

monitor rynku pracy.

edycja 56: lipiec 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 Pracownicy o benefitach i świadczeniach socjalnych.
- 29 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 przez Instytut Badań Pollster za pośrednictwem strony www, w dniach 10-24 maja 2024 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%.

pollster badanie powstaje we współpracy z Instytutem Badań Pollster



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 Pracownicy o benefitach i świadczeniach socjalnych.
- 29 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

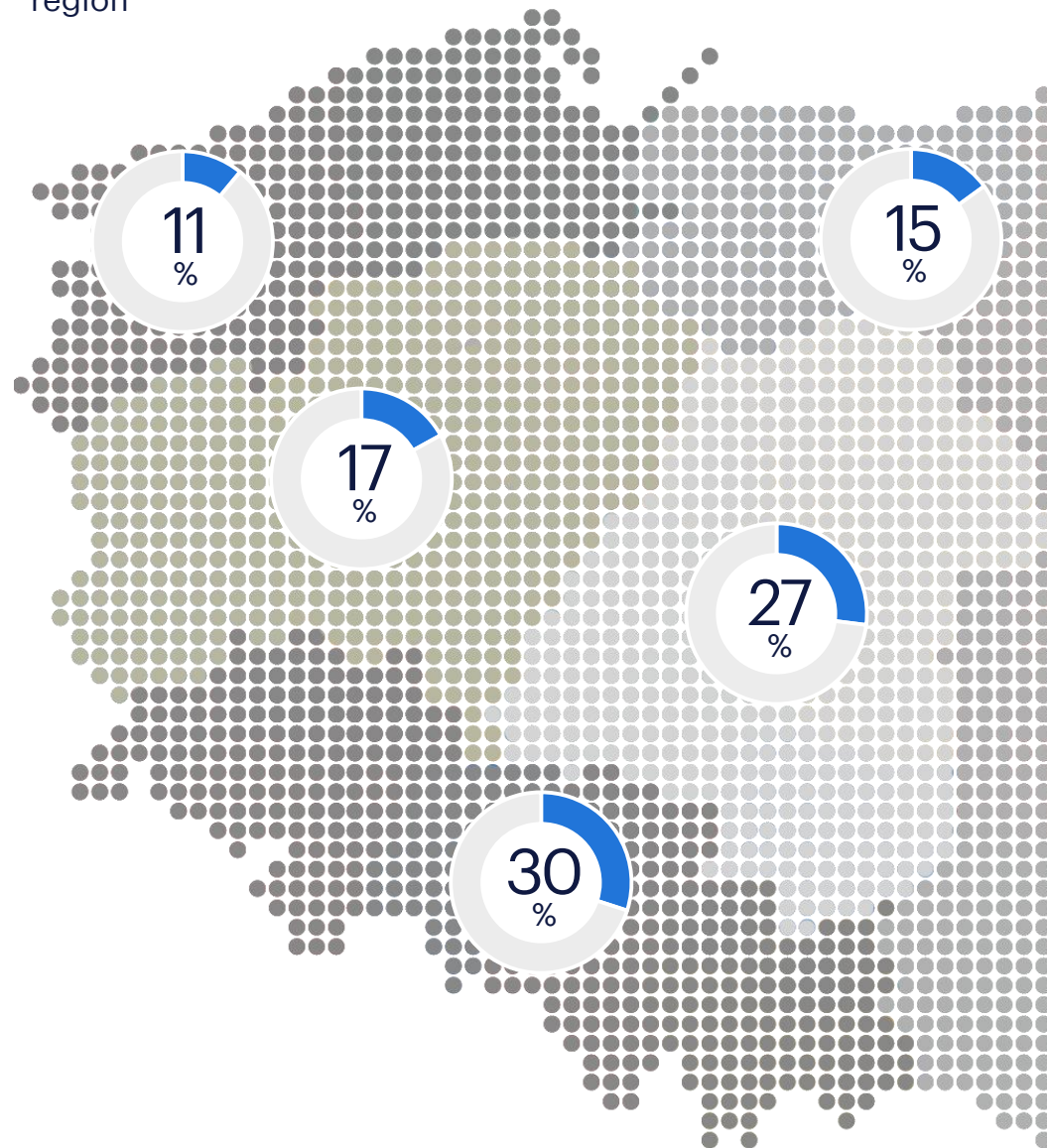
rodzaj zatrudnienia



typ miejscowości

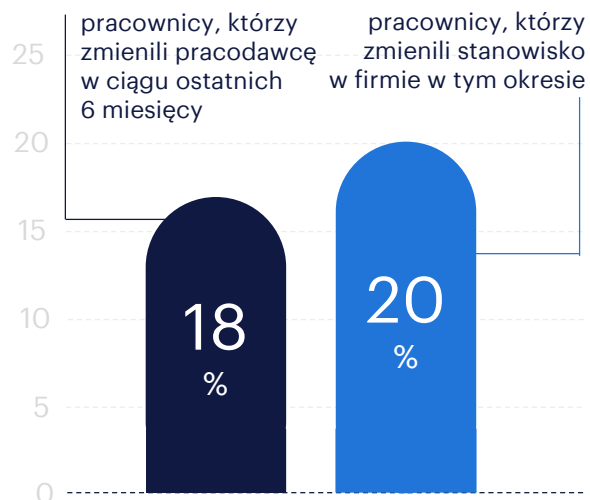


region

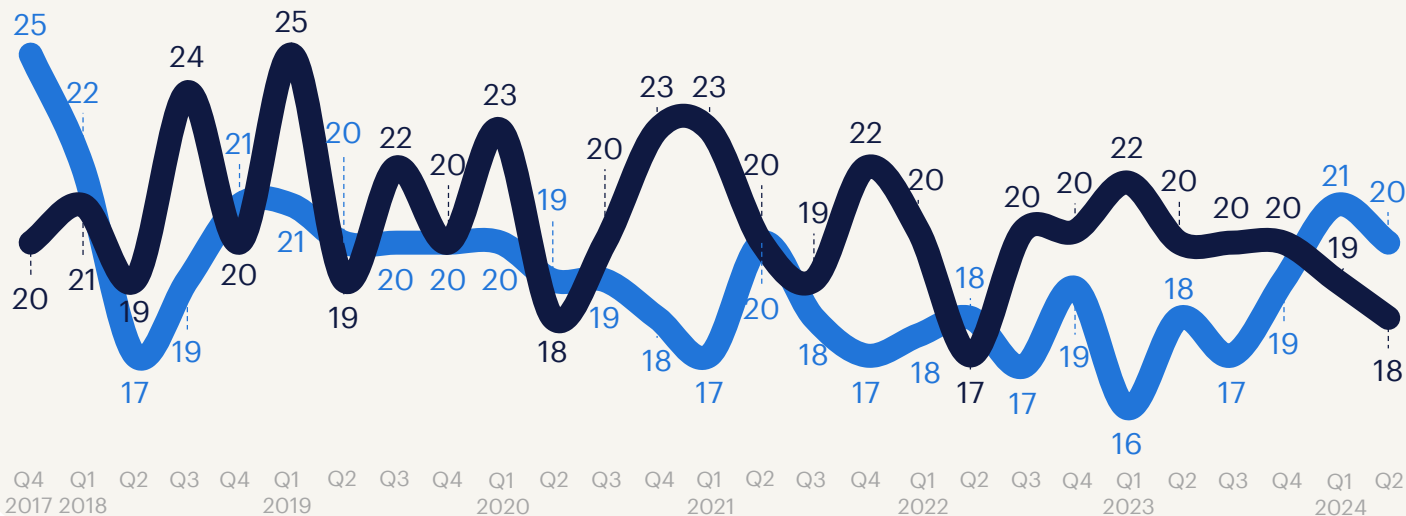


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

Rotacja w firmach po niemal dwóch latach stagnacji zaczęła odnotowywać niewielką tendencję spadkową, co może być opóźnionym efektem spowolnienia gospodarczego i mniejszej dostępności atrakcyjnych ofert pracy. Po raz pierwszy w historii badania wynagrodzenie znalazło się dopiero na trzecim miejscu wśród powodów zmiany pracodawcy.



zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk w firmach w latach 2017-2024 (w %).

