



# Instytut Badawczy Randstad

## Monitor Rynku Pracy

Raport z 20. edycji badania  
14 lipca 2015r.

# Struktura raportu:

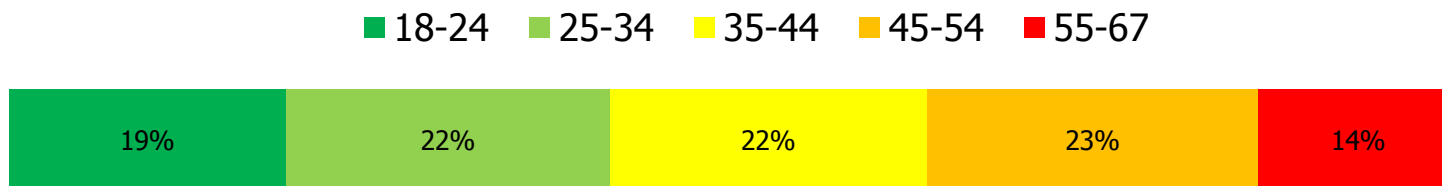
- Metodologia i opis próby badania
- Wyniki badania:
  - rotacje na rynku pracy
  - mobilność – gotowość do zmiany pracy
  - obawa o utratę pracy i przekonanie o możliwości znalezienia nowego zatrudnienia
  - praca po godzinach i w czasie wakacji
- Podsumowanie wyników
- Randstad w Polsce

# Opis badania:

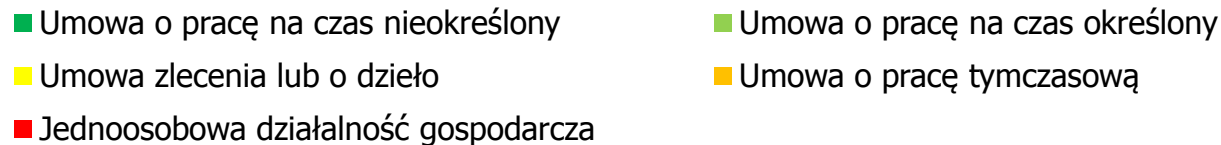
- „Monitor Rynku Pracy” jest kwartalnym badaniem ankietowym realizowanym obecnie już w 35 krajach Europy, Azji, Australii i obu Ameryk, w których Randstad prowadzi działalność.  
(kraje biorące udział w badaniu: Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Czechy, Dania, Francja, 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 20. edycji.
- Badanie jest realizowane poprzez ankiety wypełniane on-line przez respondentów w wieku od 18 do 67 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu (metoda badania online wpływa na zaniżony udział w próbie osób o wykształceniu podstawowym oraz większy udział osób z wykształceniem wyższym).
- Próba obejmuje osoby wykonujące pracę na podstawie umów o pracę, umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych i jest zbliżona do proporcji występowania poszczególnych typów zatrudnienia na polskim rynku pracy.
- Dobór próby jest kwotowo-losowy, realizowany przez Survey Sampling International. Od 20 edycji próba w Polsce wynosi 814 respondentów (we wcześniejszych edycjach badano 405 osób). Globalnie w badaniu bierze udział blisko 15.000 respondentów.
- Bieżące badanie zostało zrealizowane w okresie: maj-czerwiec 2015

# Respondenci badania w Polsce

- 50% kobiety / 50% mężczyźni
- Wiek od 18 do 67 lat



- Forma zatrudnienia:

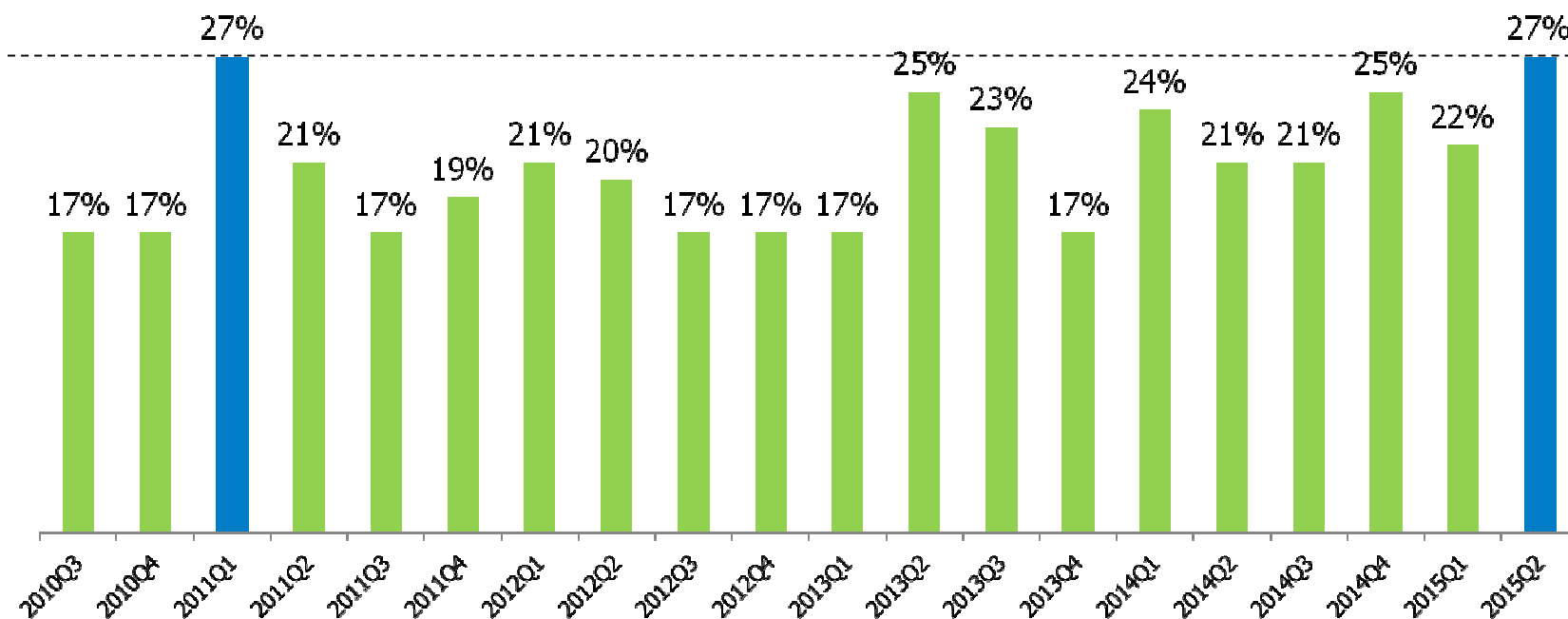


- wykształcenie:  
2% podstawowe / 51% średnie / 47% wyższe

# Wyniki badania

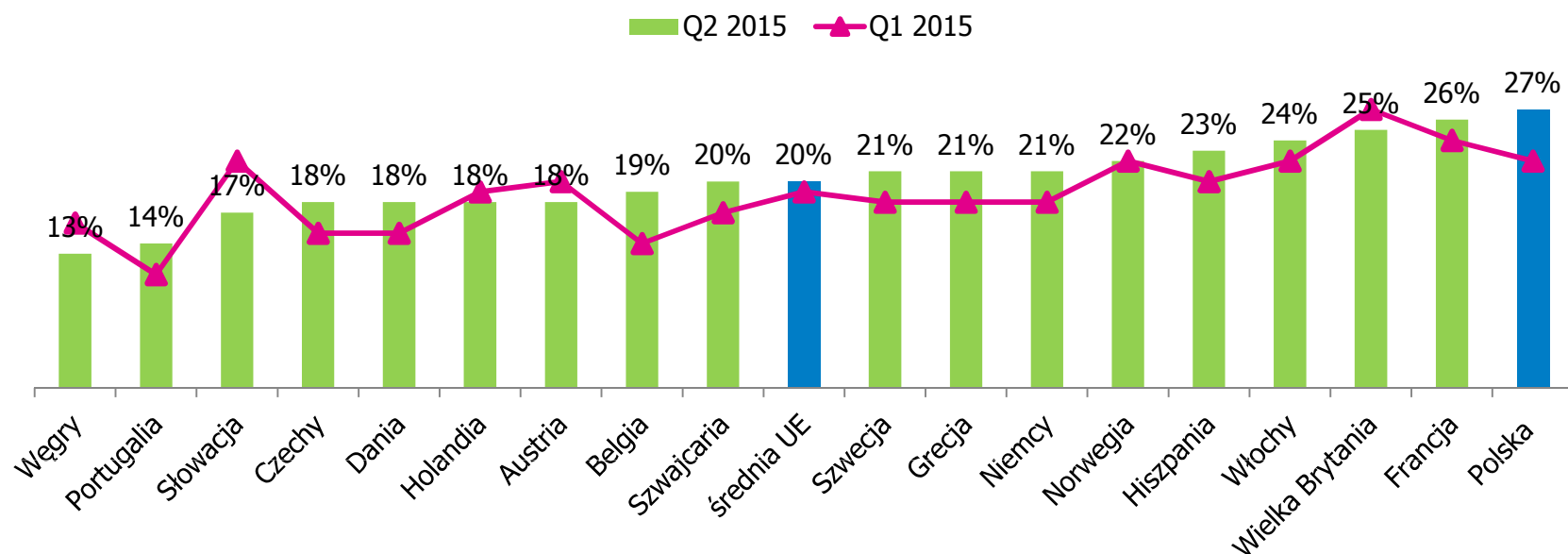
# Rotacje na rynku pracy w Polsce

porównanie w czasie



- Liczba osób zmieniających pracę w Polsce, w stosunku do poprzedniego kwartału, wzrosła o 5 punktów procentowych osiągając poziom 27% (Q2 2015).
- Jest to najwyższy zanotowany we wszystkich edycjach badania poziom rotacji. Tylko w Q1 2011 roku rotacja wśród Polaków była na takim samym wysokim poziomie.

