



# Instytut Badawczy Randstad

## Monitor Rynku Pracy

Raport z 19. edycji badania  
14 kwietnia 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
  - Pracownicy w wieku 55+ na rynku pracy
- Podsumowanie wyników
- Randstad w Polsce

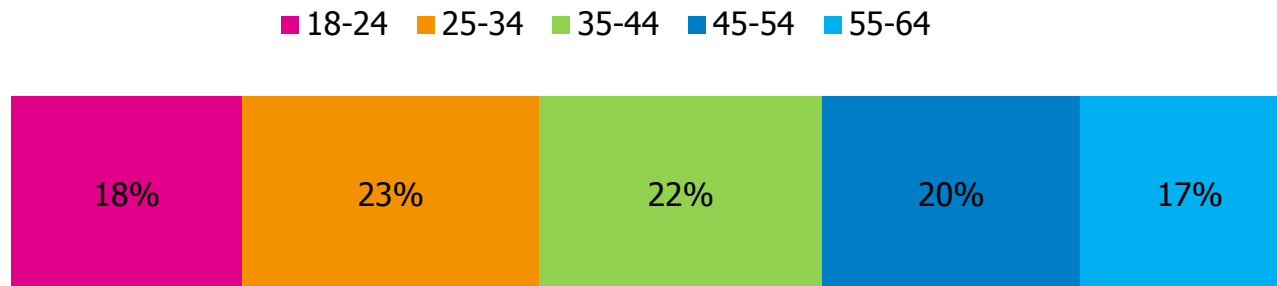
# Monitor Rynku Pracy:

## opis badania

- „Monitor Rynku Pracy” jest kwartalnym badaniem ankietowym realizowanym obecnie już w 35 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, Portugalia)
- Badanie po raz pierwszy przeprowadzono w 1Q 2010. Polska dołączyła do projektu od 3Q 2010. Obecnie prezentujemy wyniki 19. 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).
- 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: 21/02– 5/03/2015 r.

# Respondenci badania w Polsce

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

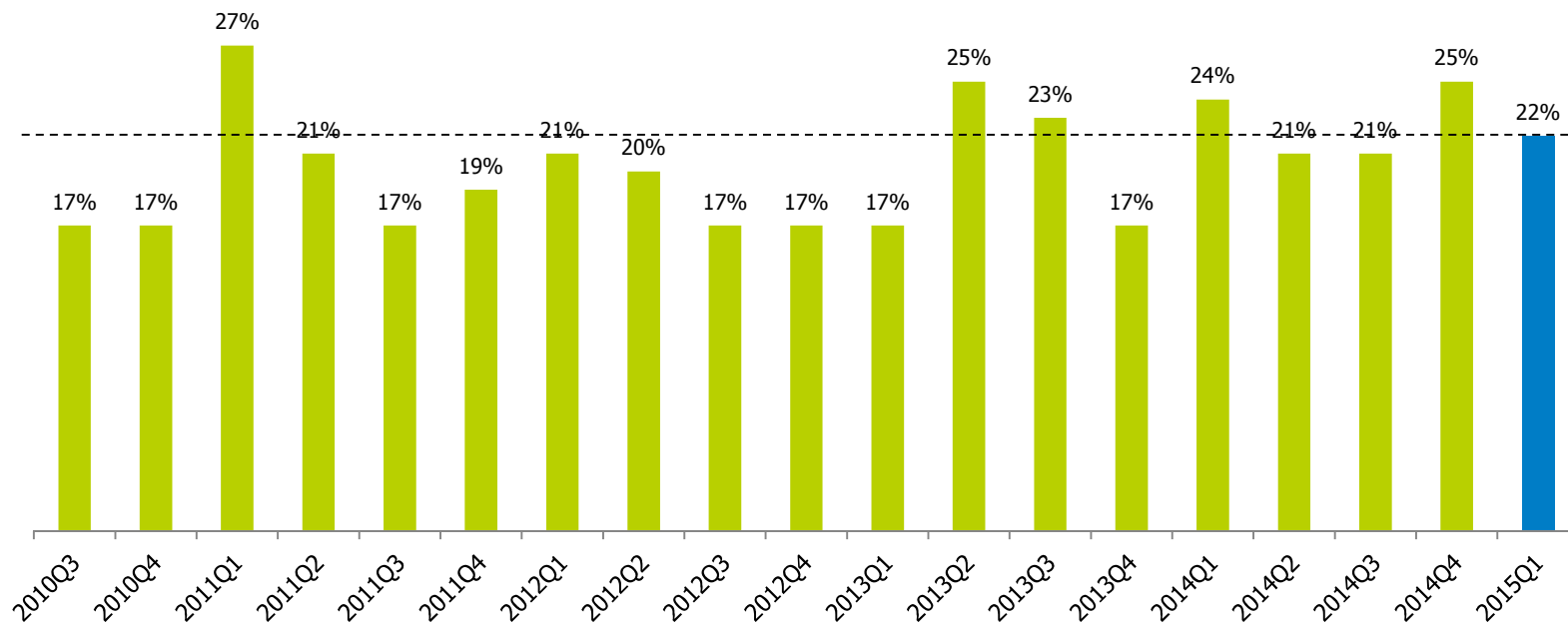


- wykształcenie:  
1% podstawowe/ 50% średnie/ 49% wyższe
- sektor zatrudnienia:  
29% przedsiębiorstwa państwowe/ 71% firmy prywatne

