

# monitor rynku pracy.

edycja 57: październik 2024  
instytut badawczy randstad



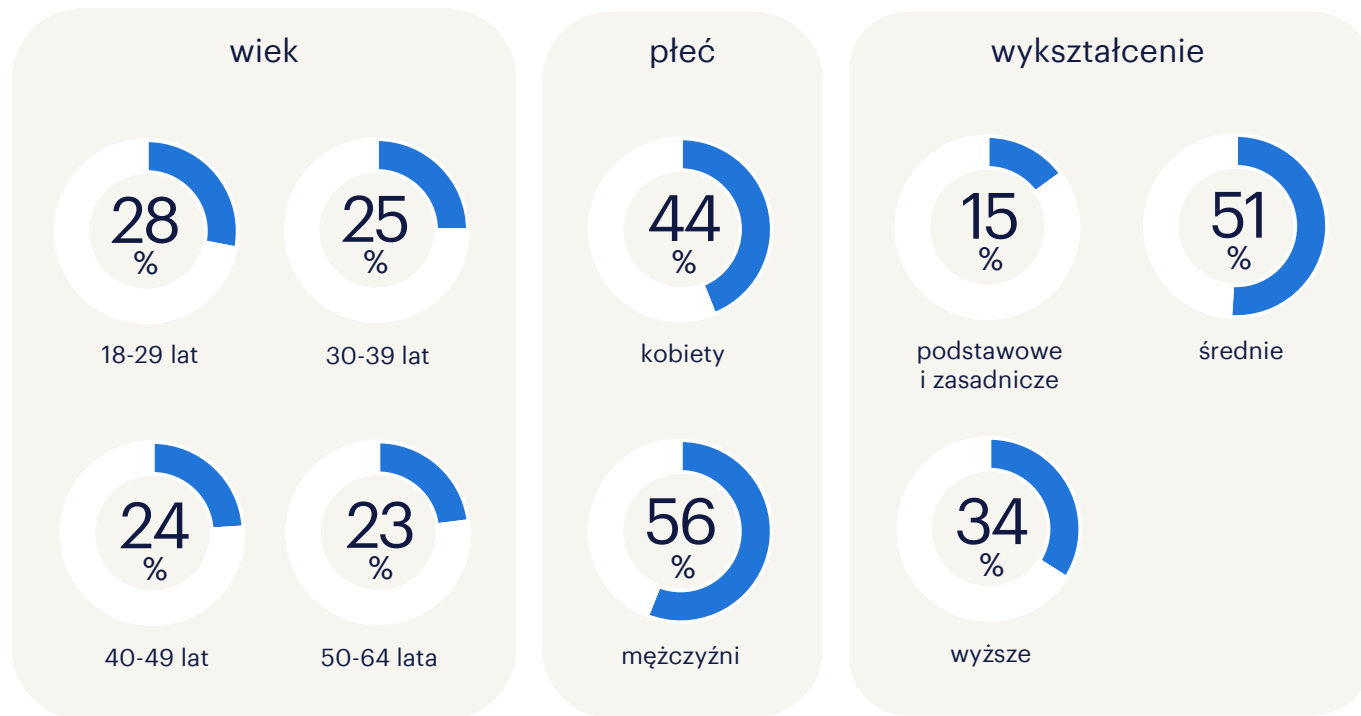
spis treści.

- 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 Jak polscy pracownicy dojeżdżają do pracy?
- 33 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 29 lipca – 7 sierpnia 2024 roku w badaniu wzięła udział grupa 1000 respondentów, reprezentatywna ze względu na wiek, płeć i region zamieszkania. Maksymalny błąd statystyczny dla próby 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 Jak polscy pracownicy dojeżdżają do pracy?
- 33 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

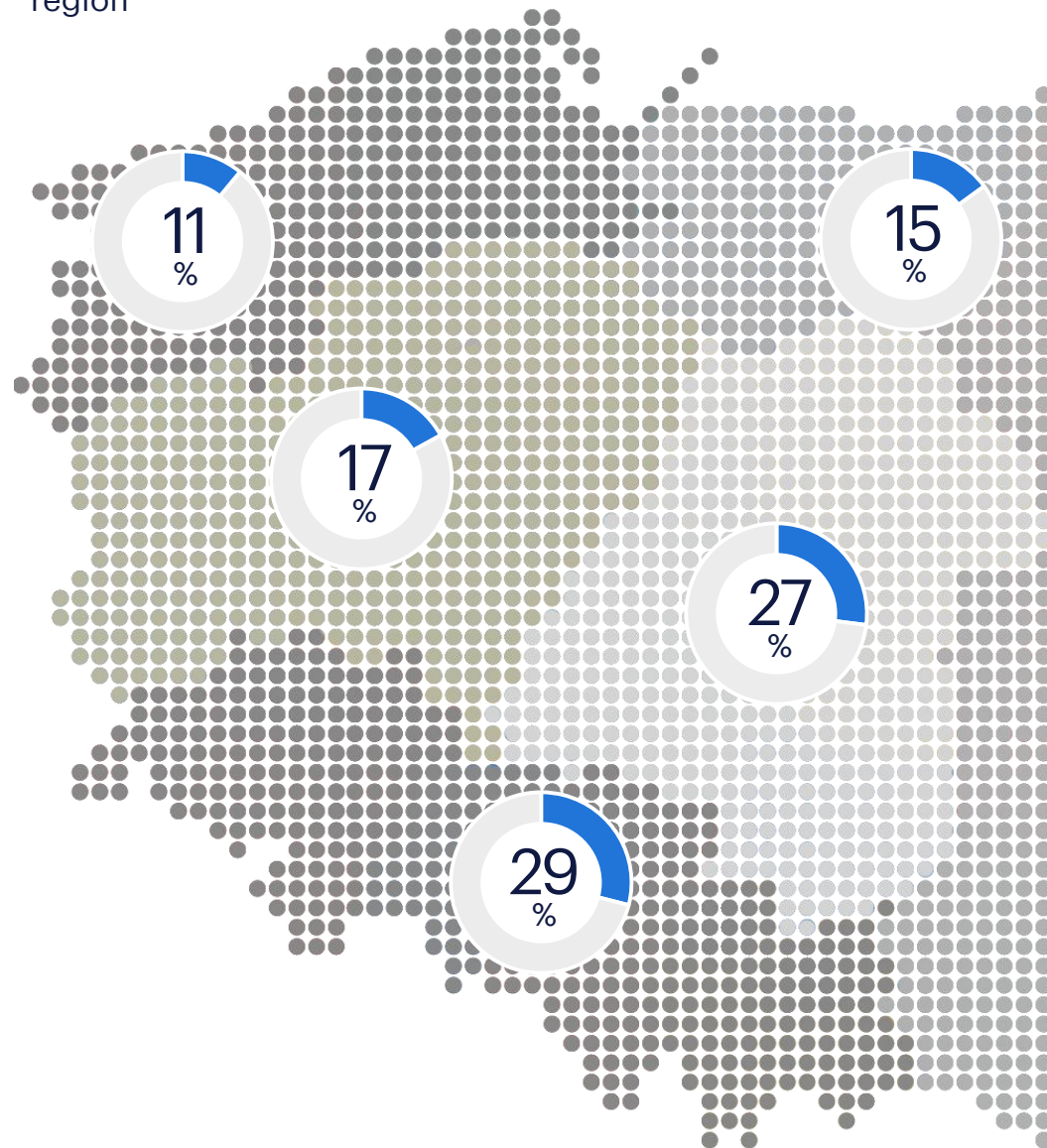
### rodzaj zatrudnienia



### typ miejscowości



### region

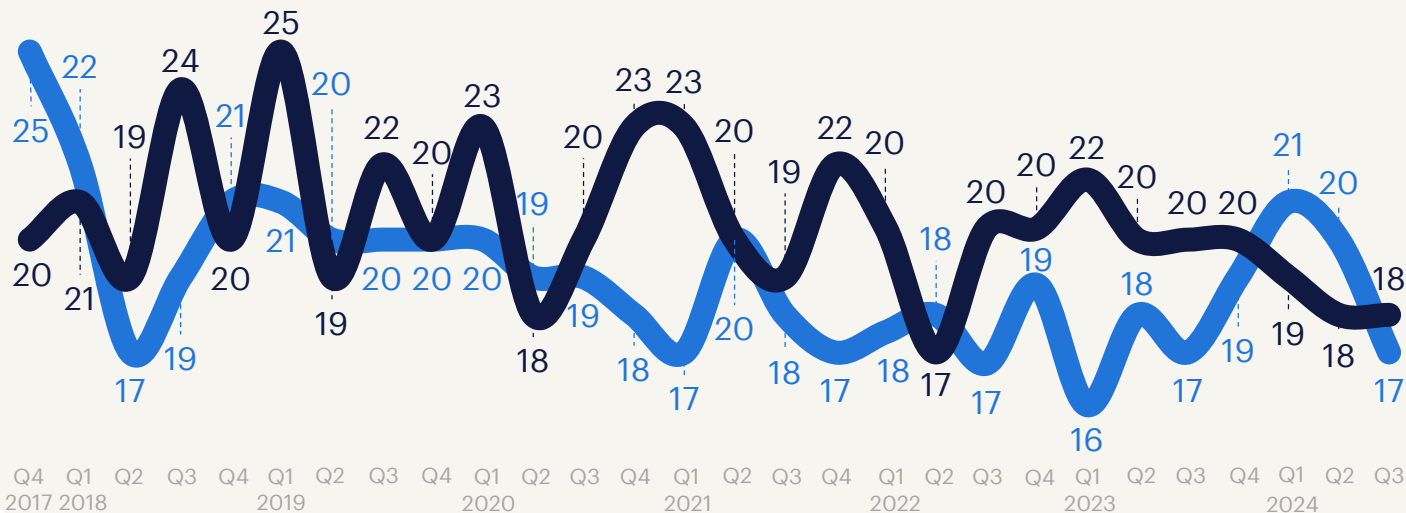


## rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

Niezmiennie utrzymuje się trend łagodzenia rotacji pracowników w firmach, który wynika m.in. z mniejszej dostępności na rynku pracy atrakcyjnych ofert zatrudnienia. Widoczne już w analizach sygnały o zwiększonym zapotrzebowaniu na pracowników w najbliższych miesiącach mogą jednak odwrócić trend, a na niekorzyść pracodawców działać będą widoczne też w badaniu mniejsze szanse pracowników na awans w aktualnym miejscu pracy.