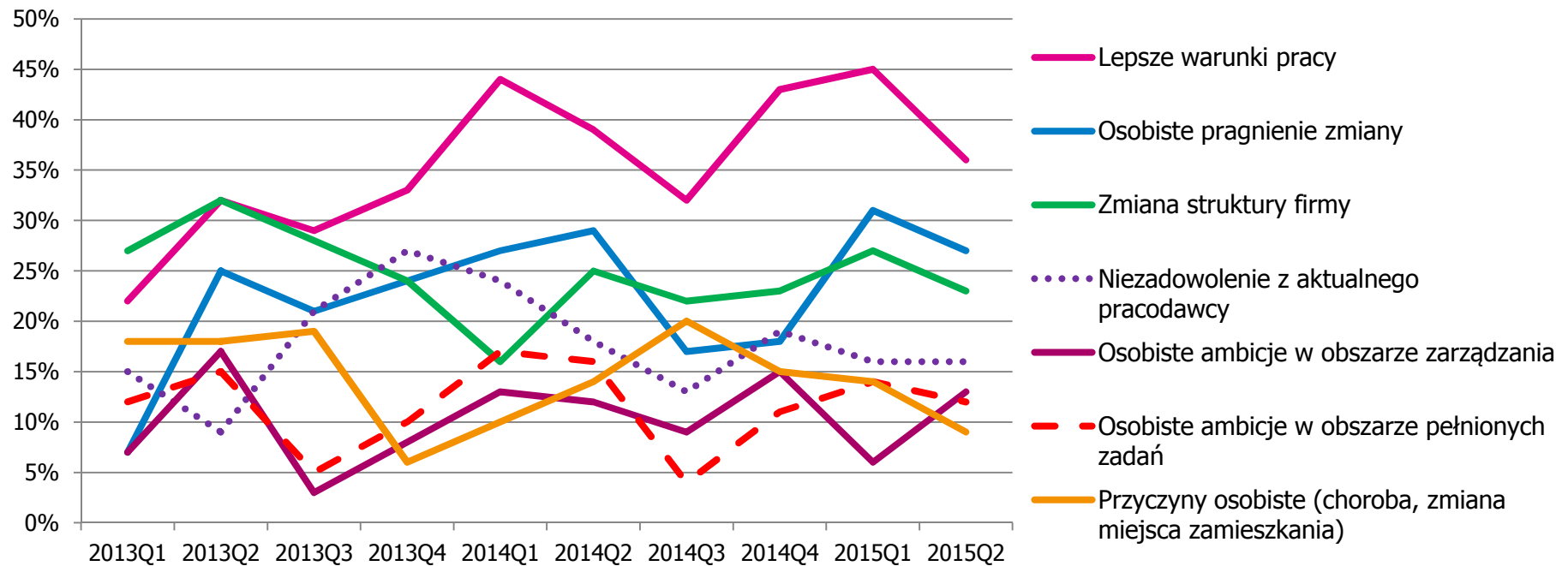
# Rotacje na rynkach pracy w UE



- Polska zanotowała najwyższy poziom rotacji wśród badanych krajów UE. Na drugim miejscu jest Francja, na trzecim Wielka Brytania.
- Średnia dla badanych krajów UE od ostatniego kwartału wzrosła o 1 p.p. i wyniosła 20%.
- Największy wzrost rotacji w porównaniu do poprzedniego kwartału, razem z Polską odnotowała Belgia. Największy spadek rotacji zaobserwowano na Słowacji (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 siły występowania.
- W tym samym czasie wzrósł o 7% odsetek osób zmieniających pracę ze względu na osobiste ambicje w obszarze zarządzania (13% w Q2 2015).

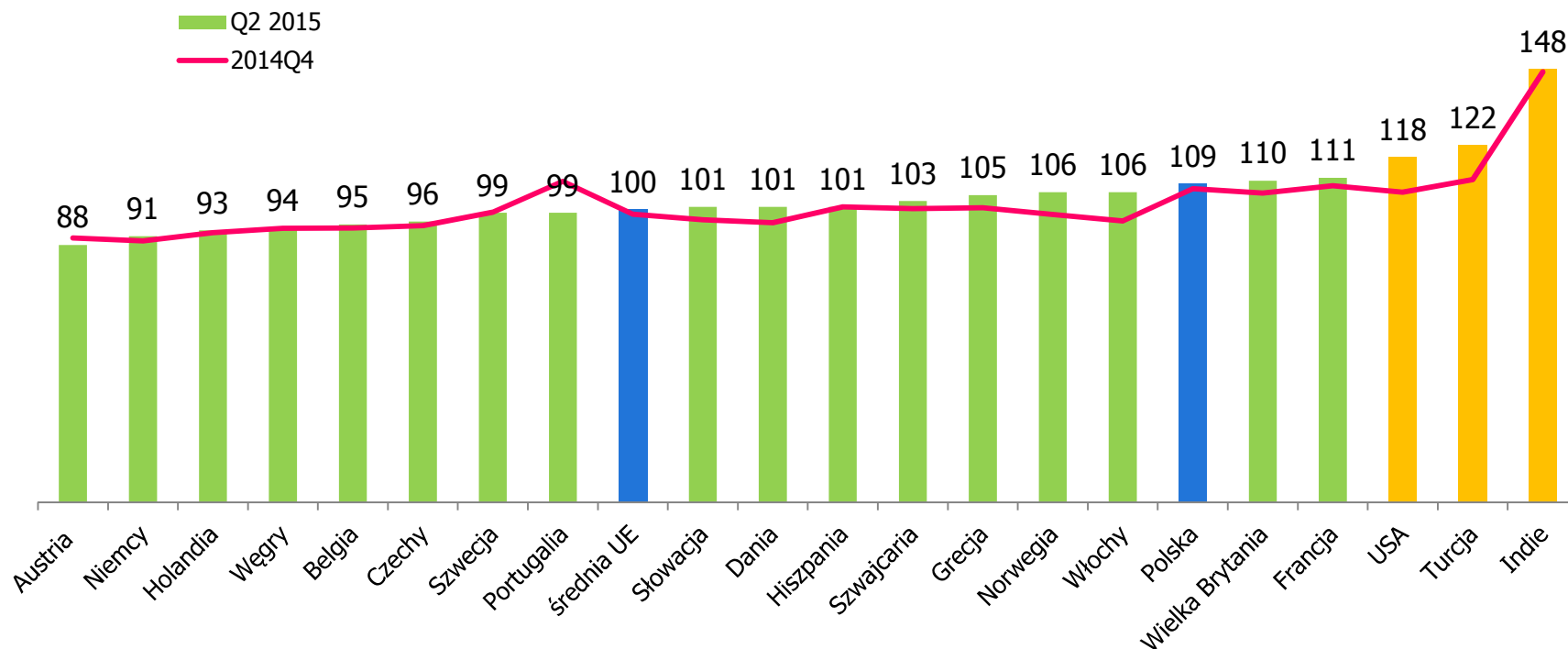


# Otwartość na zmianę zatrudnienia: Indeks mobilności

- 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

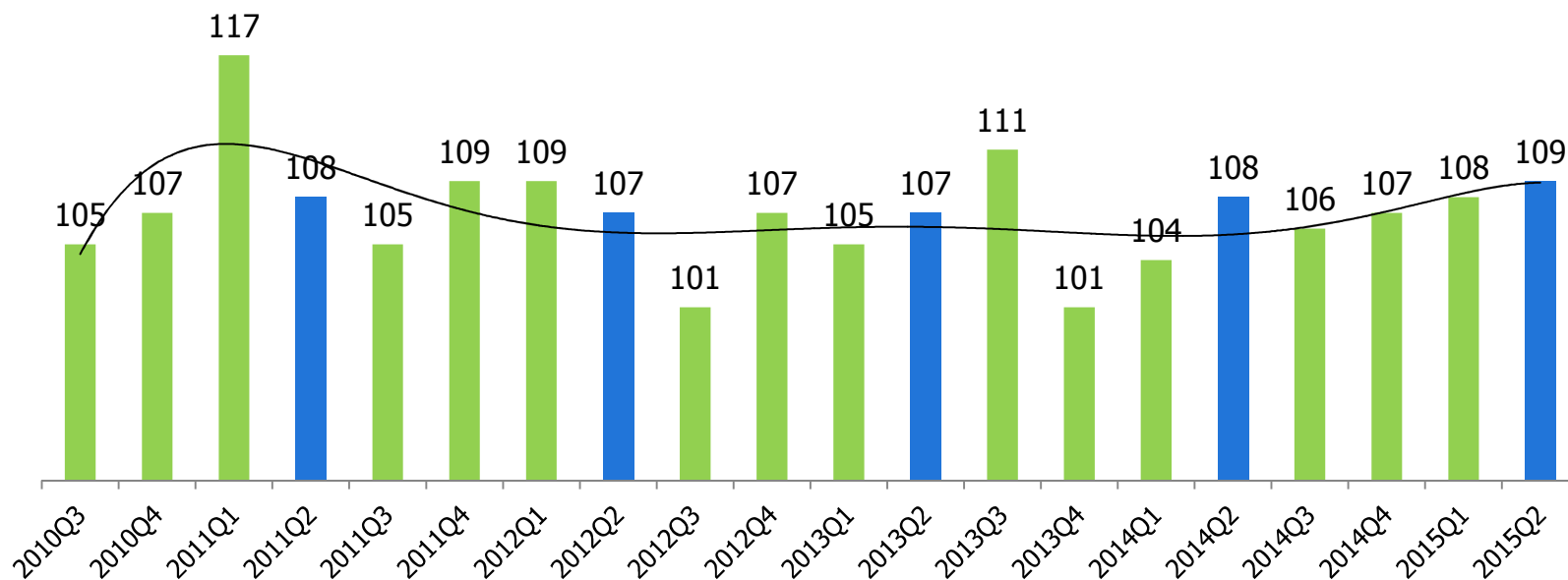
Polska nadal jednym z najbardziej otwartych krajów UE na zmianę pracy



- Średnia indeksu mobilności dla 18 badanych krajów UE wyniosła 100 punktów, o 1 punkt mniej niż w poprzednim kwartale (Q1 2015).
- Na tle krajów Unii Europejskiej Polska nadal utrzymuje pozycję kraju o dużej otwartości na zmianę pracy. O 2 punkty wyprzedza nas nadal Francja i o 1 Wielka Brytania.