# Wyniki badania

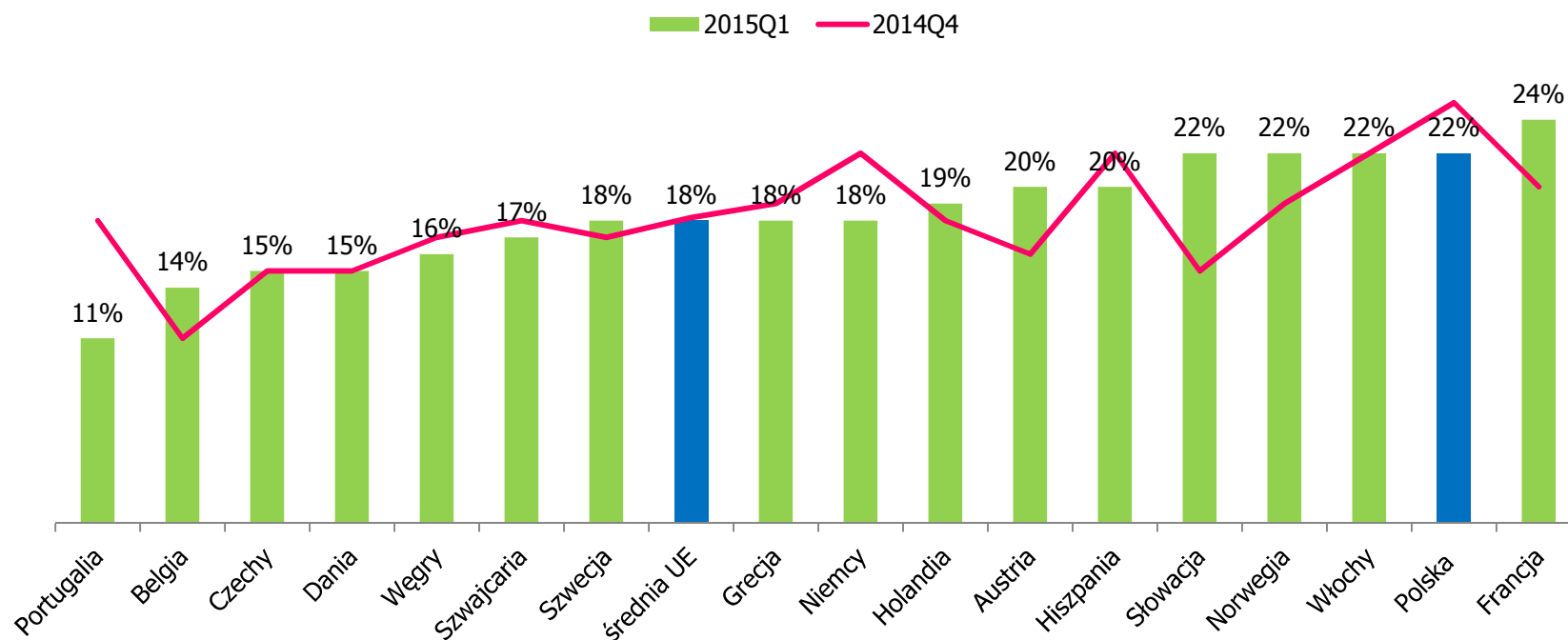
# Rotacje na rynku pracy w Polsce

porównanie w czasie



- Liczba osób zmieniających pracę w Polsce, w stosunku do poprzedniego kwartału, zmalała o 3 punkty procentowe osiągając poziom 22% (Q1 2015).
- Jest to już kolejny kwartał dość wyrównanego, wysokiego poziomu rotacji na rynku pracy (średnia dla ostatnich 4 kwartałów wynosi 22,25%).

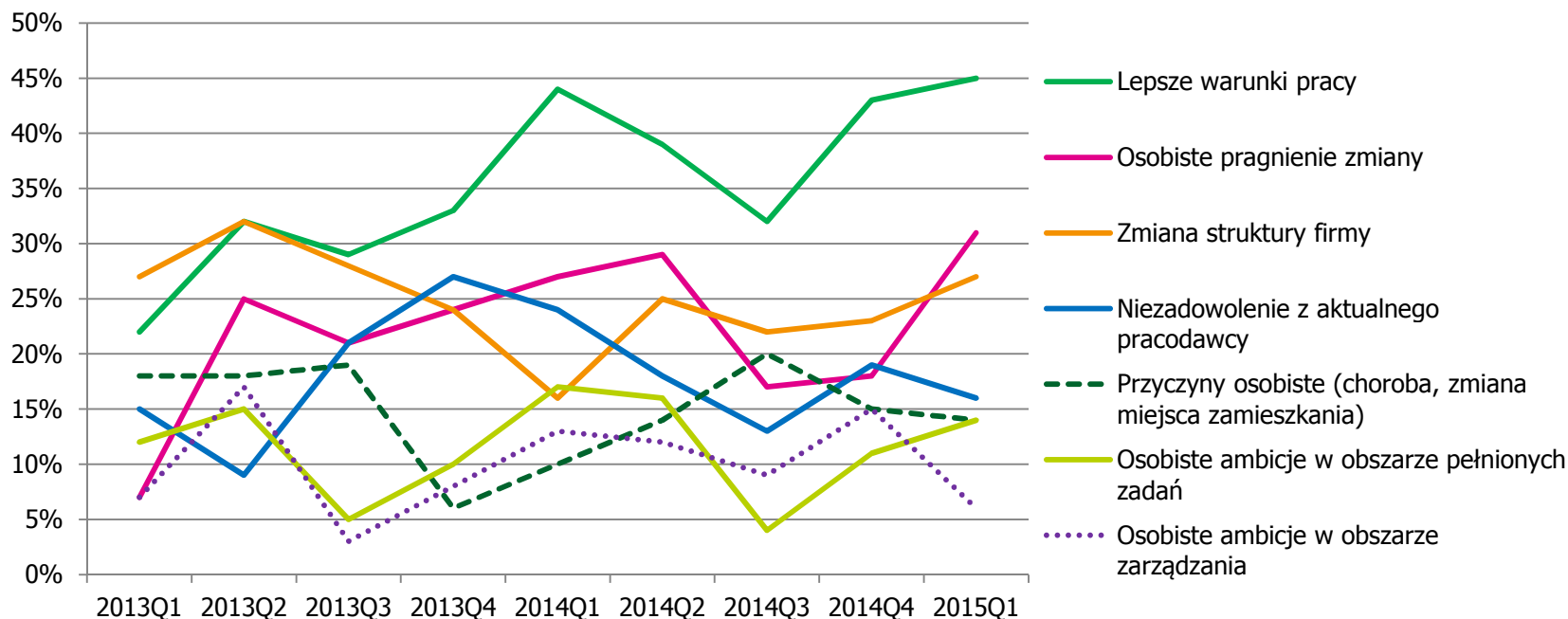
# Rotacje na rynkach pracy w UE



- Najwyższy poziom rotacji wśród badanych krajów UE zanotowała Francja, osiągając 4% wzrost w porównaniu z poprzednim kwartałem (Q4 2014).
- Polska nadal plasuje się w gronie Państw UE gdzie współczynnik rotacji jest na wysokim poziomie, zajmując drugie miejsce razem z Słowacją, Włochami i Norwegią.
- Średnia dla badanych krajów UE nie uległa zmianie od ostatniego kwartału i nadal wynosi 18%.

# Główne powody rotacji na rynku pracy

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



- Rośnie udział respondentów, dla których głównym powodem zmiany pracy jest chęć polepszenia swoich warunków zatrudnienia (45%).
- Drugim wskazywanym powodem zmiany pracy jest osobiste pragnienie zmiany. W porównaniu do poprzedniego kwartału (Q4 2014) wzrost o 13%.
- Zmiana struktury firmy (27%) jest trzecim w kolejności najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy.



