

BAROMETR RYNKU PRACY VIII

III kwartał 2017 r.



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	5
RAPORT W LICZBACH	6
ZDANIEM PRACOWNIKA	8
OBAWY O UTRATĘ PRACY	10
ZMIANA MIEJSCA PRACY	11
SPOSOBY SZUKANIA PRACY	12
OCZEKIWANIA PŁACOWE	13
ZDANIEM PRACODAWCY	14
PREFERENCJE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW	16
PLANOWANE REKRUTACJE	17
POLITYKA PŁACOWA PRZEDSIĘBIORSTW	18
REGIONALNY BAROMETR RYNKU PRACY	20
TRENDY NA RYNKU PRACY – PRACOWNIK	26
CZAS PRACY	28
JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ PODCZAS REKRUTACJI	29
TRENDY NA RYNKU PRACY – PRACODAWCA	30
NIEDOBÓR KANDYDATÓW	30
WPŁYW NIEDOBORU NA FIRMY	31
TRENDY NA RYNKU PRACY – REKRUTACJA	32
OKIEM PRACOWNIKA	32
OKIEM PRACODAWCY	33
OKIEM EKSPERTA	34
METODOLOGIA BADANIA	38

WPROWADZENIE

BAROMETR RYNKU PRACY VIII

WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

Cieszę się, że już po raz ósmy spotykamy się na łamach Barometru Rynku Pracy. To jedna z najbardziej kompleksowych publikacji prezentujących aktualny obraz polskiego rynku zatrudnienia. Podobnie jak w poprzednich edycjach patrzemy na niego z perspektywy pracowników, dotykając takich kwestii, jak obawy o stabilność zatrudnienia, plany zmiany pracy, spodziewany wzrost i spadek wynagrodzeń. Staramy się analizować również wyzwania pracodawców, których pytamy o plany zatrudnienia i zmiany polityki płacowej. Na polski rynek pracy patrzemy z perspektywy ogólnokrajowej, jak i lokalnej. O sytuacji w poszczególnych regionach informujemy w naszym regionalnym barometrze. Ostatnia część raportu poświęcona jest trendom, które potwierdzają, że rynek pracy staje się jednym z kluczowych aspektów związanych z rozwojem gospodarczym naszego kraju.

Stopa bezrobocia w Polsce cały czas spada osiągając z każdym miesiącem rekordowe wyniki. Prawdopodobny jest scenariusz, że na koniec roku bez pracy będzie mniej niż 7% Polaków, a bezrobotnych zacniemy liczyć w setkach tysięcy, a nie w milionach. Ponadto od początku roku widzimy dużą dynamikę wzrostu wynagrodzeń, które w kolejnych latach dalej mają iść w górę w tempie ponad 6%. Dobra sytuacja na rynku przekłada się na nastroje pracowników – dziś utraty pracy obawia co dziewiąty aktywny zawodowo Polak i jest to najniższy wynik w historii naszych badań. Wciąż jednak 1 na 5 badanych myśli o zmianie pracy, najczęściej są to osoby młode – przedstawiciele generacji Y i Z, którzy nie skończyli jeszcze 35. roku życia. To potwierdzenie ich mobilności i dużej otwartości na zawodowe zmiany, wobec której pracodawcy nie powinni pozostawać obojętni. Pracownicy na rynku czują się coraz pewniej, a dowodem na to jest fakt, że blisko połowa pracowników zakłada, że znalezienie nowej pracy zajmie im nie dłużej niż miesiąc.

Aż tak pozytywnych nastrojów nie mają pracodawcy, którzy coraz częściej mają problemy z pozyskaniem pracowników – dotyczy to już połowy firm. Potrzeby przedsiębiorców są duże, bo blisko 40% z nich planuje w najbliższym czasie rekrutację – poszukiwani będą głównie pracownicy średniego i niższego szczebla. Jednocześnie widoczne deficyty kandydatów wpływają na działalność firm, bo, jak pokazują nasze wyniki, 1/3 z tego powodu nie może zawierać nowych kontraktów. Przyciąganiu pracowników oraz ich zatrzymaniu mają służyć m.in. podwyżki, które planuje ponad 11% firm.

Te i inne ciekawe wnioski znajdują Państwo w Barometrze Rynku Pracy VIII.



Życzę Państwu przyjemnej lektury,
Maciej Witucki
Prezes Zarządu
Work Service S.A.

RAPORT W LICZBACH

PRACOWNICY

11,6%



pracujących Polaków obawia się utraty zatrudnienia

28,2%



osób w wieku 18-34 (przedstawiciele generacji Z i Y) chce zmienić pracę w ciągu najbliższych 2 lat

46,8%



pracowników uważa, że nowej pracy będzie szukać miesiąc lub krócej

44,1%



osób chce zmienić pracę z powodu zbyt niskiego poziomu wynagrodzenia

83,9%



pracowników uważa, że stawki za wynagrodzenie powinny być jawne już w ogłoszeniu o pracę

RAPORT W LICZBACH

PRACODAWCY



firm planuje rekrutacje w nadchodzącym kwartale



pracodawców będzie zatrudniać pracowników średniego szczebla



przedsiębiorców planuje podwyżki dla swoich pracowników




firm z sektora produkcyjnego ma problemy z dostępnością odpowiednich kandydatów



pracodawców nie może zawierać nowych kontraktów z powodu nieobsadzonych stanowisk

ZDANIEM PRACOWNIKA





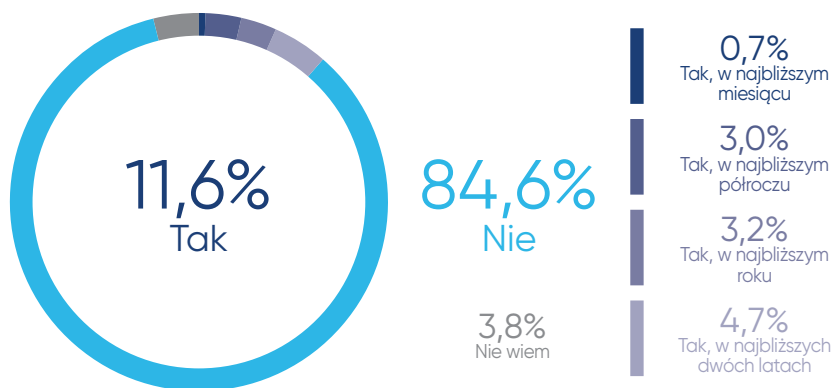
OBAWY O UTRATĘ PRACY
ZMIANA MIEJSCA PRACY
SPOSOBY SZUKANIA PRACY
OCZEKIWANIA PŁACOWE

ZDANIEM PRACOWNIKA

OBAWY O UTRATĘ PRACY

Co dziewiąty (11,6%) pracujący Polak obawia się dziś utraty pracy w ciągu najbliższych 2 lat i jest to najniższy wynik w historii badania. Częściej dotyczy to pracowników w wieku średnim – pomiędzy 35 a 44 rokiem życia (14,1%), niż obecnych na rynku pracy krótko (wśród osób w wieku 18 – 34 lata odsetek wynosi 7,6%). O swoją pracę bardziej obawiają się kobiety (64%) niż mężczyźni (36%). Pewność zatrudnienia wzrasta wraz z dochodem. Utraty pracy boi się 16,8% badanych zarabiających do 1 999 zł i tylko 4,7% osób, którzy miesięcznie otrzymują ponad 3 999 zł. Częściej zatrudnienia pewni są prowadzący własną działalność gospodarczą (6,1%) niż osoby zatrudnione na pełny etat (11,1%) czy jego część (18,1%).

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



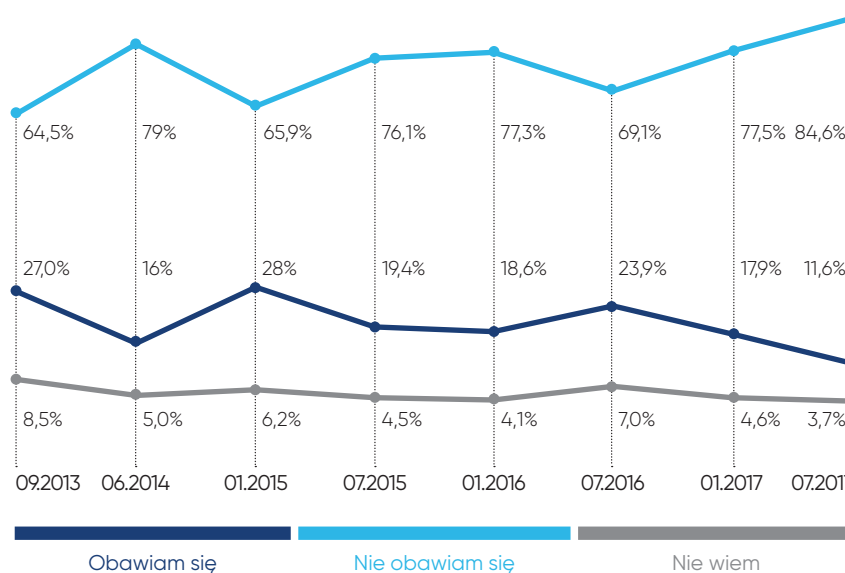
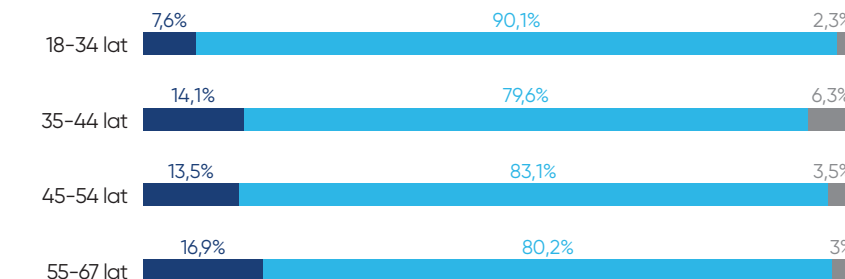
Utraty pracy częściej boją się kobiety niż mężczyźni



III kwartał 2017 a poprzednie edycje badania

Wraz z rekordowym spadkiem bezrobocia, wzrastającymi wynagrodzeniami i dobrymi wskaźnikami makroekonomicznymi nastroje Polaków poprawiły się. W porównaniu do poprzedniej edycji badania odsetek osób niepewnych o swoją pracę spadł o 6,3 p.p. i osiągnął najniższy poziom w historii.

