

monitor rynku pracy.

edycja 58: luty 2025
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 przez Instytut Badań Pollster za pośrednictwem strony www, w dniach 12-25 listopada 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 Presja płacowa wśród
pracowników w Polsce

35 Publikacje Instytutu
Badawczego Randstad

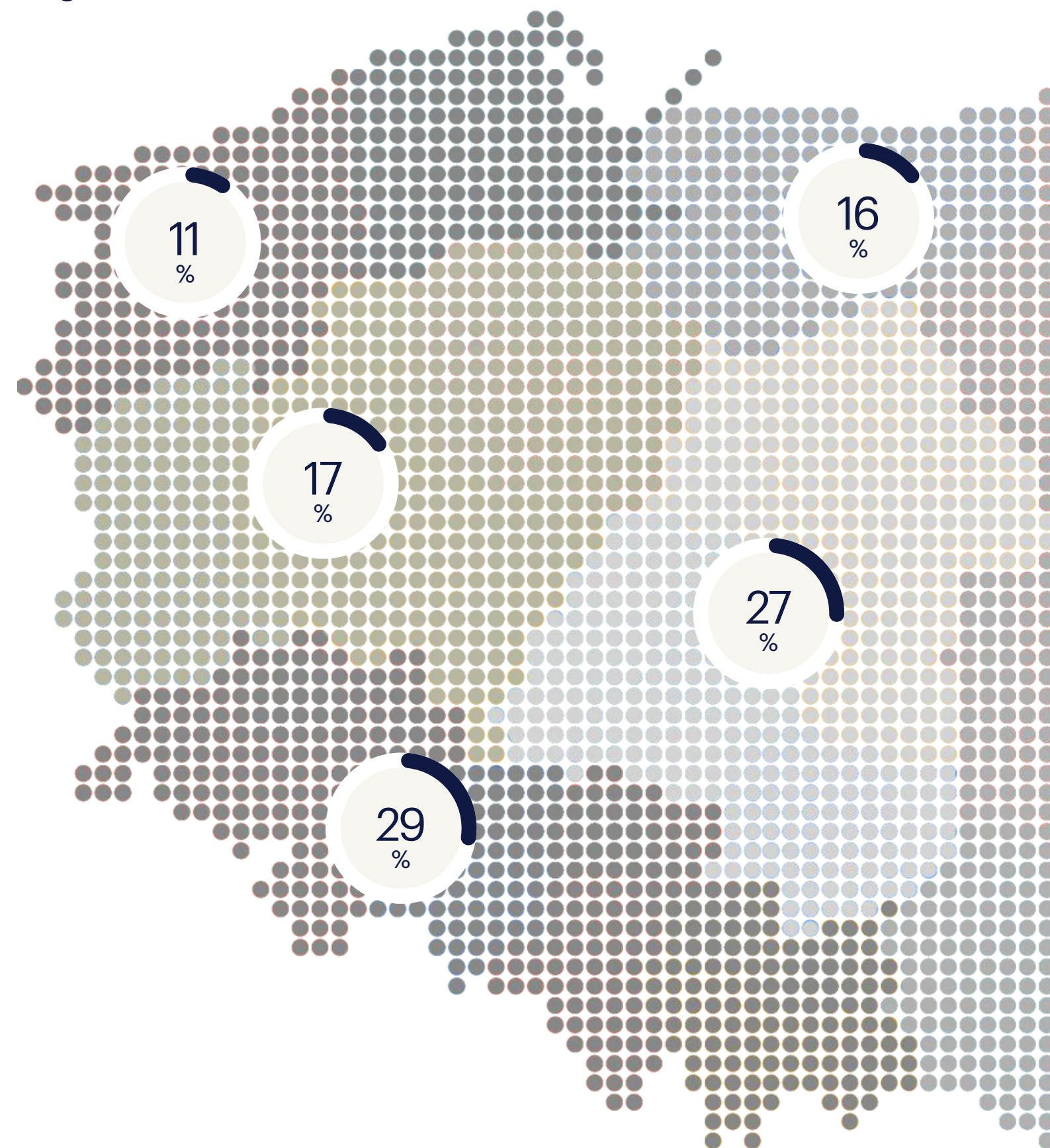
rodzaj zatrudnienia



typ miejscowości



region

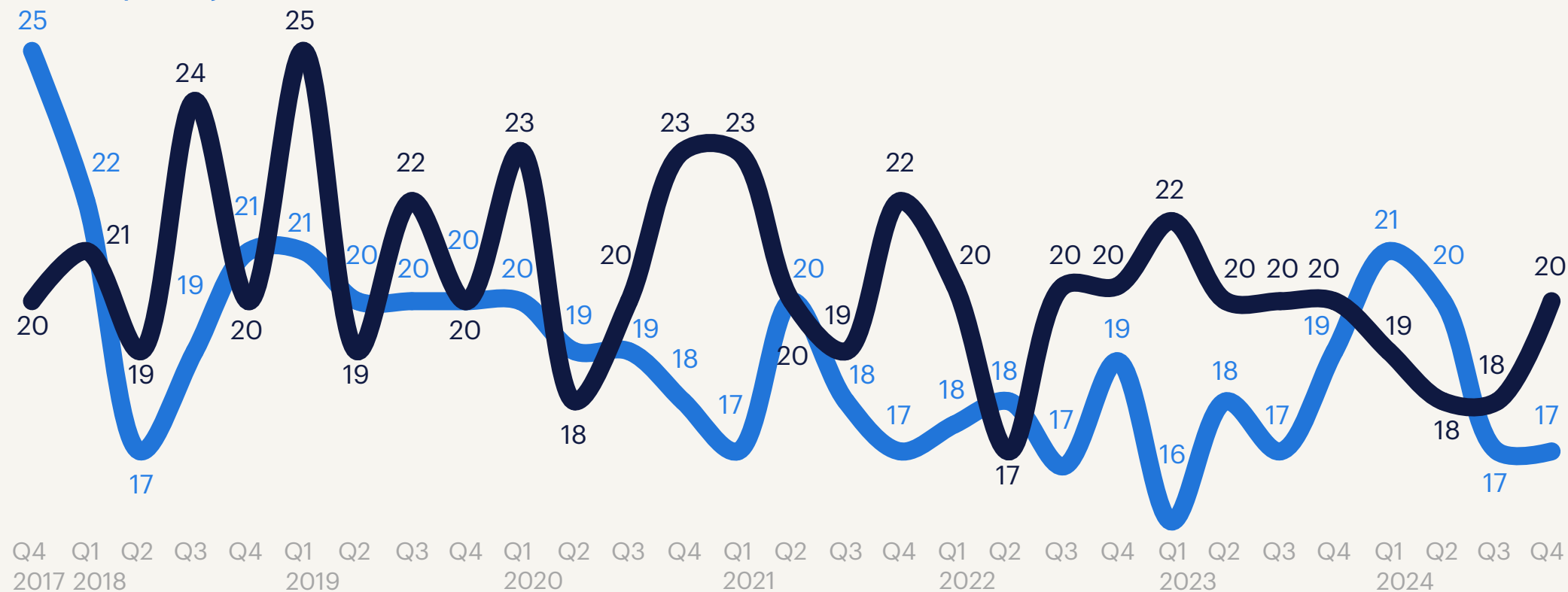


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

Zwiększona dostępność ofert pracy w ostatnim kwartale 2024 roku oraz sezonowe możliwości zatrudnienia sprawiły, że pomimo relatywnie niskiego poziomu rotacji notowanego w zeszłym roku, z jego końcem pracodawcy mogli odczuwać wzmożony odpływ pracowników. Nie bez znaczenia są także możliwości rozwoju wewnątrz organizacji. W najnowszym badaniu wyraźnie widać, że im mniejsze są szanse na awans w strukturze, tym - przy sprzyjających pracownikom warunkach - większa staje się rotacja.



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



rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

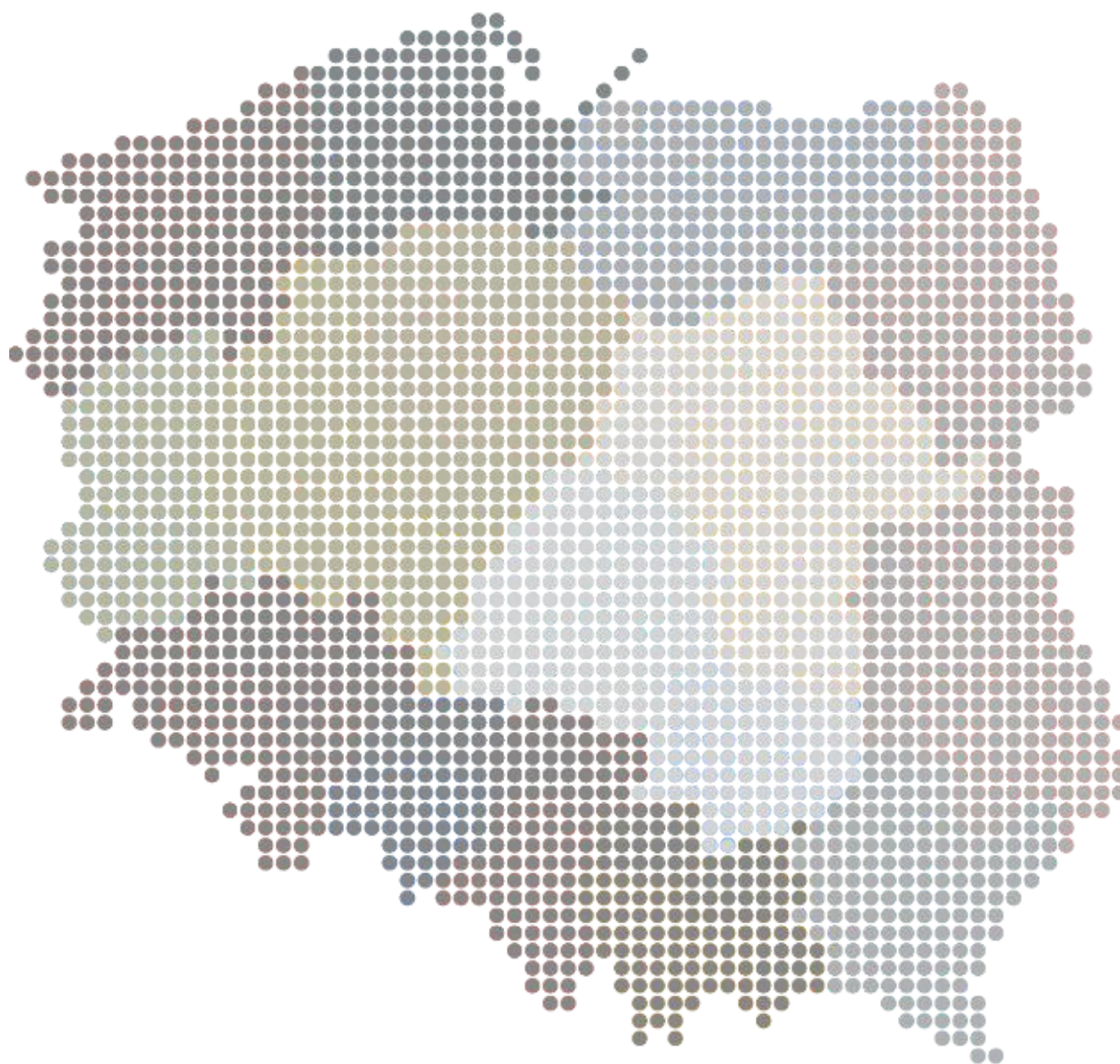
region północny



region zachodni



region południowy



region centralny

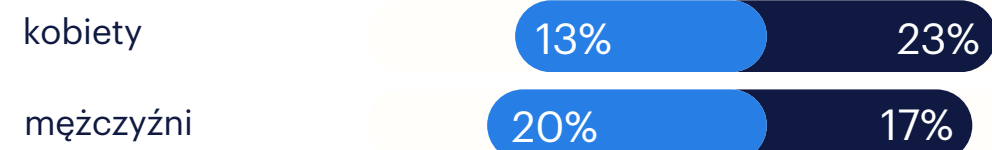


region wschodni

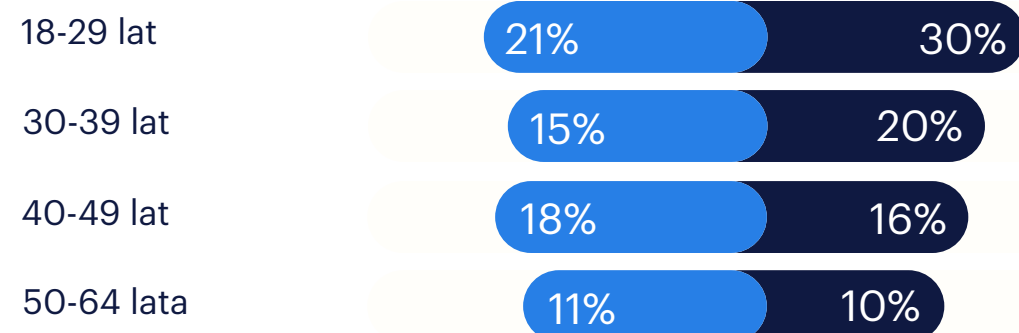


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

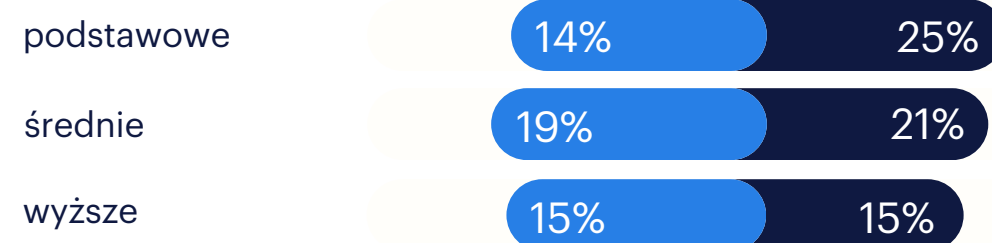
rotacja w firmach wg płci pracowników



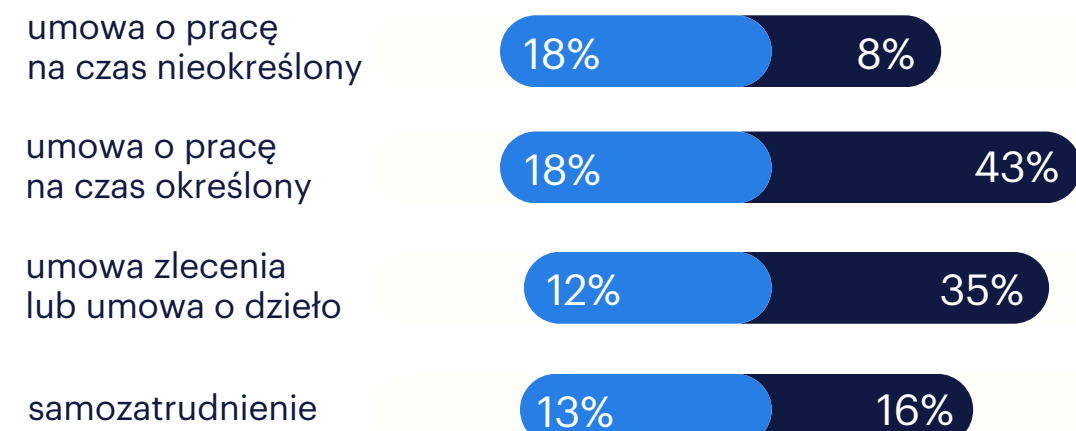
rotacja w firmach wg wieku pracowników



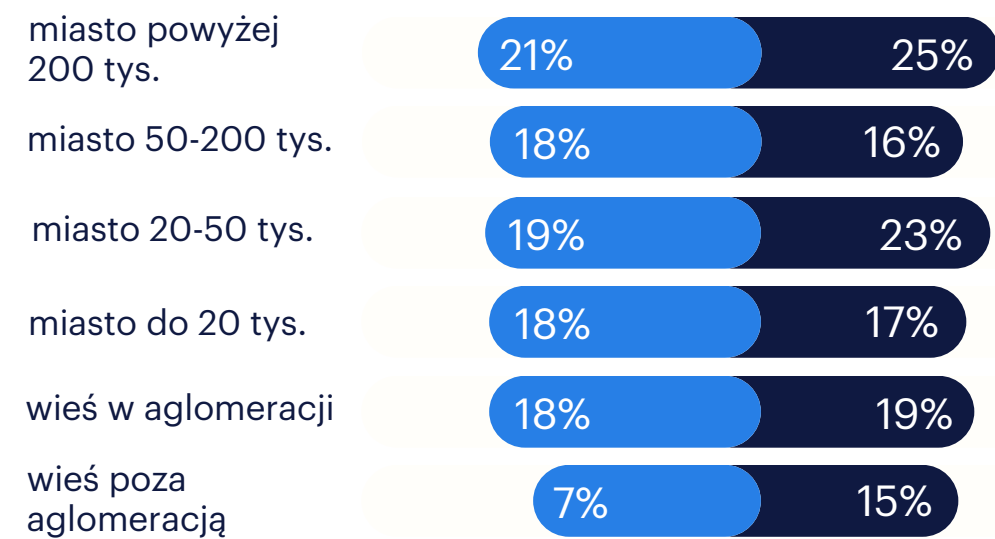
rotacja w firmach wg poziomu wykształcenia