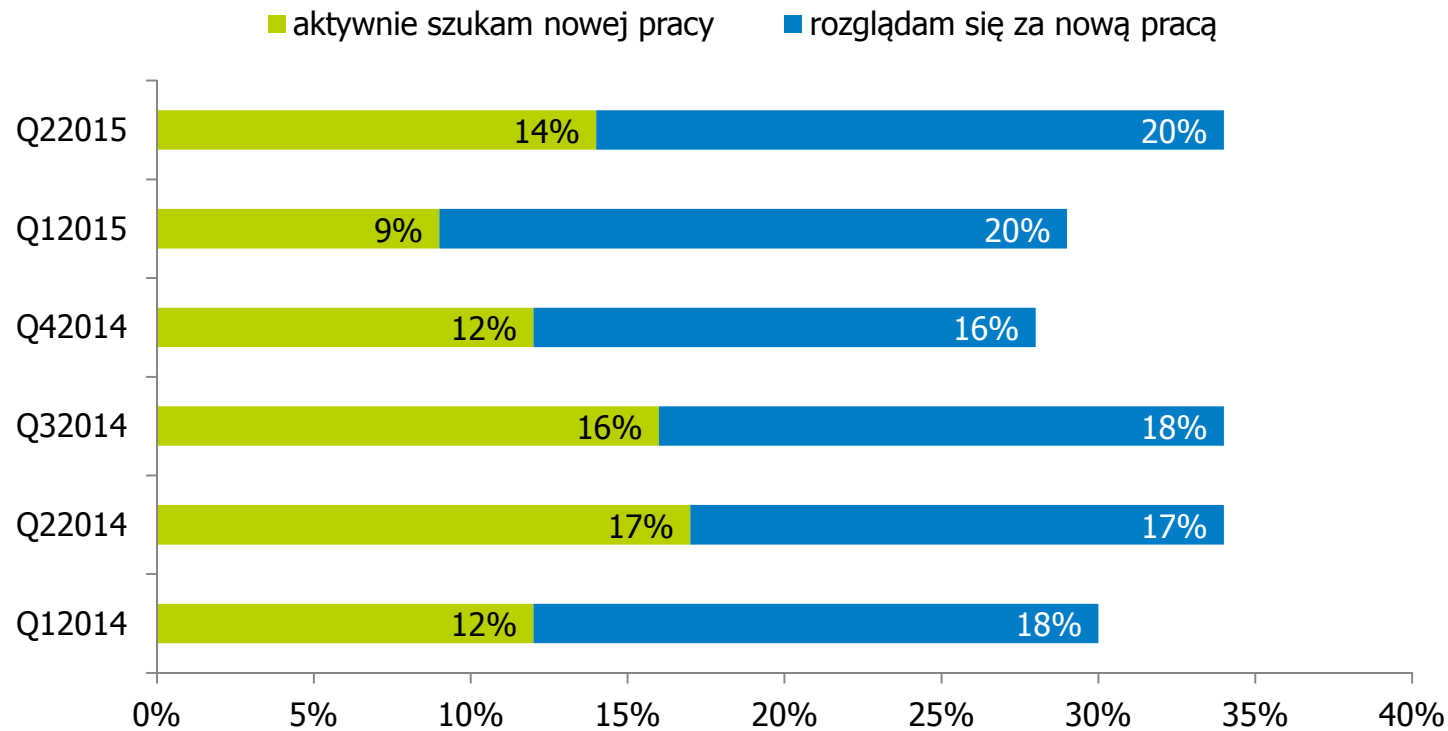
# Indeks mobilności

Otwartość Polaków na zmianę pracy nadal rośnie



- W ciągu ostatniego kwartału otwartość Polaków na zmianę pracy wzrosła o 1 p.p. i wynosi obecnie 109 punktów. W ciągu czterech ostatnich edycji badania indeks mobilności wzrasta stale o 1 p.p., osiągając wartość najwyższą od 3 kwartału 2013.
- Gotowość badanych Polaków do zmiany pracy utrzymuje się na wysokim poziomie już piąty kwartał, natomiast poziom wskaźnika jest o tylko 1 punkt wyższy niż miało to miejsce rok temu (Q2 2015).

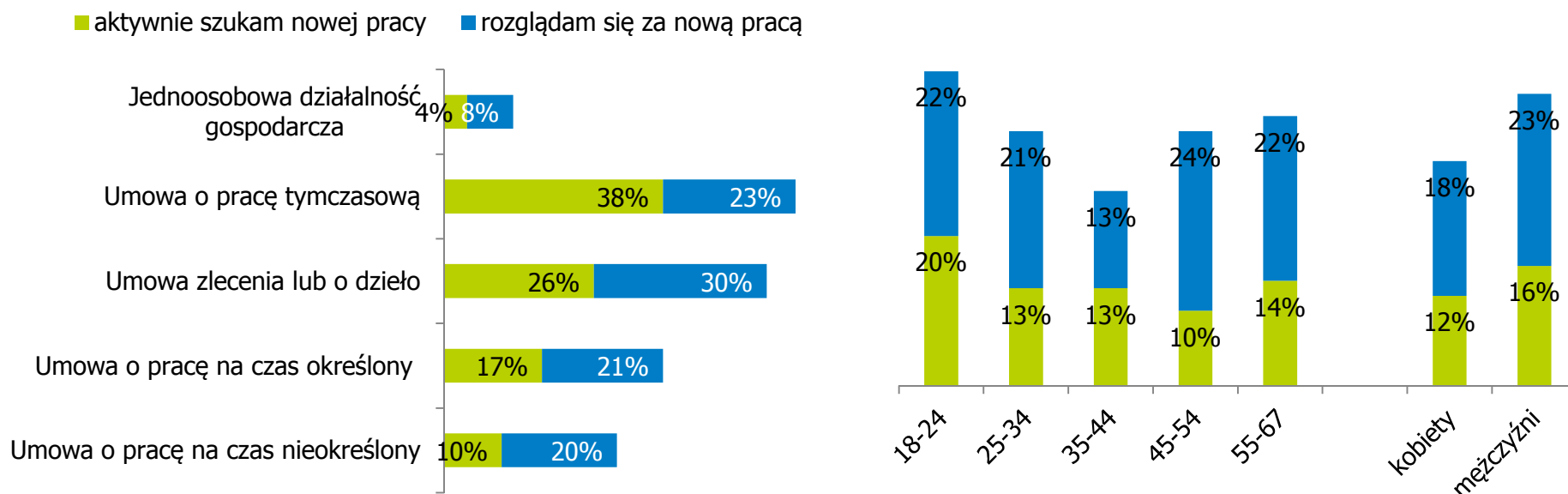
# Poszukiwanie nowego zatrudnienia



- W minionym kwartale 34% poszukiwało nowej pracy. W porównaniu z poprzednim kwartałem (Q12015) był to przyrost o 5 p.p. Cały ten przyrost dotyczy aktywnego poszukiwania pracy.

# Poszukiwanie nowego zatrudnienia

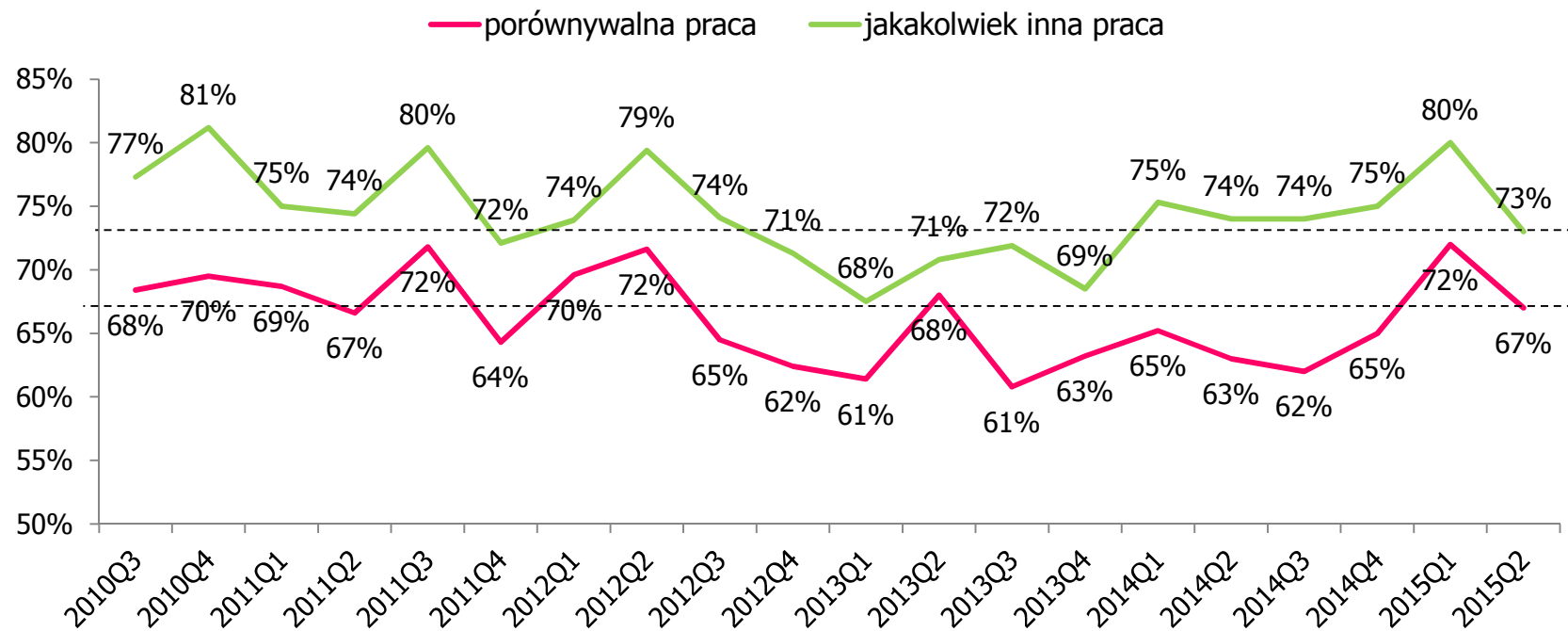
podział według typu zatrudnienia, płci i wieku



- Poszukiwanie nowego zatrudnienia jest silnie zależne od typu umowy, jaka łączy pracownika z pracodawcą. Największy udział osób aktywnie poszukujących pracy to obecni pracownicy tymczasowi oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych.
- Najbardziej aktywni w poszukiwaniu pracy są najmłodsi respondenci (18-24 lata) – co piąty badany w tej grupie aktywnie szuka nowej pracy (20%), a nawet nieco większa grupa rozgląda się za nowym pracodawcą (22%).
- Najrzadziej deklaracje zmiany pracy padały od respondentów średnich wiekiem (35-44 lata) – tylko 26% zadeklarowało, że obecnie aktywnie szuka pracy lub choć rozgląda się za ofertami.

# Szansa na znalezienie nowej pracy

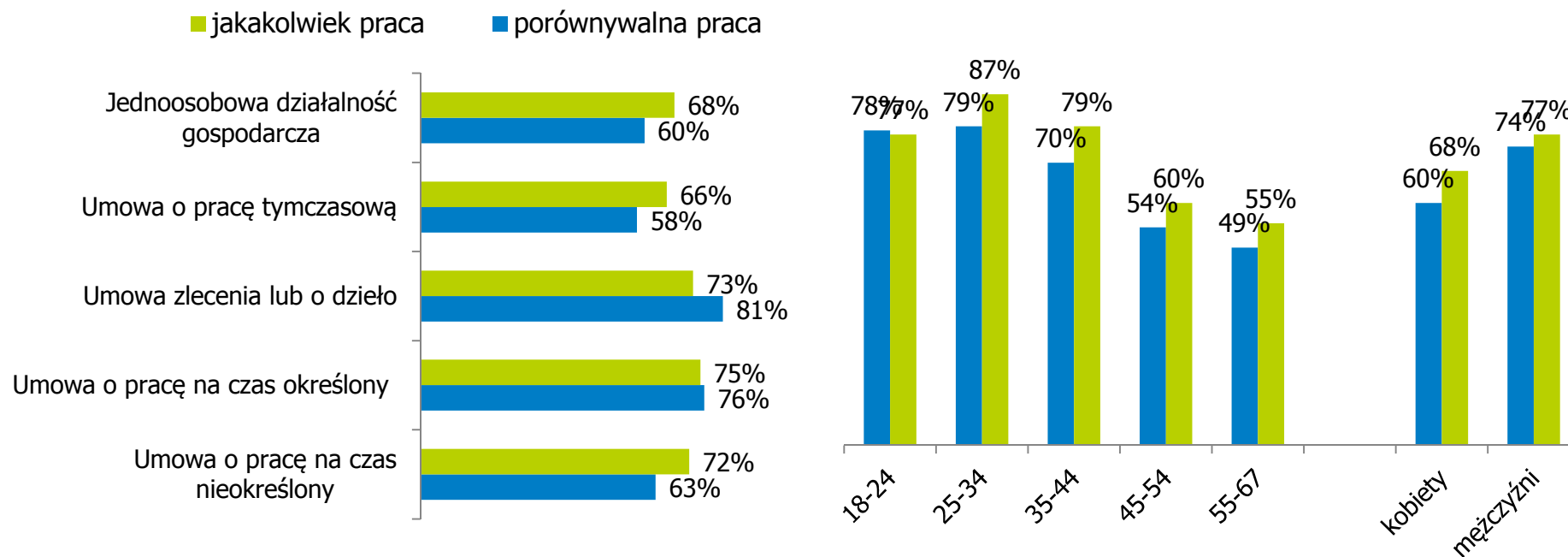
przekonanie o dostępności nowej pracy zmalało



- Zmalała grupa osób, które bardzo wysoko oceniają dostępność ofert pracy. Wiara Polaków w znalezienie jakiegokolwiek pracy spadła o 7 p.p. osiągając wartość 73%.
- 67% badanych przekonana jest, że w razie takiej konieczności znajdzie w okresie do 6 miesięcy porównywalną pracę do obecnej. W porównaniu z poprzednim kwartałem obserwujemy skurczenie tej grupy o 5 p.p.

