

monitor rynku pracy.

edycja 59: kwiecień 2025
instytut badawczy randstad



spis treści

- 04 Rotacja na rynku pracy: zmiany miejsc pracy i stanowisk
- 09 Poziom satysfakcji zawodowej pracowników
- 12 Poszukiwanie nowego zatrudnienia, ocena szans na nową pracę
- 22 Ocena ryzyka utraty zatrudnienia
- 26 Sytuacja kobiet na rynku pracy
- 40 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 cywilno-prawnych, 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 21 lutego - 2 marca 2025 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%.



badanie powstaje we współpracy z Instytutem Badań Pollster



spis treści

- 04 Rotacja na rynku pracy: zmiany miejsc pracy i stanowisk
- 09 Poziom satysfakcji zawodowej pracowników
- 12 Poszukiwanie nowego zatrudnienia, ocena szans na nową pracę
- 22 Ocena ryzyka utraty zatrudnienia
- 26 Sytuacja kobiet na rynku pracy
- 40 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

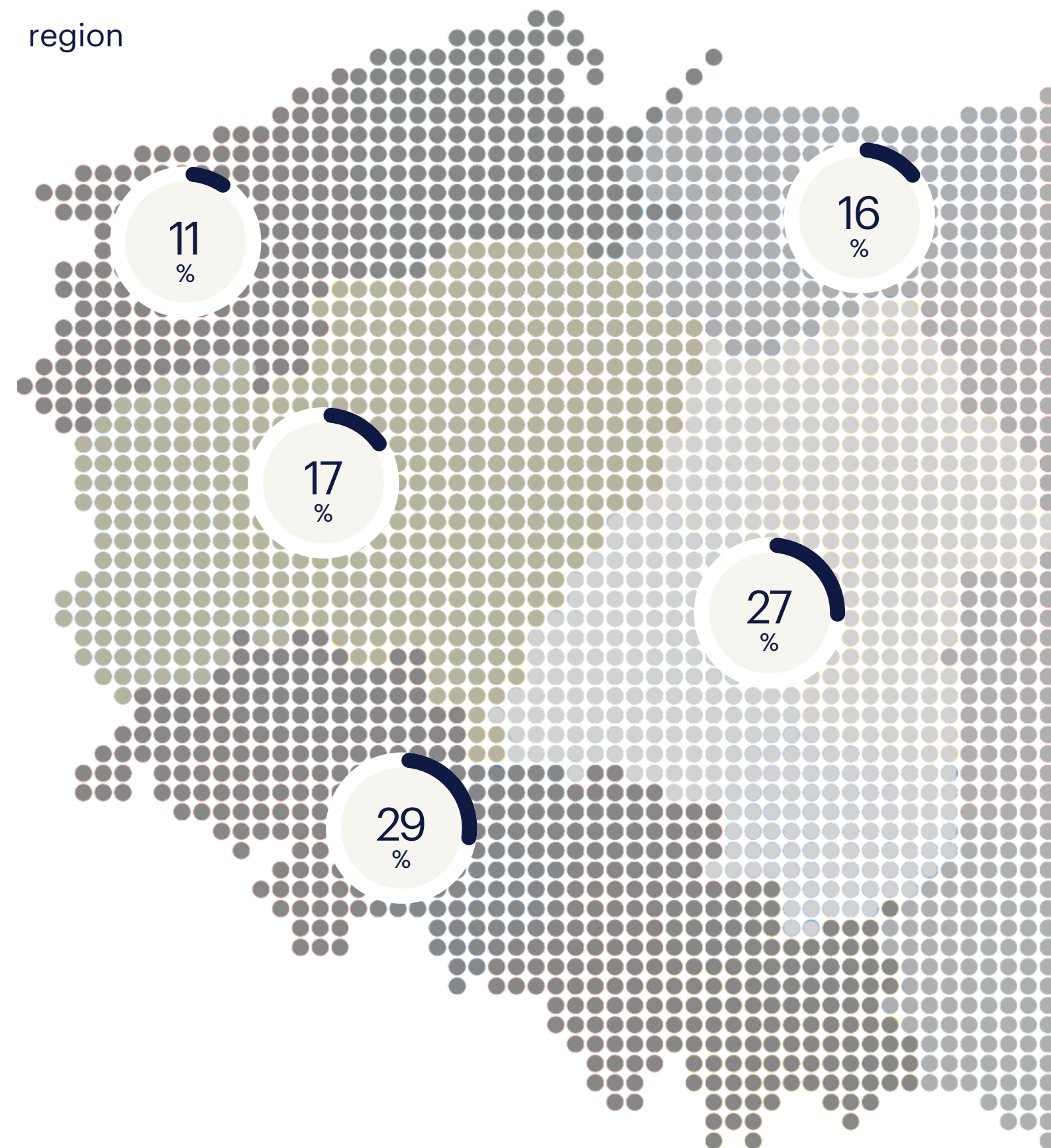
rodzaj zatrudnienia



typ miejscowości



region

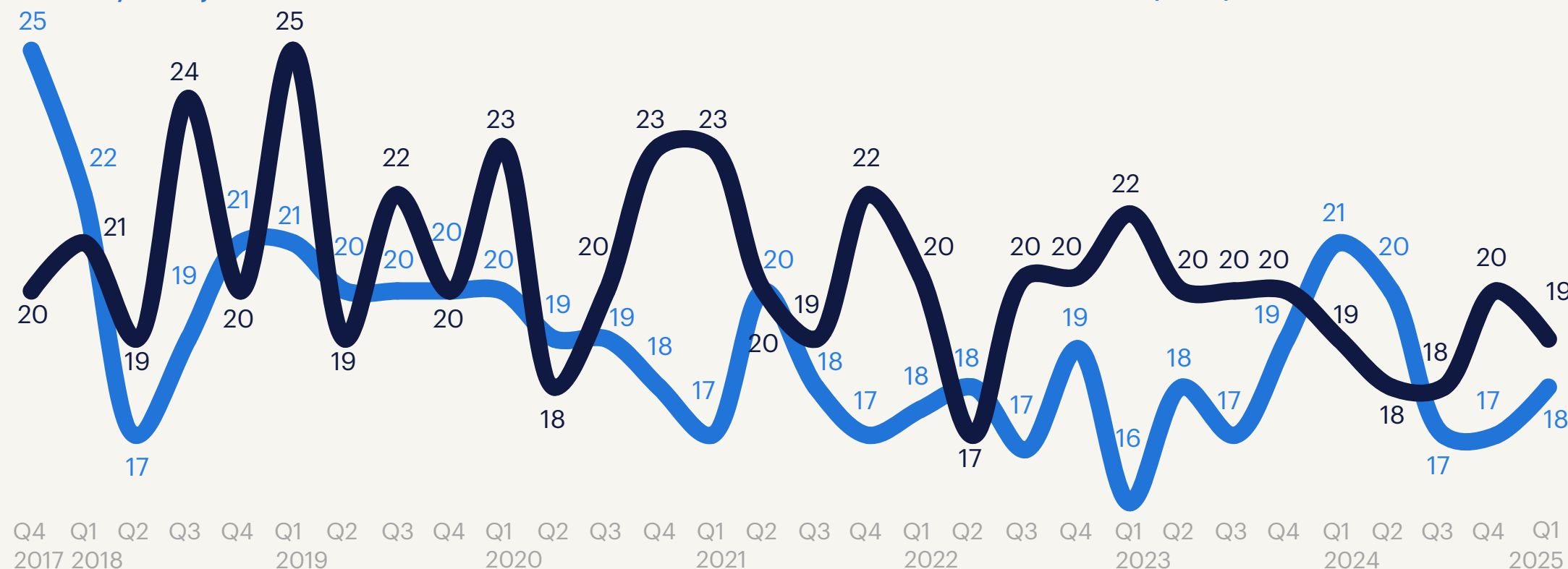


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

Po wzroście rotacji na przełomie roku, który po części związany był z sezonowymi zmianami na rynku pracy, w ostatnim czasie miejsce zatrudnienia zmieniło 19% badanych, co oznacza wynik poniżej blisko 10-letniej średniej. Potwierdza się też zależność, zgodnie z którą im częściej pojawiają się perspektywy mobilności talentów wewnątrz organizacji, tym rzadziej pracownicy decydują się na odejście z firmy. Ważnym powodem tych decyzji o zmianie miejsc pracy pozostaje oferta pracodawców w zakresie rozwoju zawodowego.



zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk w firmach w latach 2017-2025 (w %)



rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

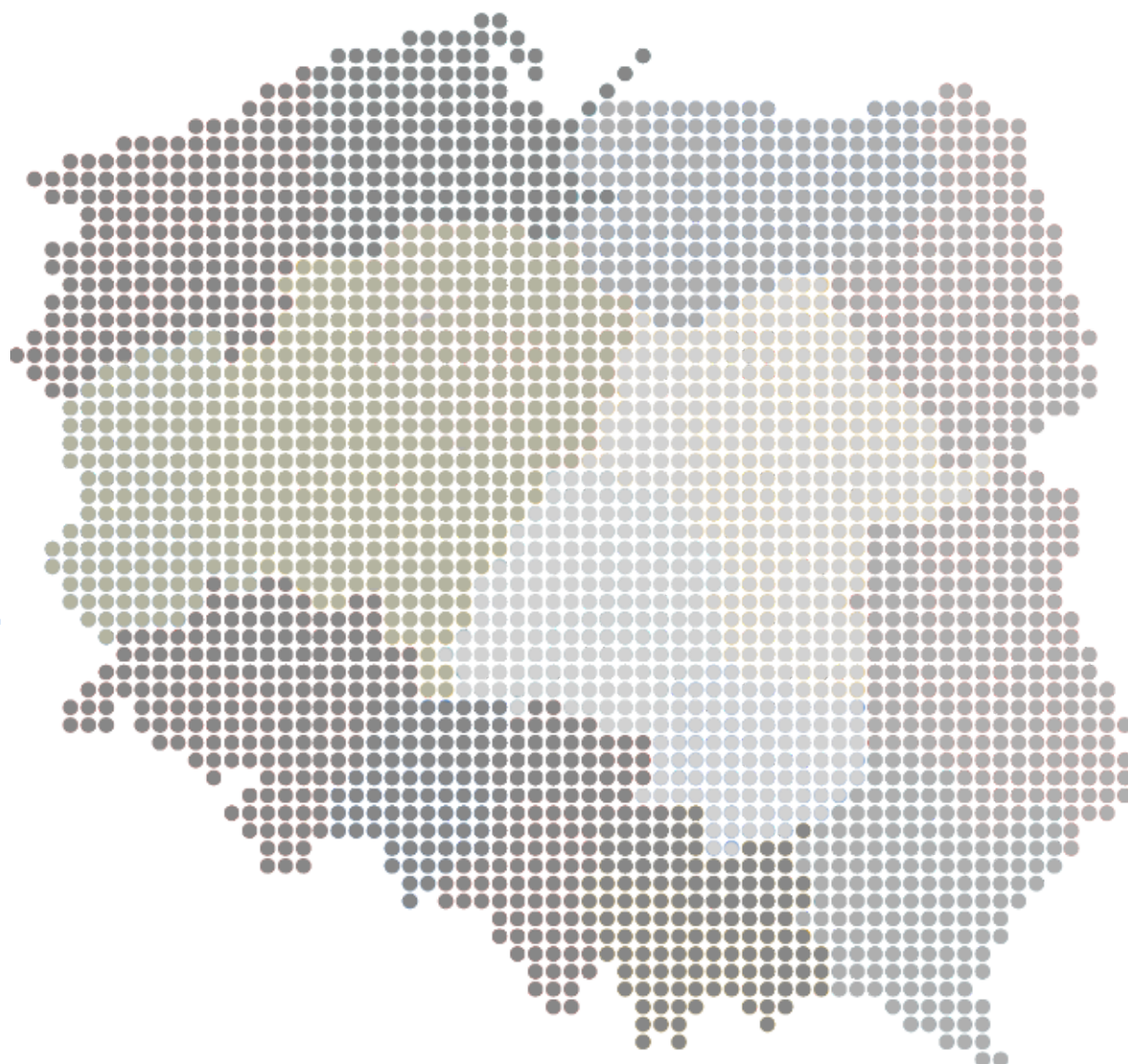
region północny



region zachodni



region południowy



region centralny

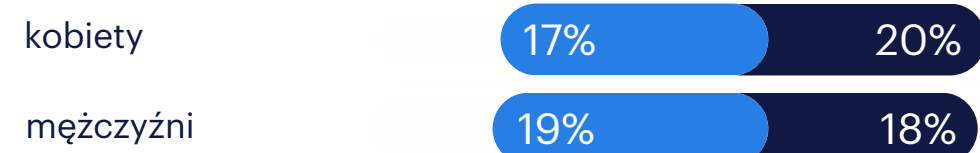


region wschodni

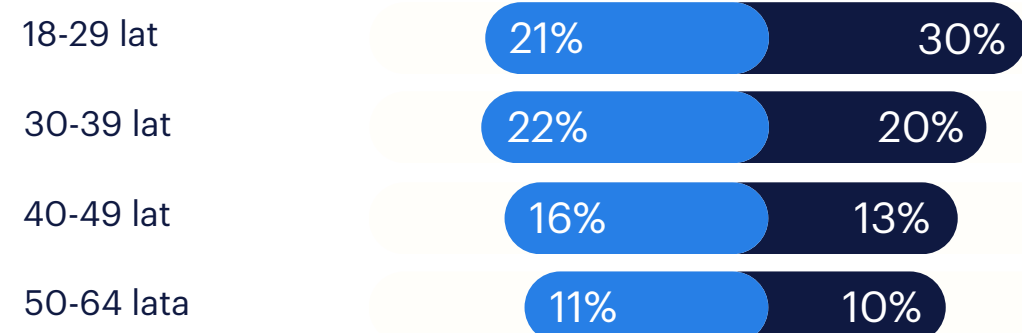


rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

rotacja w firmach wg płci pracowników



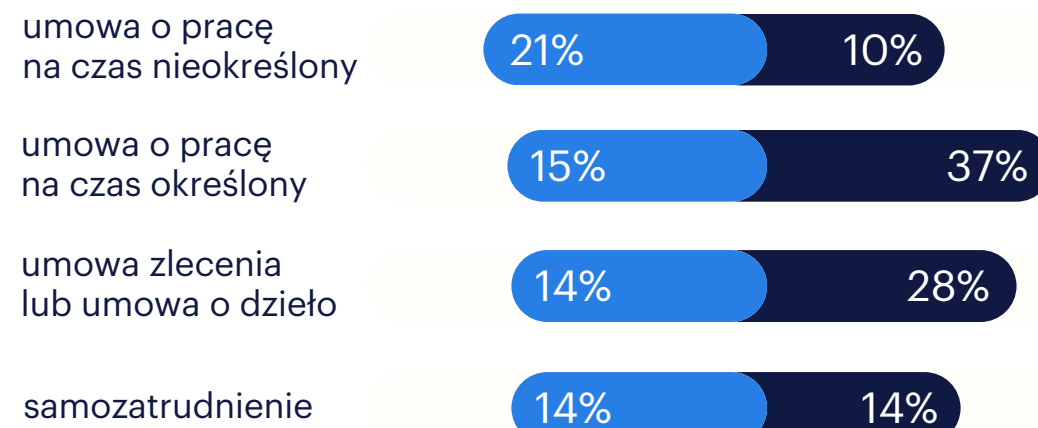
rotacja w firmach wg wieku pracowników



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.

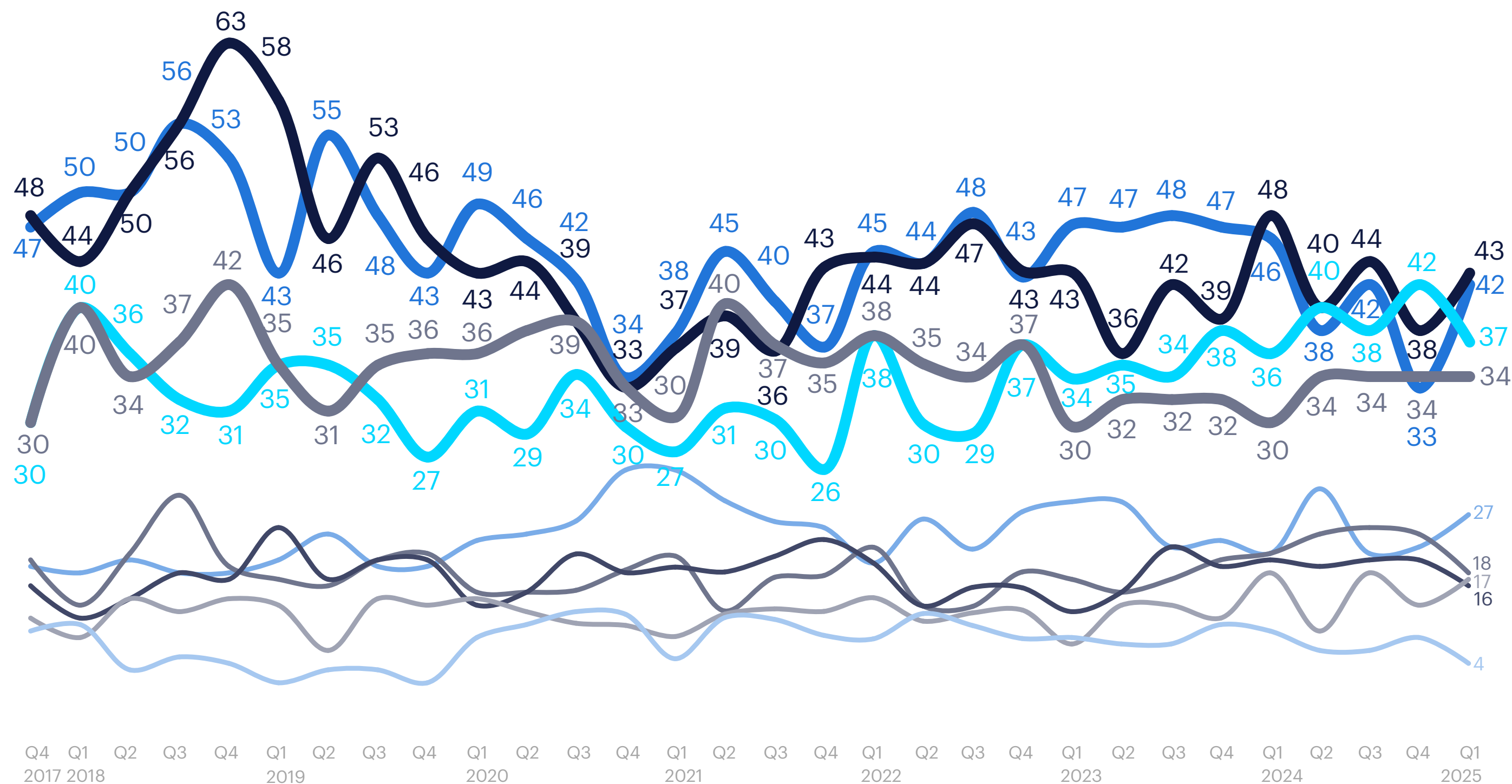
rotacja w firmach wg poziomu stanowiska



rotacja w firmach wg sektora



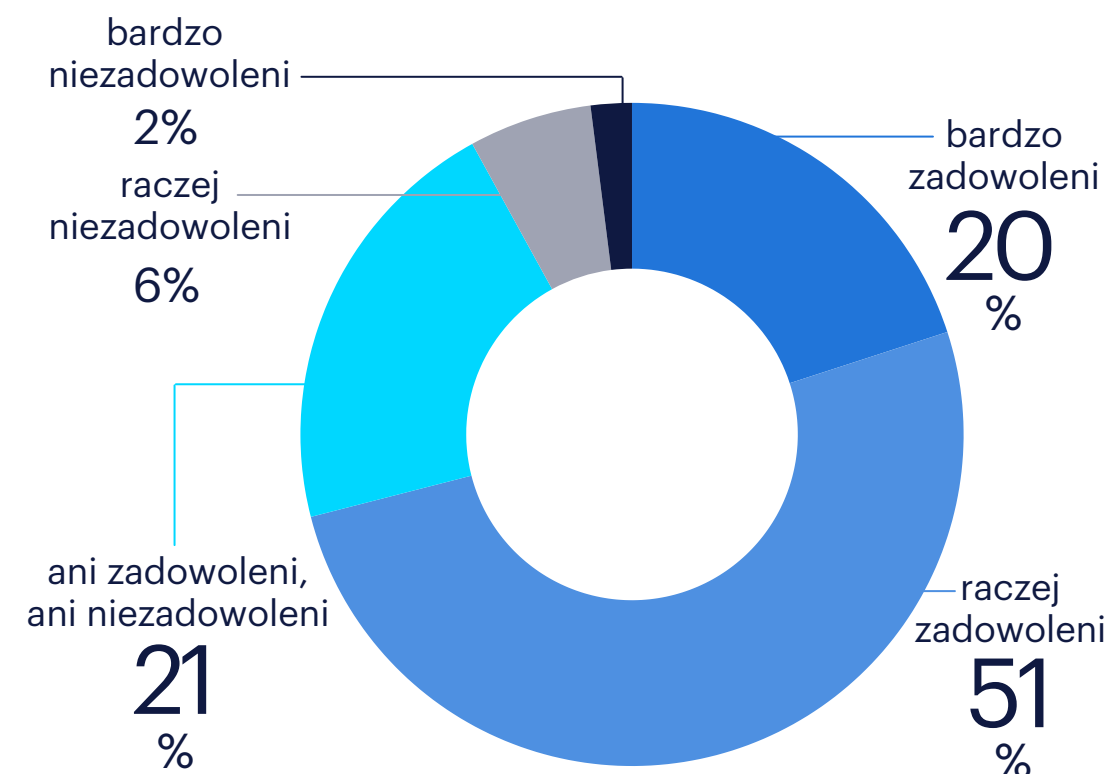
rotacja w firmach: powody zmiany miejsca pracy.



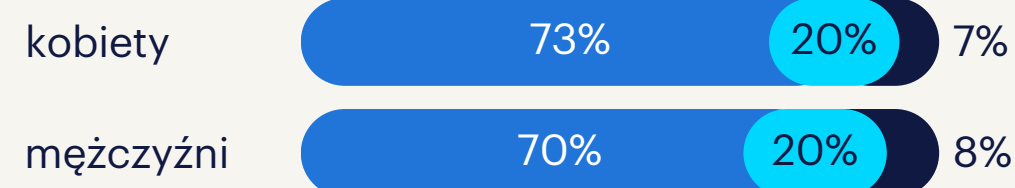
- chęć rozwoju zawodowego
- wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy
- niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy
- korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy
- straciłam/em pracę u poprzedniego pracodawcy
- pracowałam/em już tak długo w poprzedniej pracy, że czas najwyższy ją zmienić
- lepsze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

poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

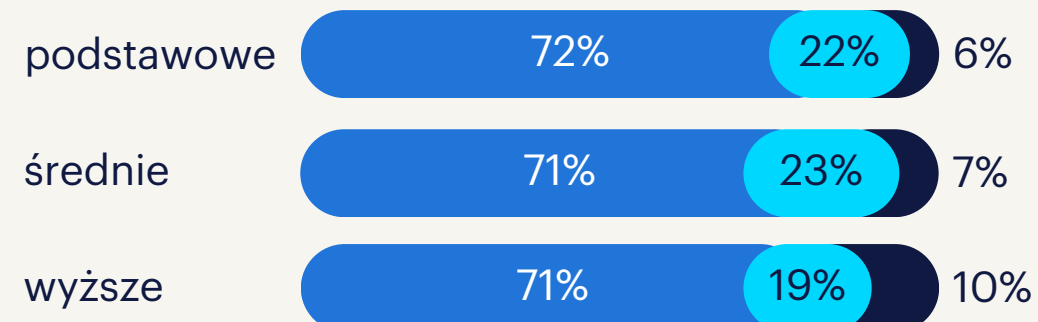
71% badanych deklaruje zadowolenie ze swojej obecnej pracy - od kilku edycji badania obserwujemy systematyczny spadek tego współczynnika. Jeszcze w 2023 roku sięgał on 75%. Szczególnie alarmujące dane pojawiają się w przypadku pracowników handlu i inżynierów. W obu tych grupach wyjątkowo wysoki jest odsetek osób, które nie poszukują pracy aktywnie, ale przyglądają się możliwościom zawodowym.