# 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

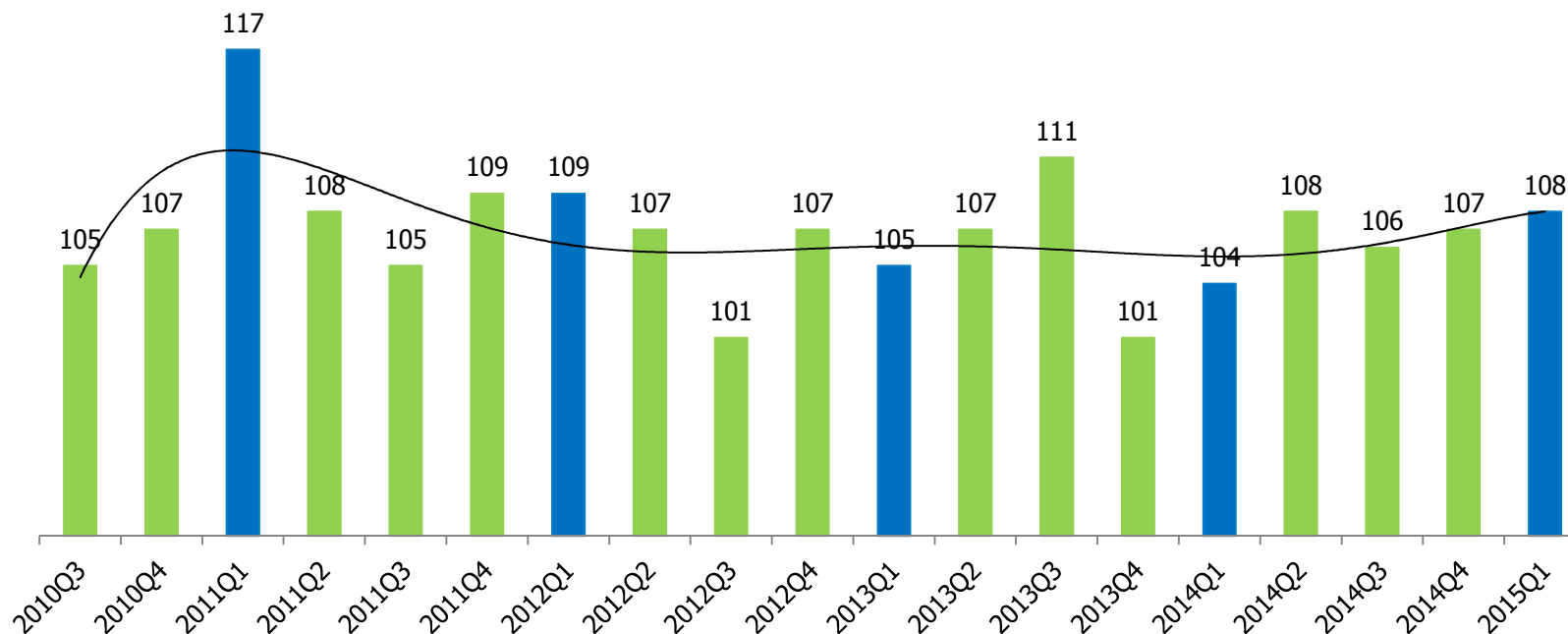
Polska nadal jednym z najbardziej otwartych krajów UE na zmianę pracy



- Średnia indeksu mobilności dla 18 badanych krajów UE wyniosła 101 punktów, o 1 punkt niższa niż w poprzednim kwartale (2014Q3).
- Na tle krajów Unii Europejskiej Polska nadal utrzymuje pozycje kraju o dużej otwartości na zmianę pracy. O 1 punkt wyprzedza nas nadal Francja i Wielka Brytania.

# Indeks mobilności

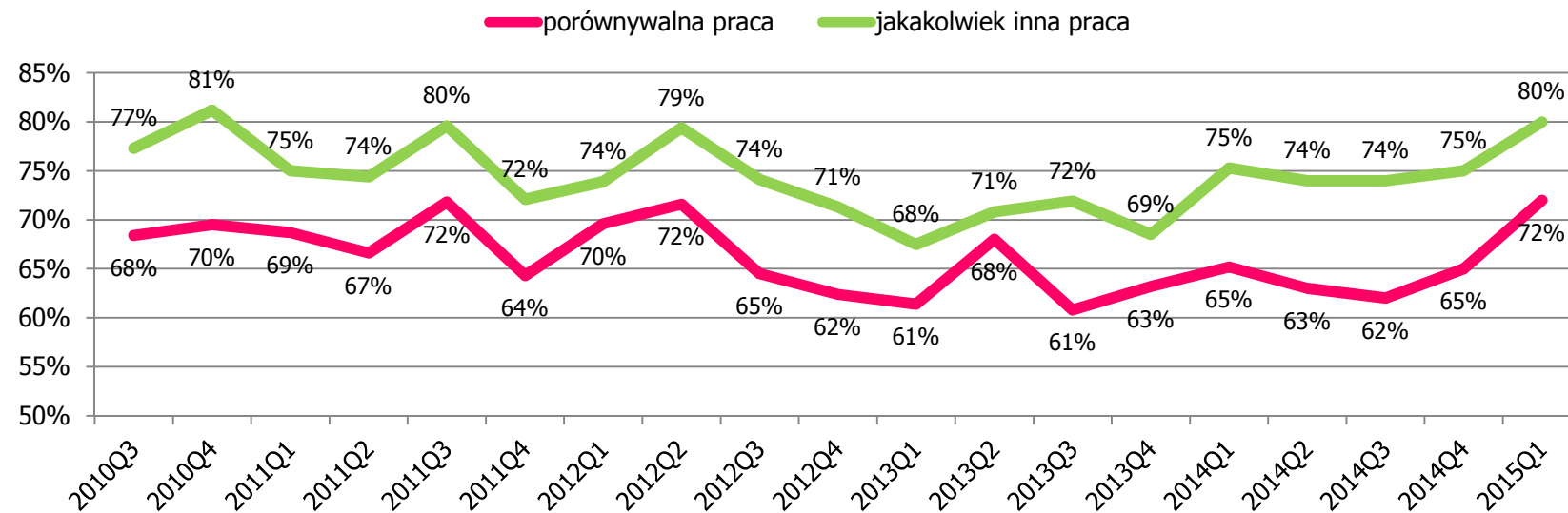
Otwartość Polaków na zmianę pracy nadal rośnie



- W ciągu ostatniego kwartału otwartość Polaków na zmianę pracy wzrosła o 1 p.p. i wynosi obecnie 108 punktów. W ciągu trzech ostatnich fal badań indeks mobilności wzrasta stale o 1 p.p., osiągając wartość jak w Q2 2014 roku.
- Gotowość badanych Polaków do zmiany pracy utrzymuje się na wysokim poziomie już czwarty kwartał. Poziom wskaźnika jest o 4 punkty wyższy niż miało to miejsce rok temu (Q1 2014).