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



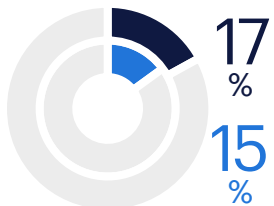
powrót do spisu treści 

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

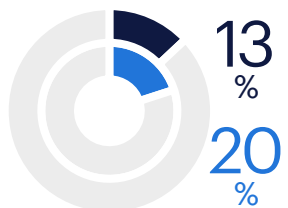


## rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

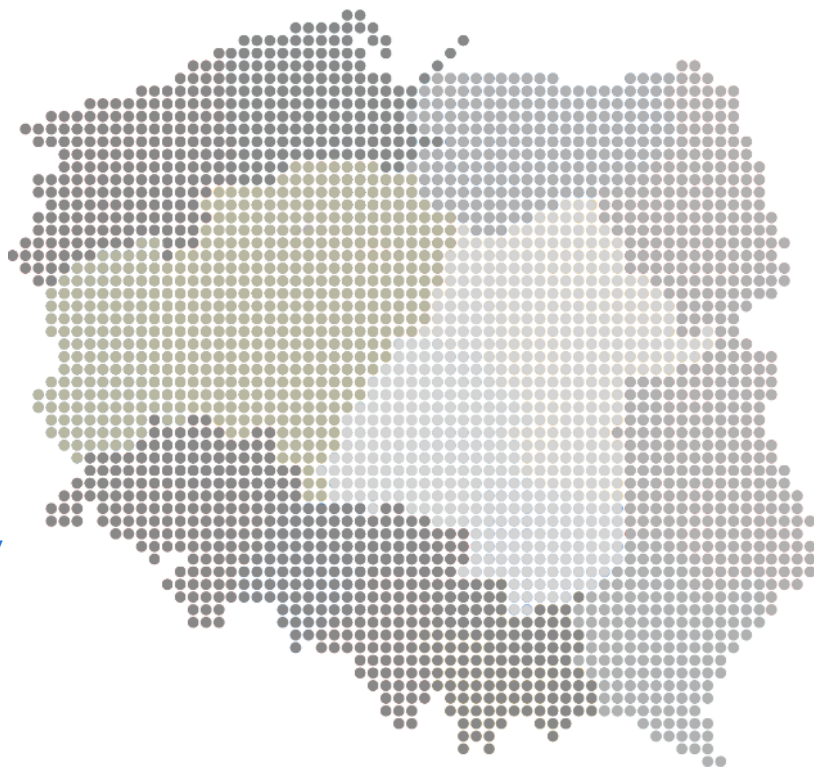
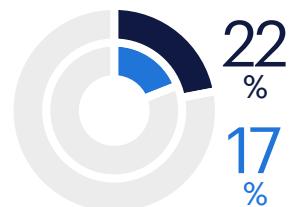
region północny



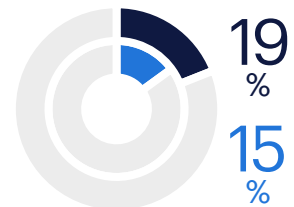
region zachodni



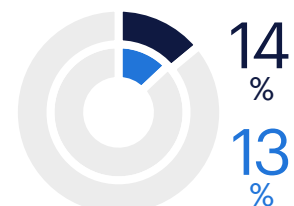
region południowy



region centralny



region wschodni



powrót do spisu treści

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

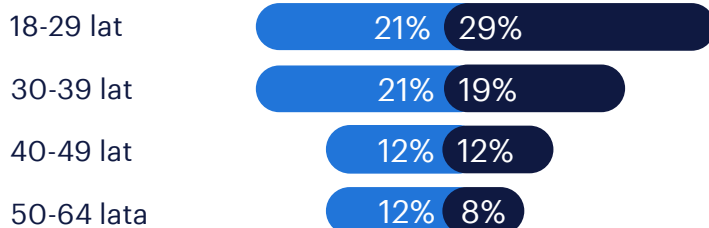


# rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

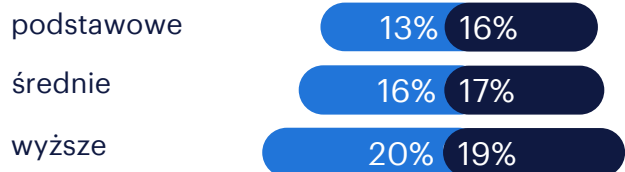
## rotacja w firmach wg płci pracowników.



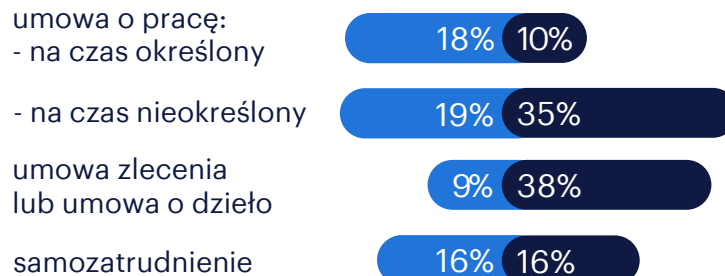
## rotacja w firmach wg wieku pracowników.



## rotacja w firmach wg poziomu wykształcenia.



## rotacja w firmach wg typu zatrudnienia.



## rotacja w firmach wg typu miejscowości.



powrót do spisu treści

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy



# rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

## rotacja w firmach wg poziomu stanowiska.



## rotacja w firmach wg sektora.

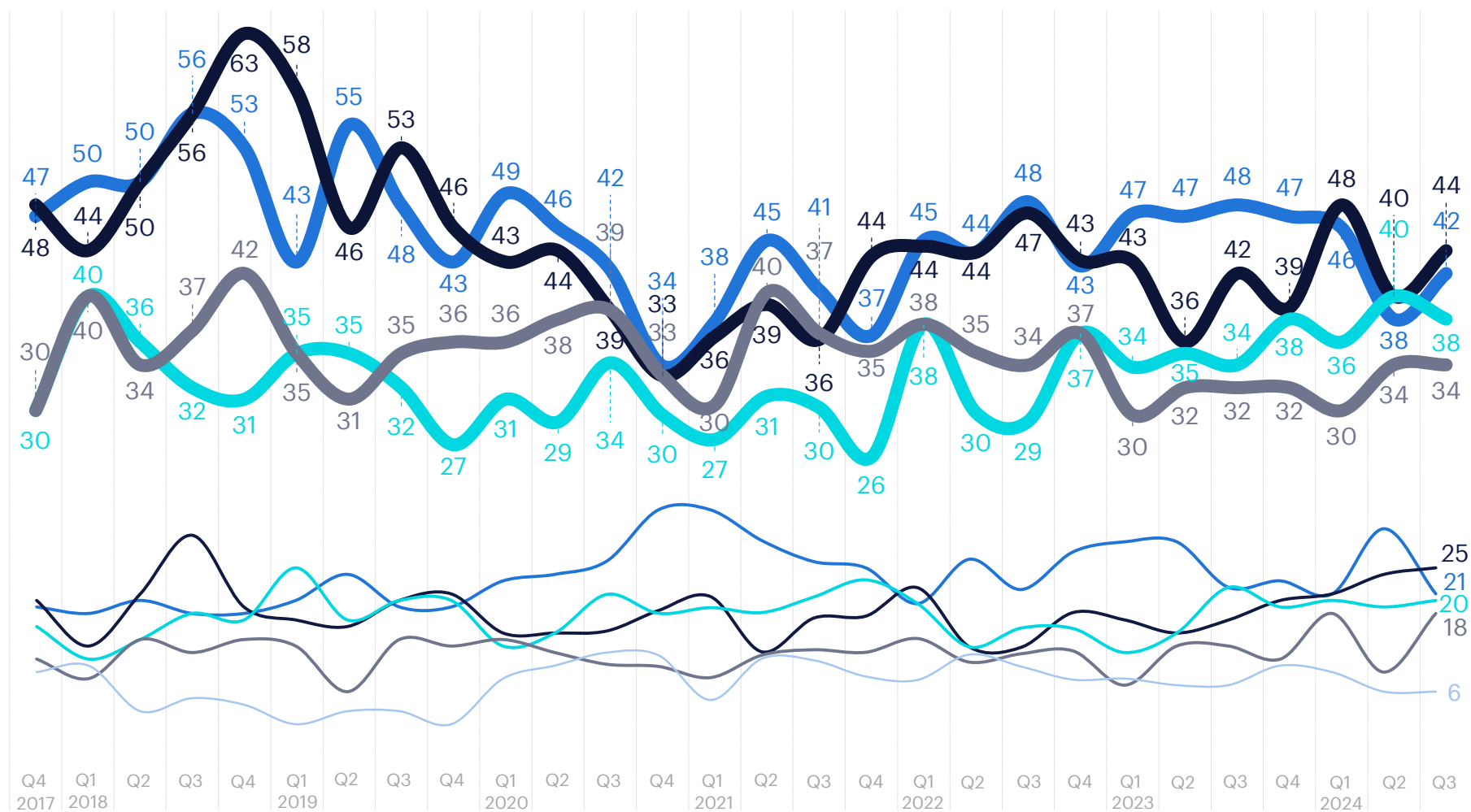


powrót do spisu treści 

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy



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



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



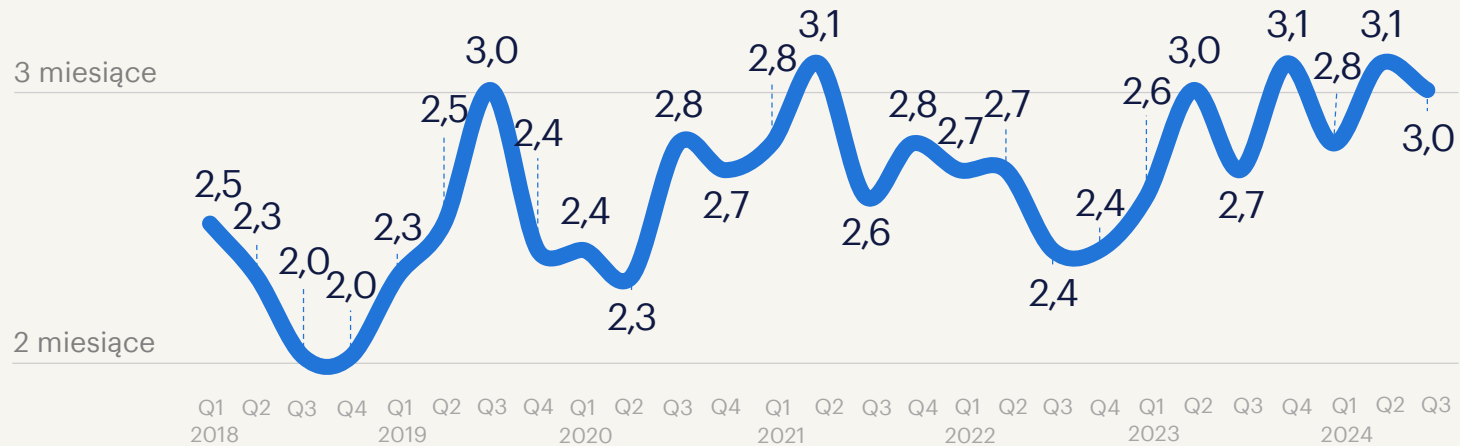
## ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

Od ostatniego badania nieznacznie skrócił się przeciętny czas poszukiwania zatrudnienia, ale nadal jest dość długi na tle wyników z poprzednich lat. To także efekt dostępności ofert zatrudnienia. Wyraźniej szybciej pracę są w stanie znaleźć pracownicy na stanowiskach podstawowych w przemyśle, branży budowlanej i logistyce. Jednocześnie są to grupy zawodowe wciąż niezwykle często poszukiwane przez pracodawców.



