród krajów starego kontynentu najbardziej zadowolonych pracowników miały Dania, Norwegia i Luksemburg.
- Najmniej zadowoleni z wykonywanej pracy byli Włosi, Słowacy i Węgrzy.

Satysfakcja z wykonywanej pracy

Polacy w średnim wieku najbardziej usatysfakcjonowani z wykonywanej pracy



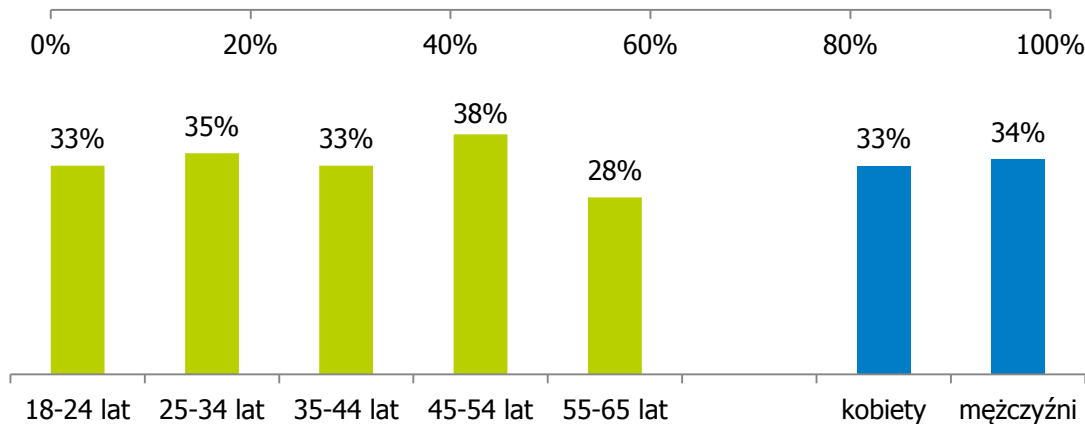
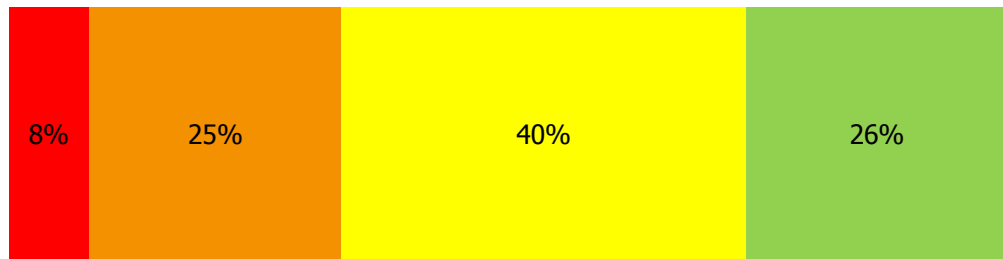
- Najbardziej zadowolone ze swojej pracy były osoby w średnim wieku (35-44 lata) – 82% wobec średniej 74%.
- Kobiety o 5 pkt. proc. rzadziej niż mężczyźni sygnalizowały swoją satysfakcję z pracy.

Środowisko zawodowe i dyskryminacja w pracy

Ageism, czyli dyskryminacja ze względu na wiek doświadczenia polskich pracowników

„W pracy doświadczyłem(-am) dyskryminacji ze względu na wiek.”

■ Zdecydowanie się zgadzam ■ Zgadzam się
■ Nie zgadzam się ■ Zdecydowanie się nie zgadzam

