

monitor rynku pracy

edycja 54: styczeń 2024
instytut badawczy randstad

spis treści.

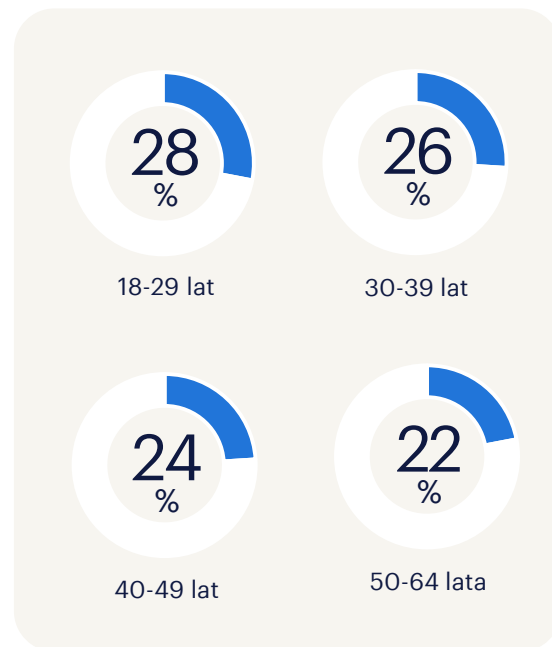
- 04 Rotacja na rynku pracy: zmiany miejsc pracy i stanowisk
- 09 Czas poszukiwania zatrudnienia
- 11 Poziom satysfakcji zawodowej pracowników
- 14 Poszukiwanie nowego zatrudnienia
- 18 Ocena ryzyka utraty zatrudnienia
- 22 Ocena szans na nową pracę
- 26 Presja płacowa wśród pracowników w Polsce
- 35 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

metodologia badania.

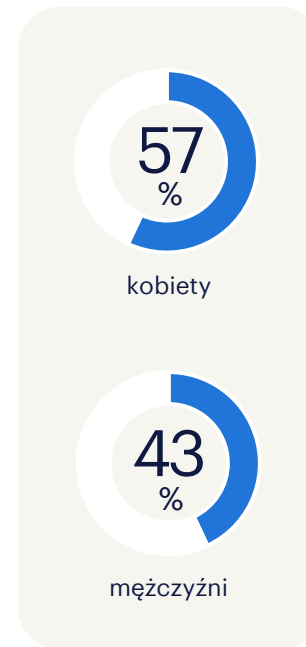
Badanie Monitor Rynku Pracy od Randstad realizowane jest od 2010 roku wśród osób pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnionych (o ile posiadają stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie) w wieku 18-64 lata. Za pomocą metody CAWI, wspomaganego komputerowo wywiadu realizowanego za pośrednictwem strony www przez Instytut Badań Pollster, w dniach 27 listopada – 8 grudnia 2023 roku w badaniu wzięła udział grupa 1000 respondentów, reprezentatywna ze względu na wiek, płeć i region zamieszkania. Maksymalny błąd statystyczny dla próby 1000 osób wynosi +/- 3,1%.

badanie powstaje we współpracy z Instytutem Badań Pollster 

próba wg wieku.



próba wg płci.



próba wg wykształcenia.



spis treści.

- 04 Rotacja na rynku pracy: zmiany miejsc pracy i stanowisk
- 09 Czas poszukiwania zatrudnienia
- 11 Poziom satysfakcji zawodowej pracowników
- 14 Poszukiwanie nowego zatrudnienia
- 18 Ocena ryzyka utraty zatrudnienia
- 22 Ocena szans na nową pracę
- 26 Presja płacowa wśród pracowników w Polsce
- 35 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

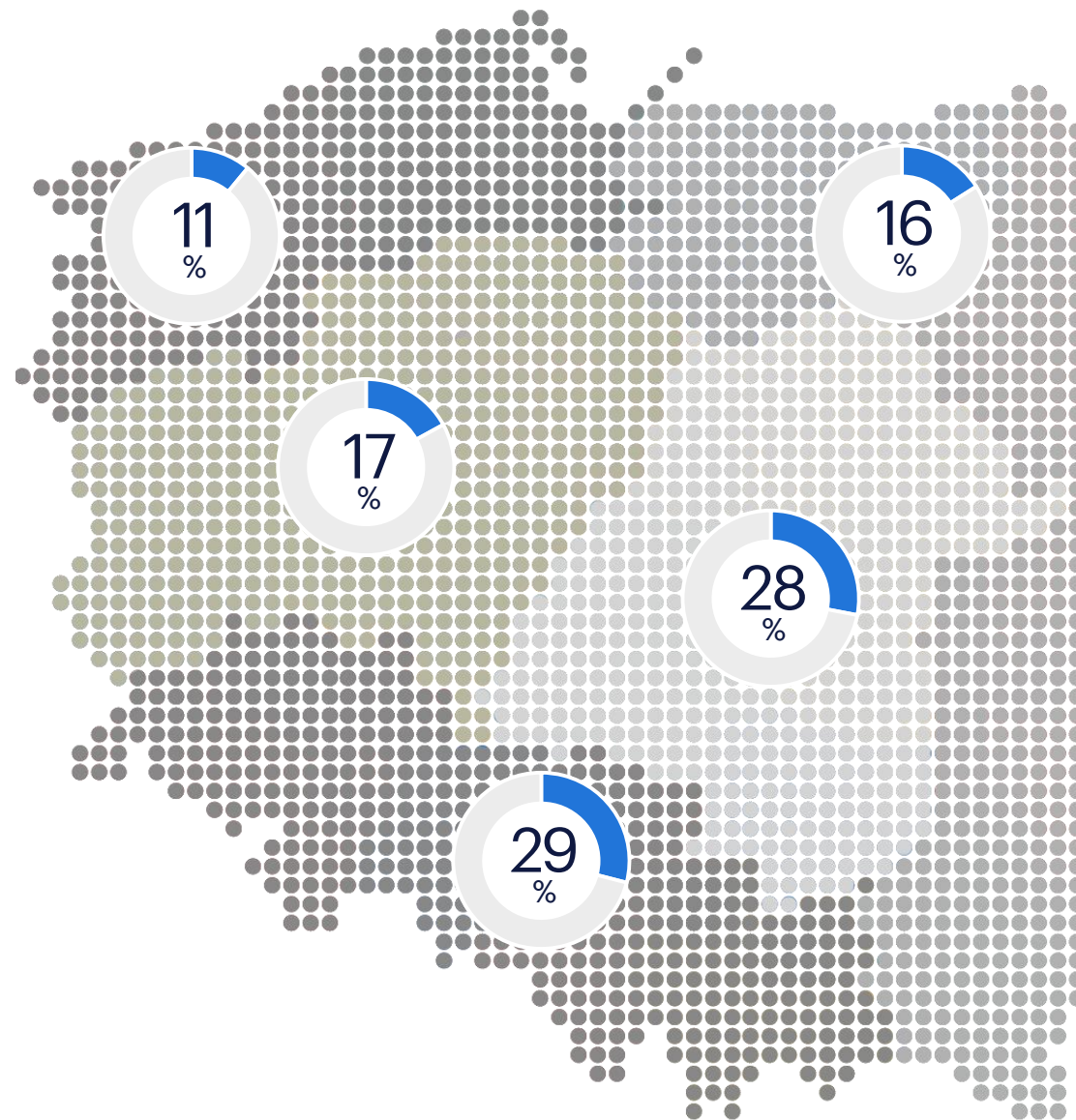
próba wg rodzaju zatrudnienia.



próba wg typu miejscowości.



próba wg regionu.

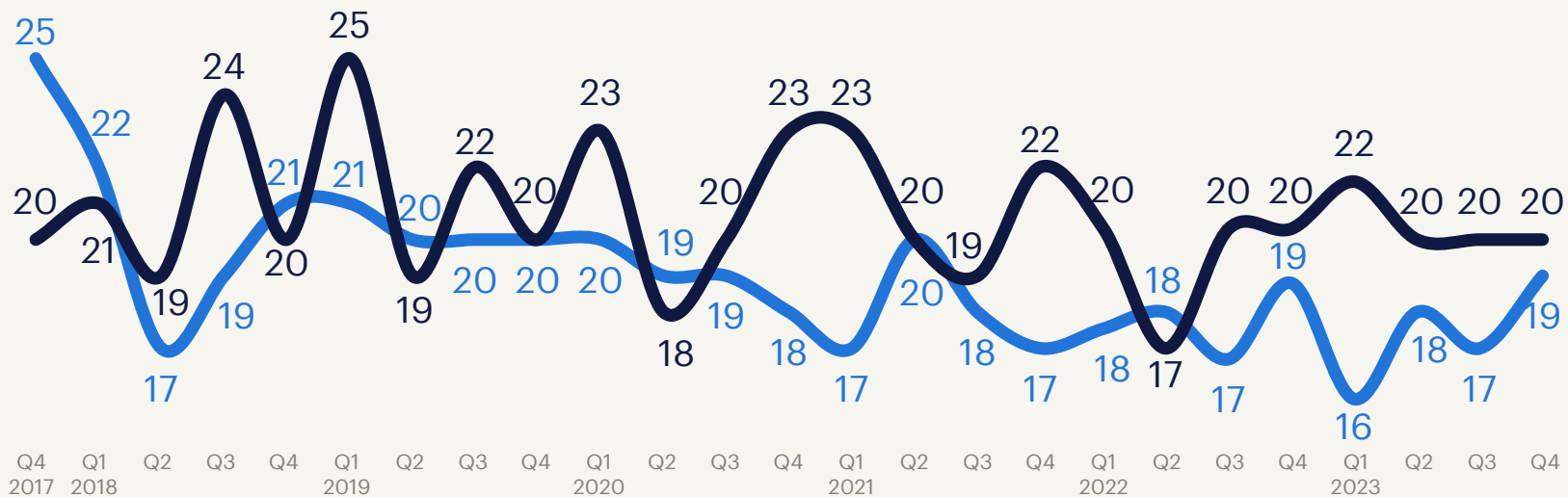


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

Odsetek pracowników, którzy zmieniają zatrudnienie, od blisko półtora roku jest dość stabilny, ale pozostaje na relatywnie wysokim poziomie. W ostatnim okresie więcej firm decyduje się natomiast na awanse w zespole. Zmiany stanowiskowe i perspektywy rozwoju w firmie to jeden z czynników, który potencjalnie może obniżyć rotację wśród pracowników.

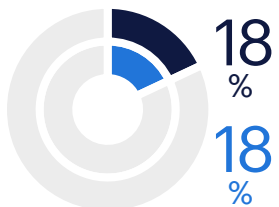


zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk w firmach w latach 2017-2023 (w %).

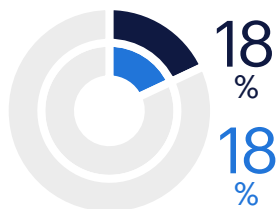


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

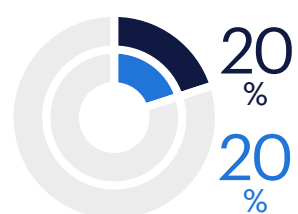
region północny



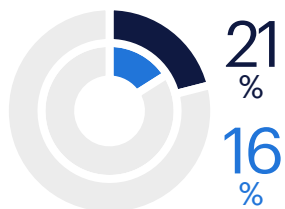
region zachodni



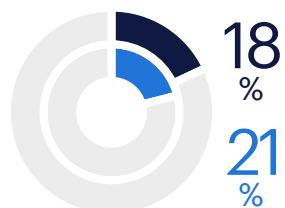
region południowy



region centralny



region wschodni



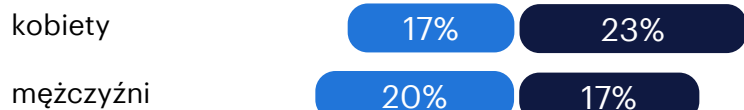
[powrót do spisu treści](#)

■ zmiana pracodawcy ■ zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

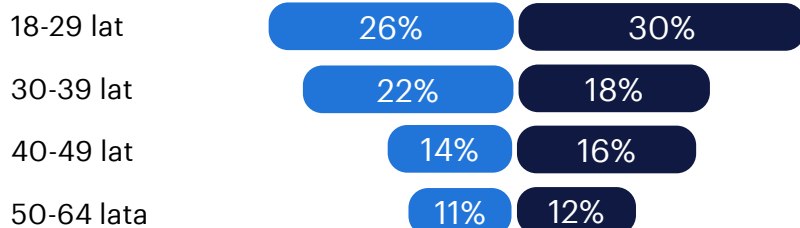


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

rotacja w firmach wg płci pracowników.



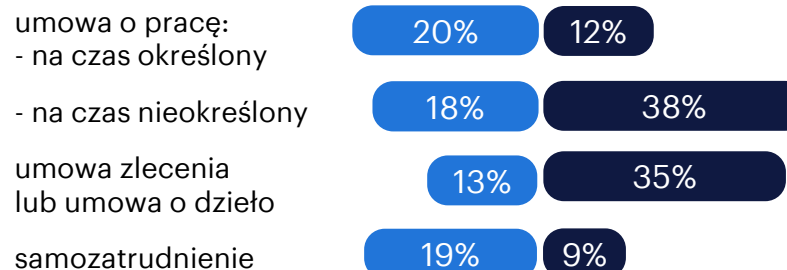
rotacja w firmach wg wieku pracowników.



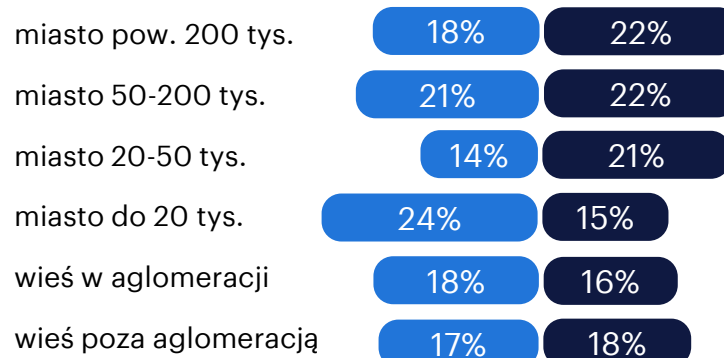
rotacja w firmach wg poziomu wykształcenia.



rotacja w firmach wg sektora.



rotacja w firmach wg typu miejscowości.