**3,0**  
miesiąca  
w 3. kwartale  
2024

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



[powrót do spisu treści](#)

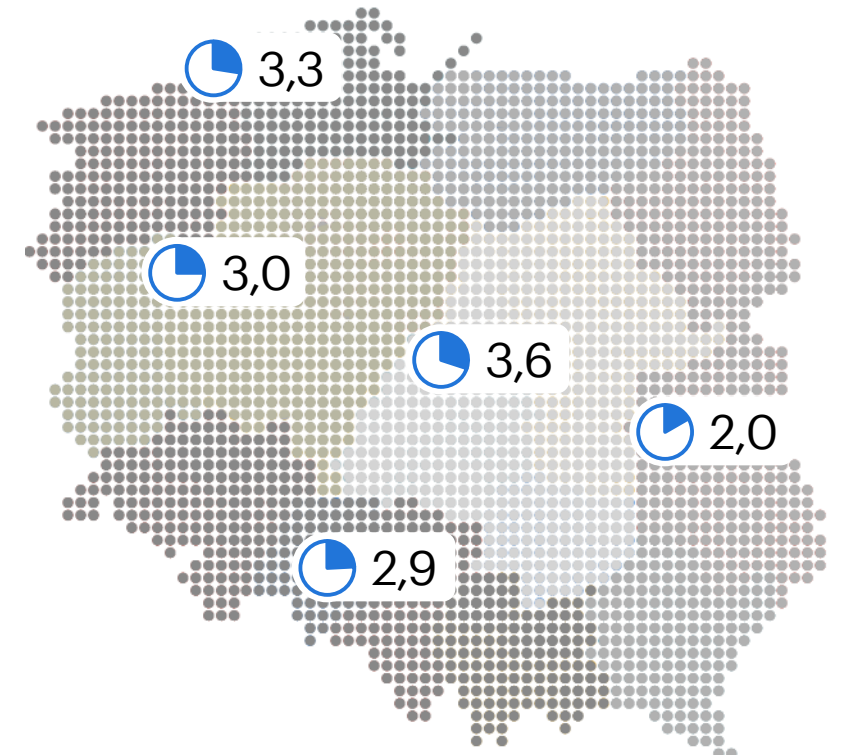
# ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

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

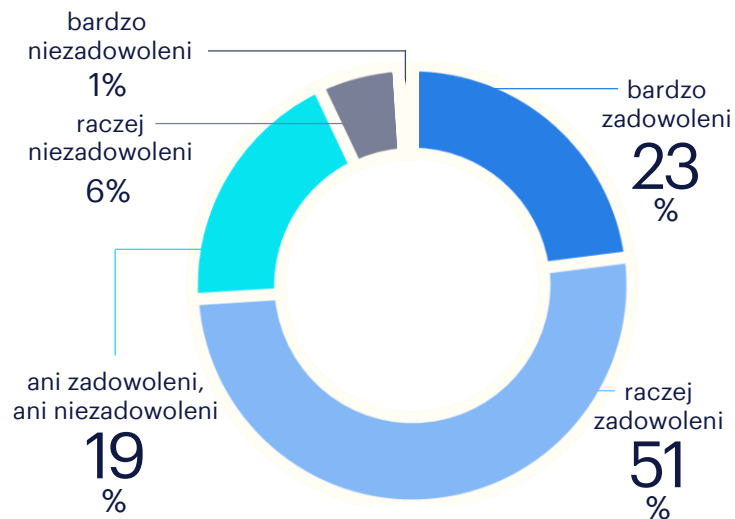


średni czas poszukiwania zatrudnienia wg grup respondentów (w miesiącach):

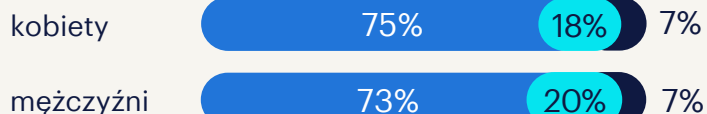


## poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

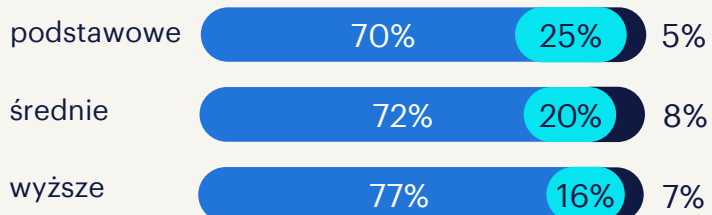
Powoli odbudowuje się poziom satysfakcji polskich pracowników. Wciąż są jednak grupy zawodowe bardziej skłonne zrezygnować z pracy z powodu niezadowolenia z pracodawcy. W szczególności dotyczy pracowników fizycznych na podstawowych stanowiskach, a także osób zatrudnionych w handlu i administracji publicznej.



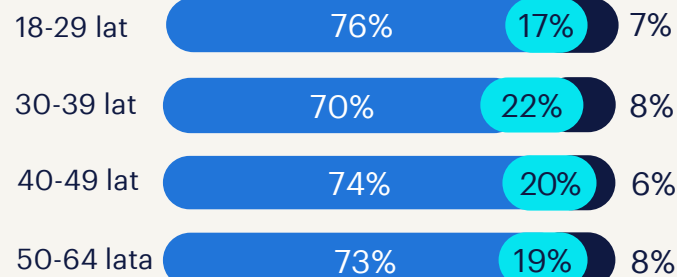
### płeć.



### wykształcenie.



### wiek.

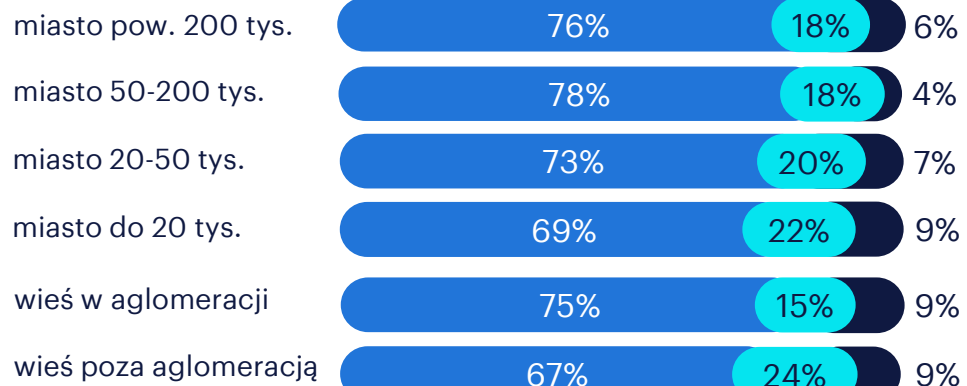


- bardzo + raczej zadowolony
- ani zadowolony, ani niezadowolony
- bardzo + raczej niezadowolony

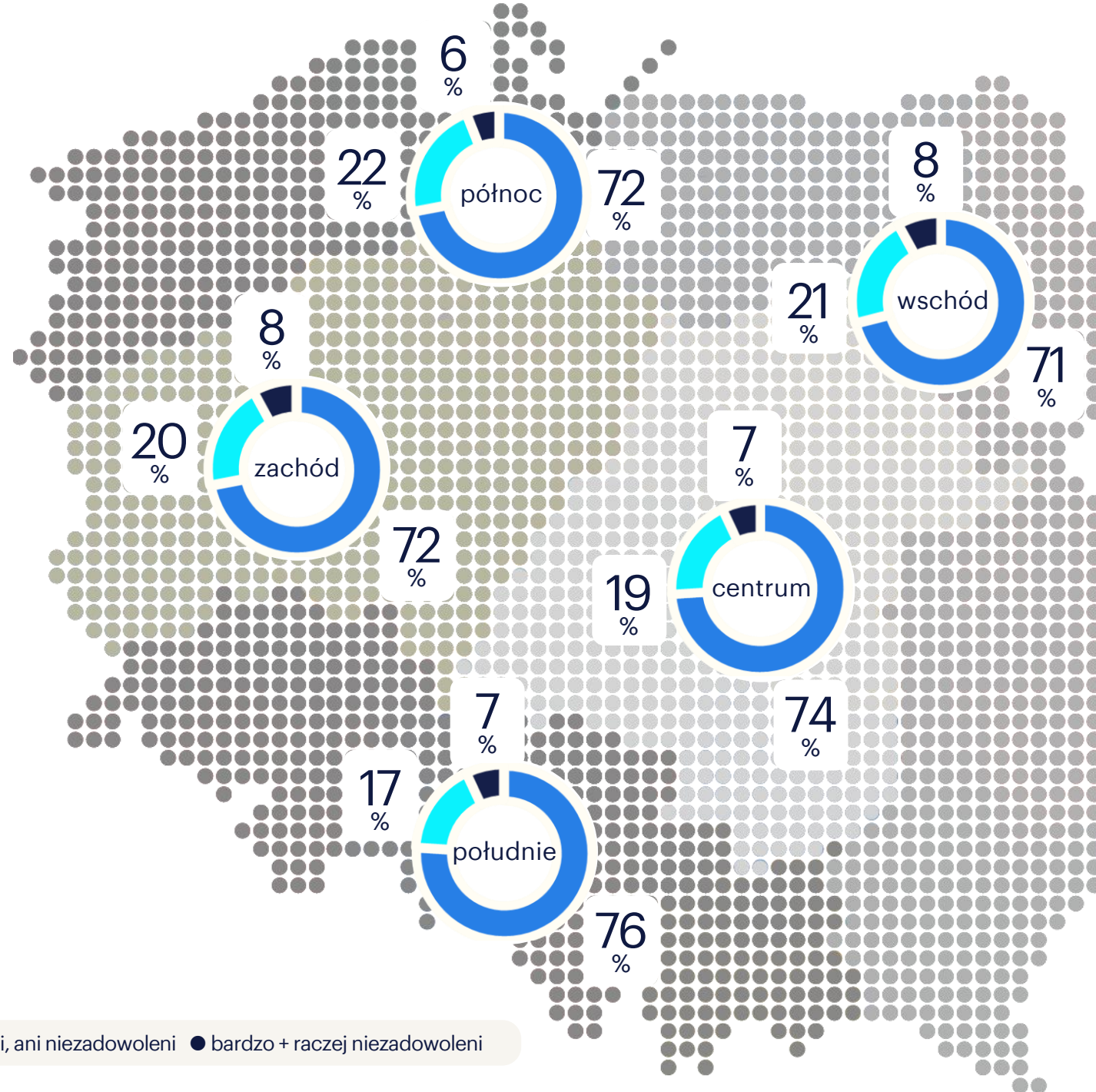
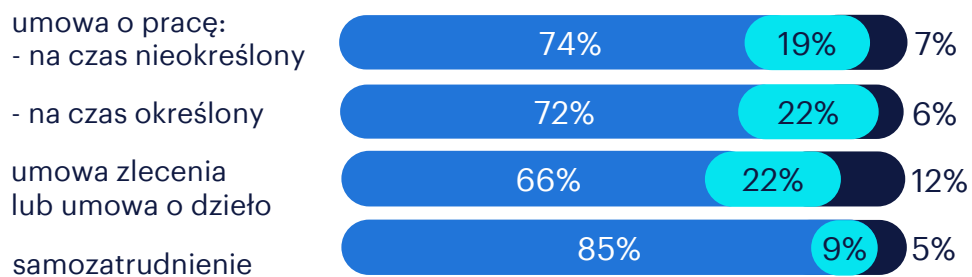


## poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

### wielkość miejscowości.



### typ zatrudnienia.



powrót do  
spisu treści

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

# poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

## stanowiska.



## sektory.



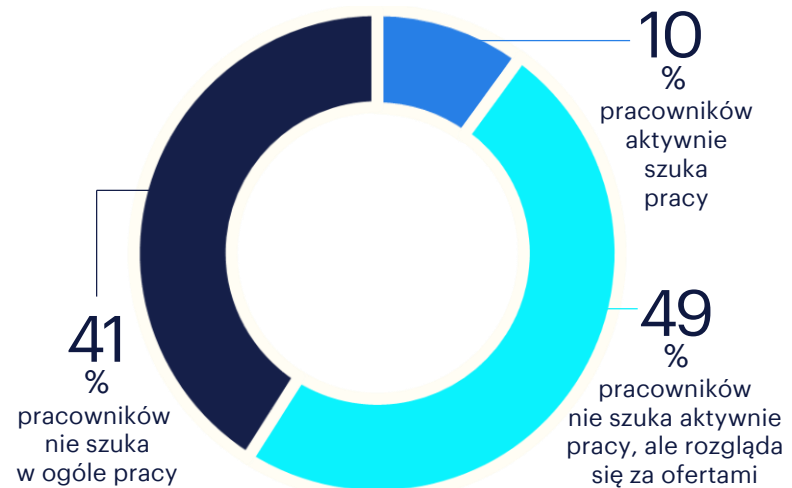
powrót do  
spisu treści 

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

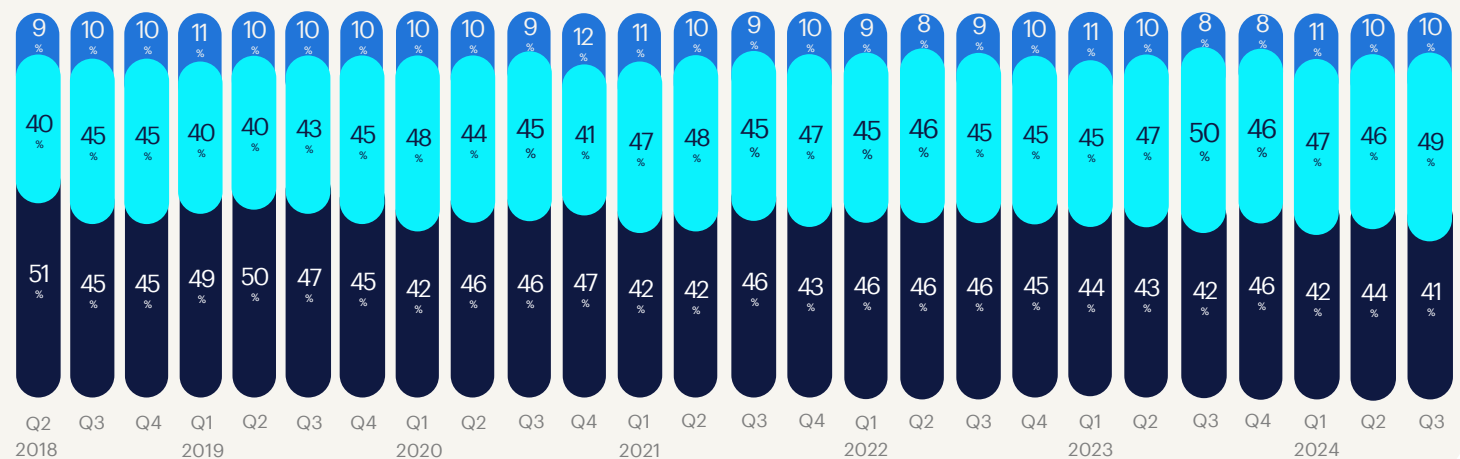


## poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Jeszcze nigdy w historii badania tak niski nie był odsetek osób, które pozostają bierne na rynku pracy. Rośnie liczba pracowników, którzy nie poszukują aktywnie zatrudnienia, ale przeglądają oferty i trzymają rękę na pulsie. Większa aktywność dotyczy szczególnie inżynierów, mistrzów i brygadzystów oraz osób zatrudnionych w logistyce i transporcie.



### poszukiwanie nowego zatrudnienia w latach 2018-2024.



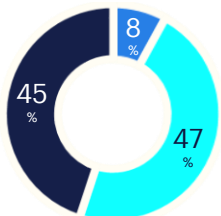
powrót do spisu treści

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

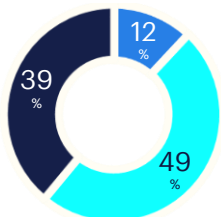


# poszukiwanie nowego zatrudnienia.

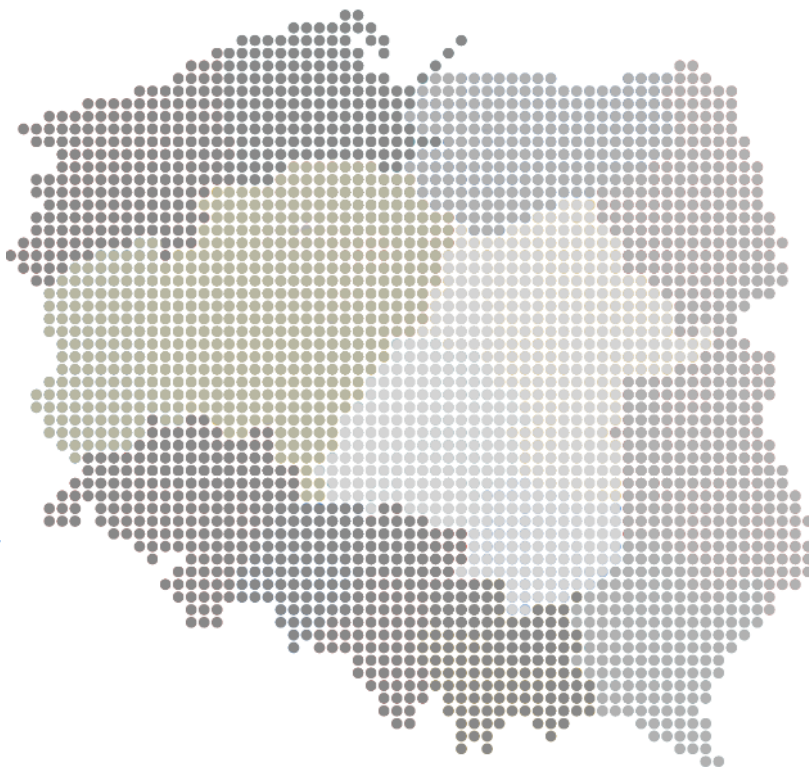
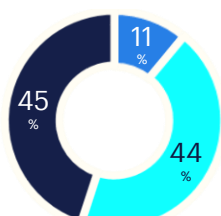
region północny



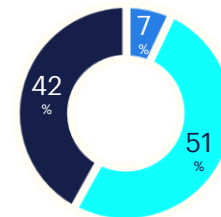
region zachodni



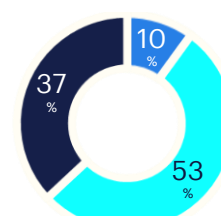
region południowy



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 9% 49% 42%

mężczyźni 10% 48% 42%

## wg wieku pracowników.

18-29 lat 12% 51% 37%

30-39 lat 11% 57% 32%

40-49 lat 9% 46% 45%

50-64 lata 6% 39% 55%

## wg poziomu wykształcenia.

podstawowe 10% 42% 48%

średnie 10% 49% 41%

wyższe 10% 50% 40%

## wg typu zatrudnienia.

umowa o pracę:  
- na czas określony 8% 47% 45%

- na czas nieokreślony 12% 54% 34%

umowa zlecenia  
lub umowa o dzieło 14% 50% 36%

samozatrudnienie 8% 46% 46%

## wg typu miejscowości.

miasto pow. 200 tys. 8% 52% 41%

miasto 50-200 tys. 9% 53% 38%

miasto 20-50 tys. 11% 44% 44%

miasto do 20 tys. 12% 46% 42%

wieś w aglomeracji 9% 51% 40%

wieś poza aglomeracją 11% 43% 46%



[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

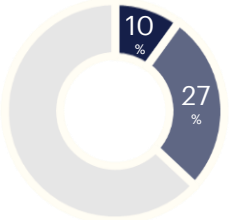
● aktywnie szukam pracy 
 ● nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami  
● w ogóle nie szukam pracy



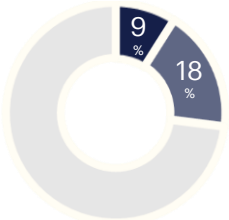


# ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

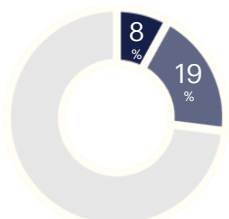
region północny



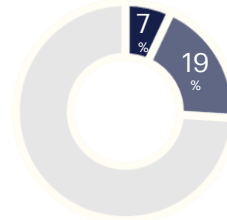
region zachodni



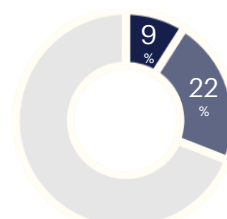
region południowy




region centralny



region wschodni

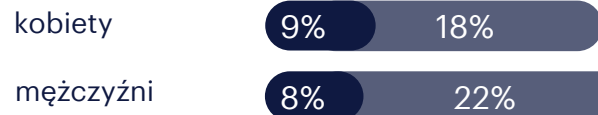


powrót do spisu treści 

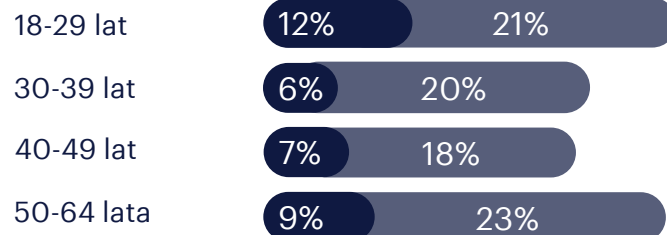
- odczuwam duże ryzyko utraty zatrudnienia
- ryzyko utraty zatrudnienia nie jest dla mnie ani duże, ani małe

# ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

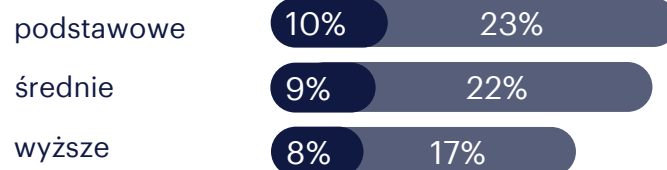
## wg płci pracowników.