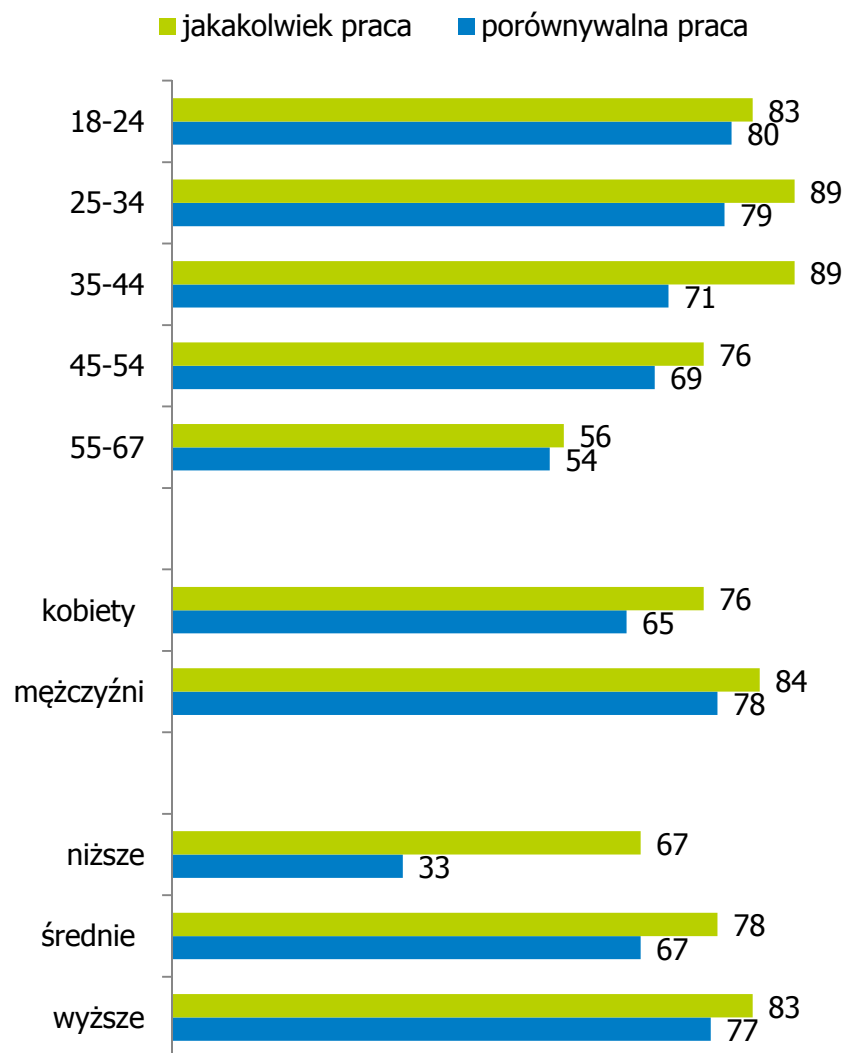
# Szansa na znalezienie nowej pracy

wiara Polaków w znalezienie pracy rośnie



- Rośnie grupa czujących się pewnie na rynku pracy osób, które bardzo wysoko oceniają dostępność ofert pracy. Wiara Polaków w znalezienie jakiegokolwiek pracy wzrosła o 5 p.p. osiągając wartość jedną z wyższych spośród wszystkich fal badania.
- 72% badanych przekonana jest, że w razie takiej konieczności znajdzie w okresie do 6 miesięcy porównywalną pracę do obecnej. W porównaniu z poprzednim kwartałem obserwujemy wzrost o 7 p.p. Grupa optymistów jest najwyższa w skali wszystkich fal badania, gdzie odsetek osób wierzących w znalezienie porównywalnej pracy jest taki sam jak w Q3 2011 i Q2 2012.

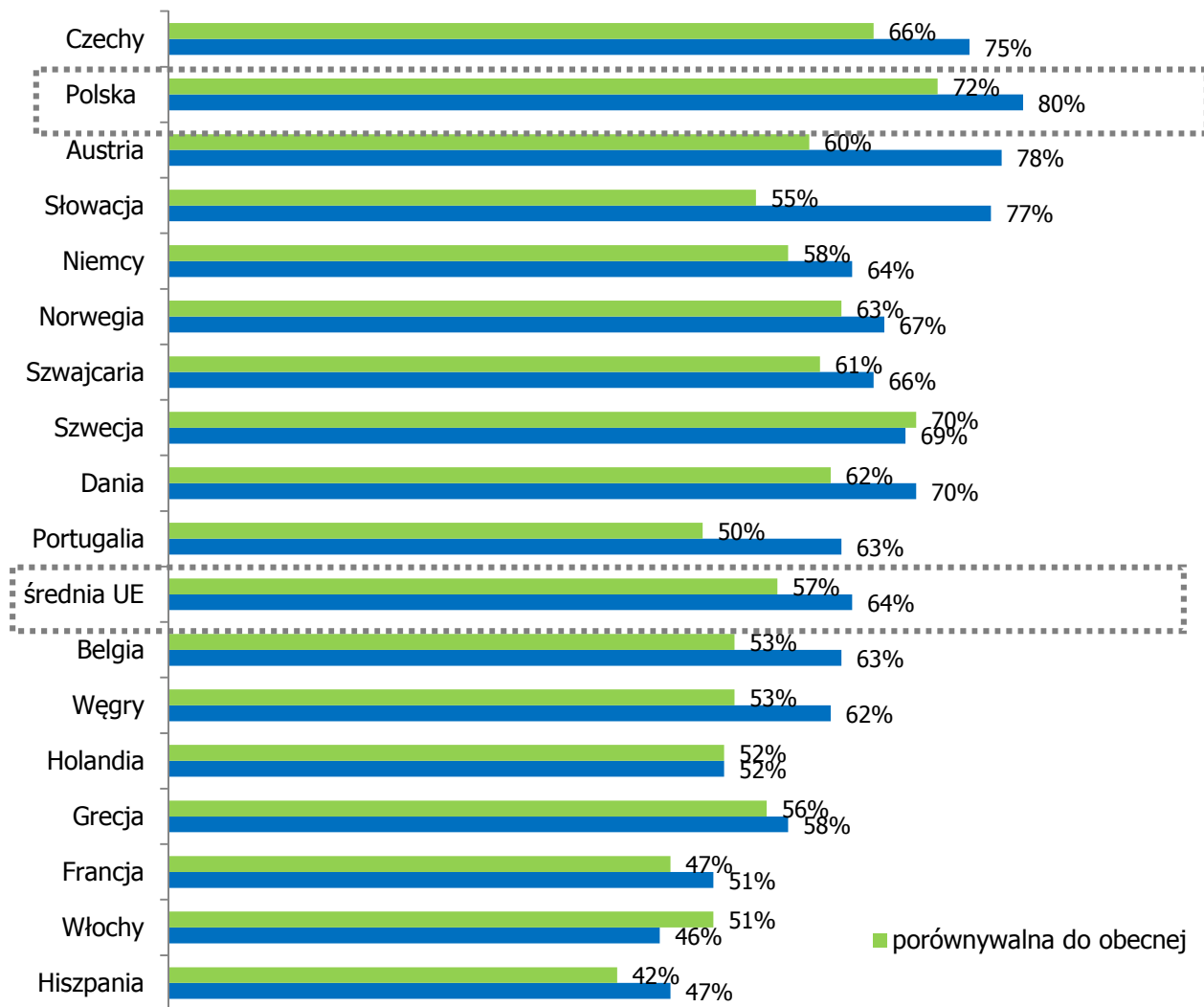
# Szansa na znalezienie nowej pracy



- Największą grupą optymistów przekonanych o wysokiej dostępności ofert pracy są najmłodszy respondenci. Z wiekiem ta postawa nieco słabnie, ale tylko najstarsi respondenci (ponad 55 lat) mają wyraźnie mniej wiary w swoją pozycję rynkową.
- Mężczyźni wykazują nieco większą niż kobiety wiarę w znalezienie nowej pracy.
- Zarówno osoby z wyższym jak i średnim wykształceniem są pozytywnie nastawione do rynku pracy. Najmniejszą wiarą wykazują się osoby z niskim wykształceniem.

