



# BAROMETR RYNKU PRACY X

III kwartał 2018 r.



# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	<b>5</b>
<b>Raport w liczbach</b>	<b>6</b>
<b>Zdaniem pracownika</b>	<b>8</b>
Obawy o utratę pracy	10
Zmiana miejsca pracy	11
Czas szukania pracy i skłonność do przekwalifikowania	12
Powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe	13
Presja płacowa	14
<b>Zdaniem pracodawcy</b>	<b>16</b>
Preferencje zatrudnienia pracowników	18
Planowane rekrutacje	19
Polityka płacowa przedsiębiorstw	20
<b>Regionalny Barometr Rynku Pracy</b>	<b>22</b>
<b>Trendy na rynku pracy – pracownik</b>	<b>28</b>
Dodatkowe źródła zarobkowania	30
Skrócenie czasu pracy na etacie	31
<b>Trendy na rynku pracy – pracodawca</b>	<b>32</b>
Niedobór kandydatów	32
Przyczyny i skutki deficytów kadrowych	33
Skrócenie czasu pracy na etacie	34
<b>Okiem eksperta</b>	<b>35</b>
Rynek pracownika spowodował nową sytuację w polskiej gospodarce	35
Polski rynek pracy przybliżył się do europejskiej średniej	36
Pozyskanie kandydatów kluczowe dla sukcesu	37
<b>Metodologia badania</b>	<b>38</b>

Wprowadzenie



# BAROMETR RYNKU PRACY X

## Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce jubileuszową, dziesiątą już edycję raportu Barometr Rynku Pracy. Cyklicznie od pięciu lat, w ramach tego kompleksowego opracowania opisujemy aktualne zjawiska na polskim rynku pracy. W jednym miejscu zestawiamy ze sobą perspektywy pracowników, jak i pracodawców, aby z różnych stron spojrzeć na kluczowe trendy, zjawiska oraz zagadnienia związane z zarządzaniem procesami HR. Obecne wydanie jest dość wyjątkowe, nie tylko z powodu naszego małego jubileuszu, ale głównie ze względu na skalę tegorocznego opracowania i warunki w jakich ta analiza powstawała. Nigdy do tej pory nie publikowaliśmy tak obszernego raportu, który obejmuje zupełnie nowe zagadnienia związane m.in. ze skłonnością do przebranżawiania wśród Polaków czy długością etatowego czasu pracy.

Biorąc pod uwagę kontekst w jakim powstawało badanie, nie można pominąć niespotykanej sytuacji na polskim rynku pracy. Stopa bezrobocia przekracza kolejne historyczne minima, co powoduje, że w skali Unii Europejskiej znaleźliśmy się w pierwszej piątce krajów o najniższych wskazaniach tego wskaźnika. Efekty widać w naszym raporcie. Obecnie tylko 8,7% Polaków obawia się utraty zatrudnienia, a ponad 88% badanych jest przekonanych o stabilności sytuacji zawodowej. Co więcej, takie nastroje są całkowicie uzasadnione, bowiem po stronie pracodawców ponad 45% firm planuje kolejne rekrutacje. Obie te statystyki osiągnęły rekordowe wskazania w historii raportów Barometr Rynku Pracy. Gdy dodamy do tego utrzymującą się wysoką presję płacową po stronie pracowników, to można powiedzieć, że powierzchownie ujrzymy obraz aktualnej sytuacji rynkowej. Ja jednak proponuję zajrzeć znacznie głębiej w zjawiska rynkowe i dokładnie zapoznać się z wynikami raportu.

Jednocześnie chciałbym zatrzymać się nad jednym z kluczowych zjawisk, jakim zarówno z perspektywy przedsiębiorców, jak i makroekonomicznego spojrzenia na gospodarkę, stała się dostępność kandydatów do pracy. W przestrzeni publicznej pojawiają się kolejne raporty, uznanych ośrodków badawczych i analitycznych, mówiące o wpływie deficytów kadrowych na rozwój naszej gospodarki. My postaraliśmy się odpowiedzieć na pytania o skalę, powody i wpływ tego zjawiska na otoczenie biznesowe. Zatem po kolei. Widzimy, że poziom około połowy firm przyznających się do trudności rekrutacyjnych utrzymuje się od ponad roku, a w największym stopniu dotyka dużych przedsiębiorstw i sektora produkcyjnego. Głównymi przyczynami, dla których pracodawcy borykają się z tym wyzwaniem, są ilościowe braki rąk do pracy, rosnące koszty pracy i niedobór odpowiednich kwalifikacji wśród kandydatów na rynku. Na to dodatkowo nakładają się problemy z efektywnym przeprowadzeniem procesów rekrutacyjnych, na co wpływa m.in. podkupywanie sobie nawzajem kandydatów. W efekcie narastających trudności kadrowych już 1/3 firm nie podejmuje nowych kontraktów, a 1 na 6 wstrzymuje nowe inwestycje. Długofalowe skutki tego zjawiska są bardzo niepokojące, biorąc pod uwagę, że przed nami ogromne wyzwania demograficzne, które będą przez kolejne dekady wpływać na dalszy spadek podaży pracy. Stąd tak bardzo potrzebne są działania wpływające na poprawę poziomu aktywności zawodowej Polaków, a przy tym dostosowania obecnych modeli biznesowych firm do wyzwań jutra.

Nie chcąc zdradzać więcej szczegółów, zachęcam do zapoznania się z wnioskami z Barometru Rynku Pracy X.



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

# Raport w liczbach

## Pracownicy



pracujących Polaków obawia się utraty zatrudnienia



Polaków myśli o przekwalifikowaniu by znaleźć nową pracę



badanych spodziewa się podwyżki w najbliższych miesiącach



pracowników zmieniłoby pracę, gdyby dostali ofertę z wynagrodzeniem o 25-50% wyższym



Polaków dorabia do podstawowej pensji

# Raport w liczbach

## Pracodawcy



firm planuje rekrutacje w nadchodzącym kwartale



pracodawców będzie poszukiwać pracowników wyższego szczebla



przedsiębiorców planuje podwyżki dla swoich pracowników



firm ma problemy z dostępnością odpowiednich kandydatów



pracodawców nie podejmuje nowych inwestycji z powodu deficytów kadrowych

A worker wearing a blue protective suit, gloves, and safety glasses is working on a washing machine. The worker is holding a tool and is focused on the task. The background is a solid blue color. The text "Zdaniem pracownika" is written in white, sans-serif font across the center of the image. There are also some white decorative lines in the bottom left and bottom right corners.