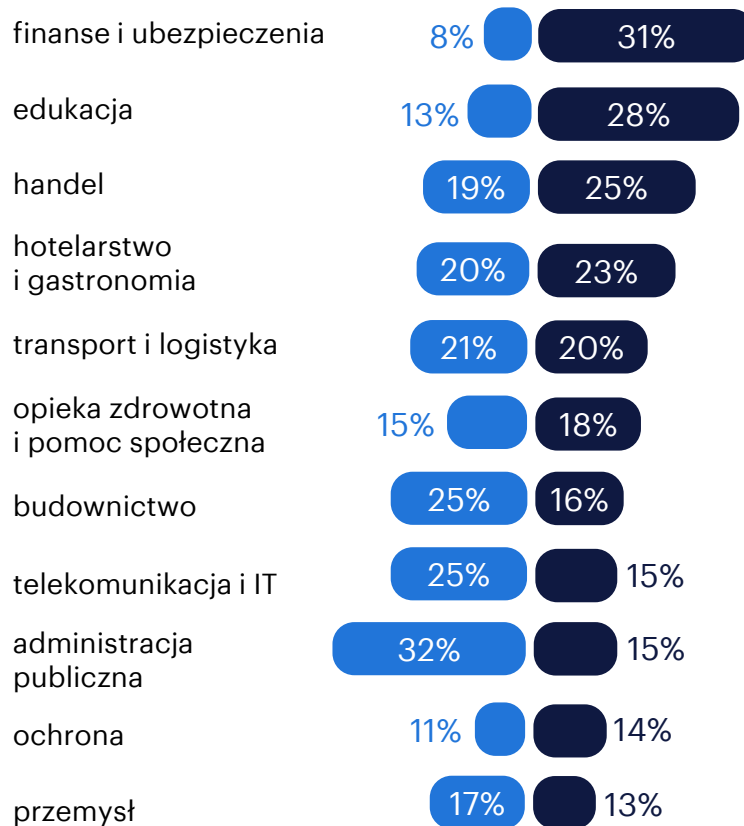


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

rotacja w firmach wg poziomu stanowiska.



rotacja w firmach wg sektora.

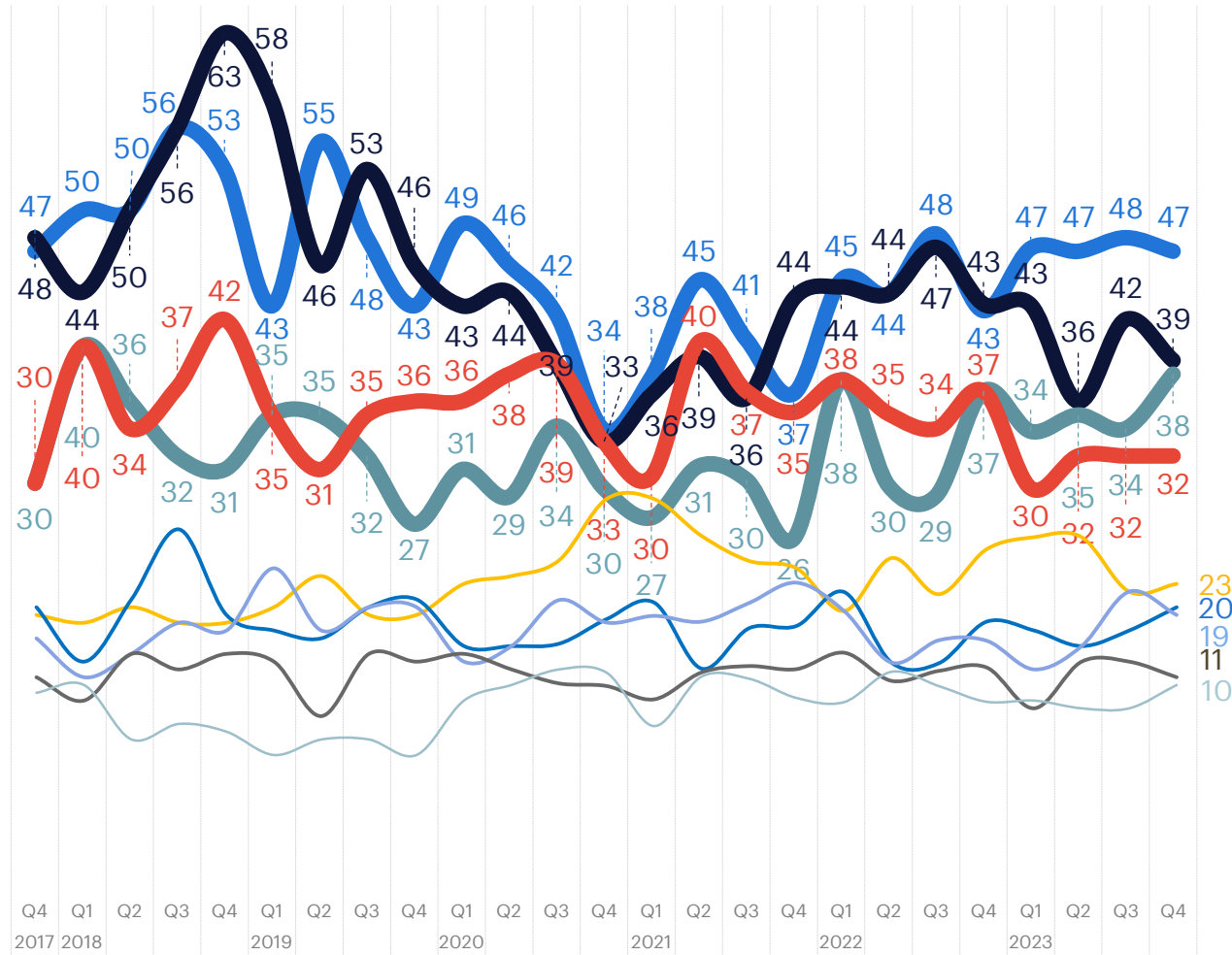


powrót do spisu treści 

■ zmiana pracodawcy ■ zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy



rotacja w firmach: przyczyny zmiany pracodawcy (w %).



- wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy
- chęć rozwoju zawodowego
- niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy
- korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy
- straciłam/em pracę u poprzedniego pracodawcy
- pracowałam/em już tak długo w poprzedniej pracy, że czas najwyższy ją zmienić
- przyczyny osobiste
- lepsze benefity w nowej pracy
- inne



ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

W ostatnim kwartale 2023 roku wydłużył się czas poszukiwania nowego zatrudnienia i przekroczył 3 miesiące. Wiąże się to m.in. z mniejszą liczbą dostępnych ofert pracy w ostatnich miesiącach - pracodawcy poszukiwali pracowników, ale mniejsza różnorodność i konkurencyjność ofert utrudniała podjęcia szybkie decyzji o zmianie miejsca zatrudnienia.



3,1
miesiąca
w 4. kwartale
2023

średni czas poszukiwania nowego miejsca pracy w latach 2018-2023 (w miesiącach).



[powrót do spisu treści](#)



ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

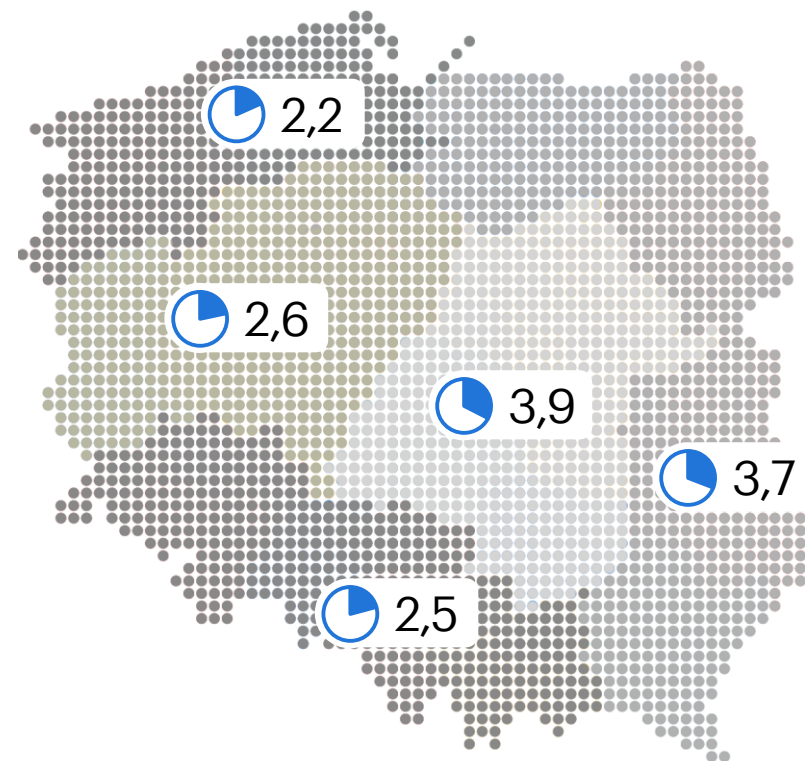
Q4 2023 – odsetek badanych, którzy znaleźli zatrudnienie w czasie:

■ powyżej roku
 ■ od 7 do 12 miesięcy
 ■ od 4 do 6 miesięcy
 ■ od 2 do 3 miesięcy
 ■ 1 miesiąca
 ■ poniżej miesiąca



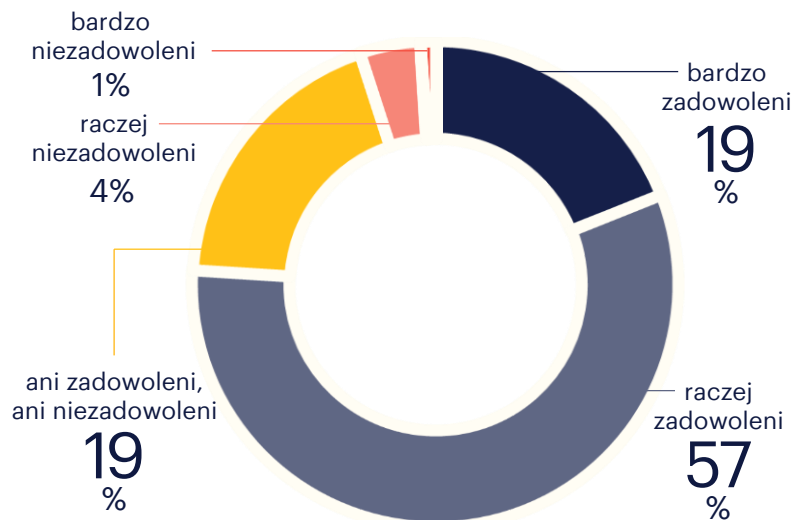
średni czas poszukiwania zatrudnienia wg grup respondentów (w miesiącach):

kobiety	2,9	pracownicy zamieszkujący: miasta powyżej 200 tys.	3,4
mężczyźni	3,3	miasta 50-200 tys.	2,5
pracownicy w wieku: 18-29 lat	2,5	miasta 20-50 tys.	2,9
30-39 lat	4,3	miasta do 20 tys.	3,3
40-49 lat	2,8	wsie w obrębie aglomeracji	3,3
50-64 lata	3,1	wsie poza aglomeracjami	3,0
pracownicy z wykształceniem: podstawowym	1,7	wyższym	3,7
średnim	2,9		

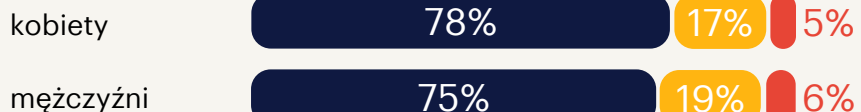


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

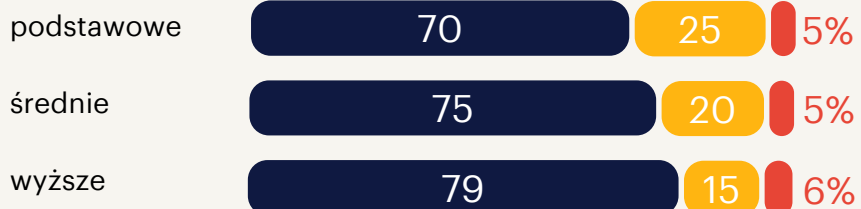
Łącznie 76% respondentów mówi pozytywnie o swojej satysfakcji zawodowej. Choć Polacy z reguły dobrze oceniają ten czynnik, to w porównaniu z poprzednim kwartałem odsetek zadowolonych pracowników wzrósł o 3 p.p. Ten wysoki wynik zawdzięczamy osobom z wyższym wykształceniem, samozatrudnionym oraz mieszkańcom wsi i miast od 20 do 50 tys. mieszkańców.



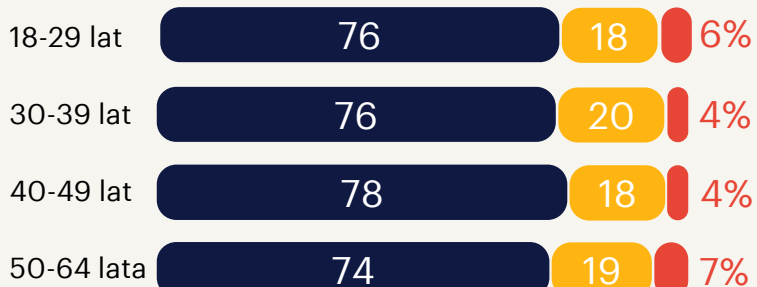
płeć.



wykształcenie.



wiek.