Wiek

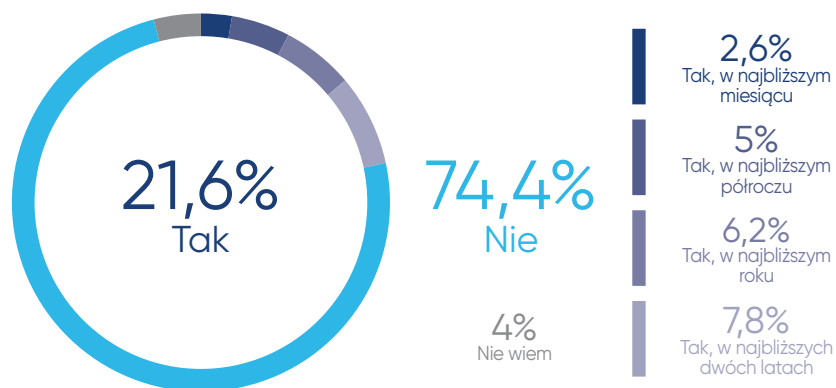


ZDANIEM PRACOWNIKA

ZMIANA MIEJSCA PRACY

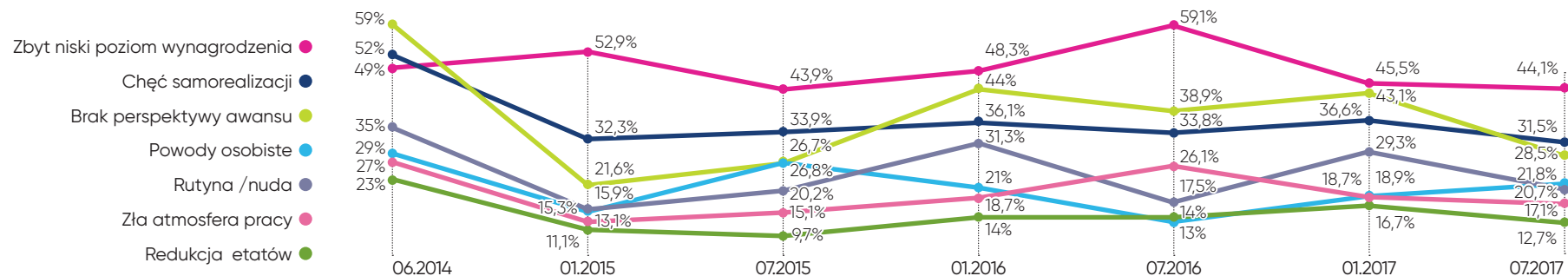
1 na 5 badanych (21,6%) zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat zmienić swoje obecne miejsce zatrudnienia. W porównaniu z badaniem sprzed pół roku, odsetek osób zainteresowanych zmianą pracy wzrósł o blisko 4 p.p. czyli do poziomu obserwowanego we wcześniejszych edycjach raportu. Najczęściej o innym miejscu zatrudnienia myśli młodzi pracownicy (28,2% osób w wieku 18-34 i tylko 5,9% w wieku 55-67).

Czy planuje Pan/Pani zmienić obecnie miejsce pracy?

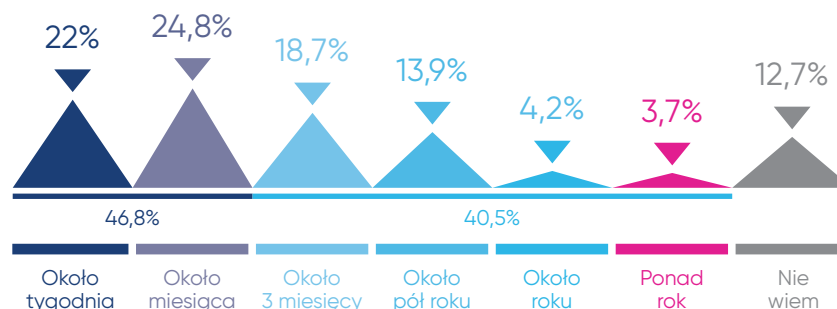


Dlaczego zamierza Pan/Pani zmienić swoje obecne miejsce pracy?

Najczęstszym powodem chęci zmiany pracy są zbyt niskie zarobki – wskazało go 44,1% osób. Na drugim miejscu jest chęć samorealizacji (31,5%), a na kolejnym brak perspektyw awansu (28,5%). Co piąta osoba zamierza zmienić pracę kierując się nudą i rutyną. Rzadziej niż w VII edycji badania Polacy jako powód zmiany miejsca zatrudnienia wskazywali redukcję etatów (12,7%). Częściej z kolei pojawiały się powody osobiste, które skłaniają do zmiany blisko 22% osób.



Jak długo zamierza Pan/Pani szukać nowej pracy?



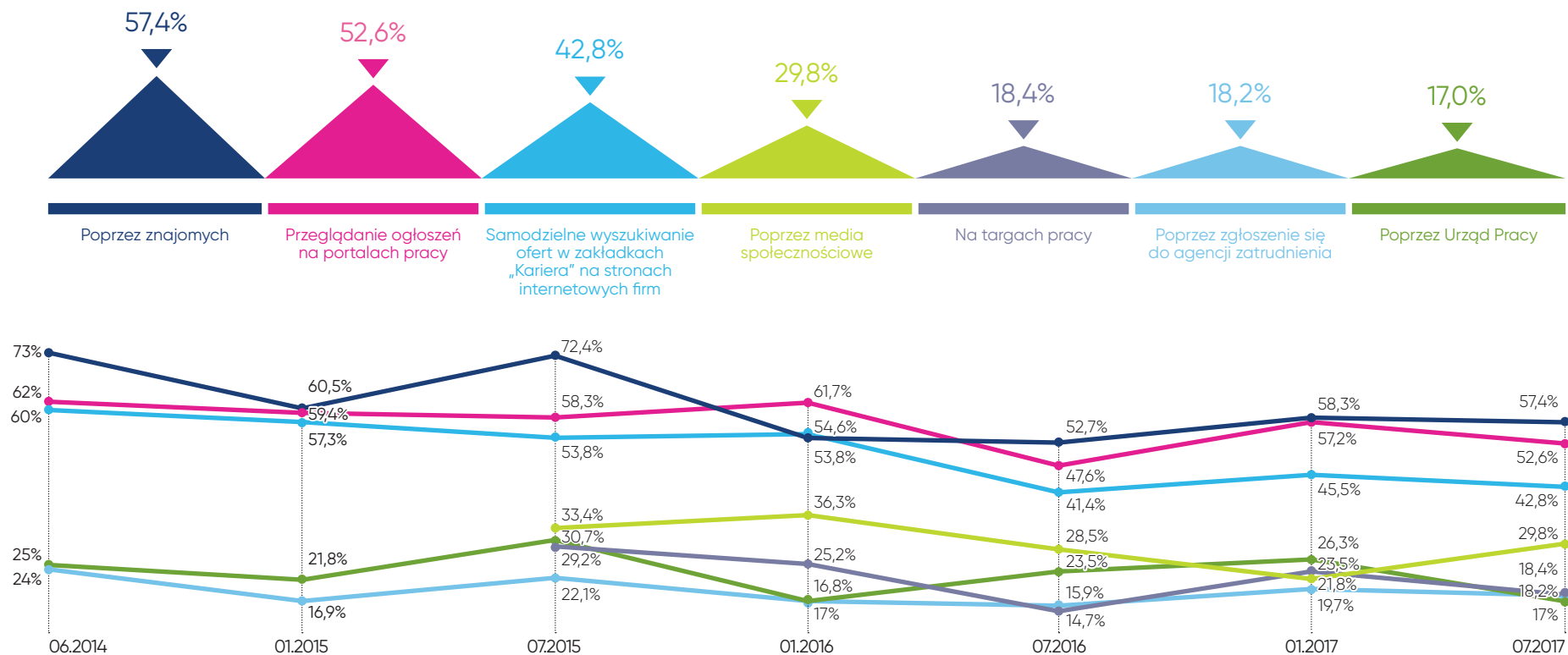
Prawie połowa badanych zamierza szukać nowej pracy miesiąc lub krócej – 24,8% ankieterów uważa, że poświęci na to około miesiąca, a 22% twierdzi, że 7 dni. Lepszym nastawieniem do czasu trwania poszukiwań nowej pracy cieszą się mężczyźni (77,7% uważa, że nową pracę znajdzie w czasie krótszym niż kwartał, w przypadku kobiet ten wskaźnik wynosi 54,5%), osoby młode (75,2% wierzy, że nowe zatrudnienie znajdzie szybciej niż w ciągu 90 dni) i z wykształceniem średnim (81,1% deklaruje, że pracy będzie szukać najwyżej 3 miesiące). Wśród respondentów z wykształceniem wyższym ponad połowa (56,6%) uważa, że na poszukiwanie pracy przeznaczy od 3 miesięcy do roku. Co ósma osoba nie wie, ile czasu będzie potrzebować, żeby znaleźć nowe miejsce zatrudnienia.

ZDANIEM PRACOWNIKA

SPOSOBY SZUKANIA PRACY

Najczęściej Polacy zamierzają szukać nowej pracy poprzez znajomych (57,4%), w przypadku osób z doświadczeniem podstawowym odsetek ten sięga aż 83,1%. Niewiele mniej, bo 52,6% poszukiwać jej będzie na dostępnych portalach pracy (najczęściej robią to kandydaci z wyższym wykształceniem, a najrzadziej z wykształceniem zawodowym), a 42,8% przejrzy firmowe zakładki „Kariera”. W porównaniu z poprzednim badaniem spadła liczba osób zamierzających szukać zatrudnienia poprzez Urząd Pracy. Wzrosła natomiast rola mediów społecznościowych, z których chce korzystać 3 na 10 badanych.

W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy?