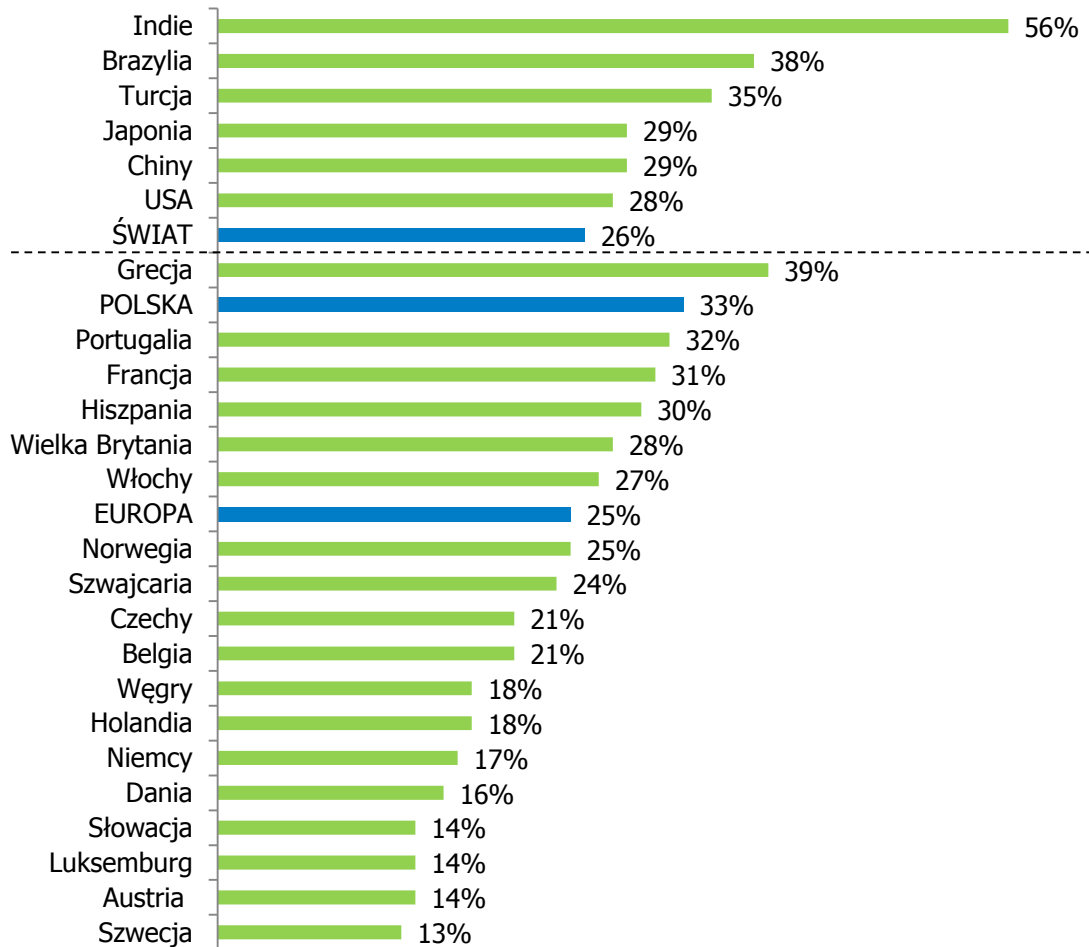


- W gronie badanych co trzeci (33%) deklaruje, że doświadczył zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek.
- Takie doświadczenia sygnalizuje podobny odsetek kobiet (33%), co mężczyzn (34%).
- Z dyskryminacją ze względu na wiek zdążyło się już zetknąć blisko 1/3 badanych pracowników praktycznie w każdej grupie wiekowej. Najmniej wskazań charakteryzuje osoby najstarsze.

Ageism, czyli dyskryminacja ze względu na wiek

Polska na mapie świata

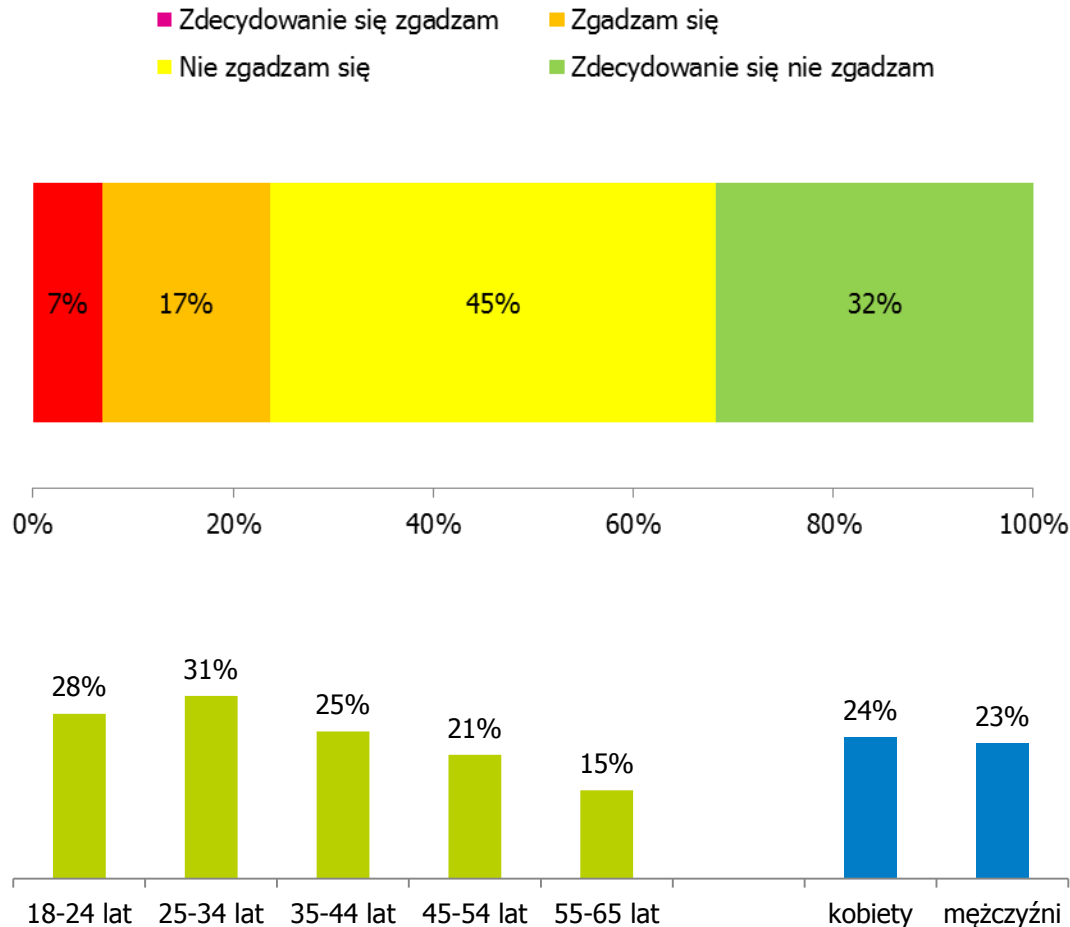
- Pod względem dyskryminacji ze względu na wiek Polska zajmuje drugie miejsce w Europie po Grecji.
- Odsetek badanych sygnalizujących, że doświadczyło takiej dyskryminacji, był w naszym kraju o 7 p.p. wyższy niż średnia dla wszystkich badanych krajów na świecie oraz o 8 p.p. w porównaniu do średniej europejskiej.
- Najrzadziej zjawisko to zgłaszali ankietowani w Szwecji, Austrii i Luksemburgu.



Dyskryminacja ze względu na płeć

doświadczenia polskich pracowników

„W pracy doświadczyłem(-am) dyskryminacji ze względu na płeć.”