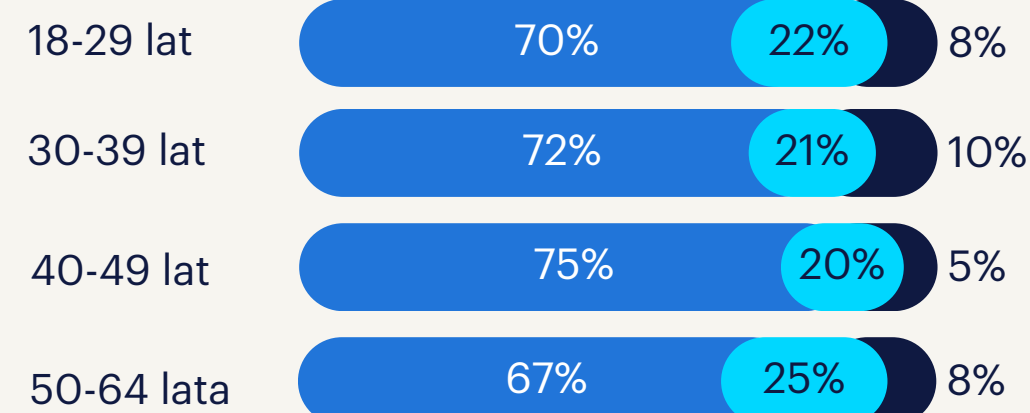
płeć



wykształcenie



wiek

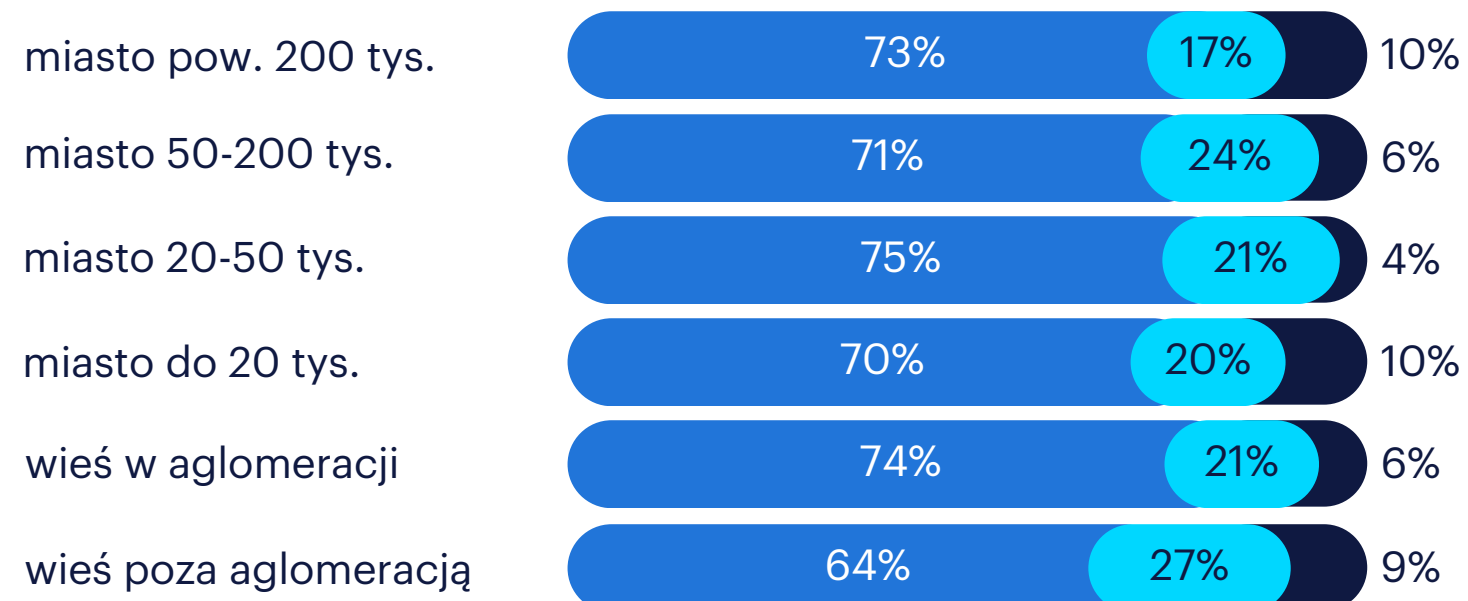


- bardzo + raczej zadowoleni
- ani zadowoleni, ani niezadowoleni
- bardzo + raczej niezadowoleni

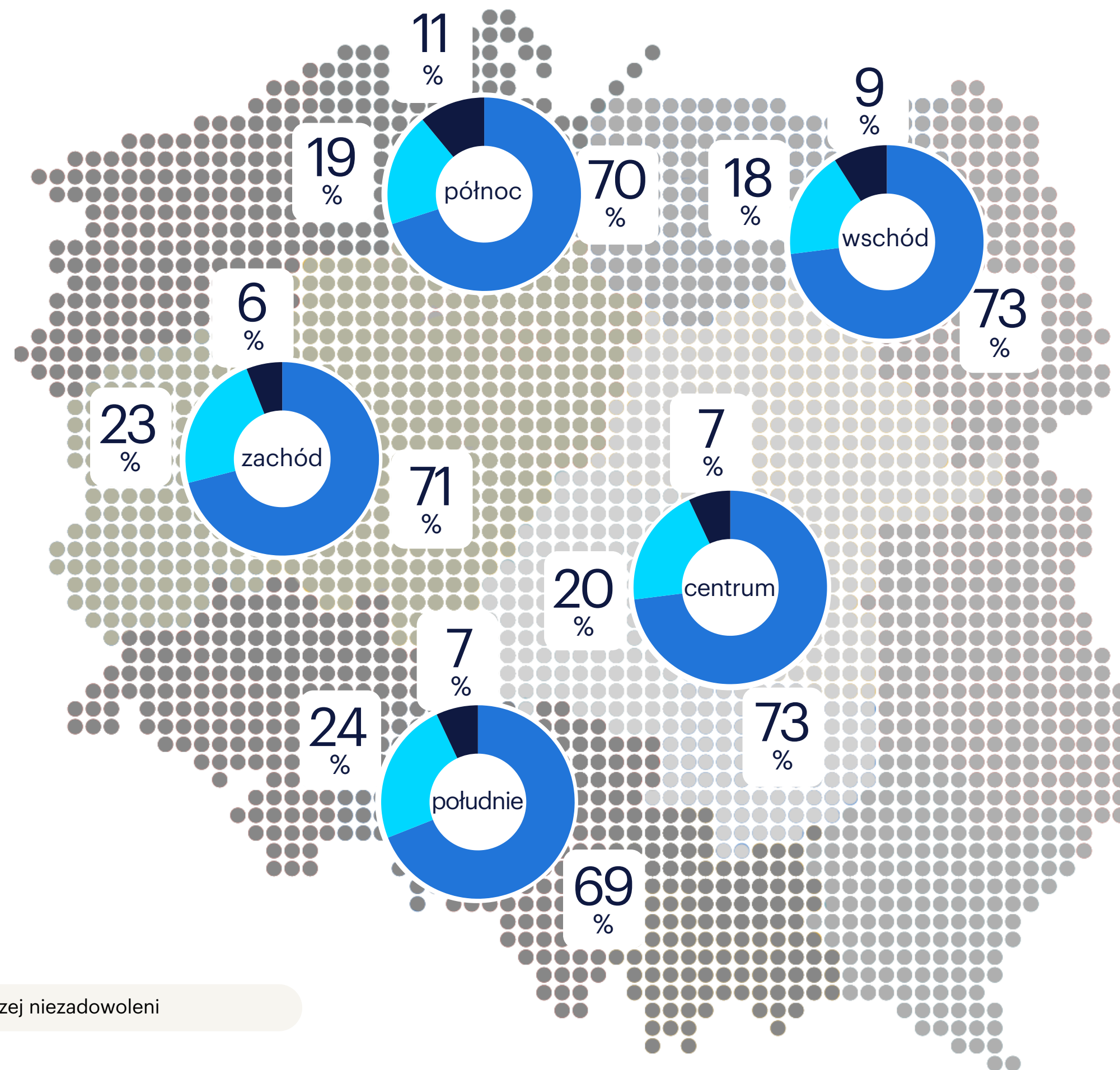
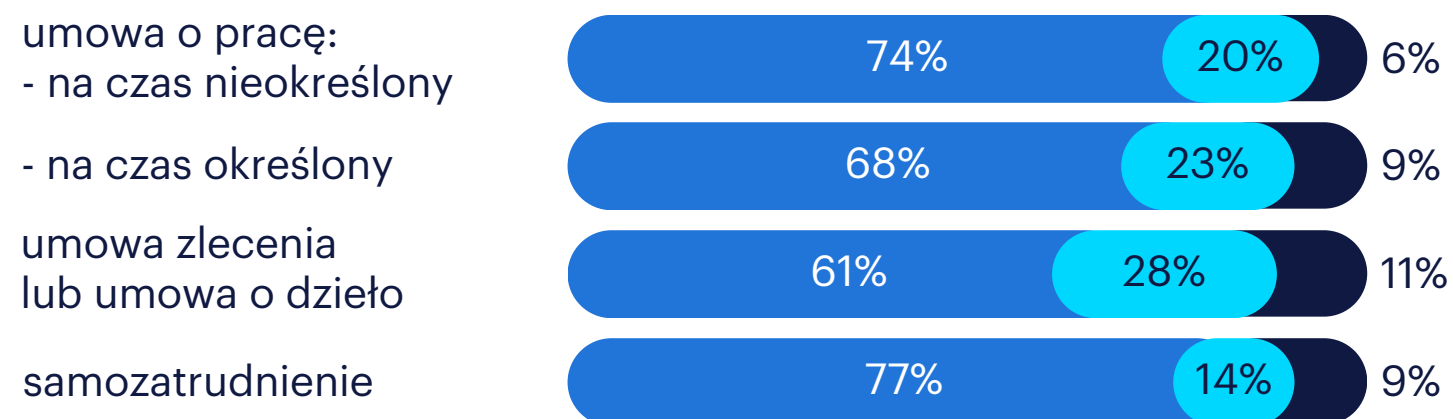


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

wielkość miejscowości



typ zatrudnienia

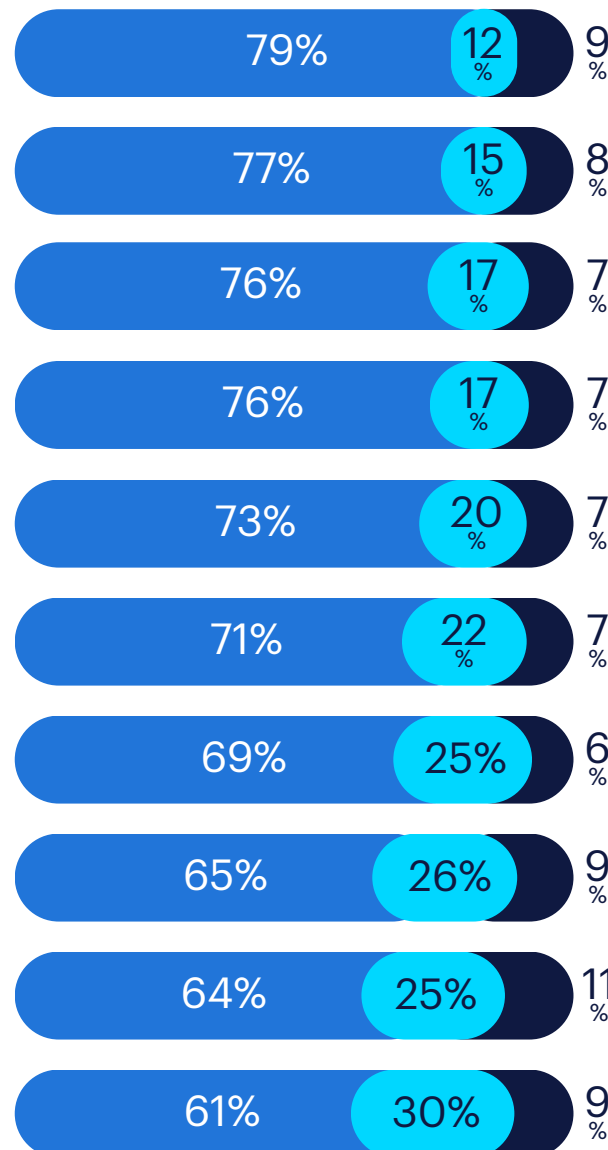


poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

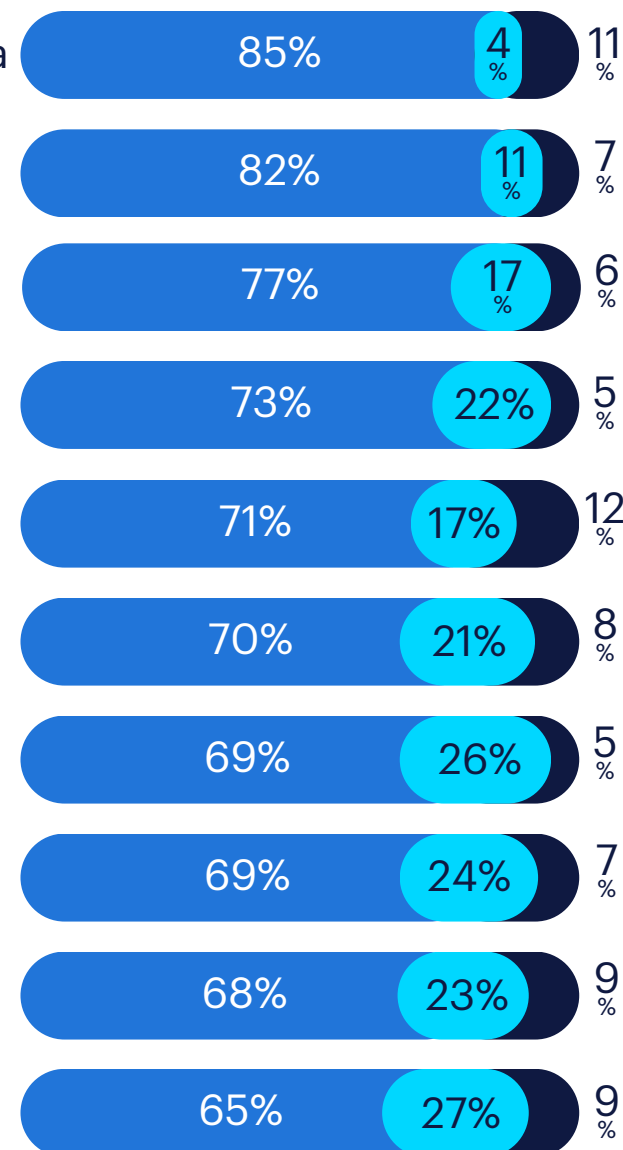
stanowiska

sektory

top management
kierowcy
specjaliści
mistrzowie
i brygadziści
kierownicy
średniego szczebla
pracownicy fizyczni
wykwalifikowani
pracownicy fizyczni
niewykwalifikowani
pracownicy biurowi
i administracyjni
sprzedawcy i kasjerzy
inżynierzy

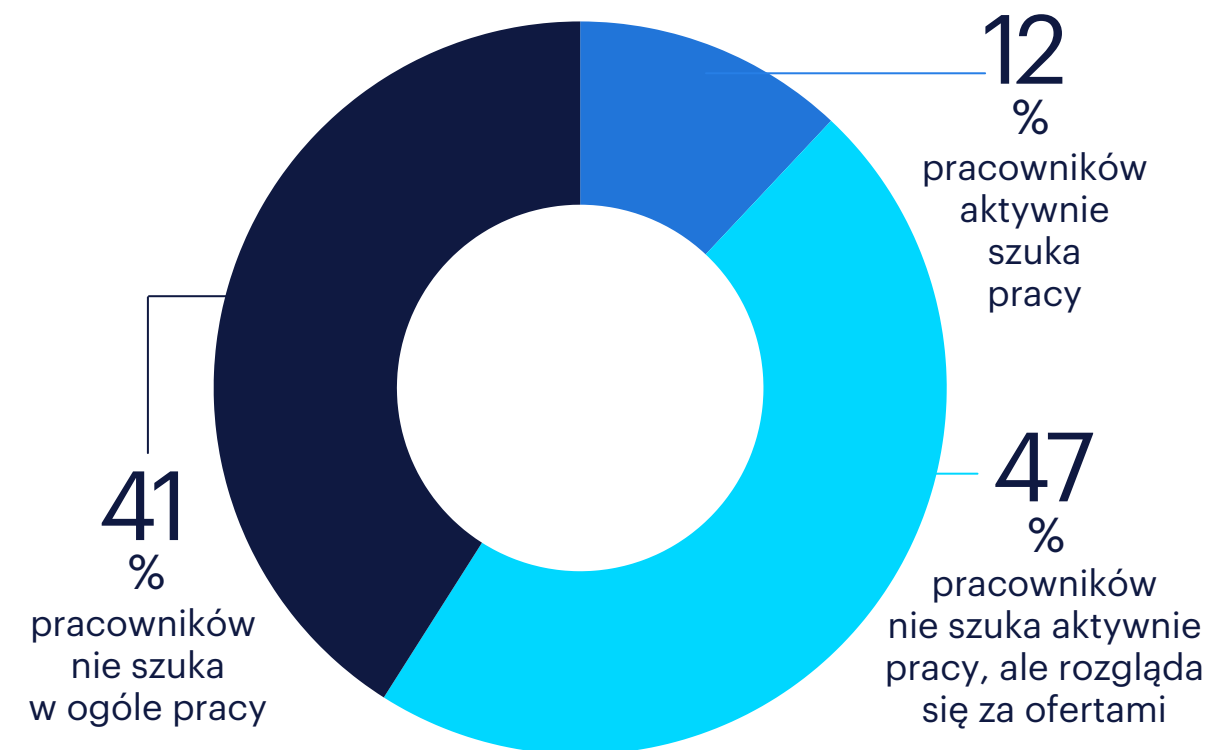


finanse i ubezpieczenia
opieka zdrowotna
i pomoc społeczna
budownictwo
edukacja
administracja
publiczna
telekomunikacja i IT
transport i logistyka
przemysł
hotelarstwo
i gastronomia
handel

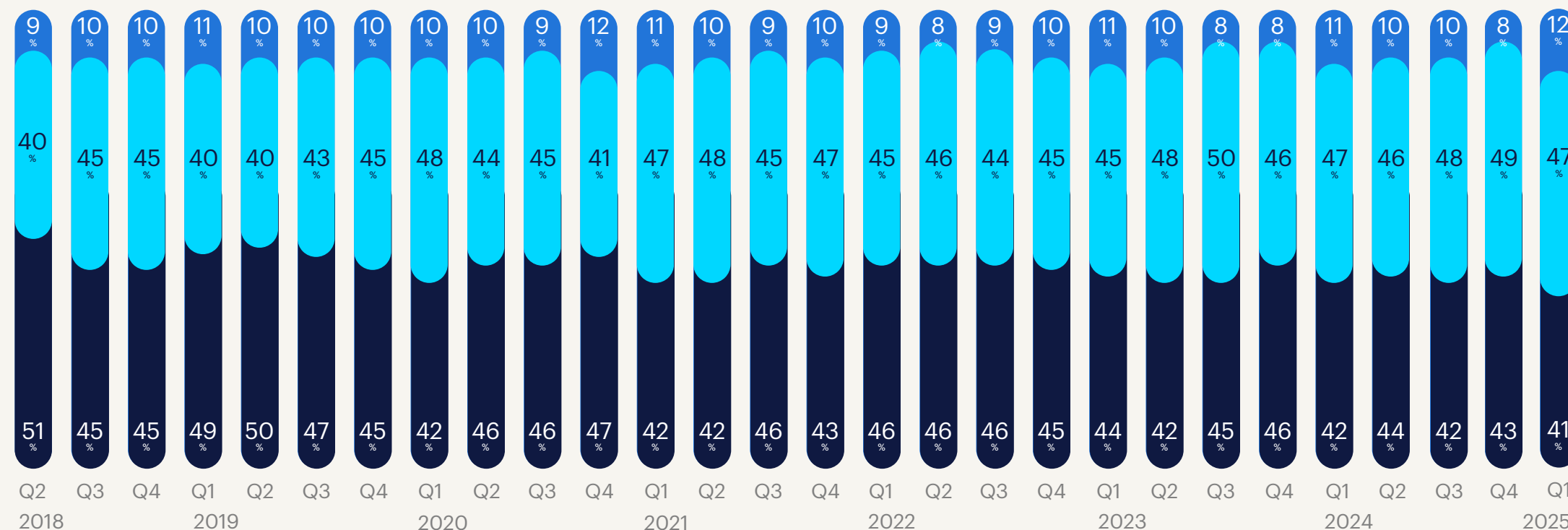


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Odsetek osób, które aktywnie poszukują pracy lub rozglądają się za możliwościami zmiany bije kolejne rekordy. Z jednej strony to dobra wiadomość dla firm poszukujących pracowników z odpowiednimi kompetencjami i doświadczeń. Z drugiej strony jest to sygnał, że u pracowników narasta niezadowolenie z obecnych warunków zatrudnienia i atmosfery w zespole. To także zwiastun zwiększonej rotacji w kolejnych miesiącach.