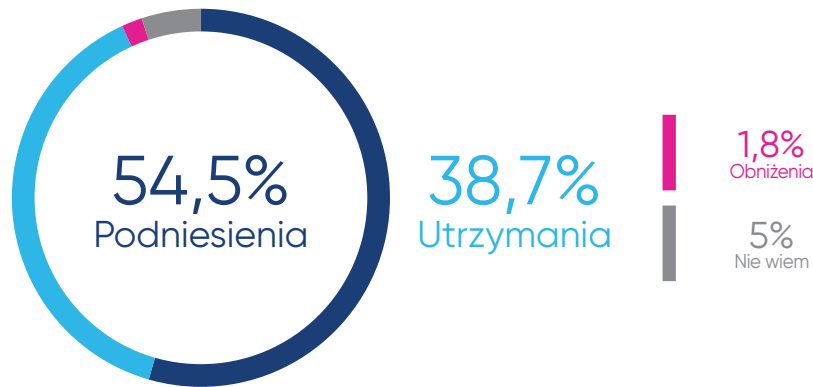


Na przestrzeni lat widać, że systematycznie maleje znaczenie wszystkich sposobów szukania nowego miejsca zatrudnienia. Od 2014 roku najbardziej straciło jednak samodzielne wyszukiwanie ofert w zakładkach „Kariera” (17,2 p.p.) oraz znajomi (15,6 p.p.). Niezmiennie ważną rolę odgrywają natomiast portale pracy, które półtora roku temu były nawet najbardziej popularne. Wciąż na podobnym poziomie utrzymują się natomiast media społecznościowe. Widać też, że Internet to miejsce, z którego Polacy korzystają najchętniej jeśli chodzi o sposoby szukania pracy.

ZDANIEM PRACOWNIKA

OCZEKIWANIA PŁACOWE

Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia?



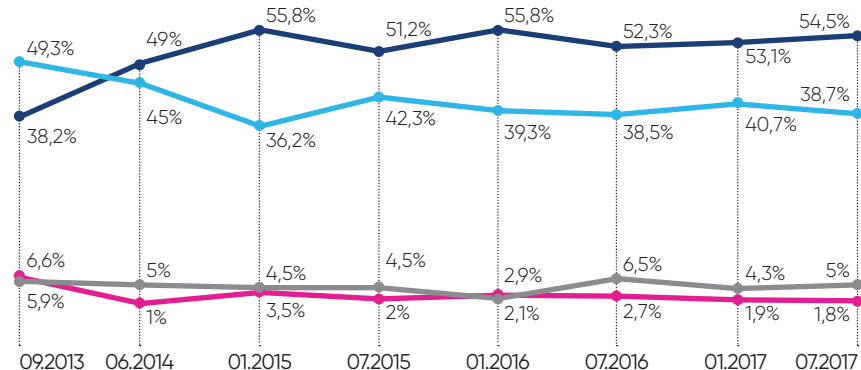
KOMENTARZ EKSPERTA

Andrzej Kubisiak,

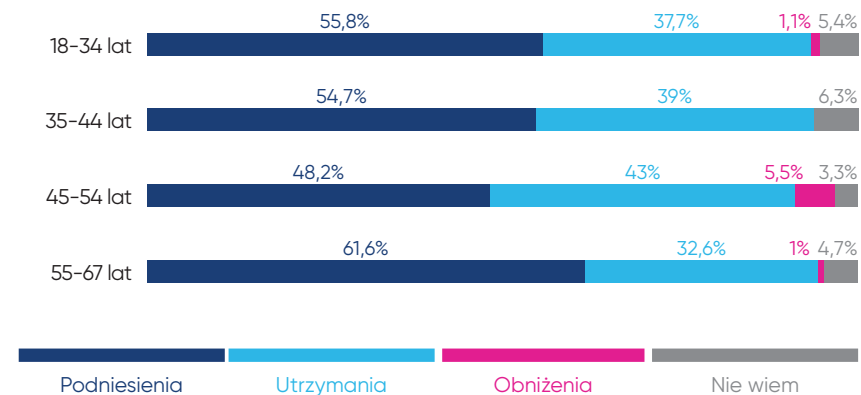
Dyrektor Zespołu Analiz i Komunikacji w Work Service S.A.

Presja płacowa utrzymuje się na stałym i wysokim poziomie od lat. To efekt niskiej bazy, która nie jest w pełni satysfakcjonująca dla pracowników. Zwłaszcza jeśli zestawimy wynagrodzenia obowiązujące w Polsce z tymi za granicą. Realny wzrost płac jest relatywnie niski i wciąż Polacy patrzą na dużą dysproporcję stawek na Zachodzie Europy. Jednocześnie rynek w Polsce się zmienia, a efekty tego procesu widać zwłaszcza w sektorach, które są objęte największymi niedoborami pracowników. Dobrym przykładem jest sektor handlowy, gdzie w ciągu ostatniego roku najwięksi gracze kilkakrotnie podnosili pensje. Warto też zauważyć, że najszybciej wynagrodzenia rosną dla osób niewykwalifikowanych, co jest skorelowane z rosnącą dynamicznie płacą minimalną i ustanowieniem stawki minimalnej na umowach zlecenie na poziomie 13 zł brutto. Jeśli zestawimy to z wydłużającym się wymiarem czasu pracy to uzyskamy odpowiedź dlaczego płace rosną na poziomie 5 proc. r/r., a ta dynamika w najbliższym czasie może jeszcze przyspieszyć.

W grupie zatrudnionych Polaków ponad połowa oczekuje podniesienia poziomu swojego wynagrodzenia (54,5%). Mniej, bo 38,7% twierdzi, że ich pensja utrzyma się na tym samym poziomie. Obniżenia zarobków obawia się tylko 1,8% pracujących. Największymi optymistami w zakresie wzrostu wynagrodzeń są osoby w wieku 55-67 (w tej grupie odsetek wynosi 61,6%). Z kolei wśród pracowników w przedziale 45-54 lata podwyżki spodziewa się tylko 48,2% osób.



Wiek



ZDANIEM PRACODAWCY

A hand with a silver watch is pointing towards a laptop screen. The entire image is overlaid with a semi-transparent green filter. The text is centered in white, bold, uppercase letters.

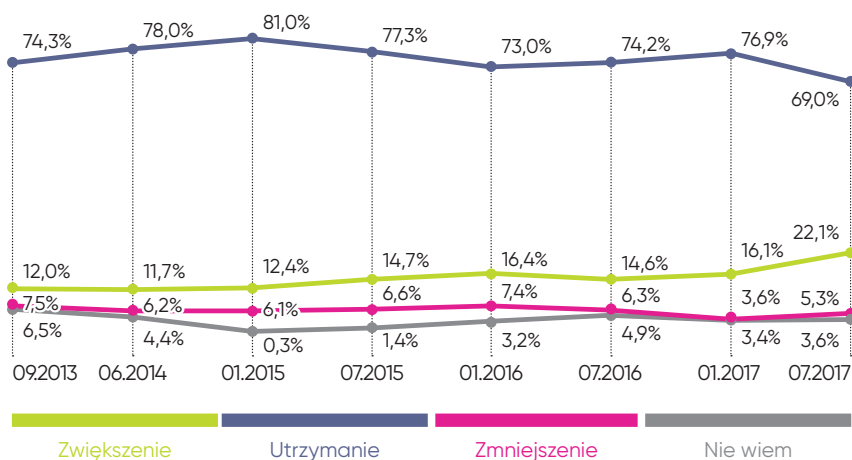
**PREFERENCJE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW
PLANOWANE REKRUTACJE
POLITYKA PŁACOWA PRZEDSIĘBIORSTW**

ZDANIEM PRACODAWCY

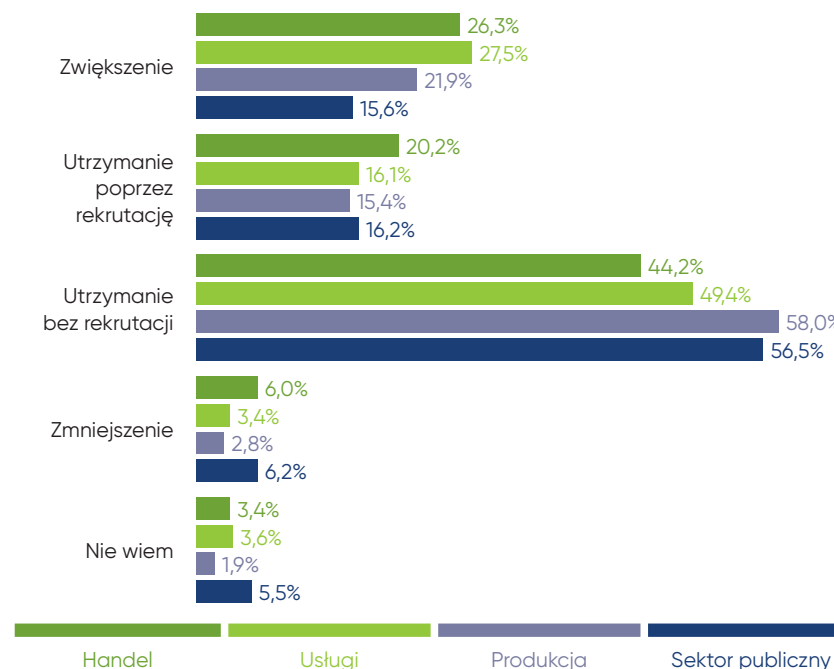
PREFERENCJE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW

Podczas gdy co dziewiąty Polak boi się utraty pracy zdecydowana większość pracodawców (69%) planuje utrzymać obecny poziom zatrudnienia. Na jego zwiększenie w najbliższym kwartale zdecyduje się 22,1% pracodawców, a 17,2% otworzy nowe rekrutacje. O redukcji etatów myśli jedynie 5,3% badanych. Rekrutacje planują głównie duże firmy – 67% z nich zamierza je przeprowadzić w celu utrzymania lub zwiększenia zatrudnienia. Najwięcej rekrutacji należy spodziewać się w handlu (46,5% firm ma takie plany) i usługach (43,6%). Wśród przedsiębiorstw działających w sektorze publicznym blisko co trzecie chce zatrudniać pracowników. Firmy z sektora publicznego oraz produkcyjne częściej będą starały się utrzymać zatrudnienie na obecnym poziomie bez prowadzenia dodatkowych rekrutacji.

Planowane zmiany zatrudnienia



W zależności od branży



III kwartał 2017 a poprzednie edycje badania

Wyniki badania świadczą o coraz większej potrzebie pozyskania pracowników. W porównaniu z rokiem 2016 o ponad 7 p.p. wzrósł odsetek pracodawców deklarujących zwiększenie zatrudnienia, a rekordowa liczba firm planuje w najbliższym czasie rekrutację. Jednocześnie coraz mniej firm decyduje się na redukcję zatrudnienia, co jest potwierdzeniem dobrej sytuacji na rynku pracy.