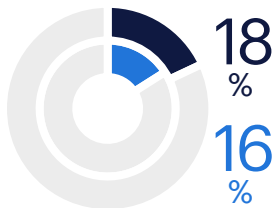


powrót do spisu treści

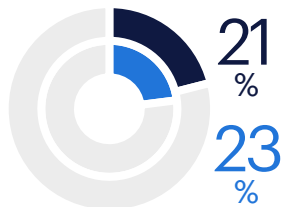
● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

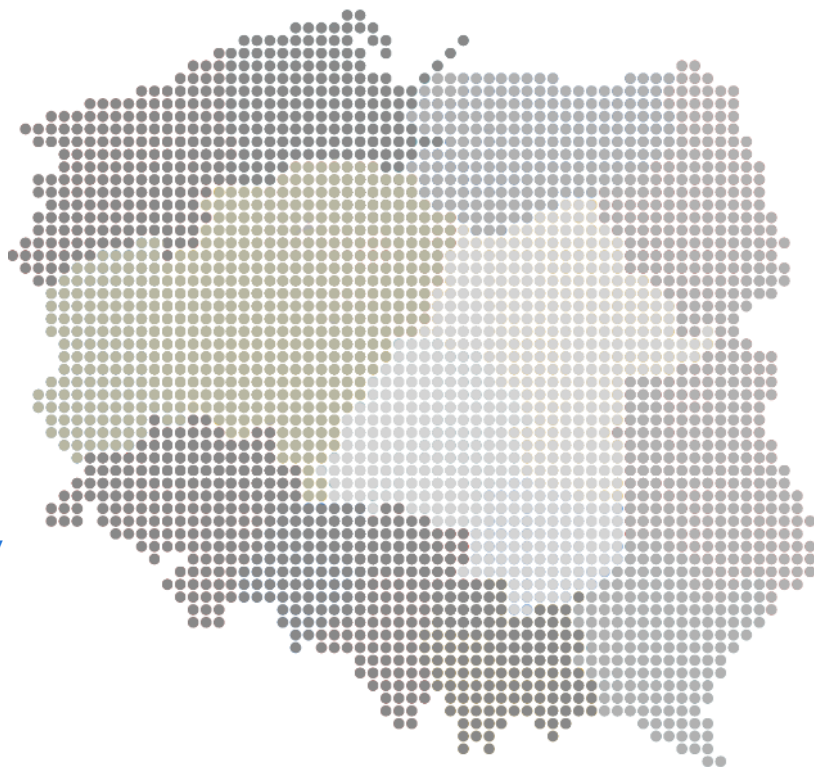
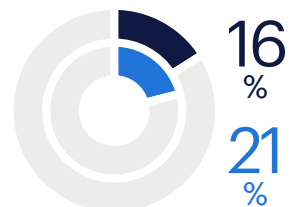
region północny



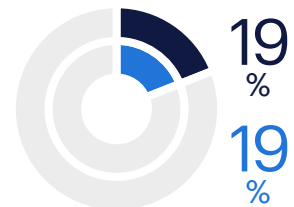
region zachodni



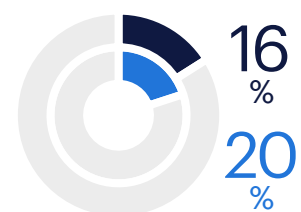
region południowy



region centralny



region wschodni



[powrót do spisu treści](#)

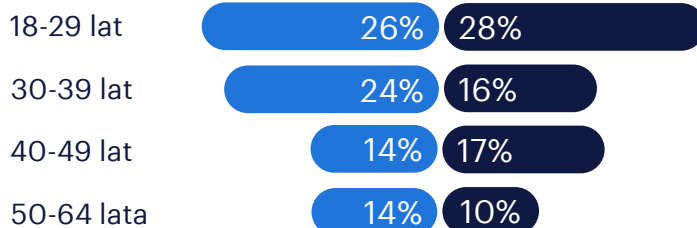
● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

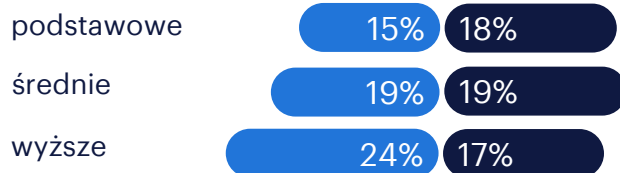
rotacja w firmach wg płci pracowników.



rotacja w firmach wg wieku pracowników.



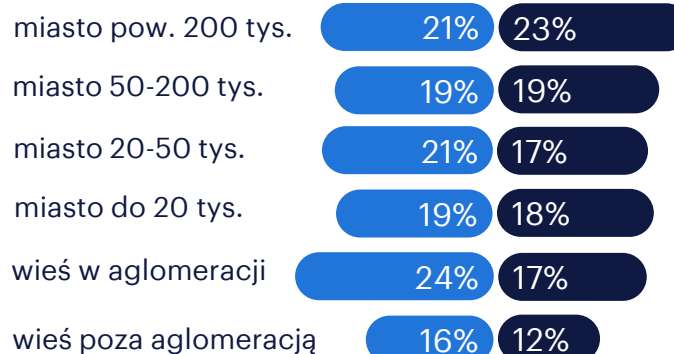
rotacja w firmach wg poziomu wykształcenia.



rotacja w firmach wg typu zatrudnienia.



rotacja w firmach wg typu miejscowości.



rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

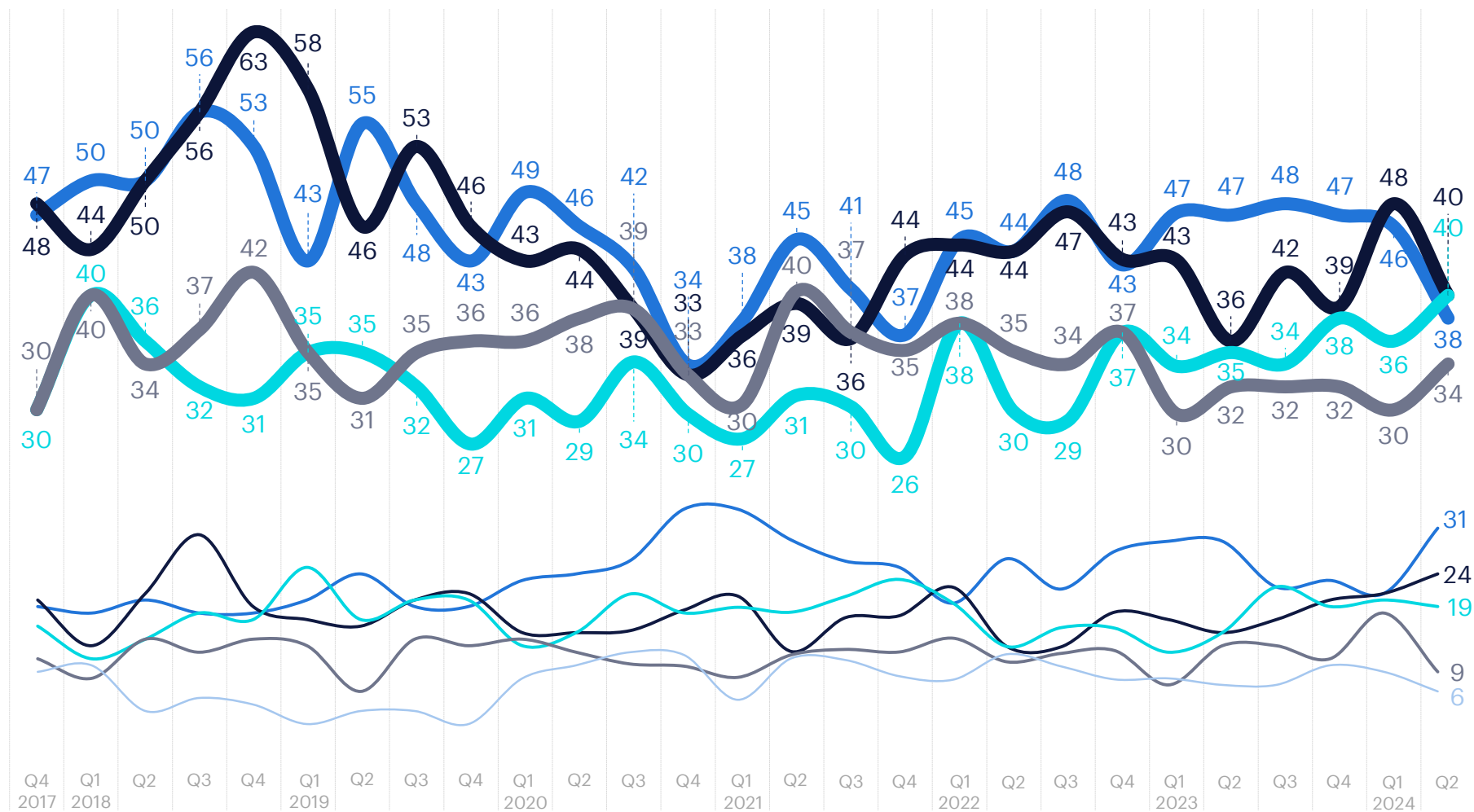
rotacja w firmach wg poziomu stanowiska.



rotacja w firmach wg sektora.



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



- chęć rozwoju zawodowego
- niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy
- wyższe wynagrodzenie u nowego 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 wydłużył się czas poszukiwania pracy, który od ponad półtora roku jest dłuższy niż zazwyczaj notowany w badaniu. Pracownicy dłużej rozważają dostępne na rynku oferty, szukając do skutku najbardziej atrakcyjnej. Świadczy to jednak może także o mniejszej dostępności ofert i trudnościach w podjęciu nowego zatrudnienia, co dotyczy szczególnie mieszkańców północy i wschodu Polski.