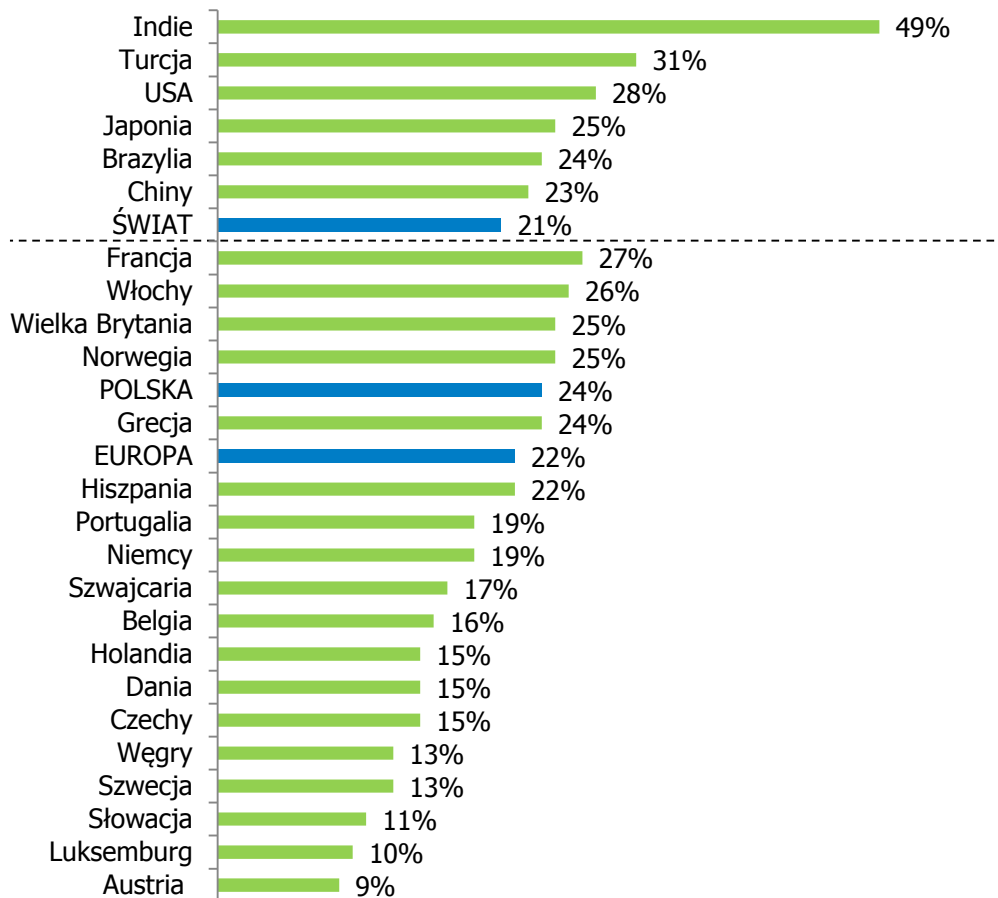


- W gronie badanych co czwarty (24%) deklaruje, że doświadczył zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć.
- Takie doświadczenia sygnalizuje podobny odsetek kobiet (24%), co mężczyzn (23%).
- Z dyskryminacją ze względu na płeć zdążyło się już zetknąć blisko 1/4 badanych pracowników praktycznie w każdej grupie wiekowej. Liczba wskazań zdaje się maleć w kolejnych grupach wiekowych i najniższa jest u najstarszych ankietowanych.

Dyskryminacja ze względu na płeć

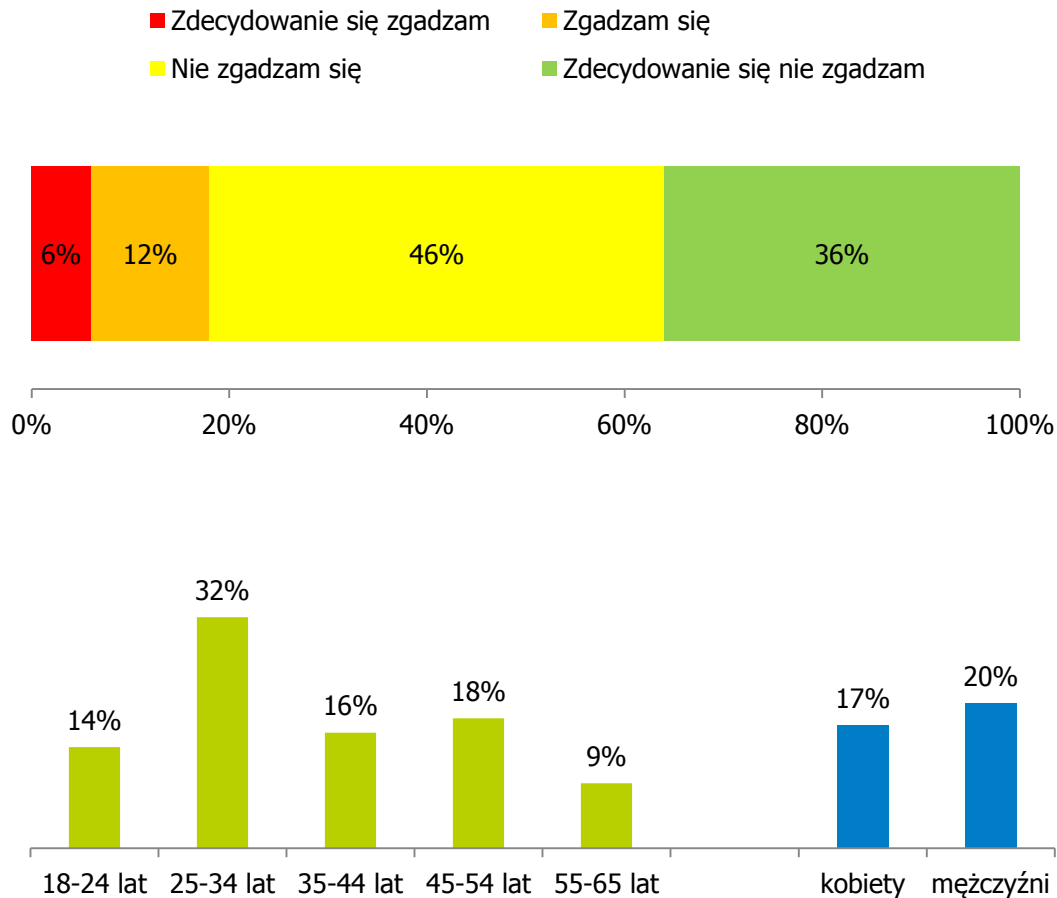
Polska na mapie świata

- Pod względem dyskryminacji ze względu na płeć Polska zajmuje czwarte miejsce w Europie. Liderem jest Francja.
- Odsetek badanych sygnalizujących, że doświadczyło takiej dyskryminacji, był w naszym kraju o 3 p.p. wyższy niż średnia dla wszystkich badanych krajów na świecie oraz o 2 p.p. wyższy od średniej europejskiej.
- Najrzadziej zjawisko to zgłaszali ankietowani na Słowacji, w Luksemburgu i Austrii.