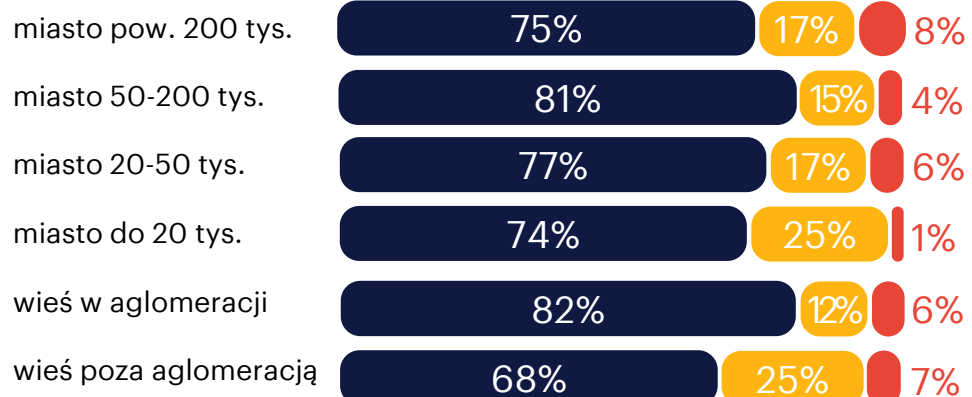
[powrót do spisu treści](#)

■ bardzo + raczej zadowoleni ■ ani zadowoleni, ani niezadowoleni ■ bardzo + raczej niezadowoleni

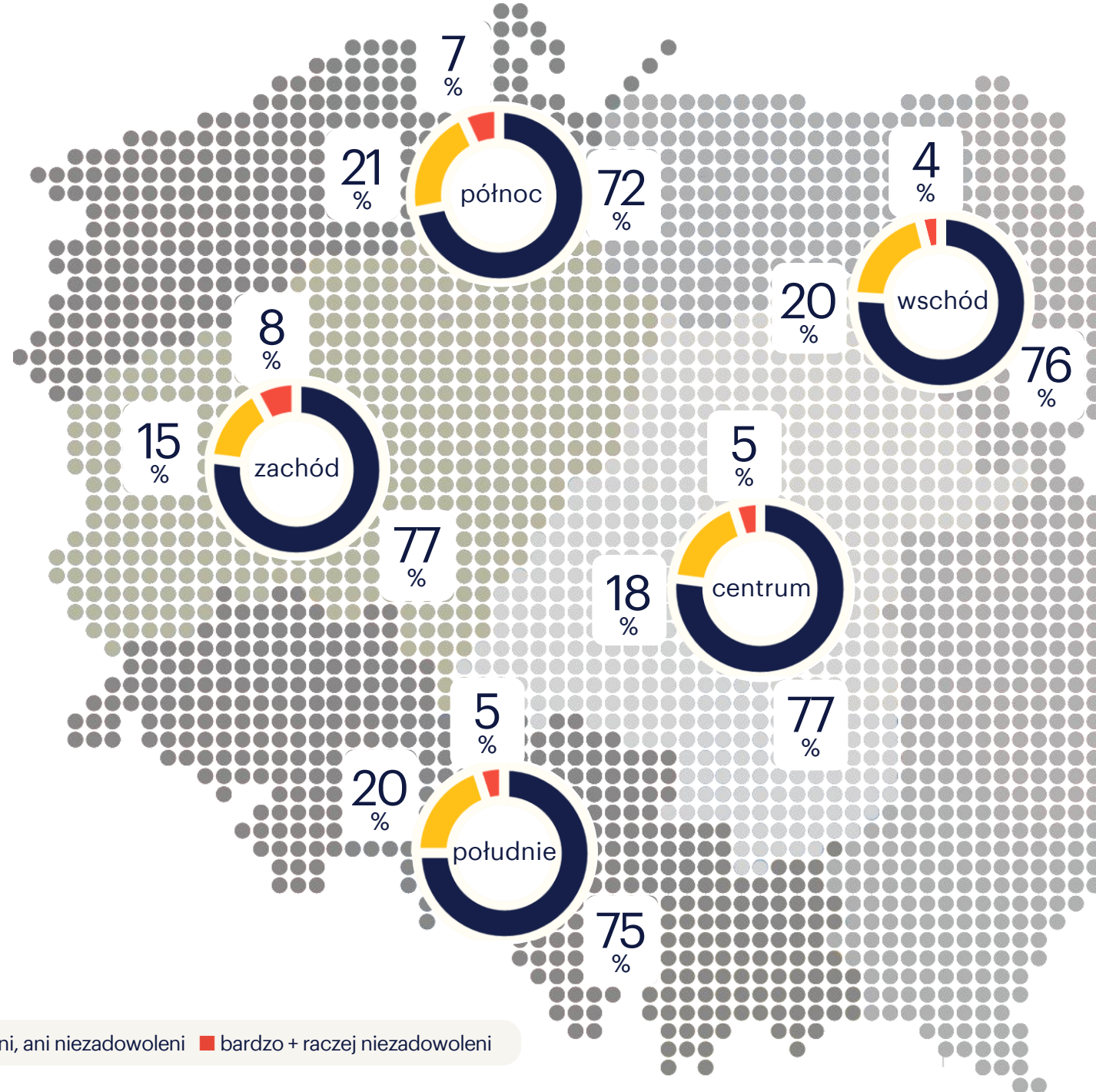
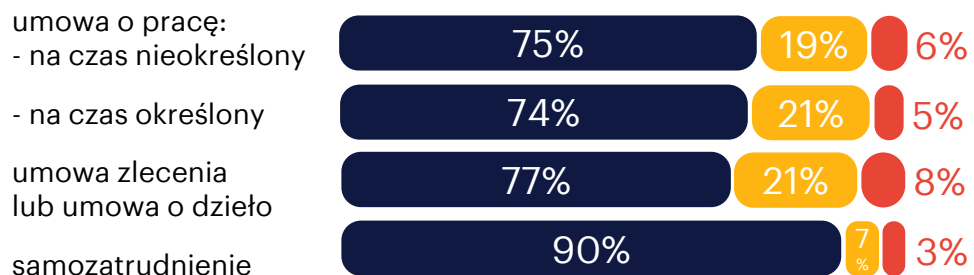


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

wielkość miejscowości.



typ zatrudnienia.

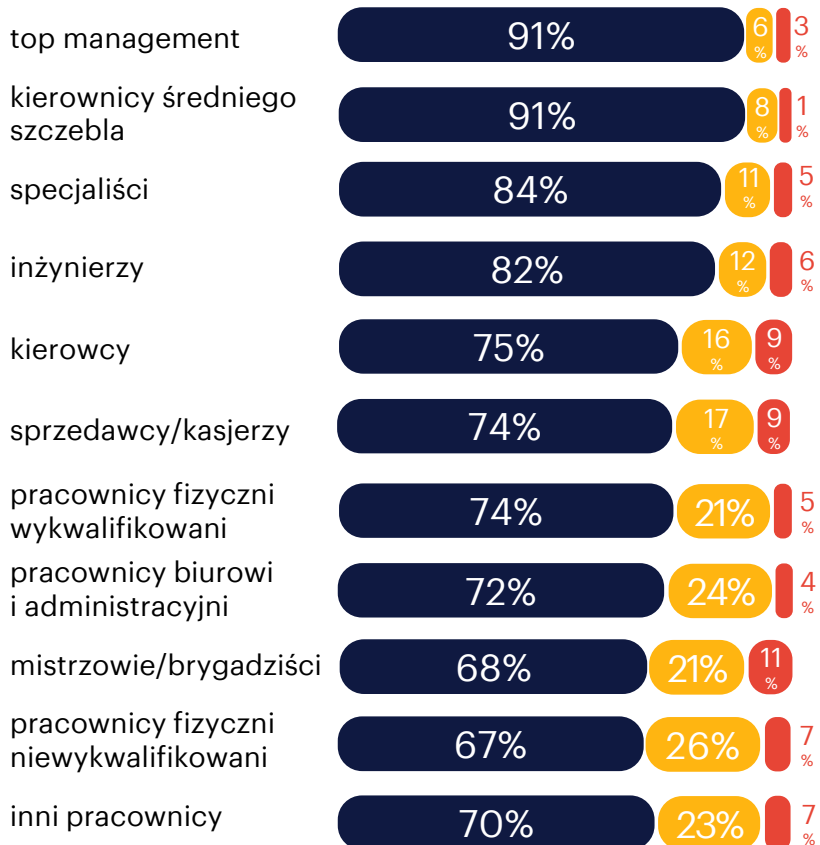


powrót do
spisu treści

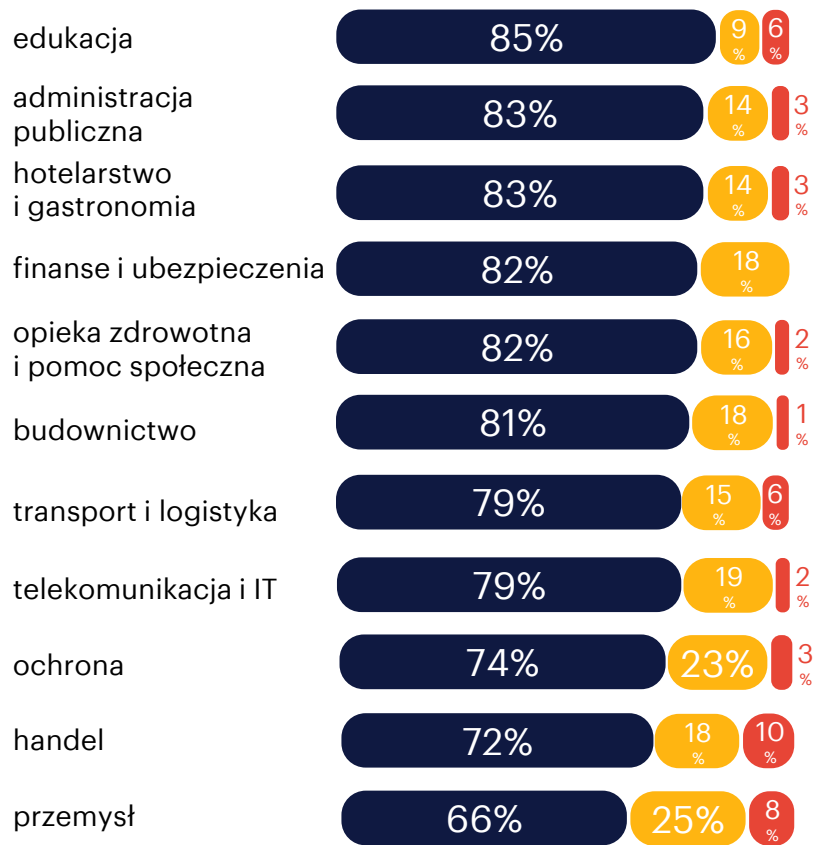
■ bardzo + raczej zadowoleni ■ ani zadowoleni, ani niezadowoleni ■ bardzo + raczej niezadowoleni

poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

stanowiska.



sektory.



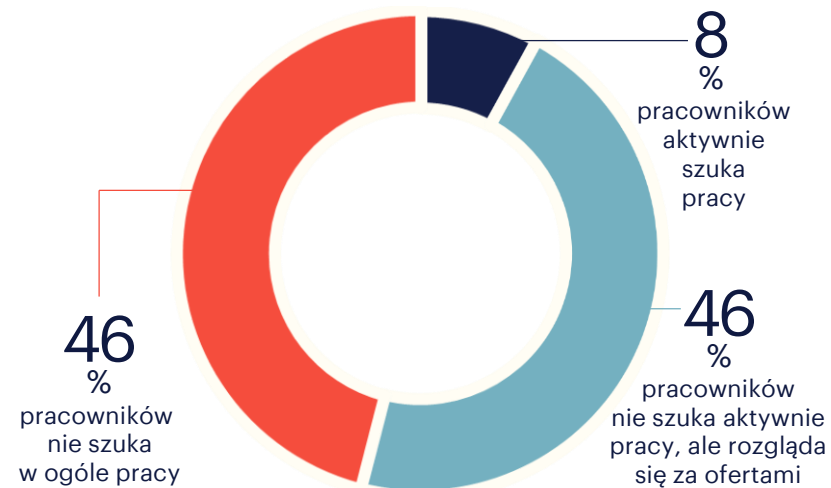
powrót do spisu treści 

■ bardzo + raczej zadowoleni ■ ani zadowoleni, ani niezadowoleni ■ bardzo + raczej niezadowoleni

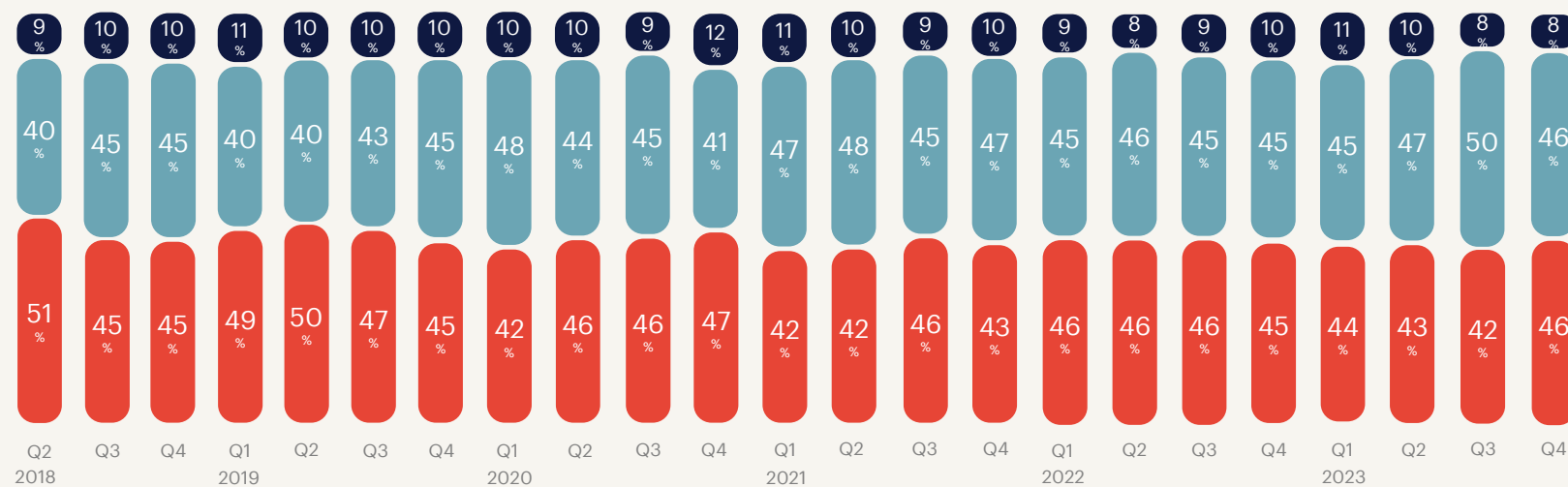


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Po raz pierwszy od roku notujemy tak wysoki odsetek osób, które w ogóle nie szukają pracy. W ostatnim czasie coraz więcej pracowników poszukiwało bardziej lub mniej aktywnie nowego zajęcia, co w części firm przekładało się na wyższą rotację w zespołach. Zmiana, którą obserwujemy może wpłynąć na ograniczenie rotacji, ale zapewne chwilowe, bo zwyczajowo w pierwszym kwartale pracownicy trwają w wyczekiwaniu na to, co dla rynku pracy przyniesie nowy rok.



poszukiwanie nowego zatrudnienia w latach 2018-2023.