3,1
miesiąca
w 2. kwartale
2024

średni czas poszukiwania nowego miejsca pracy w latach 2018-2024 (w miesiącach).



powrót do
spisu treści

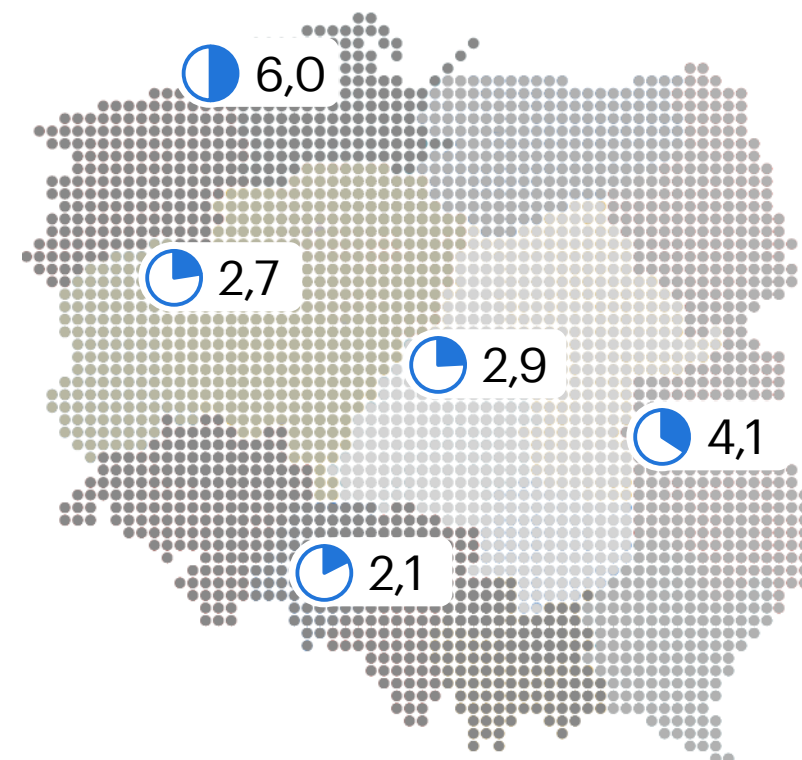
ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

Q2 2024 – 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

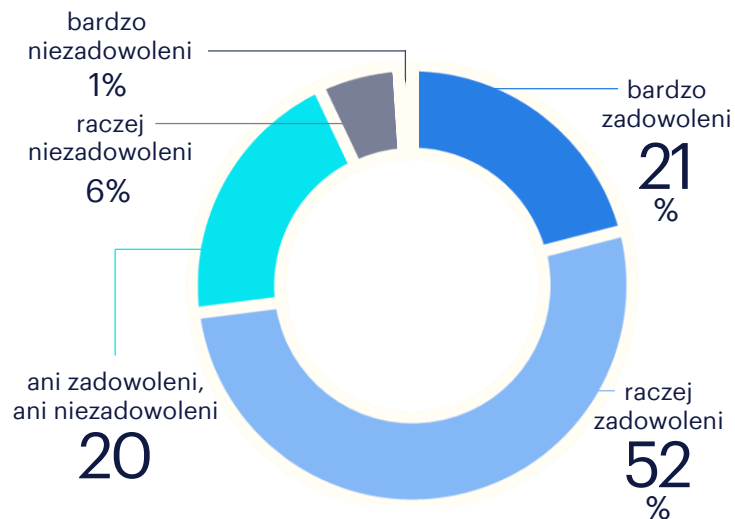


średni czas poszukiwania zatrudnienia wg grup respondentów (w miesiącach):

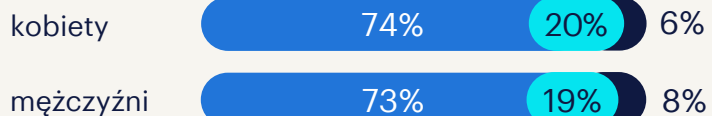


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

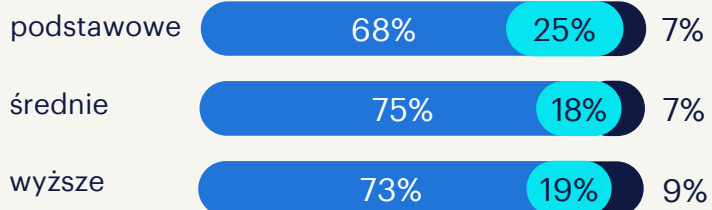
Nadal niższy niż zazwyczaj w badaniu jest poziom satysfakcji zawodowej pracowników. Wcześniej notowane słabsze oceny już przełożyły się na odsetek respondentów rezygnujących z pracy z powodu niezadowolenia z dotychczasowego pracodawcy. Niska satysfakcja widoczna jest szczególnie w handlu oraz wśród pracowników fizycznych.



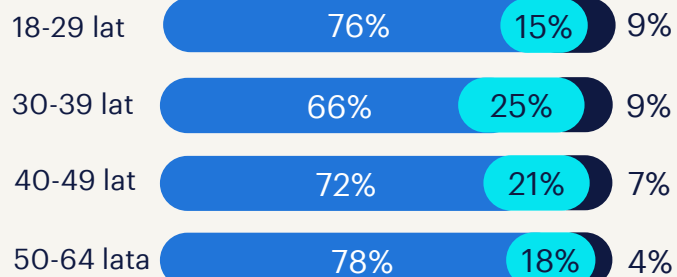
płeć.



wykształcenie.



wiek.

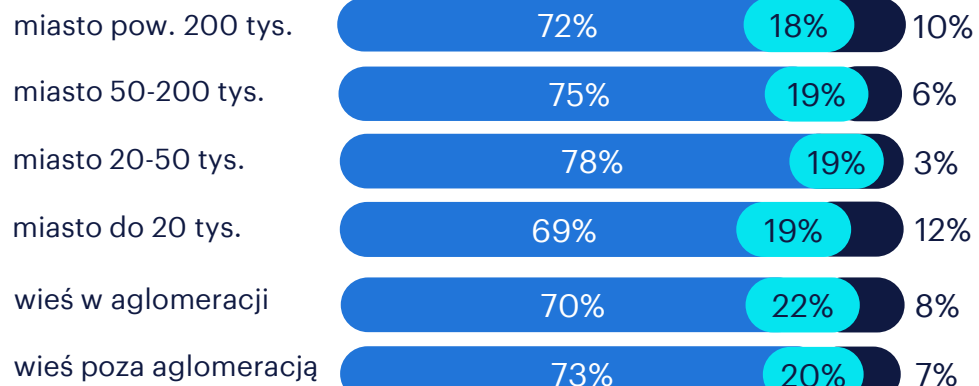


- bardzo + raczej zadowoleni
- ani zadowoleni, ani niezadowoleni
- bardzo + raczej niezadowoleni