ZDANIEM PRACODAWCY

PLANOWANE REKRUTACJE

Jakich pracowników planują rekrutować firmy



KOMENTARZ EKSPERTA

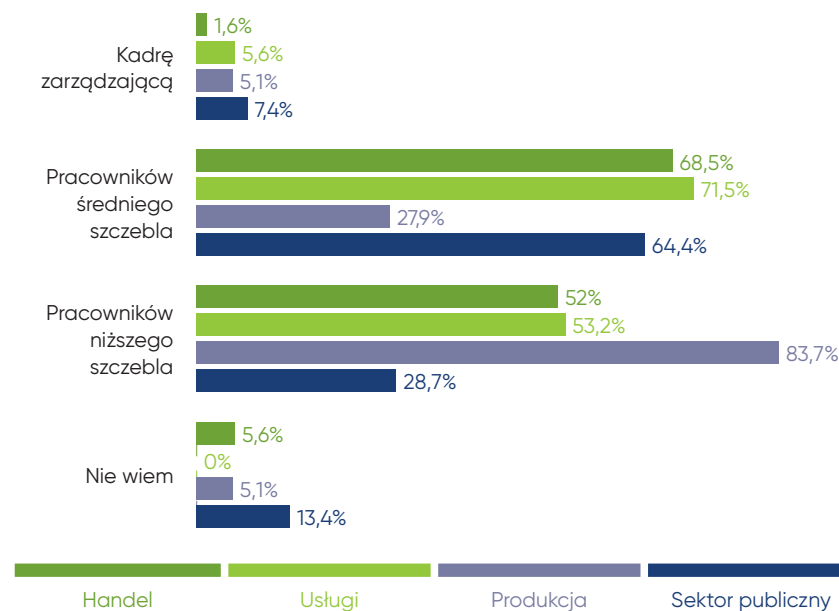
Artur Skiba,

Prezes Antal i wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia

Rynek pracy jest mocno nabrzmiały. Od środka rozdyma go presja płacowa pracowników, z wierzchu zaś okala go kolnierz ograniczeń, którymi zastępują się mało skuteczni w zarządzaniu oczekiwaniami pracodawcy. To rodzi frustracje, często niepozbawione zasadności. W czasie, gdy powszechna jest wiedza o rosnących oczekiwaniach kandydatów, nadal wiele procesów rekrutacyjnych kończy się przedłożeniem oferty z uposażeniem niższym niż deklarowane przez kandydata na początku rozmów jako „próg bólu”. Zrozumienie tego jest kluczem dla pracodawców, którzy obecnie planują rekrutacje – a jak wynika z „Barometru”, to niemal 40% organizacji. Drugą newralgiczną kwestią jest dynamika procesów rekrutacyjnych. W oczach kandydatów rozciągnięte w czasie rozmowy nie są świadectwem profesjonalizmu, lecz opieszałości decyzyjnej. Z obserwacji Antal wynika, że największe wyzwanie w tym zakresie stoi przed firmami z sektora SSC/BPO oraz pracodawcami planującymi pozyskać specjalistów i menedżerów IT, ponieważ zapotrzebowanie na pracowników o takich profilach kompetencyjnych jest – i będzie – najwyższe na rynku.

Aż 39,3% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutacje pracowników w celu utrzymania lub zwiększenia poziomu zatrudnienia. Firmy poszukiwać będą głównie pracowników średniego (60%) i niższego szczebla (52,8%). To istotna zmiana w porównaniu z wcześniejszymi edycjami. Przez ostatnie 2 lata to bowiem osoby o niskich kwalifikacjach były najbardziej pożądane na rynku pracy. Tylko 4,7% firm planuje natomiast rekrutować członków kadry zarządzającej. Największe zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla zgłasza branża usługowa (71,5%), najmniejsze sektor produkcyjny (47,6%). Ten drugi będzie z kolei poszukiwał pracowników niższego szczebla (83,7%). Sektor publiczny będzie natomiast najbardziej dynamicznie rekrutować pracowników kadry zarządzającej.

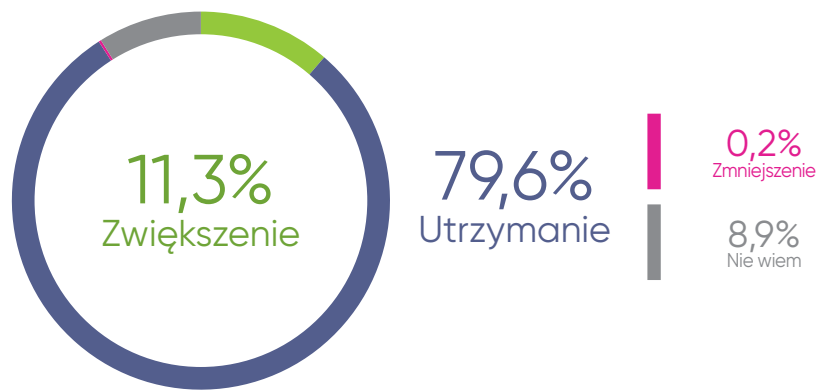
W zależności od branży



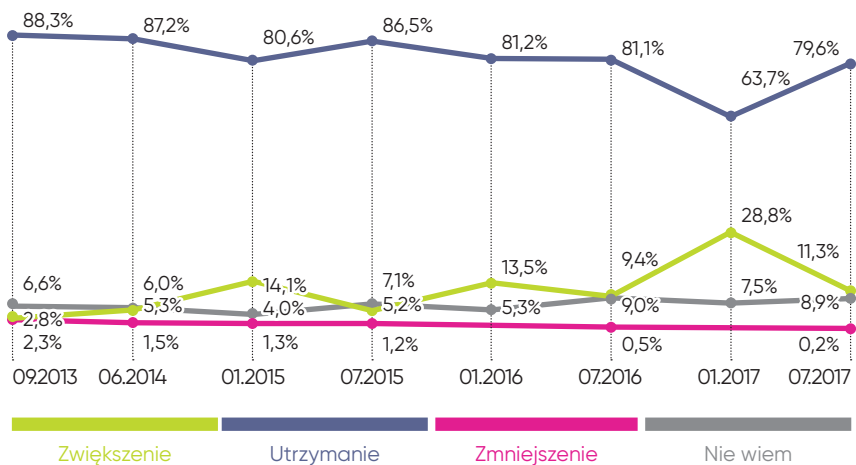
ZDANIEM PRACODAWCY

POLITYKA PŁACOWA PRZEDSIĘBIORSTW

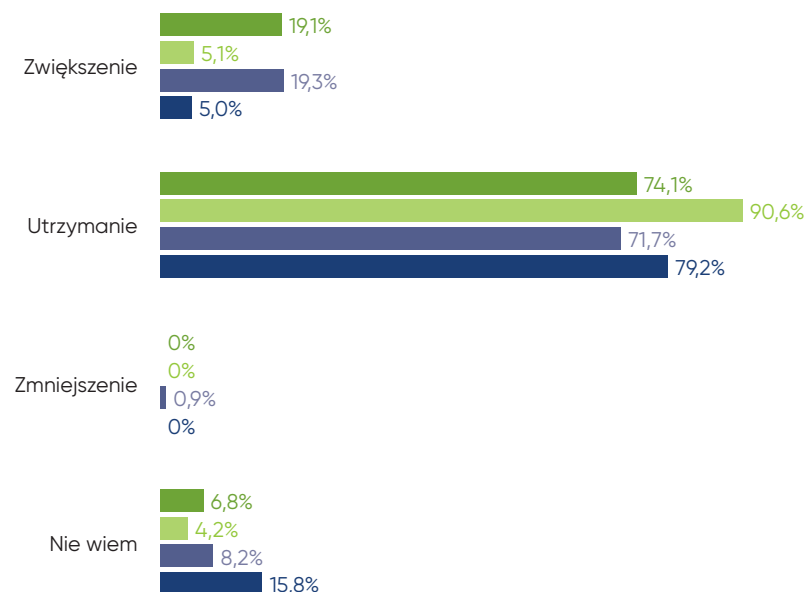
Co w ciągu najbliższych miesięcy planują firmy w zakresie wynagrodzeń?



Przeszło co dziesiąty pracodawca (11,3%) planuje w ciągu najbliższego kwartału podwyżki dla swoich pracowników. Największą skłonność do zwiększenia wynagrodzenia mają firmy duże, zatrudniające ponad 250 pracowników (16%) oraz przedsiębiorstwa z branży produkcyjnej (19,3%) i handlowej (19,1%).



W zależności od branży



III kwartał 2017 a poprzednie edycje badania

W porównaniu z poprzednią edycją badania wyraźnie widać, że skłonność pracodawców do zwiększania wynagrodzeń jest mniejsza, co można łączyć z elementem sezonowości. Jeśli zestawić obecne wyniki z tymi sprzed roku to liczba firm planujących podwyżki wzrosła o blisko 2 p.p., a w ciągu dwóch lat się podwoiła.



REGIONALNY BAROMETR RYNKU PRACY



REGIONALNY BAROMETR RYNKU PRACY



6

REGIONÓW

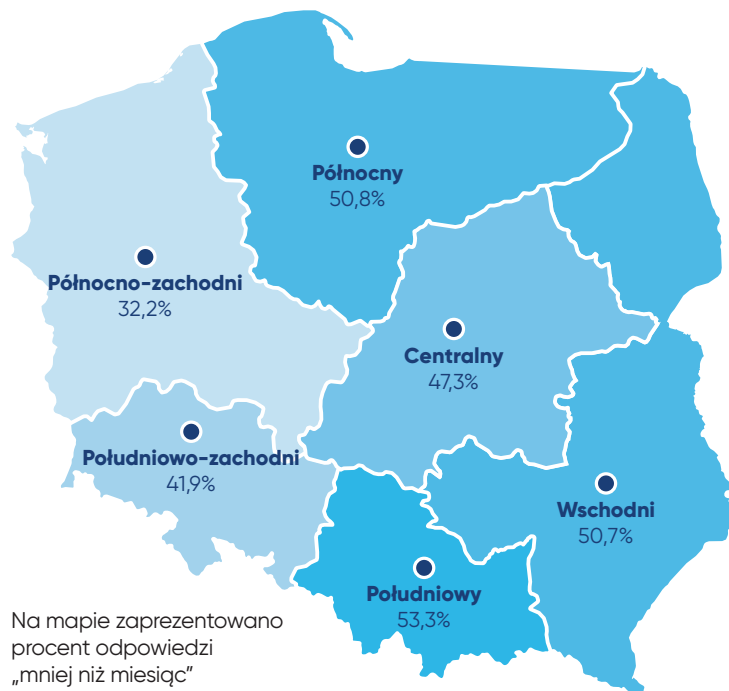
16

WOJEWÓDZTW

REGIONALNY BAROMETR RYNKU PRACY

ZDANIEM PRACOWNIKA

Jak długo spodziewa się Pan/Pani szukać nowej pracy?