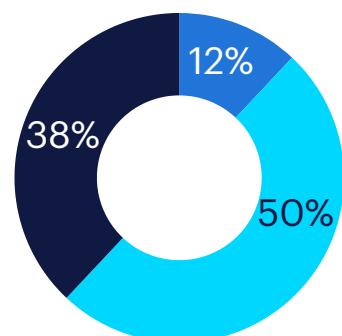


poszukiwanie nowego zatrudnienia w latach 2018-2025

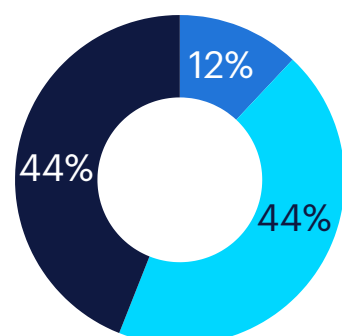


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

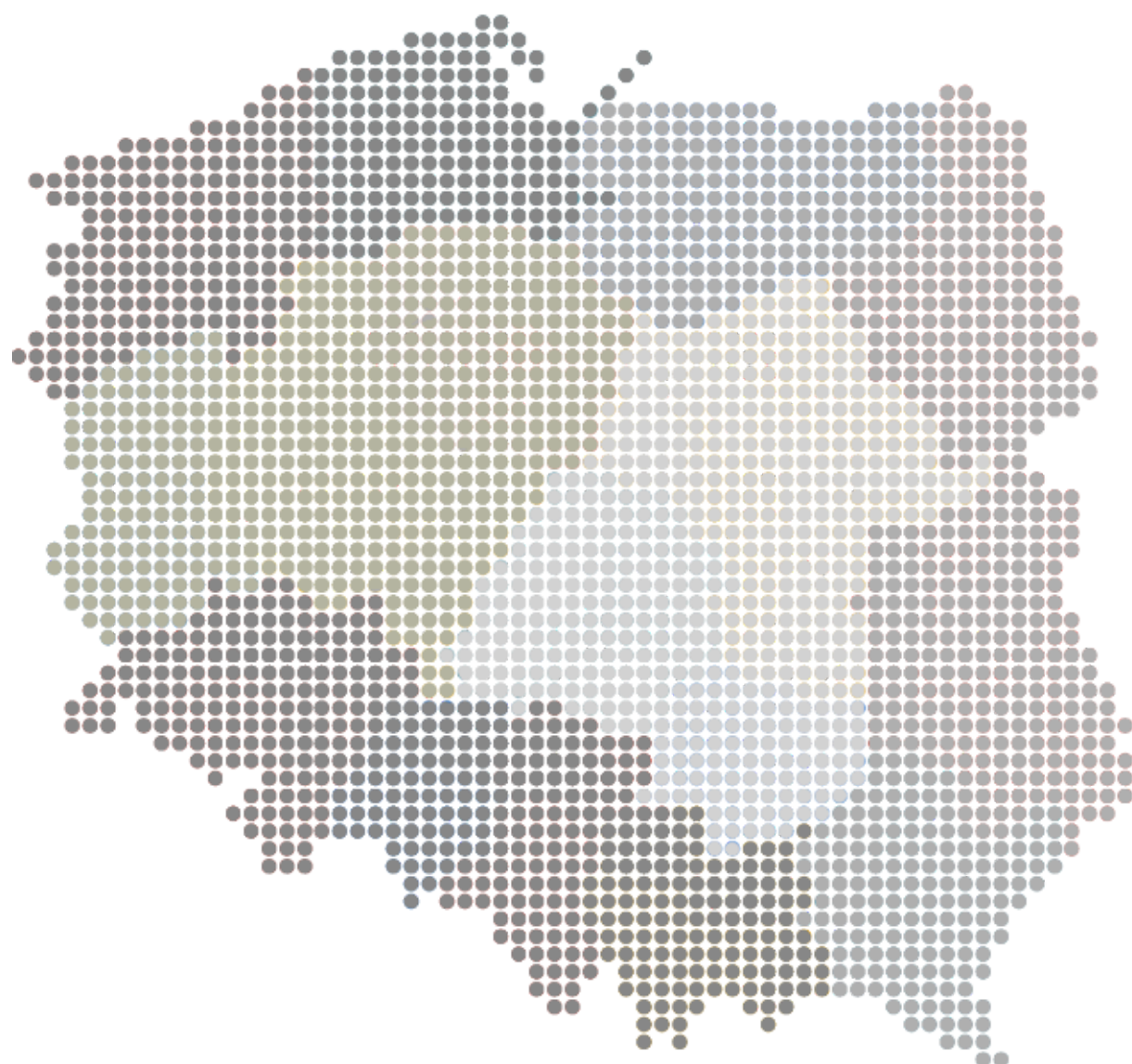
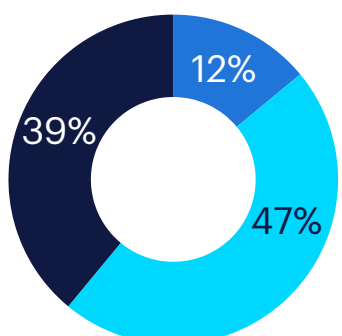
region północny



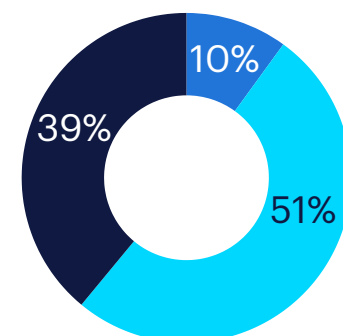
region zachodni



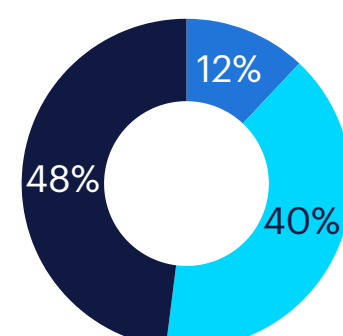
region południowy



region centralny

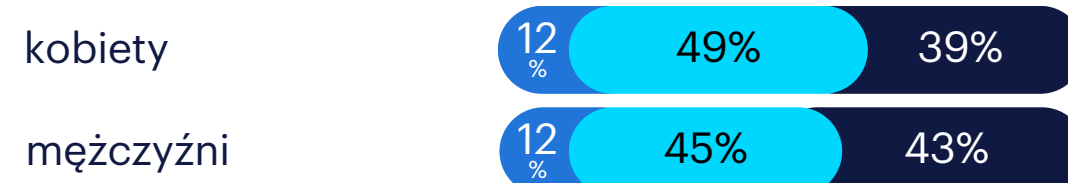


region wschodni

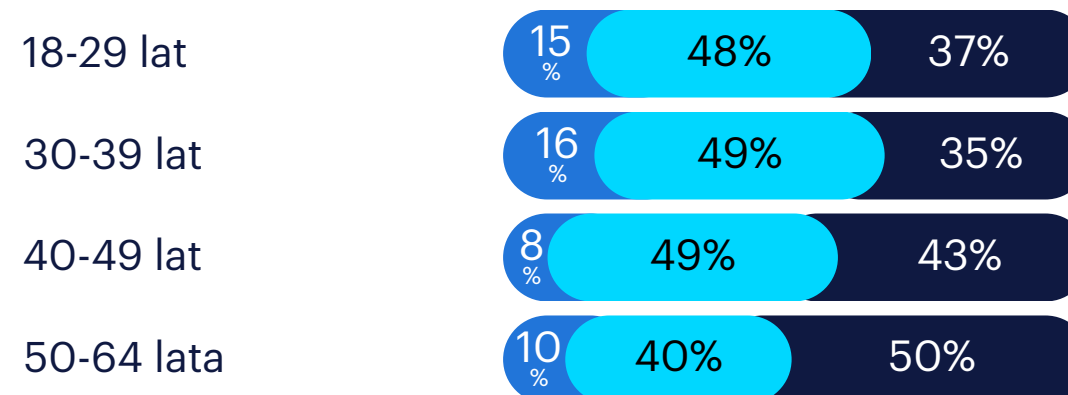


poszukiwanie nowego zatrudnienia.

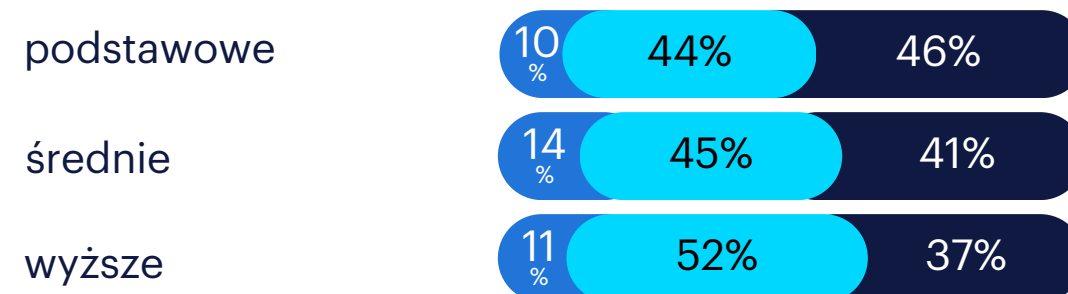
wg płci pracowników



wg wieku pracowników



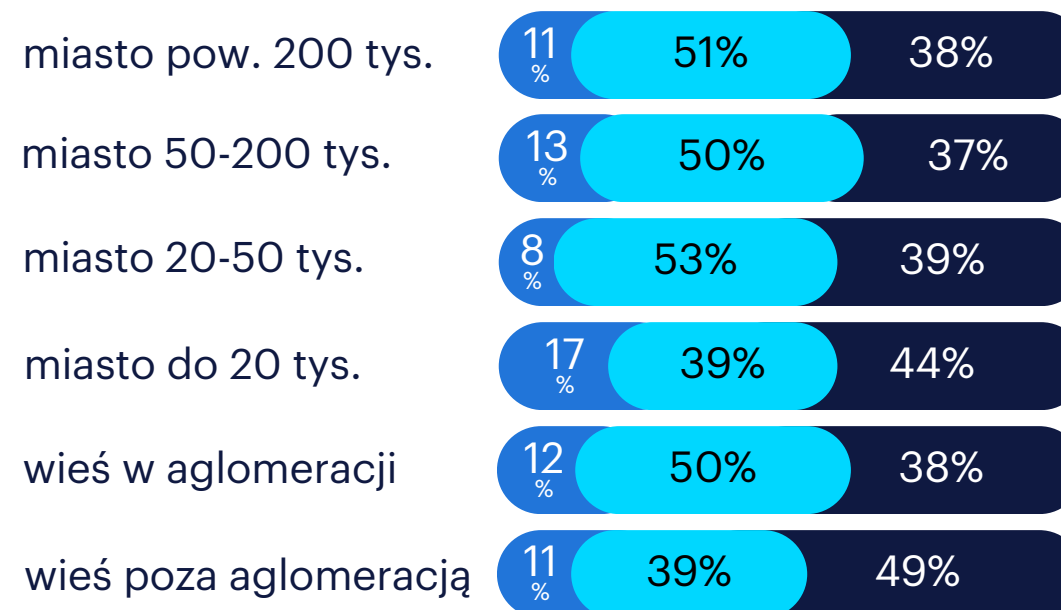
wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



wg typu miejscowości



poszukiwanie nowego zatrudnienia.

stanowiska

sektory



ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

To, że rotacja pracowników nie należy do wysokich nie tyle może wynikać z tego, że pracownicy nie chcą zmieniać miejsca zatrudnienia. Chęci są - na to wskazują deklaracje o poszukiwaniu pracy. Na ustabilizowaną rotację wciąż bardziej wpływać może dostępność ofert pracy, a także oferowane w nich warunki, a świadczy o tym wydłużający się wyraźnie od połowy 2022 roku czas poszukiwania zatrudnienia, który obecnie wyniósł rekordowe 3,3 miesiąca.



3,3
miesiące
w 1. kwartale
2025

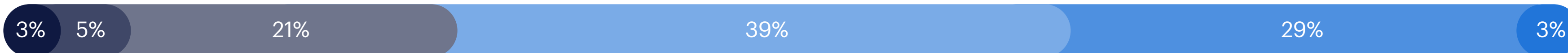
średni czas poszukiwania nowego miejsca pracy w latach 2018-2025 (w miesiącach)



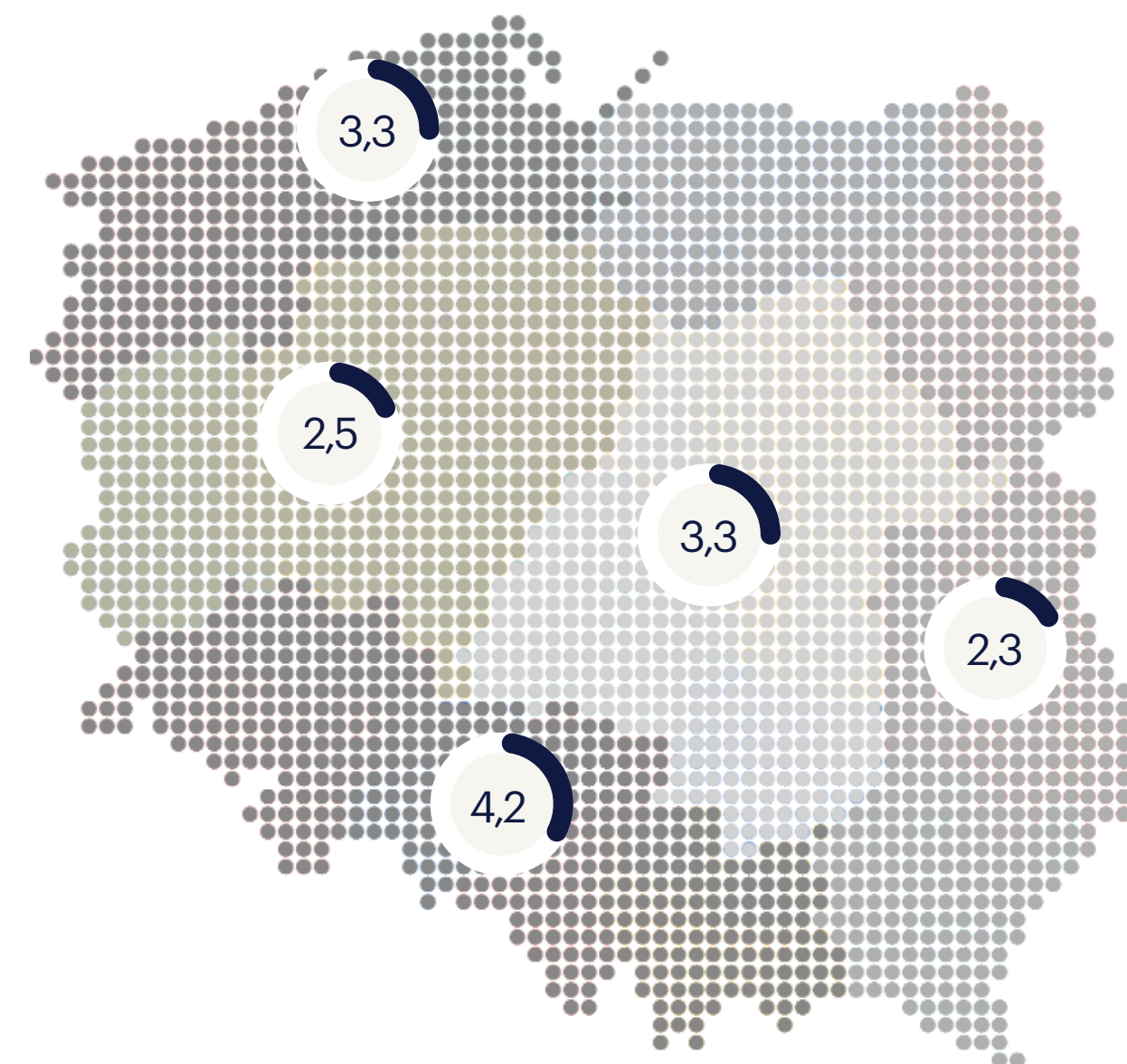
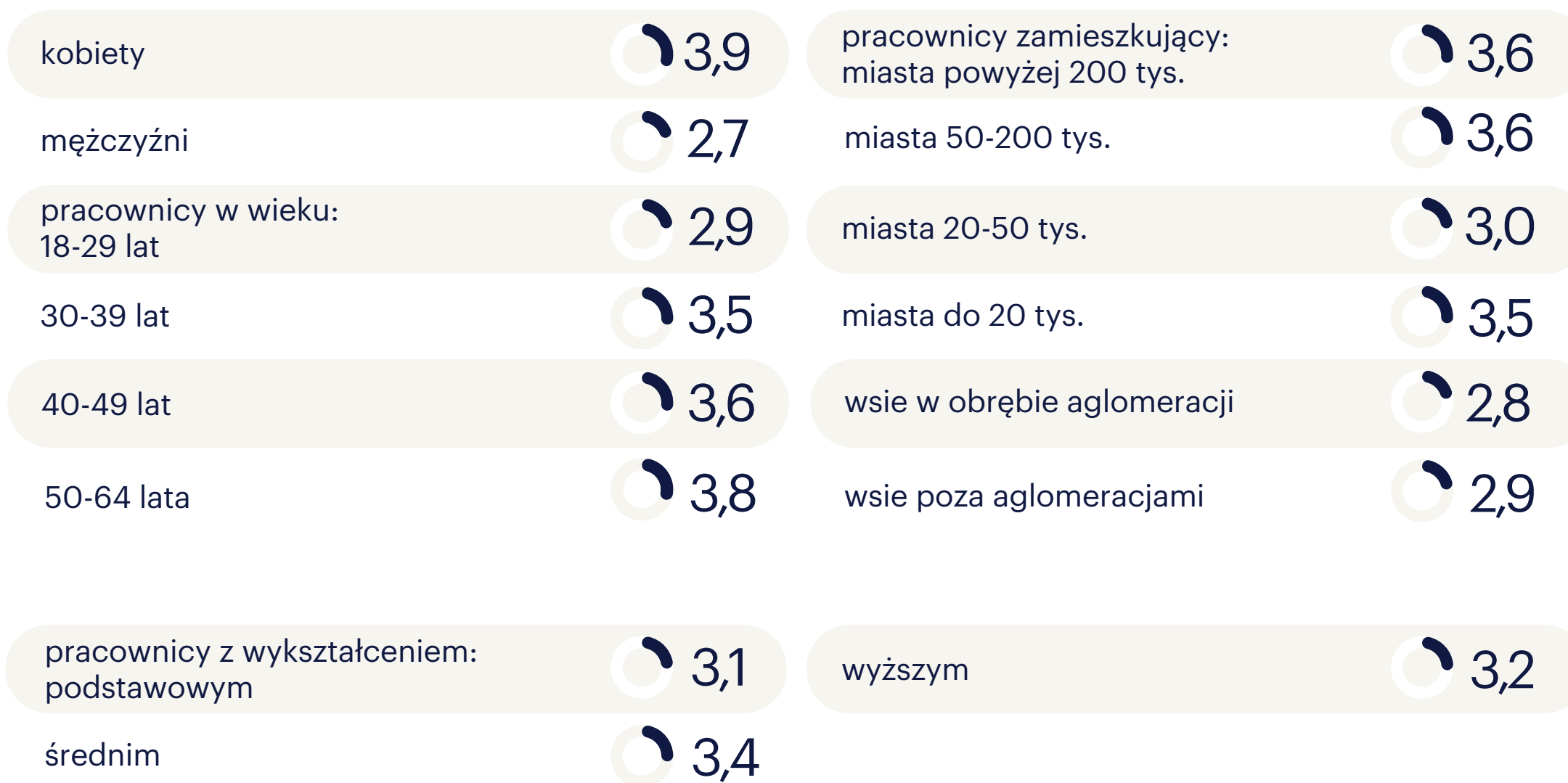
ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

Q1 2025 – 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

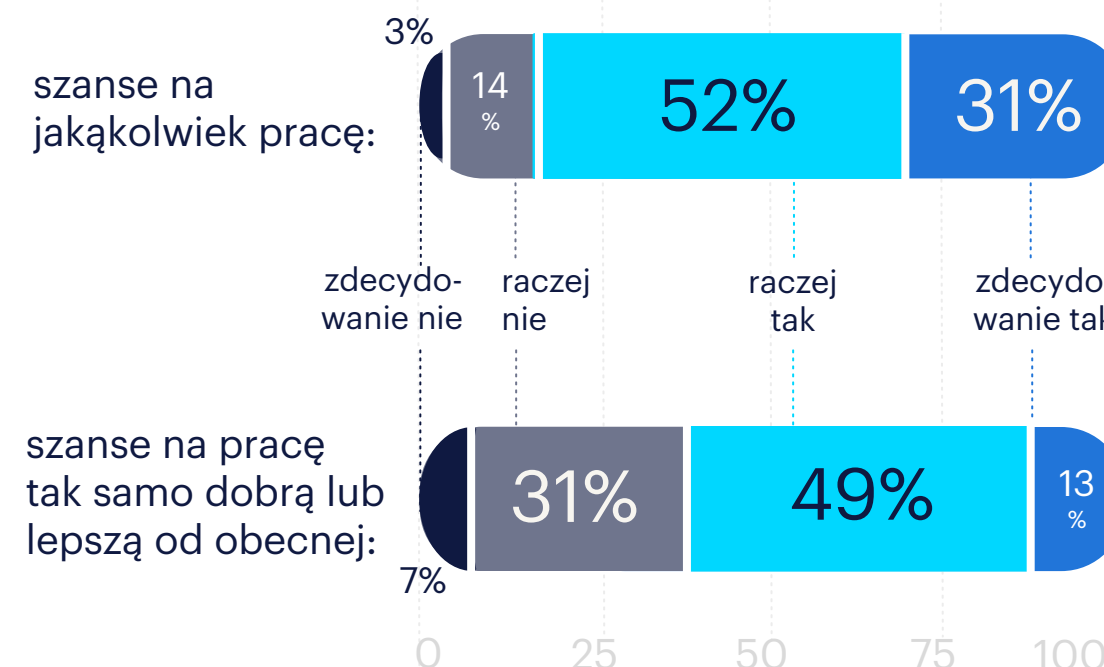


średni czas poszukiwania zatrudnienia wg grup respondentów (w miesiącach):

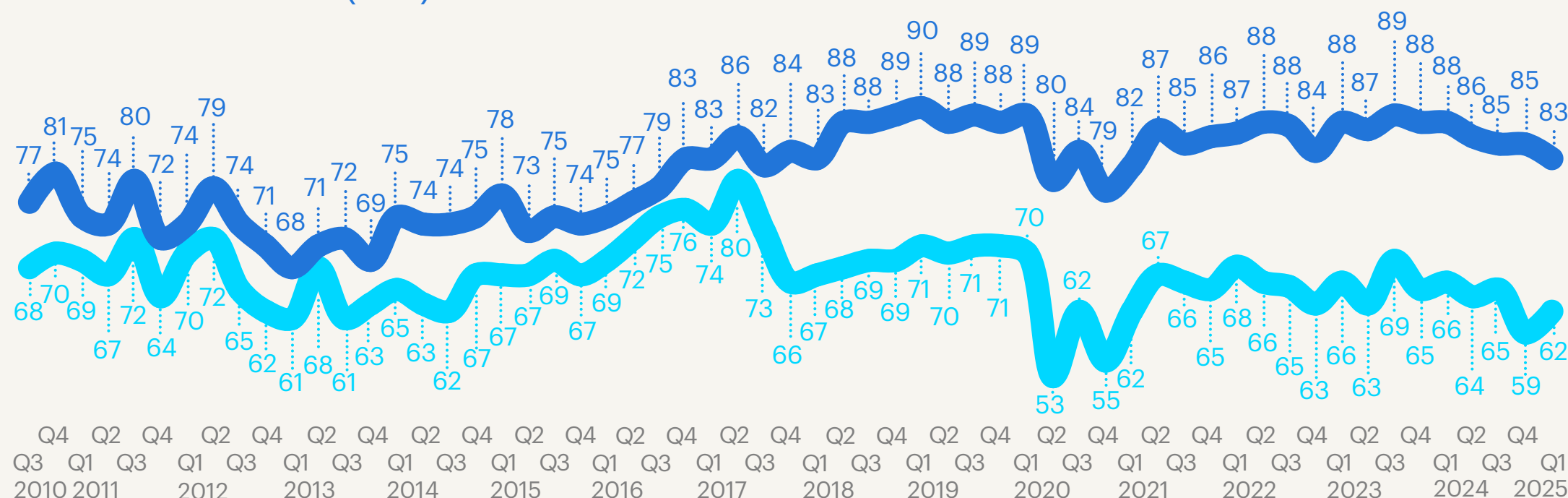


ocena szans na nową pracę.

Choć wciąż dość optymistycznie pracownicy mówią o swoich szansach na pracę, to wyniki z ostatnich kwartałów potwierdzają, że o nowe zatrudnienie w okresie spowolnienia gospodarczego jest trudniej - szczególnie w sektorze publicznym i handlu. Pracownicy sektora IT, którzy odczuwają zmianę koniunktury, widzą co prawda możliwości zatrudnienia, ale wyraźnie rzadziej nowa praca oznacza dla nich lepsze warunki.



odsetek badanych, którzy widzą szanse na znalezienie nowej pracy w ciągu pół roku w latach 2010-2025 (w %)

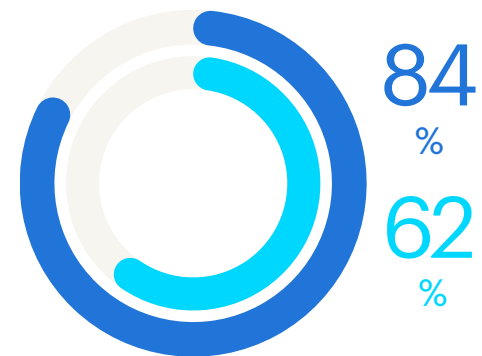


ocena szans na nową pracę.