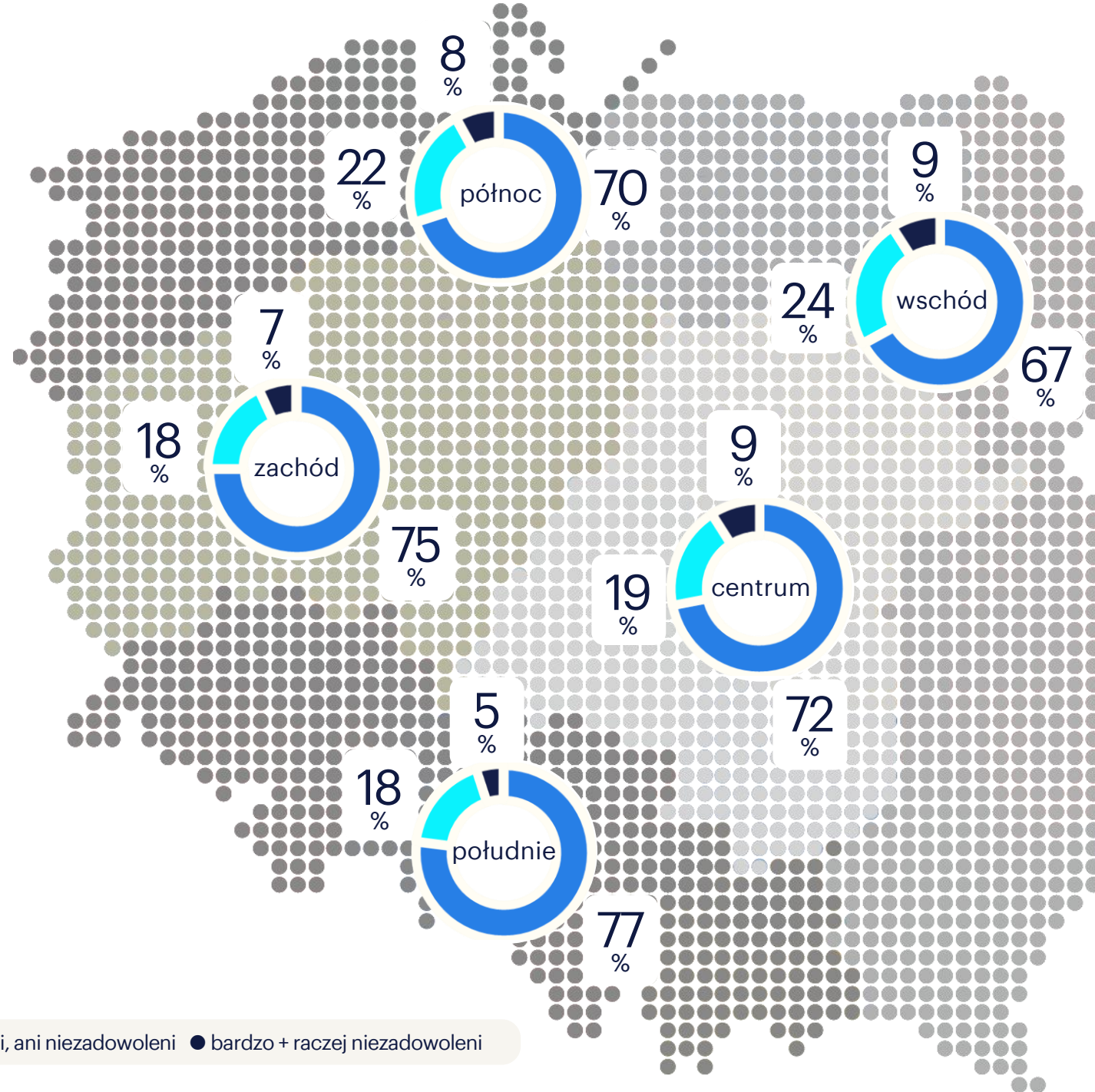
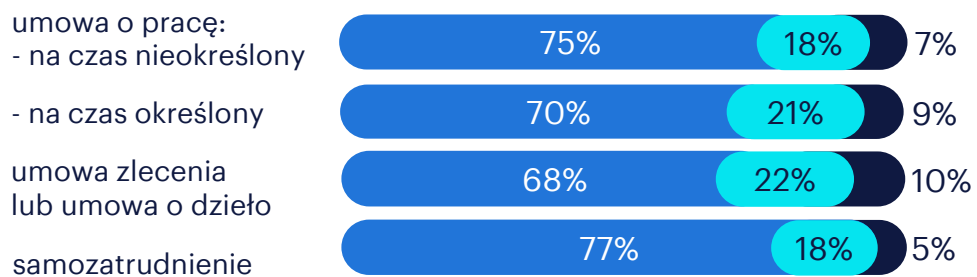


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

wielkość miejscowości.



typ zatrudnienia.



[powrót do spisu treści](#)

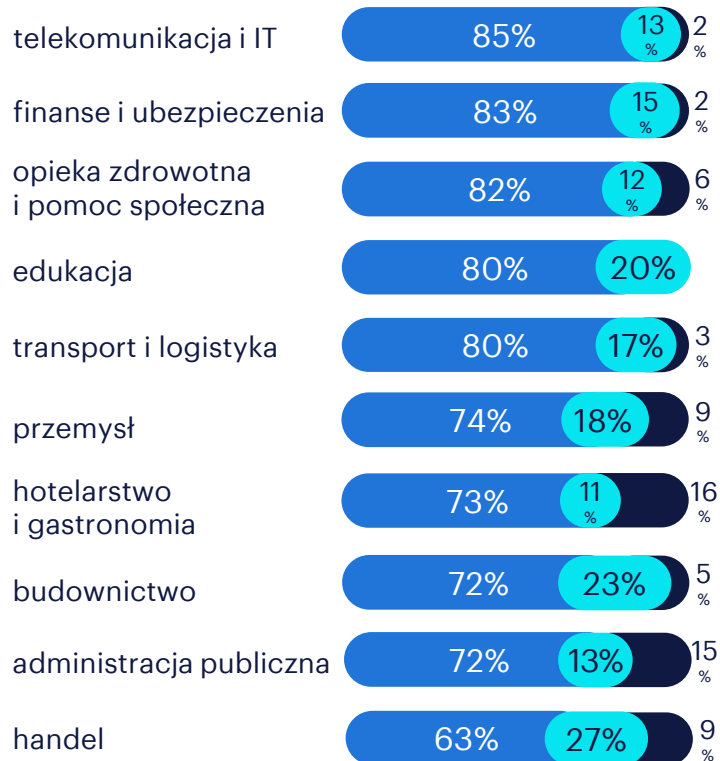
● bardzo + raczej zadowoleni ● ani zadowoleni, ani niezadowoleni ● bardzo + raczej niezadowoleni

poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

stanowiska.



sektory.



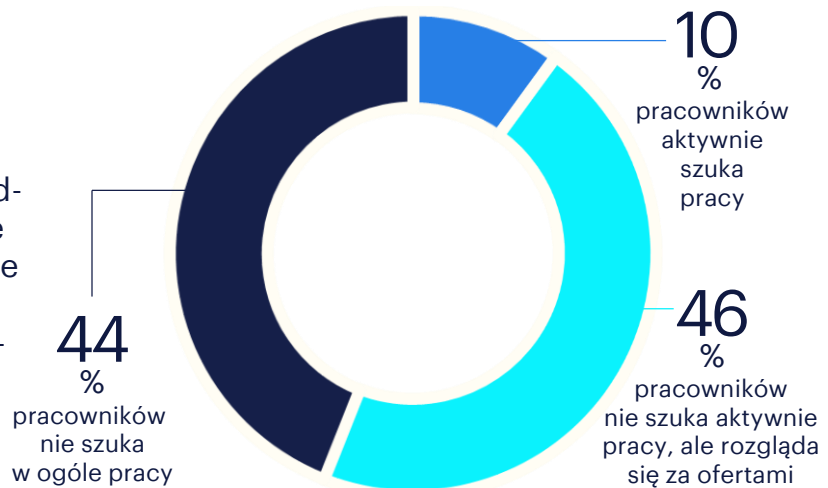
powrót do
spisu treści 

● bardzo + raczej zadowoleni
 ● ani zadowoleni, ani niezadowoleni
● bardzo + raczej niezadowoleni

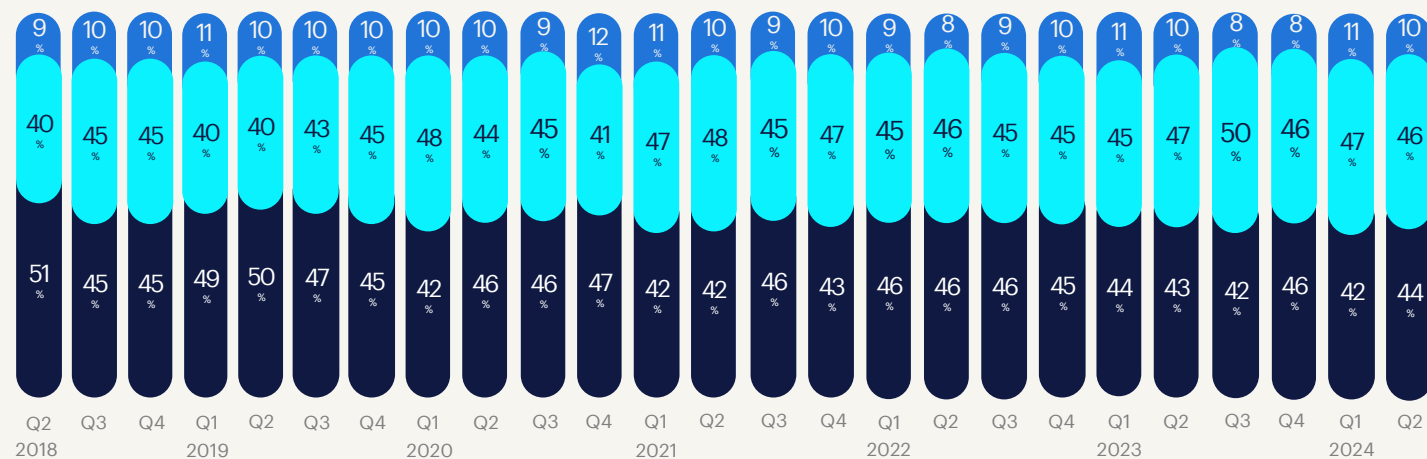


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Nieco więcej pracowników niż w poprzednim badaniu w ogóle nie szuka pracy, ale nadal są w mniejszości. Decyzje o zmianie miejsca zatrudnienia najczęściej podjęli już sprzedawcy i kasjerzy oraz niewykwalifikowani pracownicy fizyczni, a także pracownicy transportu i logistyki oraz branży budowlanej.



poszukiwanie nowego zatrudnienia w latach 2018-2024.

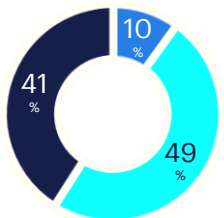


powrót do spisu treści

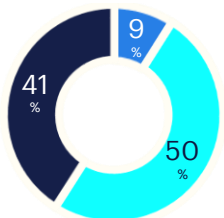
● aktywnie szukam pracy
 ● nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami
 ● w ogóle nie szukam pracy

poszukiwanie nowego zatrudnienia.