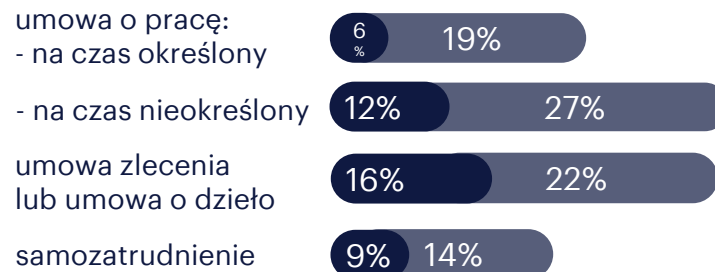
## wg wieku pracowników.



## wg poziomu wykształcenia.



## wg 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.



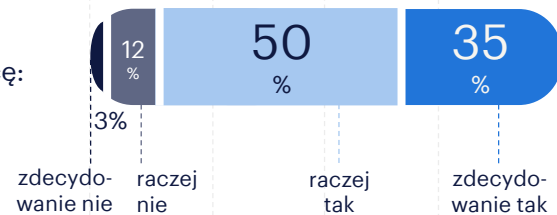
powrót do spisu treści 

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

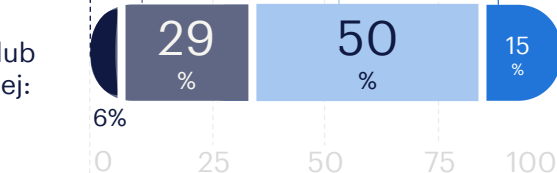
## ocena szans na nową pracę.

Dostrzegana przez pracowników ograniczona dotychczas dostępność ofert na rynku wciąż rzutuje na wyraźnie niższe niż zazwyczaj oceny szans na nowe zatrudnienie. Niezmiennie pewnie na rynku czują się natomiast kierowcy, mistrzowie i brygadziści oraz specjaliści, a także pracownicy branży budowlanej, opieki zdrowotnej oraz sektora transportu i logistyki.

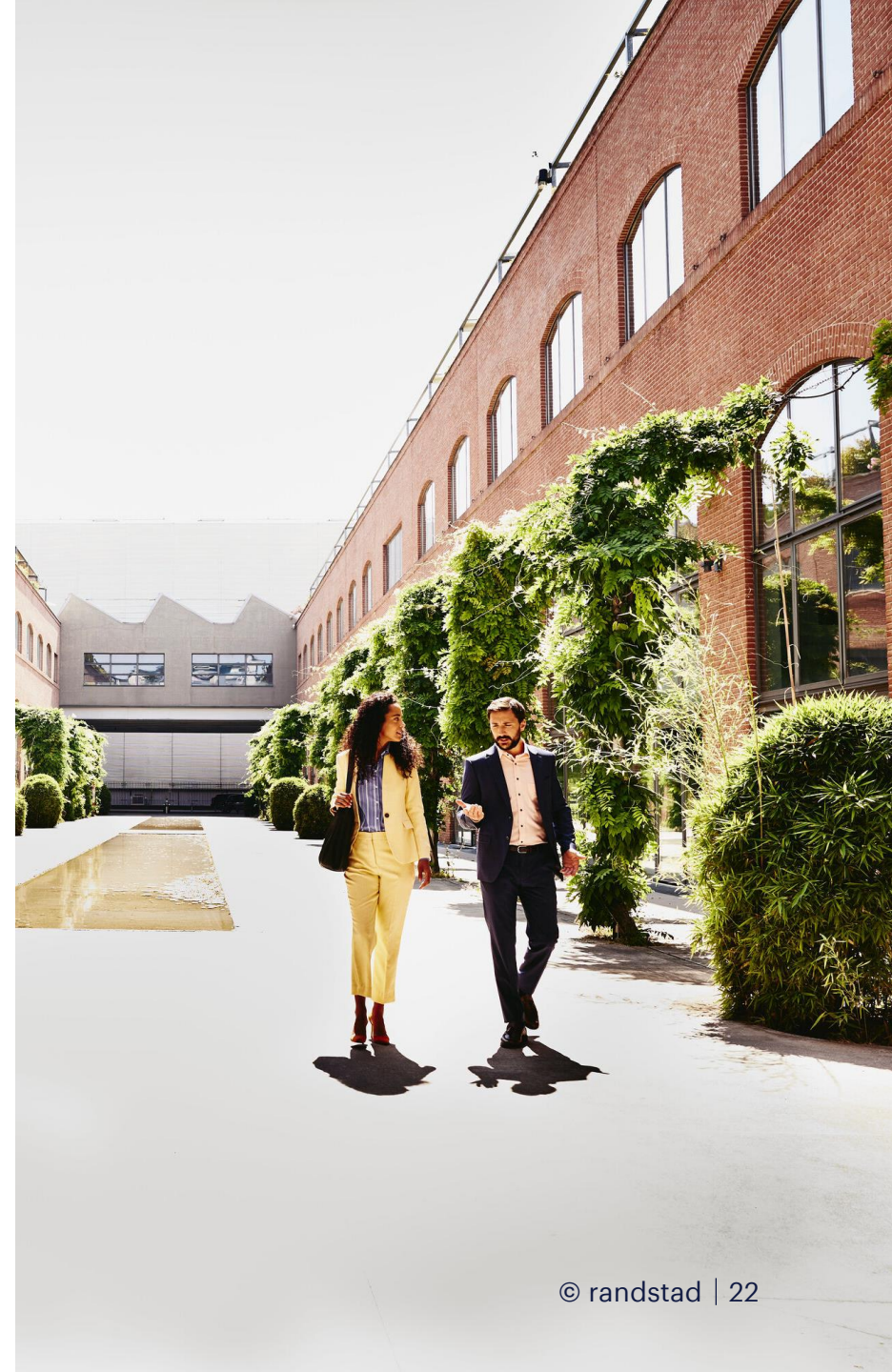
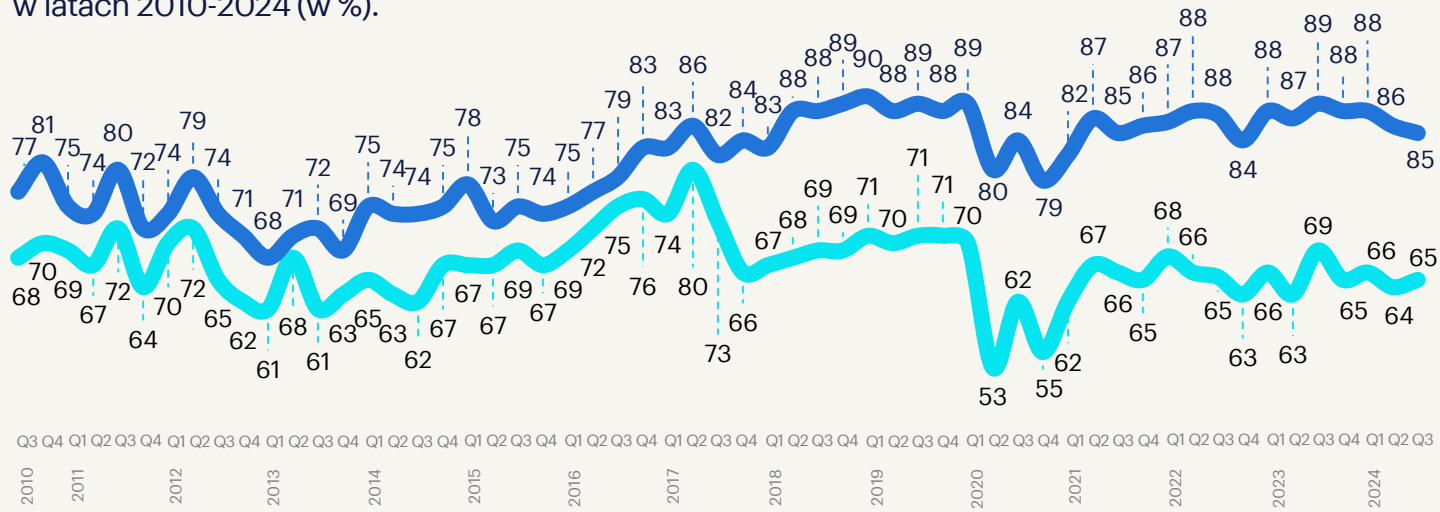
szanse na jakąkolwiek pracę:



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 2010-2024 (w %).

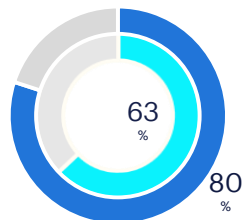


powrót do spisu treści 

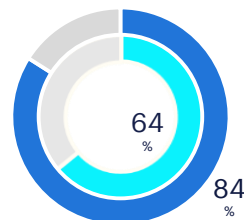
● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

# ocena szans na nową pracę.

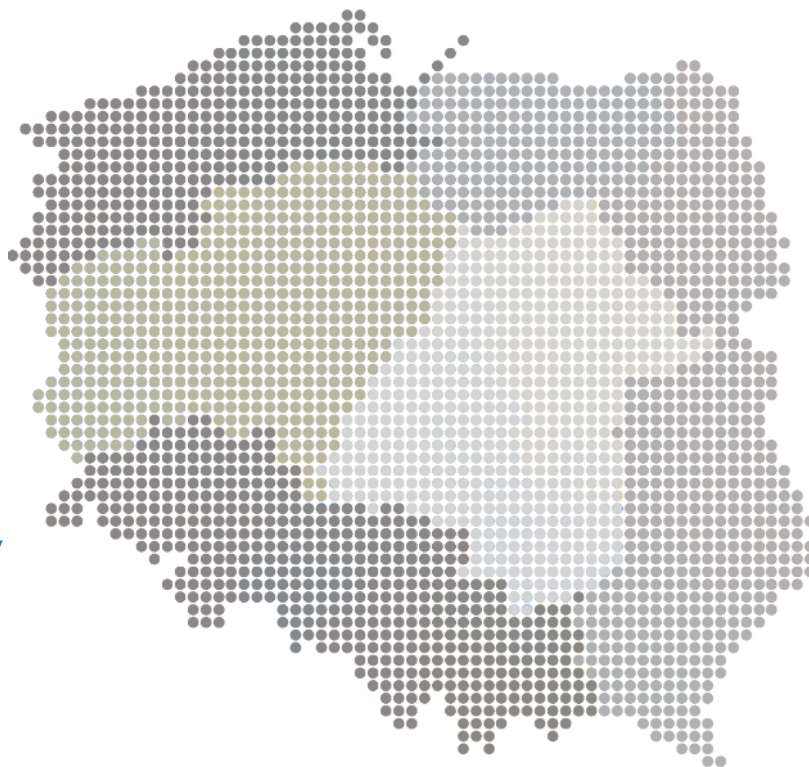
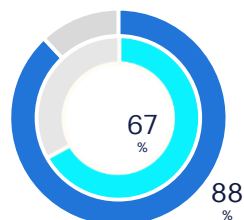
region północny