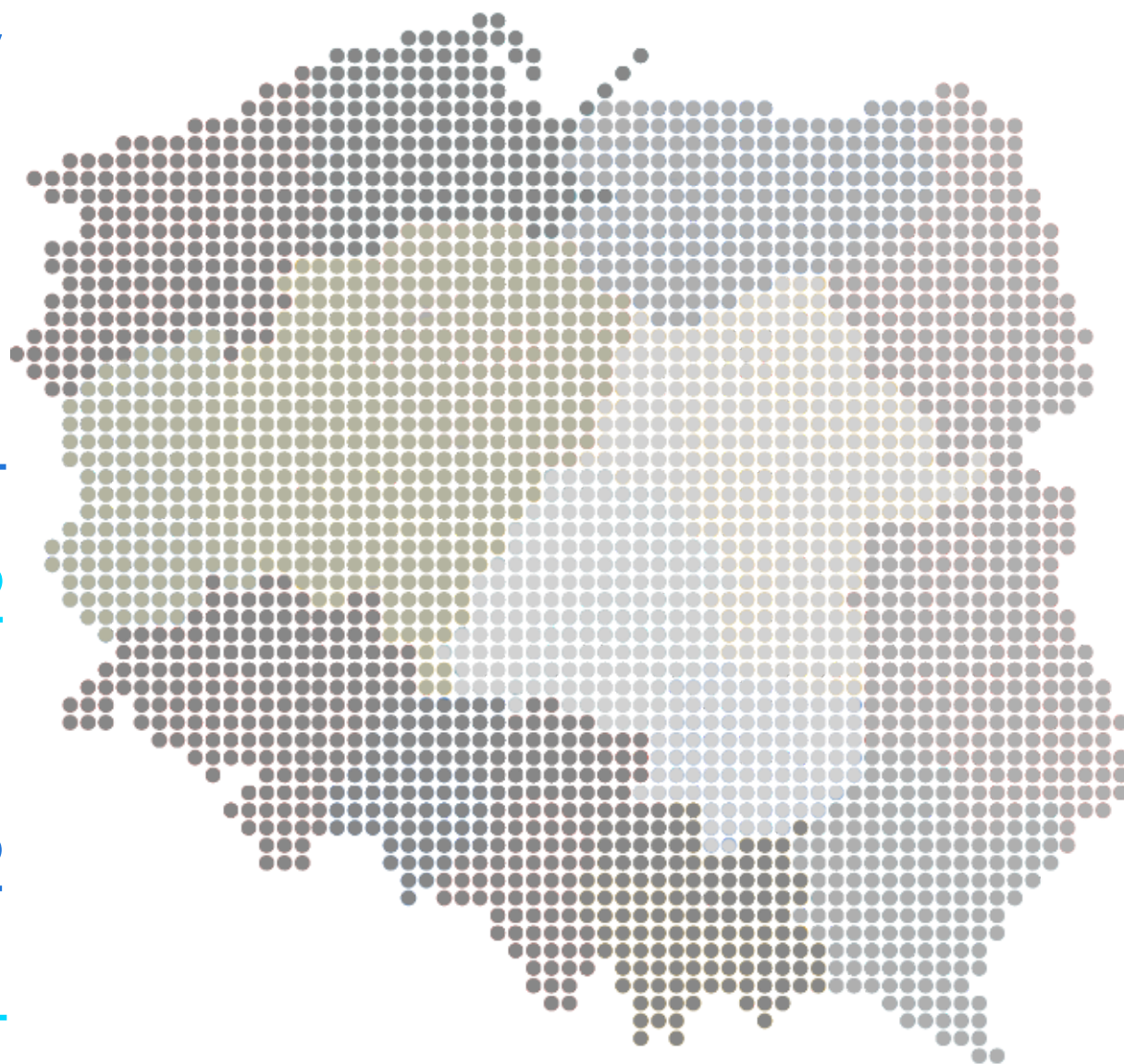
region północny



region zachodni



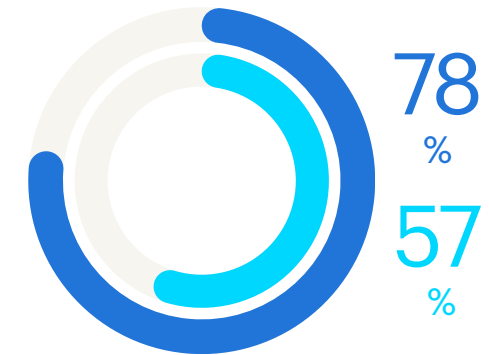
region południowy



region centralny



region wschodni

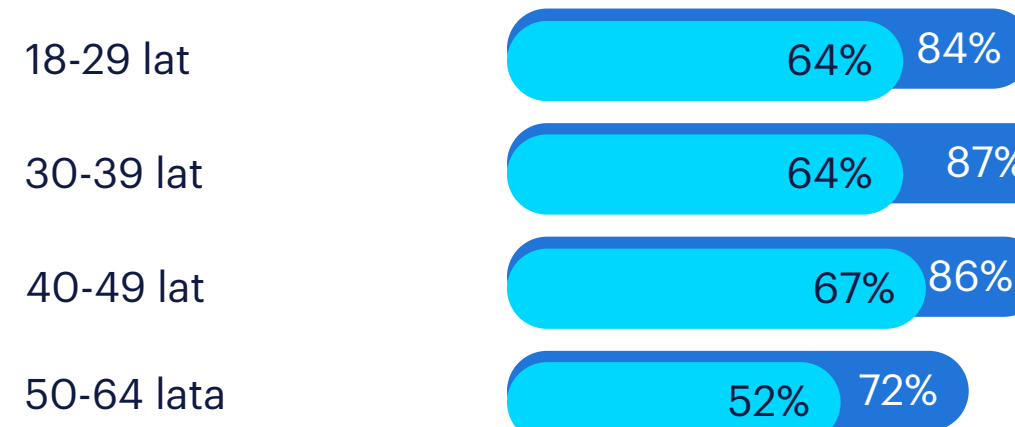


ocena szans na nową pracę.

wg płci pracowników



wg wieku pracowników



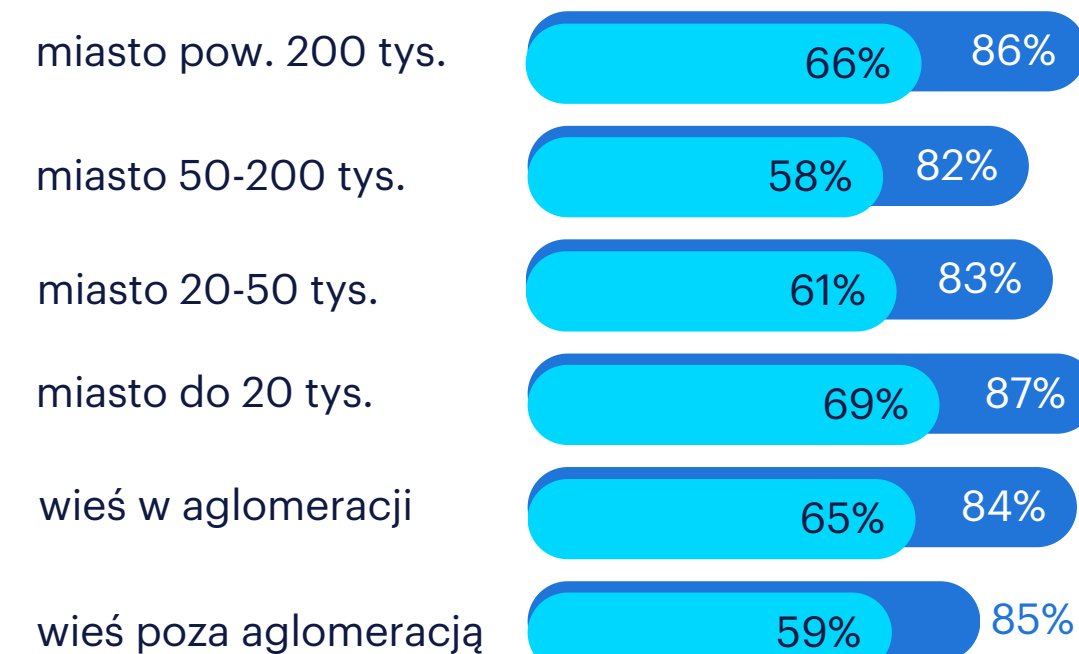
wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



wg typu miejscowości



ocena szans na nową pracę.

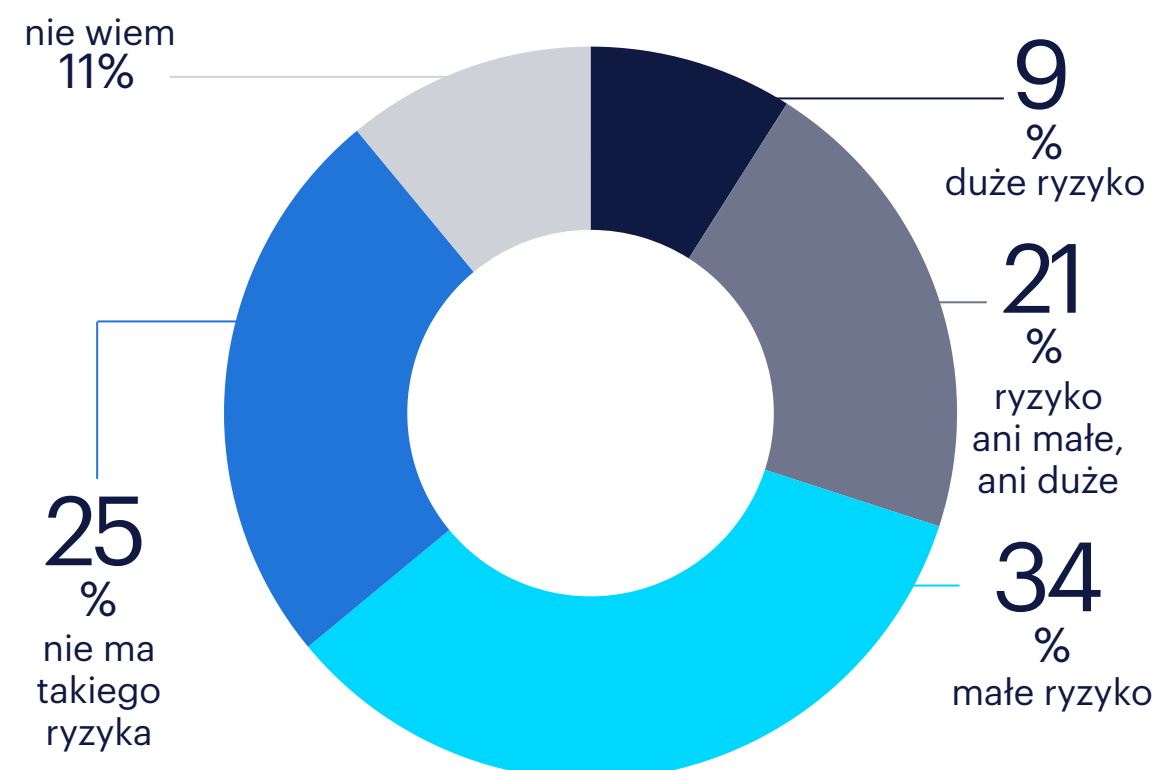
stanowiska

sektory

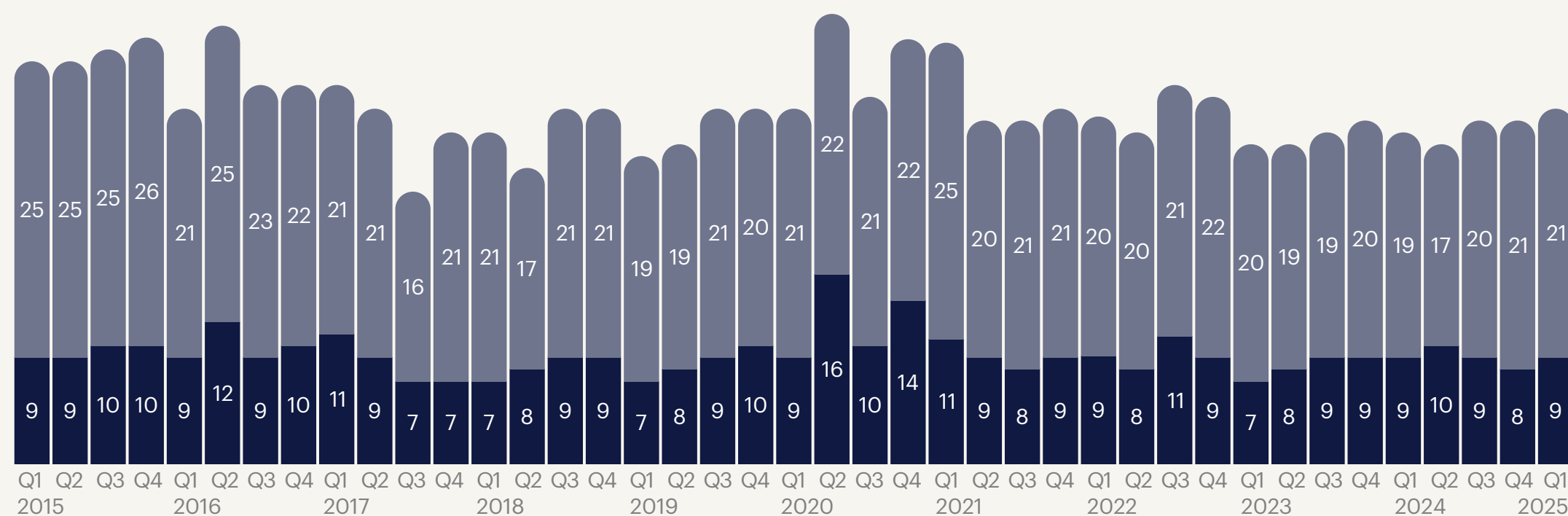


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

Efektom spowolnienia gospodarczego są co prawda sygnały o redukcjach zatrudnienia, ale sytuacja demograficzna na rynku pracy i relatywnie łagodny charakter spowolnienia wpływają na relatywnie niski poziom obaw o utratę pracy. Są jednak grupy, które ryzyko postrzegają jako wyższe. Dostosowanie firm do sytuacji gospodarczej odczuwa kadra menadżerska. Większe obawy pojawiają się też w handlu i sektorze przemysłu.

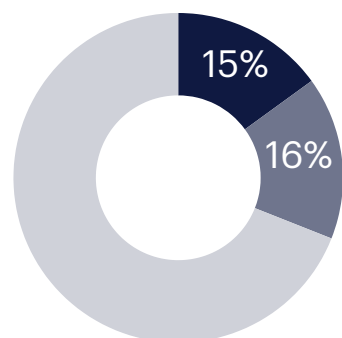


ocena ryzyka utraty zatrudnienia w latach 2015-2025 (w %)

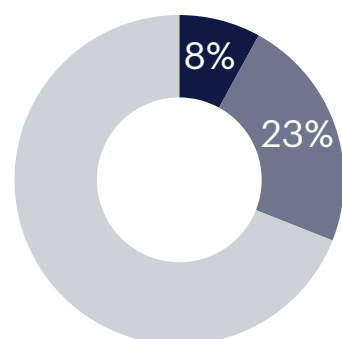


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

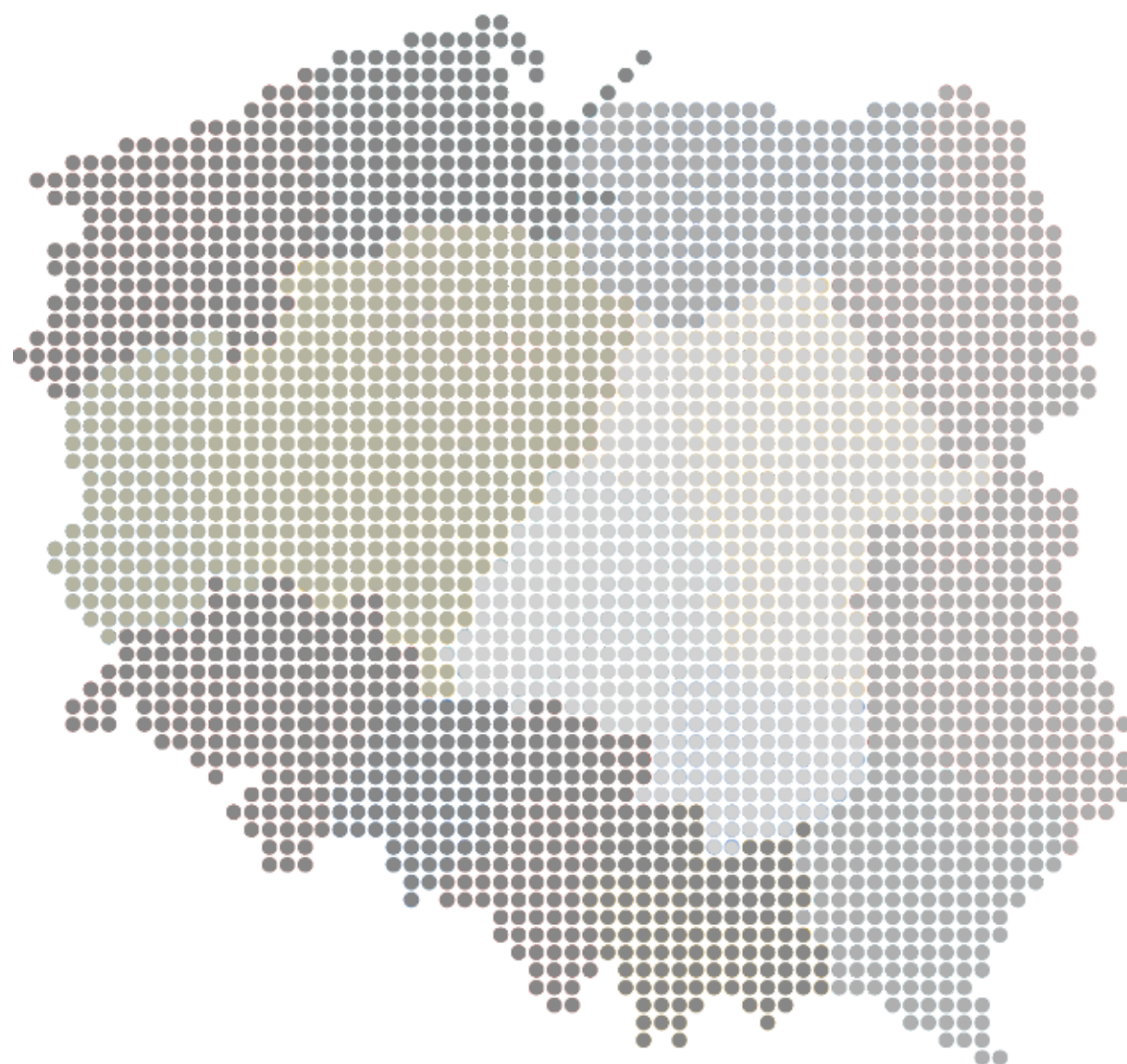
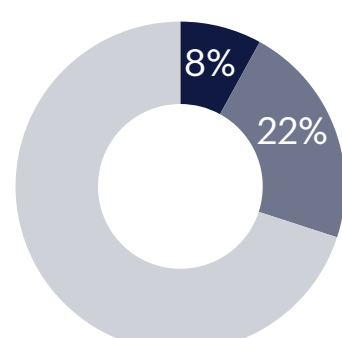
region północny