Zdaniem pracownika





Obawy o utratę pracy

Zmiana miejsca pracy

Czas szukania pracy i skłonność do przekwalifikowania

Powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe

Presja płacowa

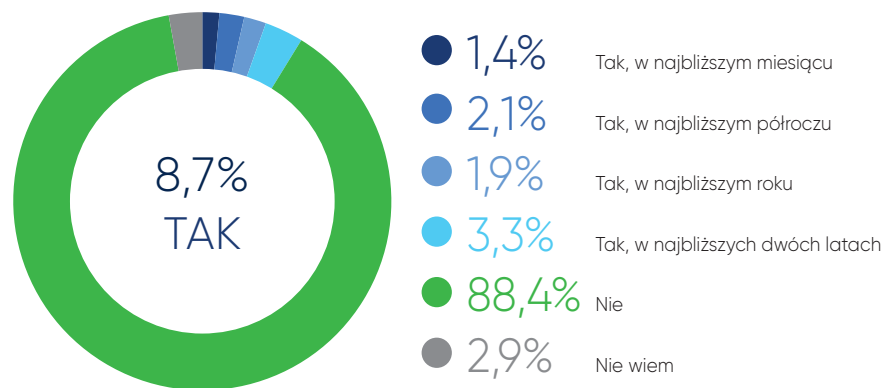


# Zdaniem pracownika

## Obawy o utratę pracy

Obserwowane od wielu miesięcy rekordowo niskie poziomy bezrobocia przekładają się na poprawę nastrojów wśród pracowników. Obecnie 88,4% Polaków jest przekonanych o stabilności swojego zatrudnienia. Jedynie 8,7% badanych obawia się utraty pracy, co stanowi najniższe wskazanie w 10 edycjach raportu Barometr Rynku Pracy. Co ciekawe, na postrzeganie stabilności zatrudnienia wpływa poziom zarobków. Im wyższe wynagrodzenie otrzymuje pracownik, tym pewniej czuje się względem stabilności swojego zatrudnienia. Wśród osób zarabiających do 2000 zł netto 14,5% badanych obawia się utraty pracy, a w przypadku osób mających wynagrodzenia przekraczające 4000 zł netto, to wskazanie wynosi już tylko 5,1%. Obawy o utratę wyraźnie częściej wykazują kobiety niż mężczyźni.

### Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



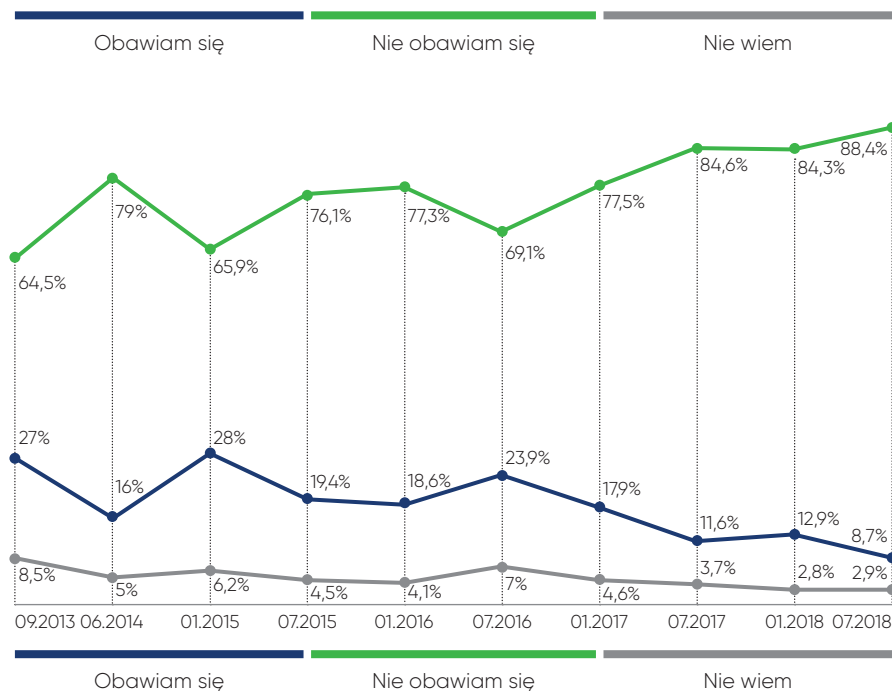
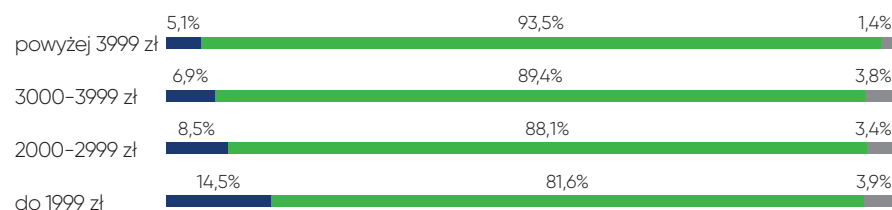
### Utraty pracy częściej boją się kobiety niż mężczyźni



### III kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

Analizując dane historycznie należy zwrócić uwagę, że przez ostatnie 5 lat nie mieliśmy do czynienia z tak silnym przekonaniem o stabilności zatrudnienia i rekordowo niskimi obawami o utratę pracy. Na przestrzeni ostatniego roku odsetek pracowników zakładających utracenie pracy zmniejszył się o 2,8 p.p.