rotacja w firmach wg typu zatrudnienia

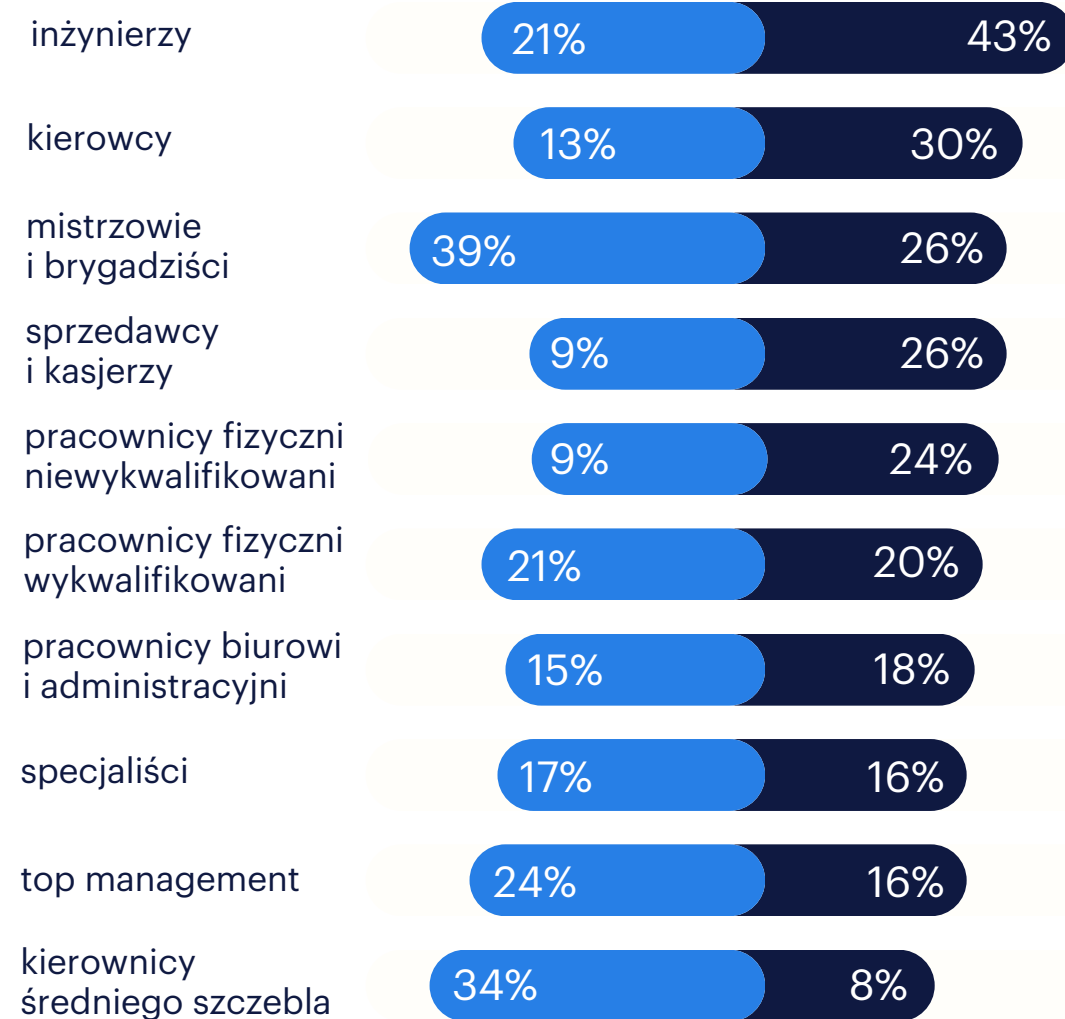


rotacja w firmach wg typu miejscowości



rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

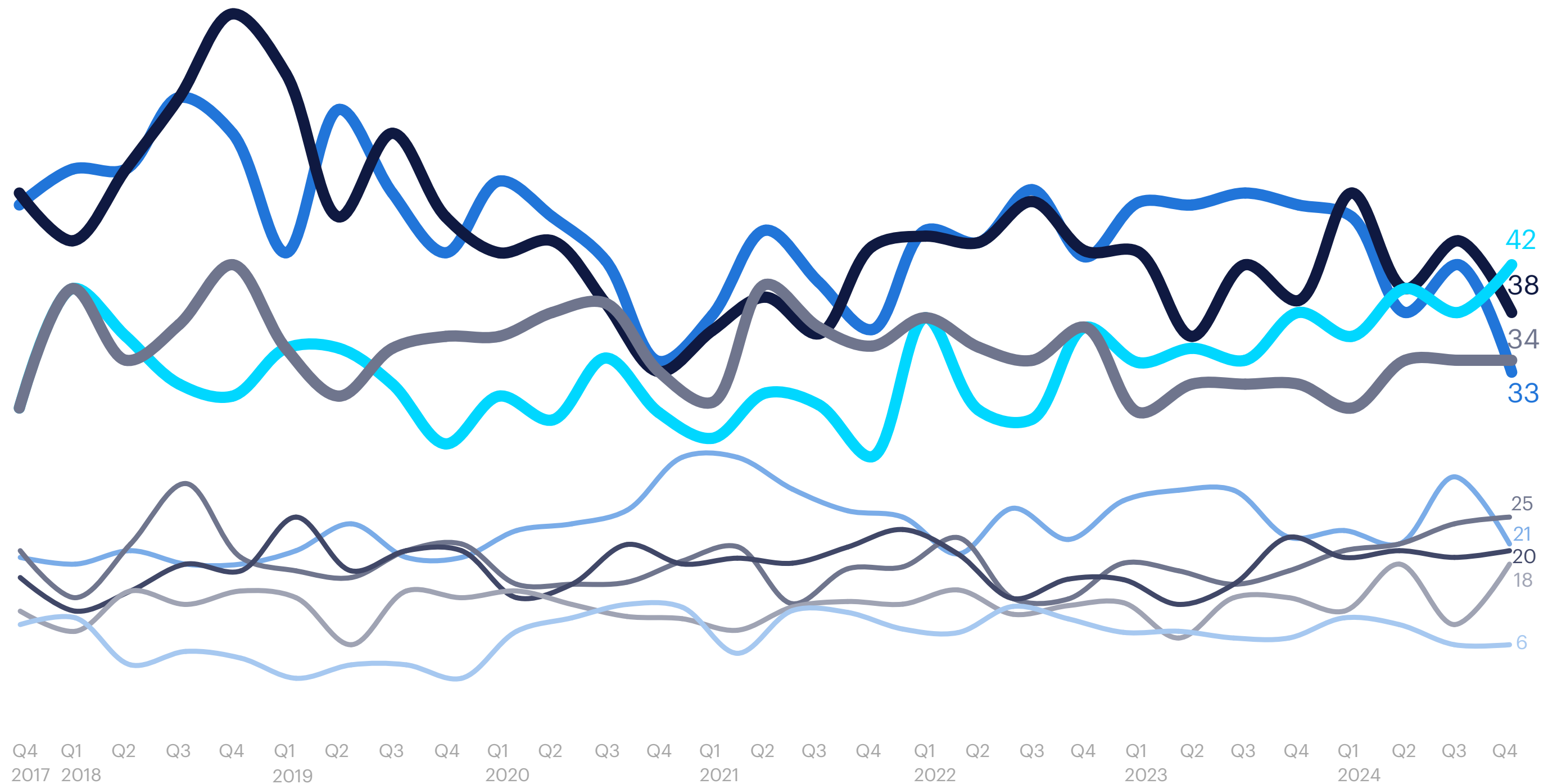
rotacja w firmach wg poziomu stanowiska



rotacja w firmach wg sektora



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



- niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy
- chęć rozwoju zawodowego
- korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy
- wyższe wynagrodzenie 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?

Czas poszukiwania nowej pracy wśród osób, które są aktywne na rynku pracy, jest najdłuższy w historii badania. Dzieje się tak pomimo nieco większej dostępności ofert pracy, co może oznaczać, że to poszukujący zatrudnienia baczniej rozważają dostępne oferty i do skutku szukają takiej, która spełnia ich oczekiwania. Sugeruje to, że część z nich jest w komfortowej sytuacji, która nie zmusza ich do podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia.



3,2
miesiąca
w 4. kwartale
2024



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



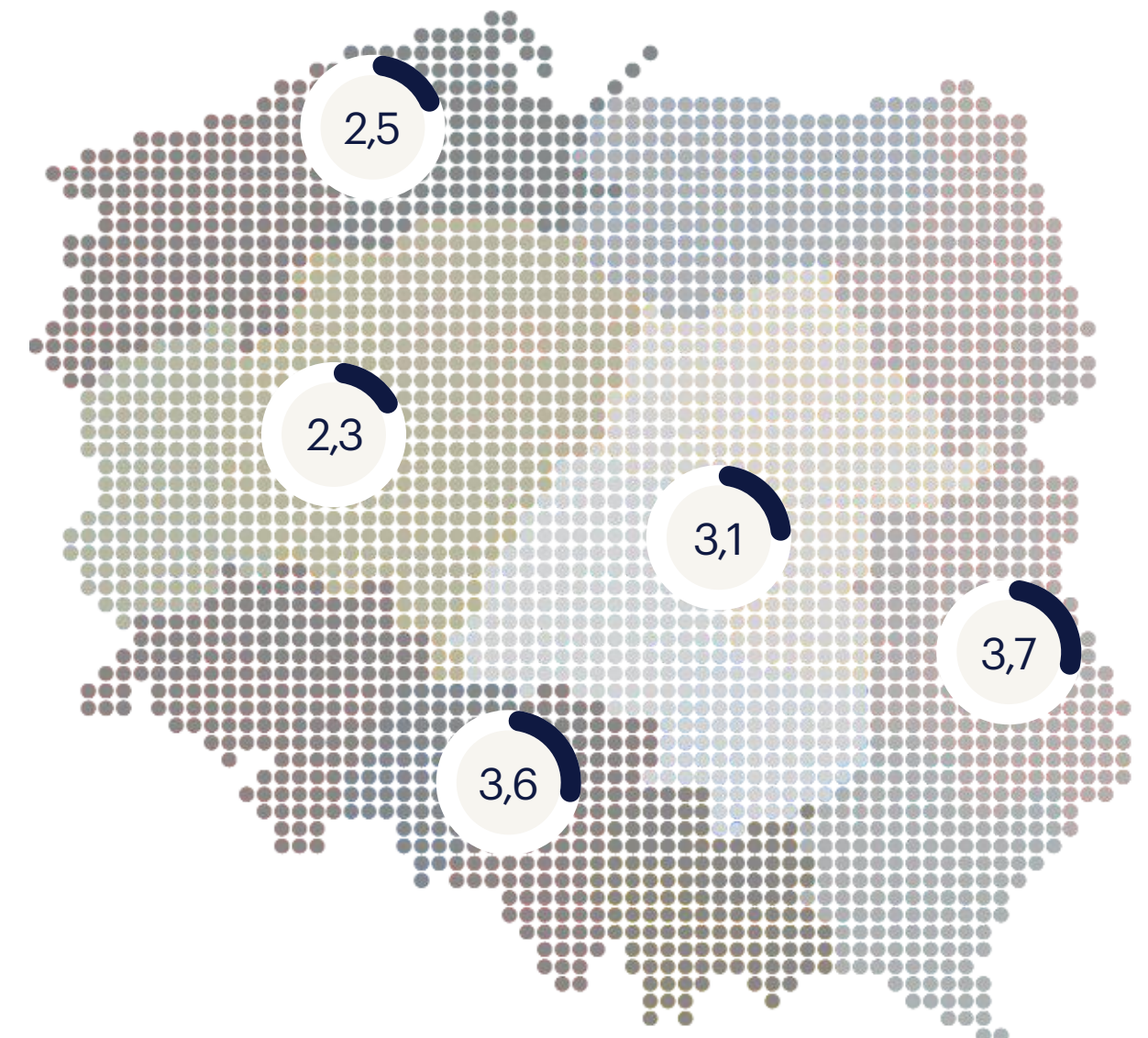
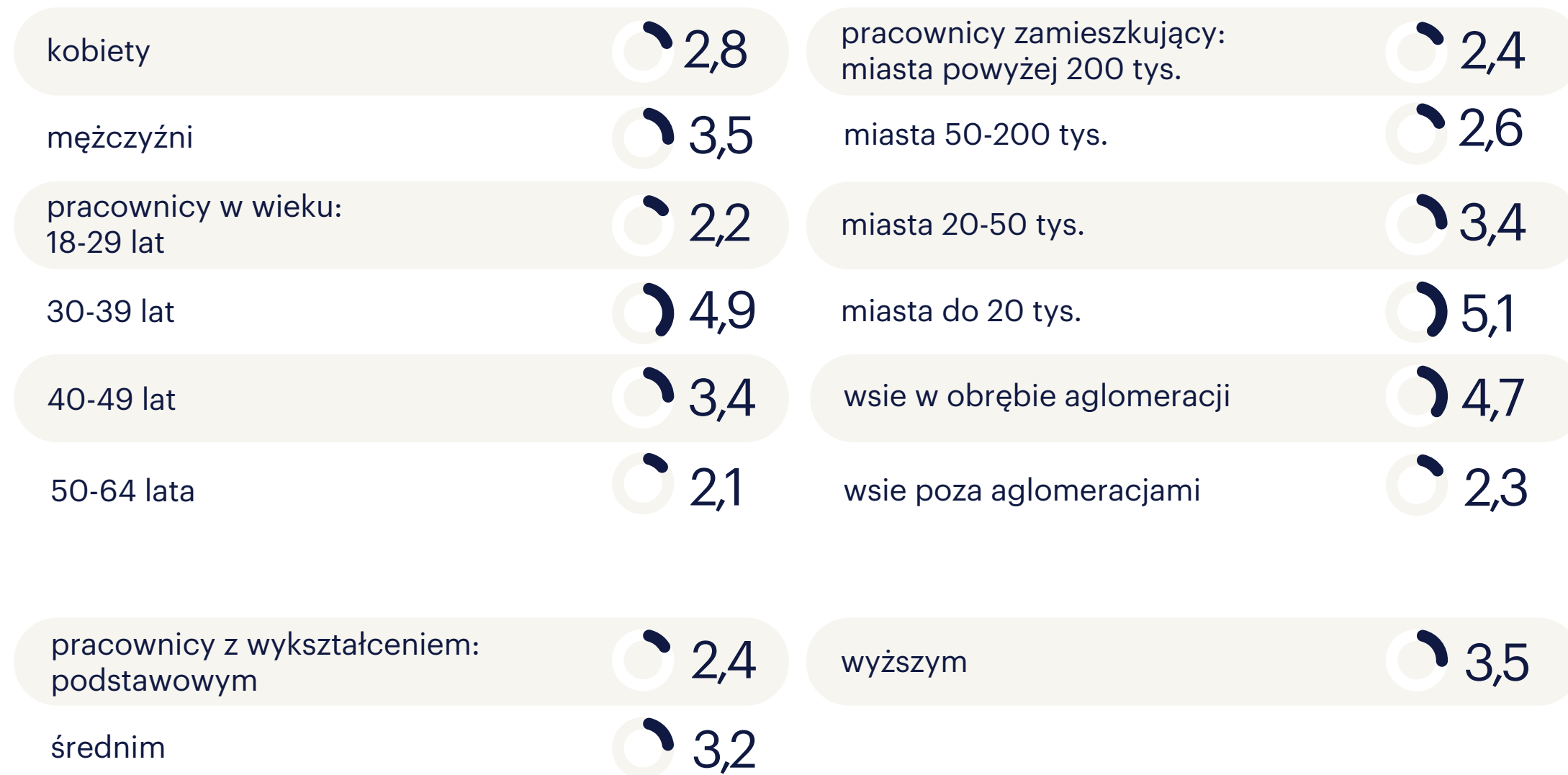
ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

Q4 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

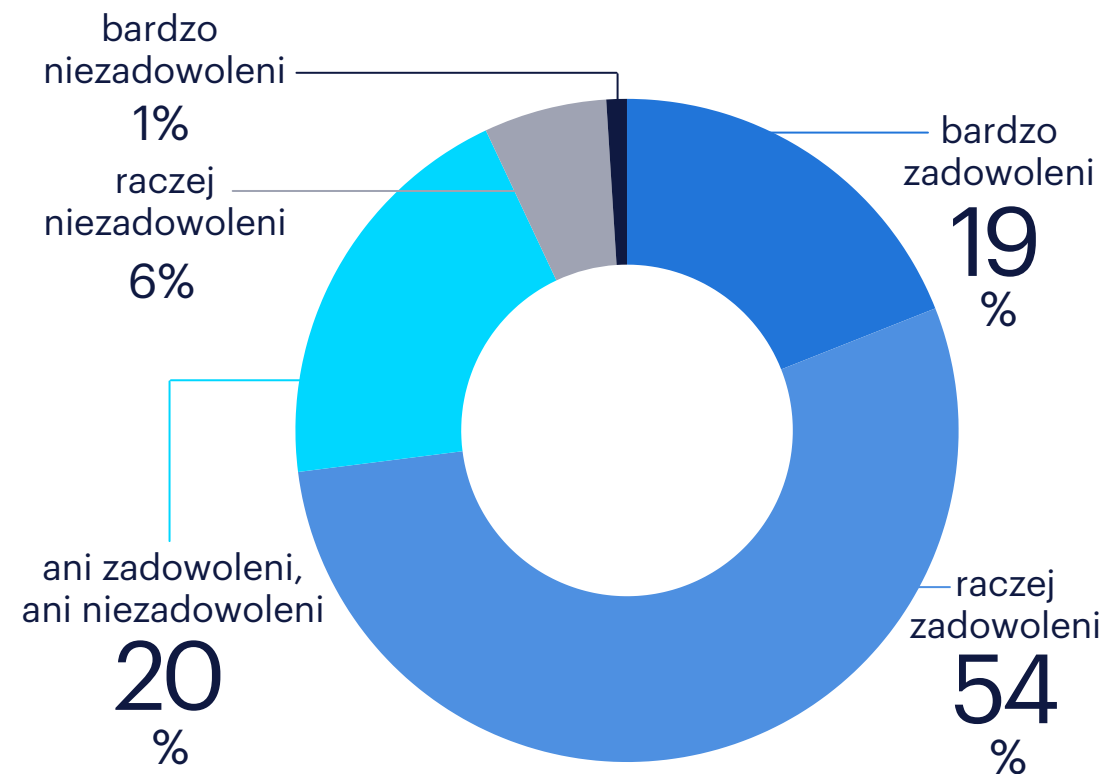


średni czas poszukiwania zatrudnienia wg grup respondentów (w miesiącach):