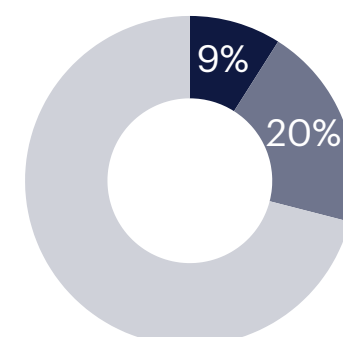
region zachodni



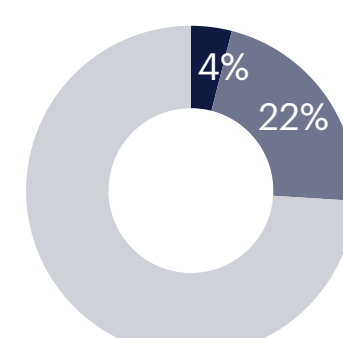
region południowy



region centralny

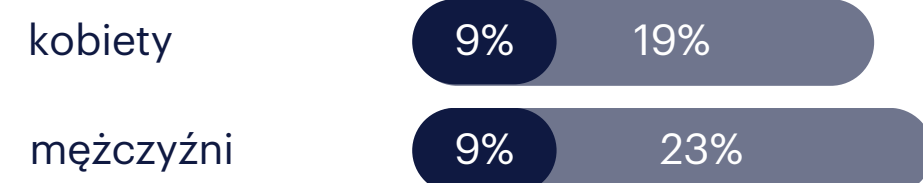


region wschodni

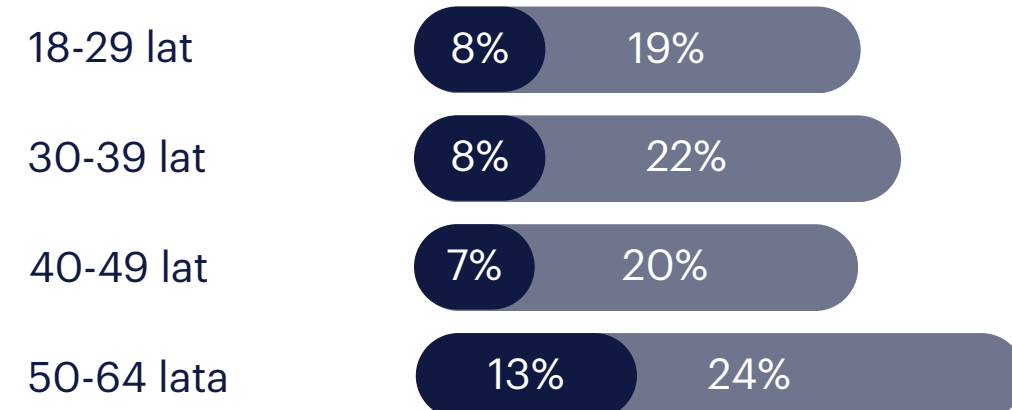


ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

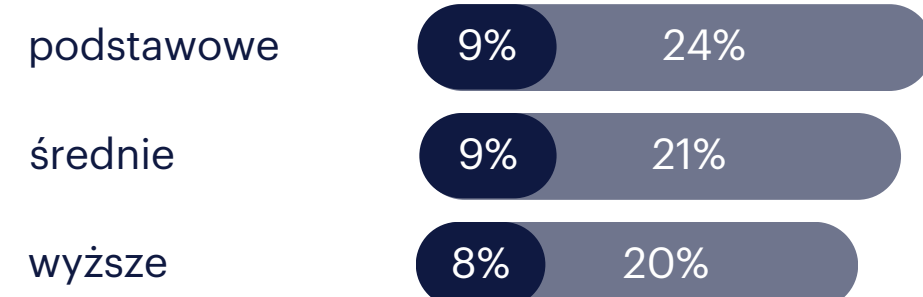
wg płci pracowników



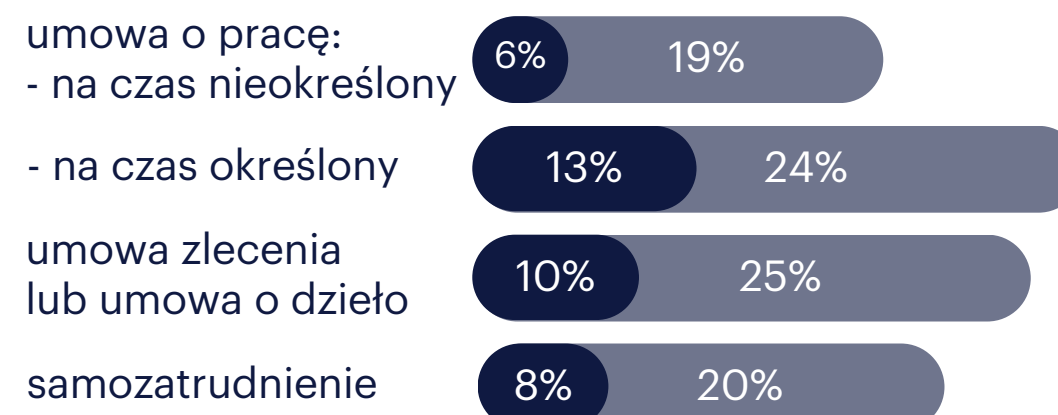
wg wieku pracowników



wg wykształcenia pracowników



wg typu zatrudnienia



wg typu miejscowości



ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

stanowiska



sektory



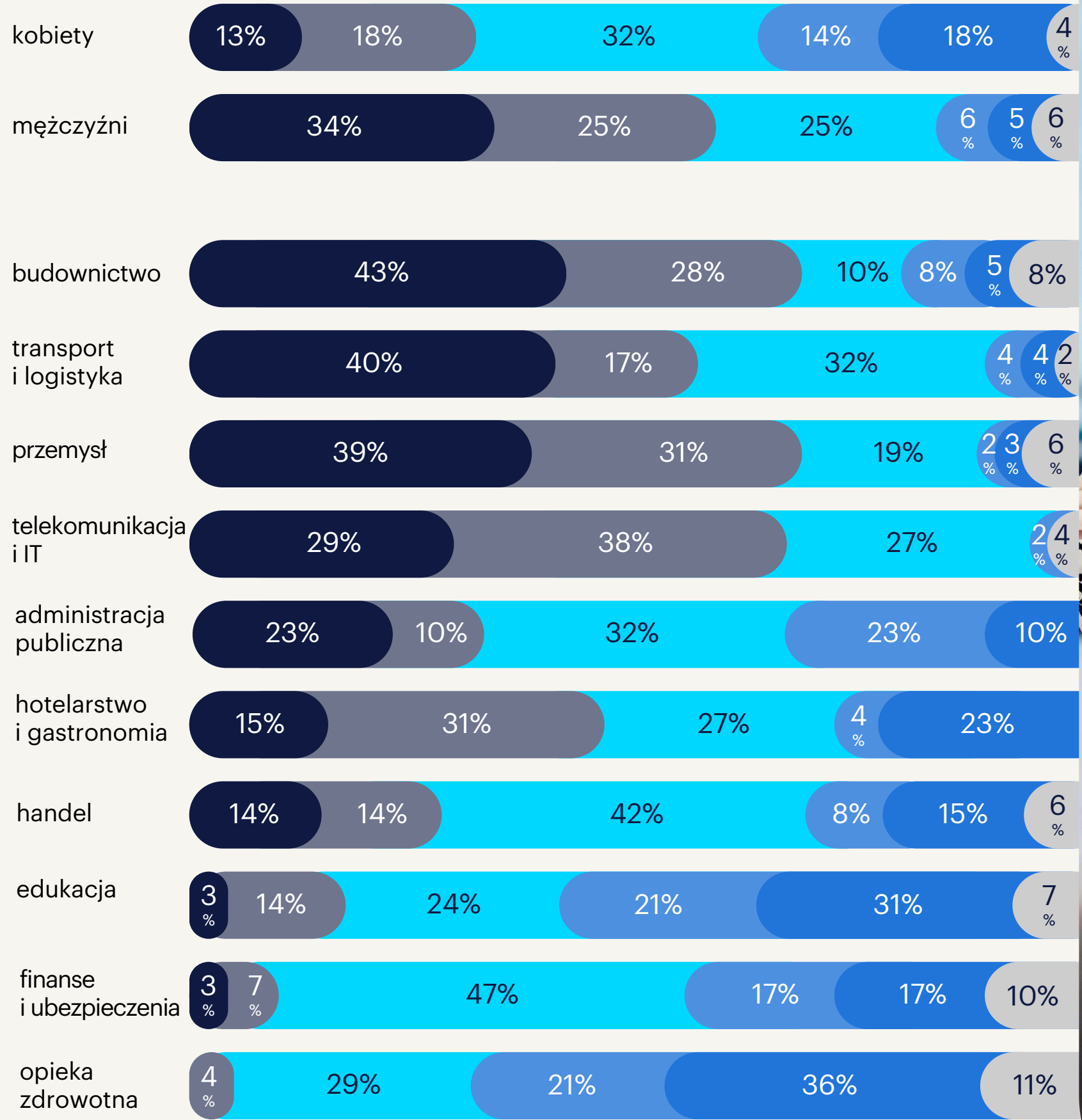
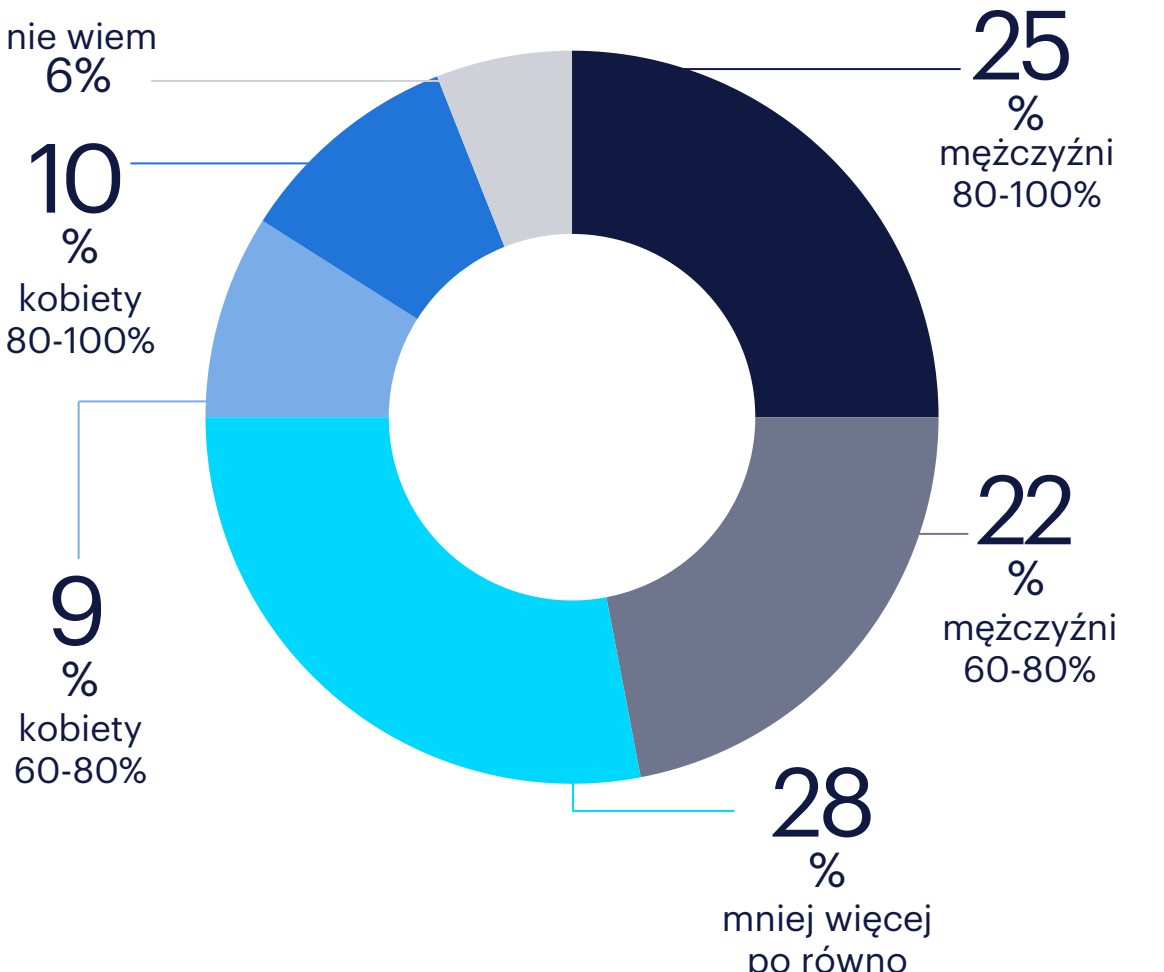


sytuacja kobiet na polskim rynku pracy.

Na stanowiskach kierowniczych w Polsce wciąż dominują mężczyźni, zwłaszcza w branżach technicznych. Kobiety częściej zajmują menadżerskie role w edukacji i opiece zdrowotnej. O pozytywnych zmianach postaw świadczy to, że większość pracowników uważa, że płeć nie wpływa na predyspozycje do zarządzania, jednak w zawodach tradycyjnie męskich częściej podkreśla się przewagę mężczyzn. Dyskryminację ze względu na płeć dostrzega więcej kobiet niż mężczyzn, a najczęstszym jej przejawem jest lekceważenie i podważanie kompetencji kobiet. Niemal połowa pracowników uważa, że kobiety są częściej dyskryminowane, choć starsze osoby rzadziej dostrzegają ten problem. Kluczowym wyzwaniem dla pracodawców jest wprowadzenie przejrzystych kryteriów awansu, by eliminować bariery rozwoju zawodowego dla kobiet. Badanie pokazuje też, że warto budować kulturę organizacyjną opartą na równości i przeciwdziałać stereotypom, które mogą ograniczać dostęp do stanowisk kierowniczych.

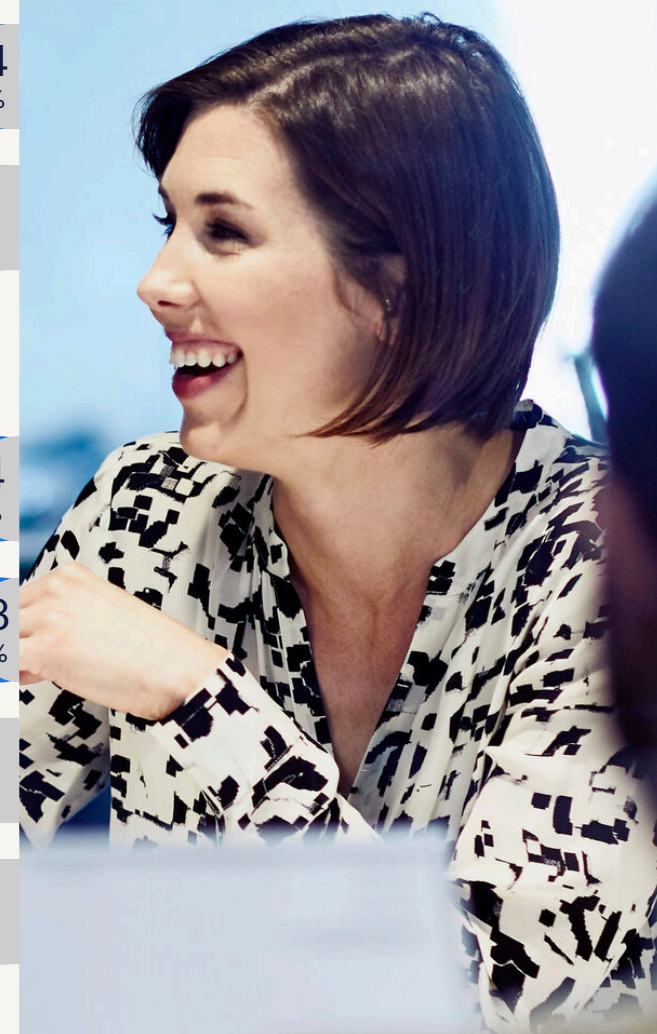
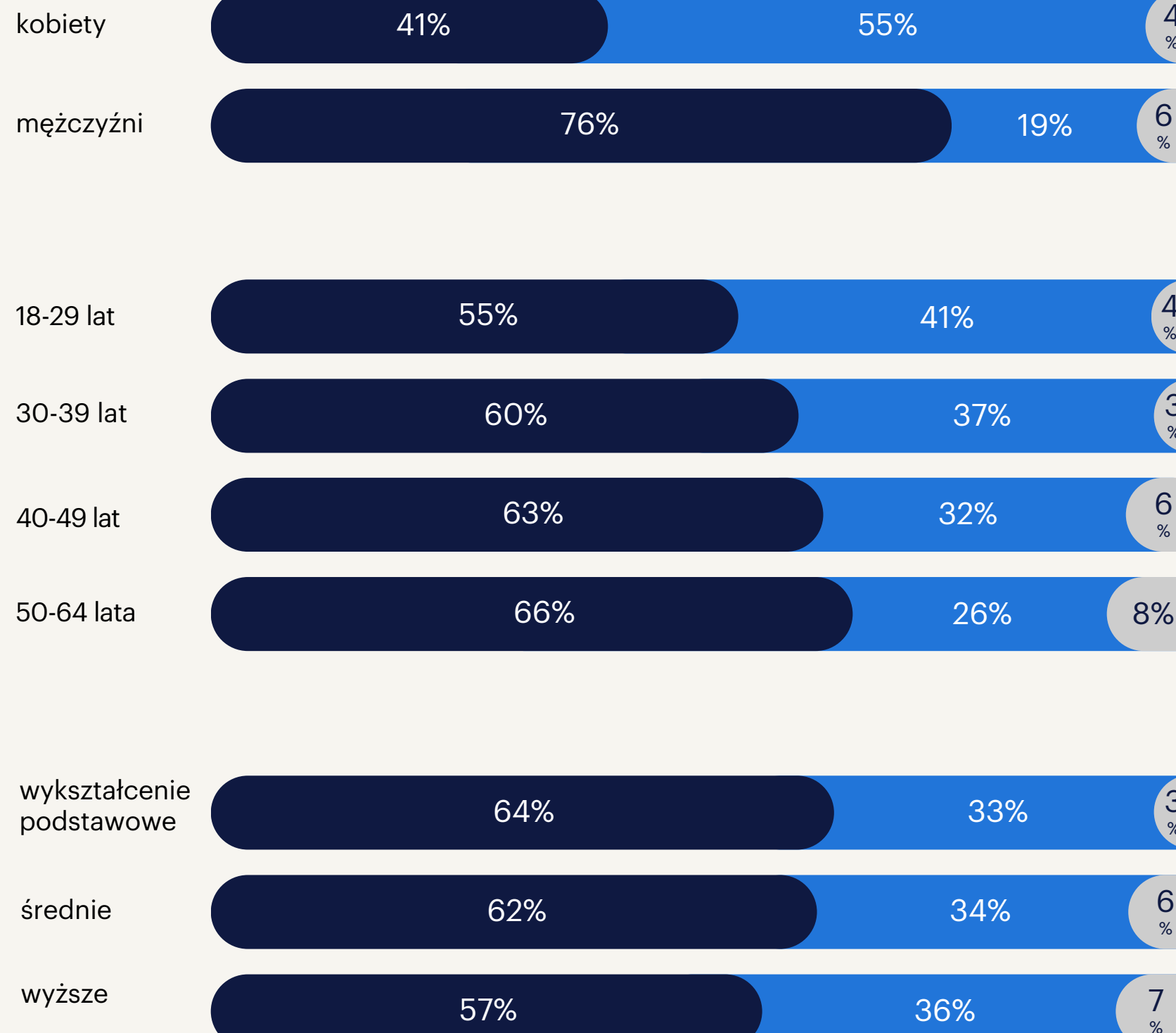
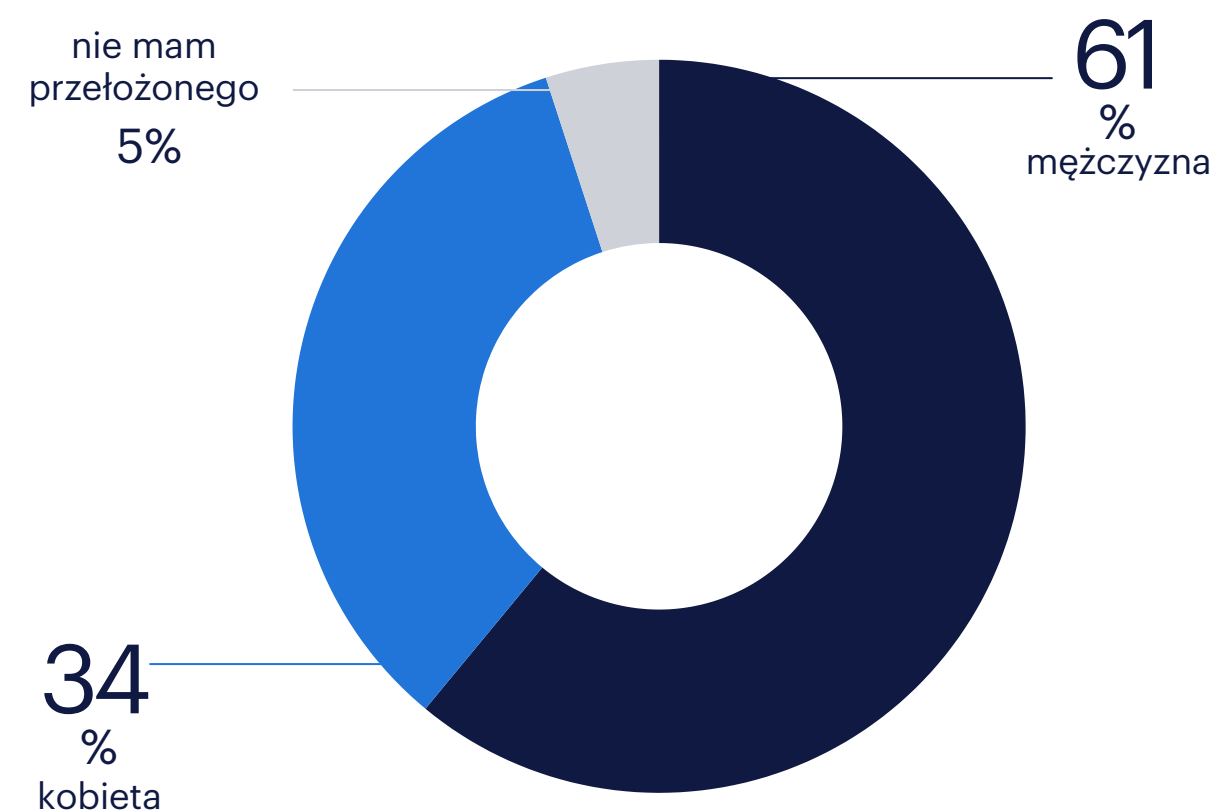
jaka część kadry kierowniczej w firmach stanowią mężczyźni, a jaka kobiety?

Większość badanych pracowników deklaruje, że w kadrze menadżerskie dominują mężczyźni. Jedynie 28% twierdzi, że kadra jest zróżnicowana. Kobiety na stanowiskach kierowniczych pojawiają się wyraźnie częściej w opiece zdrowotnej, branży finansowej, edukacji, handlu czy administracji publicznej, ale nie wyrównuje to dysproporcji w skali całego rynku pracy.



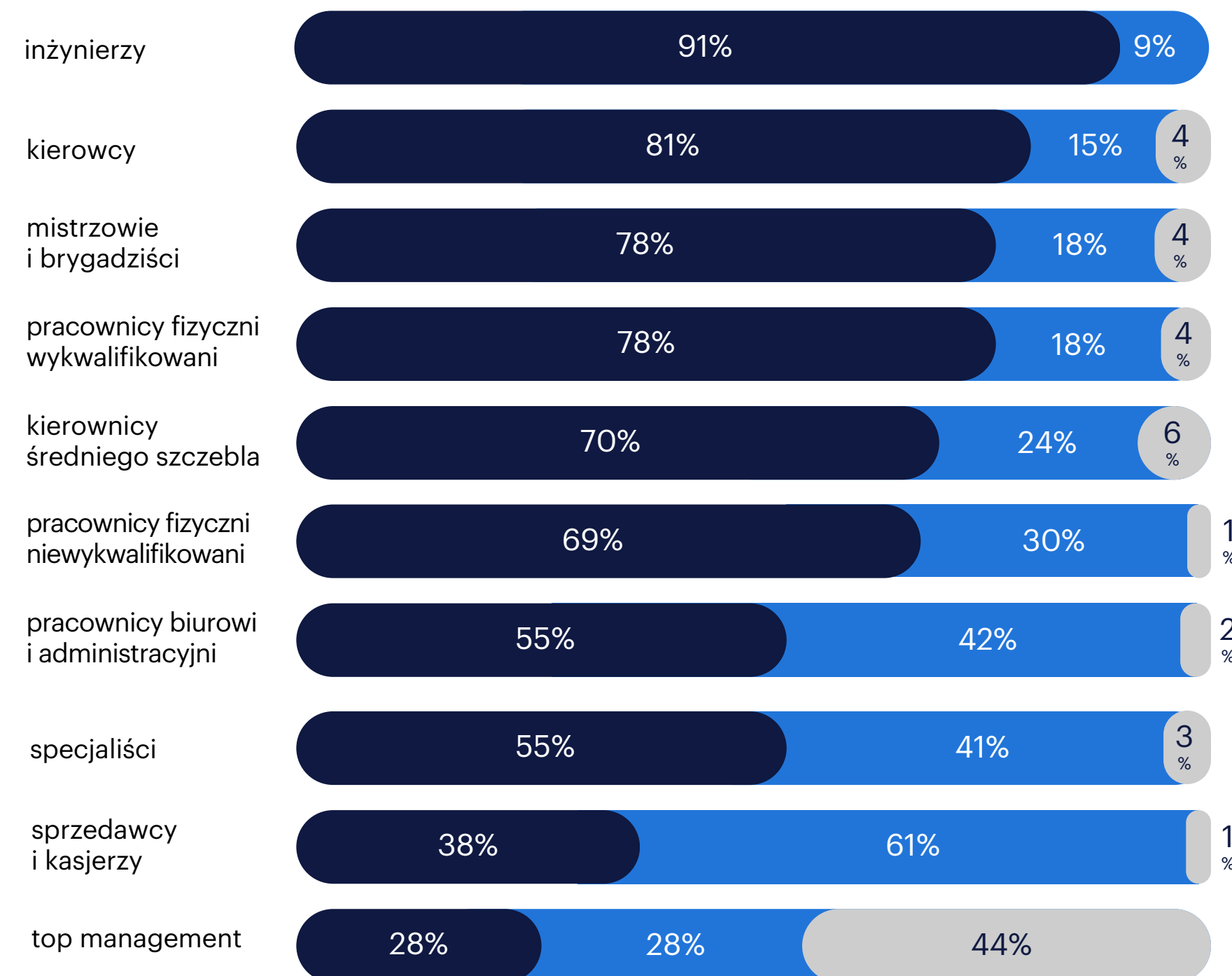
mężczyzna czy kobieta? kto jest bezpośrednim przełożonym?

W handlu, edukacji, opiece zdrowotnej, na stanowiskach biurowych i specjalistycznych, szczególnie w branży finansowej - to tam, według badanych, częściej ich bezpośrednim przełożonym jest kobieta. Jednak w największych sektorach gospodarki, takich jak przemysł, budownictwo i logistyka ponad 3/4 badanych wskazuje, że ich szefem jest mężczyzna. Co ciekawe, kobiety częściej mają szefowe (ponad połowa przypadków), a mężczyźni - szefów (ponad 3/4 wskazań).