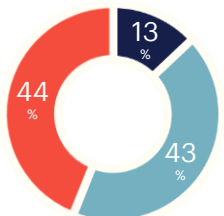
[powrót do spisu treści](#)

■ aktywnie szukam pracy
 ■ nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami
 ■ w ogóle nie szukam pracy

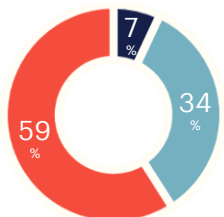


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

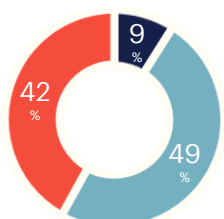
region północny



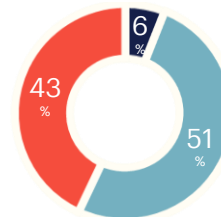
region zachodni



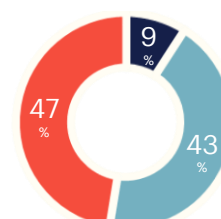
region południowy



region centralny



region wschodni



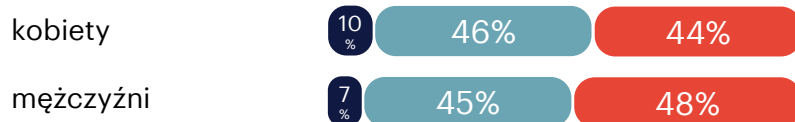
[powrót do spisu treści](#)

aktywnie szukam pracy nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami w ogóle nie szukam pracy

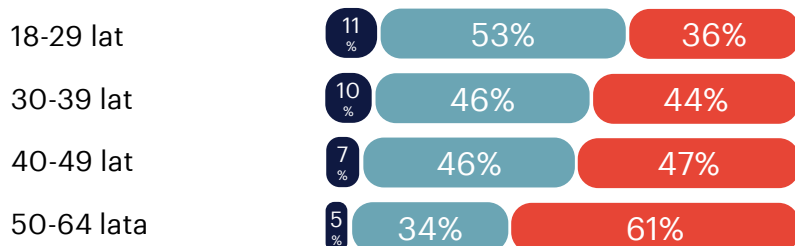


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

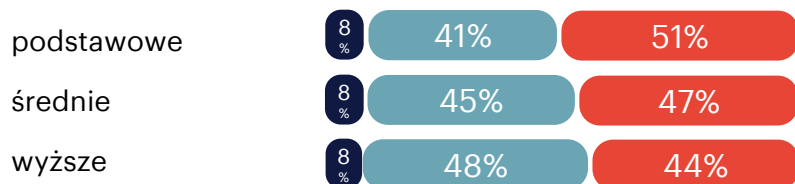
wg płci pracowników.



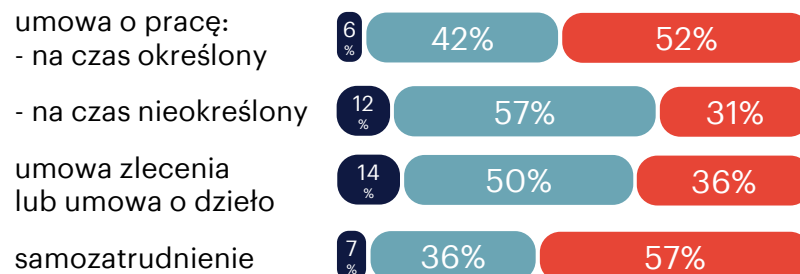
wg wieku pracowników.



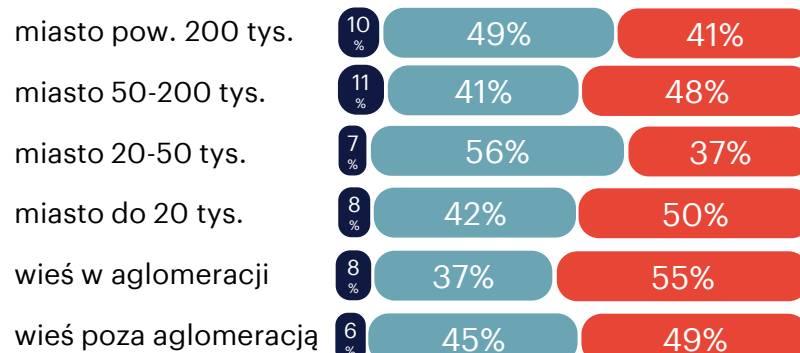
wg poziomu wykształcenia.



wg sektora.

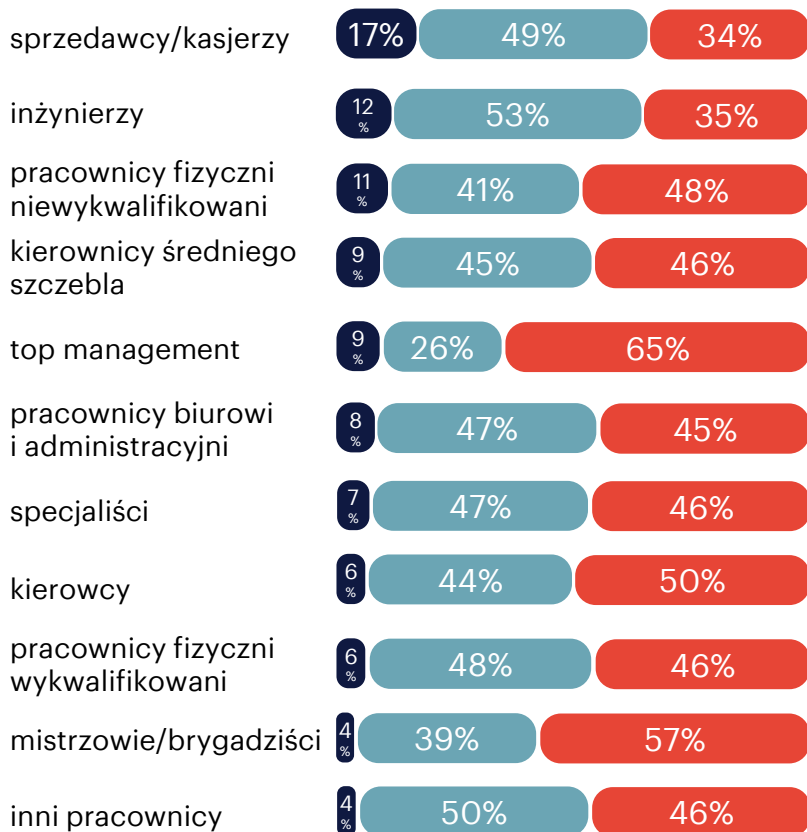


wg typu miejscowości.

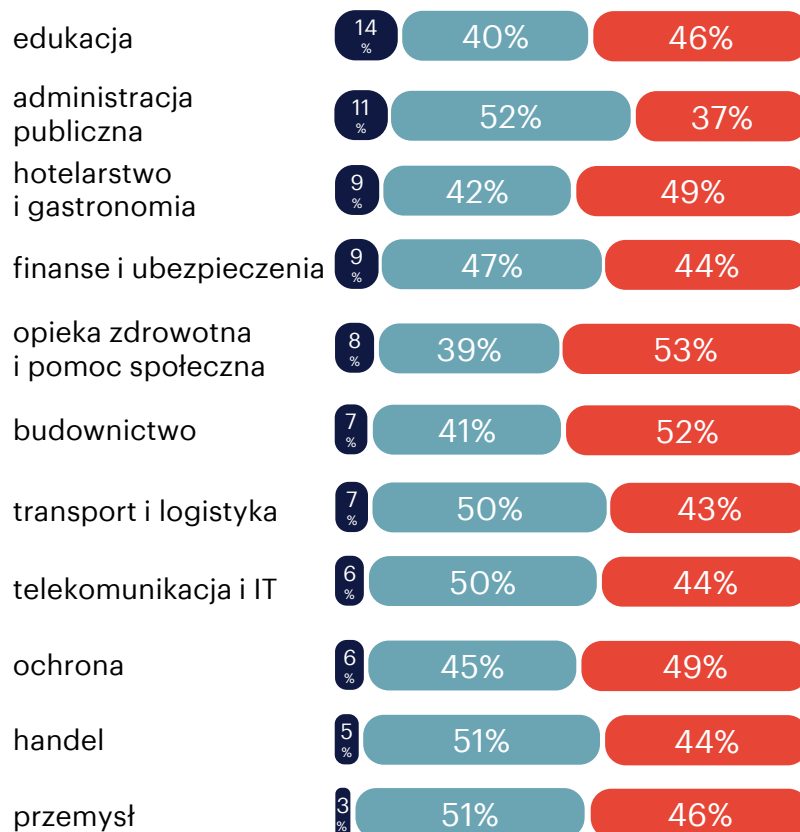


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

stanowiska.



sektory.



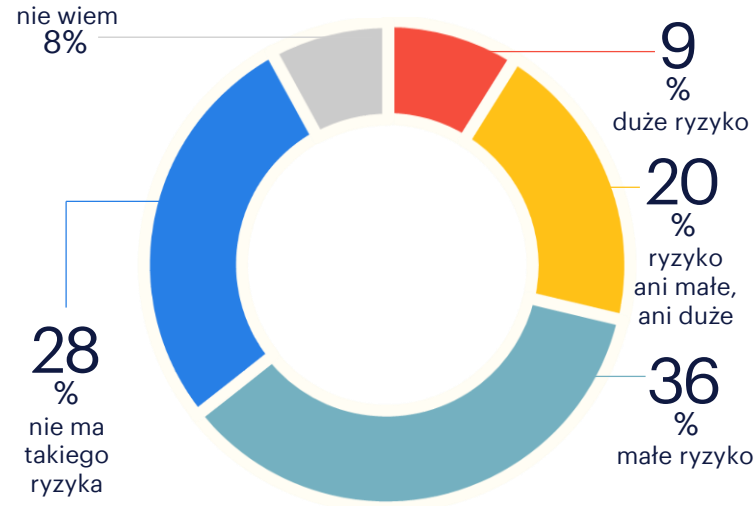
powrót do spisu treści 

■ aktywnie szukam pracy
 ■ nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami
 ■ w ogóle nie szukam pracy

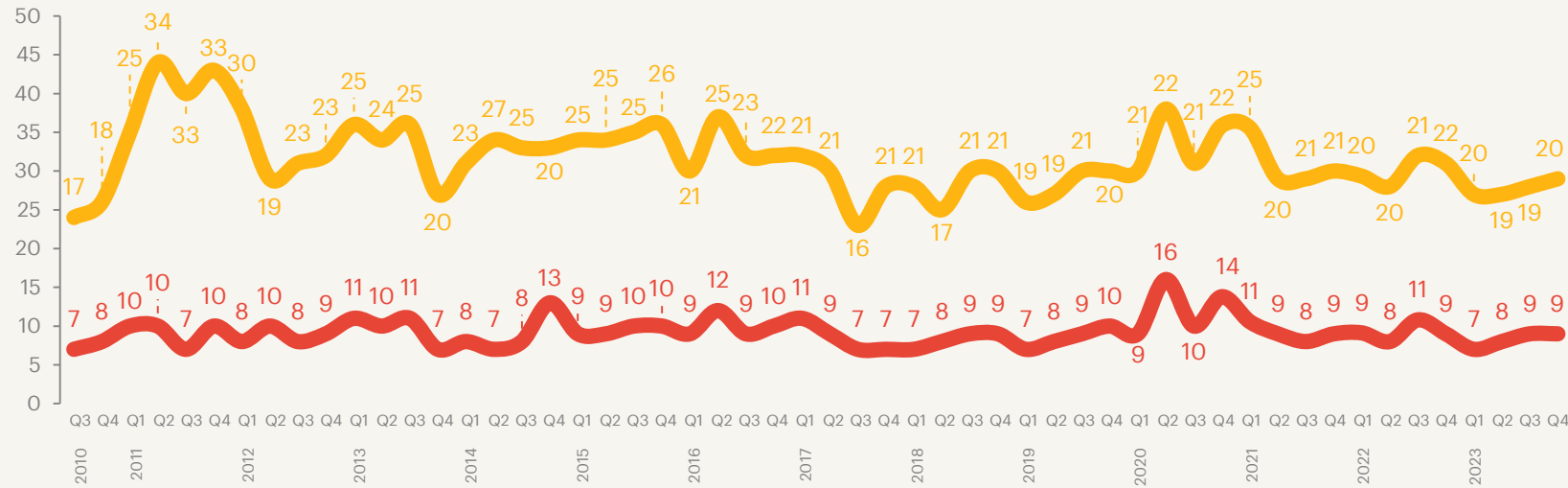


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

Obawy pracowników o utratę zatrudnienia pozostają na niskim poziomie. Częściej pojawiają się w niektórych sektorach, szczególnie podatnych na automatyzację i przemiany technologiczne: w ochronie, transporcie i logistyce czy przemyśle. Wyjątkowo wysoki jest też poziom umiarkowanych obaw (35%) wśród pracowników sektora IT. Ryzyko nie jest dla nich silne, ale na pewno odczuwalne bardziej niż w poprzednich latach.

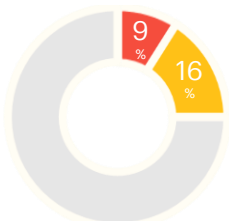


ocena ryzyka utraty zatrudnienia w latach 2010-2023 (w %).

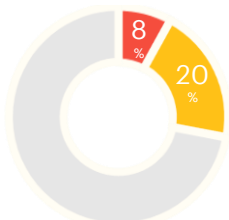


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

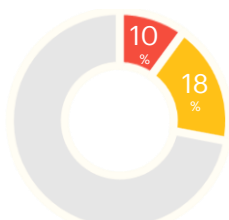
region północny



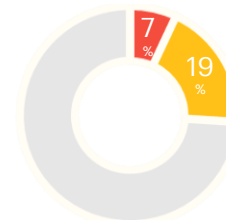
region zachodni



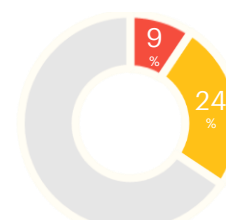
region południowy



region centralny



region wschodni



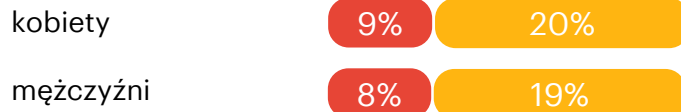
[powrót do spisu treści](#)

■ odczuwam duże ryzyko utraty zatrudnienia ■ ryzyko utraty zatrudnienia nie jest dla mnie ani duże, ani małe

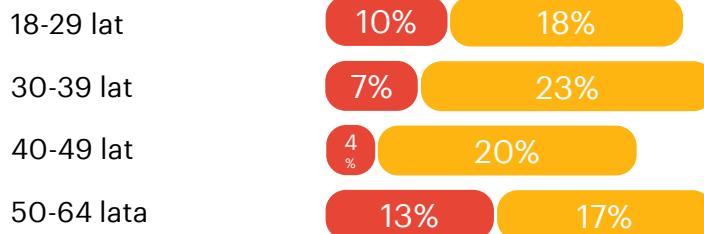


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

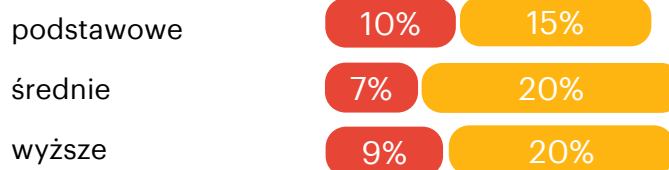
wg płci pracowników.