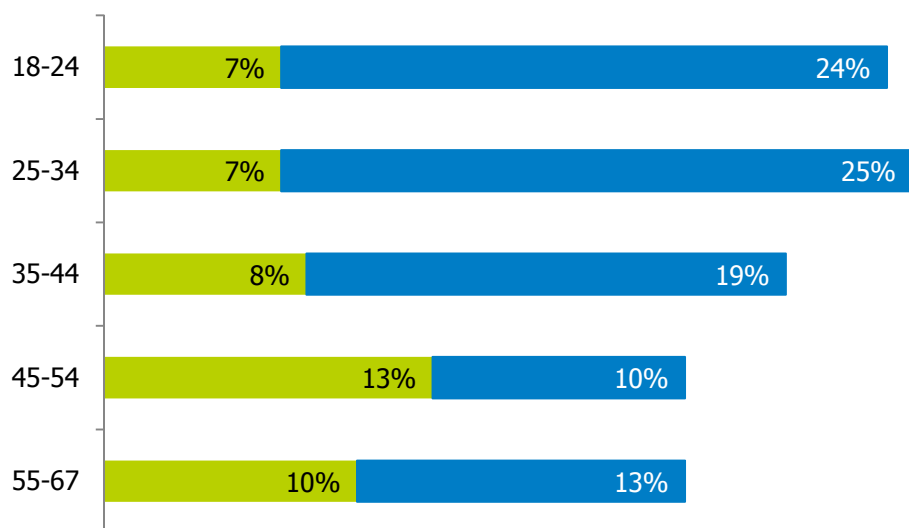
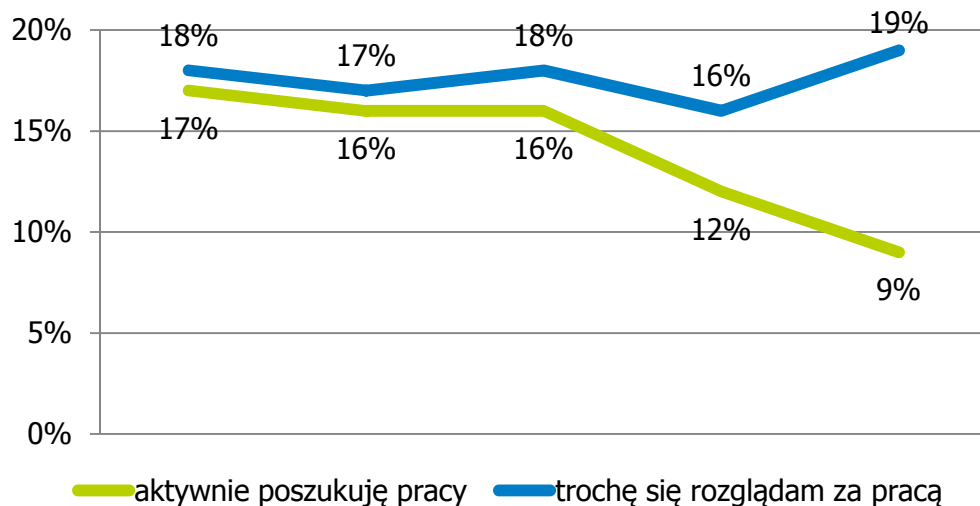
# Szansa na znalezienie nowej pracy

Polska wciąż w grupie największych optymistów



- Na tle krajów UE Polska nadal jest w grupie największych optymistów określających bardzo wysoko swoje szanse na znalezienie pracy.
- Wśród krajów UE obserwujemy niewielki wzrost optymizmu w szanse znalezienia pracy jakiegokolwiek (wzrost średniej z 62% do 64%).
- Wiara w znalezienie pracy podobnej do obecnej pozostała prawie na tym samym poziomie jak w poprzednim kwartale (wzrost o 1%).