### Dochód

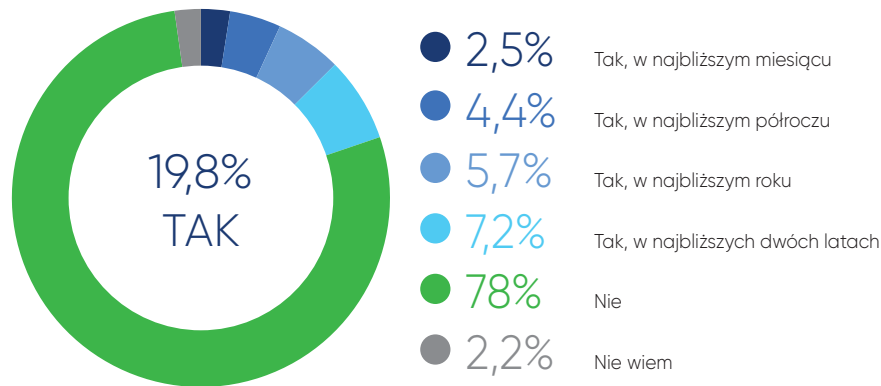


# Zdaniem pracownika

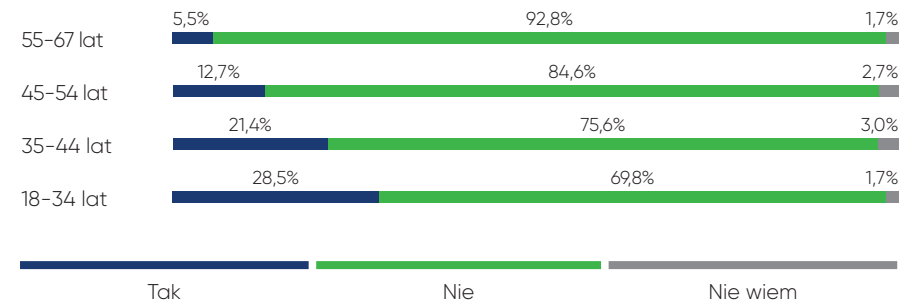
## Zmiana miejsca pracy

Niemal co piąty badany (19,8%) zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat zmienić swoje obecne miejsce zatrudnienia. Niemal 1/3 z tej grupy chce znaleźć nową pracę jeszcze w tym roku. Największa skłonność do rotacji występuje wśród osób młodych (28,5%) w wieku 18-34 lata, a najmniejsza wśród pracowników 55+ (5,5%). Również osoby o niższych wynagrodzeniach wykazują dużą chęć do zmiany pracy. Wśród osób mających pensje w przedziale 2000-3000 zł netto, plany zmiany zatrudnienia występują u 24,5%, co stanowi zdecydowanie najwyższe wskazanie ze wszystkich grup płacowych. Pod względem wykształcenia, zdecydowanie najniższa skłonność do rotacji występuje wśród absolwentów szkół zawodowych (12,4%).

### Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?

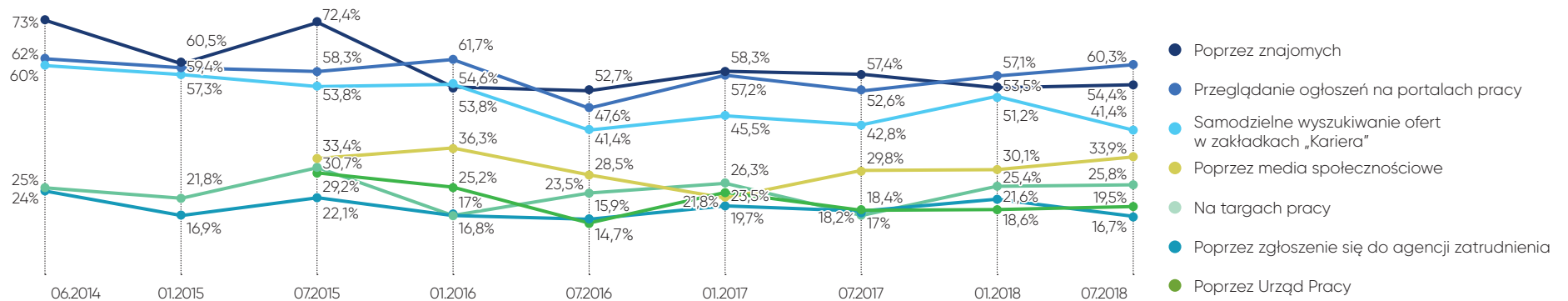


### Wiek



Co czwarta osoba, która planuje zmienić pracę obawia się zwolnienia

### W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy?



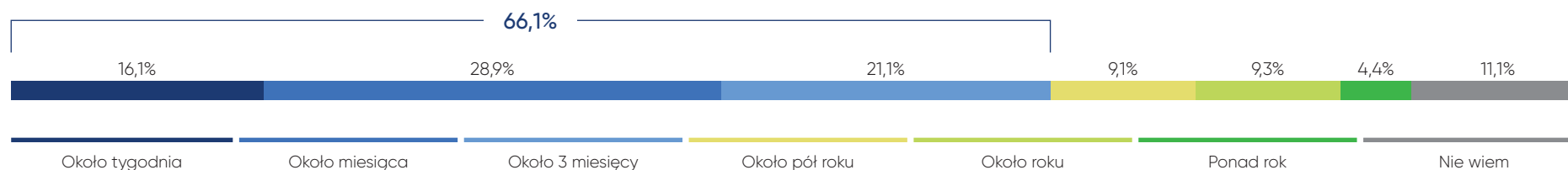
Obecnie pierwszym źródłem informacji o ofertach pracy są portale ogłoszeniowe (60,3%). W zestawieniu wyprzedziły po raz drugi z rzędu poszukiwanie pracy poprzez znajomych (54,4%). Na trzecim miejscu znalazła się metoda samodzielnego poszukiwania ofert w zakładkach „kariera” (41,4%). Warto zwrócić uwagę na trend wzrostowy po stronie mediów społecznościowych, które wskazywał przeszło co trzeci badany. Jest to najwyższe wskazanie od piątej edycji i drugie najwyższe w historii 5-letnich badań.

# Zdaniem pracownika

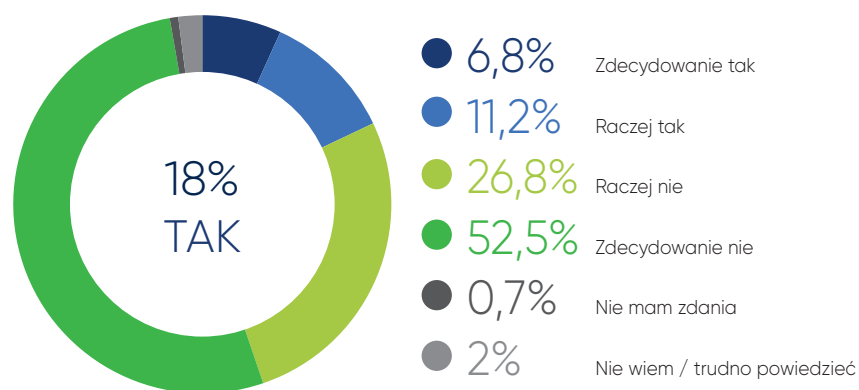
## Czas szukania pracy i skłonność do przekwalifikowania

Ponad 66% Polaków spodziewa się znaleźć nowe miejsce zatrudnienia w okresie krótszym niż 3 miesiące. Jest to największy optymizm wśród polskich pracowników od 3 lat. Najszybciej nową pracę spodziewają się znaleźć osoby zarabiające powyżej 4000 zł – w tej grupie 41% badanych uważa, że nowe zatrudnienie znajdzie w ciągu miesiąca, aż 75% w ciągu kwartału. Najmniej pewnie czują się osoby zatrudnione na umowach o pracę na czas określony – w tej grupie tylko ¼ badanych spodziewa się znalezienia pracy w ciągu 3 miesięcy.