Dyskryminacja ze względu na wyznanie religijne doświadczenia polskich pracowników

„W pracy doświadczyłem(-am) dyskryminacji ze względu na wyznanie religijne.”

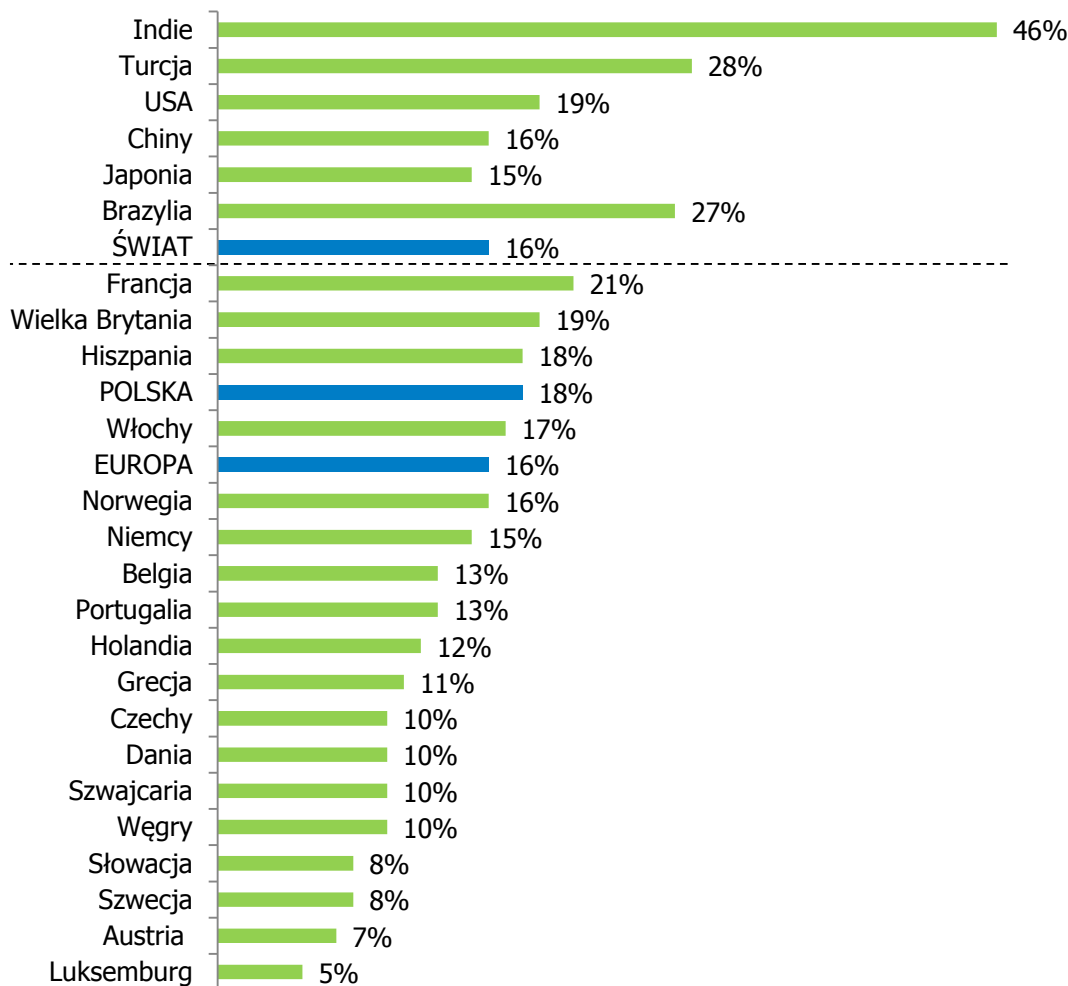


- W gronie badanych co szósty (18%) deklaruje, że osobiście doświadczył zjawiska dyskryminacji ze względu na wyznanie religijne.
- Takie doświadczenia sygnalizuje zbliżony odsetek mężczyzn i kobiet.
- Największy odsetek ankieterowanych, którzy zasygnalizowali doświadczenia z dyskryminacją ze względu na wyznanie religijne odnotowano w grupie osób w wieku 25-34 lata (32%). Ponad trzykrotnie niższy był w grupie osób najstarszych (9%).