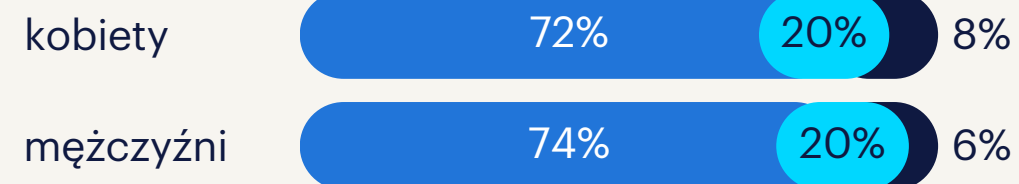


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

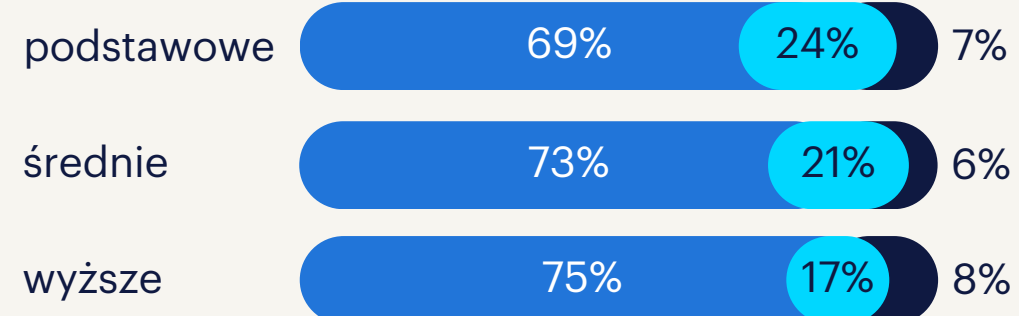
Grupa osób bardzo zadowolonych z obecnego zatrudnienia topnieje. Mniejsza zawodowa satysfakcja już przekłada się na rotację i jej przyczyny - po raz pierwszy w historii badania to niezadowolenie z dotychczasowego pracodawcy było motorem zmiany miejsca zatrudnienia. Wciąż wysoka pozostaje gotowość pracowników do poszukiwania pracy, a to może wpłynąć na dalsze wzrosty rotacji.



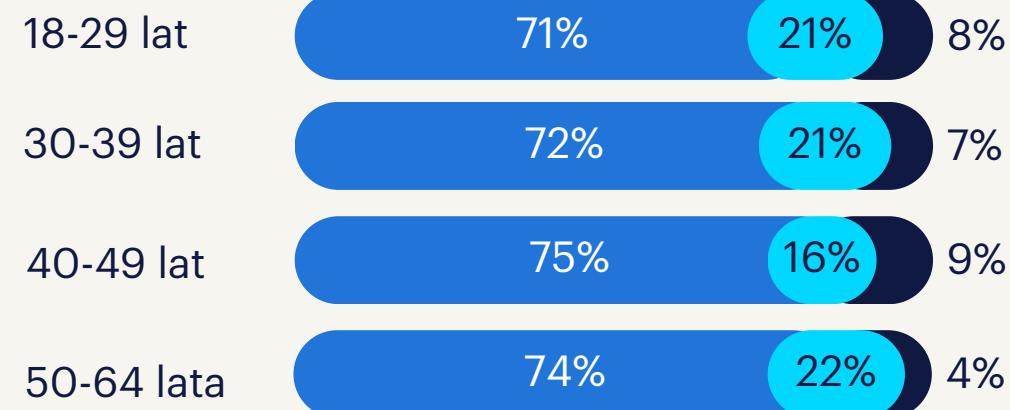
płeć



wykształcenie



wiek

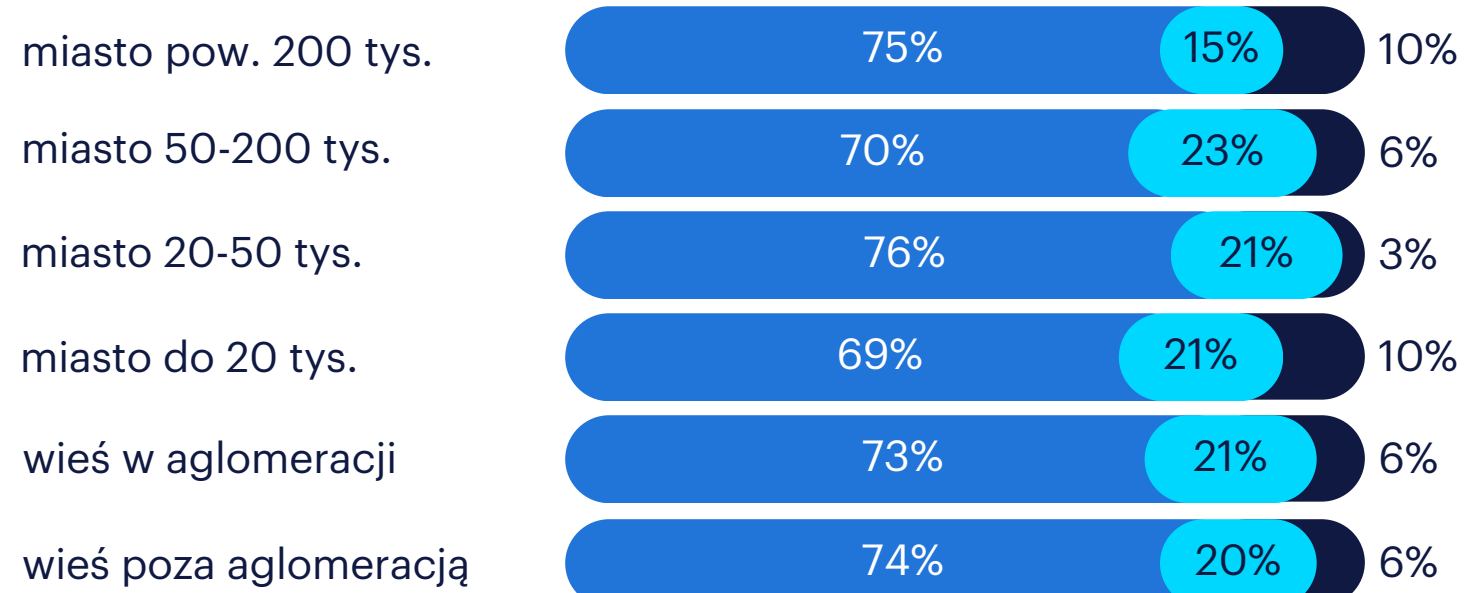


- bardzo + raczej zadowoleni
- ani zadowoleni, ani niezadowoleni
- bardzo + raczej niezadowoleni

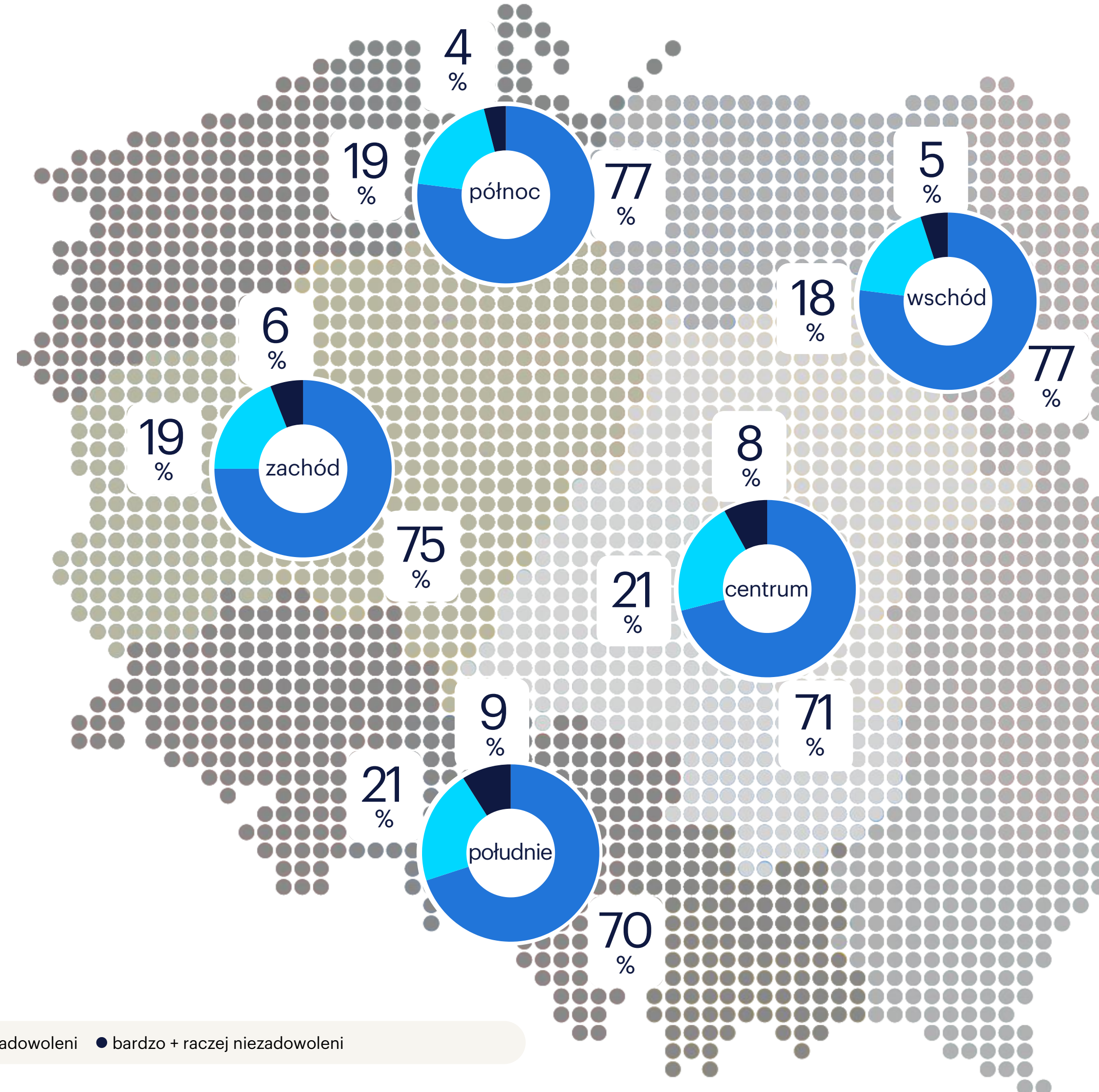
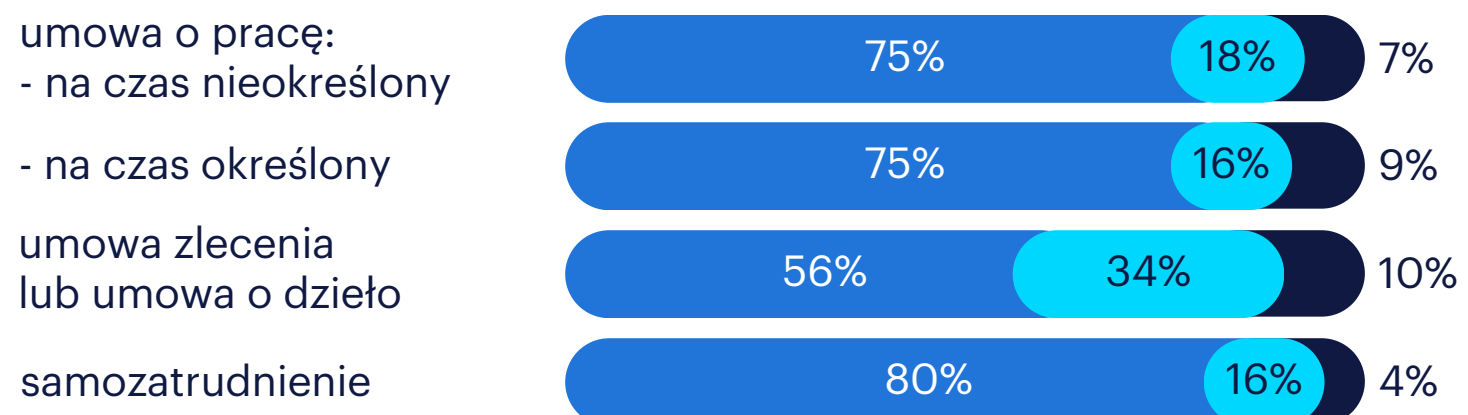


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

wielkość miejscowości



typ zatrudnienia



poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

stanowiska

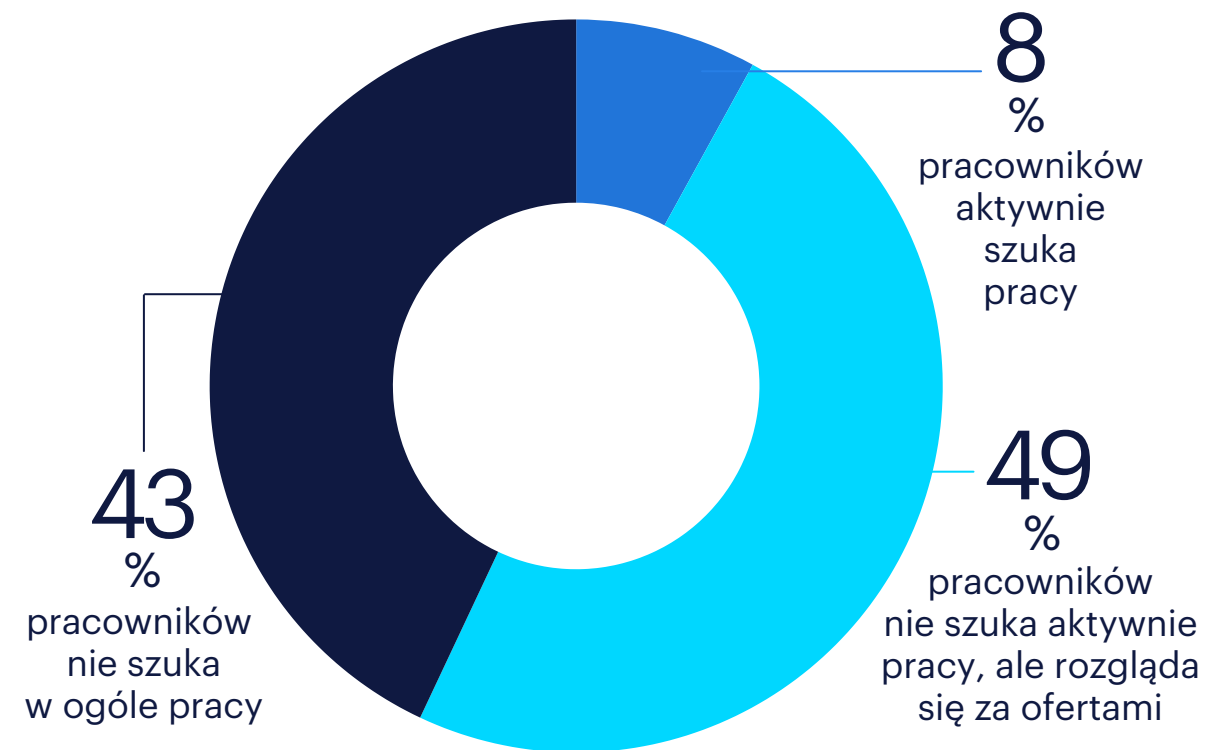


sektory

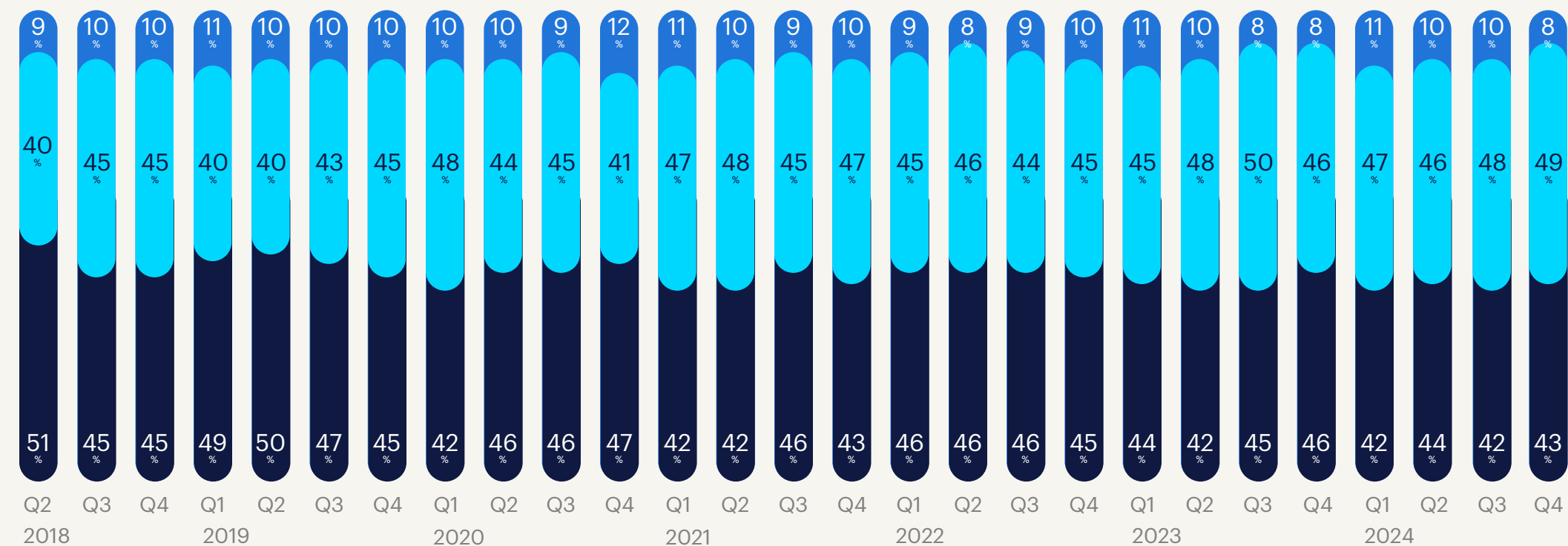


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Wciąż relatywnie wysoka pozostaje gotowość pracowników do zmiany zatrudnienia, choć większość z nich jedynie rozgląda się za ofertami i nie jest jeszcze zdecydowana na zmianę. Ta gotowość już wpłynęła na wzrost rotacji, a im więcej na rynku pojawi się w najbliższych miesiącach atrakcyjnych ofert pracy, tym ten trend wzrostowy będzie się nasilał.