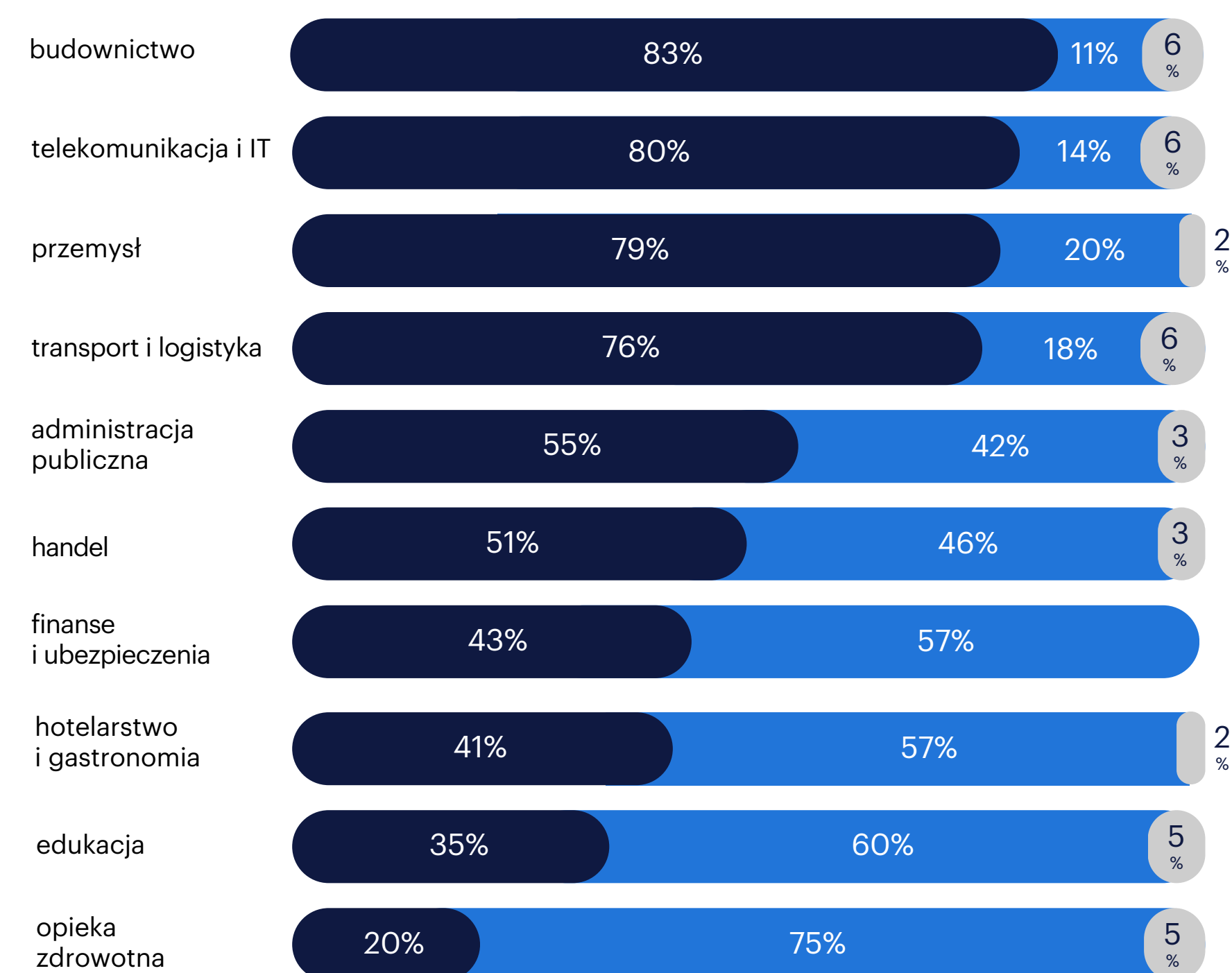


mężczyzna czy kobieta? kto jest bezpośrednim przełożonym?

stanowiska

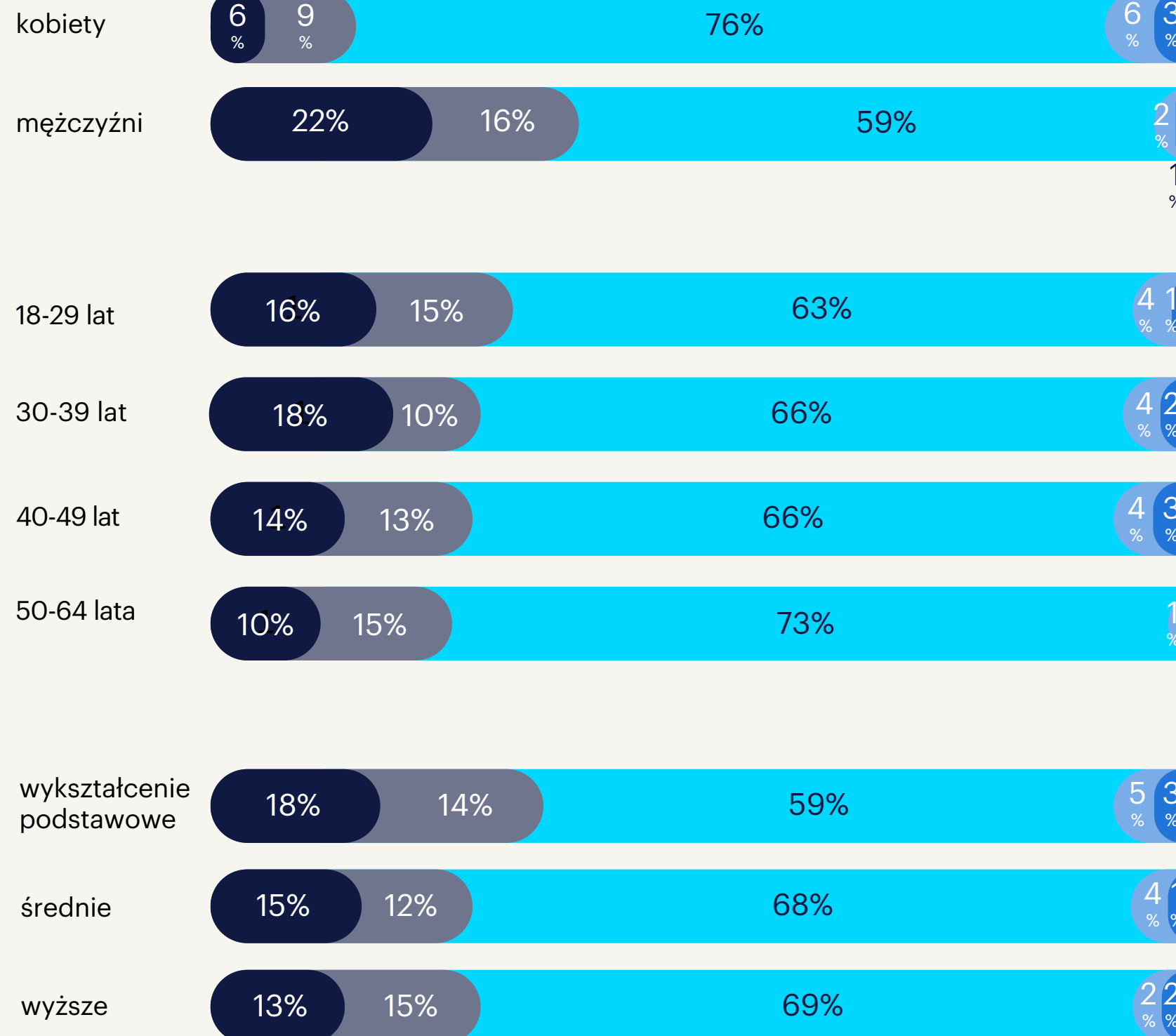
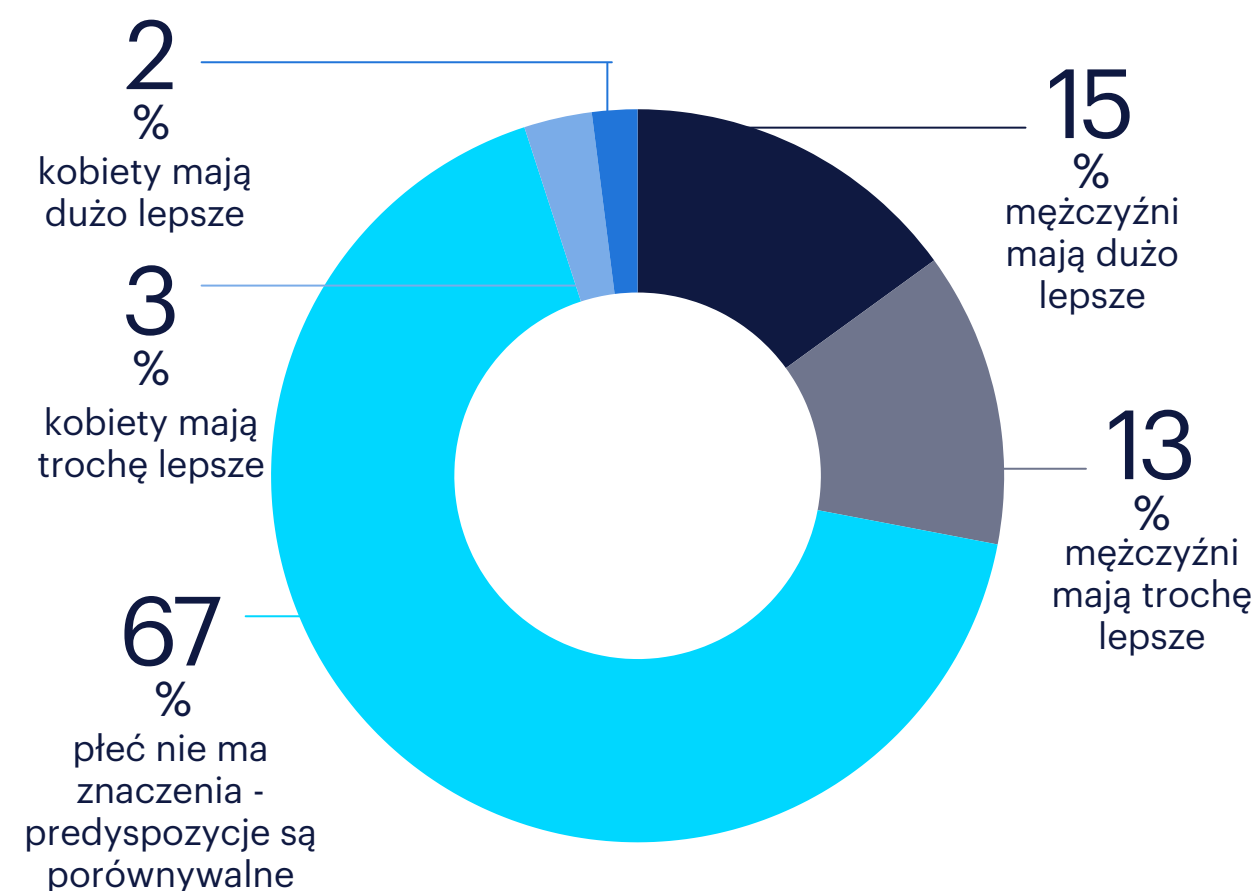


sektory



mężczyzna czy kobieta? kto ma lepsze predyspozycje do kierowania zespołem?

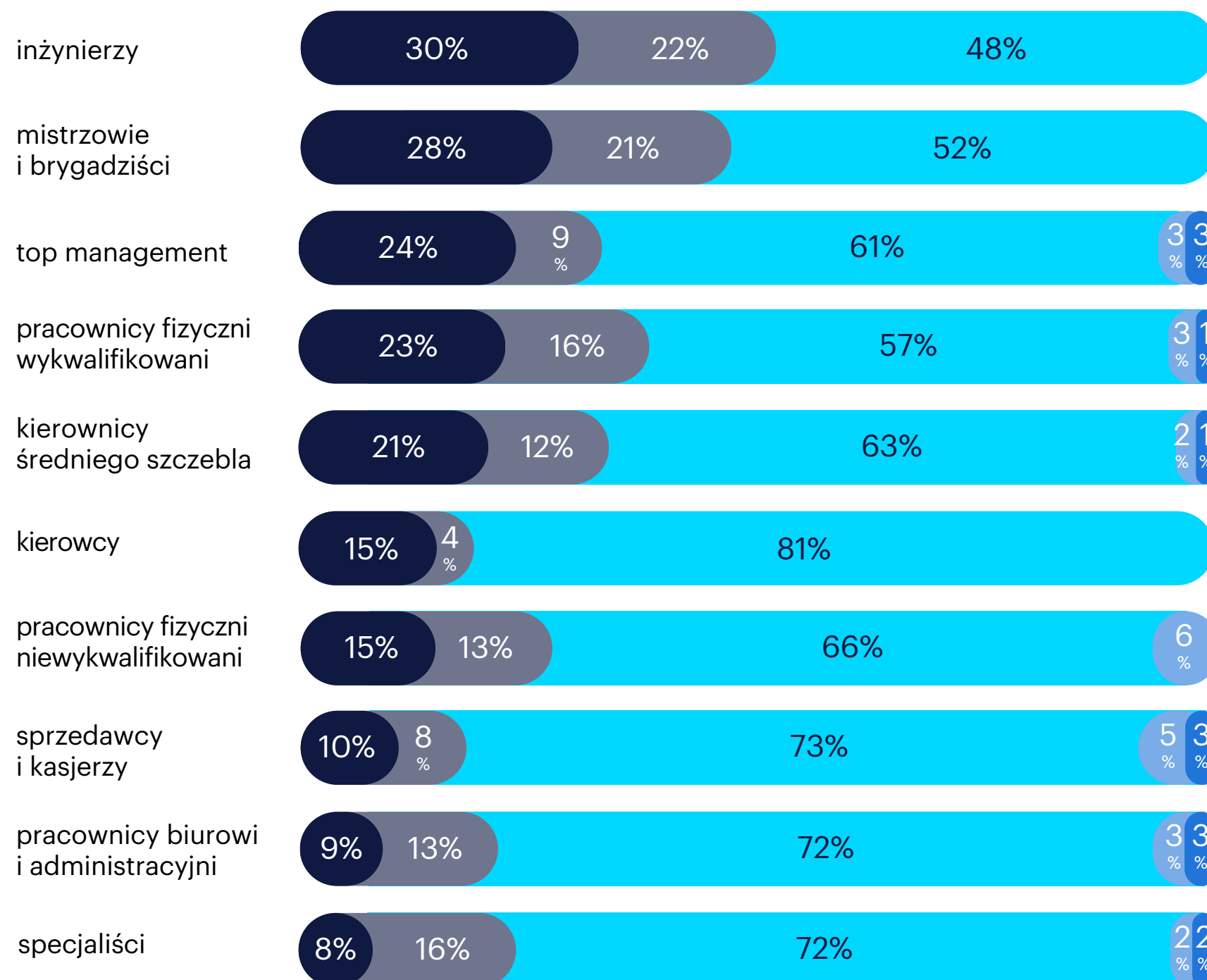
Płeć nie ma znaczenia w przypadku predyspozycji do kierowania zespołem - twierdzi ponad 2/3 badanych. Jednak o ile wśród kobiet takie opinie wyraża 3/4 respondentek, to wśród mężczyzn jedynie 6 na 10 uczestników badania. Najniższą liczbę takich deklaracji obserwujemy w pokoleniu Z. Rzadziej też pojawiają się w specjalizacjach i branżach, w których tradycyjnie w zespołach dominują mężczyźni. Pod tym względem wyróżnia się jednak także administracja publiczna.



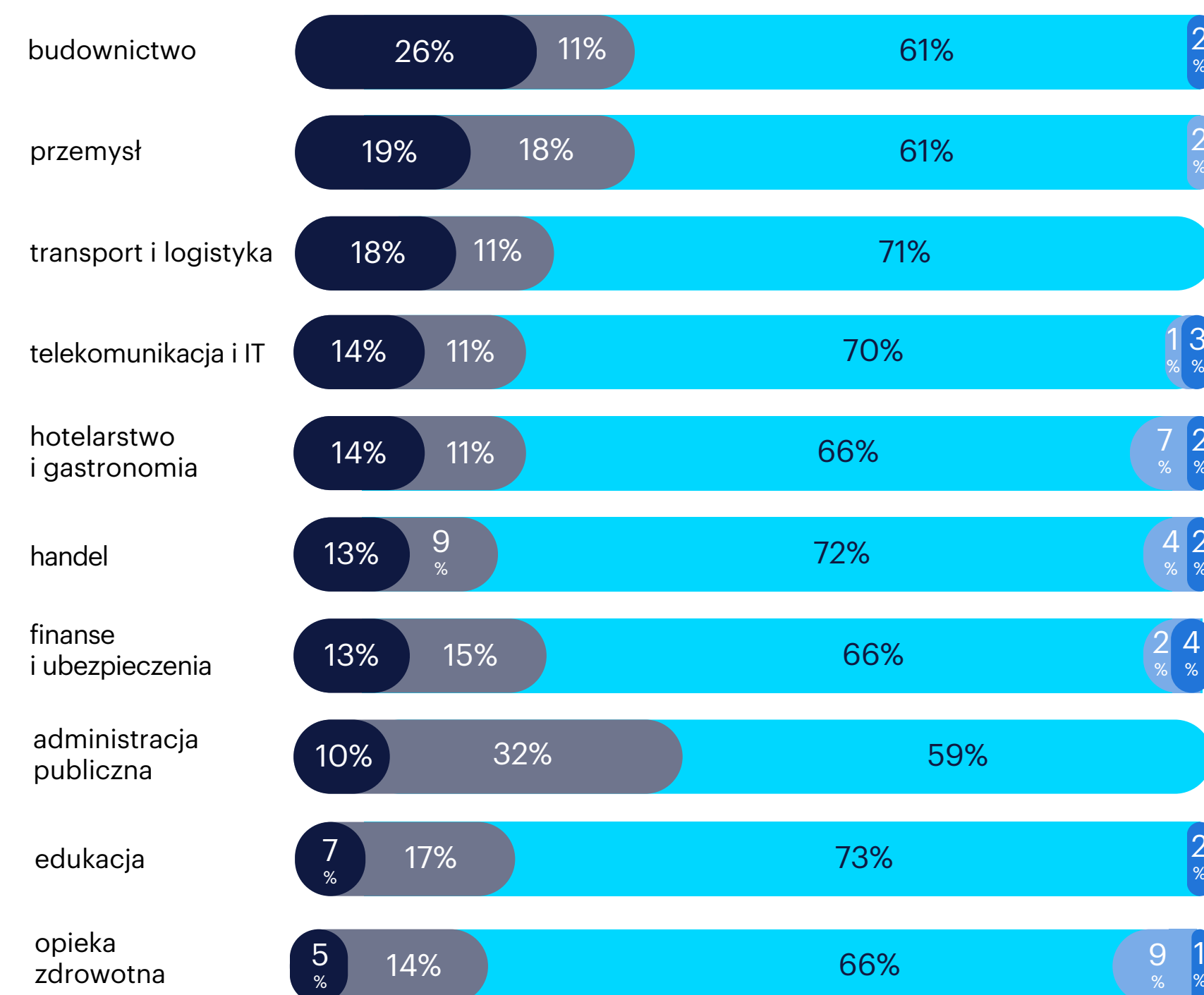
mężczyzna czy kobieta? kto ma lepsze predyspozycje do kierowania zespołem?

mężczyźni mają: ● dużo lepsze predyspozycje ● trochę lepsze predyspozycje
kobiety mają: ● dużo lepsze predyspozycje ● trochę lepsze predyspozycje
● płeć nie ma znaczenia

stanowiska

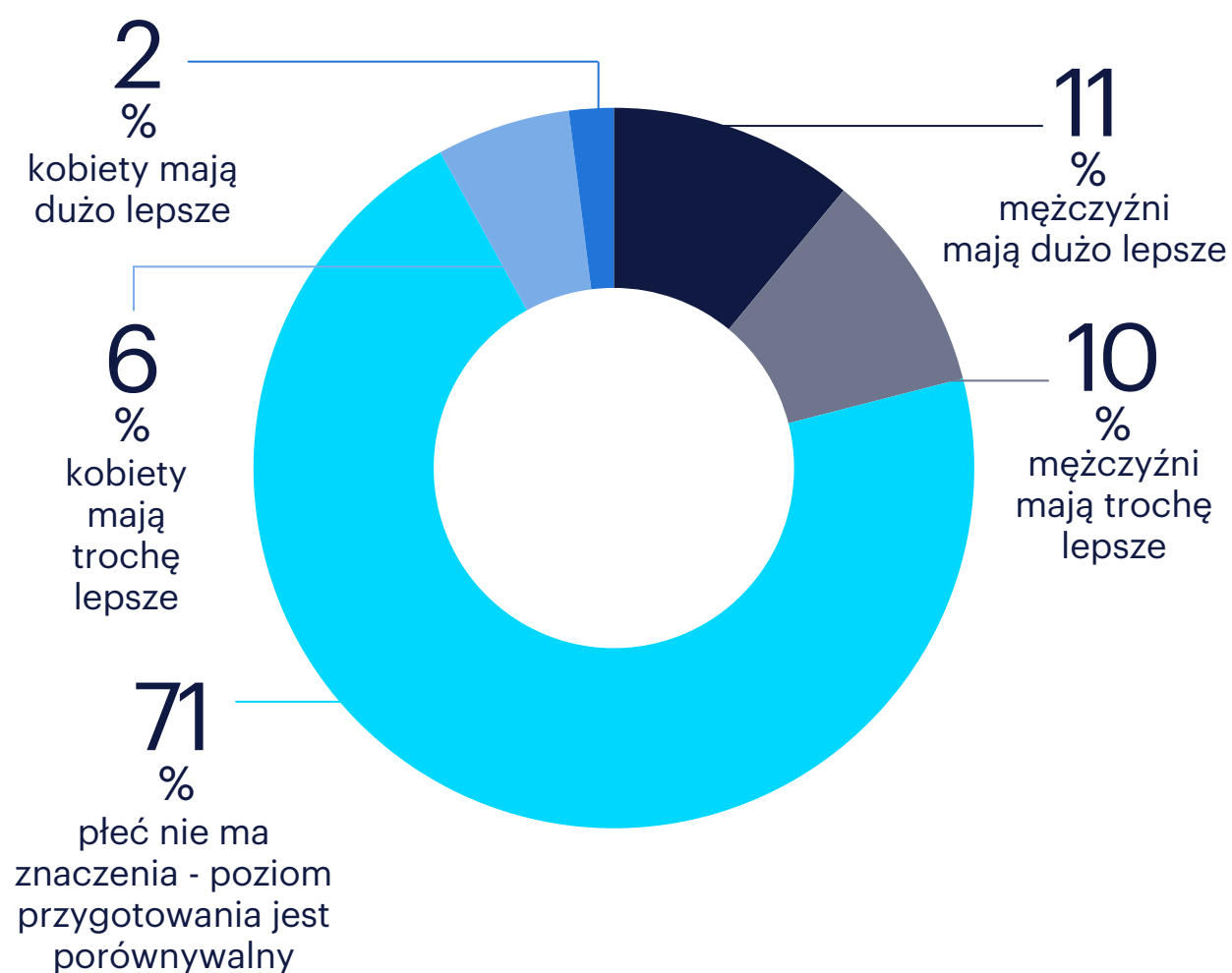


sektory

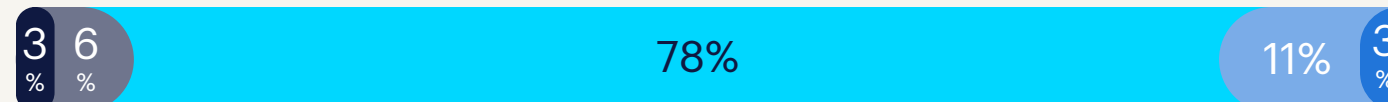


mężczyzna czy kobieta? kto ma lepsze przygotowanie merytoryczne do kierowania zespołem lub firmą?

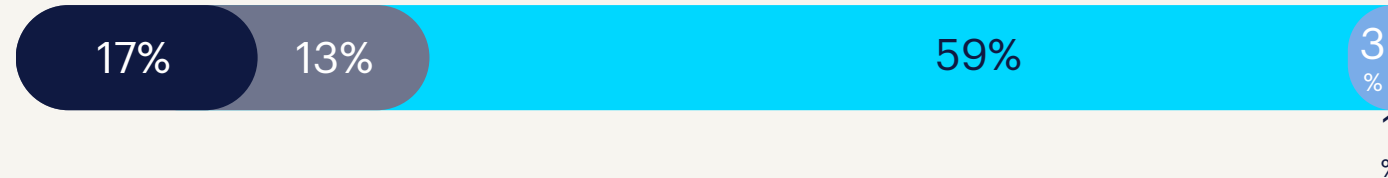
W kwestii przygotowania merytorycznego do kierowania zespołem lub firmą głosy o tym, że płeć nie ma znaczenia, są jeszcze częstsze niż w przypadku predyspozycji. Odpowiedzi jednak różnią się w różnych grupach demograficznych. Na uwagę zwracają szczególnie opinie pokolenia wchodzącego na rynek pracy.