Jak pokazały wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy najpewniej czują się mieszkańcy regionu Południowego. Tam aż 53,3% pracowników uważa, że nową pracę znajdzie w ciągu miesiąca lub krócej. Swojej zawodowej pozycji najmniej pewni są mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, lubuskiego i wielkopolskiego. Tam tylko co 3 pracownik twierdzi, że nową pracę znajdzie w ciągu 30 dni.

Czy oczekuje Pan/Pani zmiany wysokości wynagrodzenia?



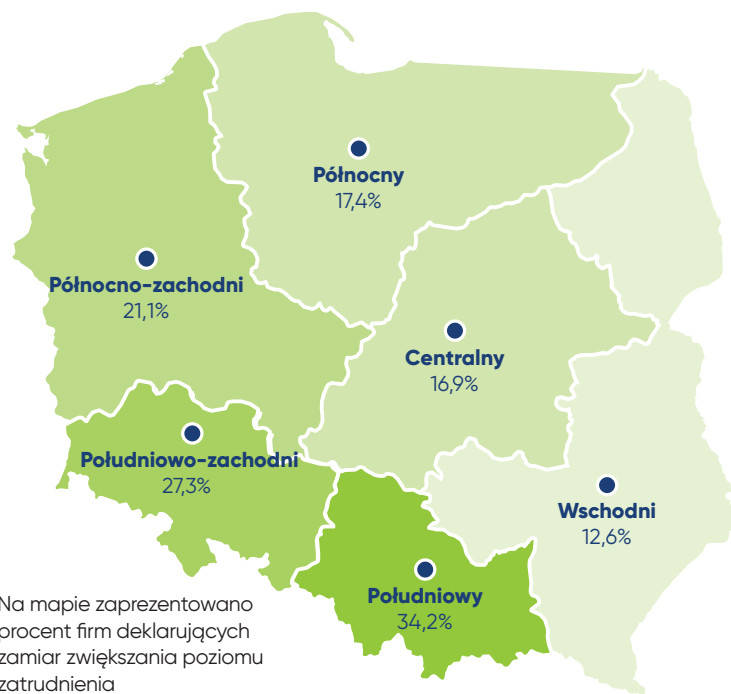
Najsilniejsza presja płacowa występuje w regionie Północno-zachodnim. Tam podwyżki spodziewa się aż 62,1% pracowników. Dobre nastroje dopisują też respondentom w 4 kolejnych regionach: Południowym, Wschodnim, Centralnym i Północnym, gdzie podniesienia pensji spodziewa się ponad połowa osób. Najmniejsza wiara w wyższe wynagrodzenie jest wśród pracowników zatrudnionych w południowo-zachodniej części Polski tj. w województwach dolnośląskim i opolskim.

REGIONALNY BAROMETR RYNKU PRACY

ZDANIEM PRACODAWCY

Plany dotyczące rekrutacji

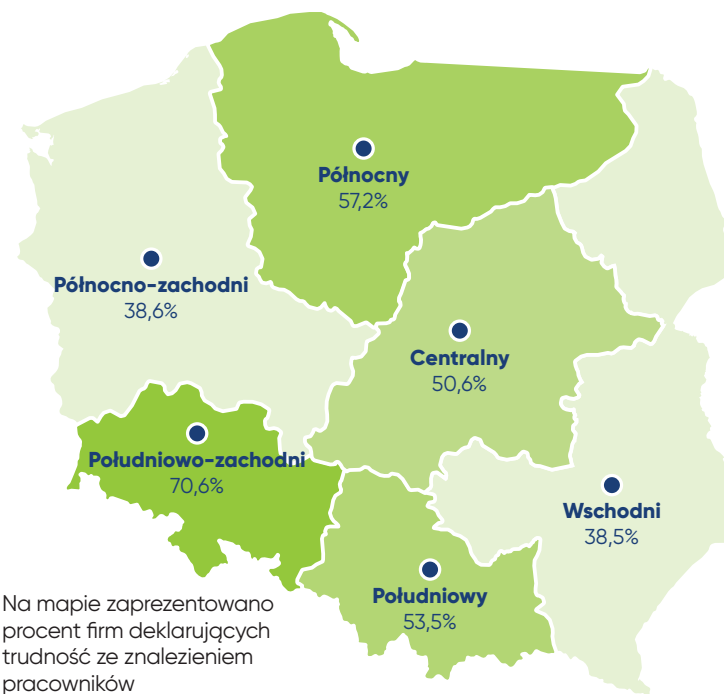
– w których regionach Polski najlepiej szukać pracy?



Jak pokazują wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy największe zapotrzebowanie na pracowników deklarują pracodawcy z Polski południowej. W województwach małopolskim i śląskim rekrutacje planuje 34,2% firm. W regionie Południowo-zachodnim rekrutować będzie 27,3% pracodawców. Najmniej rekrutacji, podobnie jak w poprzednich edycjach badania, będzie we wschodniej Polsce, czyli w województwach świętokrzyskim, podkarpackim, lubelskim i podlaskim, gdzie zaledwie 12,6% firm planuje zwiększyć zatrudnienie. Niewiele wyższy wynik deklarują pracodawcy z regionu Centralnego (16,9%) i Północnego (17,4%).

Problem ze znalezieniem pracowników

– w których regionach Polski najtrudniej o kandydata?



Najczęstsze problemy ze znalezieniem pracowników występowały w województwach dolnośląskim i opolskim (70,6%). Ponad 50% deficytu notowano również w północnej, południowej i centralnej części kraju. Najmniejsze niedobory kadrowe odnotowano w regionie Północno-zachodnim i Wschodnim, gdzie przyznawało się do nich ponad 38% pracodawców.



TRENDY NA RYNKU PRACY

PRACOWNIK

CZAS PRACY

JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ PODCZAS REKRUTACJI

PRACODAWCA

NIEDOBÓR KANDYDATÓW

WPŁYW NIEDOBORU NA FIRMY

REKRUTACJA

OKIEM PRACOWNIKA

OKIEM PRACODAWCY

TRENDY NA RYNKU PRACY – PRACOWNIK

CZAS PRACY

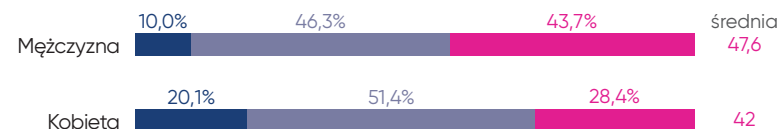
Ile czasu pracuje Pan/Pani przeciętnie tygodniowo?



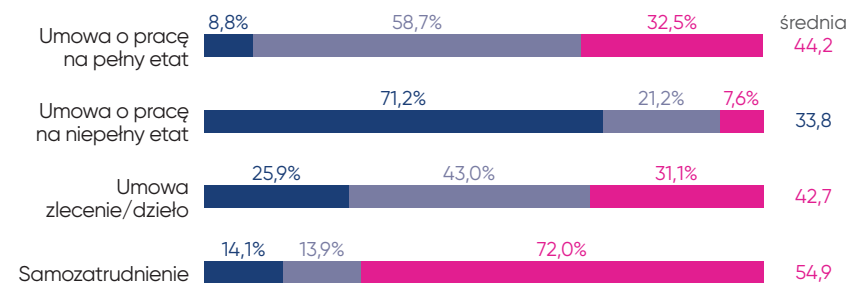
Blisko połowa (48,7%) aktywnych zawodowo Polaków pracuje w ciągu tygodnia 40 godzin. Jednak aż 36,6% spędza w miejscu zatrudnienia więcej czasu. Wśród wszystkich pracowników 22,6% to osoby, które pracują ponad 50 godzin w ciągu 7 dni. Co siódmy Polak (14,7%) na aktywność zawodową poświęca poniżej 40 godzin tygodniowo. Średnia dla wszystkich pracowników to 45 godzin.

Mężczyźni pracują średnio o ponad 5 godzin więcej niż kobiety. Jednak najwięcej czasu na obowiązki zawodowe poświęcają osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Wśród nich aż 72% pracuje powyżej 40 godzin tygodniowo. Co ciekawe aż 1/3 osób zatrudnionych na pełny etat spędza w pracy więcej niż 8 godzin dziennie. Czas pracy przekłada się na zarobki – osoby otrzymujące do 1999 zł częściej pracują poniżej 40 godzin w ciągu 7 dni, a ponad połowa pracowników zarabiających powyżej 3999 zł poświęca na obowiązki zawodowe powyżej 40 godzin.

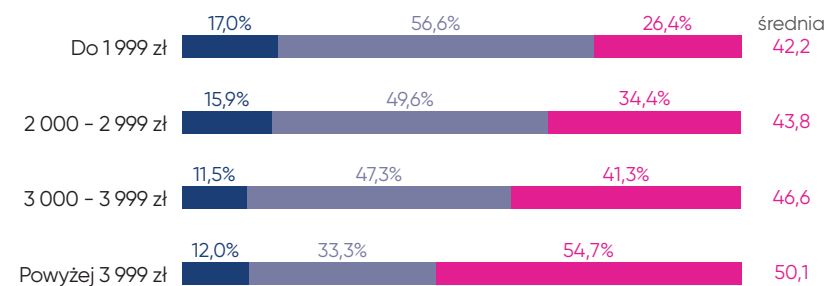
Płeć



Stosunek pracy



Dochód



Mniej niż 40 godzin

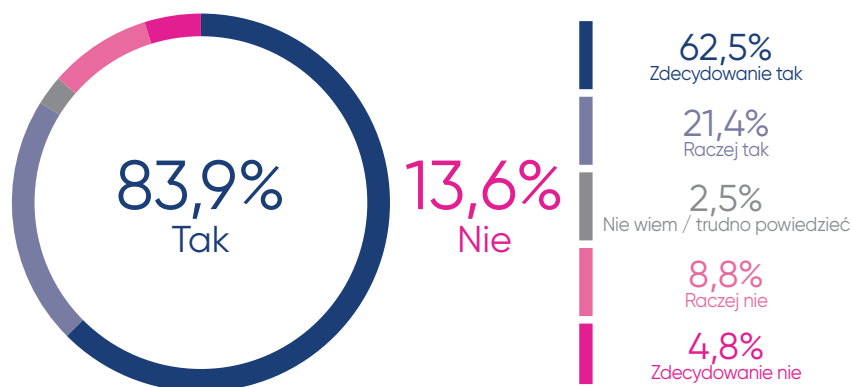
40 Godzin

Powyżej 40 godzin

TRENDY NA RYNKU PRACY – PRACOWNIK

JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ PODCZAS REKRUTUACJI

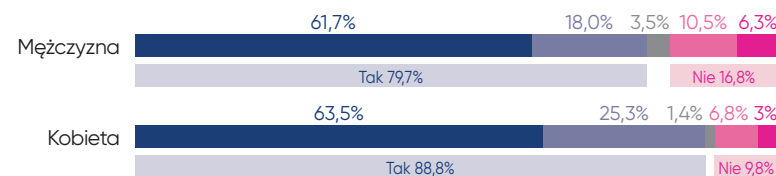
Czy Pana/Pani zdaniem stawki wynagrodzenia powinny być jawne już w ogłoszeniu o pracę?