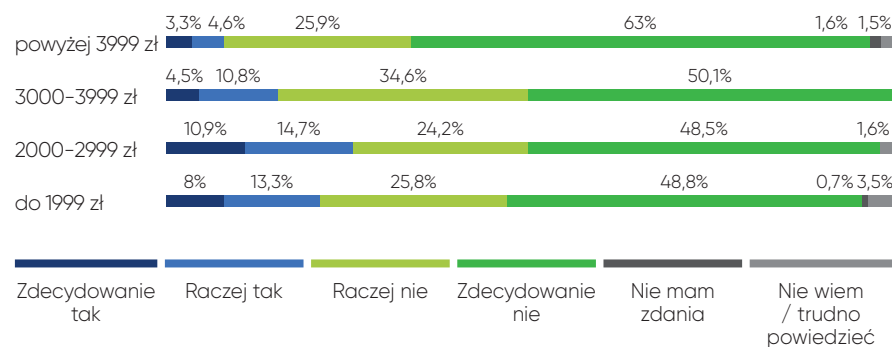
### Jak długo spodziewa się Pan/Pani szukać nowej pracy?



### Czy rozważa Pan/Pani zmianę obecnie wykonywanego zawodu/profesji?



### Dochód



Wśród osób, które zamierzają zmienić pracę, ponad 62% rozważa przebranżowienie.

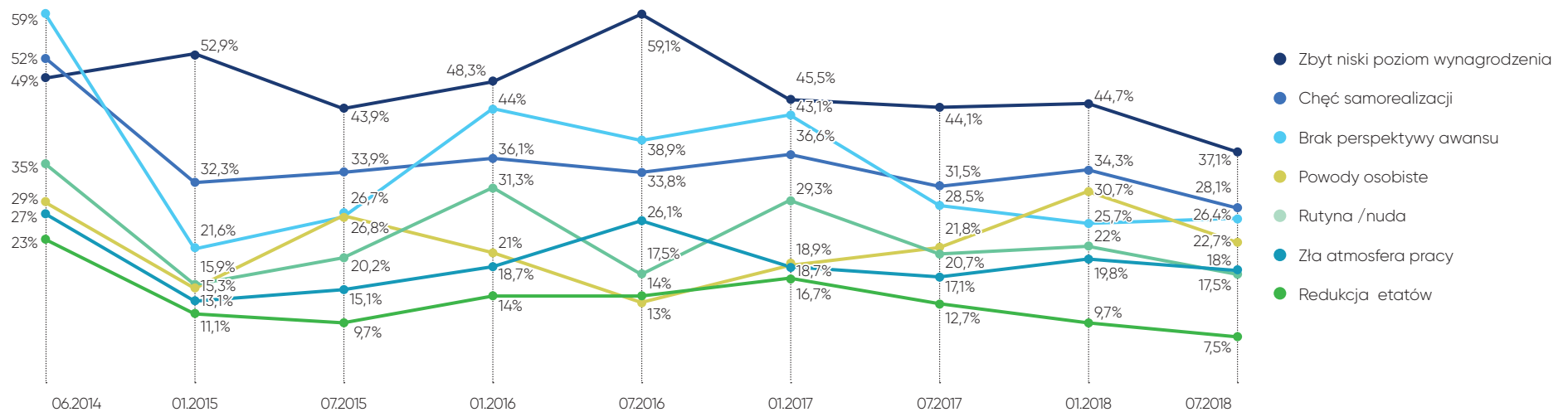
Jedynie 18% Polaków rozważa przekwalifikowanie się na potrzeby znalezienia nowej pracy, a niemal 80% odrzuca taką możliwość. Największa skłonność do zmiany występuje w grupie osób relatywnie mniej zarabiających, a więc wśród pracowników o wynagrodzeniach do 2000 zł netto (21,3%) i między 2000 a 3000 zł netto (25,6%). Co ciekawe, zmianę profesji częściej rozważają osoby o wyższym (19,8%) i średnim wykształceniu (18,3%) niż pracownicy po szkołach zawodowych (16,1%) i podstawowych (13,3%). Najbardziej zmotywowaną grupą do przekwalifikowania się są osoby obawiające się utraty pracy – w tym przypadku aż 34% badanych rozważa taki krok.

# Zdaniem pracownika

## Powody zmiany pracy i oczekiwania płacowe

Zbyt niskie zarobki stanowią nadal najczęstszy powód zmiany pracy – wskazało go 37,1% badanych. Należy jednak zwrócić uwagę, że jest to czynnik mocno tracący na znaczeniu, nieprzerwanie od III kwartału 2016 roku. Na drugim miejscu znalazła się chęć samorealizacji, którą wskazało ponad 28% respondentów. Jako trzeci najważniejszy czynnik został wskazany brak perspektyw awansu (26,4%). Najniższy wynik od 10 edycji badania osiągnęła odpowiedź związana z redukcją etatów – wskazało ją jedynie 7,5% badanych, czyli o ponad 5 p.p. mniej niż przed rokiem.

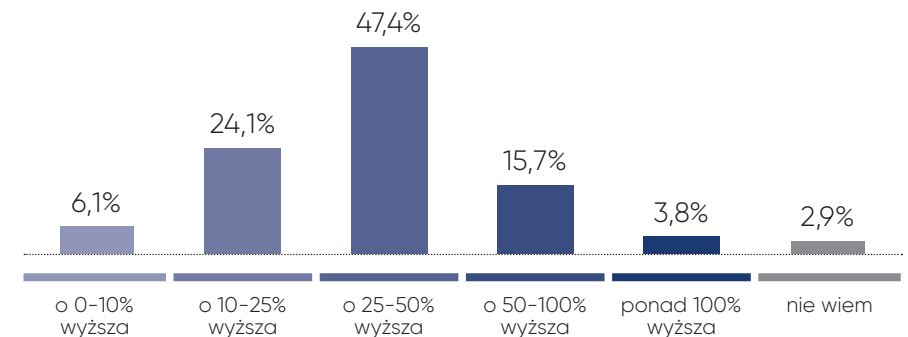
### Dlaczego zamierza Pan/Pani zmienić swoje obecne miejsce pracy?



### O ile powinna być wyższa stawka w nowym miejscu pracy, aby podjął Pan/Pani decyzję o zmianie zatrudnienia?

#### Podwyżka skłaniająca do zmiany pracy?

Niemal co drugi badany uważa, że do zmiany zatrudnienia może zmotywować wynagrodzenie wyższe o 25-50%. Z kolei prawie ¼ wskazuje na podniesienie stawki o 10-25%. W warunkach wzrostu średnich wynagrodzeń, które możemy obserwować od niemal początku roku na poziomie ok. 7% r/r, oczekiwania kandydatów wydają się mocno zawyżone. Choć mogą one być związane z chęcią uzyskania kompensaty za poniesione ryzyko zmiany i wysiłku włożonego w proces rekrutacji.