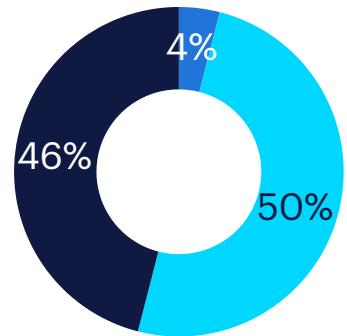


poszukiwanie nowego zatrudnienia w latach 2018-2024

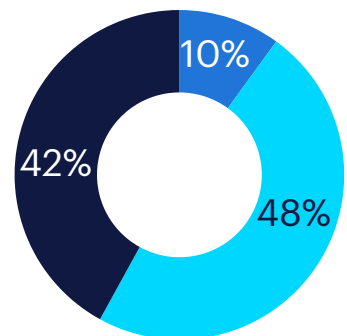


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

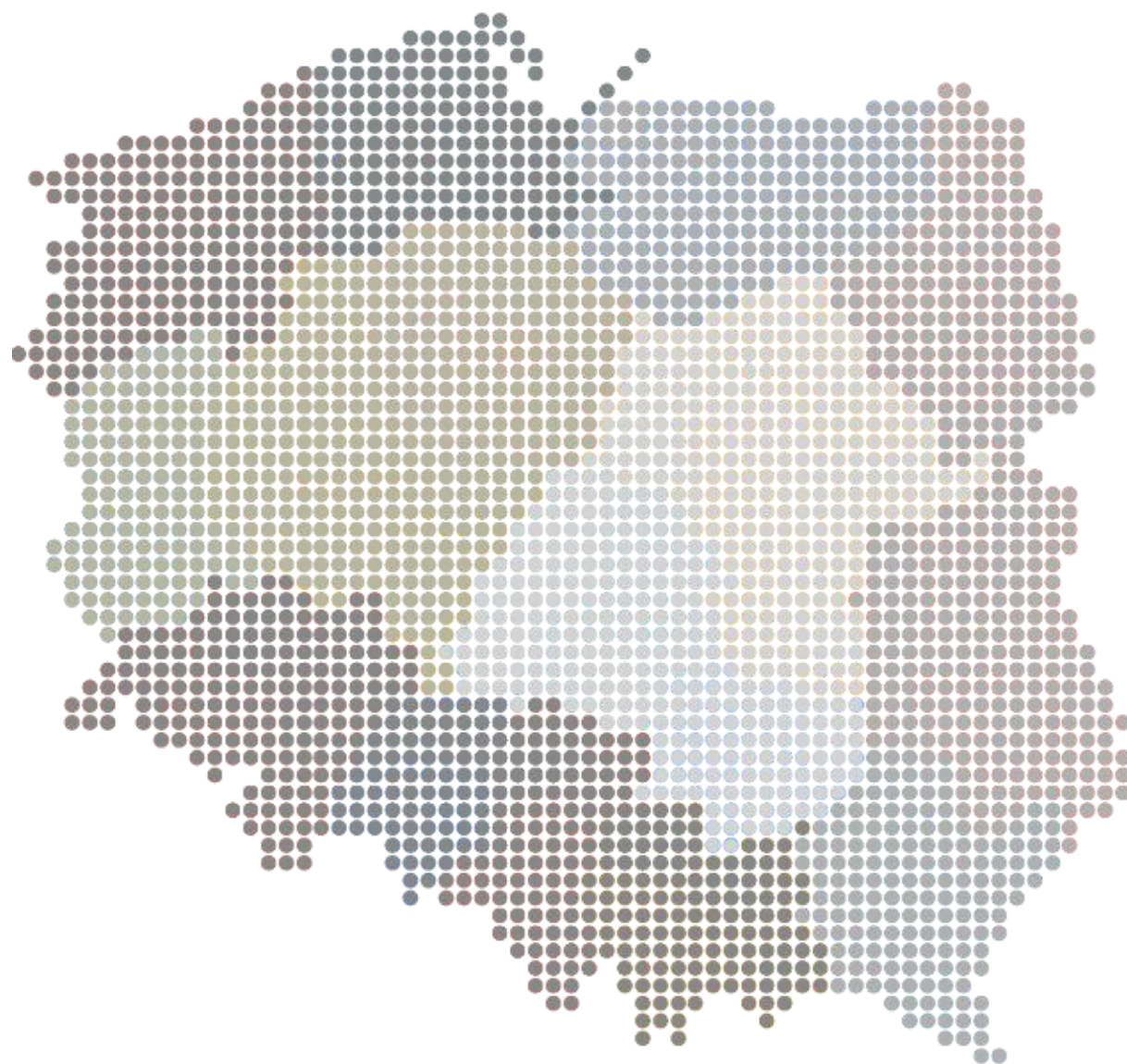
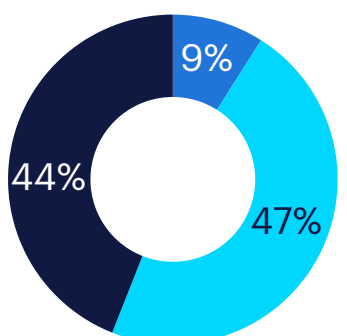
region północny



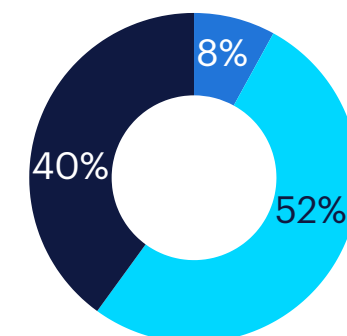
region zachodni



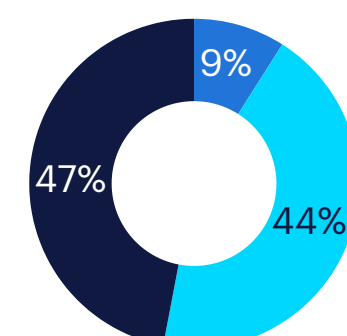
region południowy



region centralny



region wschodni



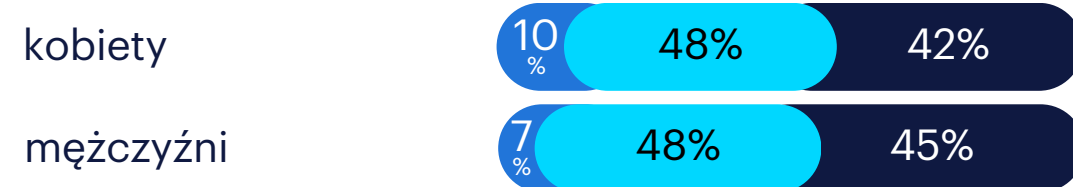
[powrót do spisu treści](#)

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

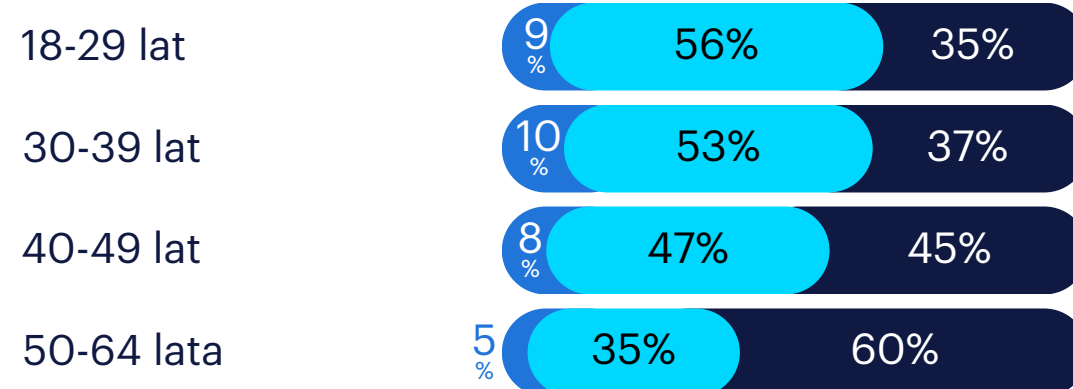


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

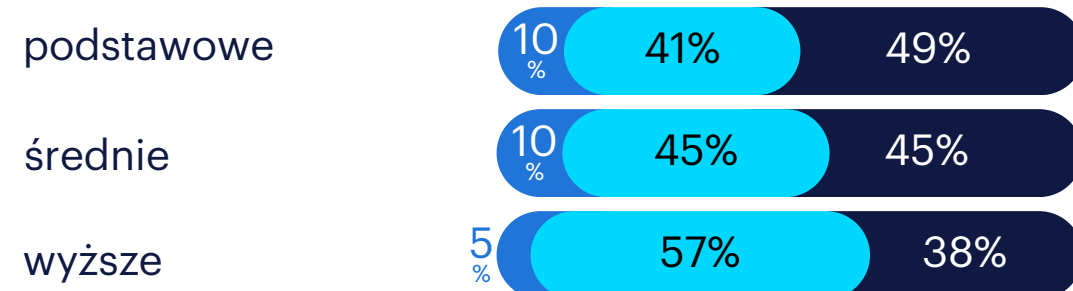
wg płci pracowników



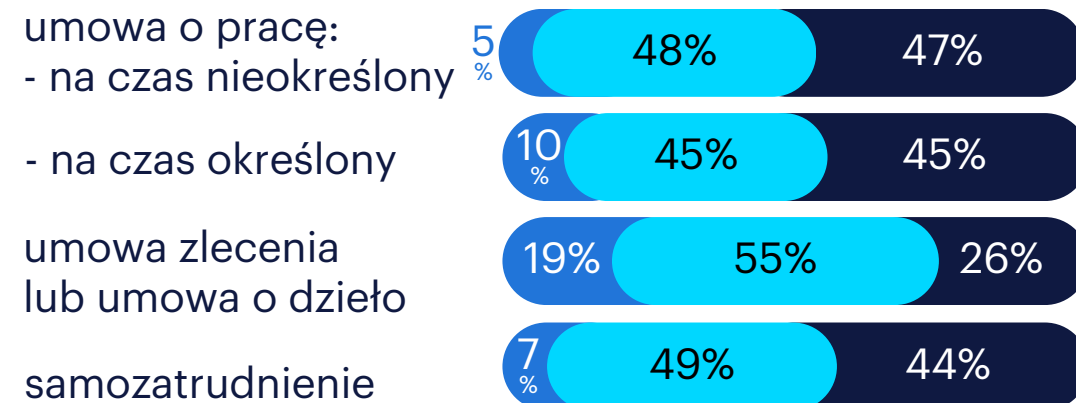
wg wieku pracowników



wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



wg typu miejscowości



poszukiwanie nowego zatrudnienia.

stanowiska



sektory



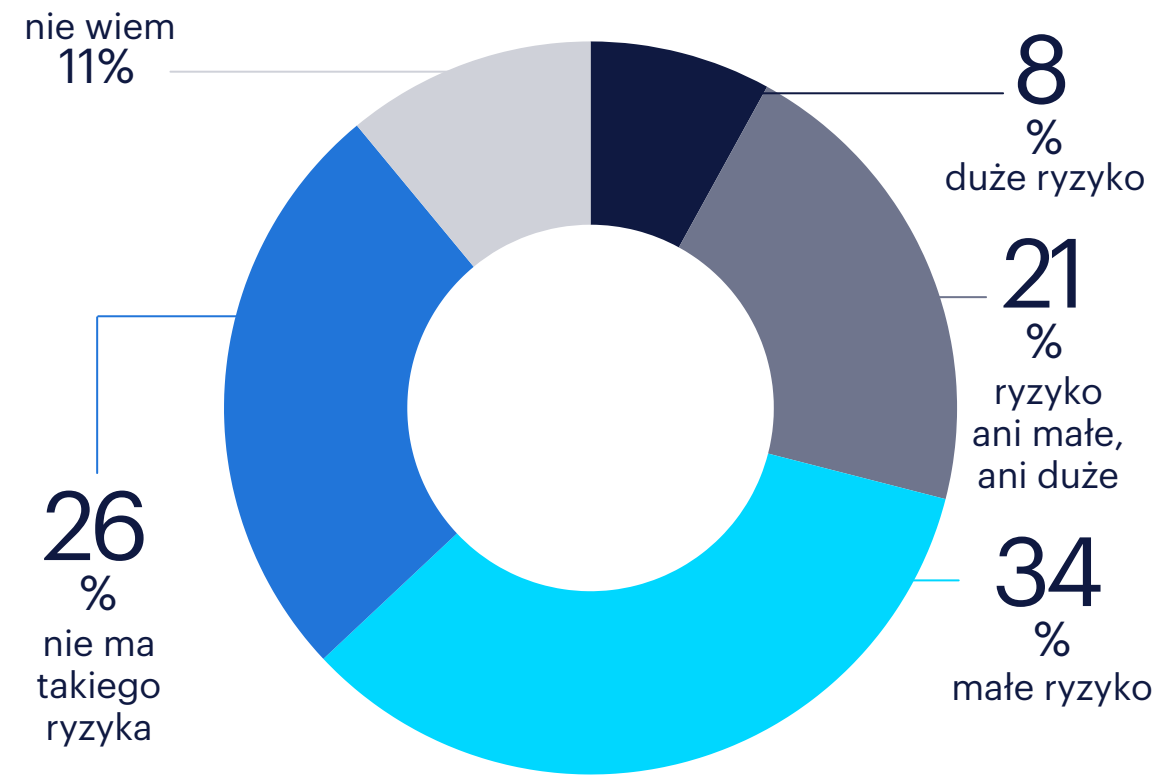
[powrót do spisu treści](#) 

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

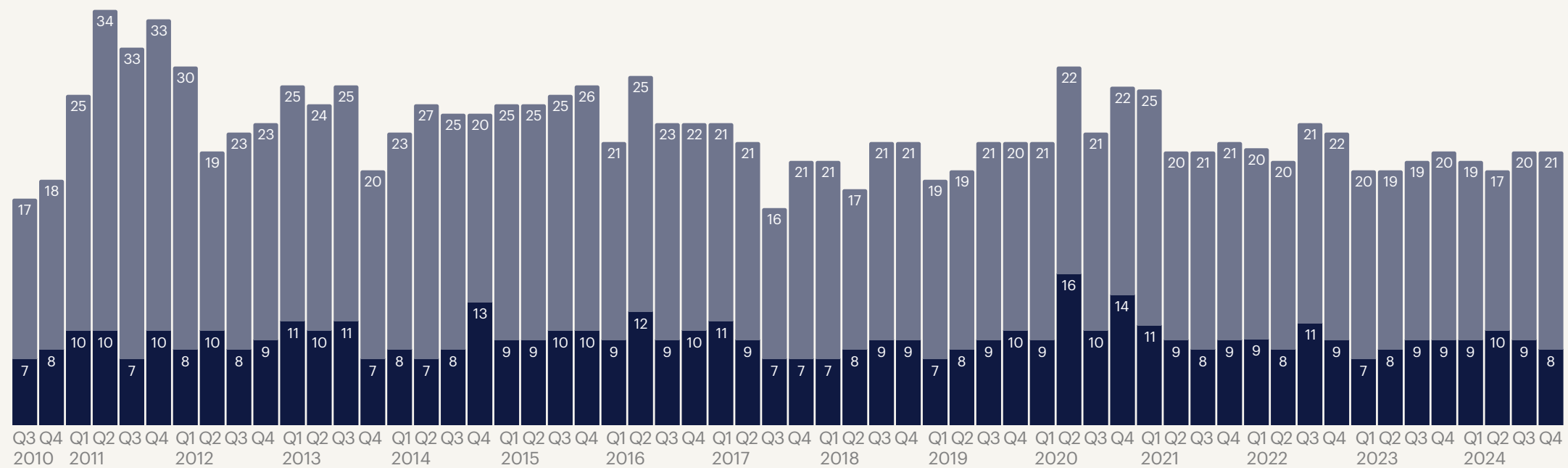


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

Silne obawy pracowników o utratę zatrudnienia pozostają na niskim poziomie, co daje pracownikom pewien komfort w decydowaniu o przyszłości zawodowej i może wpływać na zwiększoną rotację, gdy sytuacja ekonomiczna w Polsce będzie się poprawiać. Choć nie dotyczy to wszystkich sektorów - wyraźnie widać zwiększone obawy firm z branży logistycznej.