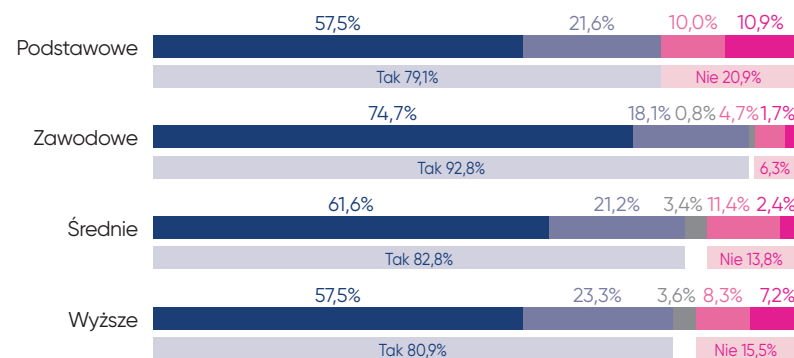
Zdecydowana większość osób, bo aż 83,9%, uważa, że stawki z wynagrodzeniem powinny być jawne już w ogłoszeniu o pracę (62,5% opowiada się zdecydowanie za takim rozwiązaniem). Odmienny punkt widzenia ma 13,6% pracowników, a co dwudziesty (4,8%) jest zdecydowanie przeciwny takiemu pomysłowi. Zdania w tej sprawie nie ma 2,5% badanych.

Kobiety częściej niż mężczyźni opowiadają się za takim rozwiązaniem. Pozytywne nastawienie do jawności stawek w ogłoszeniu o pracę spada wraz ze wzrostem dochodu. Najbardziej pomysł ten odpowiada osobom zarabiającym do 1999 zł (89,9%), a najmniej pracownikom, którzy co miesiąc otrzymują powyżej 3999 zł (76%). Jeśli wziąć pod uwagę wykształcenie to grupą, która najbardziej opowiada się za takim rozwiązaniem są osoby po szkole zawodowej (92,8%).

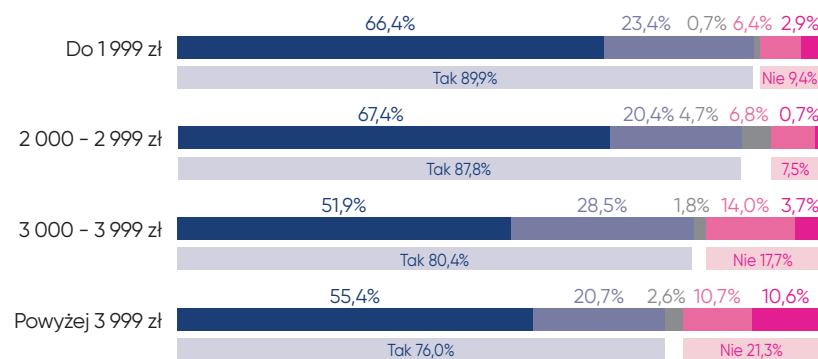
Płeć



Wykształcenie



Dochód



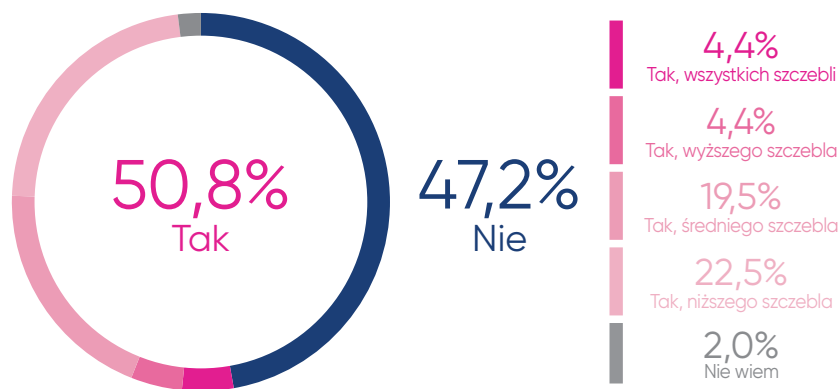
TRENDY NA RYNKU PRACY – PRACODAWCA

NIEDOBÓR KANDYDATÓW

Połowa pracodawców deklaruje, że ma problem ze znalezieniem pracowników. Najczęściej pojawiające się problemy rekrutacyjne dotyczyły pracowników niższego (22,5%) i średniego szczebla (19,5%).

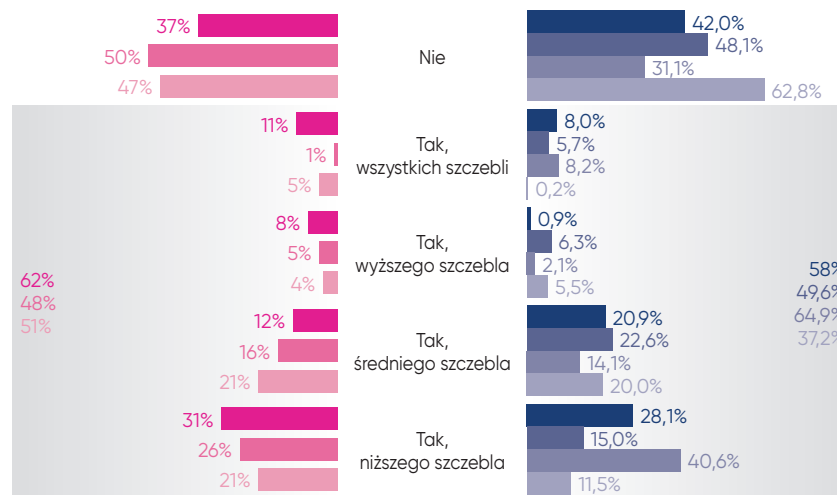
Niedobory kadrowe częściej dotyczyły firm dużych (62%). 3 na 10 z nich miały w ostatnim czasie problem z pozyskaniem pracowników niższego szczebla, co ósma średniego, a 8% wyższego szczebla. Z kolei firmy małe i średnie częściej niż te największe spotykały się z niedoborem pracowników średniego szczebla. Problemy z rekrutacją pracowników występują najrzadziej wśród firm z sektora publicznego – 37,2% z nich miało w ciągu ostatnich miesięcy kłopoty ze znalezieniem pracowników. Najczęściej problemy pojawiały się w firmach zajmujących się produkcją – 64,9% (głównie pracownicy niższego szczebla) oraz handlem – 58%.

Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała trudności z pozyskaniem kandydatów?



Wielkość firmy

Branża



Firmy duże (powyżej 249 pracowników) —
 Firmy średnie (50-249 pracowników) —
 Firmy małe (10-49 pracowników) —

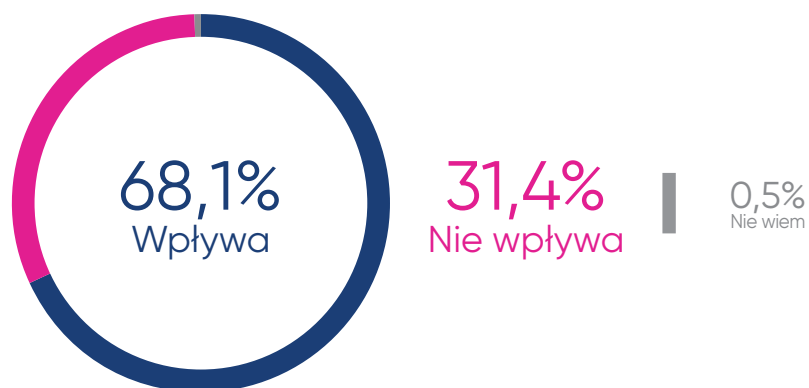
Handel —
 Usługi —
 Produkcja —
 Sektor publiczny —

TRENDY NA RYNKU PRACY – PRACODAWCA

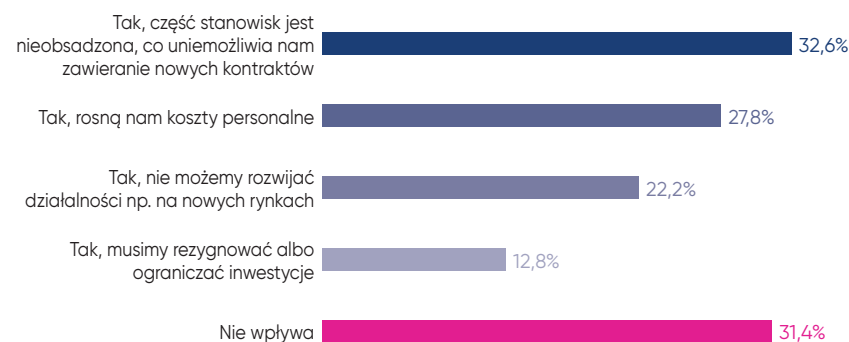
WPŁYW NIEDOBORU NA FIRMY

Już połowa pracodawców ma problemy z pozyskaniem pracowników. Dla 68,1% z nich taka sytuacja ma bezpośredni wpływ na funkcjonowanie firmy. Deficyty wykwalifikowanych osób nie oddziałują na blisko 1/3 pracodawców. Najczęściej pojawiającymi się problemami w związku z niedoborem pracowników jest brak możliwości zawierania nowych kontraktów (32,6%) oraz rosnące koszty personalne (27,8%). 22,2% nie może rozwijać działalności np. na nowych rynkach, a co ósmy pracodawca z powodu trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych kandydatów musi zrezygnować z inwestycji albo je ograniczyć.