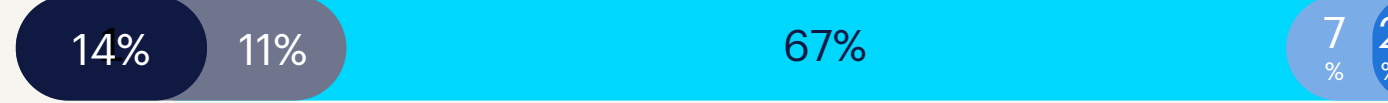
kobiety



mężczyźni



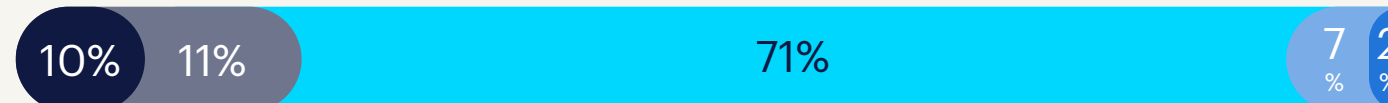
18-29 lat



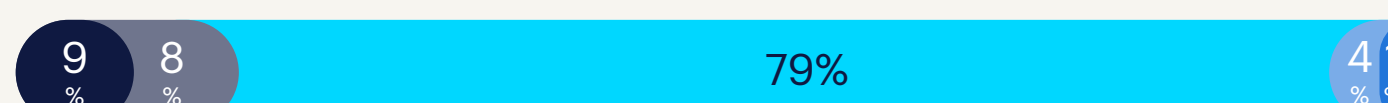
30-39 lat



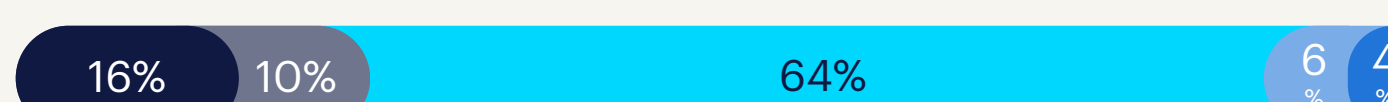
40-49 lat



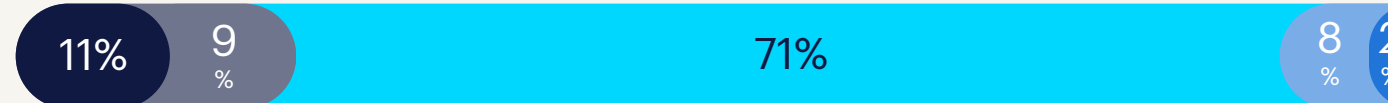
50-64 lata



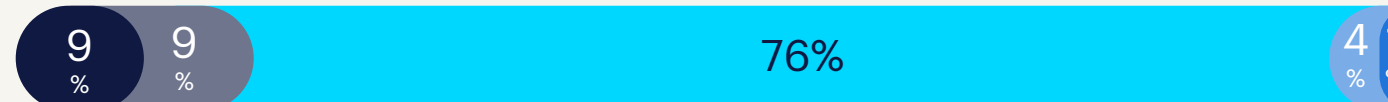
wykształcenie podstawowe



średnie



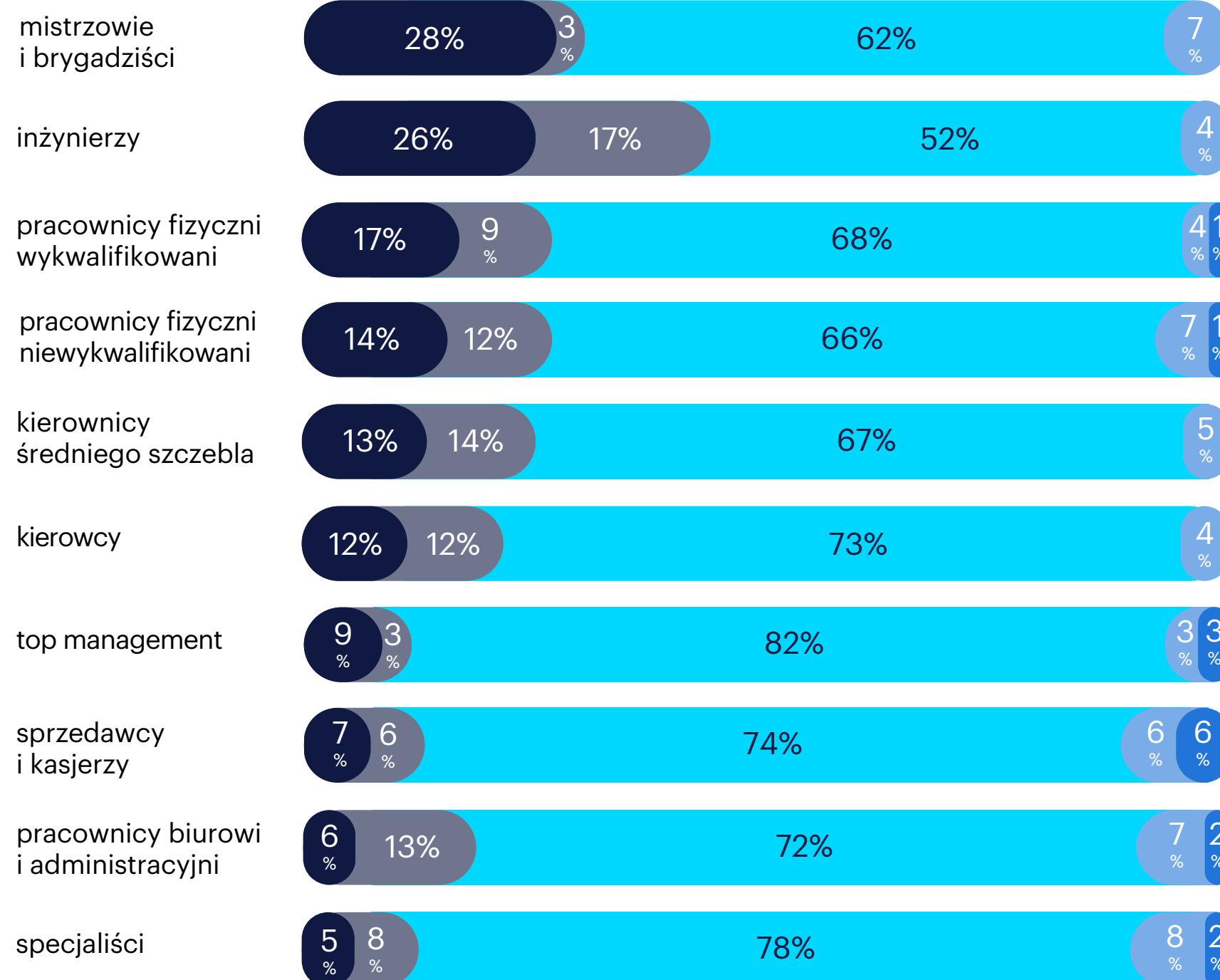
wyższe



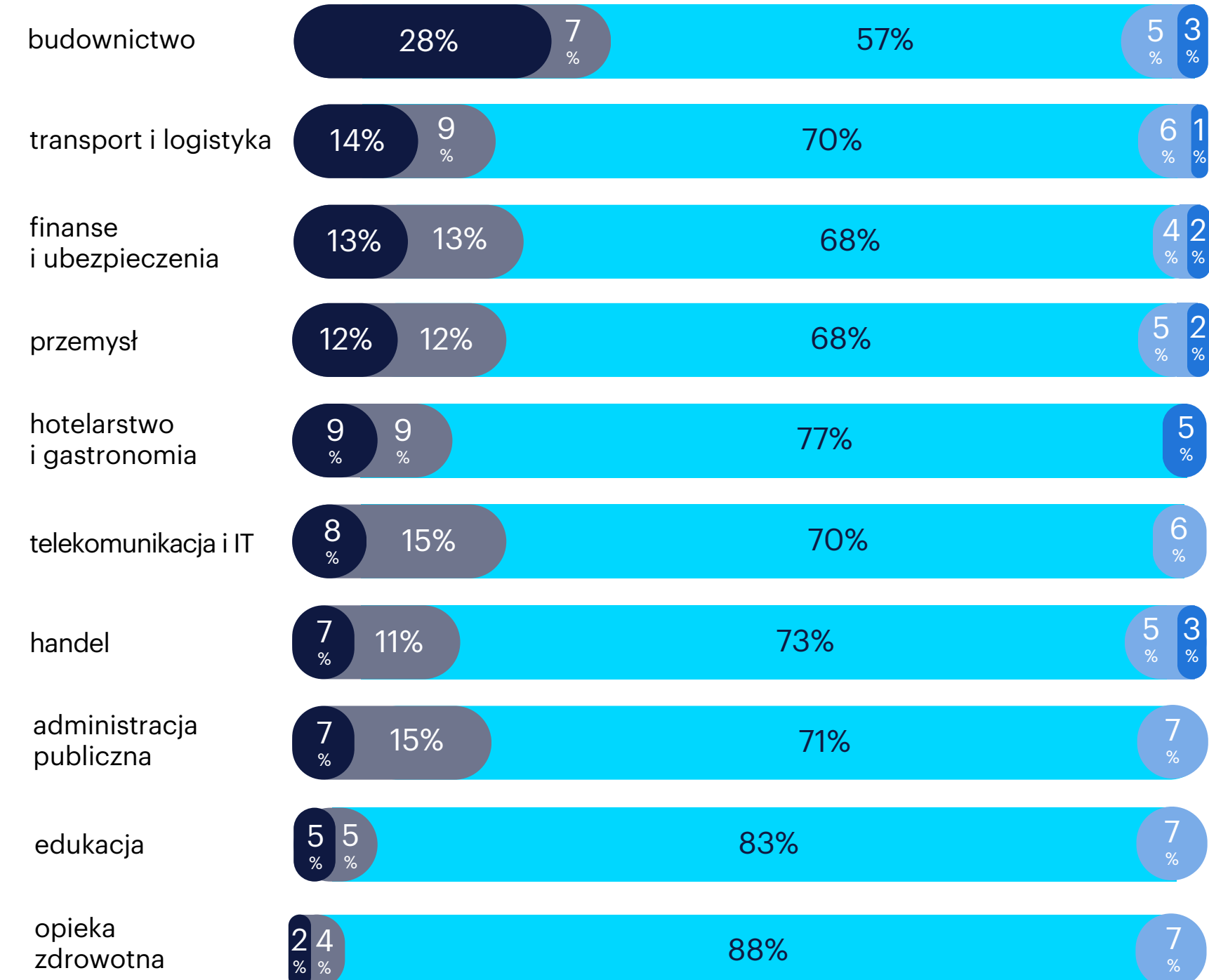
mężczyzna czy kobieta? kto ma lepsze przygotowanie merytoryczne do kierowania zespołem lub firmą?

mężczyźni mają: ● dużo lepsze przygotowanie ● trochę lepsze przygotowanie
kobiety mają: ● dużo lepsze przygotowanie ● trochę lepsze przygotowanie
● płeć nie ma znaczenia

stanowiska

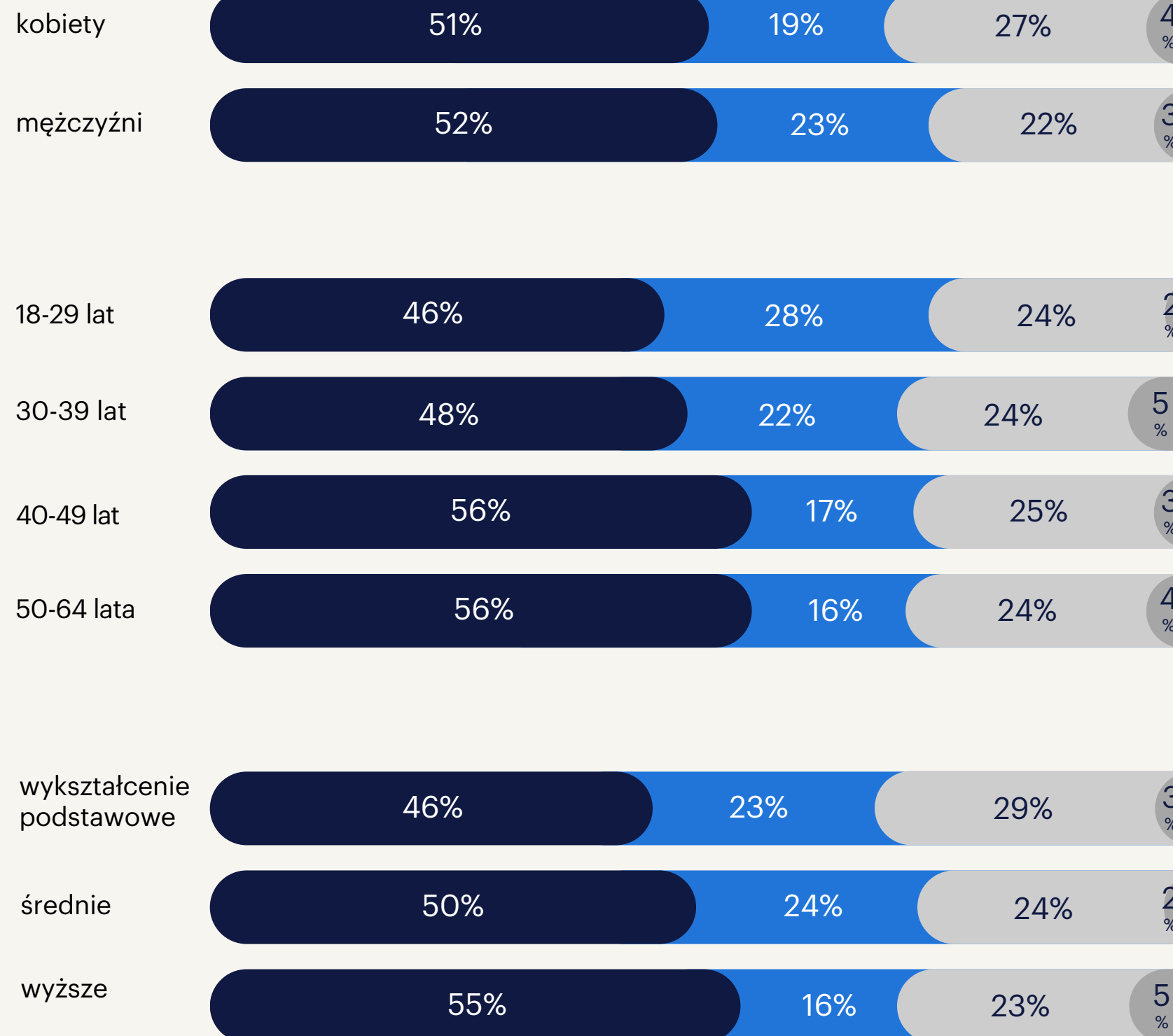
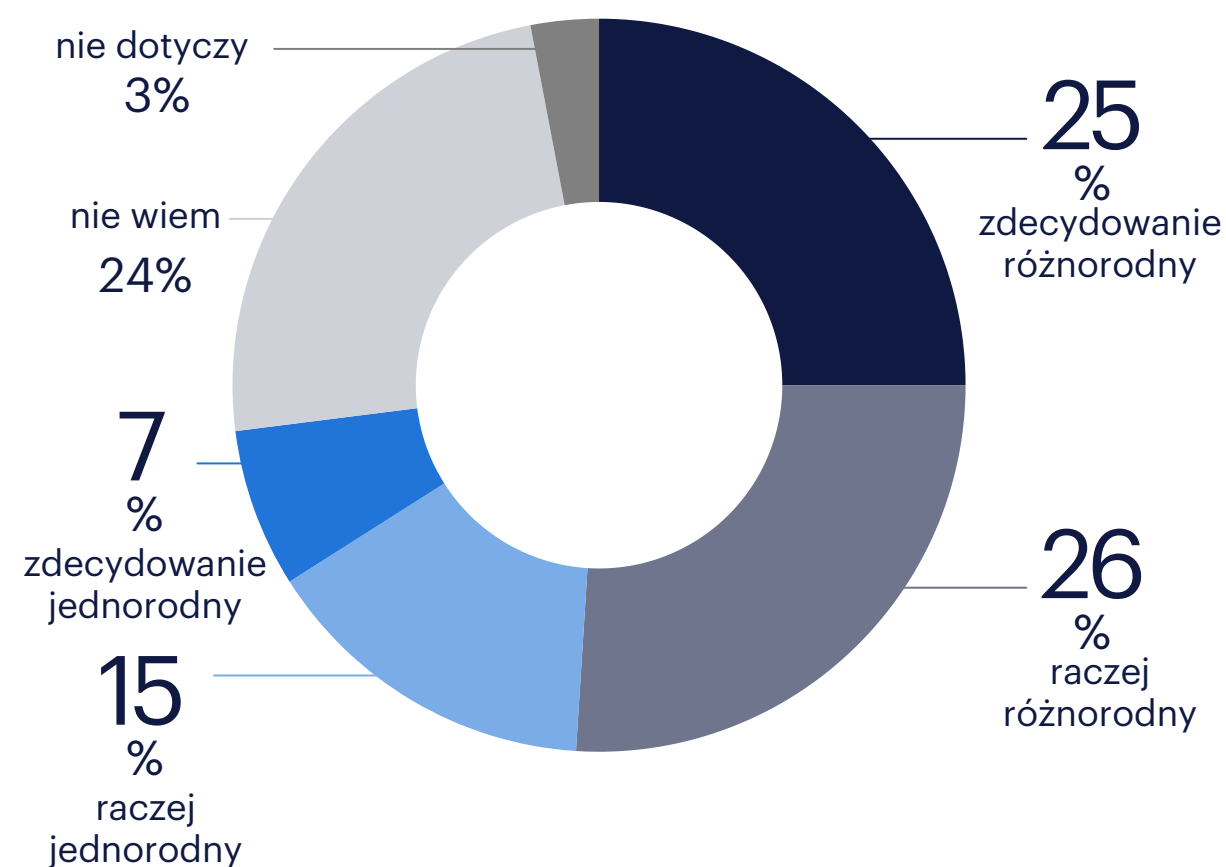


sektory



praca w zespole zróżnicowanym czy z pracownikami tej samej płci?

Połowa badanych pracowników preferuje pracę w zróżnicowanym zespole, ale nie brakuje też zwolenników jednorodnych zespołów. Najwięcej jest ich w pokoleniu Z. Takie preferencje częściej mają też mężczyźni niż kobiety. Różnorodność zespołów cenią sobie za to przede wszystkim osoby w wieku powyżej 40 lat, a także badani z wykształceniem wyższym.

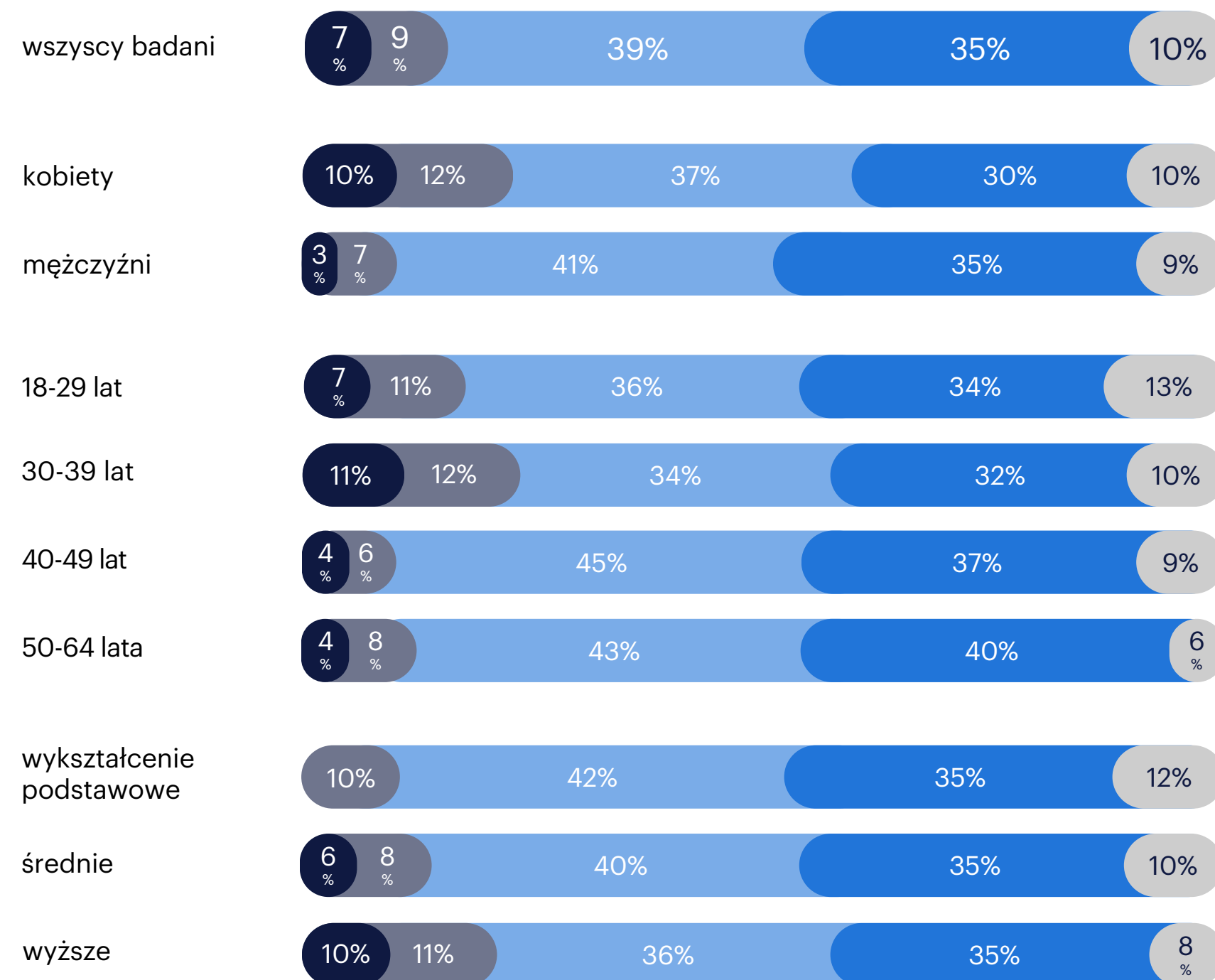


● wolę zespoły różnorodne ● wolę zespoły jednorodne
● nie wiem ● nie dotyczy

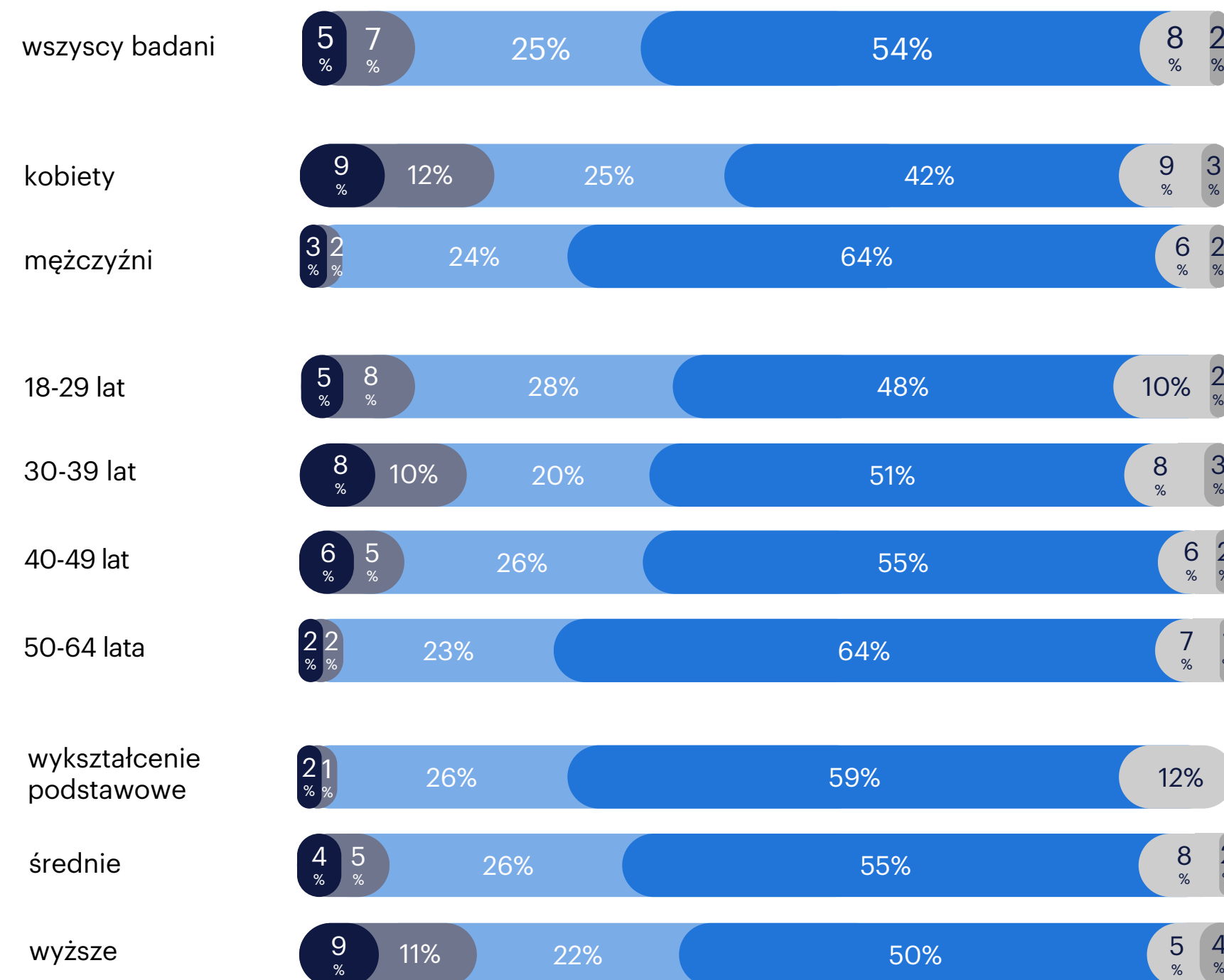
przejawy dyskryminacji w miejscu pracy.