# Szansa na znalezienie nowej pracy

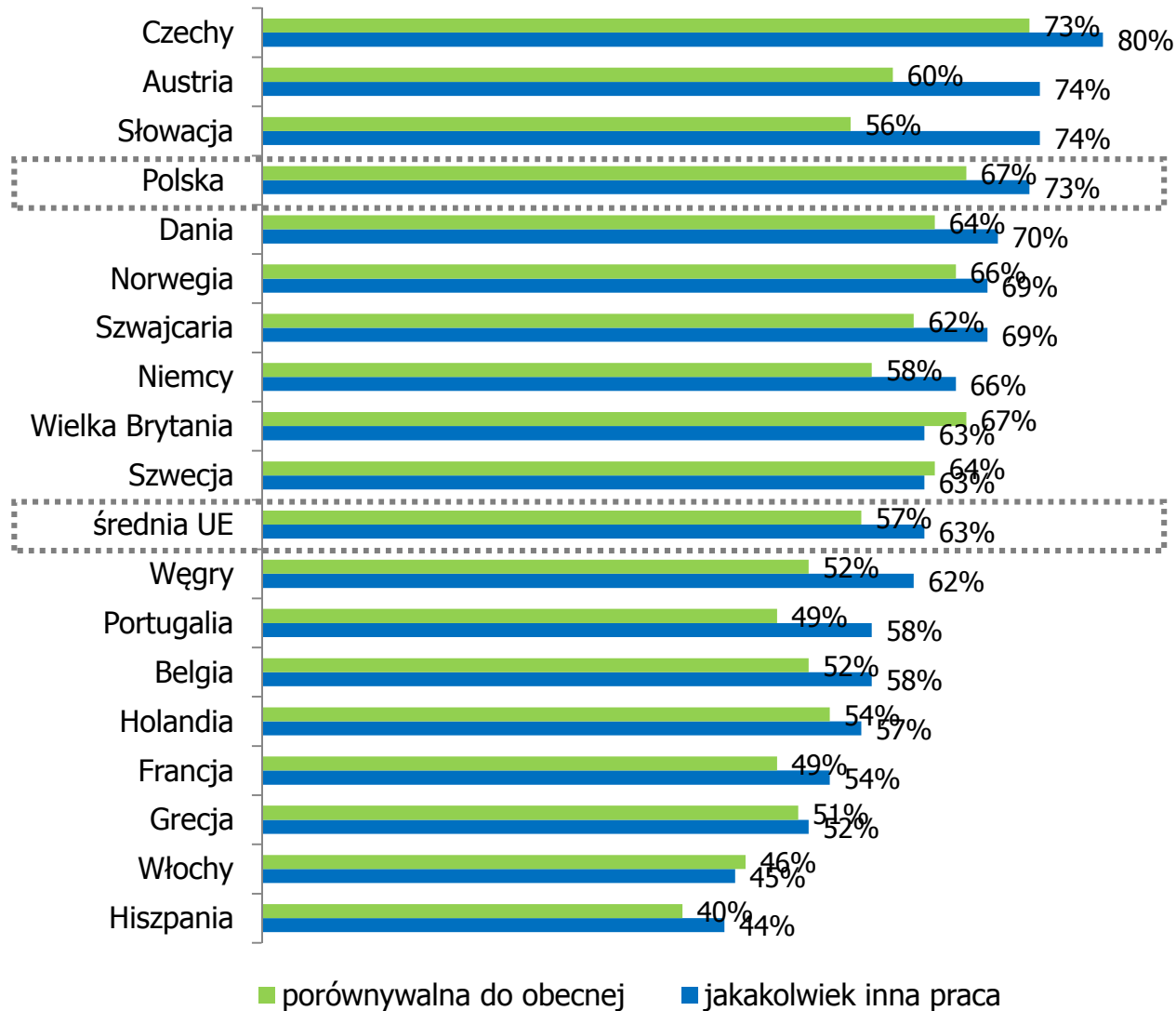
podział według typu zatrudnienia, płci i wieku



- Na przekonanie o dostępności nowych ofert pracy typ zatrudnienia ma mniejszy wpływ niż wiek i płeć pracownika.
- Młodszy pracownicy mają zdecydowanie wyższe poczucie dostępności ofert niż starsi (78% dla porównywalnej pracy wśród grupy 18-24 wobec 49% w grupie 55-67). Mężczyźni wyżej oceniają swoją szansę niż kobiety (74% wobec 60%).
- Najwięcej przekonania o możliwości zmiany pracy mają osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych. Relatywnie mało wiary w możliwość znalezienia nowej pracy mają osoby pracujące na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

# Szansa na znalezienie nowej pracy

Polska wciąż w grupie największych optymistów

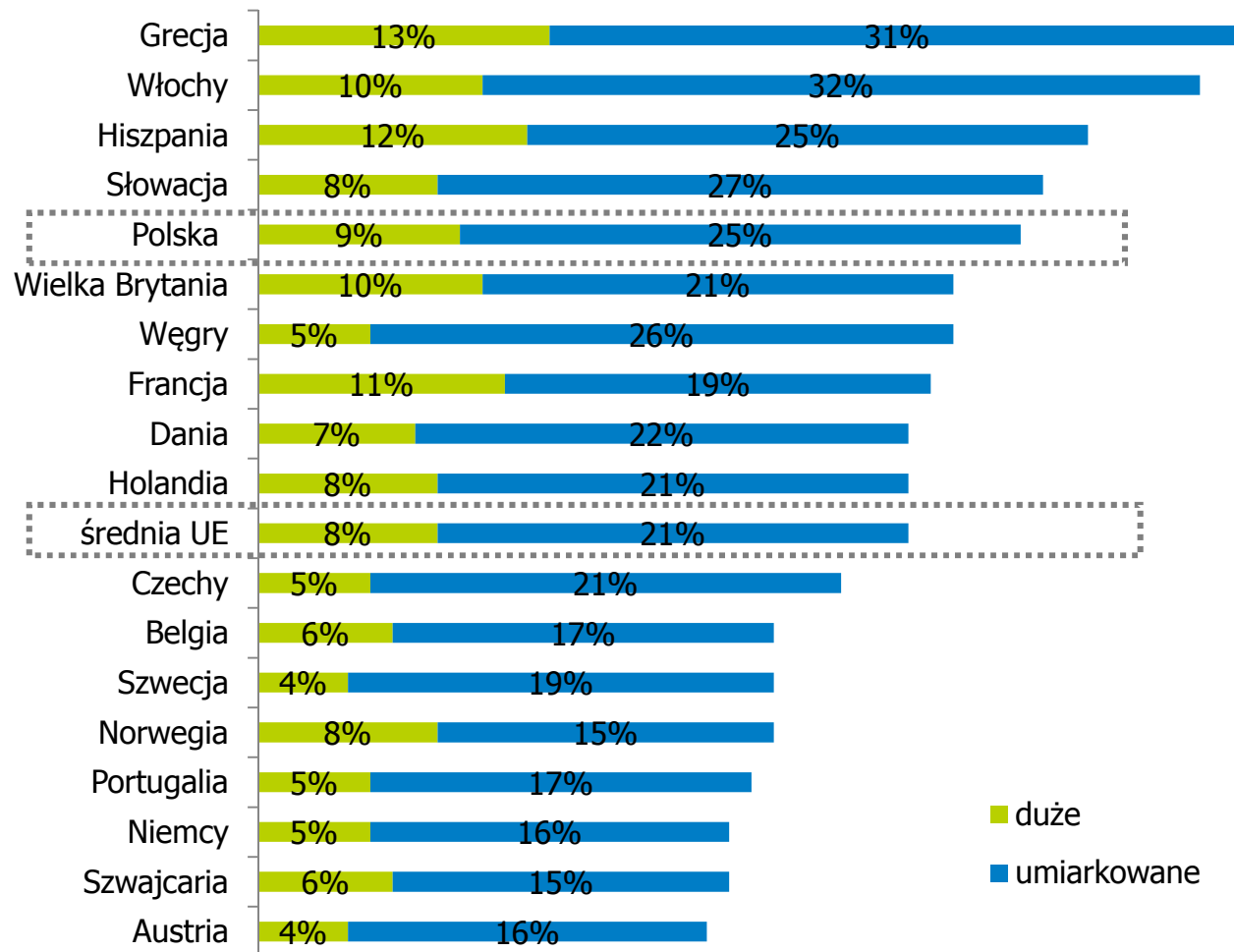


- Pomimo sporych spadków wyników wobec poprzedniego kwartału, na tle krajów UE Polska nadal jest w grupie największych optymistów określających bardzo wysoko swoje szanse na znalezienie pracy.
- Wśród krajów UE obserwujemy niewielki spadek optymizmu w szanse znalezienia pracy jakiegokolwiek (spadek średniej z 64% do 63%).
- W UE wiara w znalezienie pracy podobnej do obecnej wzrosła o 3 p.p.