Dyskryminacja ze względu na wyznanie religijne

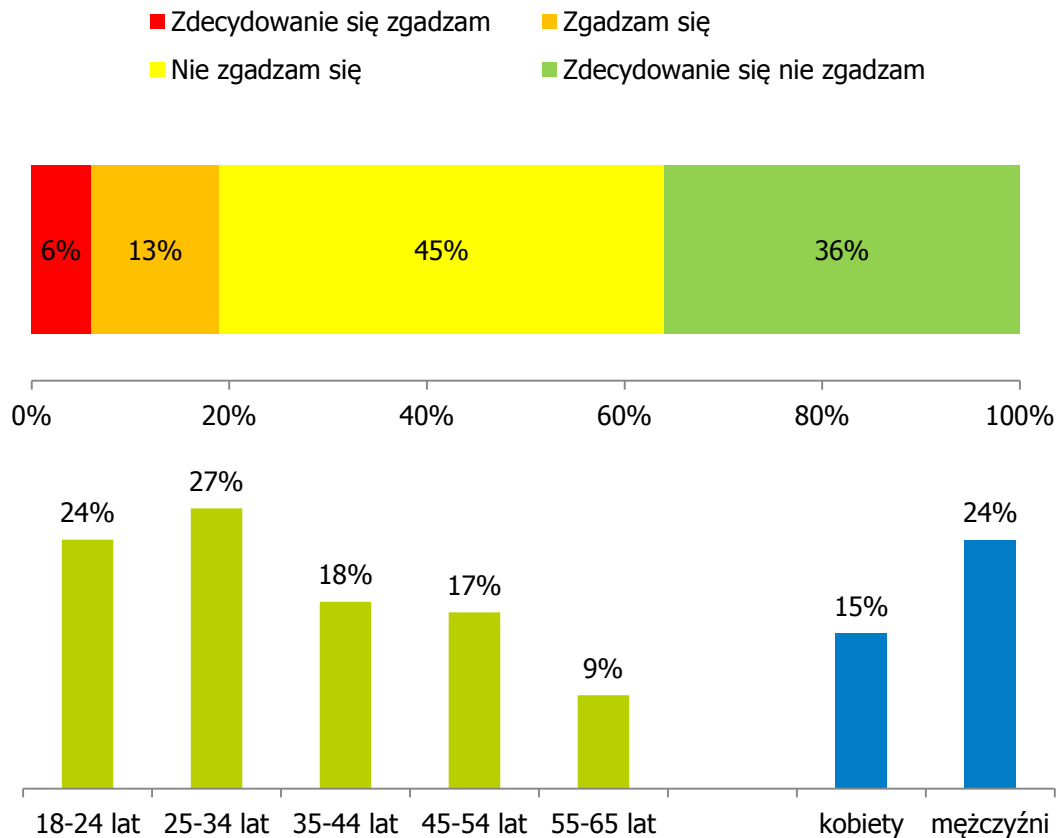
Polska na mapie świata

- Pod względem dyskryminacji ze względu na wyznanie Polska zajmuje – ex aequo z Hiszpanią – trzecie miejsce w Europie. Liderem ponownie jest Francja.
- Odsetek badanych sygnalizujących, że doświadczyło takiej dyskryminacji, był w naszym kraju o 2 p.p. wyższy niż średnia dla wszystkich badanych krajów i tak samo odległy od średniej europejskiej.
- Najrzadziej zjawisko to zgłaszali ankietaowani w Szwecji, Austrii i Luksemburgu.



Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne doświadczenia polskich pracowników

„W pracy doświadczyłem(-am) dyskryminacji
ze względu na pochodzenie etniczne.”

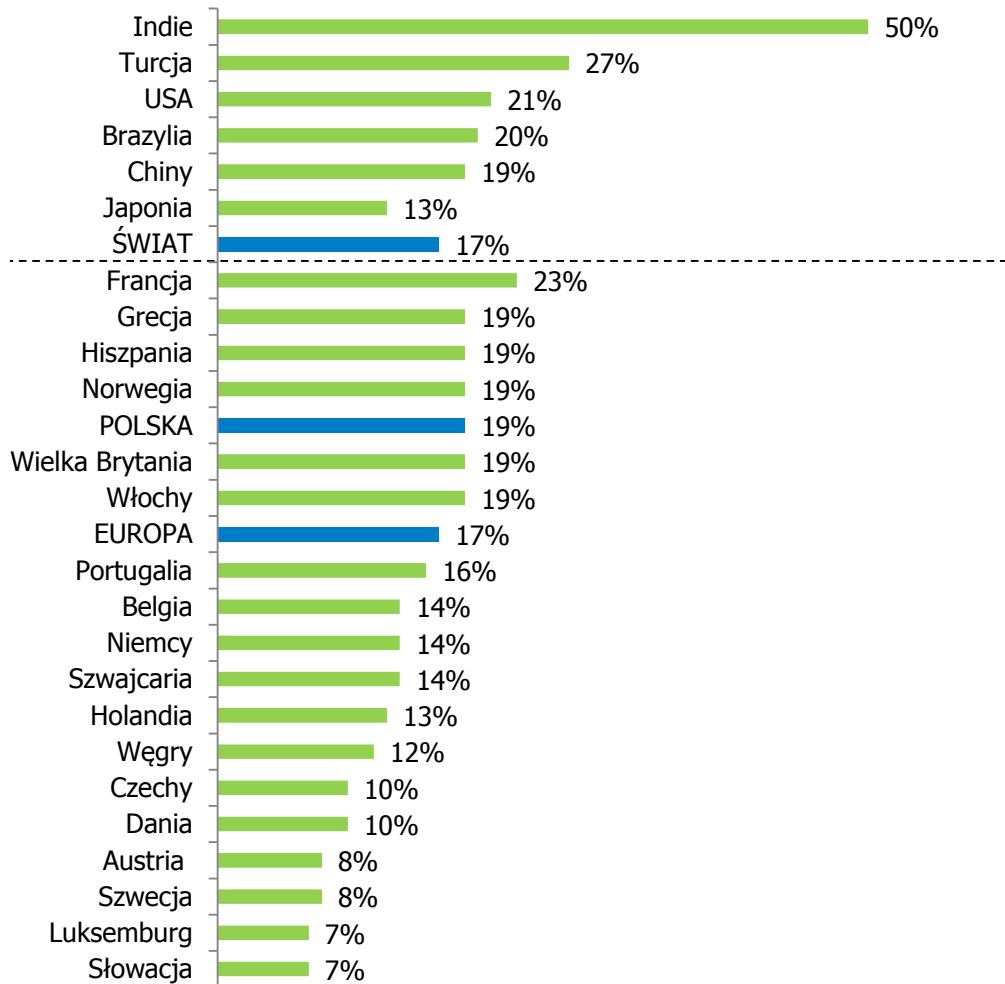


- W gronie badanych co piąty (19%) deklaruje, że osobiście doświadczył zjawiska dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne.
- Takie doświadczenia sygnalizuje zdecydowanie większy odsetek mężczyzn (24%), niż kobiet (15%).
- Z dyskryminacją ze względu na pochodzenie etniczne zetknęło się ok. 26% badanych do 34 roku życia. Wśród osób starszych sygnalizuje to mniejsza część respondentów – wśród najstarszych pracowników tylko 9%.