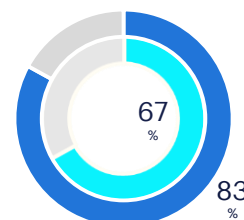
region zachodni



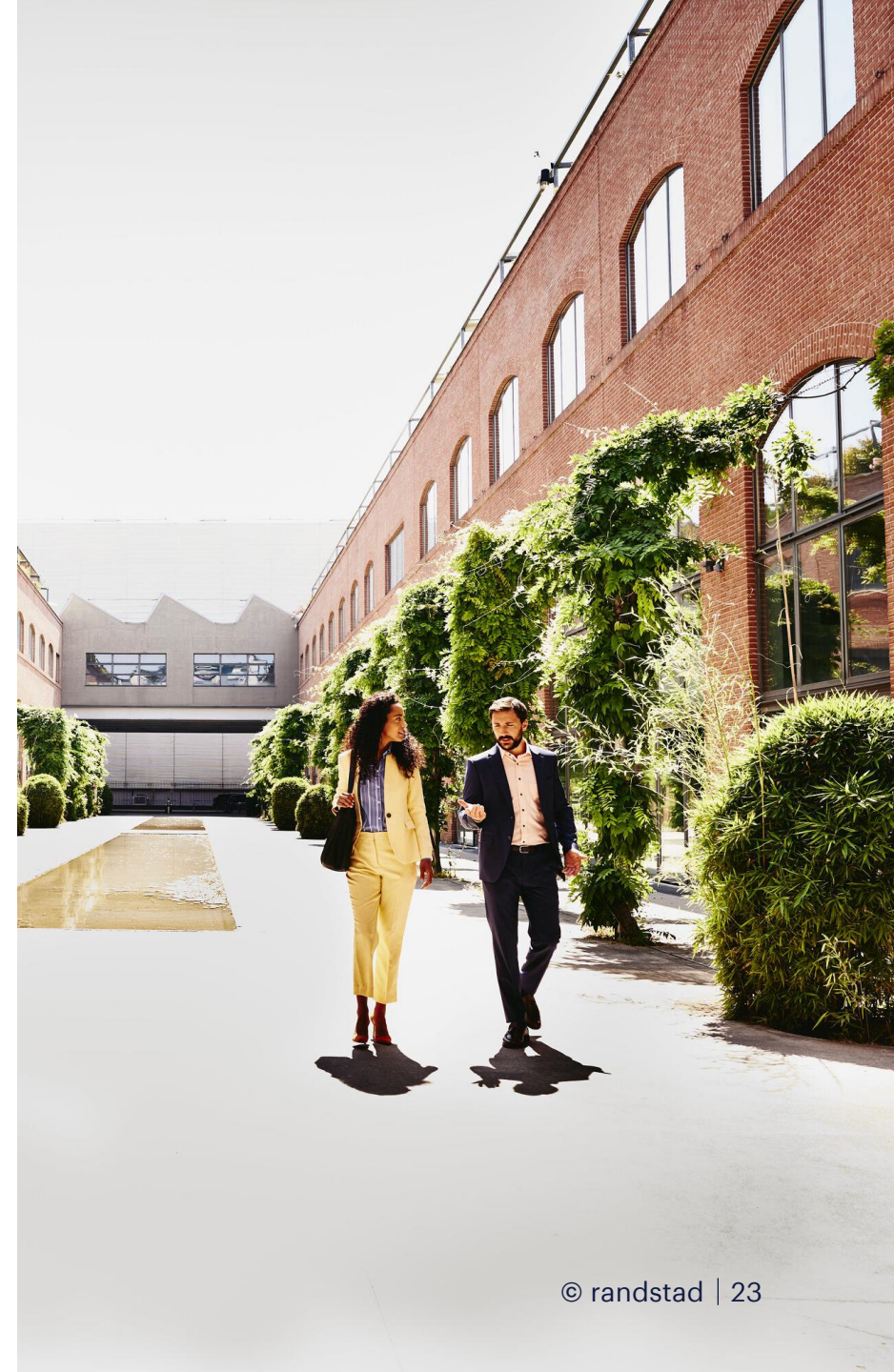
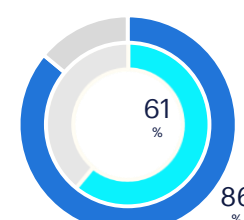
region południowy



region centralny



region wschodni



powrót do spisu treści 

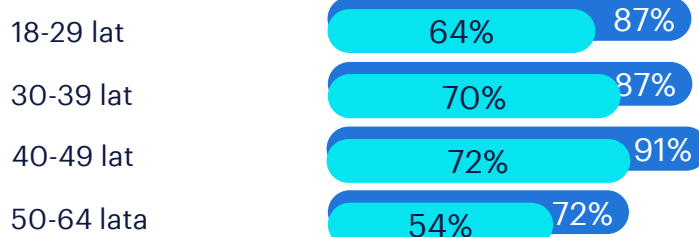
● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

# ocena szans na nową pracę.

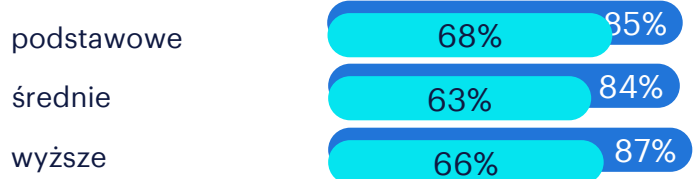
## wg płci pracowników.



## wg wieku pracowników.



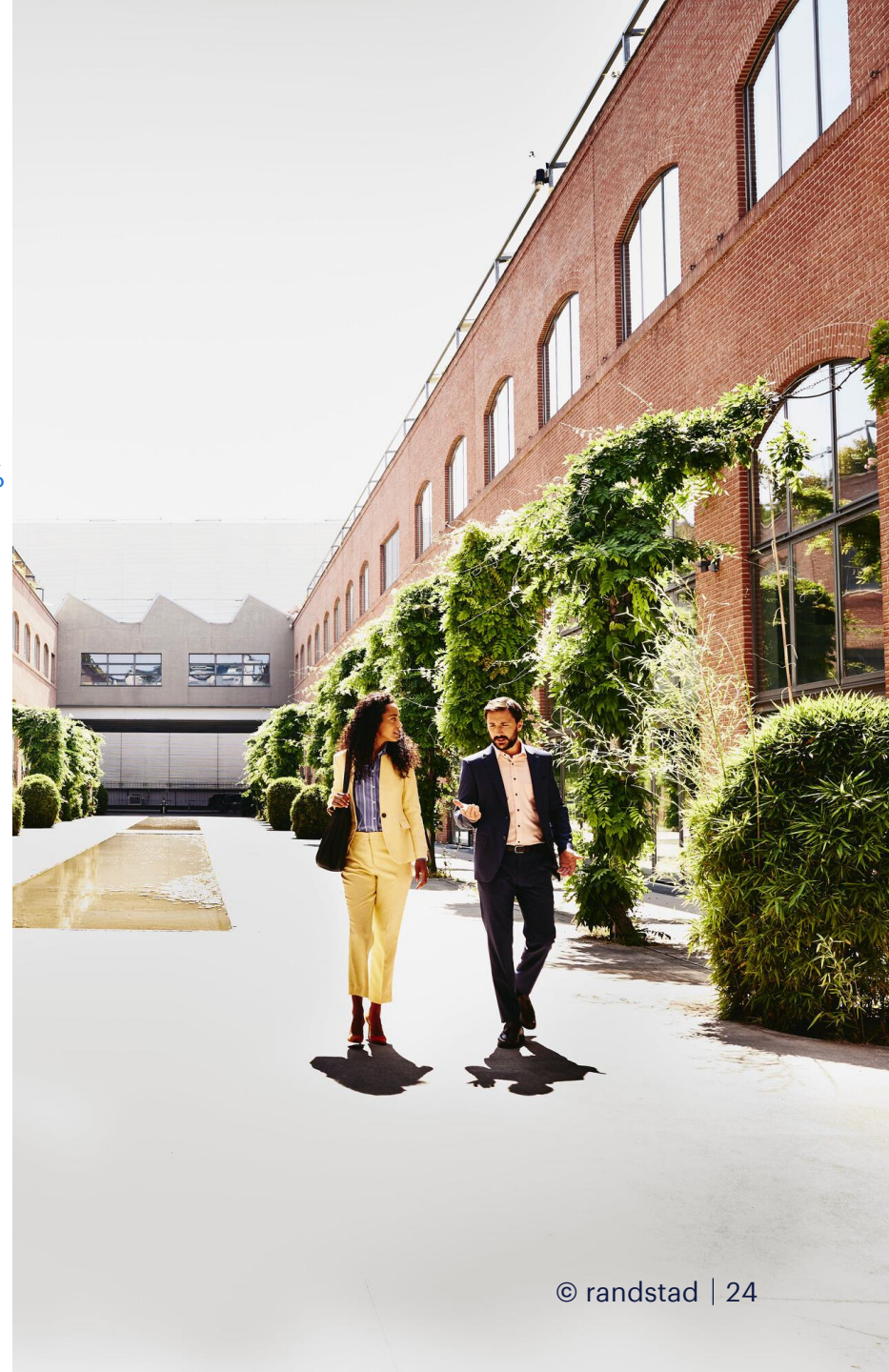
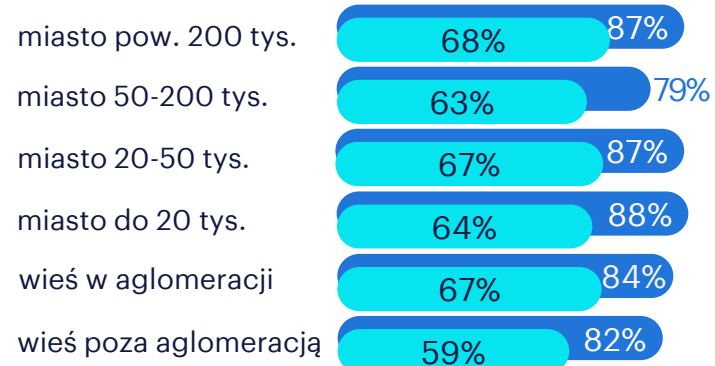
## wg poziomu wykształcenia.