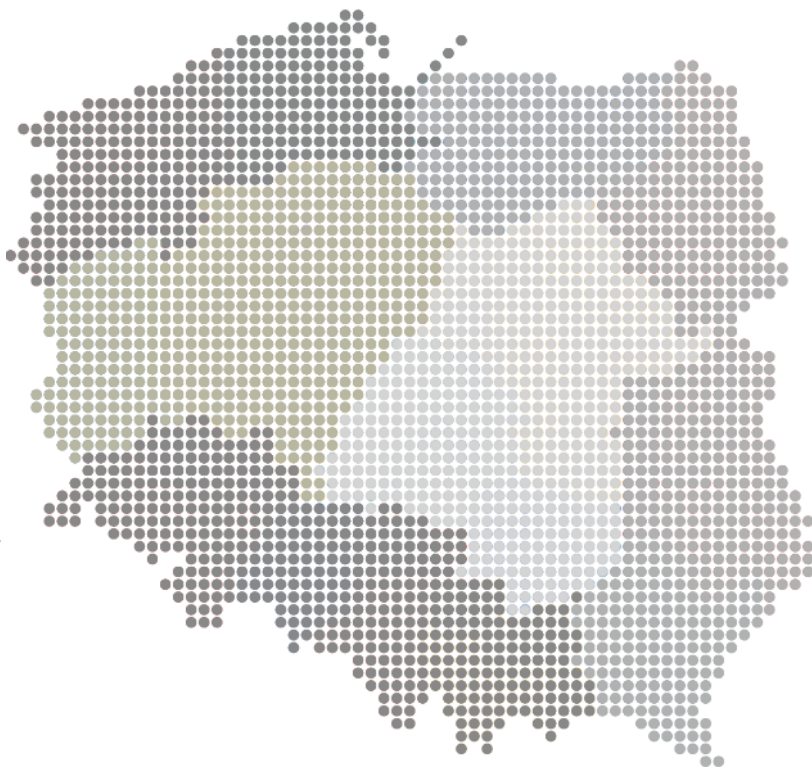
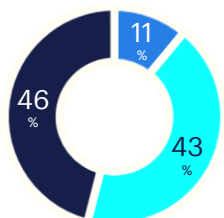
region północny



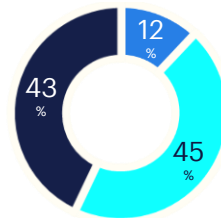
region zachodni



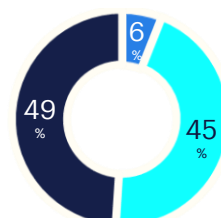
region południowy



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.

kobiety 10% 46% 44%

mężczyźni 10% 45% 45%

wg wieku pracowników.

18-29 lat 12% 49% 39%

30-39 lat 12% 48% 40%

40-49 lat 10% 47% 43%

50-64 lata 4% 38% 58%

wg poziomu wykształcenia.

podstawowe 12% 34% 54%

średnie 10% 44% 46%

wyższe 8% 54% 38%

wg typu zatrudnienia.

umowa o pracę:
- na czas określony 7% 43% 50%

- na czas nieokreślony 13% 48% 39%

umowa zlecenia
lub umowa o dzieło 18% 49% 33%

samozatrudnienie 8% 50% 42%

wg typu miejscowości.

miasto pow. 200 tys. 9% 50% 41%

miasto 50-200 tys. 10% 45% 45%

miasto 20-50 tys. 8% 54% 38%

miasto do 20 tys. 13% 41% 46%

wieś w aglomeracji 13% 45% 41%

wieś poza aglomeracją 8% 39% 52%



[powrót do spisu treści](#)

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



poszukiwanie nowego zatrudnienia.

stanowiska.



sektory.



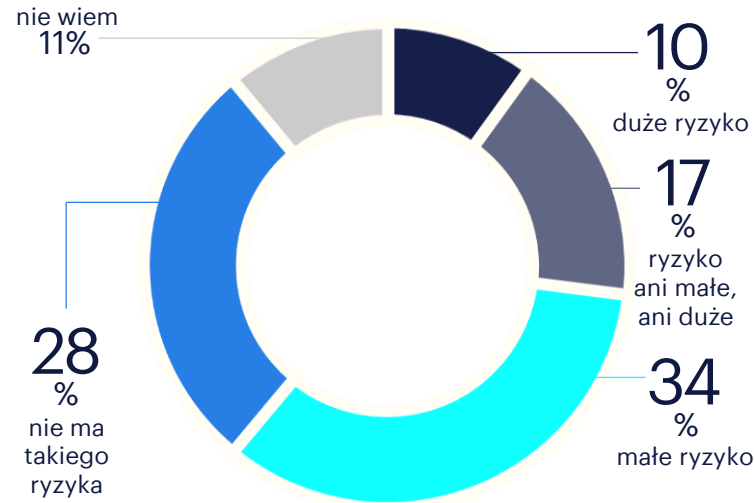
powrót do spisu treści 

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

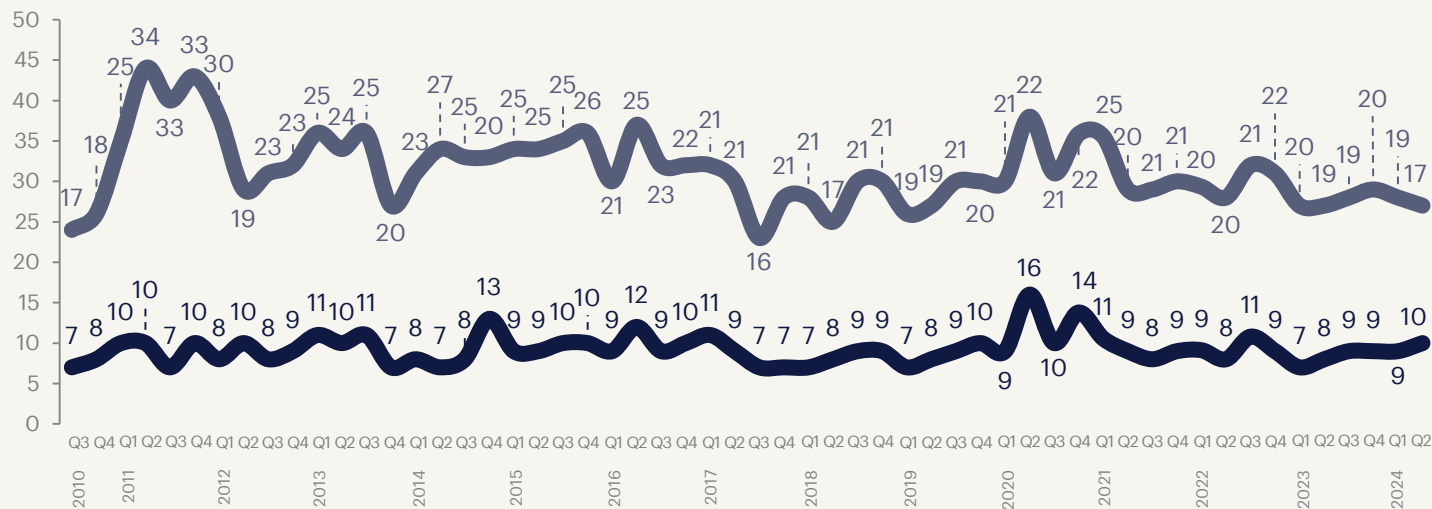



ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

Pracownicy nadal nie obawiają się jakoś znacząco utraty zatrudnienia – wyniki badania mieszczą się w średniej. Większe ryzyko odczuwają jednak mistrzowie i brygadziści, sprzedawcy i kasjerzy oraz specjaliści, a także pracownicy transportu i logistyki, opieki zdrowotnej, przemysłu i budownictwa.



ocena ryzyka utraty zatrudnienia w latach 2010-2024 (w %).