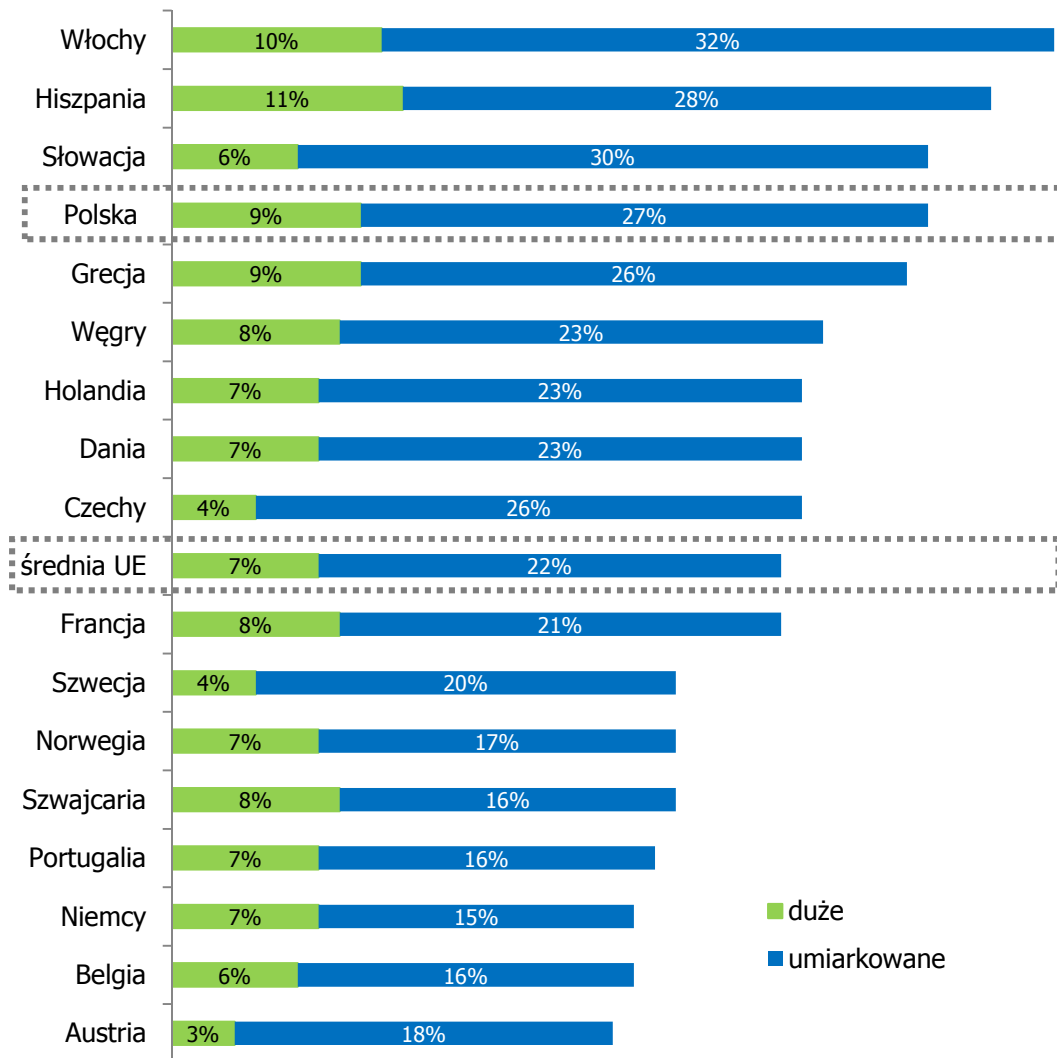
# Poszukiwanie nowej pracy



- Na przestrzeni minionego półrocza zasadniczo spadł odsetek osób, które aktywnie poszukują nowej pracy (z 16% w 3Q 2014 do 9% obecnie).
- Najbardziej aktywni w poszukiwaniu nowego miejsca pracy są starsi respondenci badania (13% dla grupy 45-54 oraz 10% dla grupy powyżej 55 roku życia).
- Nie ma zasadniczej różnicy w postawie poszukiwania nowej pracy w zależności od płci badanych.

# Ocena ryzyka utraty pracy

## Poczucie ryzyka utraty pracy w UE rośnie



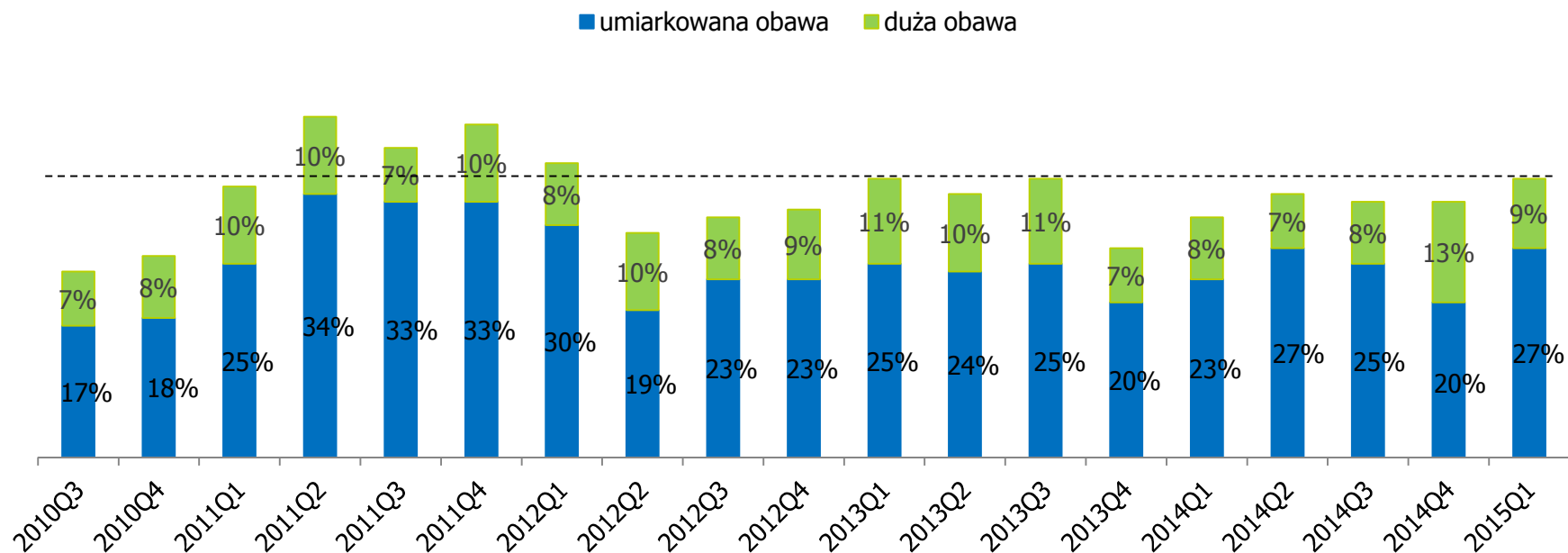
- W gronie wszystkich przebadanych krajów UE średnia obawy utraty pracy wynosi obecnie 29%. Od ostatniej fali badania wskaźnik ten wzrósł o 2 p.p. 7% odczuwa duże ryzyko utraty pracy (podobnie jak w Q4 2014) a 22% umiarkowane.
- Wśród wszystkich krajów UE, Włochy mają największy odsetek ludzi obawiających się utraty pracy (łącznie 42%).
- Polska, z wynikiem 36% plasuje się na 4 miejscu, po Hiszpanii i Słowacji).

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?*  
Monitor Rynku Pracy, 19 edycja, luty 2015, N=405



# Ocena ryzyka utraty pracy

## Polska - porównanie w czasie



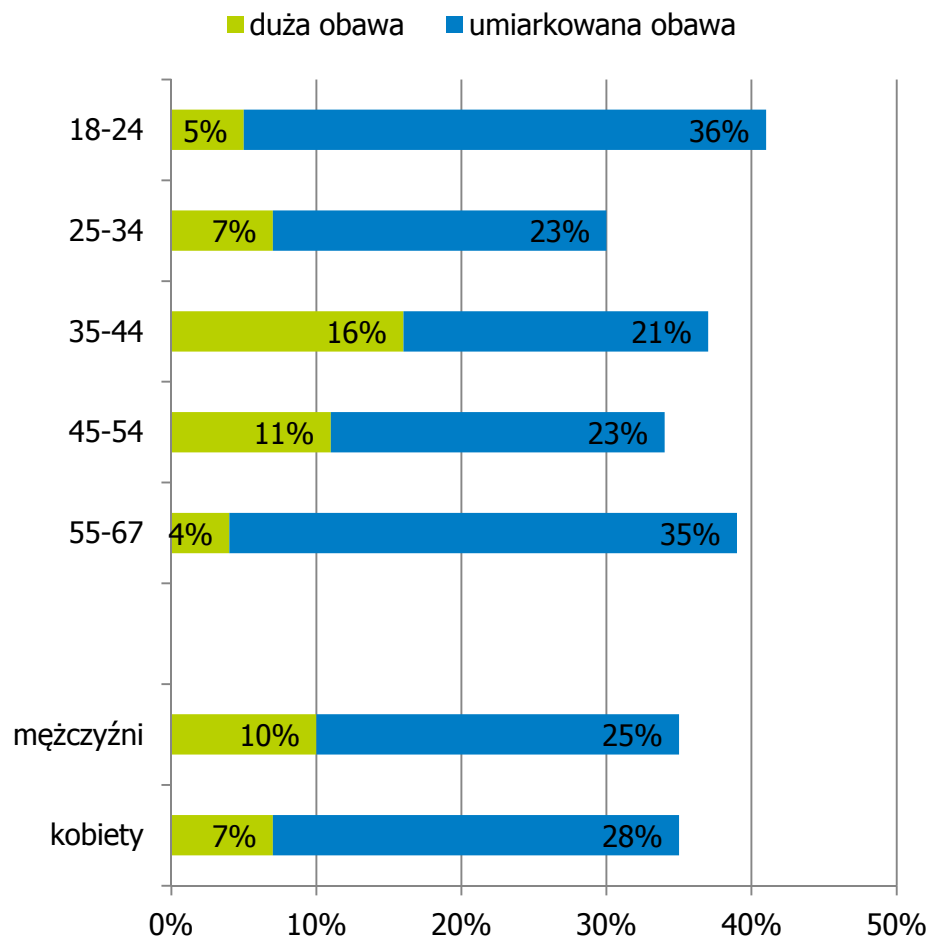
- Odsetek osób odczuwających poczucie ryzyka utraty pracy jest większy niż w poprzednim kwartale o 3 p.p. W ramach tej grupy obserwujemy wzrost liczebności osób określających swoją obawę utraty pracy jako umiarkowaną (z 20% do 27%) oraz spadek liczebności osób określających swoją obawę utraty pracy jako dużą (z 13% do 9%).
- Obecny odsetek osób odczuwających umiarkowane ryzyko utraty pracy jest jednym z wyższych we wszystkich edycjach badania (wyższe były notowane tylko w okresie od 2 kwartału 2011 do 1 kwartału 2012).