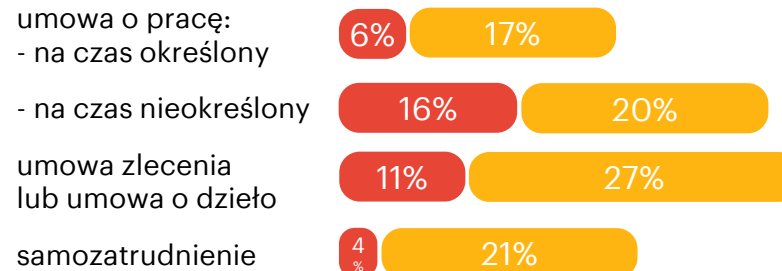
wg wieku pracowników.



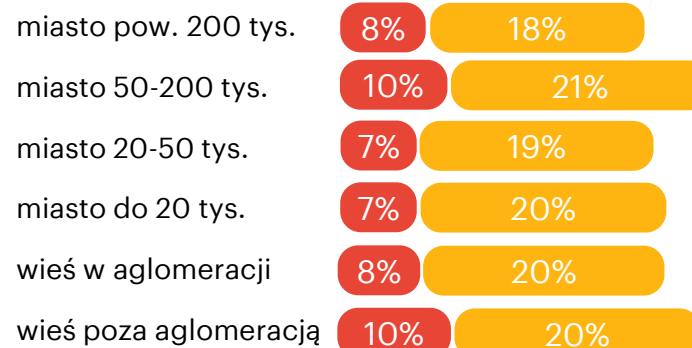
wg poziomu wykształcenia.



wg sektora.



wg typu miejscowości.

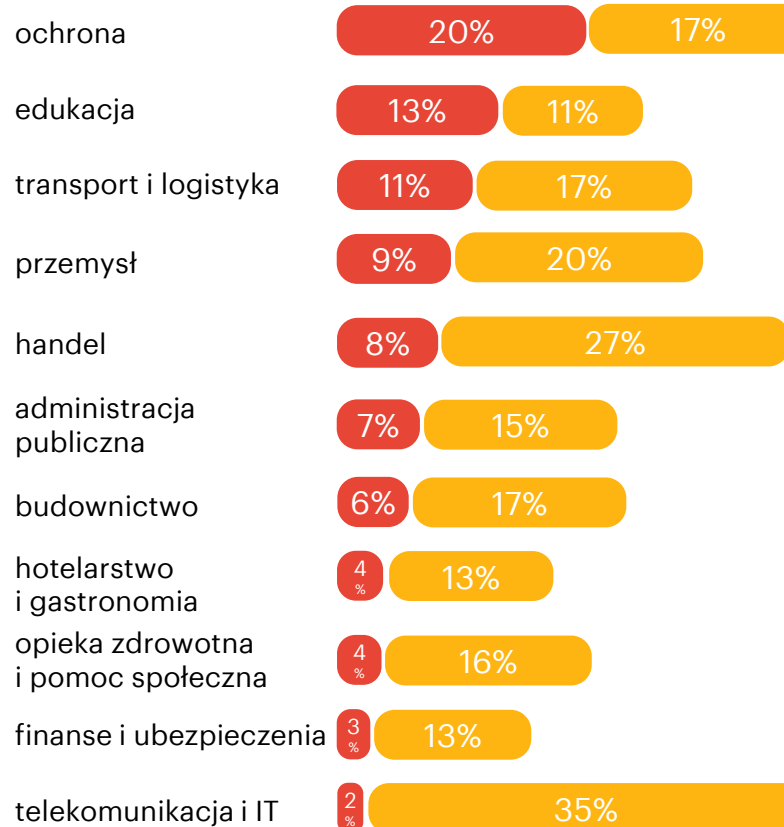


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

stanowiska.



sektory.



powrót do spisu treści 

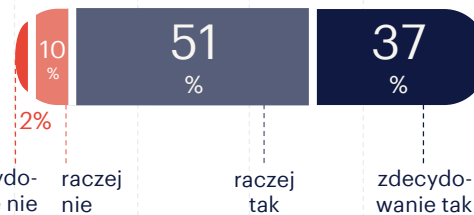
■ odczuwam duże ryzyko utraty zatrudnienia ■ ryzyko utraty zatrudnienia nie jest dla mnie ani duże, ani małe



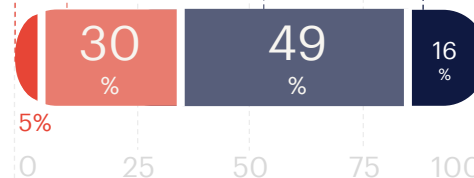
ocena szans na nową pracę.

Ostatni kwartał 2024 roku przynosi mniejszą liczbę ofert na rynku, co przekłada się na słabsze oceny szans znalezienia zatrudnienia. Jednak z reguły ten okres bywa słabszy od poprzedzających – ma to związek z pewną sezonowością działań rekrutacyjnych firm. Ciekawsze wydaje się natomiast postrzeganie szans zatrudnienia przez pracowników z poszczególnych sektorów. W IT na przykład specjaliści dostrzegają dostępne oferty pracy, ale niekoniecznie konkurencyjne dla dotychczasowego zatrudnienia.

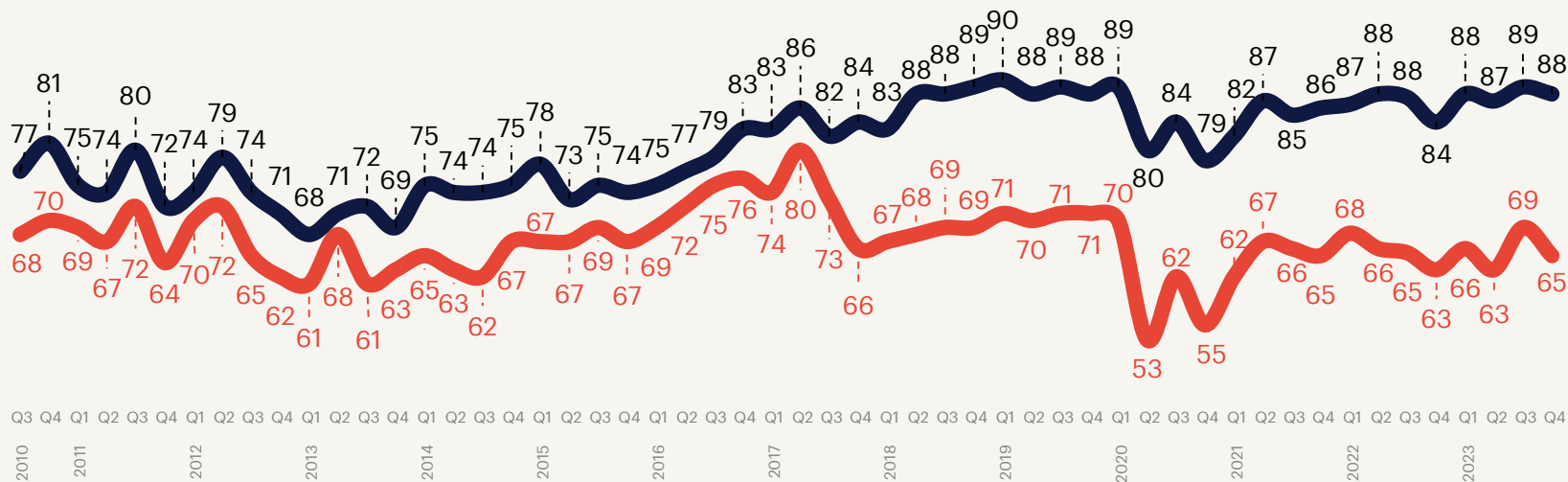
szanse na jakąkolwiek pracę:



szanse na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej:



odsetek badanych, którzy widzą szanse na znalezienie nowej pracy w ciągu pół roku w latach 2010-2023 (w %).



[powrót do spisu treści](#)

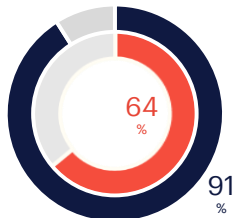
■ szansa na jakąkolwiek pracę

■ szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnego

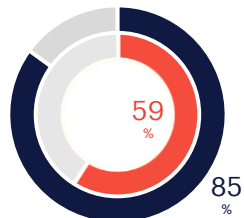


ocena szans na nową pracę.

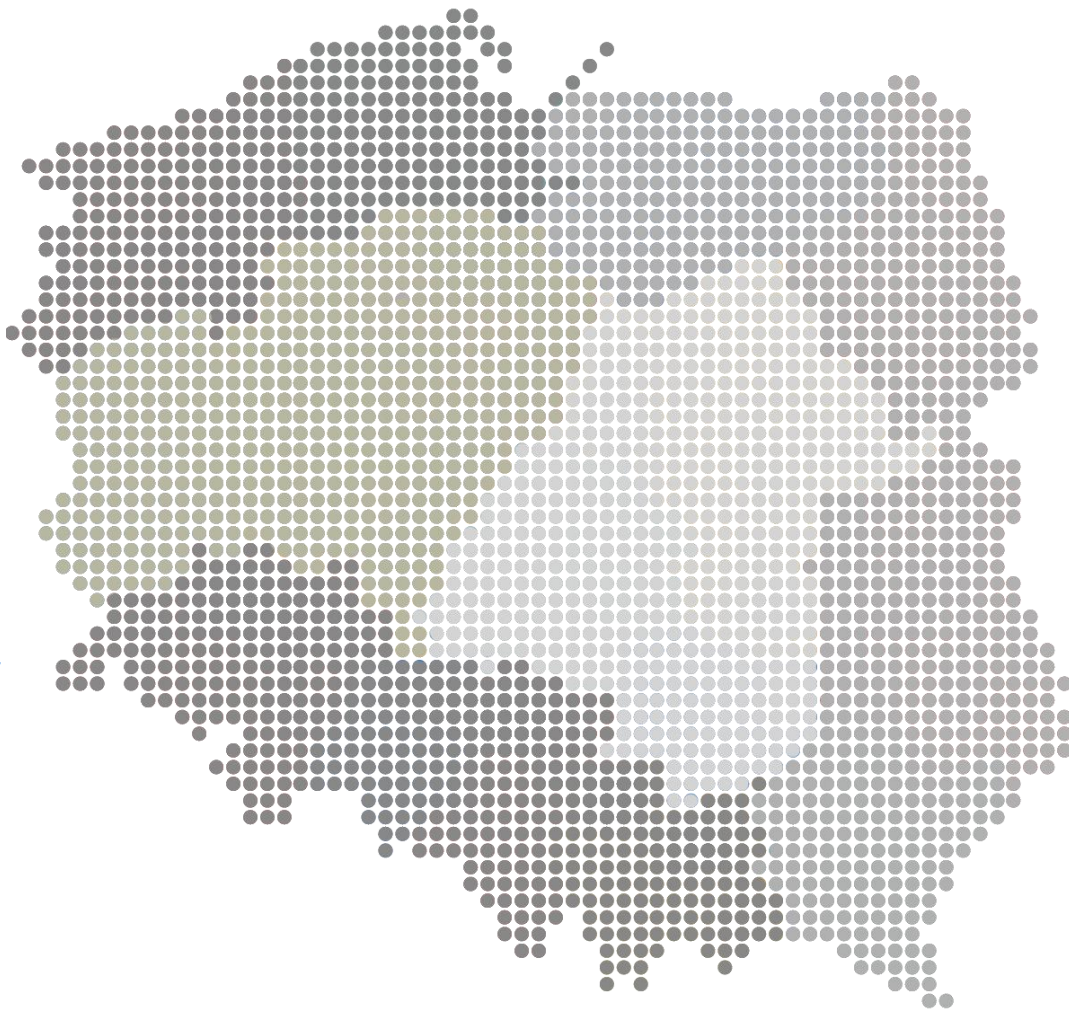
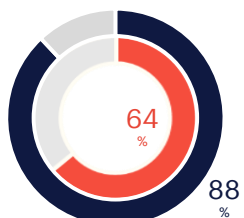
region północny



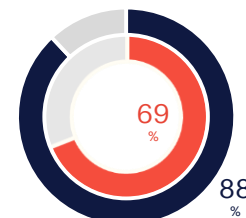
region zachodni



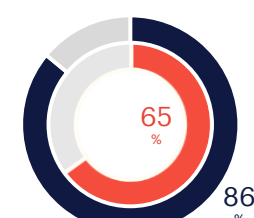
region południowy



region centralny



region wschodni



powrót do
spisu treści

■ szansa na jakąkolwiek pracę ■ szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnego

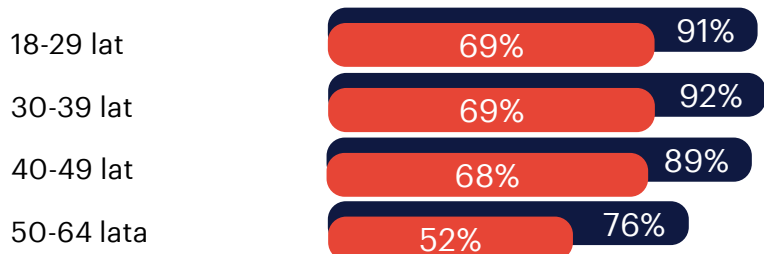


ocena szans na nową pracę.

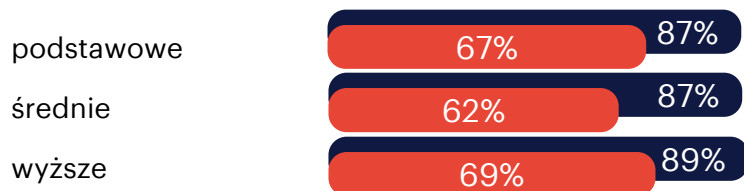
wg płci pracowników.



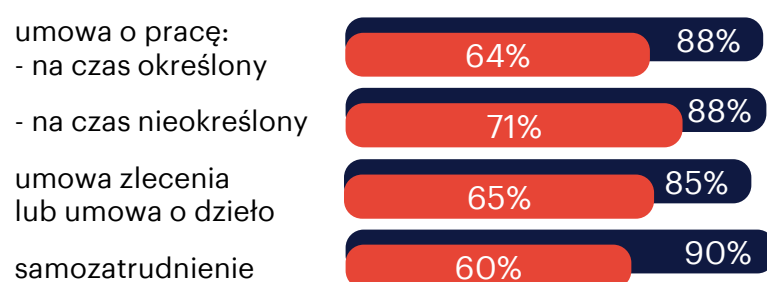
wg wieku pracowników.