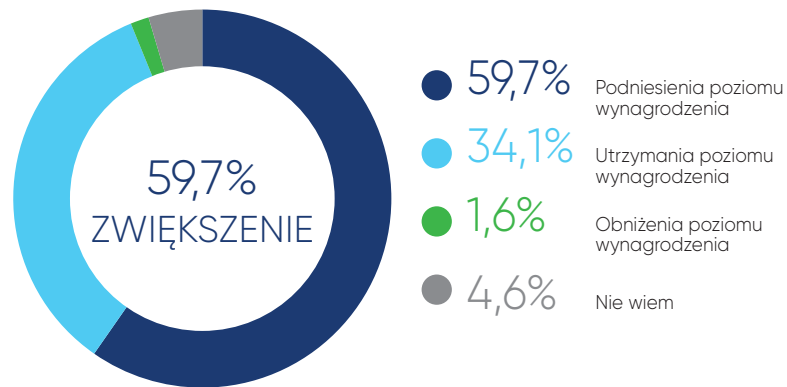


# Zdaniem pracownika

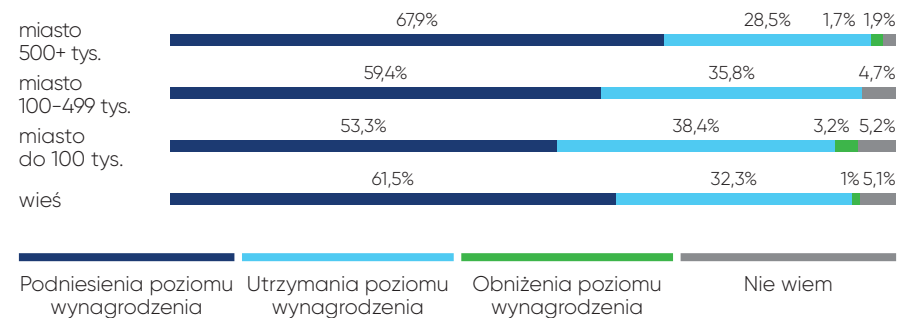
## Presja płacowa

Oczekiwania podwyżek po stronie pracowników są na jednym z najwyższych poziomów, choć presja płacowa jest nieco niższa niż na początku 2018 roku. Obecnie 59,7% zatrudnionych Polaków oczekuje podwyżki. Jest to wynik o 1,8 p.p. niższy niż w I kwartale tego roku i o 5,2 p.p. wyższy niż przed rokiem. Największymi optymistami w zakresie wzrostu wynagrodzeń są mieszkańcy dużych miast o wielkości zaludnienia ponad 500 tysięcy – w tych lokalizacjach przeszło 2/3 badanych spodziewa się poprawy przychodów z pracy. Ten trend nie powinien dziwić, choćby ze względu na to, że w dużych aglomeracjach miejskich, w ostatnich kwartałach notowane są śladowe poziomy bezrobocia (poniżej 3%), a także rekordowe ilości ofert pracy. W efekcie duże miasta stały się miejscem wzmożonej rywalizacji o pracowników, a to przekłada się również na oczekiwania płacowe po stronie kandydatów. Co ciekawe, również na terenach wiejskich ponad 61% badanych oczekuje wzrostu wynagrodzeń.

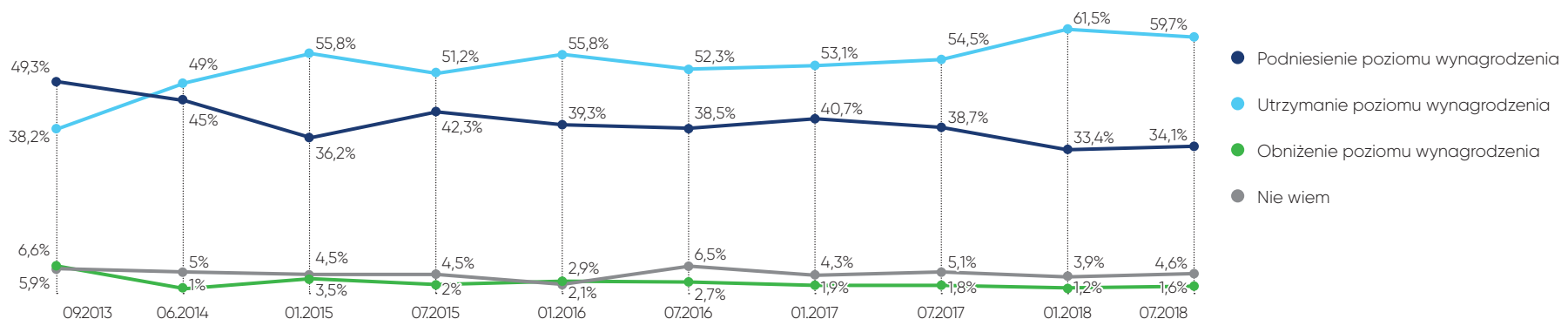
### Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach?



### Miejsce zamieszkania



### Spodziewana zmiana wynagrodzenia w najbliższych miesiącach







Zdaniem pracodawcy





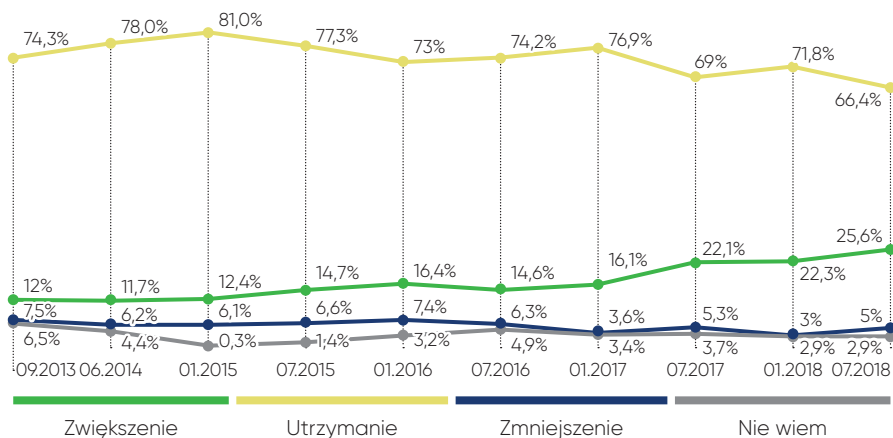
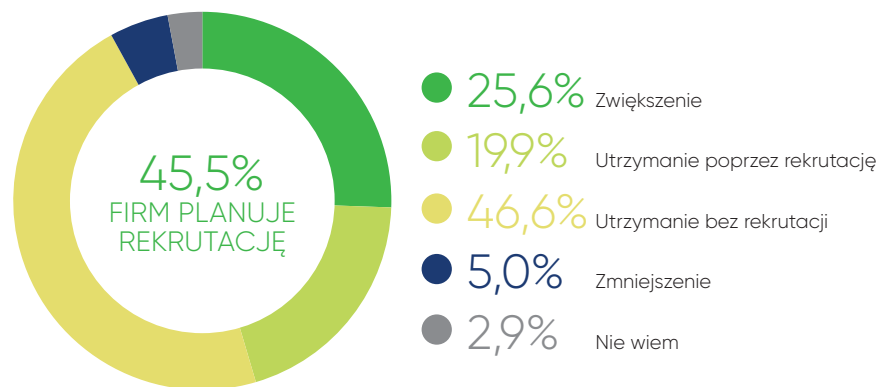
# Zdaniem pracodawcy