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

*Monitor Rynku Pracy, 19 edycja, luty 2015, N=405*

# Ocena ryzyka utraty pracy

Najwięcej obaw wśród najstarszej i najmłodszej grupy respondentów

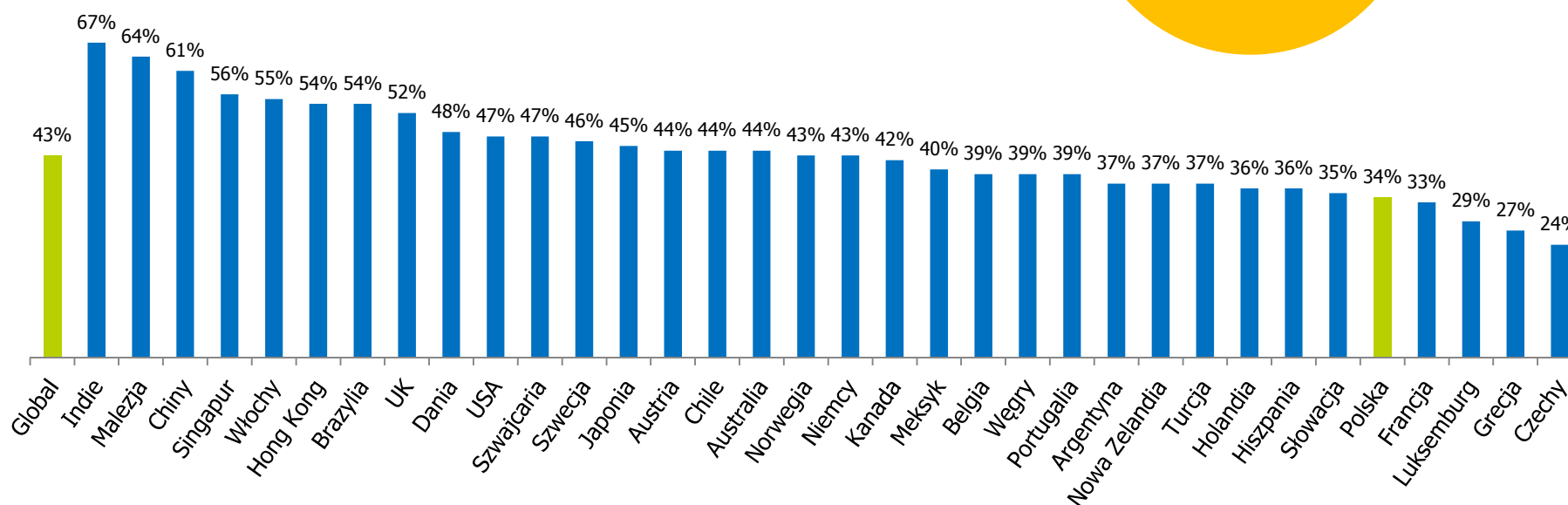


- Ryzyko utraty pracy jest na najwyższym poziomie wśród najmłodszej i najstarszej grupy respondentów, choć grupy te charakteryzują się najmniejszym odsetkiem osób odczuwających duże ryzyko utraty pracy.
- Dużą obawę, odczuwają osoby w wieku 36-44 lat – 16% badanych respondentów.
- Poważne obawy o utratę pracy częściej mają mężczyźni, natomiast wskaźnik ryzyka utraty pracy w obu płciach kształtuje się na tym samym poziomie 35%.

# Perspektywy na emeryturę oraz pracownicy 55+ na rynku pracy

# Czy pracodawcy zabiegają o pracowników 55+?

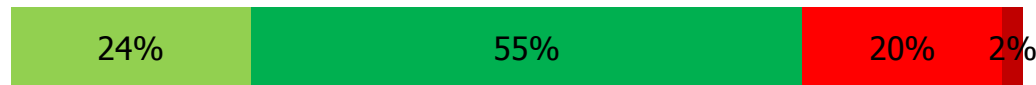
„Mój pracodawca prowadzi aktywną politykę, aby przyciągnąć i zatrzymać ludzi w wieku 55 lat i powyżej”.



- Według badanych respondentów zdecydowana większość firm nie prowadzi aktywnych działań sprzyjających zatrudnieniu i zatrzymaniu pracowników w wieku 55+.
- Tylko co 3 respondent był w stanie przyznać, że jego pracodawca prowadzi aktywną politykę aktywizującą do pracy osoby w wieku 55+.

# Pracownik 55+ vs. pracownik 35-

„Pracownikom powyżej 55 roku życia ciężiej jest zdobywać nowe umiejętności”.



„Starsi pracownicy są mniej produktywni od młodszych pracowników”.



„Starsi pracownicy częściej chodzą na zwolnienie lekarskie niż osoby młodsze”.

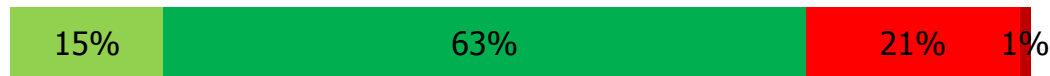


■ zdecydowanie się zgadzam      ■ zgadzam się  
■ nie zgadzam się                      ■ zdecydowanie się nie zgadzam

- Zdecydowana większość, prawie 8 na 10 respondentów uważa, że osobom w wieku 55+ trudniej jest zdobywać nowe umiejętności w porównaniu do młodszego pokolenia.
- Ponad połowa badanych (58%) uważa, że osoby w wieku 55+ są nie mniej produktywnie w pracy niż młodsze pokolenie.
- 2/3 badanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że osoby w wieku 55+ częściej niż młodsze pokolenie przebywają na zwolnieniu lekarskim.