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne

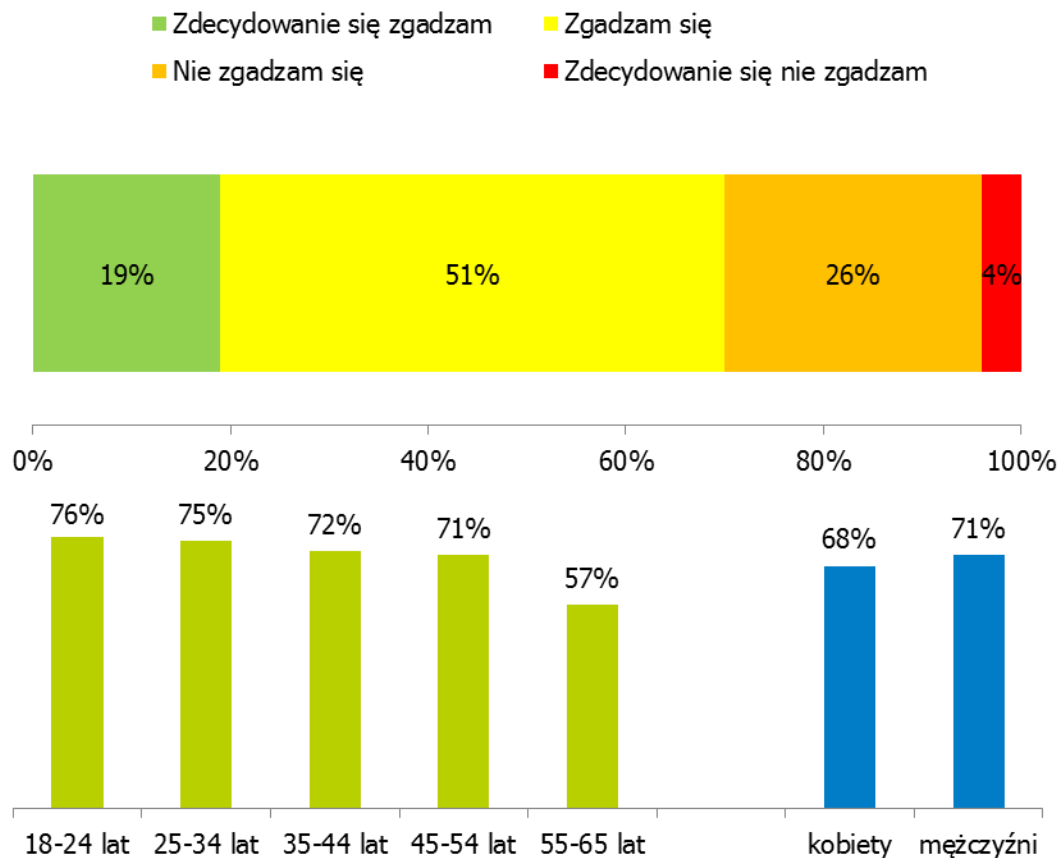
Polska na mapie świata

- Pod względem dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne Polska zajmuje – ex aequo z piątką innych krajów – drugie miejsce w Europie. Liderem jest Francja.
- Odsetek badanych sygnalizujących, że doświadczyło takiej dyskryminacji, był w naszym kraju o 2 p.p. wyższy niż średnia dla wszystkich badanych krajów i tak samo odległy od średniej europejskiej.
- Najrzadziej zjawisko to zgłaszali ankietowani w Szwecji, Luksemburgu i na Słowacji.