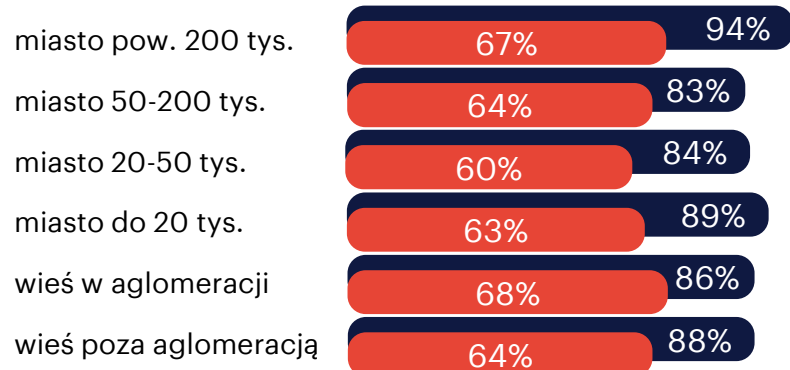
wg poziomu wykształcenia.



wg sektora.



wg typu miejscowości.

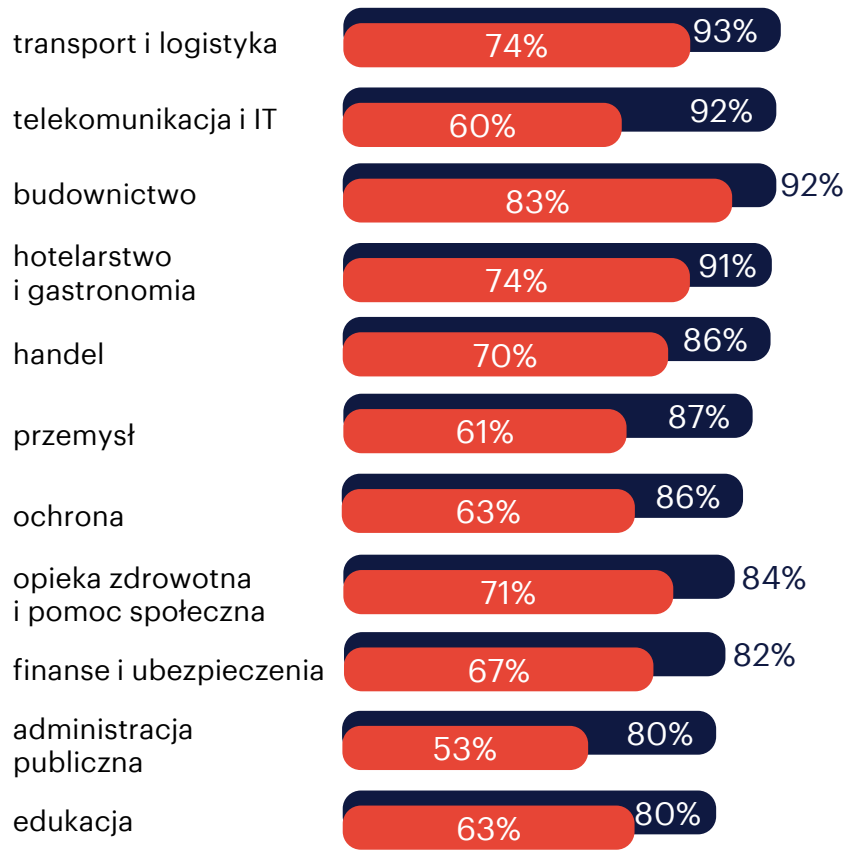


ocena szans na nową pracę.

stanowiska.

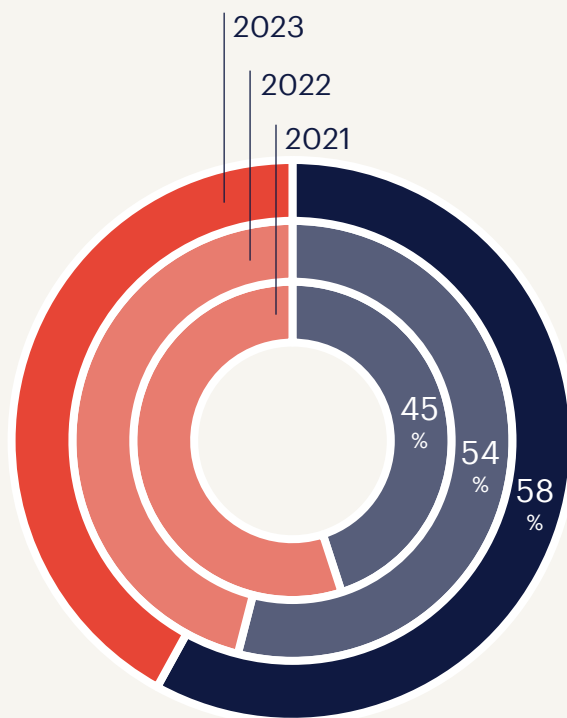


sektory.



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2023 roku?



Nie tylko wzrost płacy minimalnej jest w Polsce rekordowy w ostatnich latach. Dane GUS pokazują dwucyfrowe wzrosty przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle, a potwierdzenie tych wzrostów odnajduje także w niniejszym badaniu. Odsetek osób, które otrzymały

wg płci pracowników.



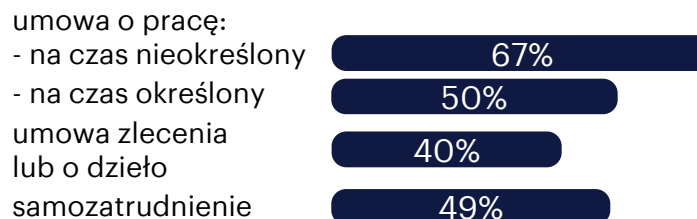
wg wieku pracowników.



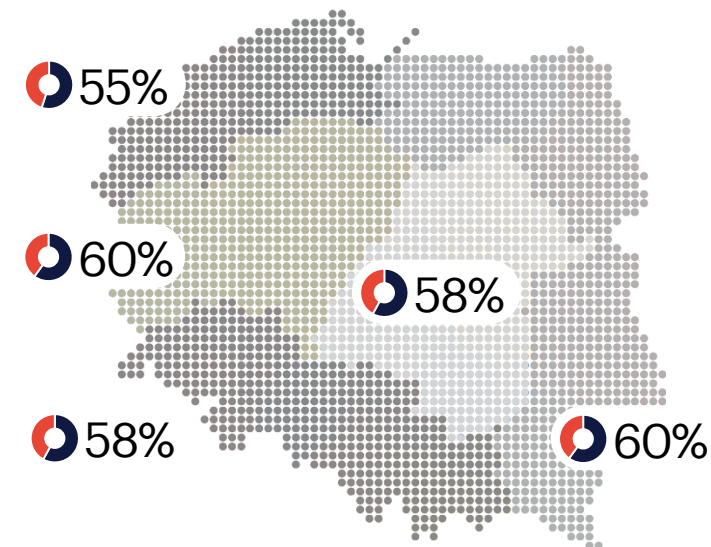
wg poziomu wykształcenia.



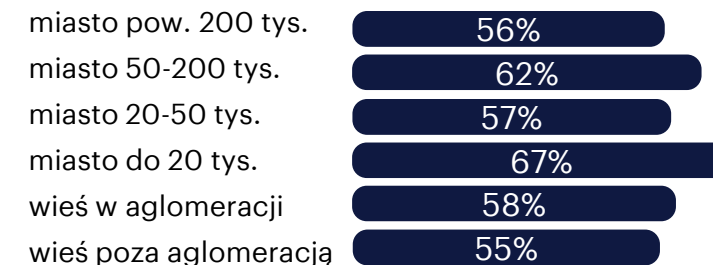
wg typu zatrudnienia.



w 2023 roku podwyżkę jest wyraźnie wyższy niż w poprzednich latach, ale różni się w zależności od sektora i poziomu stanowiska. Analiza tych danych pozwala zidentyfikować grupy, które cechować może większa presja płacowa w 2024 roku.

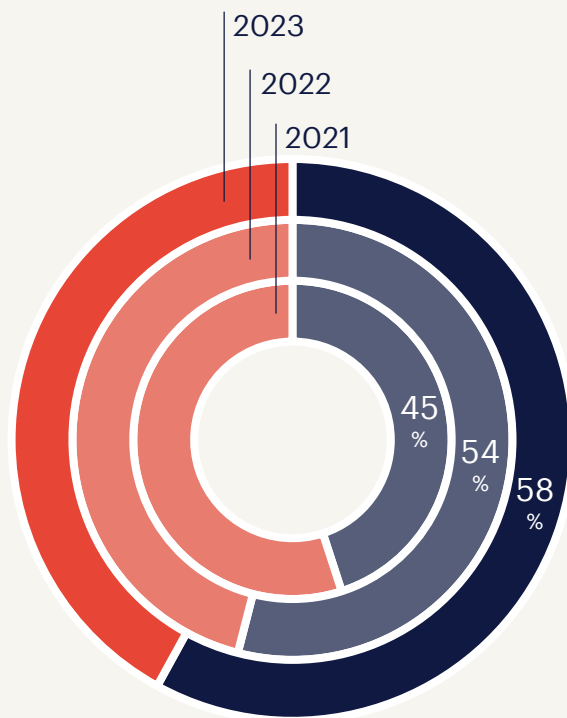


wg typu zatrudnienia.



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

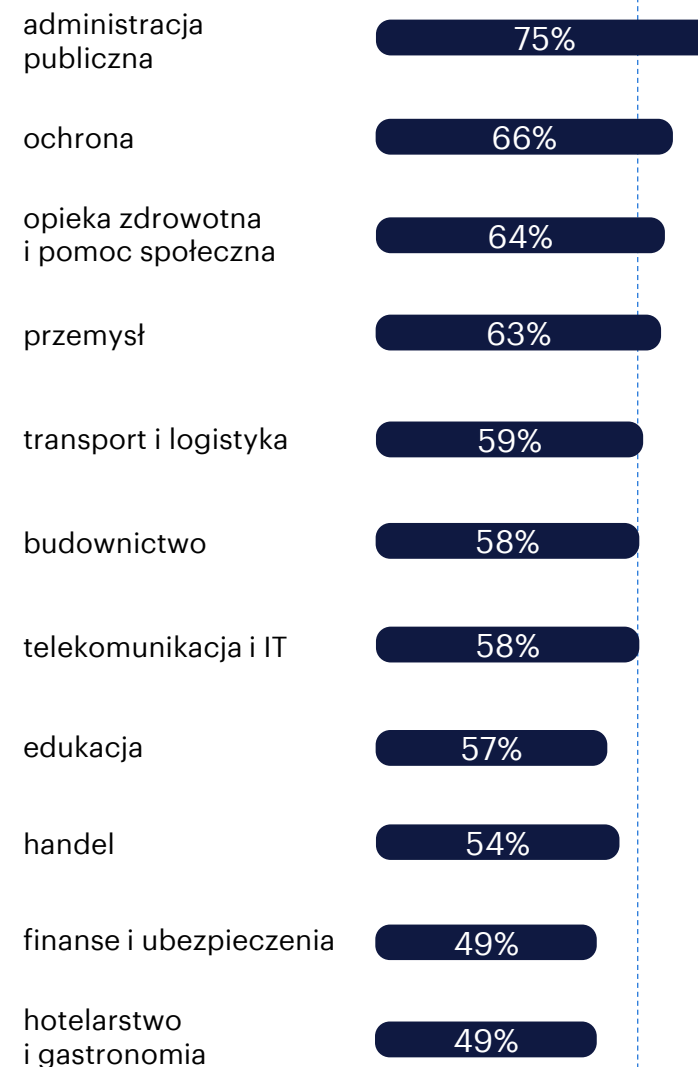
jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2023 roku?



wg poziomu stanowiska.

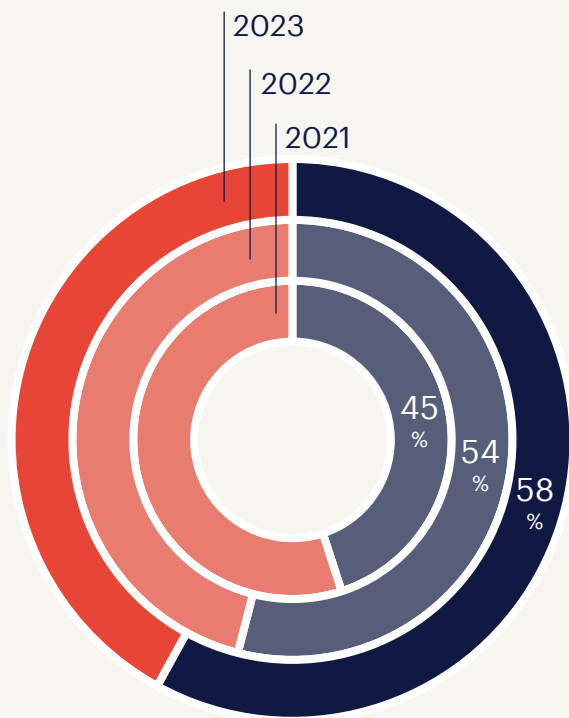


wg sektorów.

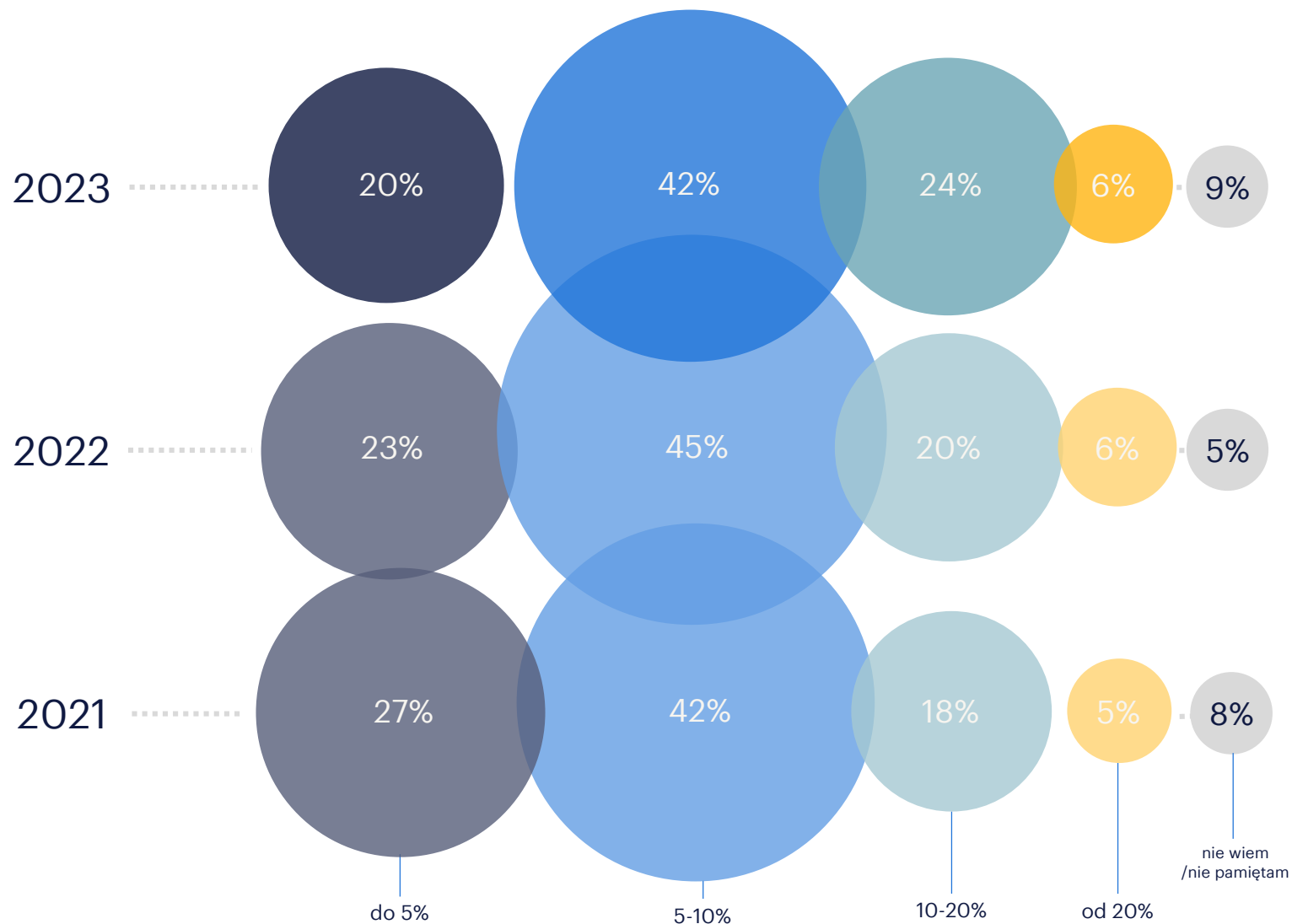


presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2023 roku?



poziom wzrost wynagrodzeń w latach 2021-2023.