# Pracownik 55+ vs. pracownik 35-

„Starsi pracownicy (powyżej 55 roku życia) i młode pokolenie (poniżej 35 roku życia) powinny pracować w takim samym wymiarze czasu.



„Starsi pracownicy powinni pracować w mniejszym wymiarze godzin”



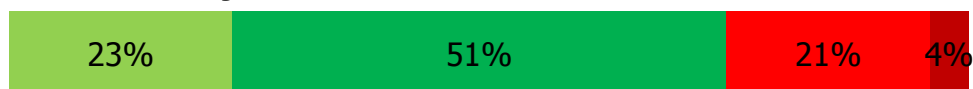
- zdecydowanie się zgadzam
- zgadzam się
- nie zgadzam się
- zdecydowanie się nie zgadzam

- Prawie 80% badanych osób uważa, że czas pracy osób starszych (55+) jak i młodszych (35-) powinien być taki sam.
- 34% respondentów uważa, że osoby starsze powinny pracować w krótszym wymiarze godzin pracy niż młodsze pokolenie.

# Wiek emerytalny w Polsce

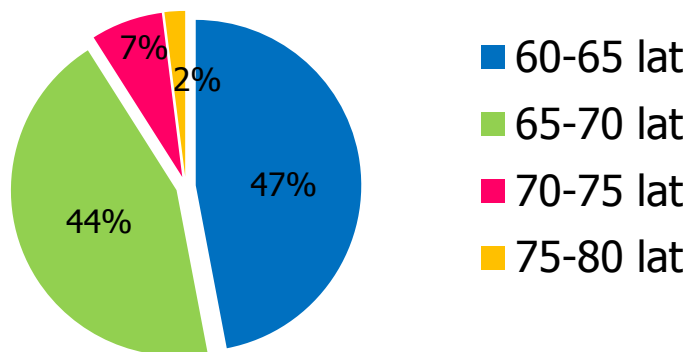
oczekiwania wobec realiów

„Będę musiał pracować dłużej niż wskazuje to obecnie obowiązujący wiek emerytalny w moim kraju”.



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

„Zakładam przejście na emeryturę w wieku:”



- Więcej niż połowa badanych respondentów uważa, że będzie musiała pracować dłużej niż zakłada to obecnie obowiązujący wiek emerytalny w kraju. Jedynie 4% badanych zdecydowanie nie zgadza się z tą tezą.
- Zdecydowana większość badanych respondentów, ponad 90% oczekuje jednak, że nie będzie musiała pracować powyżej 70 roku życia.

# Świadczenia emerytalne w Polsce

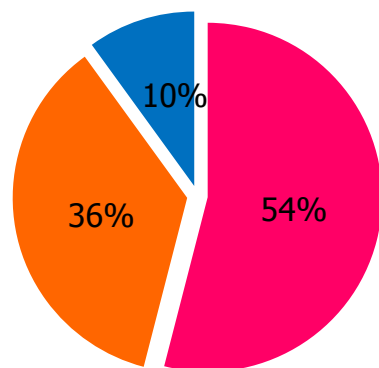
obowiązek pracodawcy czy pracownika?

„Oszczędzanie na emeryturę jest moim obowiązkiem, nie mojego pracodawcy”.



- zdecydowanie się zgadzam
- zgadzam się
- nie zgadzam się
- zdecydowanie się nie zgadzam

„Jestem w stanie zaoszczędzić co miesiąc”:



- 5% mojego wynagrodzenia
- 10% mojego wynagrodzenia
- 20% mojego wynagrodzenia

- Większość badanych respondentów (63%) uważa, że oszczędzanie na emeryturę jest jego obowiązkiem, natomiast co 3 osoba na 10 uważa, że jest to obowiązek pracodawcy.
- 54% badanych respondentów jest gotowych, aby zaoszczędzić co miesiąc tylko 5% swojego wynagrodzenia, a zaledwie 10% badanych uważa, że zaoszczędziłoby aż 20%.



# Umiejętności i kompetencje

nauka przez całe życie?

„To ja odpowiadam za swoją karierę zawodową, nie mój pracodawca”.



„Wierzę, że odświeżając swoje umiejętności i kompetencje co 5 lat, zwiększam swoje szanse na zatrudnienie”.



„Wierzę, że uczymy się przez całe życie, niezależnie od wieku”.



■ zdecydowanie się zgadzam   ■ zgadzam się   ■ nie zgadzam się

- Zdecydowana większość respondentów czuje się w pełni odpowiedzialna za swoją karierę zawodową. Prawie 7 na 10 osób uważa, że szansa na zatrudnienie jest tylko i wyłącznie ich odpowiedzialnością.
- 33% badanych uważa, że o rozwoju kariery decyduje pracodawca, nie oni sami.
- 84% respondentów uważa, że podnosząc swoje kwalifikacje średnio co 5 lat, zwiększają swoje szanse na znalezienie nowej pracy.
- Ponad 90% badanych uważa, że podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie nowych umiejętności odbywa się podczas całego życia.

# Podsumowanie wyników:

- Poziom rotacji na rynku pracy zmalał o 3 p.p., do 22% - jest to średni poziom rotacji w minionym roku.
- Już 45% badanych wskazuje chęć poprawy warunków pracy jako główny powodem zmiany pracy.
- Indeks mobilności Polski utrzymuje się niezmiennie na wysokim poziomie i wynosi 108 punktów. W porównaniu z krajami UE Polacy nadal są jednym z najbardziej otwartych na zmianę pracy narodów.
- Przekonanie o dostępności ofert pracy osiągnęło poziom najwyższy na przestrzeni ostatnich lat. Odsetek osób wierzących w znalezienie jakiegokolwiek pracy wynosi 80%, a wierzących w znalezienie podobnej 72%.
- Nadal rośnie obawa o utratę pracy – już 36% badanych stwierdza, że odczuwa ryzyko utrzymania posady w kolejnym półroczu.
- Tylko 34% badanych respondentów potwierdziło, że ich pracodawca prowadzi aktywną politykę, aby przyciągnąć i zatrzymać ludzi w wieku 55+.
- Prawie 80% badanych osób uważa, że czas pracy osób starszych (55+) jak i młodszych (35-) powinien być taki sam. Zdecydowana większość (8 na 10 respondentów) jest zdania, że osoby w wieku 55+ mają mniejsze predyspozycje zdobywania nowych umiejętności niż osoby młode, 42% uważa, że osoby w wieku 55+ są w pracy mniej produktywne niż 35-.
- Prawie co 7 osoba jest zdania, że szansa na zatrudnienie zależy tylko i wyłącznie od niej, a 84% respondentów uważa, że podnosząc swoje kwalifikacje średnio co 5 lat, zwiększa swoje szanse na znalezienie pracy.

# 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 κιομ  
δοοq