## wg typu umowy.



## wg typu miejscowości.



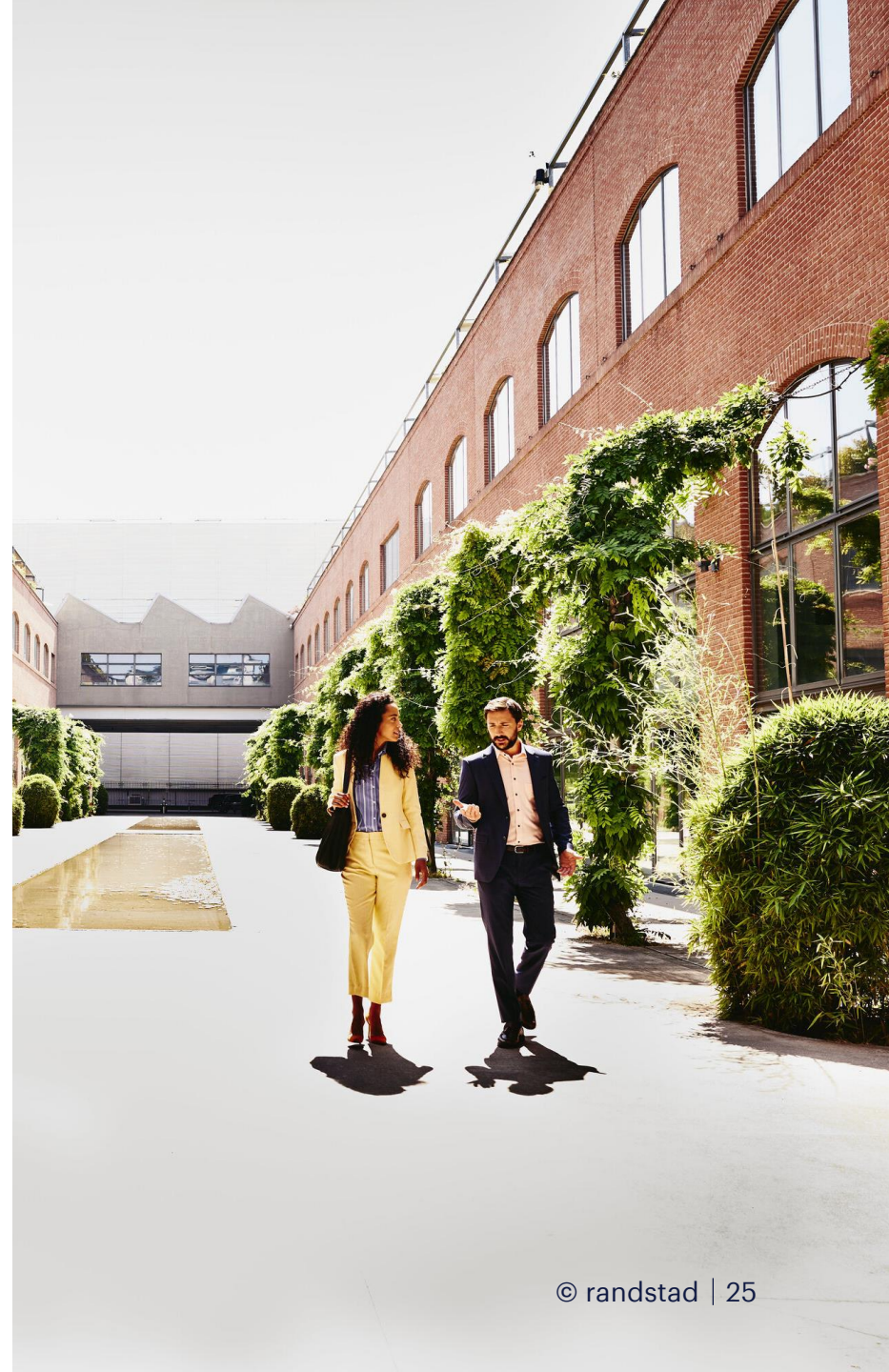
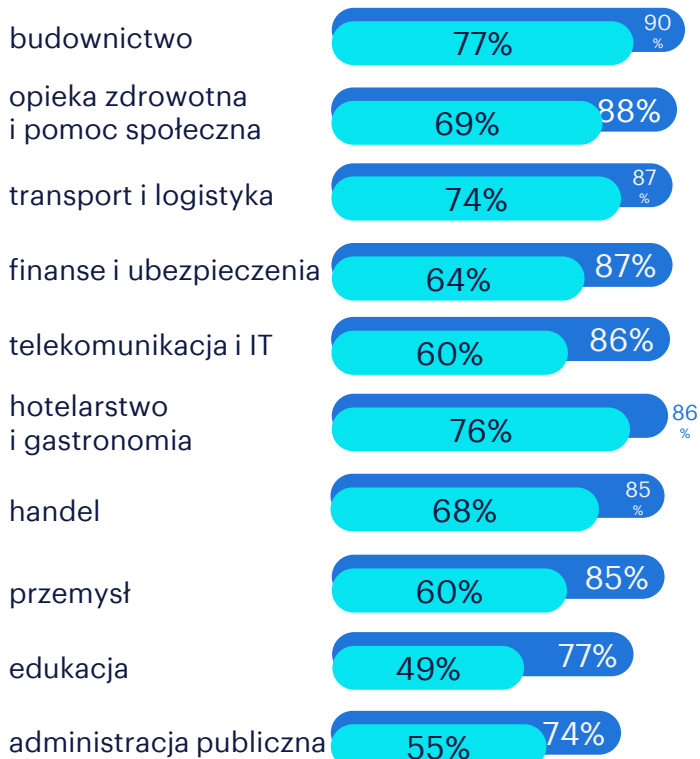


# ocena szans na nową pracę.

## stanowiska.



## sektory.

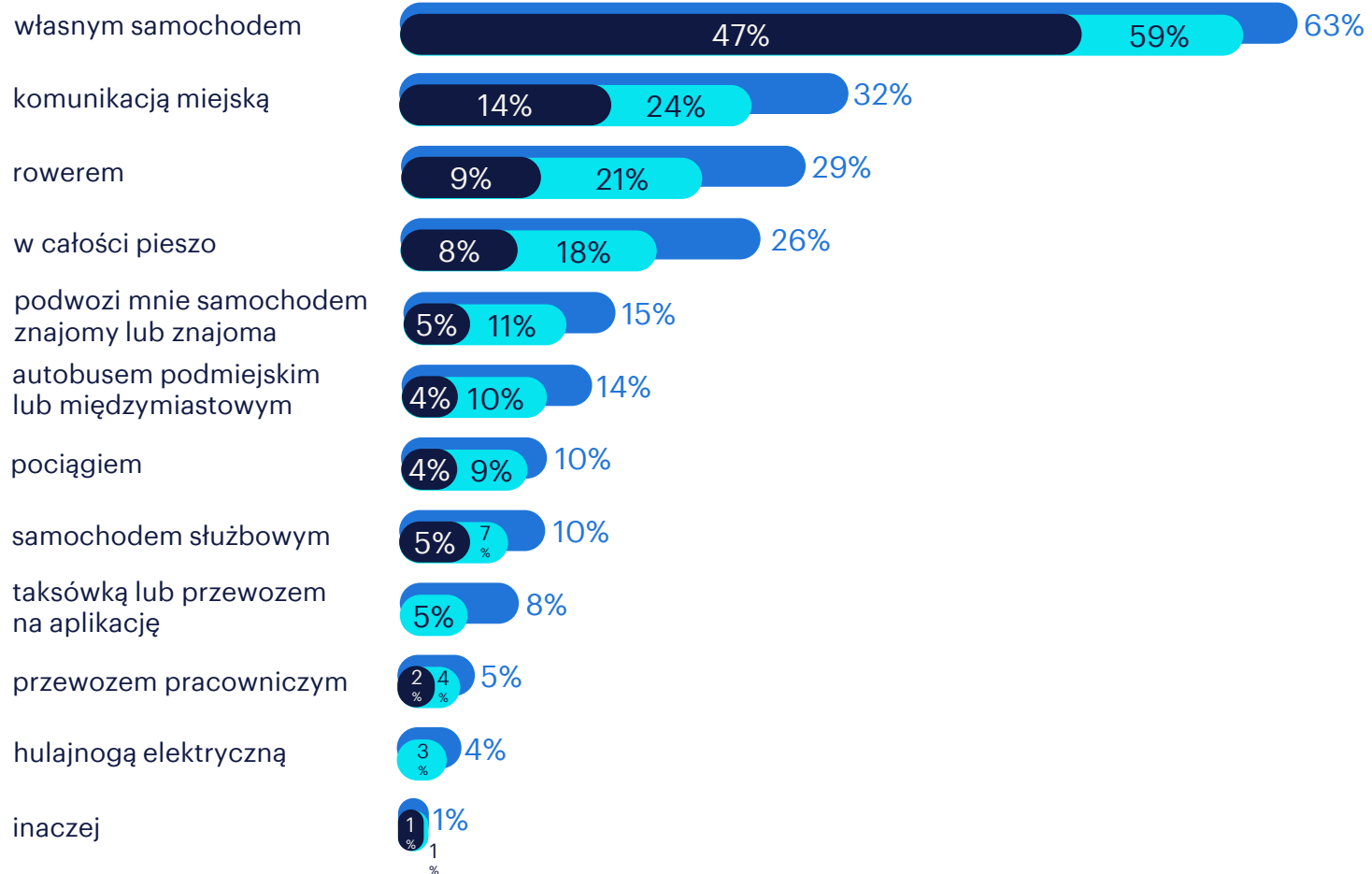




## jak polscy pracownicy docierają do pracy? czy pracodawcy ułatwiają im dojazd?

Własne auto to wciąż najpopularniejszy sposób dotarcia do pracy. Z komunikacji miejskiej czy roweru choćby od czasu do czasu korzysta nawet o połowę mniej badanych niż z samochodu. Choć dla 4 na 10 badanych zorganizowany przez pracodawcę transport zwiększałby atrakcyjność miejsc pracy, to jedynie 5% badanych ma szansę od czasu do czasu skorzystać z pracowniczych przewozów autobusowych. Średnio droga do pracy zajmuje badanym niecałe 30 minut, a do największych utrudnień wydłużających czas dotarcia należą uliczne korki i remonty dróg. Większość pracodawców nie oferuje pracownikom żadnych udogodnień w drodze do pracy, a jednocześnie 7 na 10 badanych oczekiwałoby ułatwień w parkowaniu auta, a 43% - bliskiej lokalizacji przystanku transportu publicznego.