Czy niedobór pracowników wpływa na Państwa firmę?

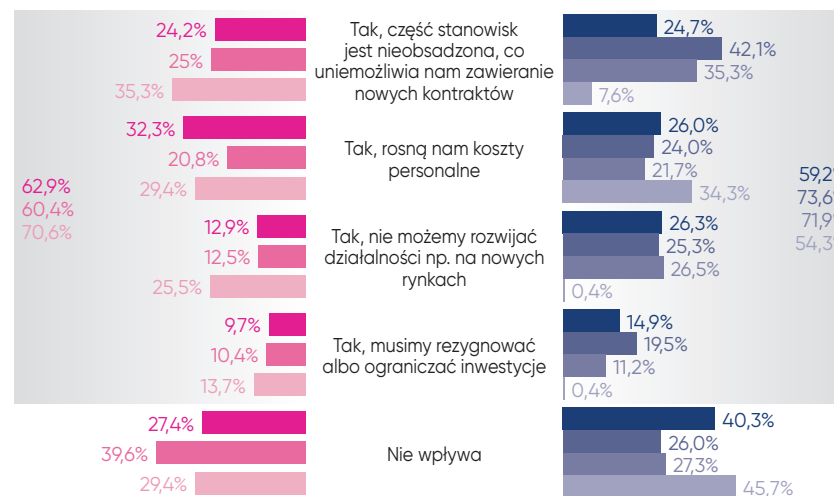


W jaki sposób niedobór pracowników wpływa na Państwa firmę?



Wielkość firmy

Branża



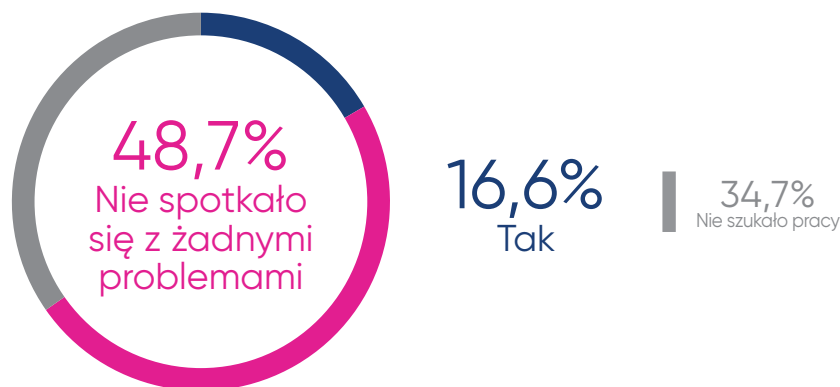
■ Firmy duże (powyżej 249 pracowników)
 ■ Handel
■ Firmy średnie (50-249 pracowników)
 ■ Usługi
■ Firmy małe (10-49 pracowników)
 ■ Produkcja
■ Sektor publiczny

Niedobory pracowników najbardziej wpływają na małe firmy (70,6%), które z tego powodu nie mogą zawierać nowych kontraktów (35,3%) i rozwijać działalności np. na nowych rynkach (25,5%). Z kolei dużym firmom w największym stopniu rosną koszty personalne. Jeśli weźmiemy pod uwagę branże to deficyty kandydatów najbardziej odczuwają usługi i produkcja, a najmniej sektor publiczny.

TRENDY NA RYNKU PRACY – REKRUTACJA

OKIEM PRACOWNIKA

Czy spotkał/a się Pan/Pani z jakimiś problemami podczas szukania pracy?



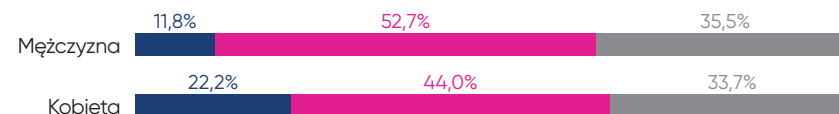
Blisko połowa aktywnych zawodowo Polaków (48,7%) nie spotkała się z żadnymi problemami podczas procesów rekrutacyjnych, napotkał je natomiast co szósty Polak. Najczęstszym kłopotem podczas szukania pracy był brak odpowiednich ofert dla osób z danym wykształceniem lub kwalifikacjami (45,5%). Następnym najczęściej spotykanym problemem był brak odpowiedzi ze strony pracodawcy na przesłaną ofertę, na co zwracała uwagę co 4 osoba. Z kolei 1 na 10 kandydatów nie spełniał wymagań, a co 20 nie był zadowolony z wysokości pensji. Tylko nieco ponad 2% badanych jako problem wskazało brak ofert.

Problemy podczas szukania pracy częściej miały kobiety (22,2%) niż mężczyźni (11,8%). W większym stopniu dotyczyły też osoby młode w wieku 18-34 lata (22,2%) i kandydatów między 55 a 67 rokiem życia (19,9%).

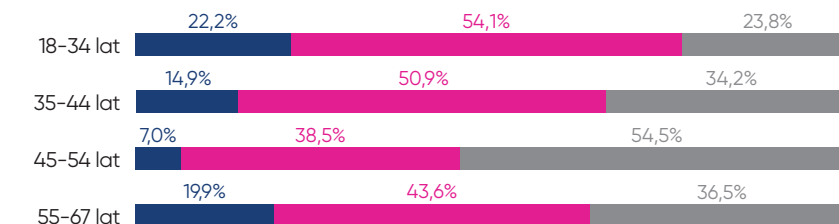
Z jakimi problemami spotkał/a się Pan/Pani podczas szukania pracy?



Płeć



Wiek



Tak Nie spotkało się z żadnymi problemami Nie szukało pracy

TRENDY NA RYNKU PRACY – REKRUTACJA

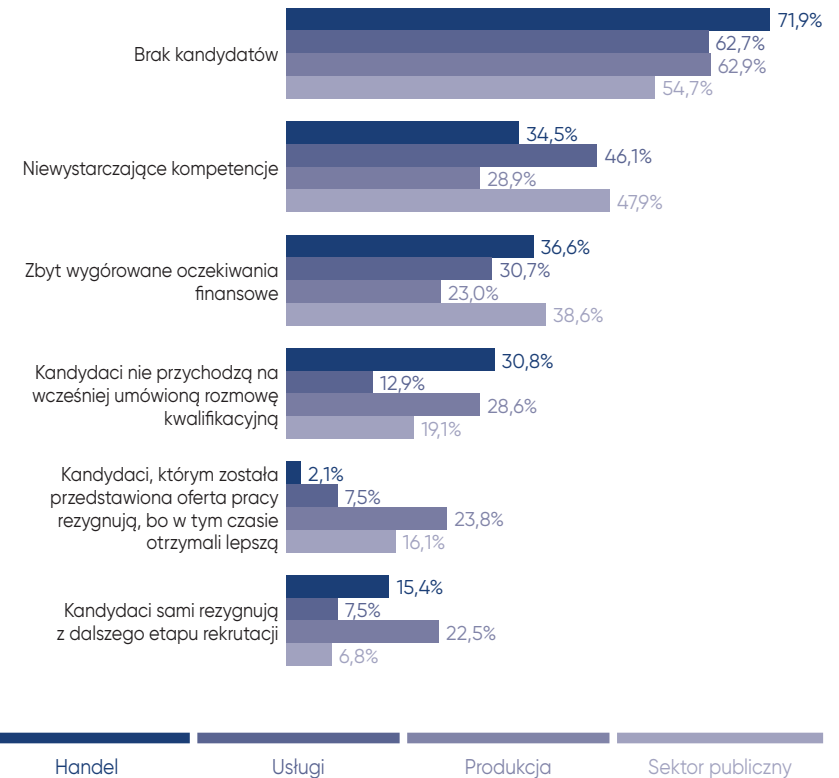
OKIEM PRACODAWCY

Co w głównej mierze wpływa na Państwa problemy rekrutacyjne?



Firmy, które miały w ostatnim czasie problemy z rekrutacją pracowników najczęściej wskazywały na brak kandydatów (62,3%). 2 na 5 pracodawców uważa natomiast, że osoby nie miały wystarczających kompetencji. 3 na 10 pracodawców twierdzi, że kandydaci mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe, a blisko co 4 pracodawca przyznaje, że potencjalni pracownicy nie przychodzą na wcześniej umówione rozmowy kwalifikacyjne. Wśród problemów, z jakimi spotkały się też firmy, jest to, że osoby, którym została przedstawiona oferta rezygnują, bo w tym czasie dostali lepszą (12,6%) albo nie biorą udziału w dalszym etapie (11,7%).

Branża



Na brak kandydatów wskazywały głównie firmy z sektora handlowego (71,9%). W sektorze publicznym pracodawcy wskazywali na niewystarczające kompetencje (47,9%) i zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (38,6%). Firmy produkcyjne częściej miały problemy z rekrutacją ze względu na to, że kandydaci nie zgłaszali się do pracy, gdyż w międzyczasie znaleźli ciekawszą ofertę (23,8%) lub rezygnowali z oferty już w czasie rekrutacji (22,5%).

OKIEM EKSPERTA



Pracownicy i pracodawcy muszą się na nowo odnaleźć na rynku

Piotr Adamczyk,

Prezes Zarządu serwisu Kariera.pl

Mimo wysokiej liczby ofert na rynku wciąż kandydaci mają problemy ze znalezieniem pracy i to w sytuacji, gdy aż połowa pracodawców deklaruje problemy rekrutacyjne. Sytuacja ta w dużej mierze spowodowana jest przez problemy z komunikacją na poziomie pracodawca – kandydat.

W przypadku rekrutacji specjalistów, efektywność klasycznego przekazu w postaci oferty pracy umieszczonej na portalu typu słup ogłoszeniowy, jest już niewystarczająca. Dzieje się tak z dwóch powodów: po pierwsze nie zawiera większości informacji, których oczekuje kandydat (np. widełki płacowe), po drugie nie dociera do odpowiedniej osoby. W efekcie proces rekrutacyjny wypełniony jest kandydatami o niedopasowanych kompetencjach lub osobami, których wymagania płacowe różnią się z propozycją pracodawcy.