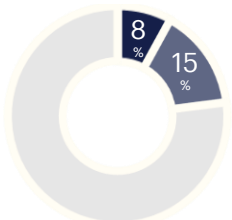
powrót do spisu treści 

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

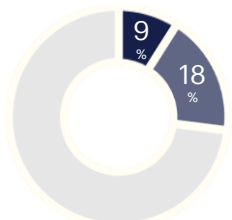


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

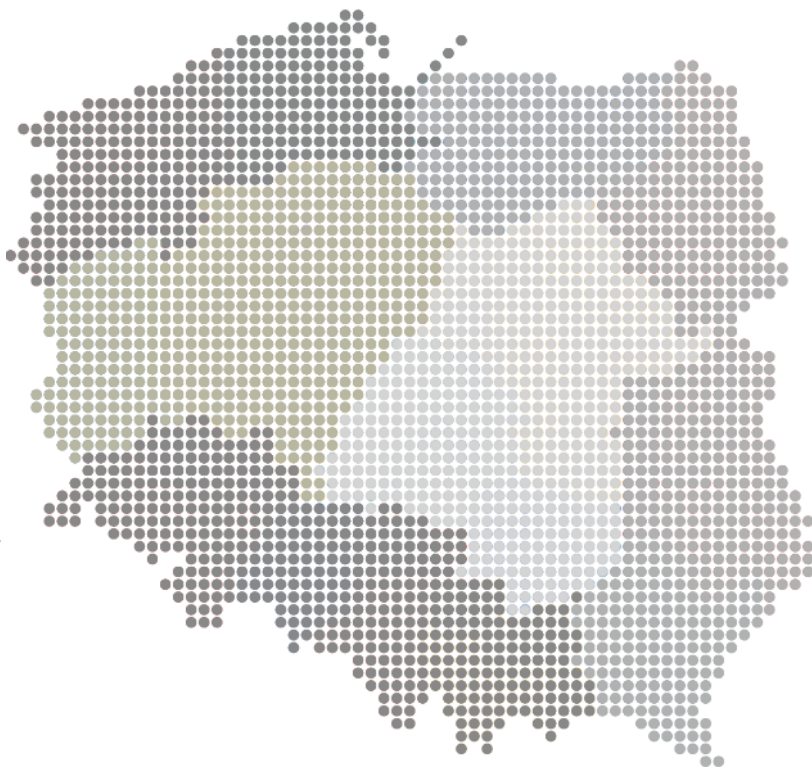
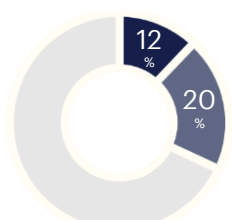
region północny



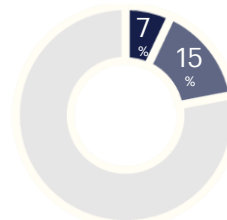
region zachodni



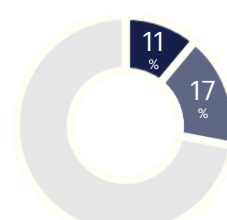
region południowy



region centralny



region wschodni



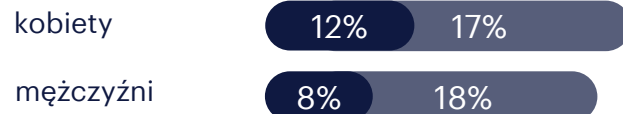
[powrót do spisu treści](#)

- odczuвам duże ryzyko utraty zatrudnienia
- ryzyko utraty zatrudnienia nie jest dla mnie ani duże, ani małe

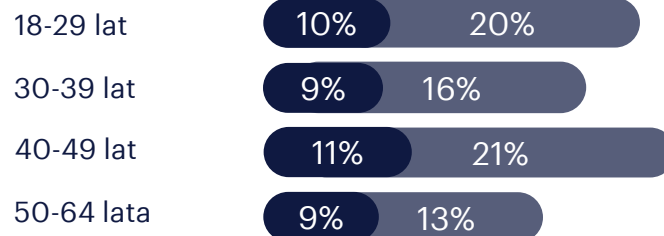


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

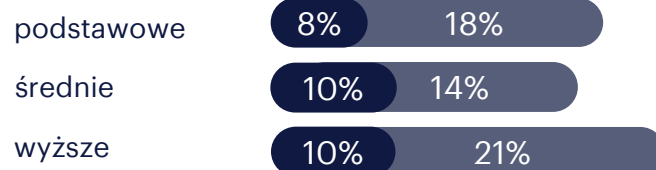
wg płci pracowników.



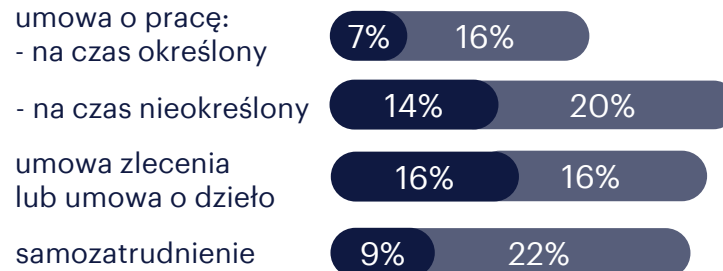
wg wieku pracowników.



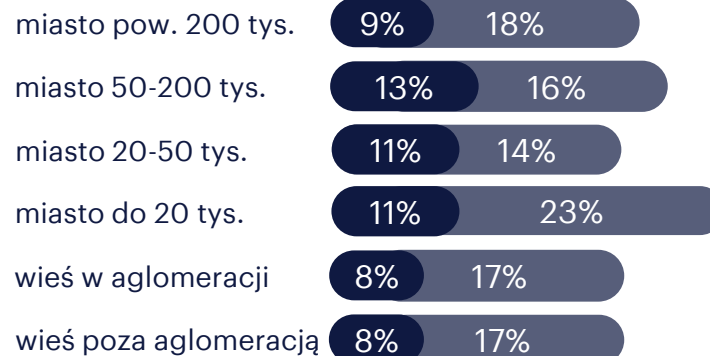
wg poziomu wykształcenia.



wg typu zatrudnienia.



wg typu miejscowości.



powrót do
spisu treści 

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




ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

stanowiska.



sektory.



powrót do spisu treści 

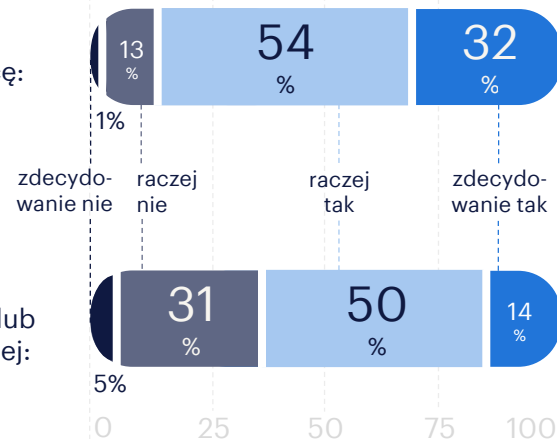
- odczuwam duże ryzyko utraty zatrudnienia
- ryzyko utraty zatrudnienia nie jest dla mnie ani duże, ani małe



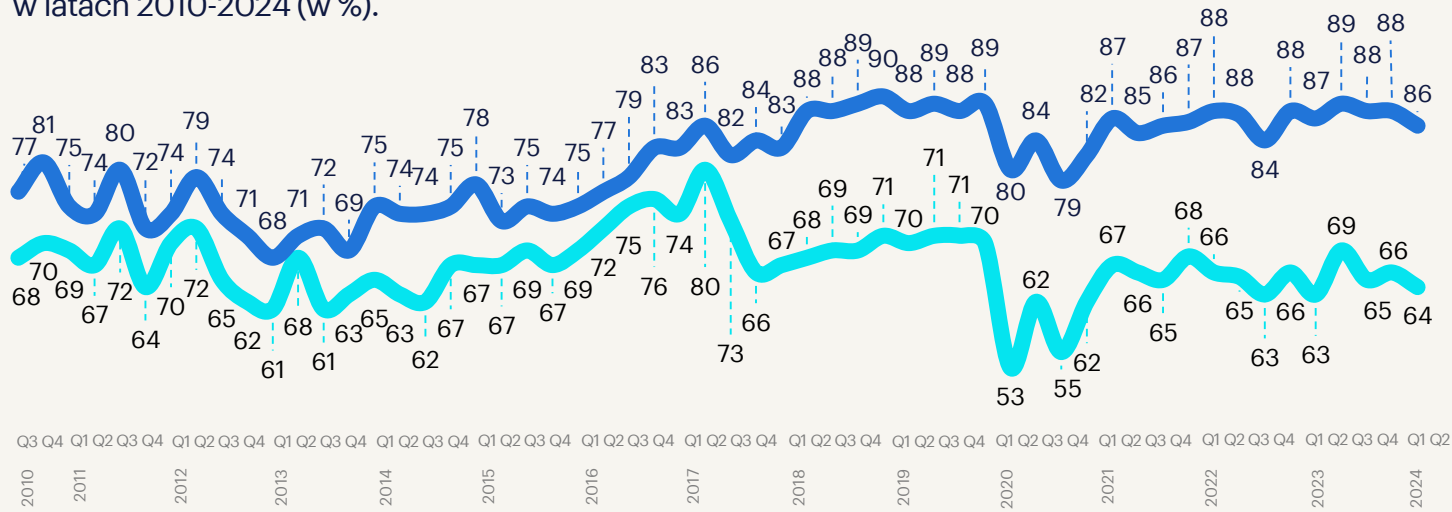
ocena szans na nową pracę.

Niezmiennie, poza nielicznymi wahaniem pracownicy słabiej niż oceniają szanse na zatrudnienie lepsze od obecnego, a w ostatnim czasie ten trend się nasila. Mniej optymistycznie w najnowszym badaniu respondenci mówią także o szansach na jakiegokolwiek zatrudnieniu, co odzwierciedla mniejszą liczbę ofert pracy w ostatnim czasie.

szanse na jakąkolwiek pracę:



odsetek badanych, którzy widzą szanse na znalezienie nowej pracy w ciągu pół roku w latach 2010-2024 (w %).