## jak pracownicy docierają do pracy?

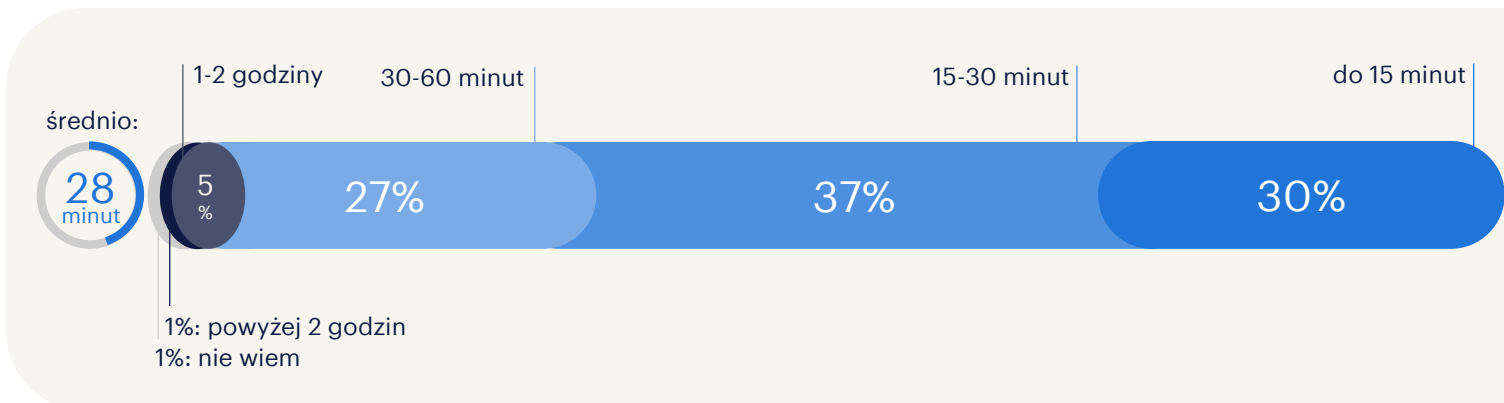


powrót do spisu treści 

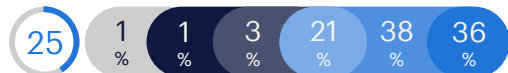
● zdarza mi się korzystać ● korzystałem w ciągu ostatnich 30 dni  
 ● najczęściej korzystałem w ciągu ostatnich 30 dni



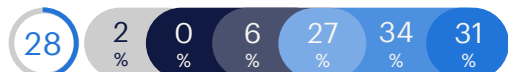
# ile czasu zajmuje pracownikom dotarcie do pracy?



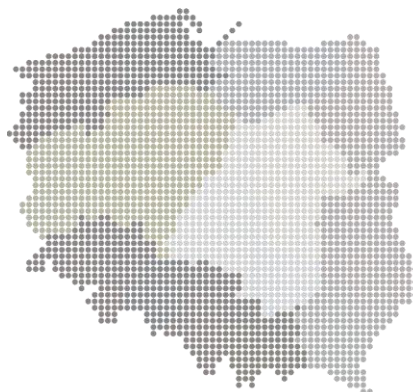
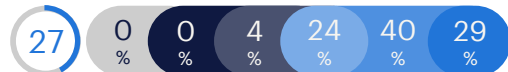
## region północny



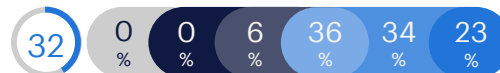
## region zachodni



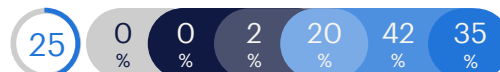
## region południowy



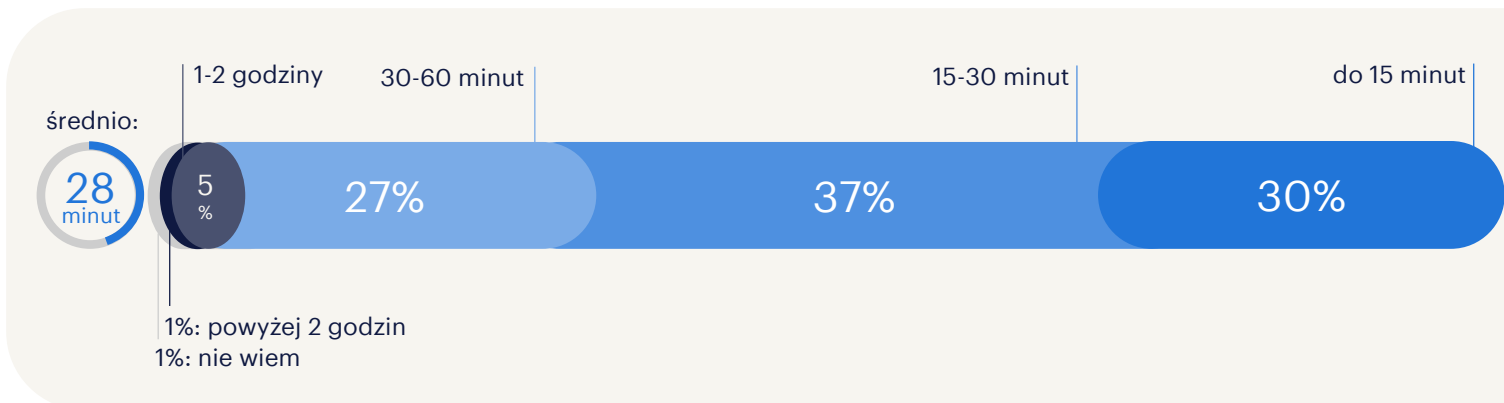
## region centralny



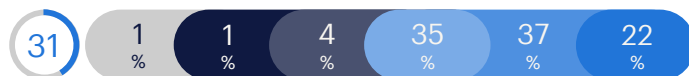
## region wschodni



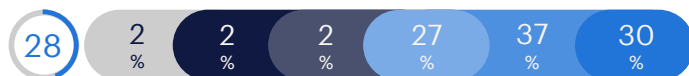
# ile czasu zajmuje pracownikom dotarcie do pracy?



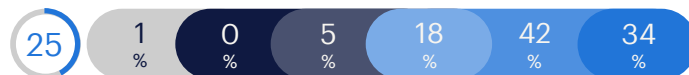
## miasto pow. 200 tys. mieszkańców



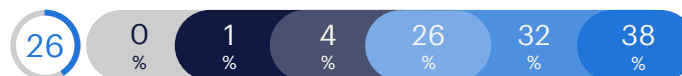
## miasto 50-200 tys. mieszkańców



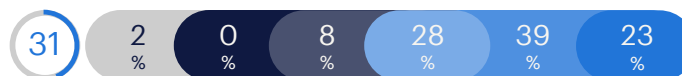
## miasto 20-50 tys. mieszkańców



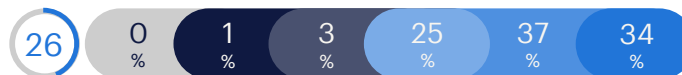
## miasto do 20 tys. mieszkańców



## wieś w aglomeracji



## wieś poza aglomeracją



## co wydłuża pracownikom czas dotarcia do pracy?



	miasto o liczbie mieszkańców:				wieś:	
	pow. 200 tys.	50-200 tys.	20-50 tys.	do 20 tys.	w aglomeracji	poza aglomeracją
korki uliczne	52	41	38	39	35	27
remonty dróg	34	35	26	19	32	24
opóźnienia w komunikacji miejskiej	34	16	16	9	10	8
niedogodne przesiadki w komunikacji miejskiej	17	13	8	9	10	9
rzadkie i niedogodne połączenia w komunikacji podmiejskiej lub regionalnej	6	10	10	4	10	10
brak ścieżek rowerowych	5	11	12	9	7	7
brak połączeń w komunikacji podmiejskiej lub regionalnej	3	8	8	6	12	12
brak dobrych dróg dojazdowych	4	9	3	6	8	10
duża odległość od przystanku komunikacji miejskiej, podmiejskiej lub regionalnej	10	6	4	3	6	6
inne	1	2	3	3	2	1
nic mi nie wydłuża tego czasu	17	21	33	37	25	35

● wyraźnie częściej wydłużają czas dotarcia  
 ● wyraźnie rzadziej wydłużają czas dotarcia

## jakie udogodnienia w dotarciu do pracy proponują pracodawcy?



## droga do pracy a oczekiwania wobec pracodawców.

Pewne wsparcie w dotarciu do pracy jest czynnikiem, który jest przez pracowników doceniani i mile widziany. Z uwagi na liczbę użytkowników prywatnych samochodów oraz transportu publicznego, szczególnie mile widziane są dostępne bezpłatnie parkingi (zdecydowanie częściej wskazuje na nie pracownicy transportu i logistyki) oraz przystanki komunikacji zbiorowej w pobliżu miejsca pracy (doceniają je pracownicy branży finansowej i ubezpieczeniowej). Badani z wykształceniem podstawowym, pracownicy fizyczni wykwalifikowani, mistrzowie brygadziści i mieszkańcy małych miast zwracają szczególną uwagę na organizowany przez pracodawcę transport pracowniczy. Brak udogodnień w dotarciu do pracy nie jest jednak czynnikiem, który w pierwszej kolejności decydować będzie o przyjęciu lub odrzuceniu oferty pracy.

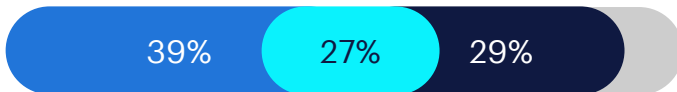
Pracodawca powinien zadbać, aby w pobliżu miejsca pracy znajdował się dostępny dla pracowników parking lub miejsca parkingowe, pozwalające na bezpłatne zaparkowanie prywatnego samochodu.



Pracodawca powinien zadbać, by miejsce pracy było zlokalizowane w bliskim sąsiedztwie przystanku komunikacji miejskiej lub regionalnej.



Zorganizowany transport pracowniczy jest dla mnie ważnym czynnikiem, wpływającym na atrakcyjność pracodawcy.



Nie zdecydował(a)bym się na podjęcie pracy w firmie, która nie oferowałaby jakiegś formy udogodnień w dotarciu do pracy.



● zgadzam się (zdecydowanie + raczej) ● ani się zgadzam, ani się nie zgadzam ● nie zgadzam się (zdecydowanie + raczej)





## 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, ułatwanie 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](#)



Realizowane dwa razy w roku badania wśród przedstawicieli biznesu odpowiedziałnych 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. Tym razem analizowaliśmy kwestie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz wyrównywania szans w zatrudnieniu.

[pobierz](#)



**NOWOŚĆ** Zwrot ku zero-emisyjności w Polsce sprawia, że sektor zielonej energii już dziś rozwija się dynamicznie, a w przyszłości przyniesie jeszcze więcej korzyści nie tylko dla środowiska, ale także dla gospodarki i rynku pracy. Raport ekspertów Randstad Polska to zestaw praktycznych wskazówek dotyczących rekrutacji specjalistów do sektora OZE, strategii przebranżowienia ekspertów z innych obszarów sposobów przyciągania i retencji talentów.

[pobierz](#)