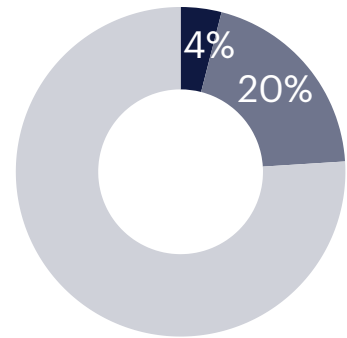


ocena ryzyka utraty zatrudnienia w latach 2010-2024 (w %)

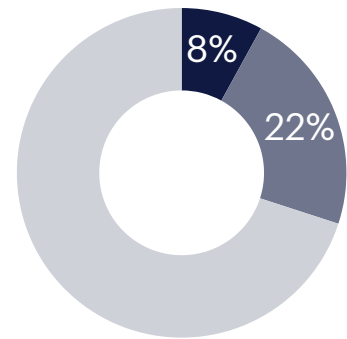


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

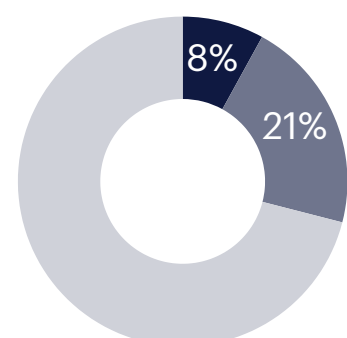
region północny



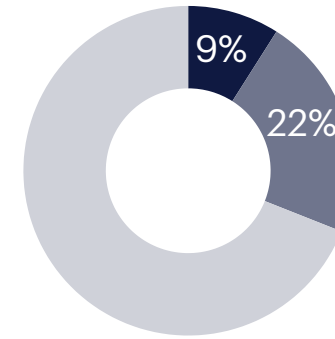
region zachodni



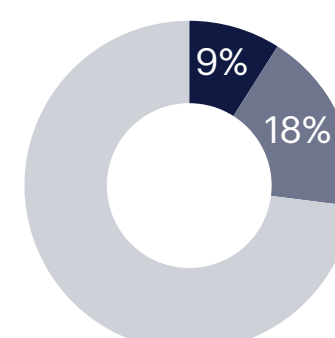
region południowy



region centralny

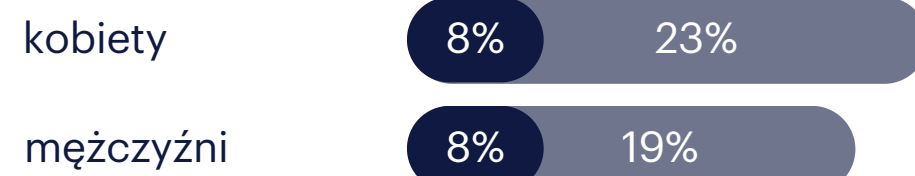


region wschodni

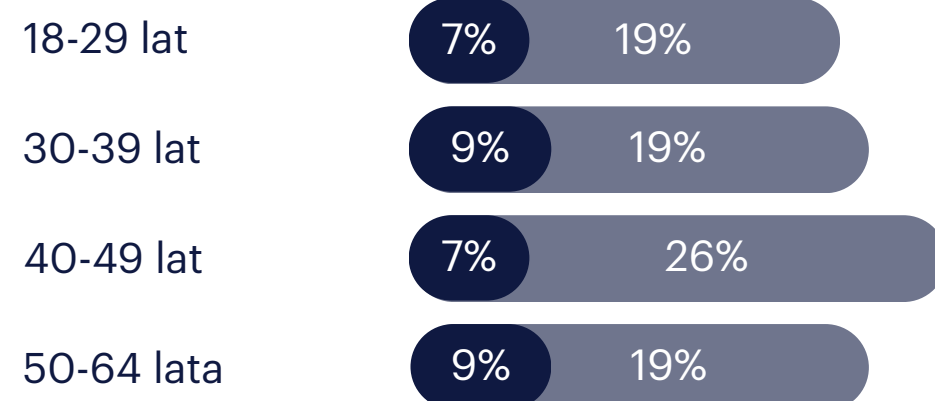


ocena ryzyka utruty zatrudnienia.

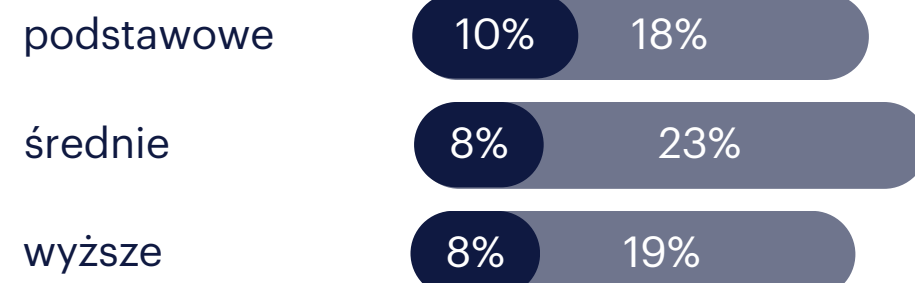
wg płci pracowników



wg wieku pracowników



wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



wg typu miejscowości



[powrót do spisu treści](#)



● odczuwam duże ryzyko uruty zatrudnienia ● ryzyko uruty zatrudnienia nie jest ani duże, ani małe



ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

stanowiska

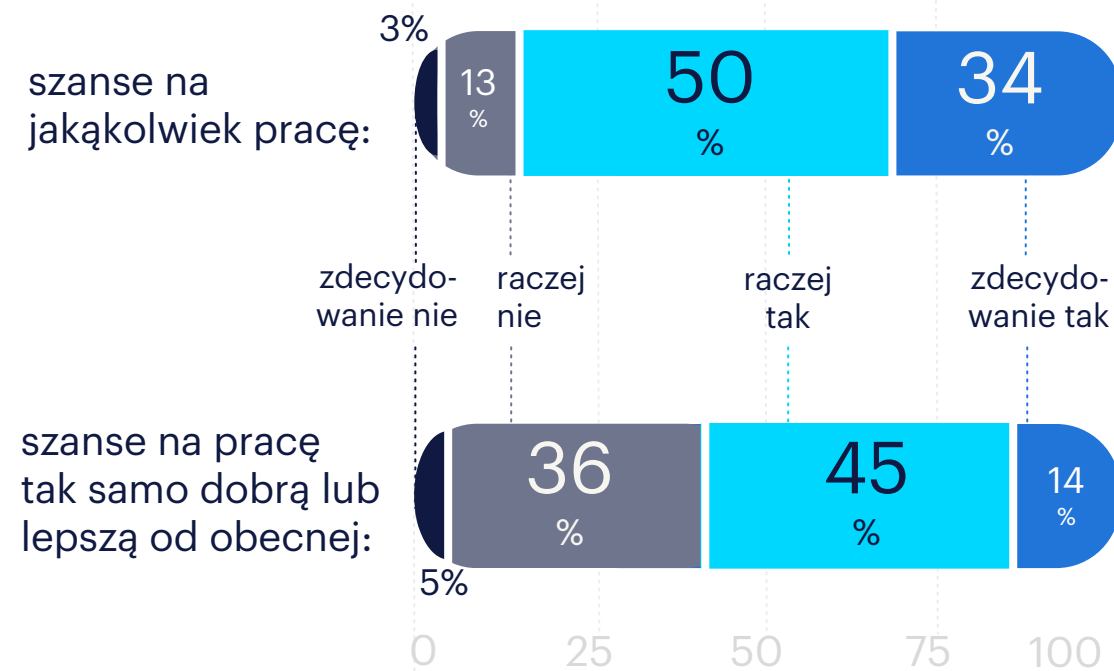


sektory

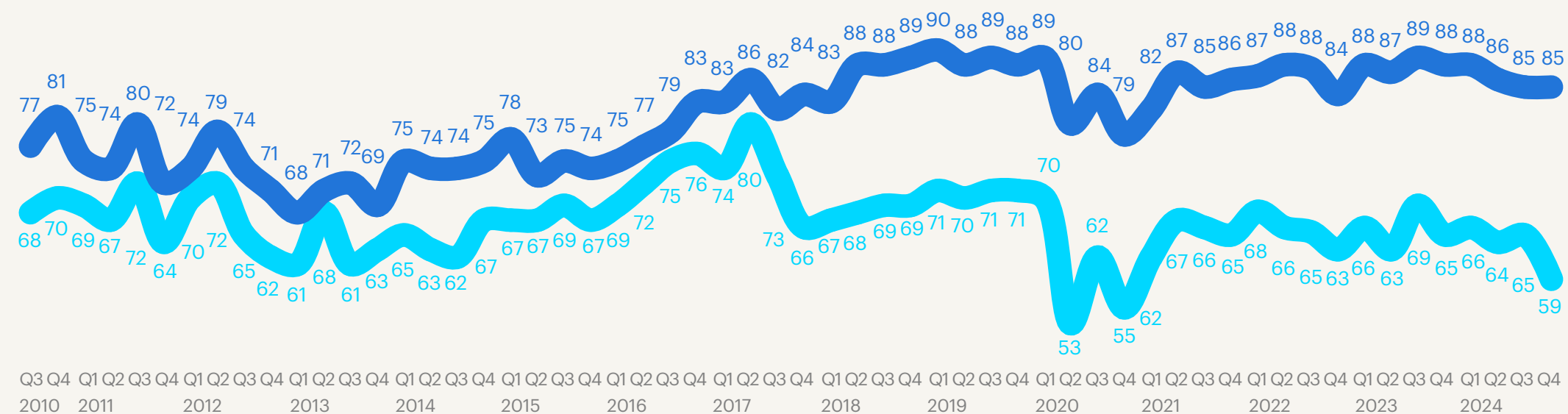


ocena szans na nową pracę.

Choć szanse znalezienia zatrudnienia w Polsce pozostają dobrze oceniane przez pracowników, to wciąż jest im trudniej o pracę, która spełnia ich oczekiwania i odpowiada na potrzeby. W tej kwestii wyniki badania są bliższe okresu pandemii, który zachwiał rynkiem pracy. Właśnie ten czynnik wpływać może na wydłużony czas poszukiwania zatrudnienia.

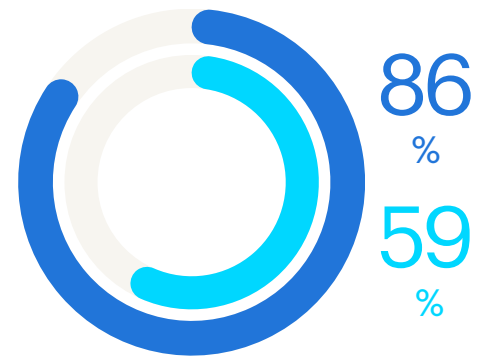


odsetek badanych, którzy widzą szanse na znalezienie nowej pracy w ciągu pół roku w latach 2010-2024 (w %)

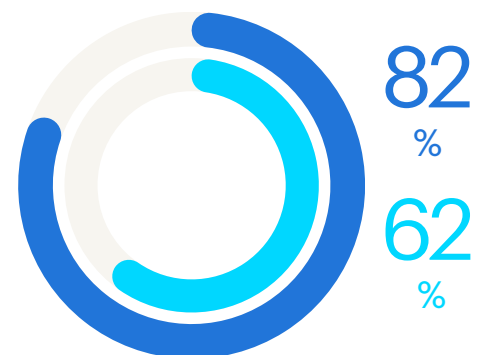


ocena szans na nową pracę.

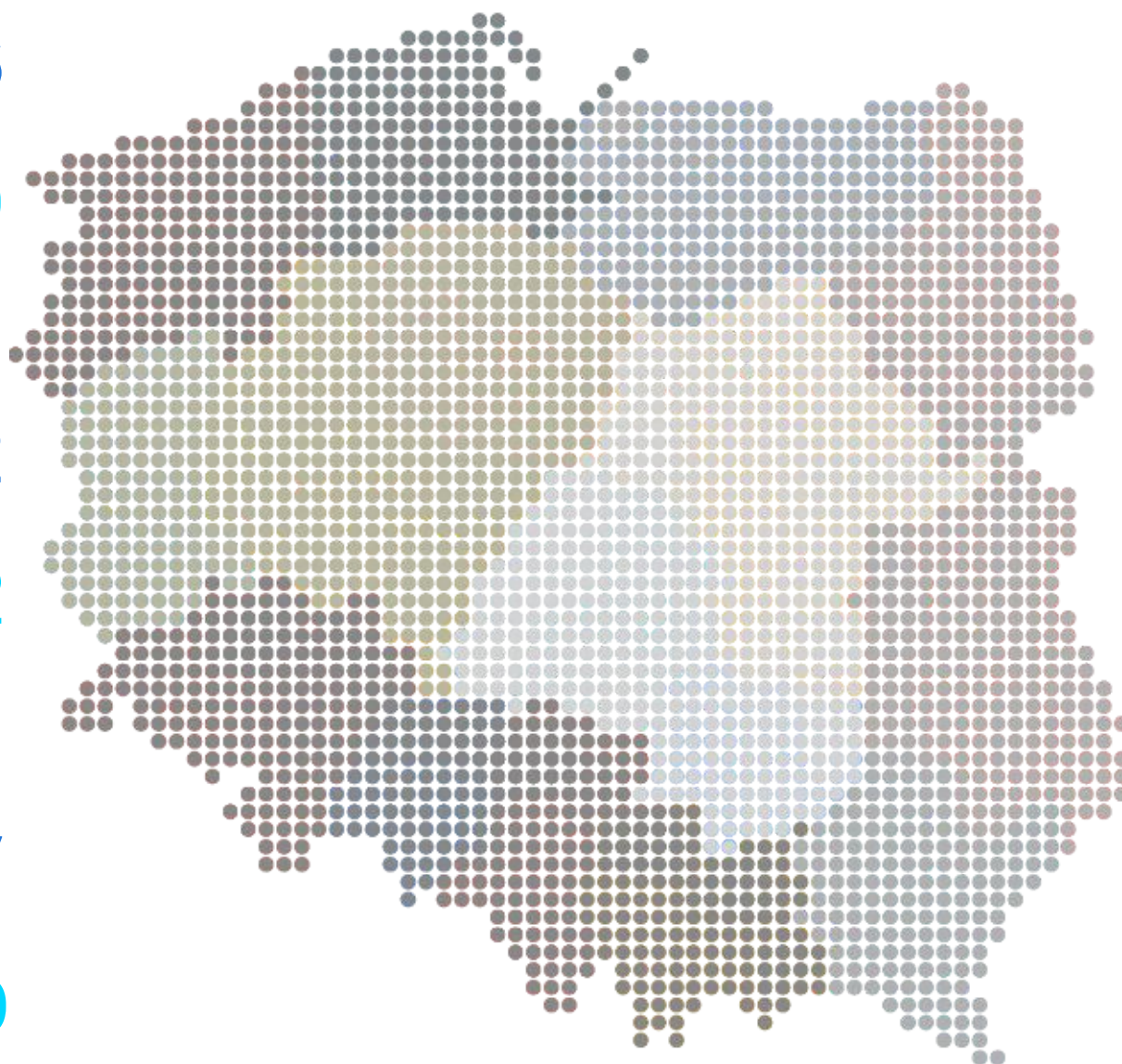
region północny



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

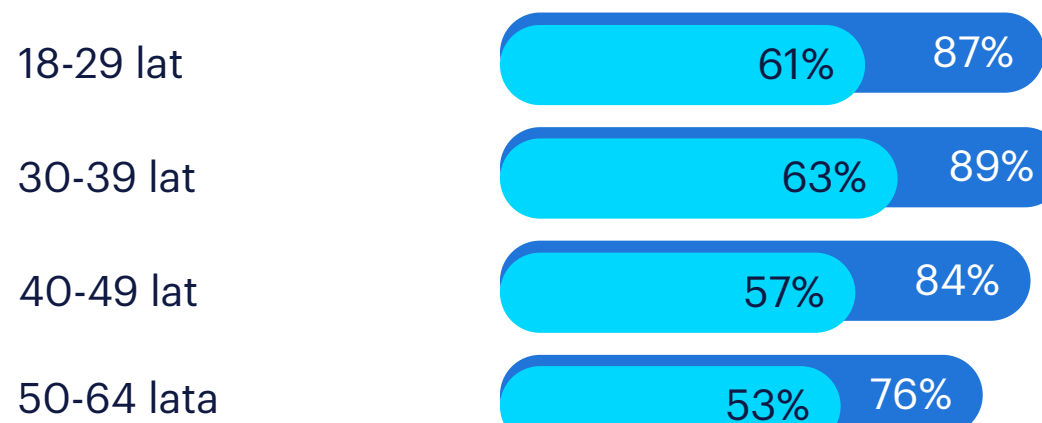


ocena szans na nową pracę.