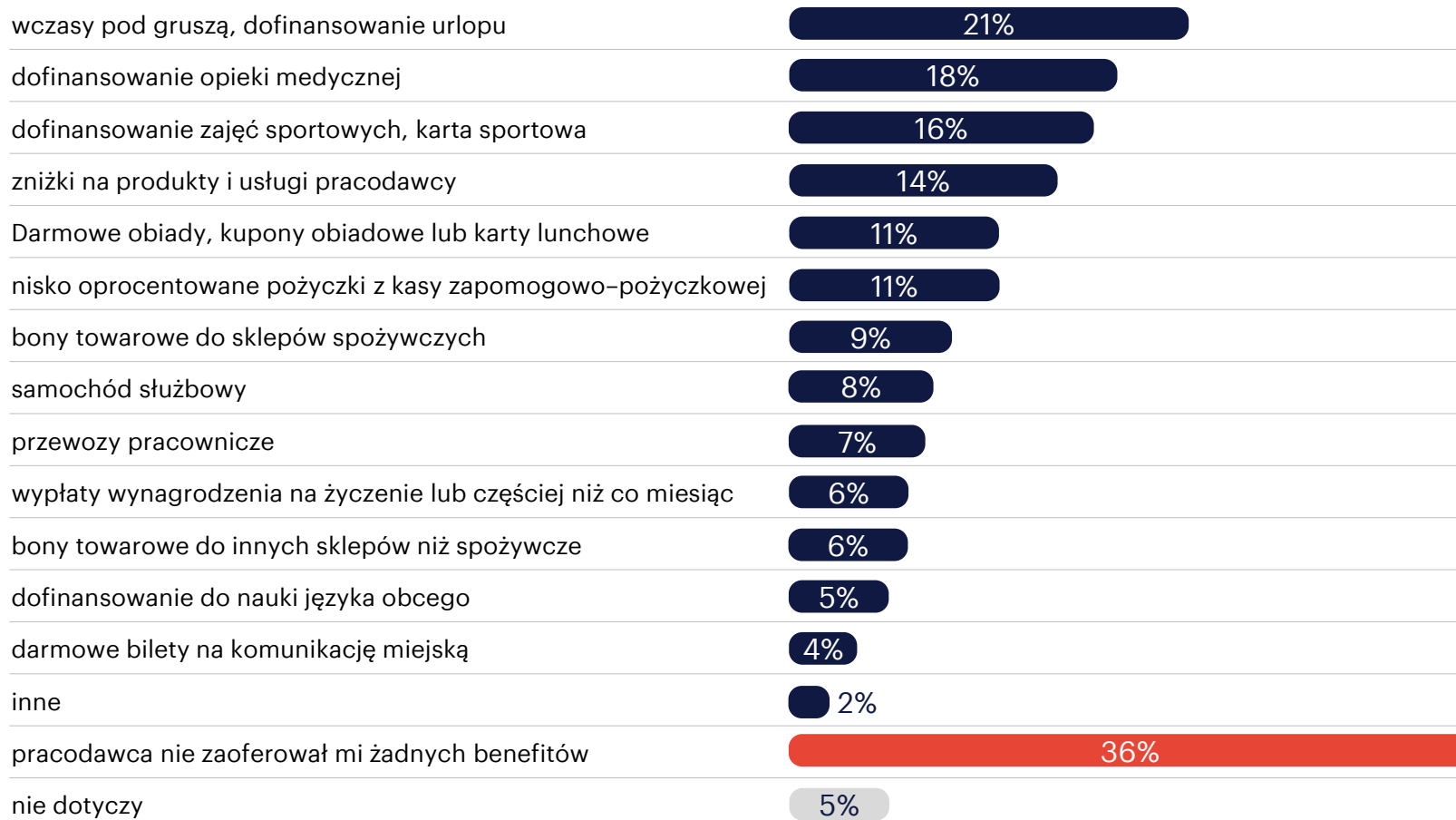


■ otrzymałam/otrzymałem podwyżkę ■ nie otrzymałam/otrzymałem podwyżki



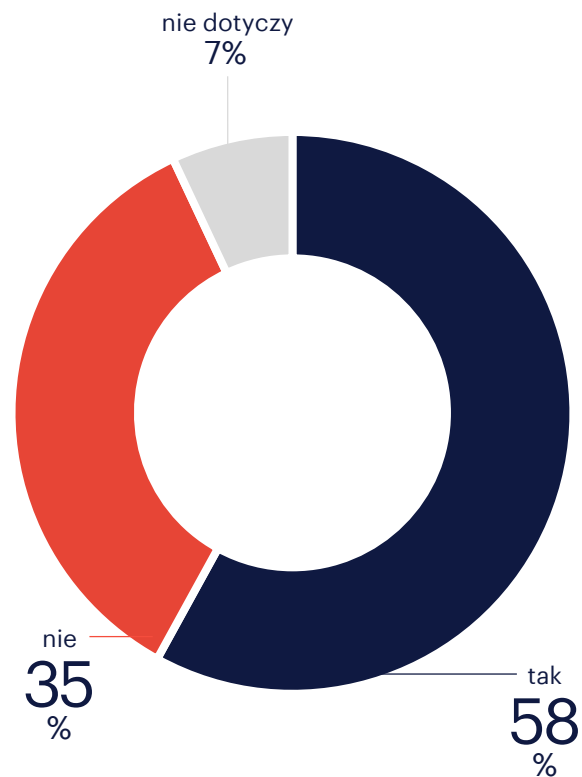
presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jakie benefity pracownicy otrzymali od pracodawców w 2023 roku?



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy otrzymali w 2023 roku premię od pracodawcy?

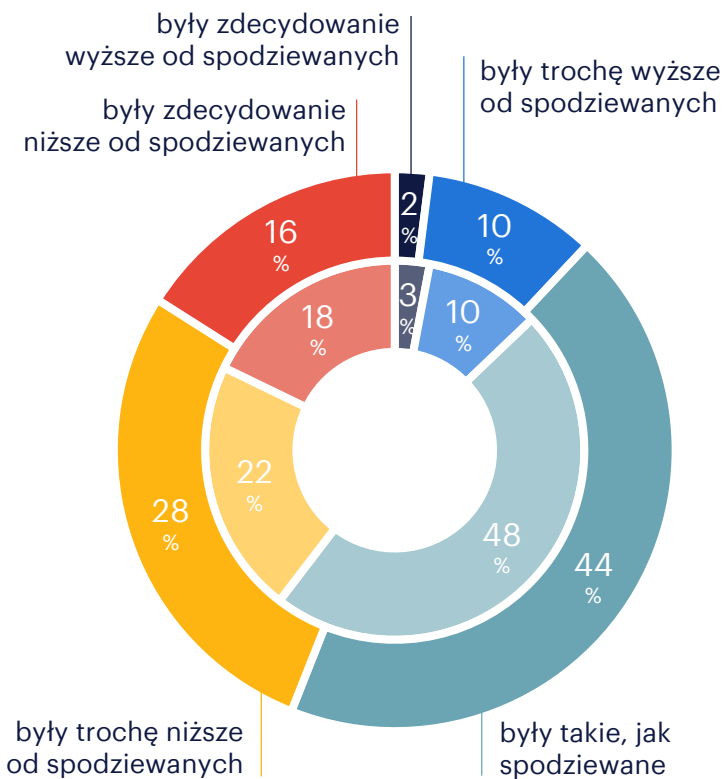


premia uznaniowa	29%
premia okolicznościowa, np. świąteczna	27%
premia wynikowa, np. za realizację celów lub wyrobienie określonych norm	16%
premia frekwencyjna	8%
premia związana z rosnącymi kosztami życia	7%
premia od uzyskanych dochodów firmy	7%
inna	1%

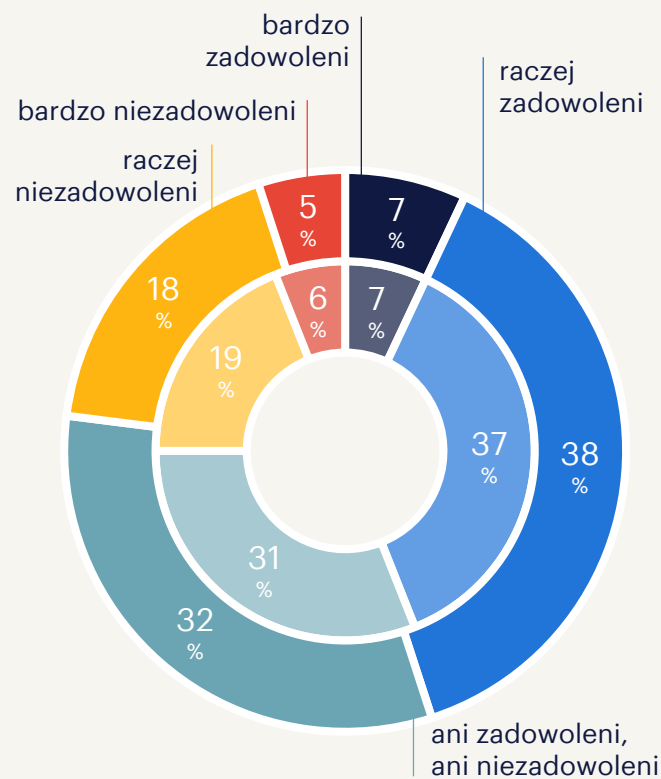


presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy wzrosty wynagrodzeń odpowiadały na oczekiwania pracowników?



czy pracownicy są zadowoleni z obecnego poziomu wynagrodzenia?



powrót do spisu treści

2023

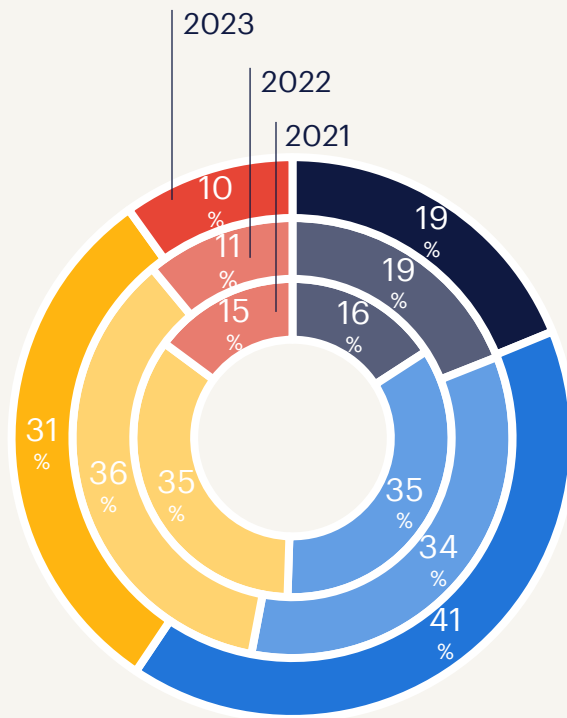


2022



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy spodziewają się podwyżki płac w 2024 roku?

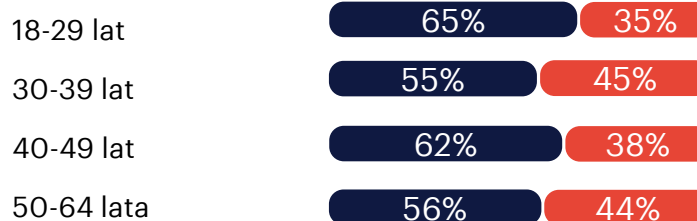


- zdecydowanie się spodziewam
- raczej się spodziewam
- raczej się nie spodziewam
- zdecydowanie się nie spodziewam

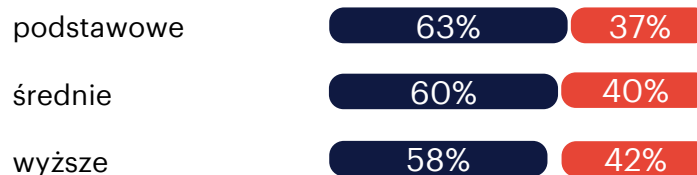
wg płci pracowników.