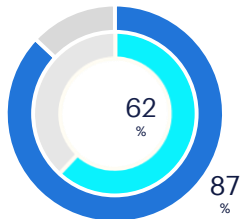
powrót do spisu treści 

● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

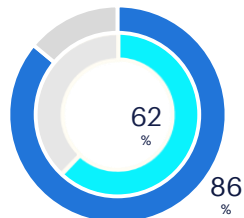


ocena szans na nową pracę.

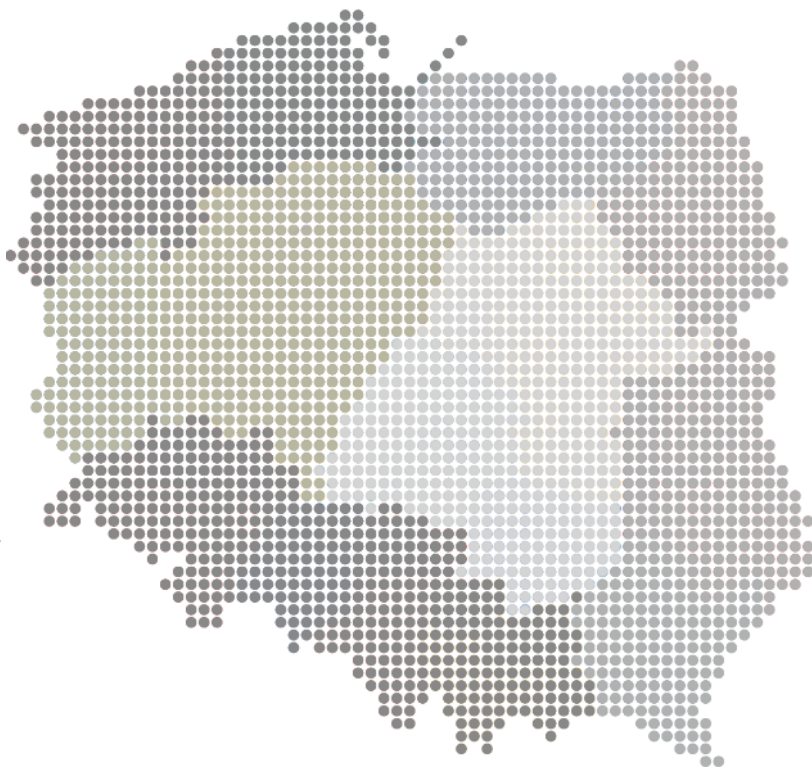
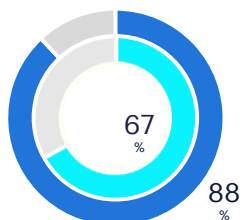
region północny



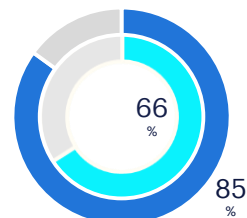
region zachodni



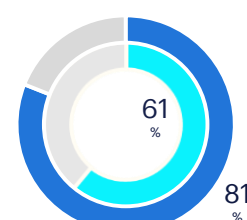
region południowy



region centralny



region wschodni



powrót do spisu treści

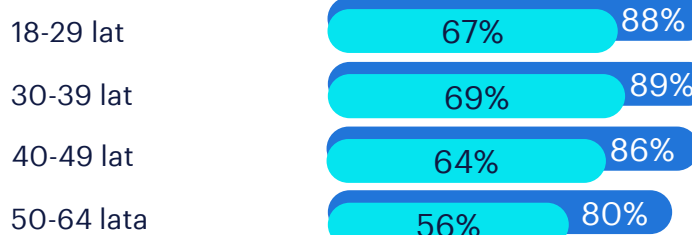
● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

ocena szans na nową pracę.

wg płci pracowników.



wg wieku pracowników.



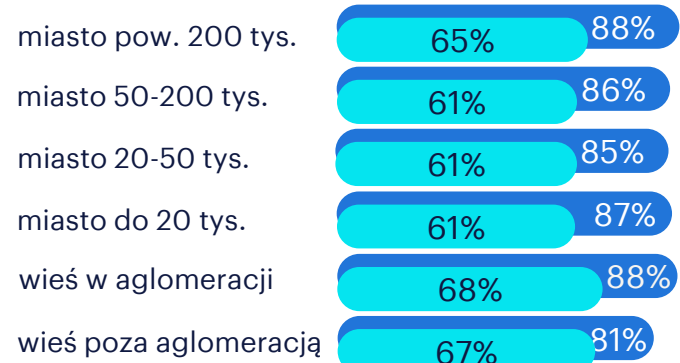
wg poziomu wykształcenia.



wg typu umowy.



wg typu miejscowości.

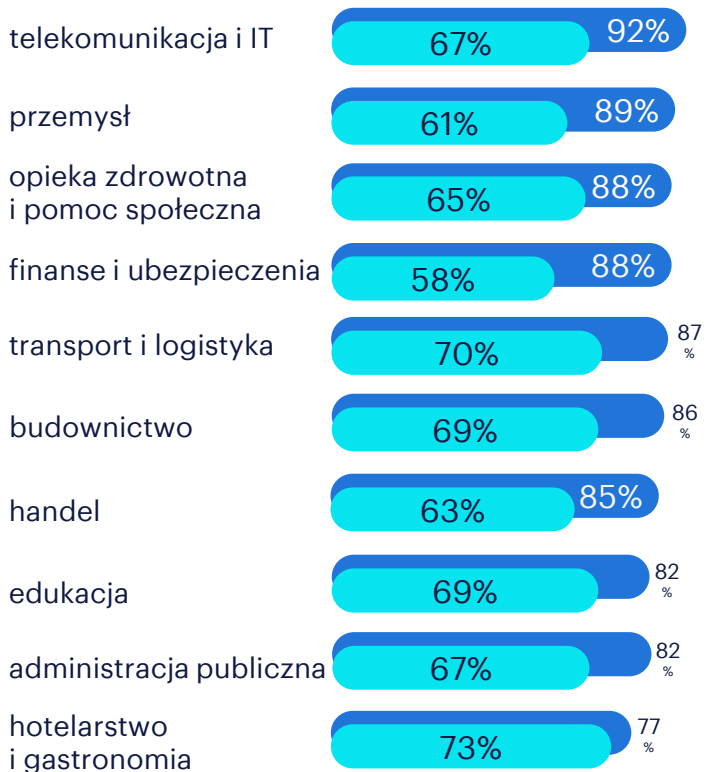


ocena szans na nową pracę.

stanowiska.



sektory.