wg płci pracowników



wg wieku pracowników



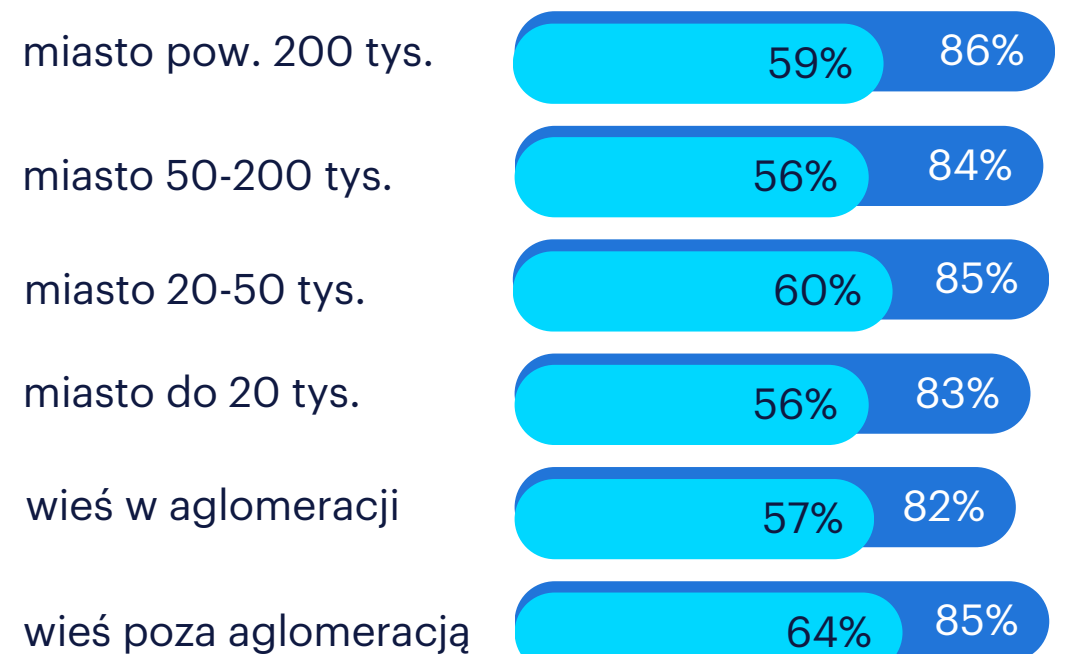
wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



wg typu miejscowości



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



ocena szans na nową pracę.

stanowiska

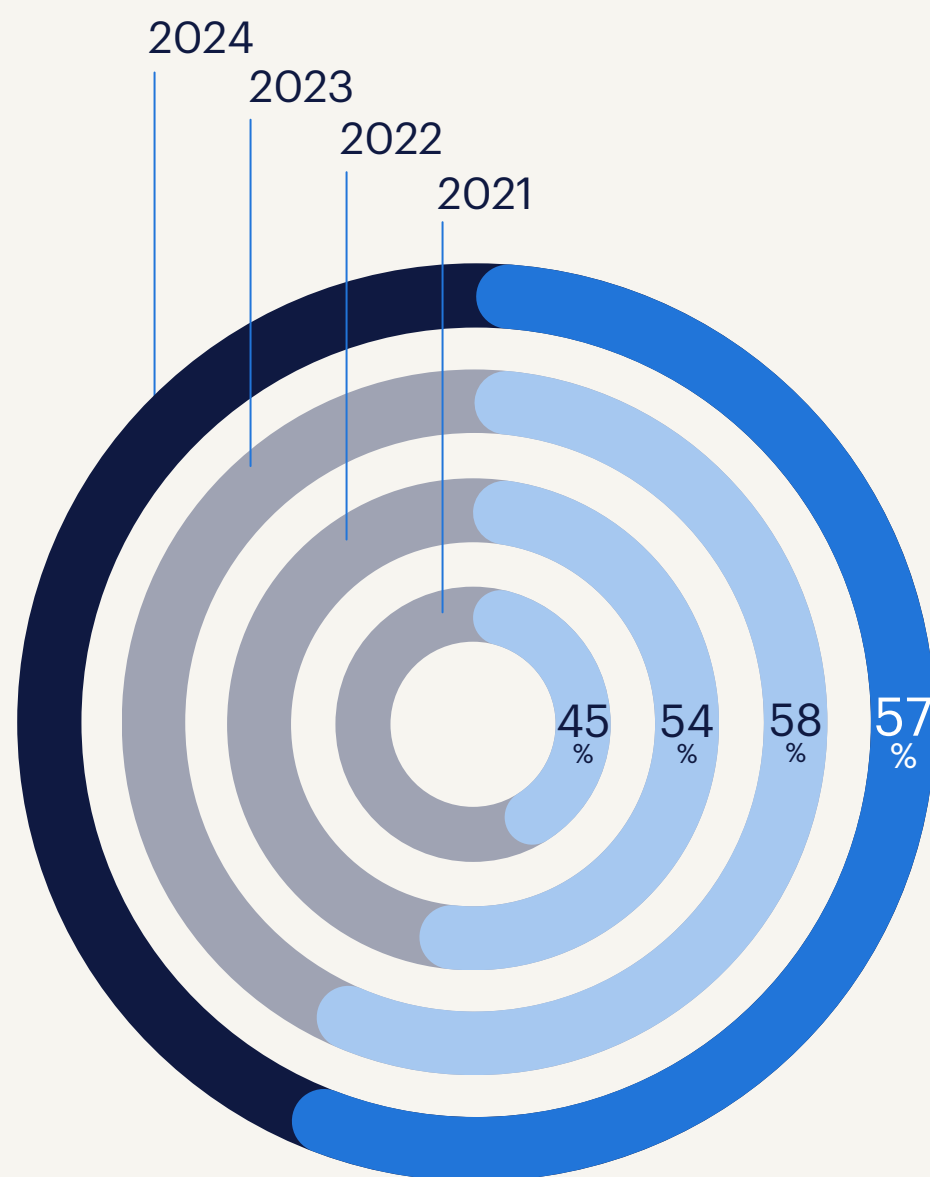


sektory



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2024 roku?



O ile w 2024 roku odsetek pracowników, którzy otrzymali podwyżkę, był podobny do 2023, o tyle kwoty były niższe niż rok wcześniej. Wyraźnie też trudniej o zmiany w wynagrodzeniach w niektórych grupach, np. wśród kobiet czy osób z podstawowym wykształ-

ceniem, co pokazuje, że na rynku wciąż obserwować możemy grupy defaworyzowane. Spada jednocześnie zadowolenie z obecnej płacy, ale też mniej osób niż przed rokiem spodziewa się teraz podwyżki i mniej zamierza o nie wystąpić.

wg płci pracowników

kobiety	52%
mężczyźni	61%

wg wieku pracowników

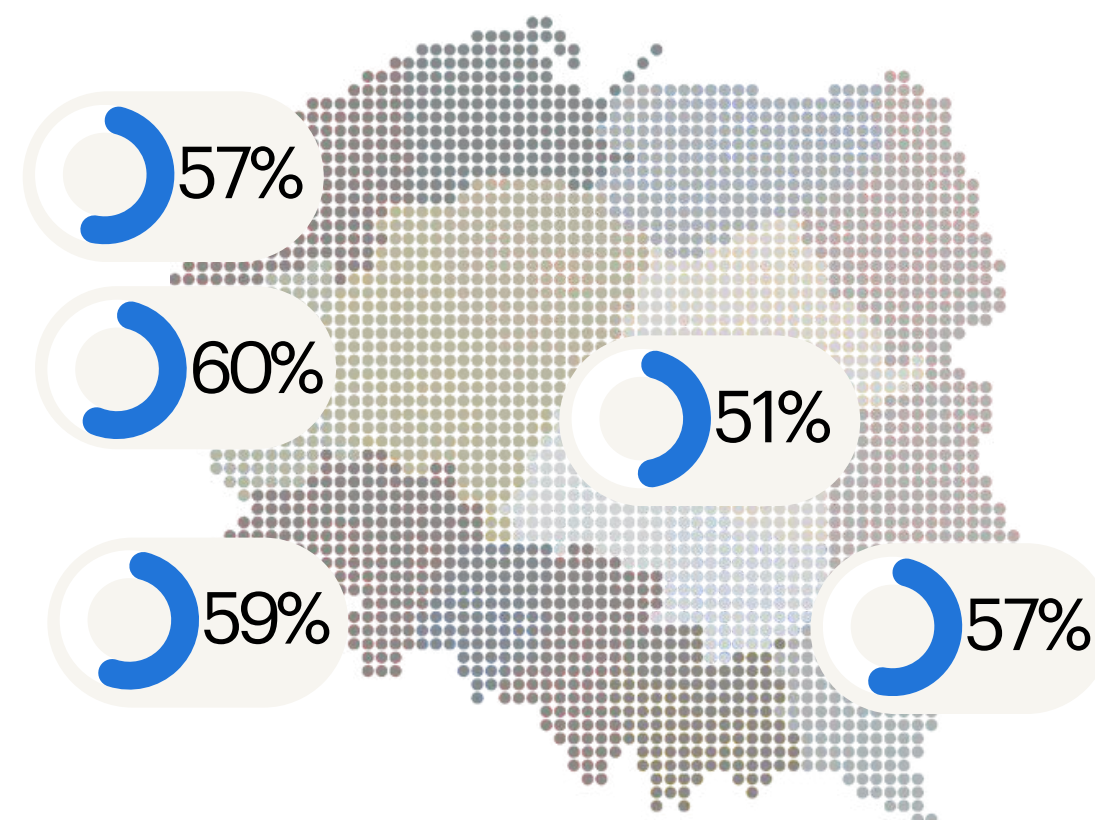
18-29 lat	54%
30-39 lat	55%
40-49 lat	62%
50-64 lata	56%

wg wykształcenia pracowników

podstawowe	52%
średnie	56%
wyższe	60%

wg typu zatrudnienia

umowa o pracę: - na czas nieokreślony	68%
- na czas określony	47%
umowa zlecenia lub o dzieło	35%
samozatrudnienie	39%



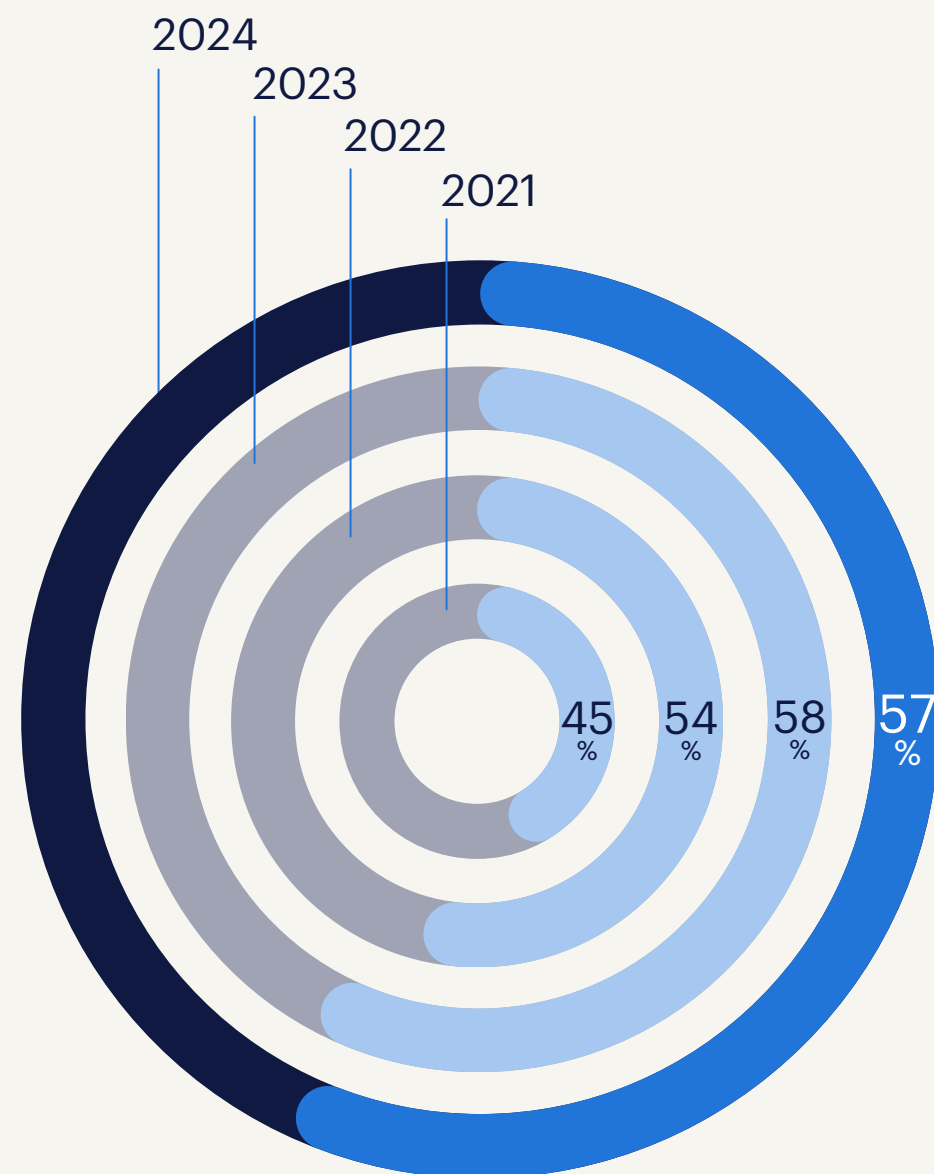
wg typu miejscowości

miasto pow. 200 tys.	57%
miasto 50-200 tys.	52%
miasto 20-50 tys.	57%
miasto do 20 tys.	64%
wieś w aglomeracji	57%
wieś poza aglomeracją	56%

● otrzymałam/otrzymałem podwyżkę ● nie otrzymałam/otrzymałem podwyżki

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2024 roku?