## Preferencje zatrudnienia pracowników

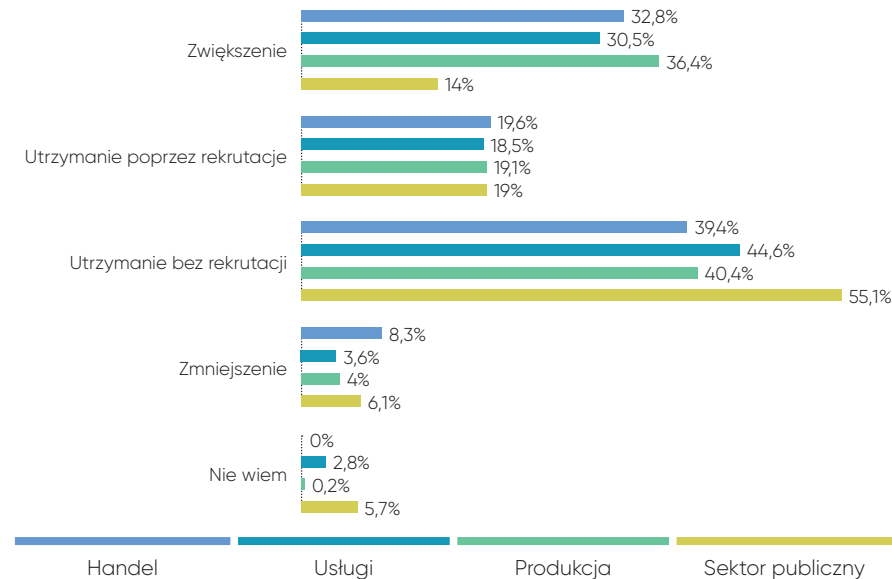
Przy obecnym rekordowym popycie na pracowników nie powinno dziwić, że Polacy coraz rzadziej obawiają się utraty pracy. W dzisiejszych warunkach rynkowych jedynie 5% przedsiębiorców planuje zmniejszanie poziomów zatrudnienia, a 2/3 przewiduje zachowanie obecnego stanu załogi. Co kluczowe, przeszło 1/4 firm planuje zwiększenie poziomów zatrudnienia, co jest najwyższym wskazaniem, we wszystkich 10 edycjach raportu Barometr Rynku Pracy.

Największe plany związane z tworzeniem nowych miejsc pracy mają firmy z sektora produkcyjnego, na co wskazuje 36,4% badanych. Na drugiej pozycji znalazł się sektor handlowy (32,8%), który w stosunku do poprzedniej edycji odnotował wynik o niemal 4 p.p. niższy. Na ostatnim stopniu podium znalazły się usługi z wynikiem 30,5%. Najniższy wynik odnotował sektor publiczny, w którym jedynie 14% podmiotów planuje zwiększenie poziomów zatrudnienia.

### Planowane zmiany zatrudnienia



### W zależności od branży



Ponad 2/3 dużych firm planuje rekrutację w nadchodzącym kwartale

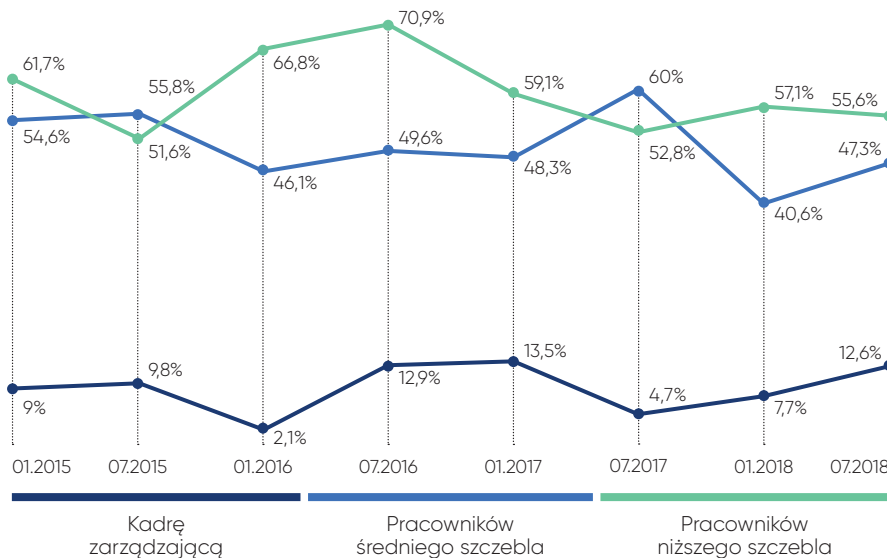
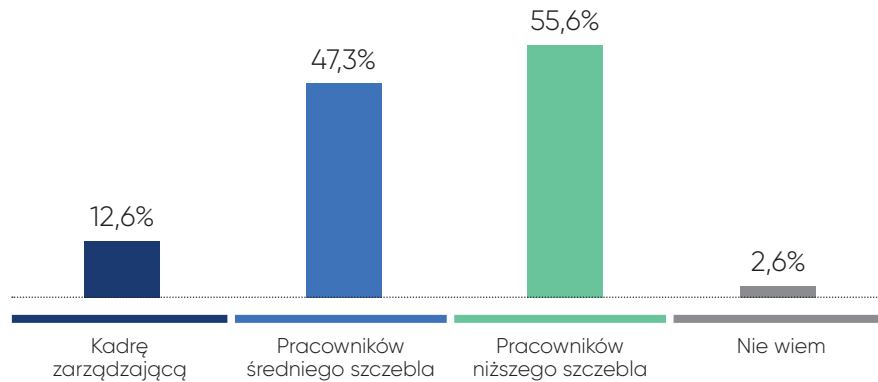
### III kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

Najnowsze wyniki badań wskazują na rekordowy popyt na pracowników, który utrzymuje się od wielu miesięcy. W porównaniu z III kwartałem 2017 roku o ponad 3,5 p.p. wzrósł odsetek pracodawców deklarujących zwiększenie zatrudnienia. Rekrutację w najbliższym czasie planuje rekordowa liczba firm (45%). Jednocześnie tylko 5% przedsiębiorstw planuje zmniejszenie poziomów zatrudnienia.