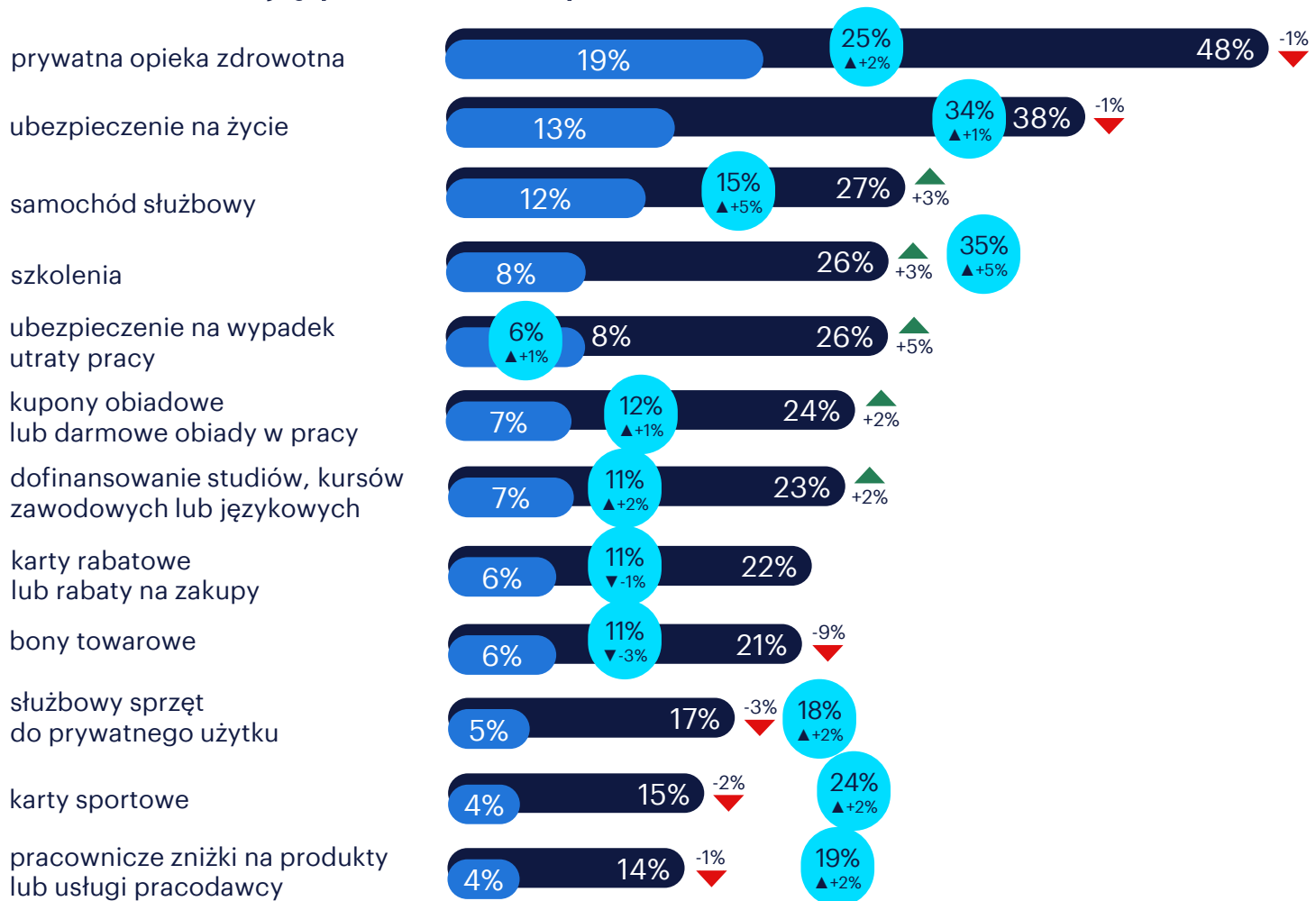




benefity i świadczenia socjalne. co oferują pracodawcy? co doceniają pracownicy?

Zestaw najbardziej atrakcyjnych benefitów i świadczeń pozostaje od wielu lat niezmienny. Widzimy jednak, że wraz z poprawą sytuacji gospodarstw domowych, na znaczeniu tracą takie rozwiązania, jak bony towarowe. Jest też grupa benefitów, których znaczenie dla pracowników jest przeszacowane przez firmy, w tym karta sportowa, szkolenia, zniżki na produkty pracodawcy czy imprezy integracyjne. Jeśli pracownicy preferują szkolenia, to w atrakcyjnej formie, najlepiej połączonej z wyjazdem. Na atrakcyjności zyskuje też możliwość korzystania z samochodu służbowego lub finansowanie biletów na transport publiczny, a także finansowanie posiłków. W dobie trudności z finansowaniem remontu lub zakupu mieszkania, pracownicy doceniają też nisko oprocentowane pożyczki na te cele od pracodawcy. Wysoko oceniane jest również ubezpieczenie na wypadek utraty zatrudnienia.

benefity. co oferują pracodawcy? co doceniają pracownicy?

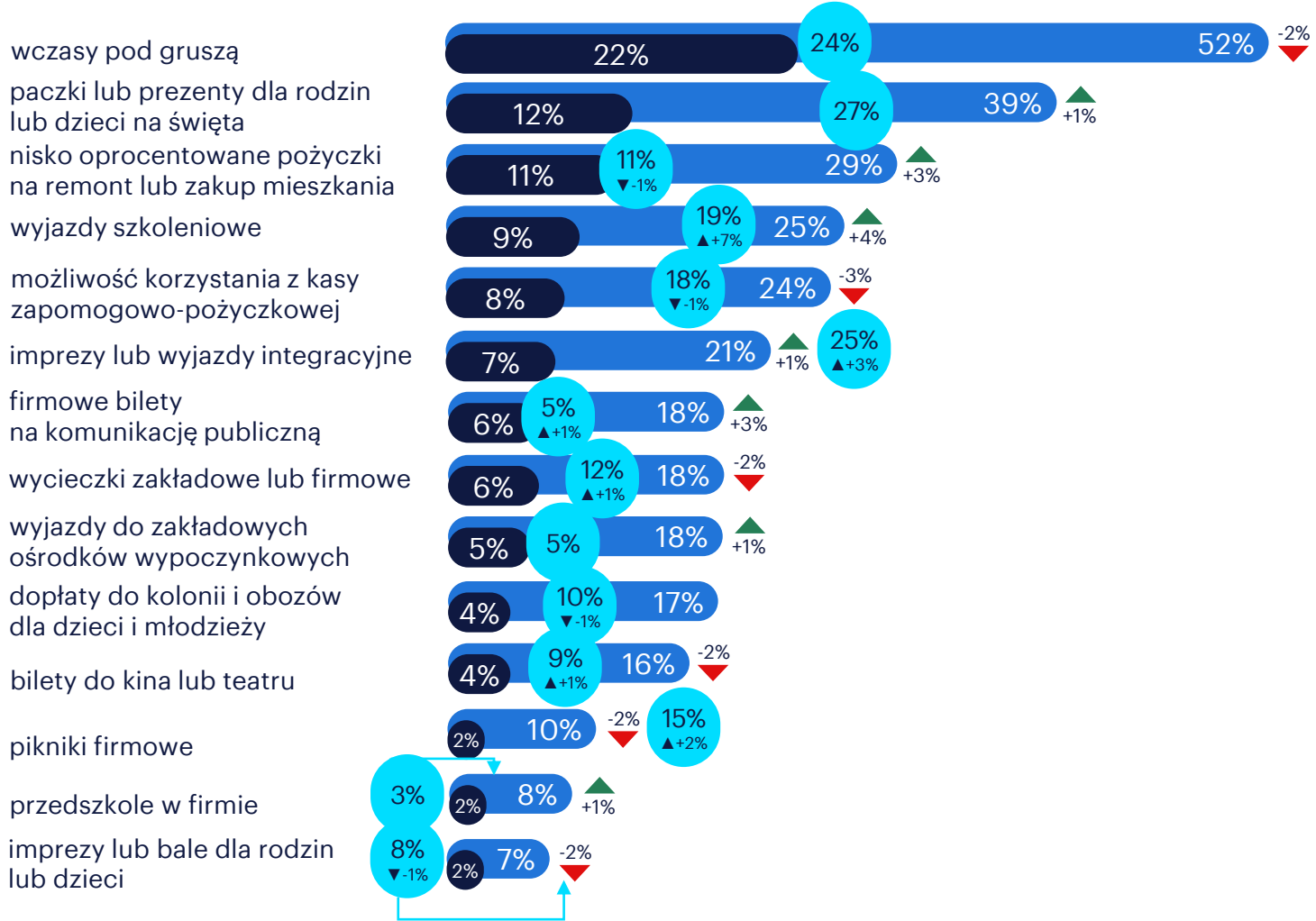


powrót do spisu treści

● benefit atrakcyjny (top 3 wskazań) ● benefit atrakcyjny (pierwsze wskazanie)
▼▲ zmiana vs 2022 ● benefit, który oferuje mój pracodawca i zmiana vs 2022



świadczenia socjalne. co oferują pracodawcy? co doceniają pracownicy?



publikacje instytutu badawczego randstad.



Aby przygotować się na permanentne zmiany, organizacje muszą być gotowe na elastyczność i skuteczną adaptację. Oznacza to skupienie się na trzech elementach polityki społecznej: 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](#)



Coraz większy wpływ AI na kształt obecnego świata pracy rodzi pytanie: co to oznacza dla pracodawców, pracowników i rynku pracy? Równoległe decydenci starają się opracować ramy regulacyjne, które zapewnią, że AI będzie wykorzystywana w sposób zrównoważony i odpowiedzialny, także w miejscu pracy, jednocześnie pozostawiając przestrzeń na innowacje i przedsiębiorczość. Efekty transformacji, których możemy się spodziewać, będą prawdopodobnie zarówno pozytywne, jak i negatywne. Analizujemy je w najnowszym raporcie od ekspertów Randstad.

[pobierz](#)



NOWOŚĆ Realizowane dwa razy w roku badania wśród przedstawicieli biznesu odpowiedzialnych za obszar zatrudnienia i wynagrodzeń. Uczestnicy projektu kreślą plany nowych rekrutacji oraz zmian w poziomie płac. W każdej edycji badania uwzględniamy dodatkowe pytania dotyczące aktualnych wyzwań przedsiębiorców w obszarze HR.

[pobierz](#)



Według liderów HR uczestniczących w badaniu Talent Trends 2024 główne wyzwania na polskim rynku pracy to pozyskanie pracowników z odpowiednimi kompetencjami, rosnący w firmach niedobór kluczowych kwalifikacji oraz coraz większy odsetek zatrudnionych z wypaleniem zawodowym. W raporcie diagnozujemy te wyzwania, ale także dostarczamy praktycznych wskaźników pomagających w budowaniu skutecznej strategii talentowej w organizacjach.

[pobierz](#)



Globalne badanie Randstad Workmonitor wkracza w 3. dekadę dokładnie w czasie, gdy na rynku pracy pojawia się nowe podejście do zarządzania talentami. Pracownicy redefiniują znaczenie ambicji, stawiając równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczność, wyrównywanie szans i podnoszenie umiejętności w centrum swoich decyzji zawodowych. Poznaj wyniki globalnego badania, sprawdź także dane dla Polski.

[pobierz](#)