stanowiska



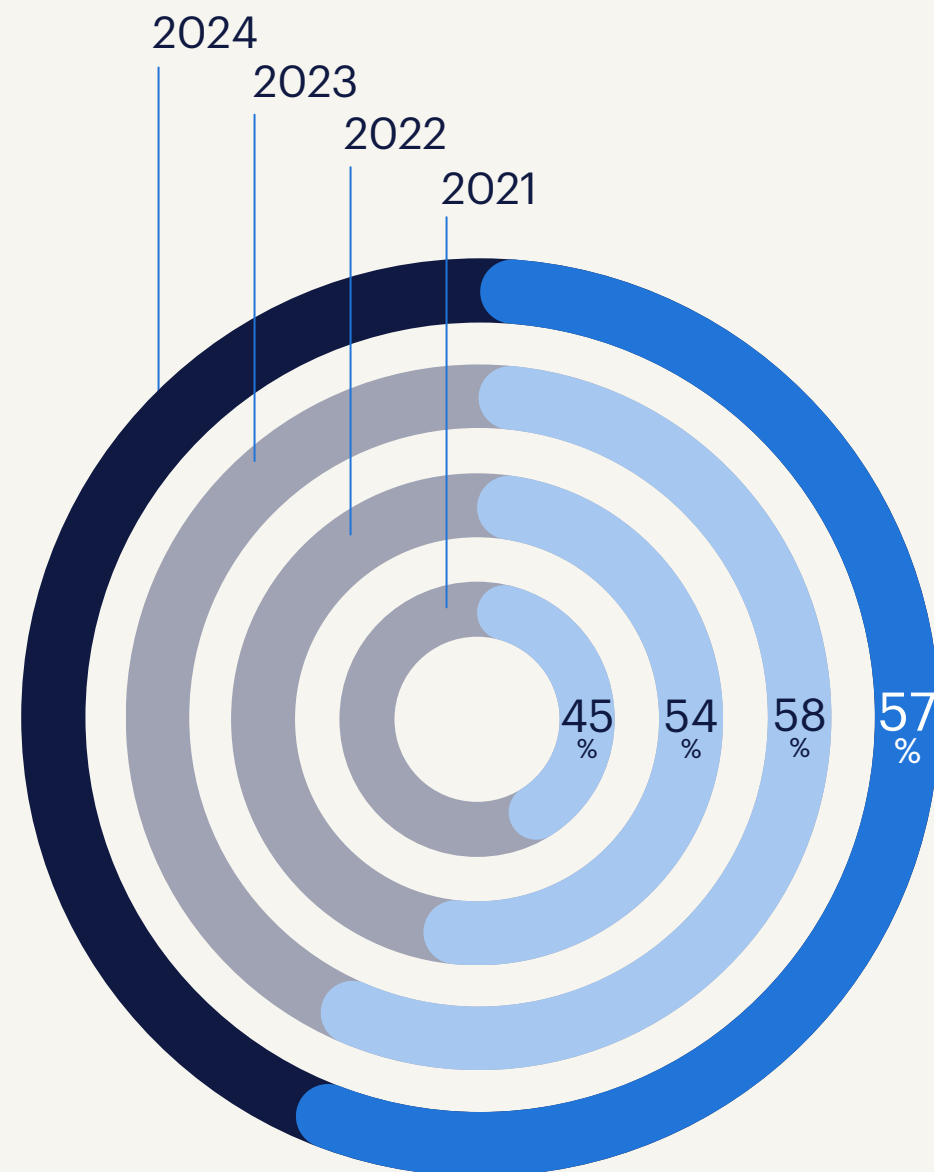
sektory



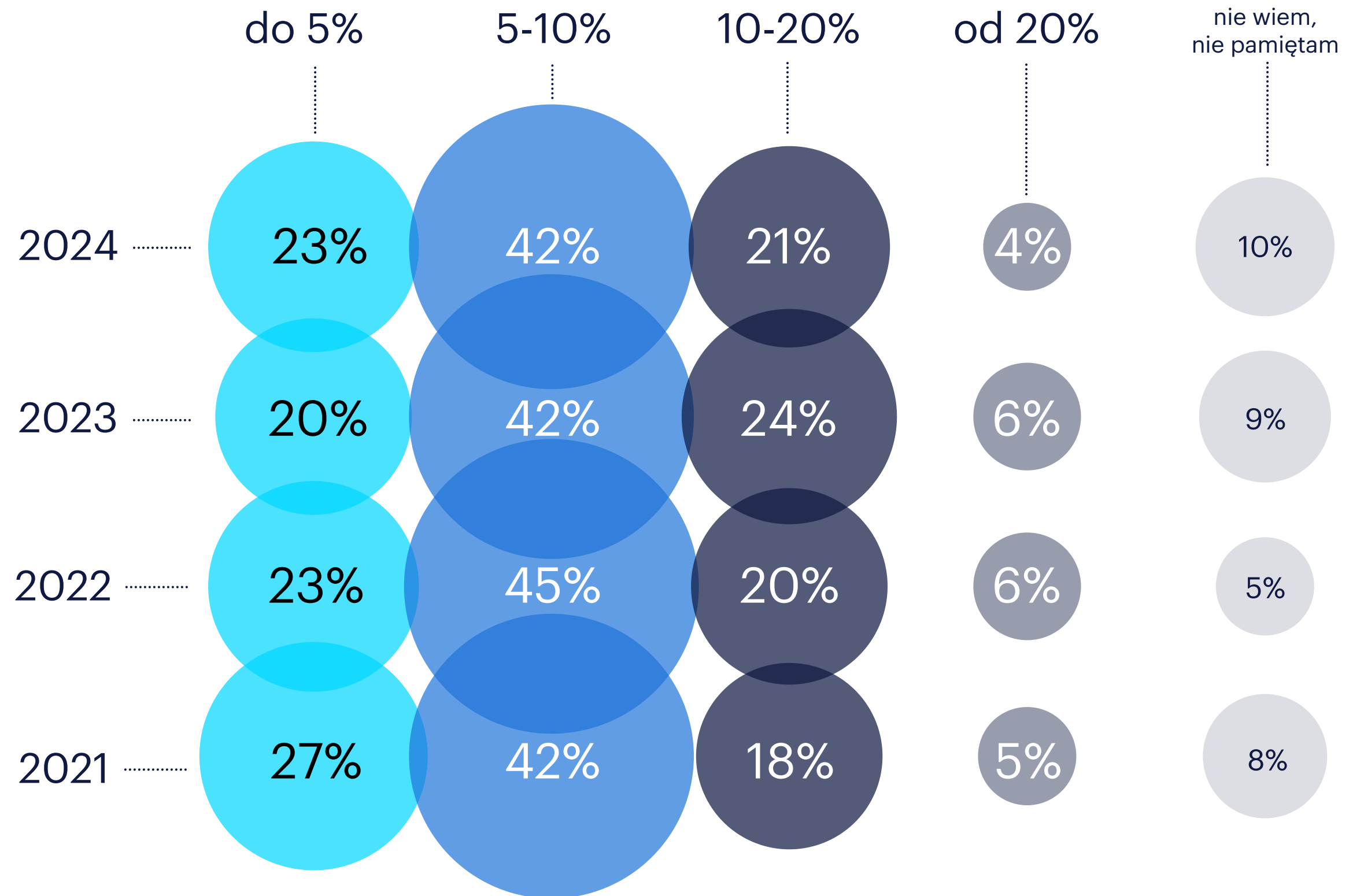
● otrzymałam/otrzymałem podwyżkę ● nie otrzymałam/otrzymałem podwyżki

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2024 roku?



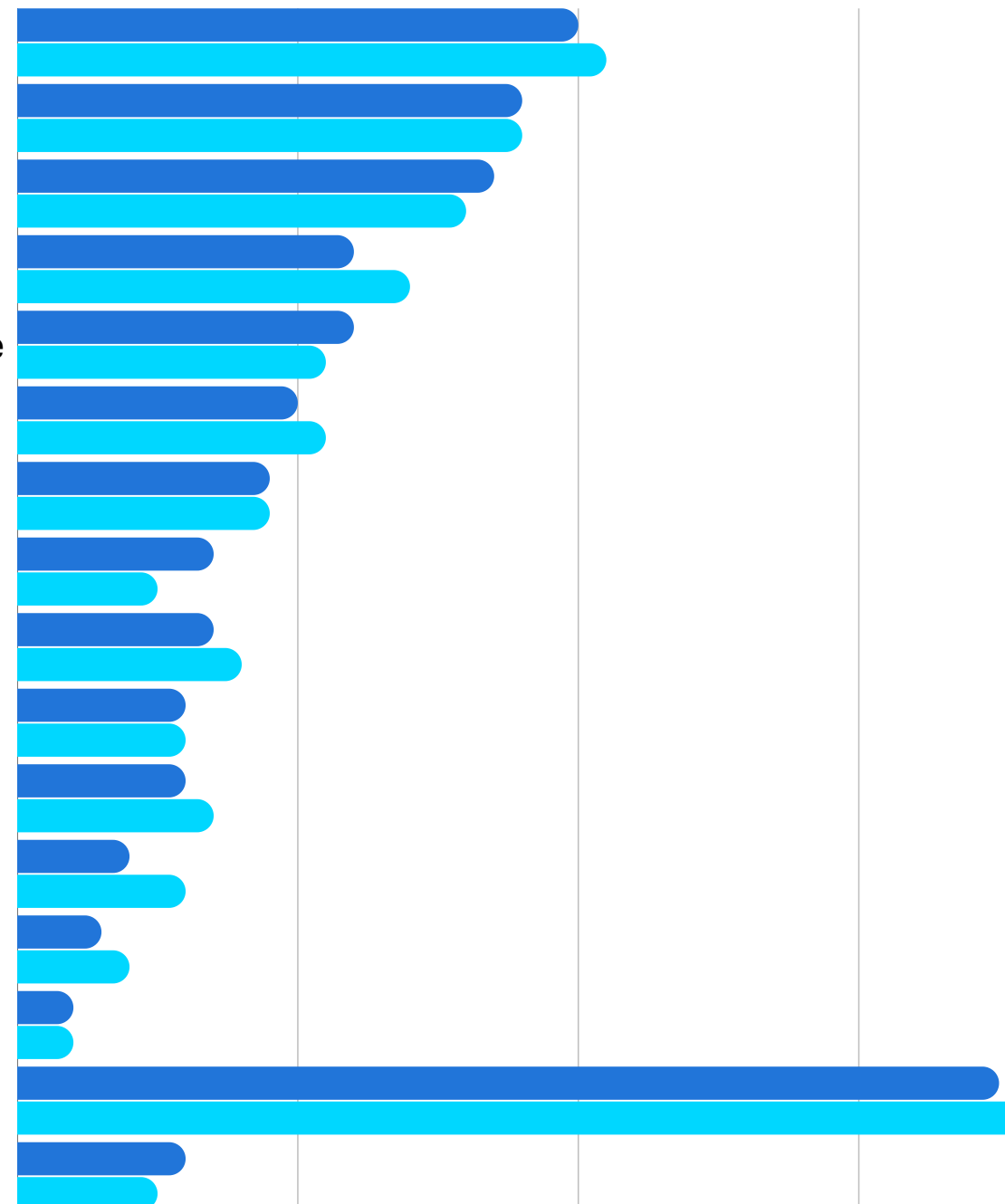
poziom wzrostu wynagrodzeń w latach 2021-2024



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

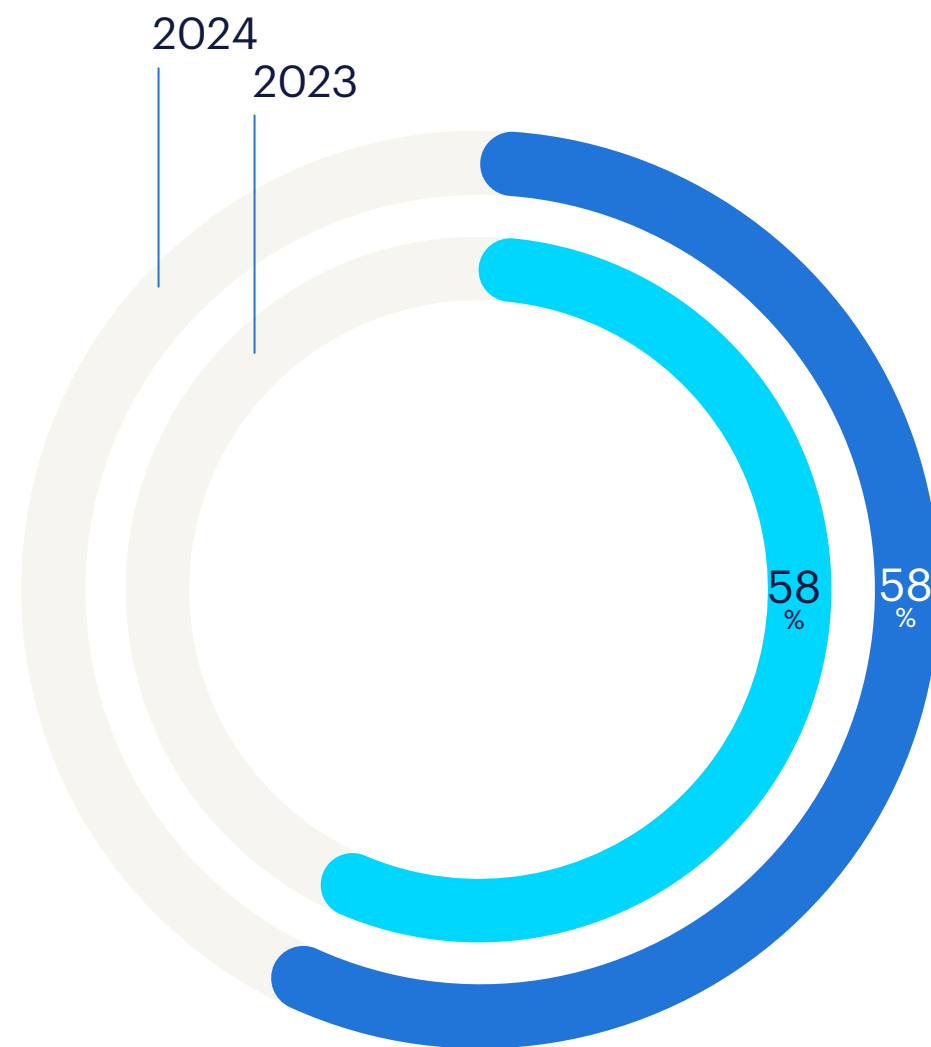
jakie benefity pracownicy otrzymali od pracodawców w 2024 roku?

- wczasy pod gruszą, dofinansowanie urlopu
- dofinansowanie opieki medycznej
- dofinansowanie zajęć sportowych, karta sportowa
- zniżki na produkty i usługi pracodawcy
- darmowe obiady, kupony obiadowe, karty lunchowe
- nisko oprocentowane pożyczki z kasy zapomogowo-pożyczkowej
- bony towarowe do sklepów spożywczych
- dofinansowanie nauki języków obcych
- samochód służbowy
- bony towarowe do innych sklepów niż spożywcze
- przewozy pracownicze
- wypłaty wynagrodzenia na życzenie lub częściej niż co miesiąc
- darmowe bilety na komunikację publiczną
- inne
- pracodawca nie zaoferował mi żadnych benefitów
- nie dotyczy



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy otrzymali w 2024 roku premię od pracodawcy?

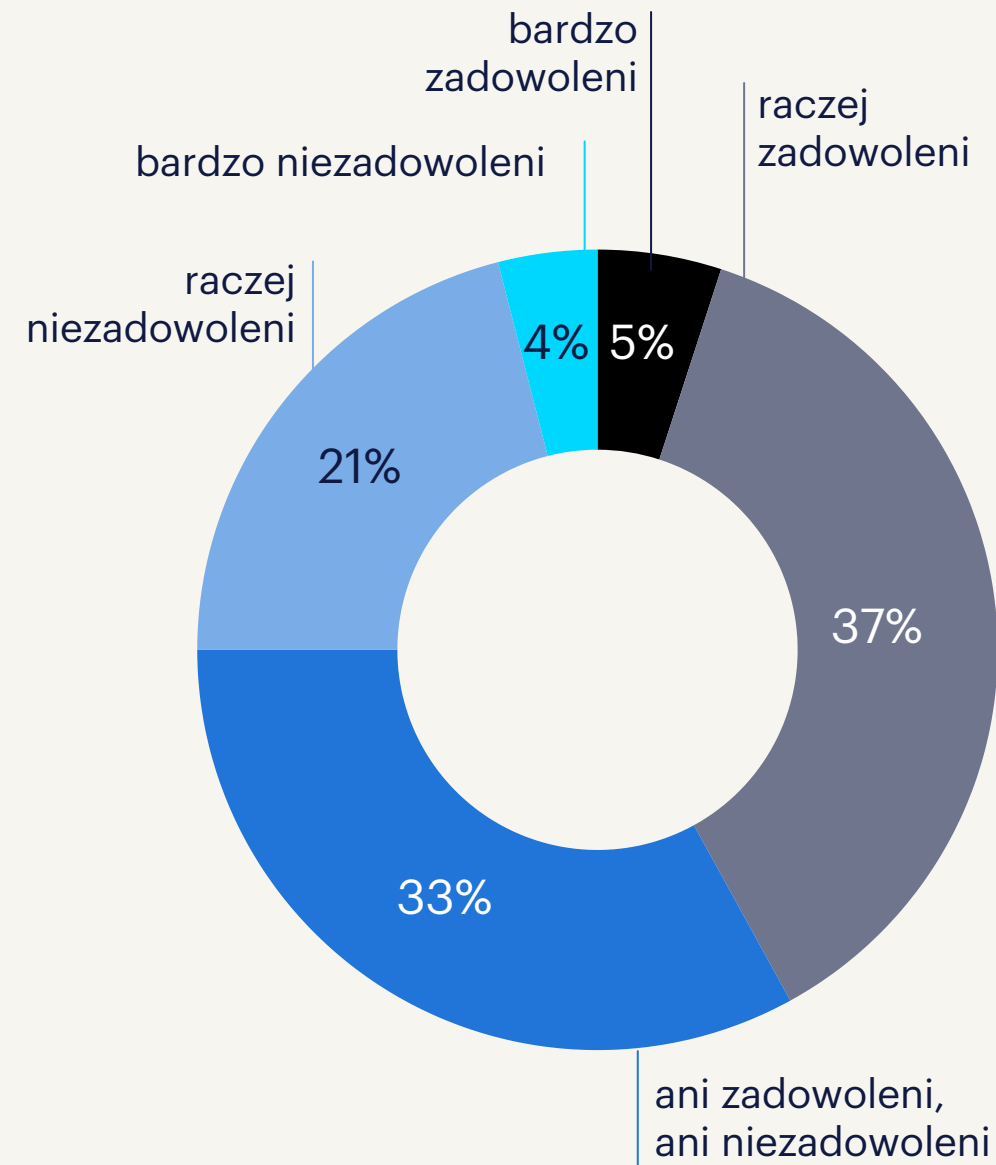


presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy wzrosty wynagrodzeń odpowiadały na oczekiwania pracowników?

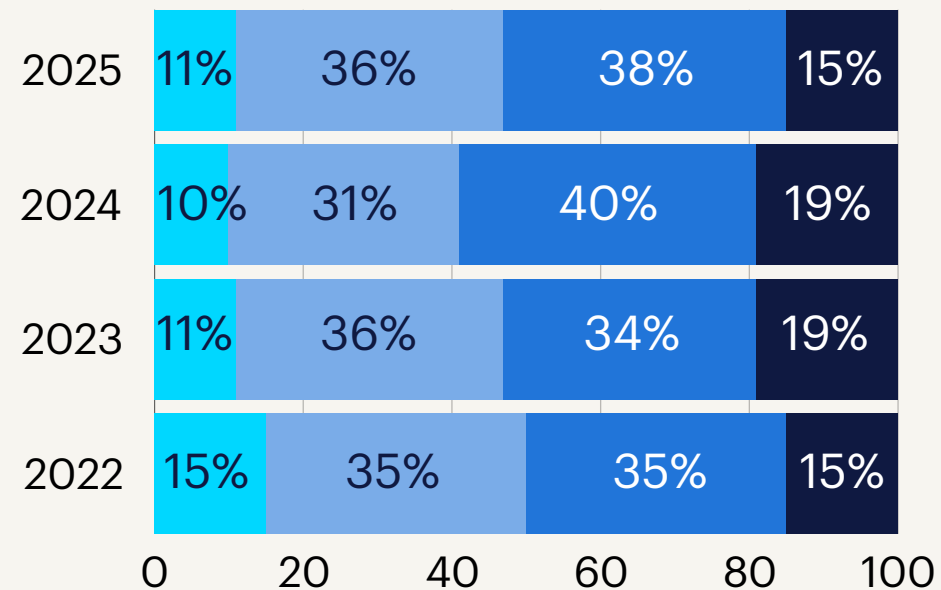


czy pracownicy są zadowoleni z obecnego poziom wynagrodzenia?



presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy spodziewają się podwyżki płac w 2025 roku?