# Ocena ryzyka utraty pracy

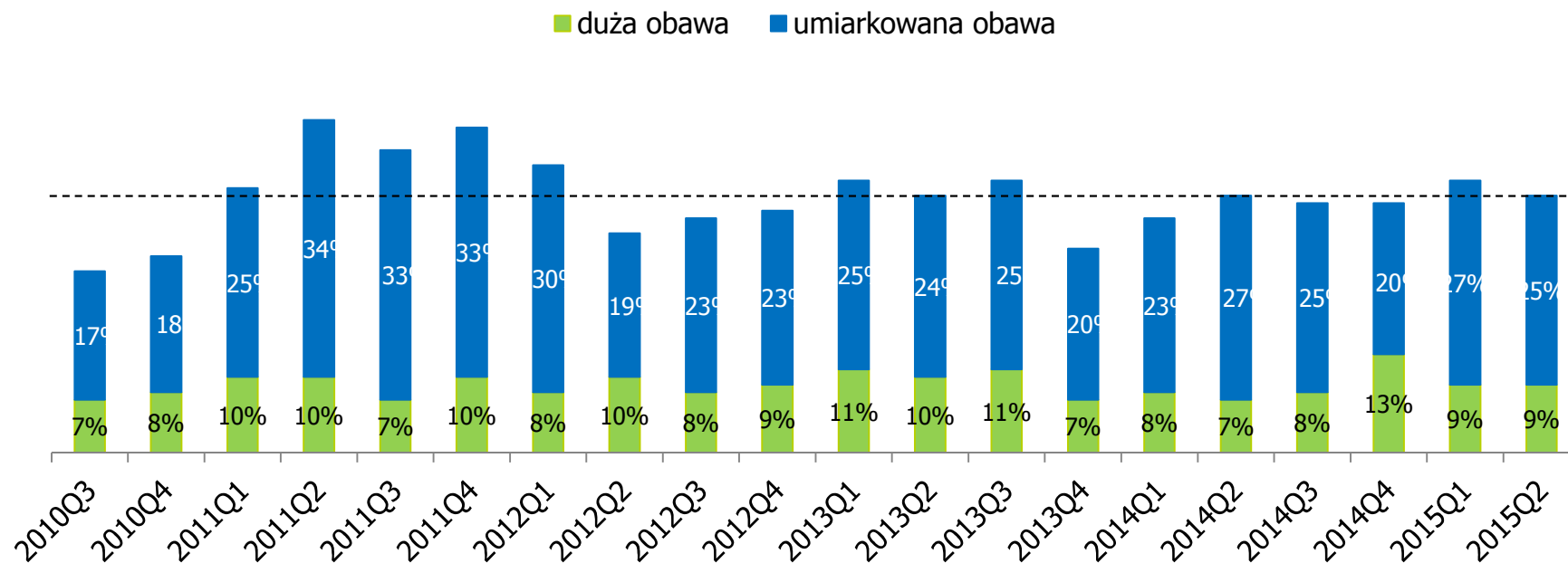
## Poczucie ryzyka utraty pracy w UE nieznacznie maleje



- W gronie wszystkich przebadanych krajów UE średnia obawy utraty pracy wynosi obecnie 28%. Od ostatniej fali badania wskaźnik ten spadł o 1 p.p. 7% odczuwa duże ryzyko utraty pracy (podobnie jak w Q1 2015) a 21% umiarkowane (o 1 p.p. mniej niż w poprzednim kwartale).
- Wśród wszystkich krajów UE, Grecja ma największy odsetek ludzi obawiających się utraty pracy (łącznie 44%).
- Polska, z wynikiem 34% (spadek o 2 p.p. z Q12015) plasuje się na 4 miejscu, po Hiszpanii i Słowacji).

# Ocena ryzyka utraty pracy

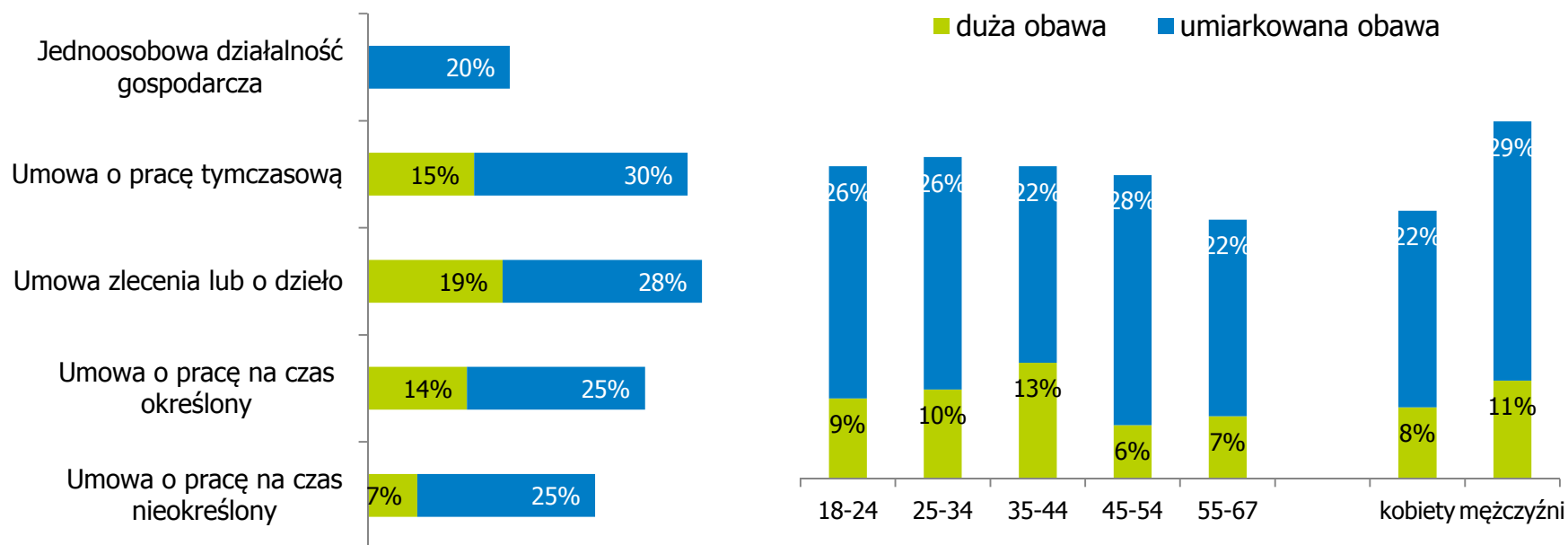
Polska - porównanie w czasie



- Udział osób odczuwających poczucie ryzyka utraty pracy w gronie wszystkich przebadanych Polaków jest niższy niż w poprzednim kwartale o 2 p.p. W ramach tej grupy obserwujemy spadek liczebności osób określających swoją obawę utraty pracy jako umiarkowaną (z 27% do 25%). Liczba osób określających swoją obawę utraty pracy jako dużą pozostała na tym samym poziomie jak w poprzednim kwartale (Q1 2015).
- Wyniki w tym obszarze w ciągu minionego roku pozostają na niemal niezmiennym poziomie.

# Ocena ryzyka utraty pracy

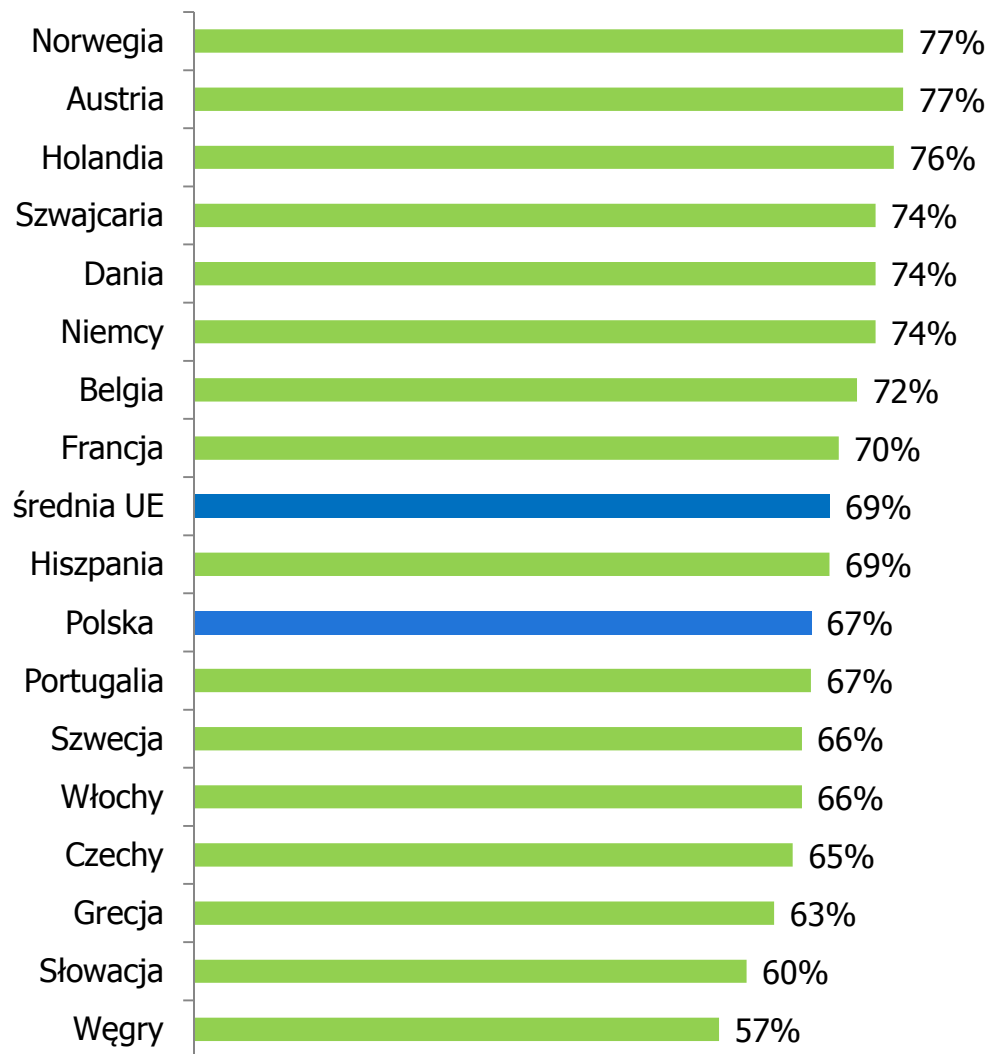
podział według typu zatrudnienia, płci i wieku



- Wątpliwości odnośnie możliwości utrzymania obecnej posady znacząco różnią się w zależności od typu umowy, jaki wiąże pracownika z pracodawcą. Najniższy poziom obaw mają w sobie osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (20%). Z utratą pracy liczą się najbardziej zatrudnieni na podstawie umów cywilno-prawnych (47%). Zatrudnieni na podstawie umów o pracę wskazywali takie obawy w umiarkowanym zakresie: 32% dla umów na czas nieokreślony oraz 39% dla umów na czas określony.
- Częściej utrzymanie pracy jest obszarem obaw dla mężczyzn, niż kobiet (40% wobec 30%). Obawy maleją też z wiekiem badanych (od 35% wśród najmłodszych, do 29% wśród najstarszych).