● zdecydowanie tak ● raczej tak ● raczej nie ● zdecydowanie nie
● ani tak, ani nie ● nie dotyczy

czy byłeś/byłaś świadkiem dyskryminacji?

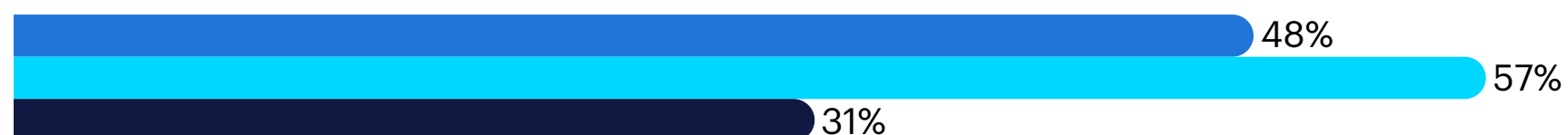


czy doświadczyłaś/doświadczyłeś dyskryminacji?



przejawy dyskryminacji w miejscu pracy.

lekceważące traktowanie przez osoby innej płci



podważanie autorytetu i kompetencji przez osoby innej płci



wzmoczona krytyka pomimo wykonywania pracy tak, jak pozostali pracownicy



brak docenienia ze strony szefa, choć doceniał pracowników innej płci



zlecanie prac poniżej kompetencji, podczas gdy osoby innej płci dostawały ciekawsze zadania, adekwatne do ich kompetencji



niższe wynagrodzenia, pomimo tego samego stanowiska i tych samych kwalifikacji, co pozostali pracownicy



- wszyscy badani, którzy spotkali się z dyskryminacją
- kobiety
- mężczyźni

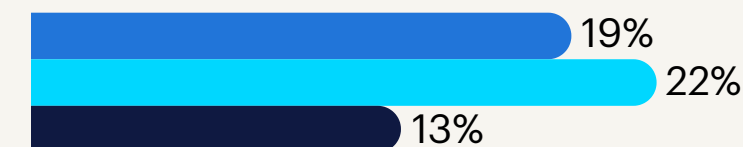
brak awansu, choć awansowali pracownicy innej płci



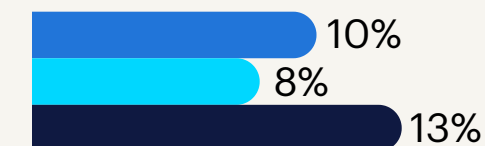
oferowane stanowisko niższe niż stanowisko osoby innej płci wykonującej te same obowiązki



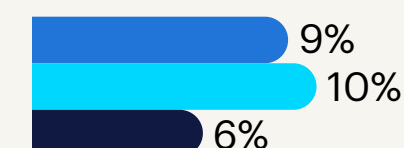
brak podwyżki wynagrodzenia, choć otrzymywali ją pracownicy innej płci



brak premii uznaniowej, choć otrzymywali ją pracownicy innej płci

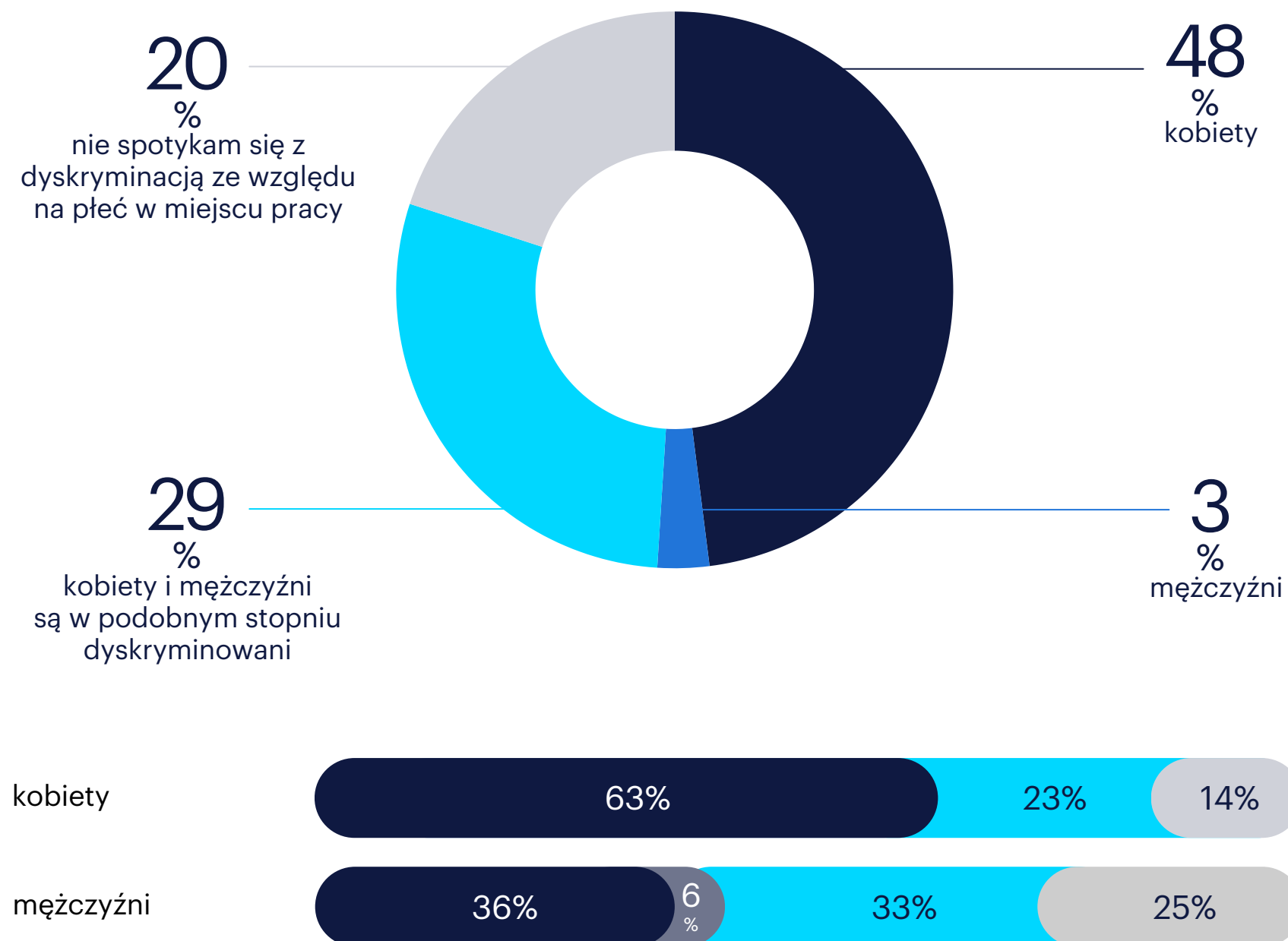


brak dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje, choć taki dostęp otrzymywali pracownicy innej płci

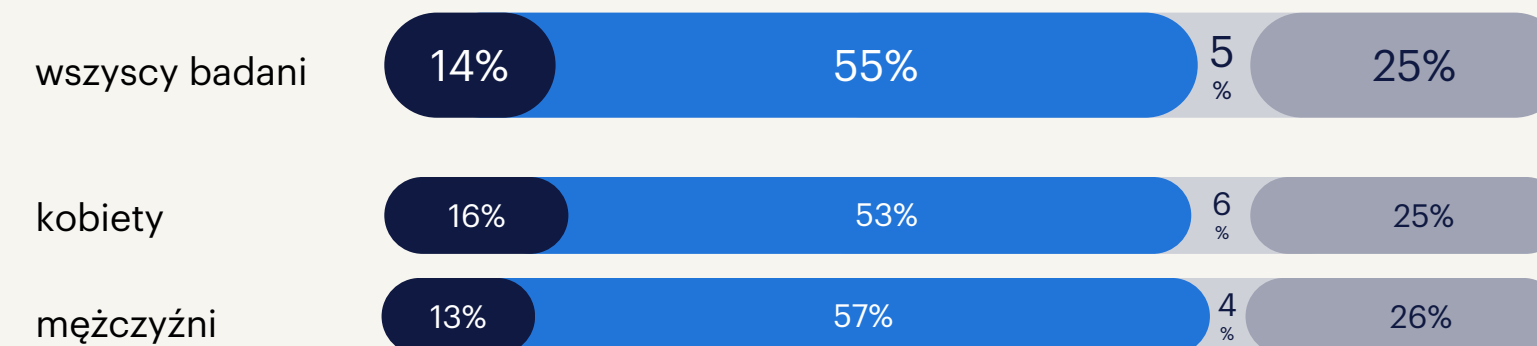


przejawy dyskryminacji w miejscu pracy.

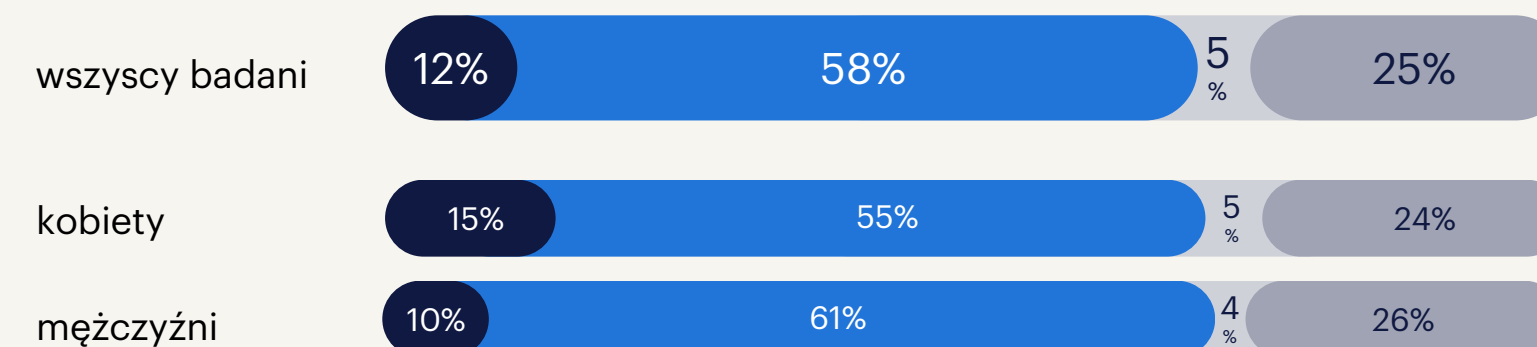
która płeć jest częściej dyskryminowana?



w moim miejscu pracy kobiety rzadziej awansują w porównaniu do mężczyzn, którzy mają podobne umiejętności i doświadczenie:



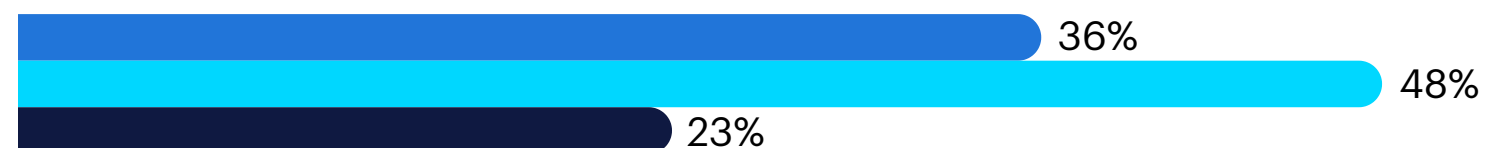
kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia niż mężczyźni za pracę na podobnych stanowiskach:



● zgadzam się ● nie zgadzam się ● nie wiem ● nie dotyczy

powody dyskryminacji kobiet w miejscu pracy.

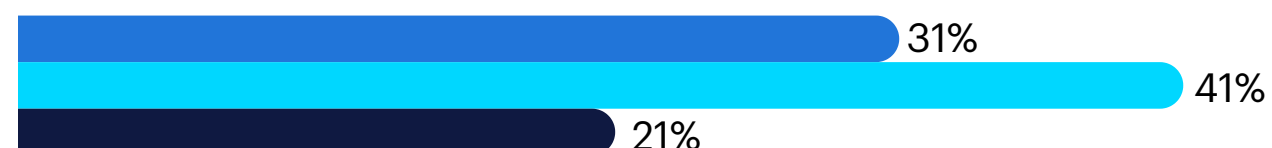
postrzeganie młodych kobiet przez pryzmat wieku, w którym mogą planować macierzyństwo



wpływają na to osobiste preferencje osób decydujących o awansie i podwyżkach, np. bezpośrednich szefów



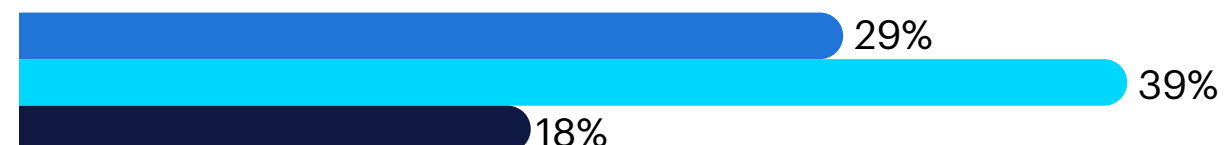
przerwa w karierze związana z macierzyństwem wpływa na pominięcie kobiet w procesach awansów i podwyżek



obciążające obowiązki w życiu prywatnym



panująca lekceważąca postawa wobec zatrudnionych kobiet, umniejszająca ich kompetencje



- wszyscy badani, którzy uważają, że kobiety w ich miejscu pracy mniej zarabiają lub rzadziej awansują
- kobiety
- mężczyźni

kobiety nie mają wystarczającej pewności siebie, by aktywnie działać na rzecz awansu lub podniesienia płacy



mniejsza skłonność kobiet do promowania swoich sukcesów



kobiety są pomijane w dostępie do szkoleń podnoszących ich kwalifikacje



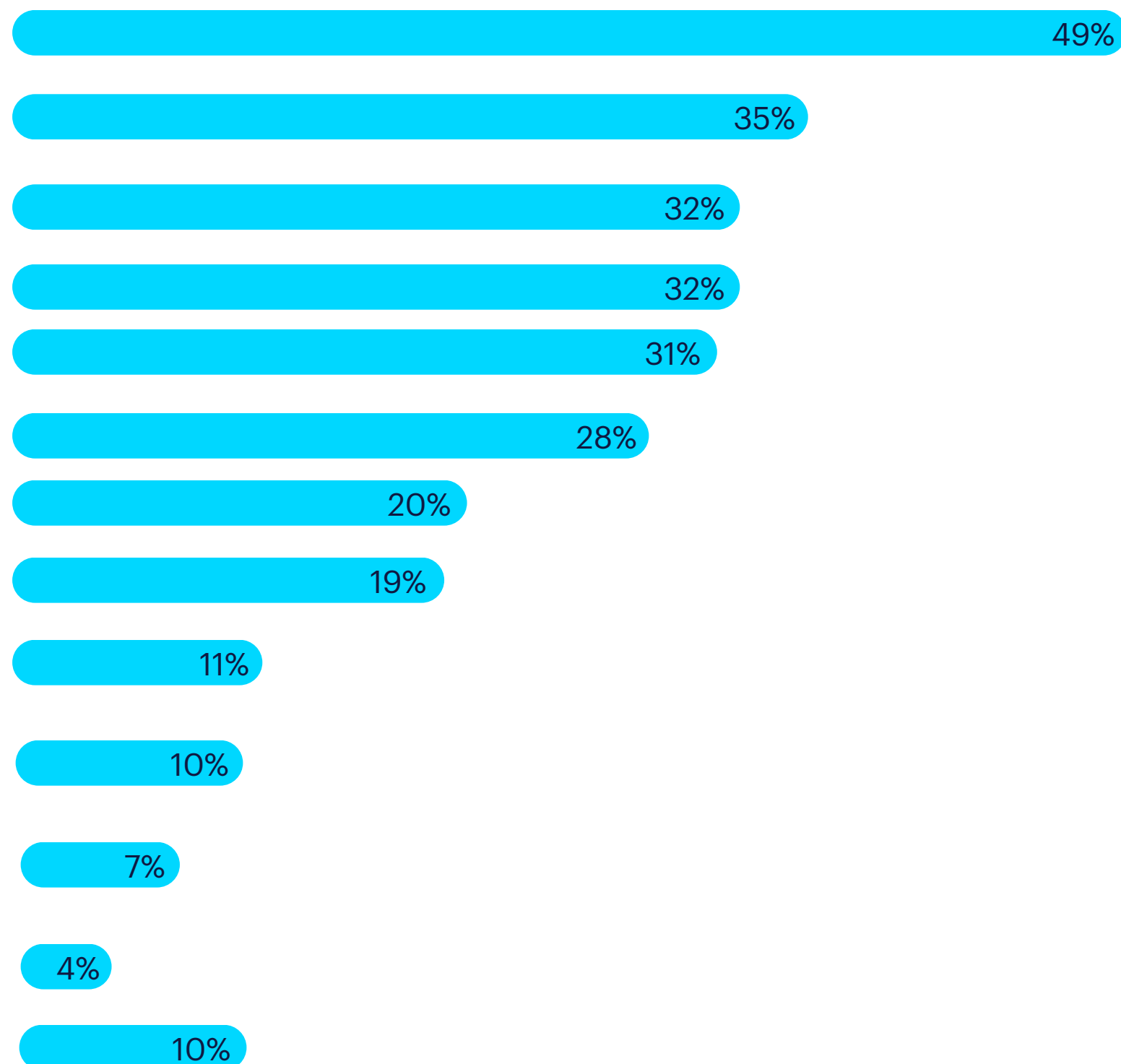
kobiety nie mają wystarczającego przygotowania merytorycznego



jakie wsparcie powinno być dostępne dla kobiet w miejscu pracy.

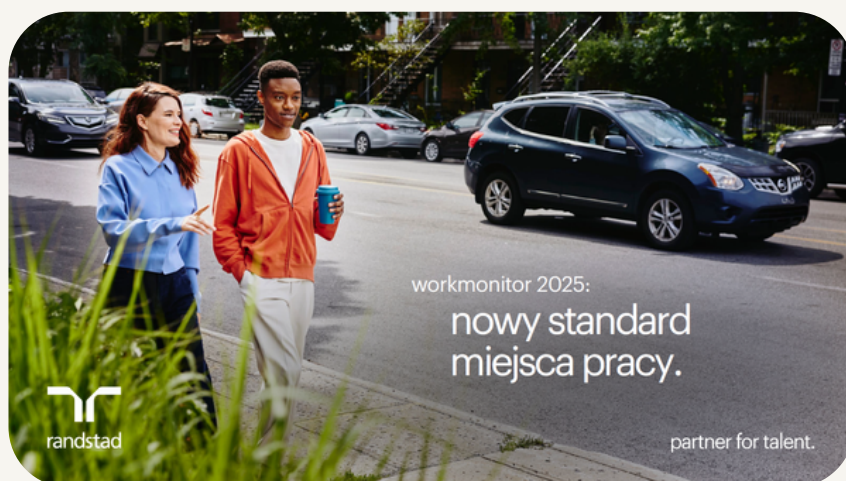
badani, którzy twierdzą, że kobiety są dyskryminowane w pracy:

- ustalenie jasnych zasad i kryteriów awansu
- odgórnie ustalane widełki wynagrodzeń dla konkretnych stanowisk, które zapobiegą zbyt dużym różnicom w wysokości wynagrodzenia
- wprowadzenie elastycznych form pracy, które ułatwią kobietom godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych
- wprowadzenie jawności płac
- promowanie korzystania z urlopów wychowawczych i opiekuńczych przez mężczyzn
- tworzenie programów doszkalających i wdrażających dla kobiet powracających po okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego
- organizowanie dla kobiet szkoleń z negocjacji i pewności siebie
- doradztwo zawodowe wspierające budowanie poczucia pewności siebie w staraniach o awans
- tworzenie grup w firmie, w ramach których kobiety mogą się wspierać, wymieniać doświadczeniami i wiedzą
- odgórne ustalenie odsetka kobiet w kadrze kierowniczej (np. minimalna liczba kobiet, która musi się znaleźć w kierownictwie)
- odgórne ustalenie odsetka kobiet uczestniczących w szkoleniach podnoszących umiejętności zawodowe
- dla kobiet lepiej by nie było takiego wsparcia dla kobiet w ich miejscu pracy, bo może to budzić zawiść kolegów z pracy i niezdrową atmosferę
- kobiety nie potrzebują dodatkowego wsparcia



kobiety:	mężczyźni:
54%	43%
44%	26%
39%	24%
37%	27%
38%	23%
36%	20%
26%	13%
22%	16%
10%	12%
10%	9%
8%	6%
2%	7%
5%	15%

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](#)



Najnowsza edycja raportu Talent Trends od Randstad Enterprise powstała na bazie badania zrealizowanego pod koniec 2024 roku wśród 1060 liderów HR i top managerów z 21 krajów świata. Wyniki przedstawione w tym raporcie dostarczają wiedzy o przyszłościowych planach i działaniach podejmowanych przez Twoich kolegów po fachu i konkurencję. Jednym z krajów objętych badaniem jest Polska, dlatego w raporcie analizujemy także szczegółowo, jak nowe trendy rynku pracy oceniają polscy liderzy HR.

[pobierz](#)



Raporty płacowe to praktyczne narzędzia, z pomocą których zweryfikować można to, czy proponowane poziomy wynagrodzeń oraz aktualna metodologia budowania ich w firmie są adekwatne do obecnych standardów rynkowych. Najnowsze dane z raportów pomagają mierzyć się z dynamicznie zmieniającymi się wymaganiami rynku i ułatwiają proponowanie płac, które będą atrakcyjne dla poszczególnych grup pracowników. W najnowszej edycji raportów płacowych prezentujemy zestawienie obejmujące minimalne i maksymalne wynagrodzenia w 16 miastach dla wybranych stanowisk z obszaru: finansów i księgowości, IT, SSC/BPO, HR i administracji, logistyki, inżynierii, marketingu i sprzedaży.

[pobierz](#)