Mając na uwadze, że przeciętny pracownik w Polsce spędza średnio w pracy 45 godzin tygodniowo, nie powinno budzić zdziwienia, że tuż po zapoznaniu się z widełkami płacowymi chciałby mieć szerszy zakres wiedzy na temat miejsca pracy, atmosfery, współpracowników, projektów, godzin pracy czy benefitów pozapłacowych.

Precyzyjnie i odpowiednio szeroko skonstruowany przekaz informacji, umieszczony w miejscu odwiedzanym przez ludzi o oczekiwanych kompetencjach – to najlepsza recepta na zgromadzenie wartościowej puli kandydatów, która w efekcie przekształci się na zaangażowanych i wartościowych pracowników. Przykładem platformy, która stosuje tego typu rozwiązania jest Talent Acquisition Marketing na Kariera.pl. W portalu prezentowane są nie tylko oferty pracy i informacje o zarobkach, ale także wartościowe treści pomagające użytkownikom pozyskiwać pełny zakres wymaganych do podjęcia decyzji informacji. Stosujemy dopasowane do potrzeb rynku pracy algorytmy plasowania informacji o ofertach, które zdecydowanie ułatwiają pracodawcom pozyskiwanie zainteresowania kandydatów.



Nowe technologie na nowo definiują obszar HR

Tomasz Miłosz,

dyrektor ds. kapitału ludzkiego w PwC na region Europy Środkowo-Wschodniej

45% prezesów firm z Europy Środkowo-Wschodniej (CEE), którzy wzięli udział w ostatnim badaniu PwC „CEO Survey”, deklaruje, że zamierza zwiększyć zatrudnienie w swoich przedsiębiorstwach. Jednocześnie aż 76% z nich jako najważniejsze wyzwanie biznesowe wskazuje problem z dostępem do talentów i kluczowych kompetencji. W tym kontekście nie dziwi więc, że oczekiwania płacowe na rynku pracy są coraz większe i w kolejnych latach z pewnością się to nie zmieni.

W związku z zachodzącymi zmianami w obszarze HR 69% liderów biznesowych w regionie zamierza na nowo zdefiniować strategię zarządzania kapitałem ludzkim, która pozwoli im lepiej odpowiedzieć na lukę kompetencyjną. Jej główną przyczyną są oczywiście nowe technologie, które jednocześnie są dla biznesu i wyzwaniem, i szansą.

Najbardziej intrygującym i obiecującym przykładem nowych technologii jest sztuczna inteligencja, która przestała być rozważaniem futurystów, definiując na nowo niemal wszystkie obszary biznesu, w tym także HR. Z jednej strony mamy do czynienia z automatyzacją i powolnym zanikaniem niektórych zadań czy zawodów, przy jednoczesnym powstawaniu nowych. Od pracowników z pewnością wymaga to większej elastyczności w zakresie zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji. Z drugiej natomiast strony sztuczna inteligencja stanowi doskonale wsparcie dla działów HR w ich codziennej pracy – zaczynając od rekrutacji, poprzez zarządzanie talentami, systemem motywacyjnym i rozwojem pracowników.

PwC Polska stworzyło specjalne narzędzie HR Analytics o nazwie M.A.I.A. (Matching Artificial Intelligence Assistant). Wykorzystuje ono najnowsze i najbardziej zaawansowane metody analizy big data, dzięki czemu daje możliwość przeprowadzania bardzo skomplikowanych operacji na danych w bardzo krótkim czasie. M.A.I.A. na podstawie zebranych od pracowników danych nie tylko dostarcza opisu obecnej sytuacji w firmie, ale również wskazuje najlepsze rozwiązania dla istniejącego wyzwania oraz – dokonując analizy predykcyjnej – przewiduje przyszłe trendy. Narzędzie to wspiera firmy w obszarze strategicznego planowania zasobów, pozyskiwania kandydatów, zaangażowania oraz utrzymania kluczowych talentów.

PwC Polska wykorzystuje również sztuczną inteligencję w doradztwie kariery. Program MatchBeta pomaga osobom wchodzącym na rynek pracy świadomie wybrać zawód najbardziej dopasowany do posiadanych przez nich kompetencji.

OKIEM EKSPERTA



Kinga Ostrysz,
dyrektor HR w Citi Service Center Poland

Trend koncentracji na szeroko rozumianym rozwoju – badani przez Work Service wskazują chęć samorealizacji (31,5%) oraz brak perspektyw awansu (28,5%) jako pozostałe z przyczyn motywujących do odejścia od obecnego pracodawcy – idealnie ilustruje sytuację na rynku pracy. Stąd filozofia Citi Service Center Poland, która adresuje potrzeby rozwojowe pracowników zakładając wysoki poziom rekrutacji na tzw. entry level position oraz prymat rekrutacji wewnętrznych przy obsadzie stanowisk menedżerskich. Szukając kandydatów zwracamy uwagę na sposób myślenia i nastawienie, a nie na kompetencje, których jesteśmy w stanie nauczyć. Zatrudniając świeżo upieczonych absolwentów szkół wyższych z podstawowym lub bardzo małym doświadczeniem, budujemy relację opartą na obustronnym zaufaniu. Zyskują miejsce w globalnej korporacji z szansą na profesjonalne szkolenie i podniesienie kompetencji, a czasem ich właściwe nabycie. W zależności od funkcji, jakie pełnią, mogą korzystać z elastycznych form zatrudnienia – pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Wszystko to razem pomaga nam przyciągnąć i zatrzymać pracowników w firmie, zwłaszcza młodych, którzy stanowią 80 proc. naszej załogi.



Dorota Kubiak,
Szef HR dla Bankowości Detalicznej, Citi Handlowy

Jednym z wątków tej edycji, który zwrócił moją uwagę, jest informacja, że jedynie co dziesiąty pracodawca (11,3%) planuje w ciągu najbliższego kwartału podwyżki dla swoich pracowników. W połączeniu z kluczowym znaczeniem argumentów finansowych, jako motorów zmiany miejsca zatrudnienia, jest to symptomatyczne, że działy HR muszą wykazać się dużą kreatywnością, aby zaproponować pracownikom konkurencyjne warunki pracy. Pracodawcy zrozumieli, że nie wystarczy przyciągnąć wartościowego pracownika – należy go utrzymać i rozwijać w organizacji. W tym kontekście warto wspomnieć o programach i stażach skierowanych do studentów i absolwentów. W banku już od 20 lat zatrudniamy studentów na Program Praktyk Letnich. Jeśli kiedyś praktyki kojarzyły się z robieniem ksero, to teraz są zwykle wprowadzeniem w obowiązki zawodowe, prawdziwą szkołą biznesu i życia, przejściem od książkowych teorii do praktyki. Citi Handlowy programami takimi, jak „Rozwój na Bank” odpowiada na potrzebę rozwoju pracownika. Jest to program z założenia multidyscyplinarny, podczas którego pracownik, szczególnie rozpoczynający karierę zawodową, może się uczyć i zdobywać nowe kompetencje pod okiem doświadczonych menedżerów. Możliwości rozwoju nie są ograniczone jedynie do lokalnych ofert – możliwości aplikowania na otwarte rekrutacje do każdego z globalnych podmiotów grupy Citi mają wszyscy zainteresowani. Pytaniem pozostaje, czy Polacy są gotowi na taką mobilność. Z badań Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy realizowanych wśród studentów i absolwentów (wiek 26-34 lata) wynika, że co drugi młody człowiek rozważa wyjazd poza miejsce zamieszkania. Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy mają nieograniczone szanse rozwoju, a organizacje dojrzały do tego, by proponować pracownikom przemyślane, bo oparte na planach rozwoju, możliwości.



METODOLOGIA BADANIA

Dane prezentowane w ramach **Barometru Rynku Pracy VIII** zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Work Service S.A. przez instytut Kantar Millward Brown S.A. Badanie zostało podzielone na dwie kategorie:

Pracowników

Badanie zrealizowano na próbie osób pracujących (N=515) dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków N=1000 (dobranych zgodnie ze strukturą populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości i województwa miejsca zamieszkania), wyniki poddano procedurze ważenia. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby pracujących to +/-4,4%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATIBUS okresie 19-24.07.2017 r.

Pracodawców

Badanie zrealizowano na próbie pracodawców (N=300) dobranych w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po 100 wywiadów dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem województwa – miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby to +/- 4,2%, a dla wyróżnionych trzech klas wielkości zatrudnienia +/- 10,2%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATI Ad hoc w okresie 14-27.07.2017 r.



Grupa Kapitałowa Work Service działa od 1999 roku i jest największym dostawcą kompleksowych usług HR w Europie Środkowo-Wschodniej. Prowadzi działalność na terenie całej Polski za pośrednictwem sieci oddziałów oraz za granicą w 20 krajach (Rosja, Niemcy, Czechy, Turcja, Rumunia, Węgry, Słowacja, Wielka Brytania, Belgia, Francja, Słowenia, Chorwacja, Serbia, Bułgaria, Chiny, Ukraina, Dania, Islandia, Holandia, Austria). Specjalizuje się zarówno w usługach z zakresu doradztwa personalnego, jak i restrukturyzacji w obszarze HR, rekrutacji i outsourcingu pracowniczym. Już ponad 3000 firm wybrało Work Service na swojego partnera w biznesie. Każdego dnia 50 000 osób i 300 000 pracowników rocznie znajduje zatrudnienie za pośrednictwem spółek należących do Grupy Kapitałowej Work Service. Work Service jest spółką notowaną na giełdach w Warszawie i Londynie. Więcej informacji na: www.workservice.pl





REDAKCJA:

Andrzej Kubisiak, Beata Pilichowska, Marcin Ganclerz Work Service S.A.

Opracowanie graficzne: LABORATORIUM Grzegorz Janiszewski

WIĘCEJ INFORMACJI udzielają:

Andrzej Kubisiak,

Dyrektor Zespołu Analiz i Komunikacji, Work Service S.A.

M: 512 176 030,

E: andrzej.kubisiak@workservice.pl

Marcin Ganclerz,

Specjalista ds. Komunikacji, Work Service S.A.

M: 508 895 871,

E: marcin.ganclerz@workservice.pl

BAROMETR RYNKU PRACY VIII

© 2017 Work Service S.A., Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Work Service – „Barometr Rynku Pracy VIII”