# Satysfakcja z wykonywanej pracy

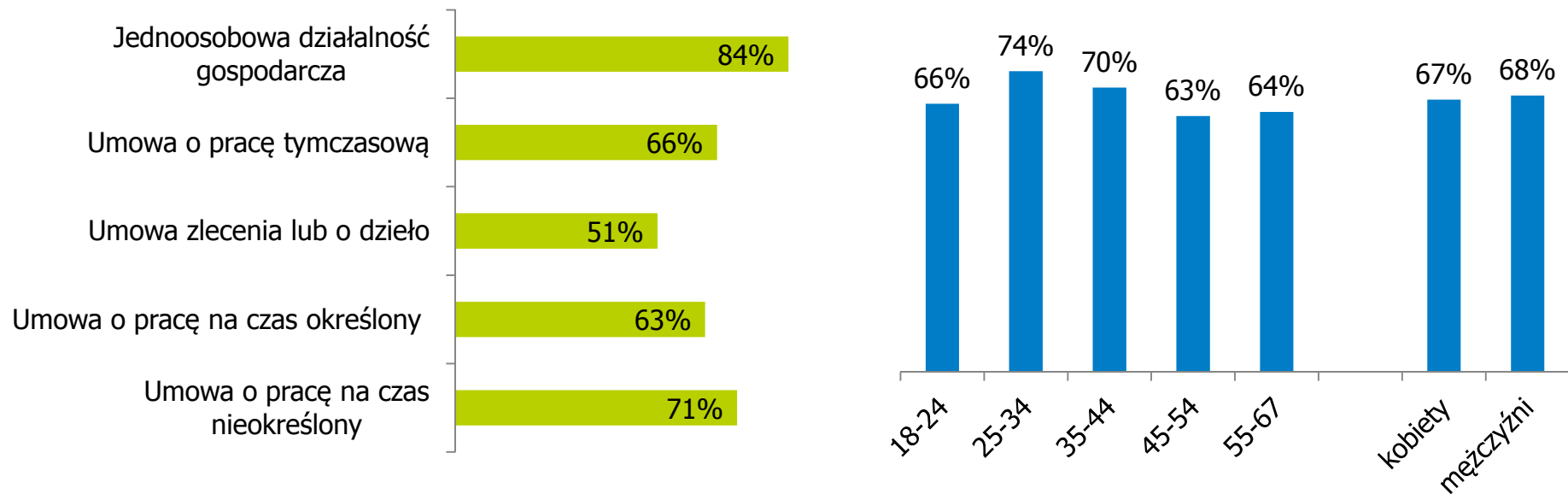
## Satysfakcja w krajach UE maleje



- Satysfakcja Polaków z wykonywanej pracy plasuje się o 2 p.p. niżej niż średnia krajów UE.
- W porównaniu z wcześniejszym kwartałem satysfakcja w wykonywanej pracy wśród Polaków spadła o 1 p.p.
- Do grupy najbardziej zadowolonych z wykonywanej pracy wśród krajów w UE należy Norwegia, Austria i Holandia.
- Do krajów najmniej usatysfakcjonowanych z wykonywanej pracy należą niezmiennie Węgry, Słowacja oraz Grecja.

# Satysfakcja z wykonywanej pracy

podział według typu zatrudnienia, płci i wieku



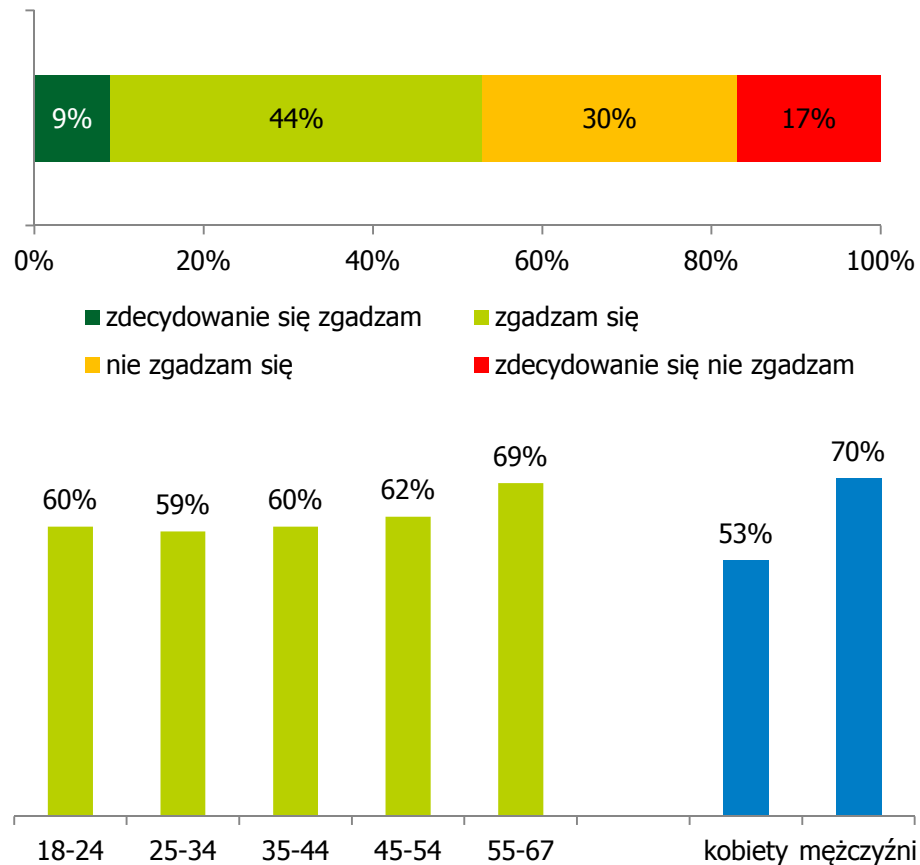
- Największą satysfakcję z wykonywanej pracy wskazały osoby zatrudnione na podstawie jednoosobowej działalności gospodarczej (3/4 badanych). Następnie zatrudnione w oparciu o umowę na czas nieokreślony – 71% jest bardzo lub zadowolonych.
- Najmniej usatysfakcjonowane są osoby zatrudnione w oparciu o umowę o dzieło.
- Nie ma zasadniczych różnic w satysfakcji z pracy zależnych od płci lub wieku respondentów (nieco większa jest satysfakcja osób w średnim wieku, niż najmłodszych i najstarszych badanych).

# Godziny pracy vs czas prywatny

# Praca zawodowa po godzinach

## oczekiwania pracodawców

„Mój pracodawca oczekuje, że będę dostępny/a poza regularnymi godzinami pracy.”

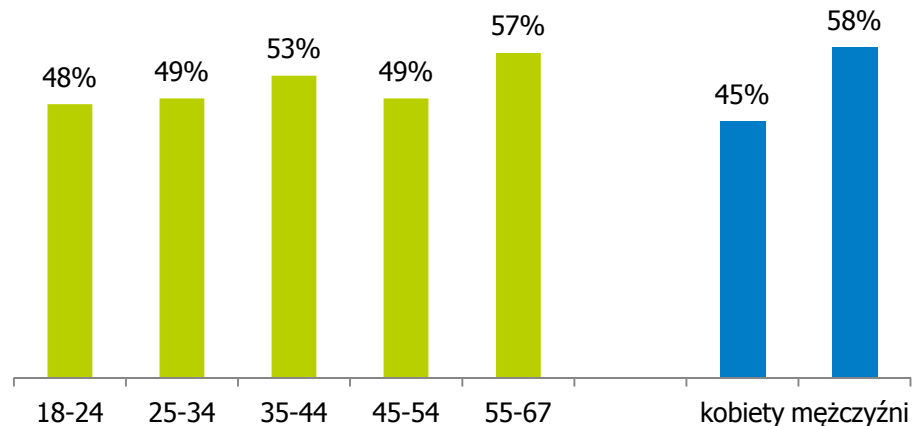
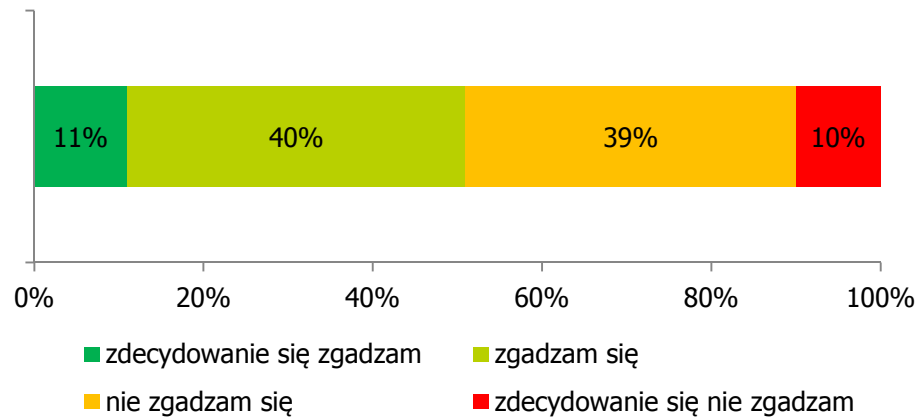


- Ponad połowa (53%) badanych Polaków stwierdza, że ich pracodawca oczekuje dostępności również poza ich godzinami pracy.
- Zdecydowanie częściej sytuacja taka dotyczy mężczyzn (70%), niż kobiet (53%).
- Nie ma szczególnych rozbieżności między grupami wiekowymi – tylko najstarsi pracownicy deklarują taki stan częściej niż inne grupy wiekowe (69%).
- Na tle wszystkich badanych krajów plasujemy się poniżej średniej, która wyniosła 57% (najwyższy wynik zanotowały Chiny – 89%, w Europie Portugalia – 73%, a najniższy Szwecja 40%).

# Praca zawodowa po godzinach

## działania pracowników

„Poza godzinami pracy niezwłocznie odpowiadam na służbowe maile i telefony.”