# Zdaniem pracodawcy

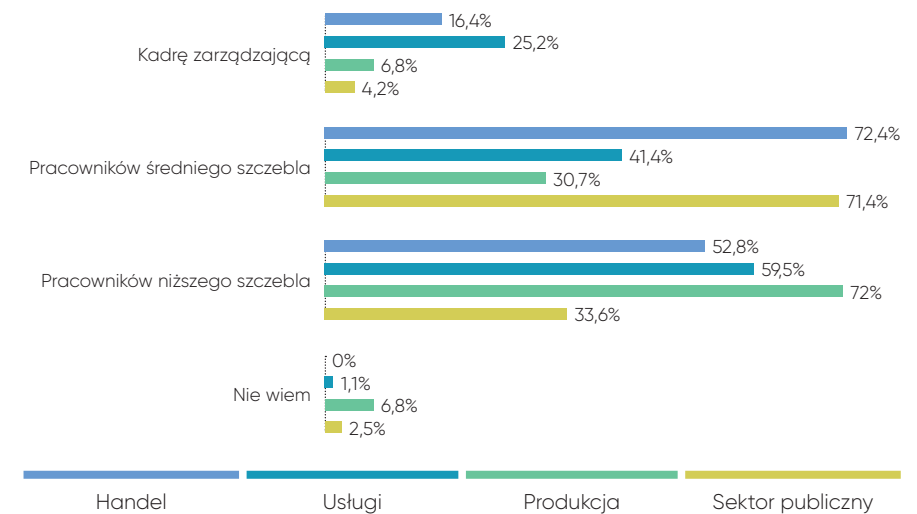
## Planowane rekrutacje

Jakich pracowników planują rekrutować firmy?



Ponad 45% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutacje pracowników w celu utrzymania lub zwiększenia poziomu zatrudnienia. Firmy poszukiwać będą głównie pracowników niższego (55,6%) i średniego szczebla (47,3%). Jednocześnie 12,6% pracodawców planuje rekrutować członków kadry zarządzającej. Największe zapotrzebowanie na pracowników niższego szczebla występuje w sektorze produkcyjnym, w którym aż 72% badanych firm planuje poszukiwać takich kandydatów. Co ciekawe, najchętniej specjalistów średniego szczebla zatrudniałyby sektor publiczny (71,4%) i handlowy (72,4%).

### W zależności od branży



### III kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

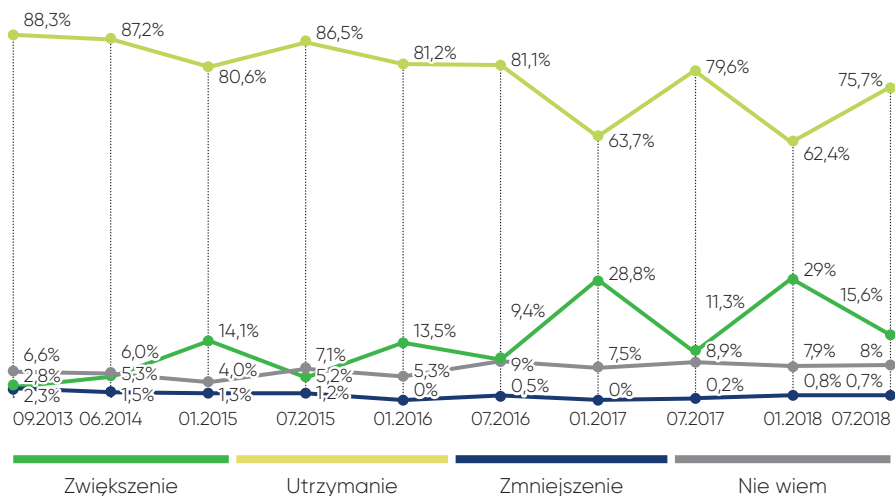
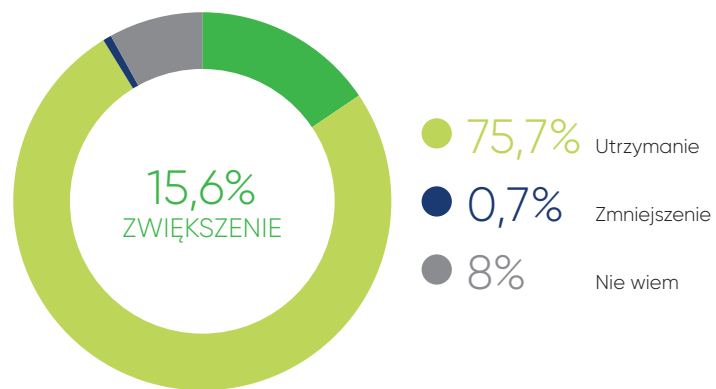
Z perspektywy historycznej, wyraźnie widać, że na polskim rynku pracy przeważa zapotrzebowanie na pracowników niewykwalifikowanych. Jednak w ostatnich trzech edycjach rośnie udział planowanych rekrutacji wśród kadry zarządzającej.

# Zdaniem pracodawcy

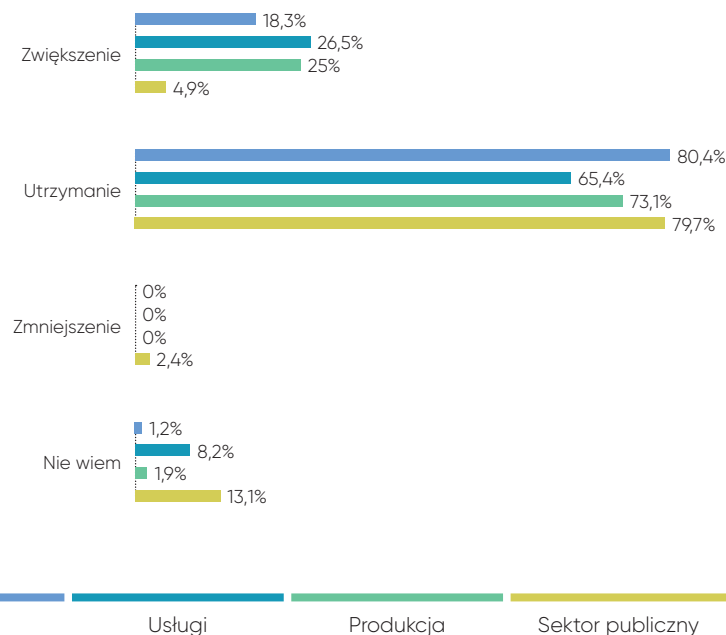
## Polityka płacowa przedsiębiorstw

Ponad 15% pracodawców, w ciągu najbliższego kwartału planuje podwyżki dla swoich pracowników. Największą skłonność do zwiększenia wynagrodzenia mają duże firmy, które zatrudniają ponad 250 pracowników (20,4%), a także przedsiębiorstwa z branży usługowej (26,5%) i produkcyjnej (25%). Co ciekawe, jedynie 0,7% badanych firm dopuszcza obniżenie stawek płac.