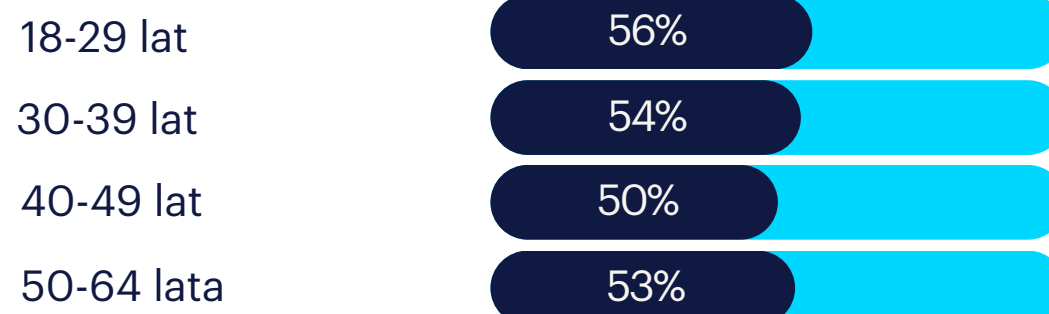


- zdecydowanie się nie spodziewam
- raczej się nie spodziewam
- raczej się spodziewam
- zdecydowanie się spodziewam

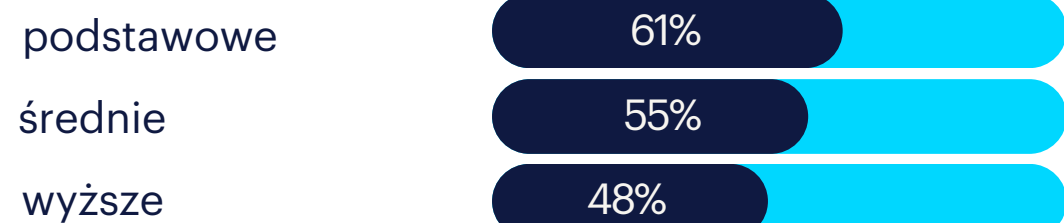
wg płci pracowników



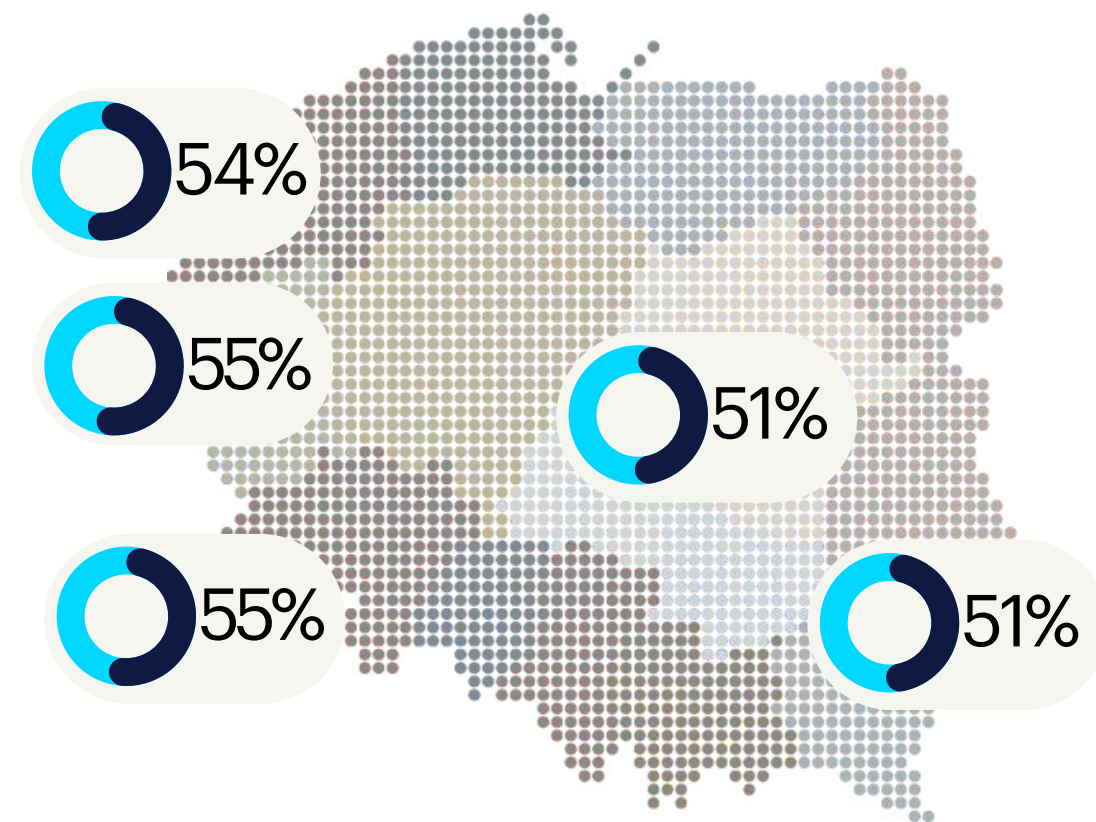
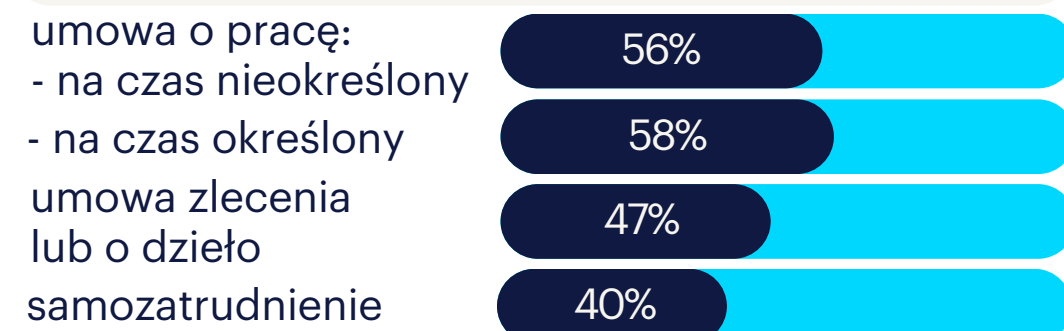
wg wieku pracowników



wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



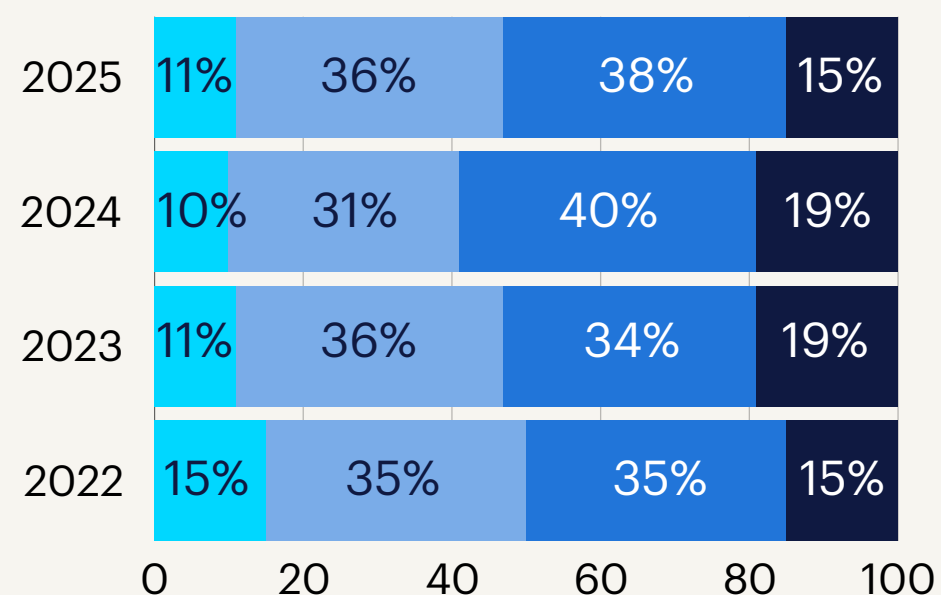
wg typu miejscowości



● spodziewam się podwyżki ● nie spodziewam podwyżki

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy spodziewają się podwyżki płac w 2025 roku?

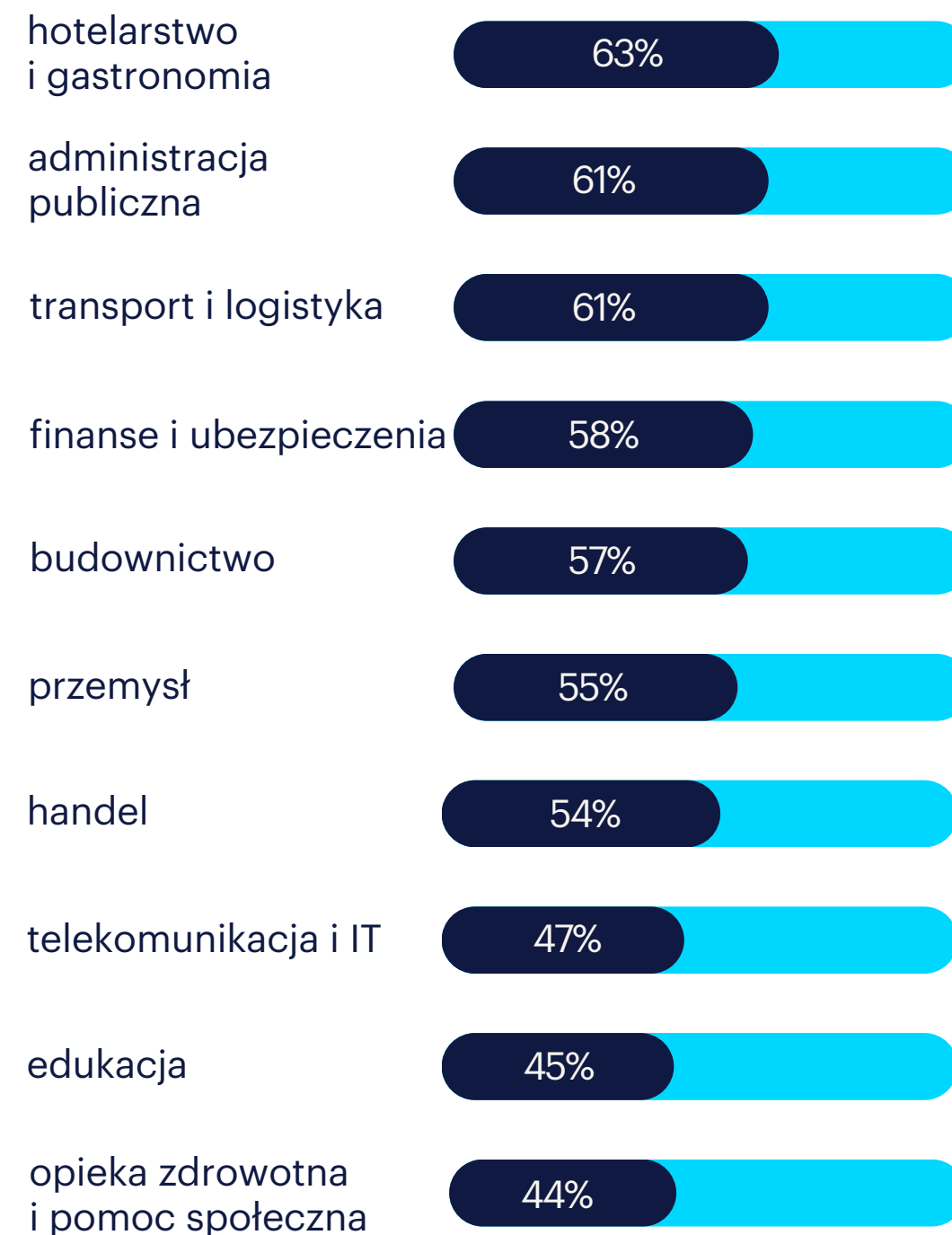


- zdecydowanie się nie spodziewam
- raczej się nie spodziewam
- raczej się spodziewam
- zdecydowanie się spodziewam

stanowiska



sektory

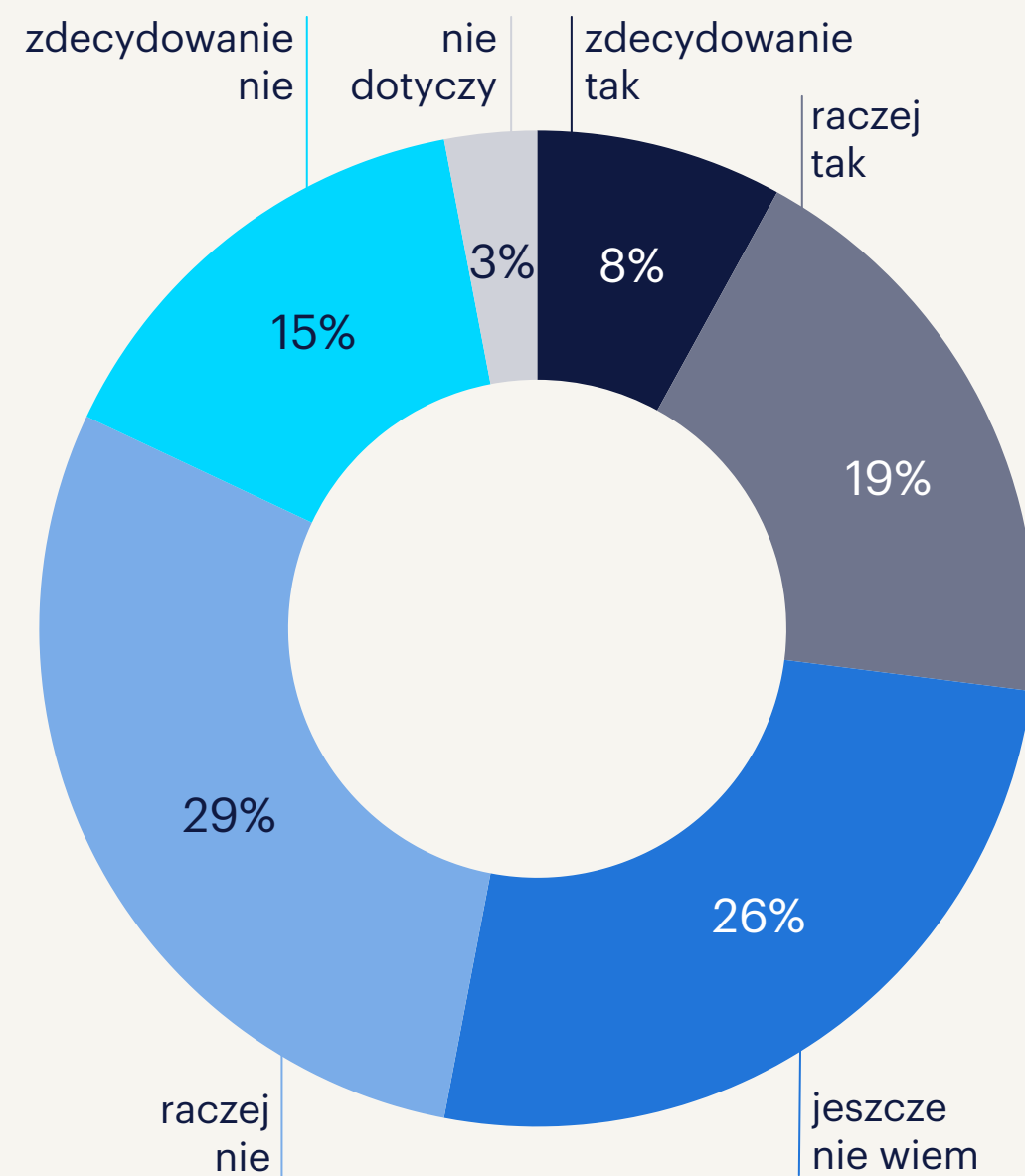


● spodziewam się podwyżki ● nie spodziewam podwyżki

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy zamierzają samodzielnie wystąpić o podwyżkę w pierwszym kwartale 2025 roku?

dlaczego pracownicy nie decydują się wystąpić o podwyżkę?



dlaczego pracownicy decydują się wystąpić o podwyżkę?



publikacje instytutu badawczego randstad.



Raport Workmonitor 2025 analizuje zmieniające się oczekiwania pracowników wobec miejsc pracy, uwzględniając wpływ niepewności gospodarczej, postępu technologicznego i realiów społecznych. Podkreśla, że sukces zawodowy zależy nie tylko od realizowanych zadań, ale również od motywacji, sposobu pracy i relacji z zespołem. W kontekście niedoboru talentów i nie-stabilności, raport dostarcza firmom praktycznych wskazówek, jak budować zaangażowane i skuteczne zespoły, odpowiadając na ewoluujące potrzeby pracowników.

[pobierz](#)



Jak skutecznie planować zatrudnienie i wynagrodzenia w dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych? Dane o stanie polskiej gospodarki, w połączeniu z badaniami Randstad, oferują cenny wgląd w to, jak firmy oceniają swoją sytuację finansową oraz szerszy kontekst ekonomiczny. Ekspertki analizują prognozy dotyczące kluczowych sektorów, wskazując trendy w zatrudnieniu i poziomach wynagrodzeń. Dzięki temu firmy mogą porównać swoje plany kadrowe z praktykami rynkowymi, lepiej dostosowując strategię personalną do zmieniających się realiów.

[pobierz](#)



Rozwój zielonej energii w Polsce wymaga wykwalifikowanych specjalistów technicznych, inżynierskich i menedżerskich, zarówno w sektorze energii wiatrowej, słonecznej, jak i jądrowej. Kluczem do pozyskania i utrzymania takich talentów jest zrozumienie ich motywacji zawodowych oraz czynników wpływających na wybór pracodawcy. Ekspertki Randstad analizują te kwestie, wspierając firmy w budowie skutecznych strategii zatrudnienia. Historie specjalistów pracujących w branży dostarczają unikalnego wglądu w ich potrzeby i ambicje.

[pobierz](#)

niedobór talentów.
wyzwania i rozwiązania:
AI i wyrównywanie szans.



Najnowszy raport ekspertów Randstad, badających wyzwania związane z niedoborem talentów, analizuje potencjał sztucznej inteligencji w wyrównywaniu szans grup dotychczas marginalizowanych na rynku pracy. Podkreśla również zagrożenia, które mogą prowadzić do dalszego pogłębiania nierówności, jeśli technologie te nie będą odpowiednio wdrażane. Badanie wskazuje, że zapewnienie równego dostępu do AI, połączone z inwestycjami w szkolenia podnoszące kwalifikacje, może nie tylko zwiększyć sprawiedliwość na rynku pracy, ale także poszerzyć pulę talentów o osoby dotychczas wykluczone. To podejście oferuje realne rozwiązania dla problemu niedoboru talentów i promuje bardziej inkluzywne środowisko zawodowe.

[pobierz](#)