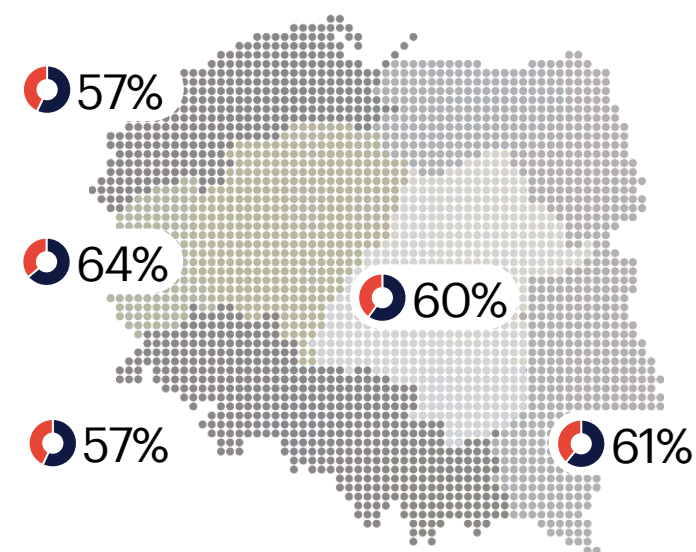
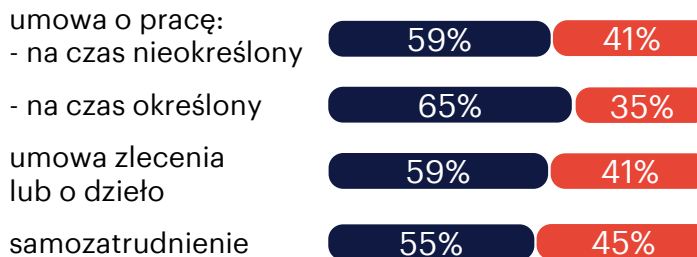
wg wieku pracowników.



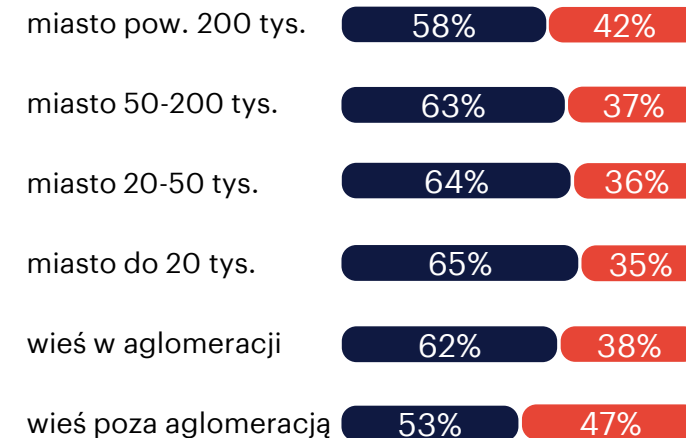
wg poziomu wykształcenia.



wg typu zatrudnienia.



wg typu zatrudnienia.



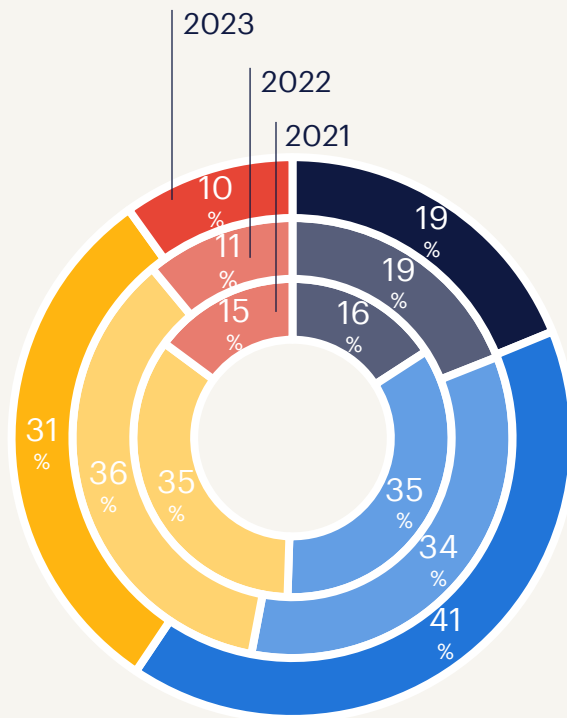
■ spodziewam się podwyżki płac w 2024 roku ■ nie spodziewam się podwyżki



powrót do spisu treści

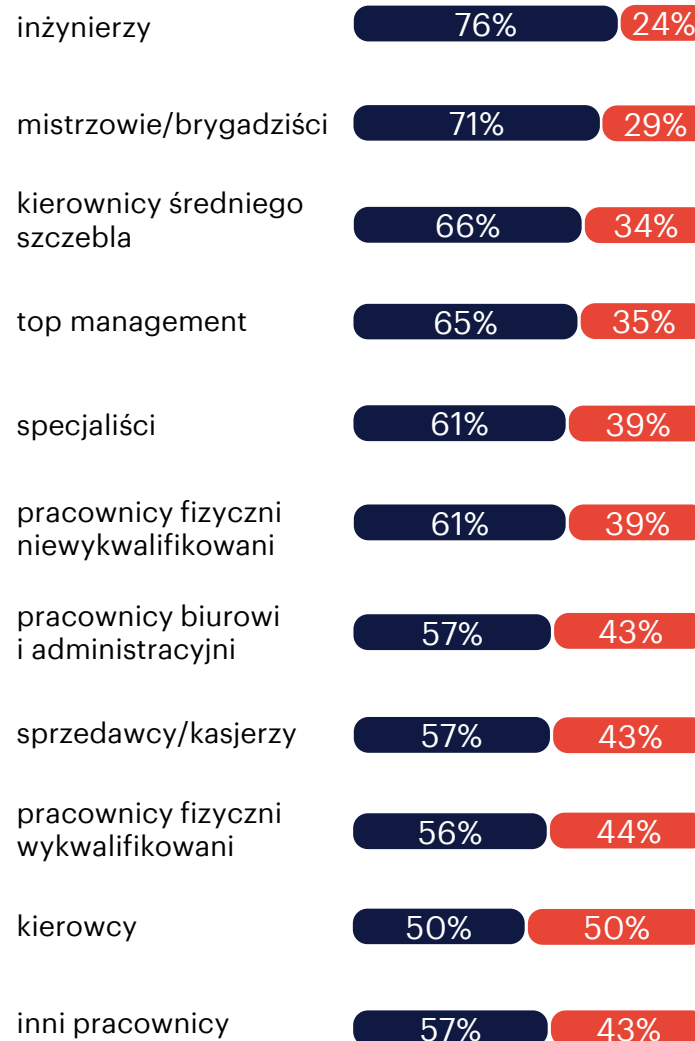
presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy spodziewają się podwyżki płac w 2024 roku?

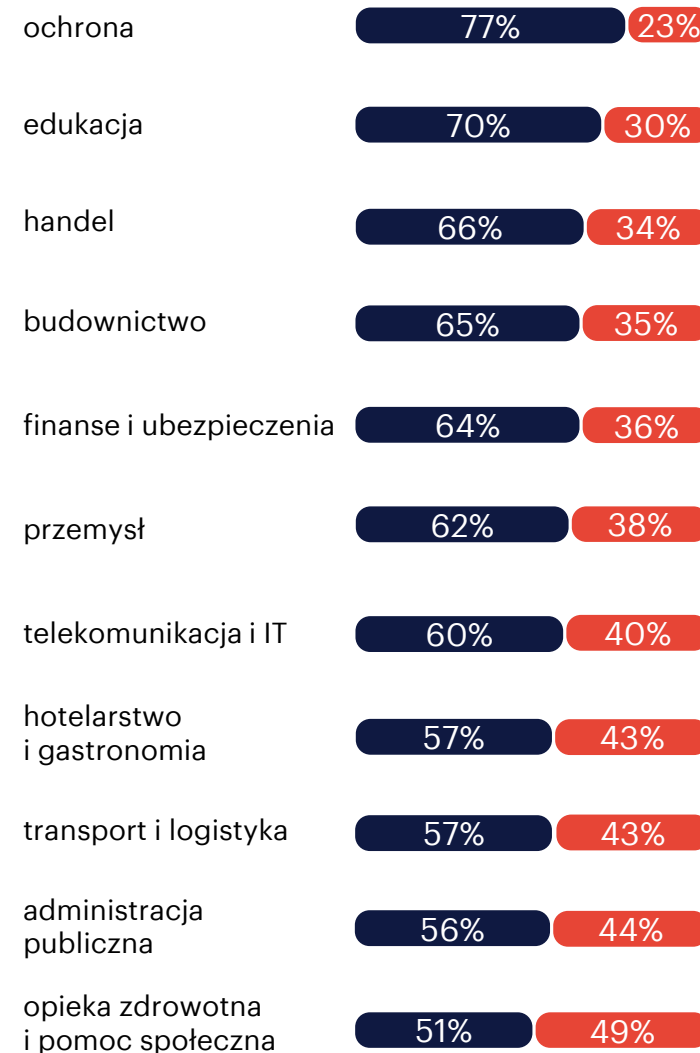


- zdecydowanie się spodziewam
- raczej się spodziewam
- raczej się nie spodziewam
- zdecydowanie się nie spodziewam

wg poziomu stanowiska.



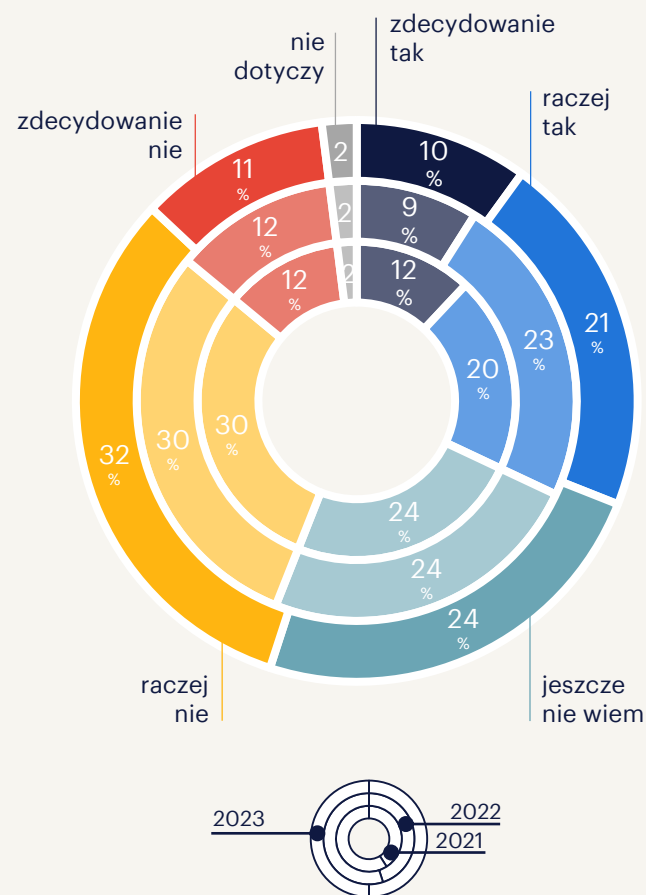
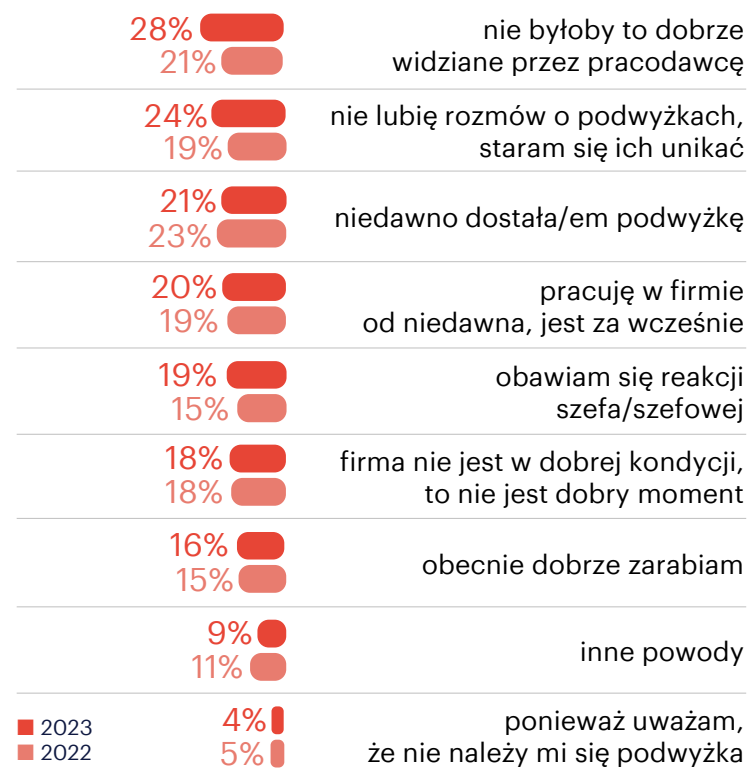
wg sektorów.



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy zamierzają samodzielnie wystąpić o podwyżkę w Q1 2024?

dlaczego pracownicy nie decydują się wystąpić o podwyżkę?



dlaczego pracownicy decydują się wystąpić o podwyżkę?



powrót do spisu treści

publikacje instytutu badawczego randstad.

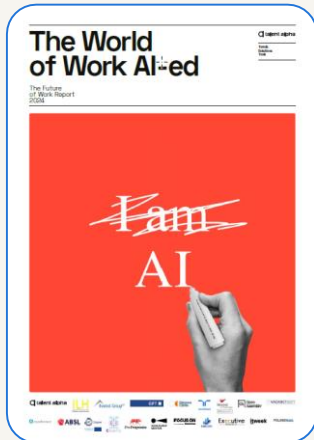


Rynek pracy doświadcza dziś wielu zmian. Na ich przyspieszenie wpływają kryzysy społeczne, innowacje technologiczne, rozwój gospodarki opartej na platformach online, wysoka inflacja, kryzys demograficzny i zmiana klimatu. Ponadto pandemia Covid-19 przyspieszyła przejście na nowe sposoby pracy. Aby przygotować się na permanentne zmiany, organizacje muszą być gotowe na elastyczność i skuteczną adaptację. Oznacza to skupienie się na trzech elementach polityki społecznej, za które odpowiadamy wszyscy - rządu, pracodawcy i pracownicy:

- tworzenie zrównoważonego i otwartego rynku pracy z dostępem do godnej pracy dobrej jakości,
- wprowadzenie systemu zabezpieczenia społecznego niezależnego od rodzaju umowy, który zapewnia bezpieczeństwo w połączeniu z elastycznością,
- ułatwianie talentom podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, aby utrzymać ich aktywność na rynku pracy.

W raporcie Randstad przybliżamy te zmiany i podpowiadamy rozwiązania, które potwierdziły swoją skuteczność.

[pobierz](#)



Dzięki AI część firm doświadczyła dużego wzrostu produktywności. Sztuczna inteligencja to jednak także ogromne wyzwania, które mogą doprowadzić do najczarniejszych scenariuszy. Liderami zmian, na których leży odpowiedzialność za przyszłość rynku, pracy są menadżerowie w firmach wdrażających rozwiązania AI. Raport Future of Work 2024 dostarcza im wiedzę, wskazuje dobre rozwiązania i narzędzia, a także opisuje wyzwania. Daje również konkretne wskazówki, jakie kroki warto podjąć, by przygotować siebie i swoich pracowników do nowej rzeczywistości.

[pobierz](#)