Pracodawcy wspierający integrację doświadczenia polskich pracowników

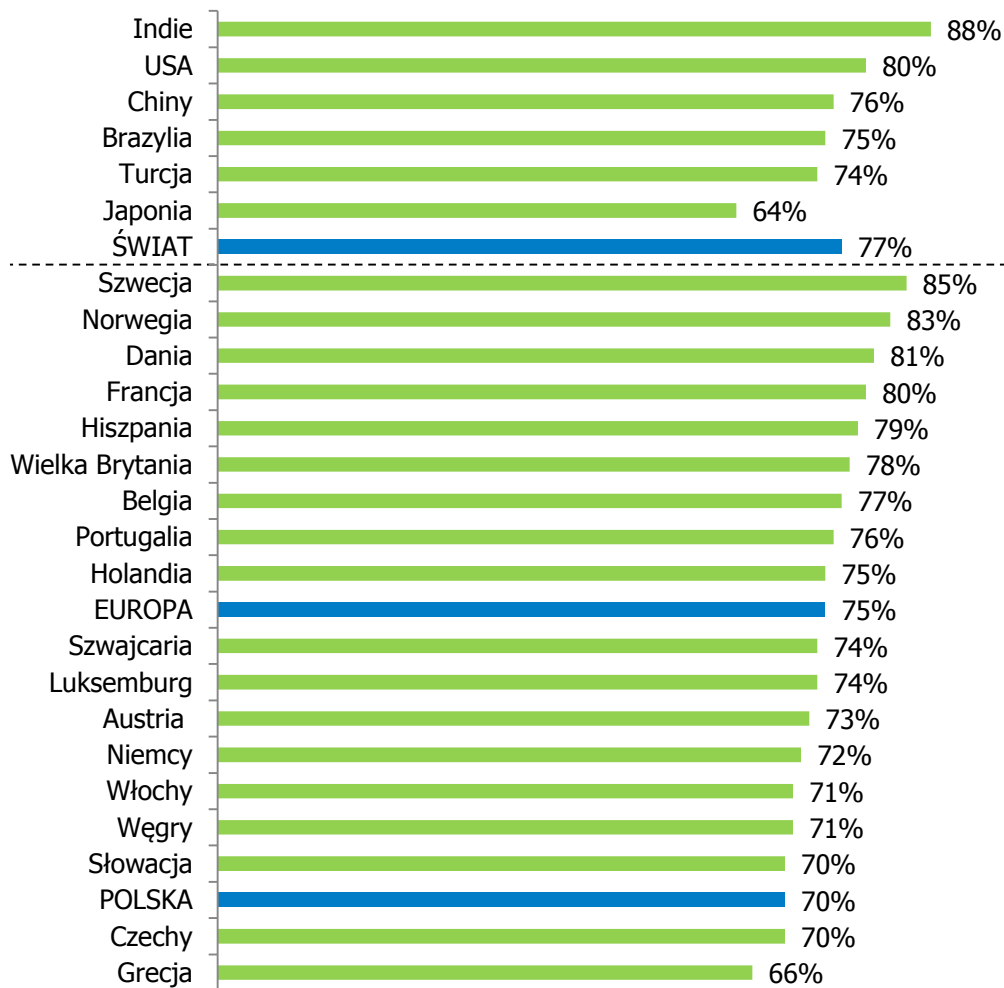
„W moim miejscu pracy panuje otwarta kultura korporacyjna promująca integrację.”



- W gronie badanych ponad 2/3 deklaruje, że aktualnie pracują w miejscu o otwartej kulturze organizacyjnej, wspierającym integrację.
- Płeć ankietowanych nie miała dużego wpływu na liczbę pozytywnych wskazań dla otwartej kultury pracodawcy.
- Nie ma także różnicy pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi – z wyjątkiem osób najstarszych, które wyraźnie rzadziej (57%) oceniają pozytywnie otwartość kultury organizacji, w której pracują.

Pracodawcy wspierający integrację Polska na mapie świata

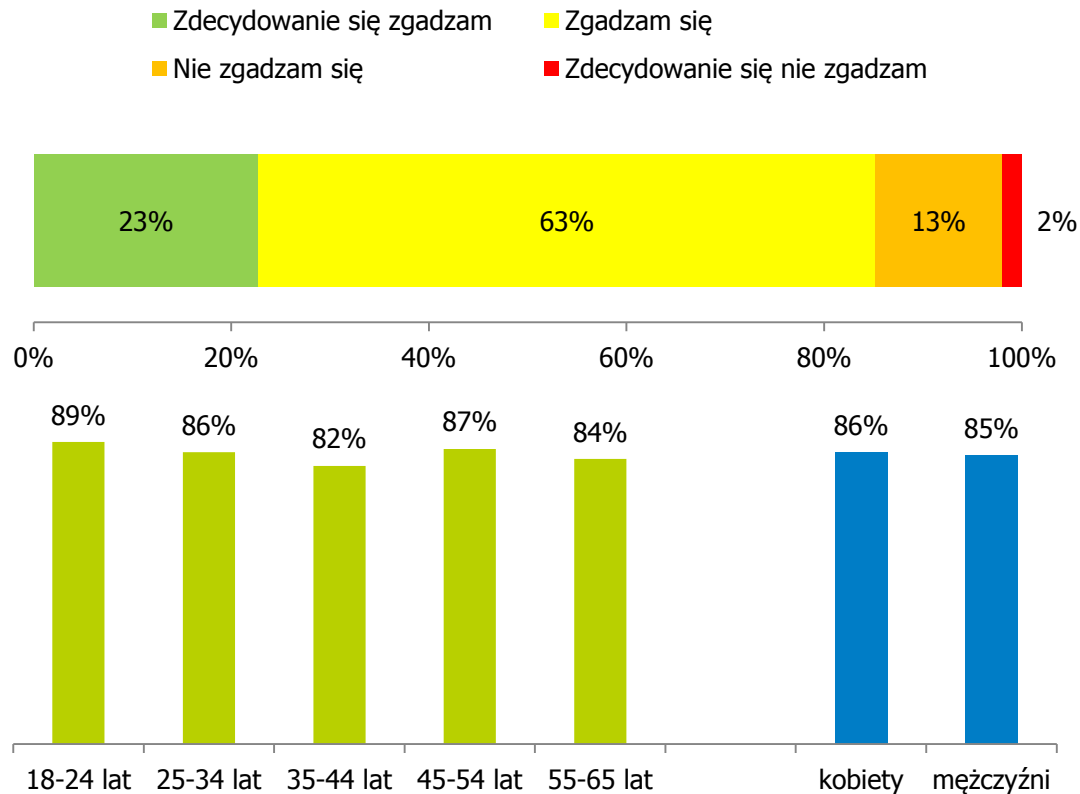
- Polska – ex aequo z Czechami – była drugą najmniej otwartą kulturą korporacyjną w Europie. Najmniej otwarci byli Grecy.
- Odsetek badanych sygnalizujących, że zatrudnieni są w podmiocie o kulturze, był w naszym kraju o 5 p.p. niższy niż średnia europejska i o 7 p.p. niższy od wskaźnika przeciętnego dla wszystkich badanych krajów globu.
- Najbardziej włączającą (inkluzywną) kulturą korporacyjną mają w Europie Szwedzi, Norwedzy i Duńczycy.



Pracownicy a różnorodność w miejscu pracy

doświadczenia polskich pracowników

„Cenię sobie różnorodność w miejscu pracy.”