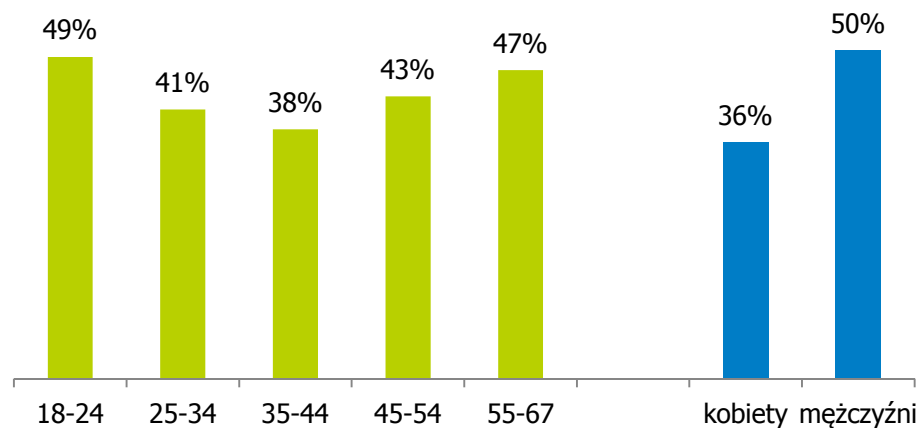
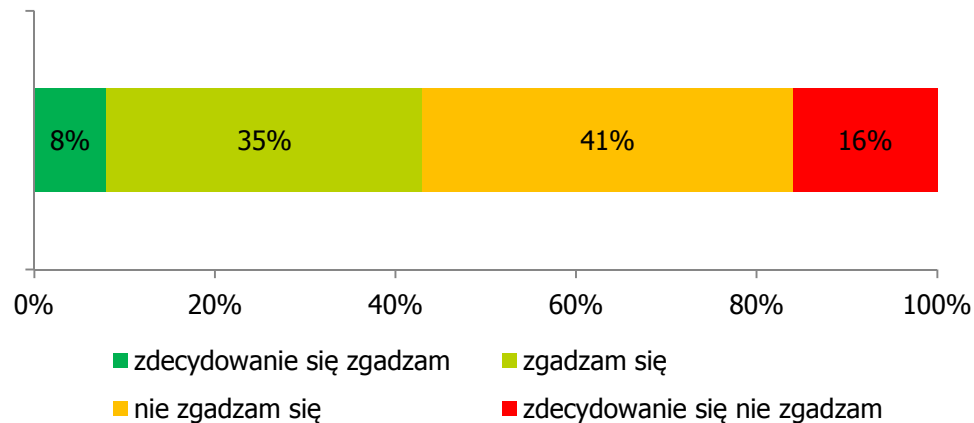
- W gronie badanych połowa (51%) deklaruje, że nawet po godzinach pracy niezwłocznie odpowiada na służbowe maile i telefony.
- Zdecydowanie częściej taka sytuacja dotyczy mężczyzn (58%). Znacząco mniej, bo 45% kobiet potwierdziło takie działania.
- We wszystkich badanych krajach średnia wyniosła nieco więcej, bo 56% (wynik najwyższy na świecie miały Chiny 82%, a w Europie Portugalia 69%; najniższy wynik zanotowała Dania - 33%).



# Praca zawodowa po godzinach

## działania pracowników

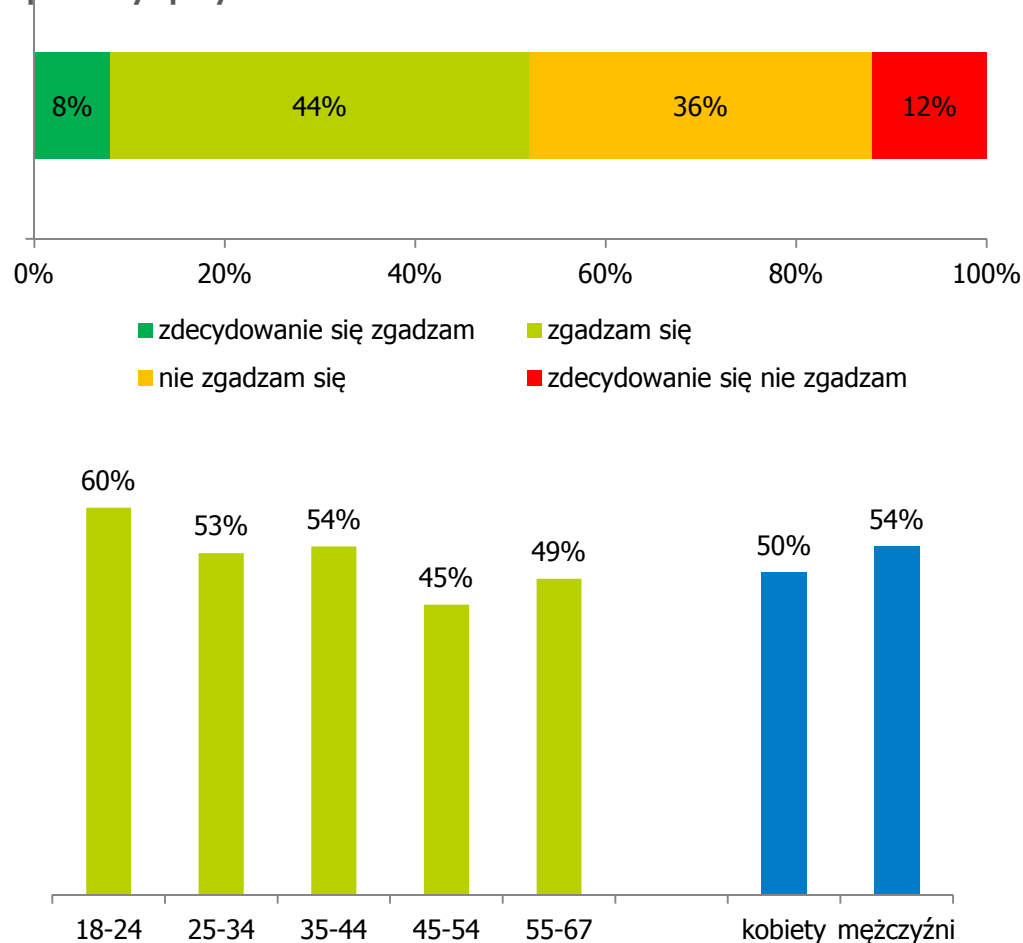
„Nie mam nic przeciwko zajmowaniu się sprawami służbowymi po godzinach pracy.”



- 43% badanych przyznało, że tak naprawdę nie mają nic przeciwko zajmowaniu się służbowymi tematami poza godzinami pracy.
- Znowu, znacznie częściej była to deklaracja mężczyzn – 50%, niż kobiet – 36%.
- W grupach wiekowych wyraźnie mniejszą gotowość do zajmowania się sprawami służbowymi w czasie wolnym mają respondenci grupy wiekowej 35-44 lat. Najczęściej taka deklaracja padała z ust najmłodszych (18-24 lata).
- Na tle krajów badanych wypadliśmy poniżej średniej (56%), jako jeden z krajów o najniższym wskazaniu w tym obszarze (najwyższe wskazanie miały Indie 76%, najniższa Japonia 35%).

# Sprawy prywatne w czasie pracy

„Niekiedy podczas godzin pracy załatwiam sprawy prywatne”.

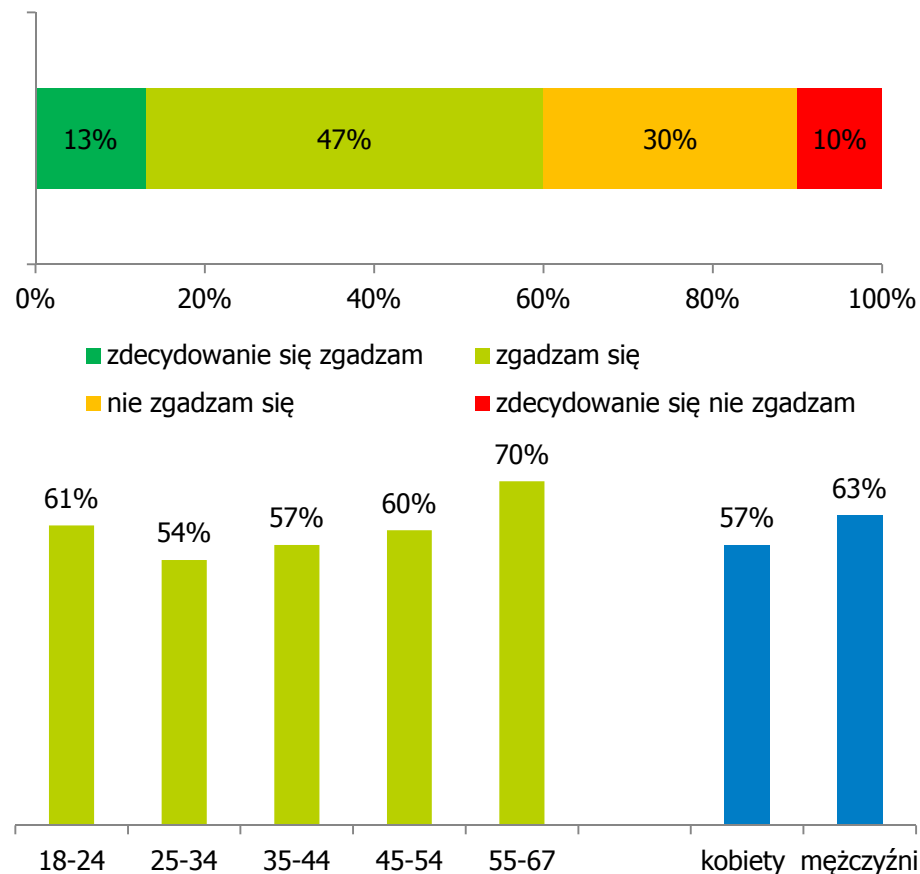


- Nieco ponad połowa (52%) badanych zadeklarowała, że zdarza im się załatwiać sprawy prywatne w czasie pracy.
- Częściej taka sytuacja dotyczy osób młodych (60% wskazań dla grupy 18-24 lat).
- W tym obszarze zarówno kobiety, jak i mężczyźni udzielali niemal takich samych odpowiedzi.
- Na tle wszystkich krajów tylko Grecy rzadziej deklarowali zajmowanie się sprawami prywatnymi w pracy (47%). Najczęściej deklaracja taka padała w ust mieszkańców Hong-Kongu (88%), a w Europie w Norwegii (71%). Średnia wyniosła 64%.

# Praca zawodowa na urlopie

## oczekiwania pracodawców

„Mój pracodawca oczekuje, że podczas wakacji może się ze mną skontaktować mailowo i telefonicznie.”