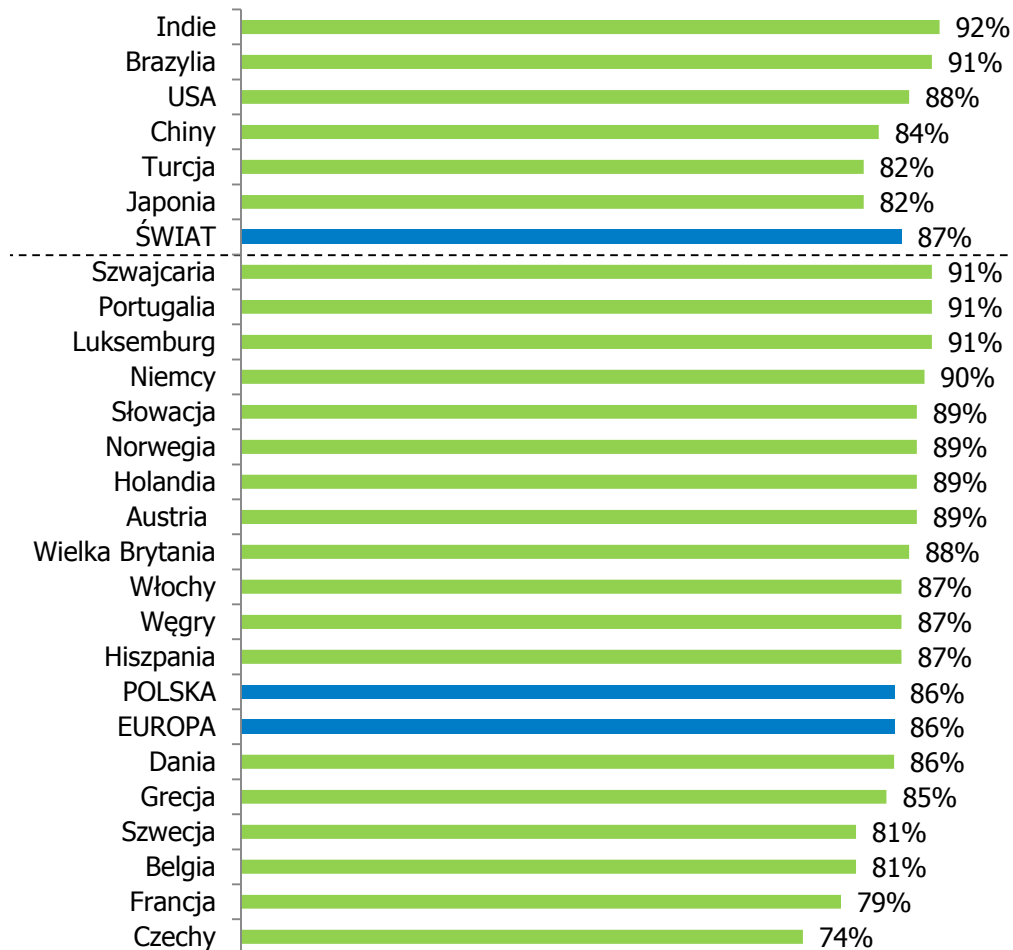


- W gronie badanych 86% ceni sobie różnorodność w miejscu pracy.
- Ani płeć, ani wiek nie miały wpływu na odsetek wskazań pozytywnie ustosunkowujących się do kwestii różnorodności środowiska pracy.

Pracownicy a różnorodność w miejscu pracy

Polska na mapie świata

- Pod względem doceniania różnorodności w miejscu pracy Polska – ex aequo z Danią – zajmowała piątą lokatę wśród badanych krajów europejskich.
- Odsetek badanych doceniających różnorodność był w naszym kraju taki jak średnia badanych krajów europejskich i o 1 p.p. niższy niż średnia globalna.
- Najczęściej na starym kontynencie na różnorodność zwracali uwagę Szwajcarzy, Portugalczycy i Luksemburczycy, a najrzadziej – Czesi i Francuzi.



Podsumowanie wyników:

- Poziom rotacji na rynku pracy nie zmienił się i wynosił 27% – wyższy w Europie był tylko we Włoszech i Wielkiej Brytanii.
- Główne powody zmiany pracy były takie, jak w poprzednim kwartale: lepsze warunki pracy, osobiste pragnienie zmiany oraz zmiana struktury firmy.
- Najbardziej aktywnymi pod względem zmiany pracodawcy i poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia byli najmłodszy respondenci (18-24 lat), a w podziale na płci – mężczyźni.
- Indeks mobilności Polski utrzymywał się niezmiennie na wysokim poziomie (107 punktów). W porównaniu z innymi krajami europejskimi Polacy pozostawali – obok Brytyjczyków i Francuzów – jednym z najbardziej otwartych na zmianę pracy narodów.
- Przekonanie o dostępności ofert pracy wzrosło w porównaniu z poprzednim kwartałem. Odsetek osób przekonanych o możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy wynosił 76% (wzrost o 1 p.p.), a wierzących w znalezienie podobnej pracy – 70% (wzrost o 2 p.p.).
- Obawa o utratę pracy zmalała o 1 p.p. – 32% badanych stwierdzało, że odczuwa ryzyko utrzymania posady w kolejnym półroczu.
- Satysfakcja z wykonywanej pracy w krajach UE wzrosła o 1 p.p., a w Polsce – o 4 p.p.
- Największą satysfakcję wykazały osoby zatrudnione w oparciu o jednoosobową działalność gospodarczą oraz na umowę o pracę na czas nieokreślony.
- 86% badanych ceniło sobie różnorodność w miejscu pracy, a 70% z nich było zatrudnionych w firmach, które dbają o integrację i otwartą kulturę organizacyjną.
- 33% polskich pracowników doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, 24% – ze względu na płeć, 18% – ze względu na wyznanie, a 19% – ze względu na pochodzenie etniczne.

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”



good
to know
you

λοι
φο κινωμ
δοοσ