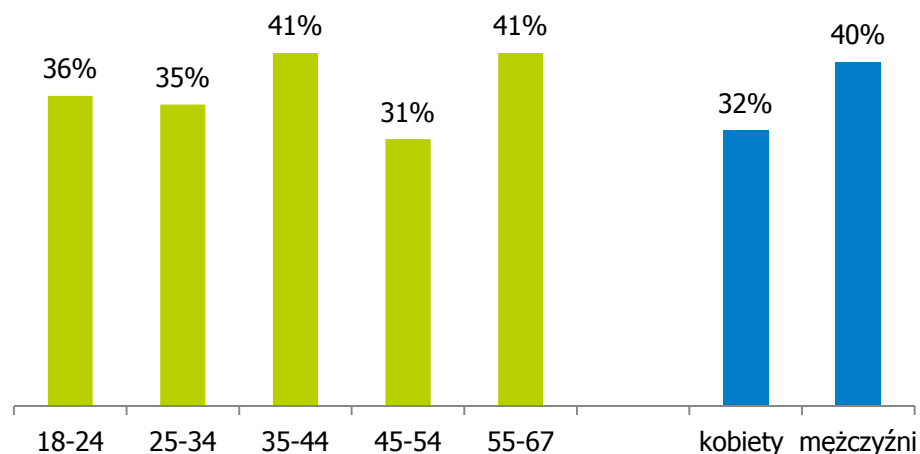
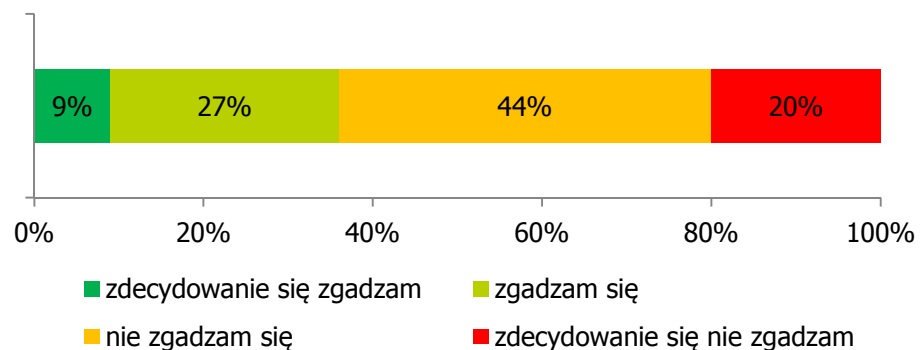


- Większość badanych (60%) przyznała, że ich pracodawca oczekuje z nimi kontaktu również w trakcie urlopu.
- Nieco częściej deklaracja taka była po stronie mężczyzn (63%) niż kobiet (57%).
- Najstarsi wiekiem badani wyraźnie częściej wskazywali taką potrzebę ze strony pracodawcy (70%).
- Na tle krajów badanych, w Polska wypadła znacznie powyżej średniej, która wyniosła 47%. Był to najwyższy wynik europejski (najniższy zanotowała Dania – 20%).

# Praca zawodowa na urlopie

## oczekiwania pracodawców

„Gdy jestem na urlopie czuję presję, aby odpowiadać na służbowe maile i telefony.”

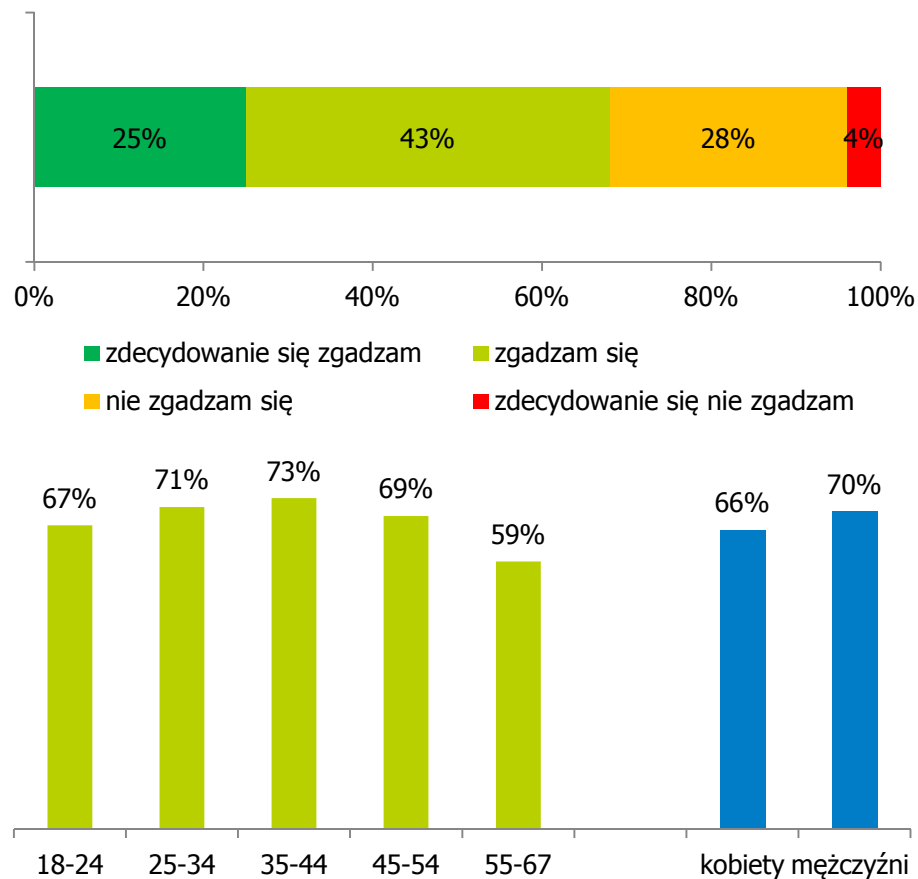


- Częściej niż co trzeci (36%) badany respondent przyznaje, że podczas urlopu czuje presję pracodawcy, aby odpowiadać na służbowe maile i telefony.
- Częściej odczucie to dotyczy mężczyzn (40%) niż kobiet (32%).
- Na tle wszystkich krajów wynik Polski jest bliski średniej (38%). Najwyższy zanotowany wynik był w Hong-Kongu (77%), a w Europie należał do Grecji (48%). Najniższą presję ze strony pracodawców odczuwali Duńczycy (17%).

# Praca zawodowa na urlopie

## działania pracowników

„Gdy jestem na urlopie bez problemu zapominam o pracy”.

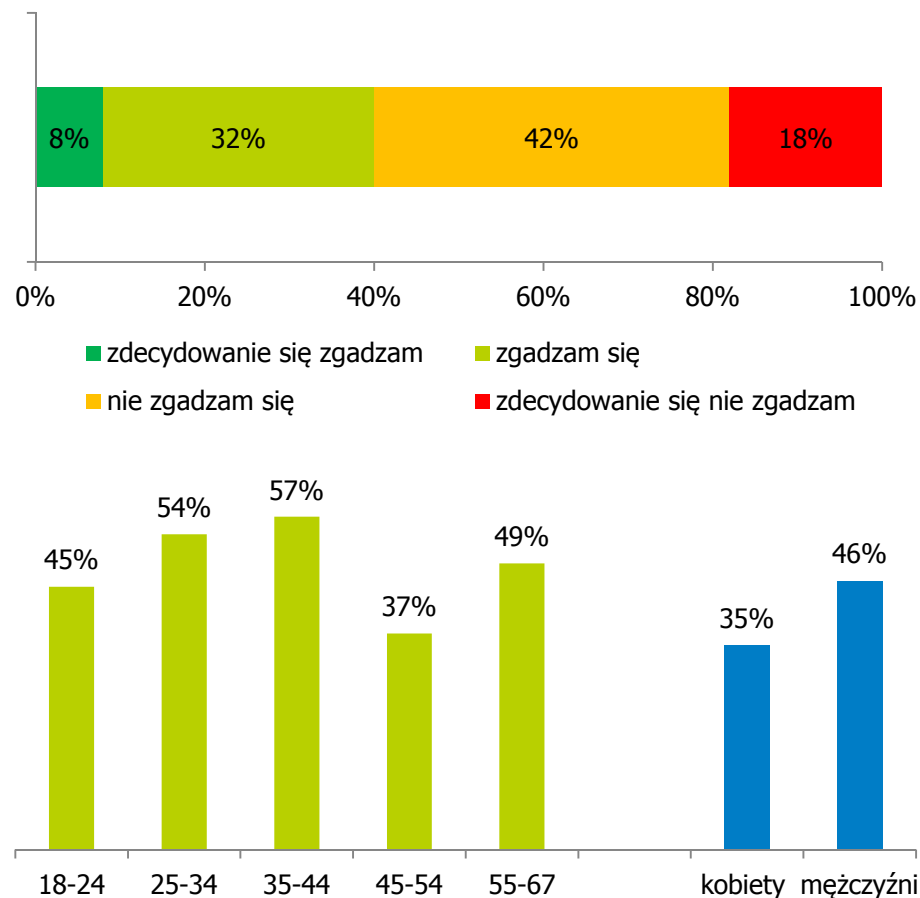


- Relaks wakacyjny nie przychodzi nam z trudnością – zdecydowana większość badanych – 68% deklaruje, że jak tylko zaczyna urlop, nie ma problemu z zapomnieniem o pracy.
- Nieco trudniej jest osobom starszym (59%), jednak co do zasady wszyscy bez względu na wiek i płeć składają podobną deklarację.
- Na tle innych krajów badanych ten wynik jest jednym z niższych. Najniższy wynik zanotowała Turcja (55%), a najwyższy Chiny (85%), a w Europie Szwajcaria (84%). Średnia wyniosła 74%.

# Praca zawodowa na urlopie

## działania pracowników

„Gdy jestem na urlopie odpowiadam na służbowe maile i telefony, bo lubię być na bieżąco.”



- 4 na 10 pytaných Polaków przyznało, że w czasie urlopu odpowiada na maile i telefony, bo lubi być na bieżąco.
- Podobnie jak w przypadku pracy po godzinach, zdecydowanie częściej ta sytuacja dotyczyła mężczyzn (46%) niż kobiet (35%).
- Na tle wszystkich badanych krajów nasz wynik jest bliski średniej (39%). Najniższe wskazania w tym obszarze mieli mieszkańcy Czech (19%), a najwyższe Indii (75%), przy czym wśród krajów europejskich liderem były Włochy (51%).

# Podsumowanie wyników:

- Poziom rotacji na rynku pracy wzrósł o 5 p.p., do 27% - jest to najwyższy poziom rotacji wśród krajów UE.
- 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.
- Główne powody zmiany pracy to: poszukiwanie lepszych warunków pracy, osobiste pragnienie zmiany oraz zmiana struktury firmy.
- Rośnie liczba Polaków poszukujących nowego zatrudnienia na rynku pracy, najbardziej aktywni są najmłodszy respondenci (18-24 lat) oraz osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilno-prawne.
- Przekonanie o dostępności ofert pracy utrzymuje się na wysokim poziomie. Nieznacznie spadła obawa o utratę pracy. 34% badanych stwierdza, że odczuwa ryzyko utrzymania posady w kolejnym półroczu.
- 60% badanych Polaków zwracało uwagę na oczekiwanie pracodawców co do pozostawania na wakacjach w zasięgu telefonu i maila.
- 40% pracowników deklarowało, że lubi być na bieżąco i z własnej woli przegląda służbową pocztę elektroniczną oraz odpowiada na maile i telefony, by trzymać rękę na pulsie.

# Randstad w pigułce

## Randstad na świecie

- Założony w 1960 r.
- Numer 2 na światowym rynku usług HR
- Doświadczenie zdobyte przez 55 lat działalności
- Aktywny w 39 krajach na 5 kontynentach

## Misja Randstad

„Kształtowanie rynku pracy”

## Randstad w Polsce

- Obecny od 1994 r.
- Lider na rynku usług HR
- Ponad 100 biur lokalnych w całym kraju (w tym lokalizacje typu Inhouse)
- Ponad 1600 Klientów
- Średnio 26000 pracowników tymczasowych zatrudnianych dziennie
- Ponad 1100 projektów rekrutacji stałej rocznie
- Pierwsza agencja pracy tymczasowej posiadająca certyfikat ISO 9001:2008

## Filozofia Randstad

„Good to know you”







good  
to know  
you

λοι  
φο κιομ  
δοοq