### Co w ciągu najbliższych miesięcy planują firmy w zakresie wynagrodzeń?



### W zależności od branży



### III kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

Skłonność pracodawców do podnoszenia płac jest niższa niż w pierwszych miesiącach bieżącego roku. W porównaniu z poprzednią edycją raportu, odsetek firm planujących zwiększenie wynagrodzeń zmalał o 13,4 p.p., ale jednocześnie jest wyższy o 4,3 p.p. od wskazania w analogicznym okresie rok wcześniej. Ostatnie edycje badania wyraźnie wskazują na sezonowość cyklu podwyżek. Gros pracodawców przyznaje je w pierwszym i drugim kwartale, a w drugiej połowie roku często brakuje już wolnych środków w budżetach na dalszą poprawę poziomów wynagrodzeń.



A person wearing a full-body protective suit, including a hood and mask, is working in a factory or industrial setting. The person is positioned on the left side of the frame, facing right. A large, dark, rectangular object is suspended in the air in the center of the frame. The background shows industrial equipment, including a conveyor belt and a large metal structure. The entire image has a blue tint. The text "Regionalny barometr rynku pracy" is overlaid in white, sans-serif font in the center of the image.

# Regionalny barometr ryнку pracy





# Regionalny barometr rynku pracy



6 regionów

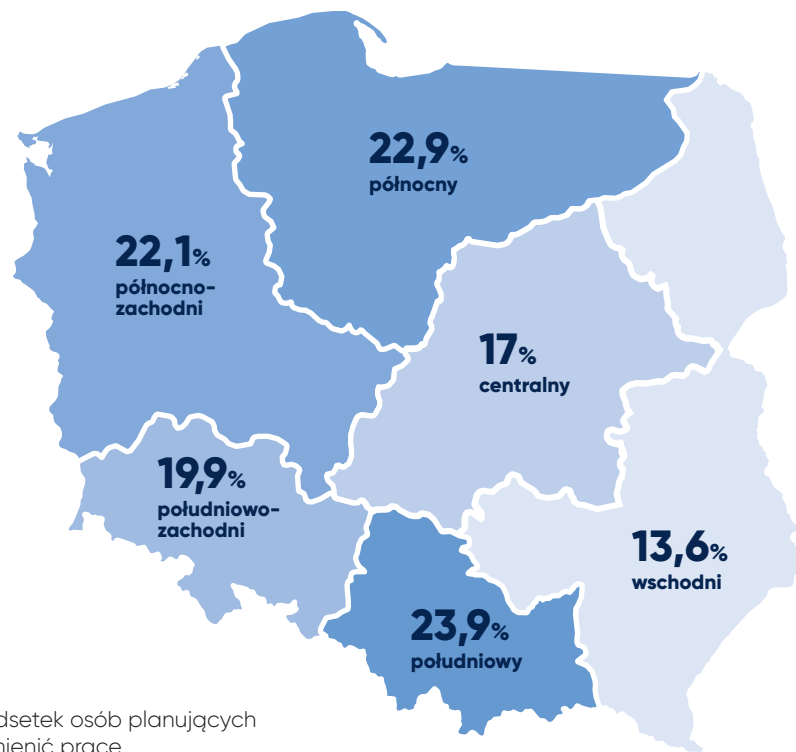
16 województw



# Regionalny barometr rynku pracy

## Zdaniem pracownika

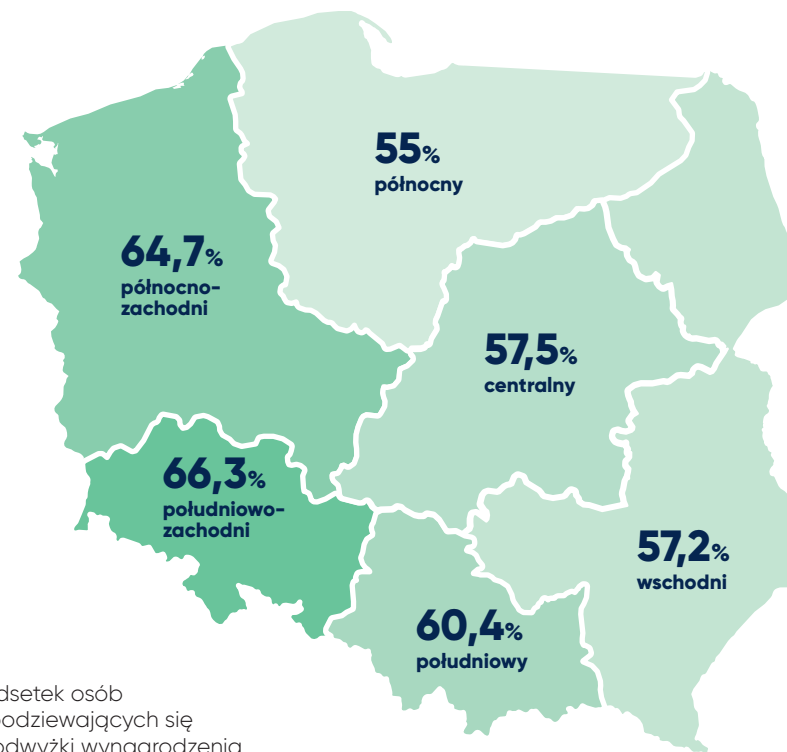
Czy planuje Pan/Pani zmienić pracę?



Odsetek osób planujących zmienić pracę

Najnowsze wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy pokazują, że największa rotacja pracownicza będzie występować na południu i północy kraju. W województwach małopolskim i śląskim 23,9% badanych planuje zmienić pracę, co jest wynikiem o 4 p.p. wyższym niż w przypadku statystyki ogólnopolskiej. Zupełnie odmienne nastroje panują w regionach centralnych i na wschodzie kraju. W województwach podlaskim, lubelskim, podkarpackim i świętokrzyskim jedynie 13,6% respondentów zapowiada zmianę zatrudnienia.

Czy oczekuje Pan/Pani zmiany wysokości wynagrodzenia?



Odsetek osób spodziewających się podwyżki wynagrodzenia

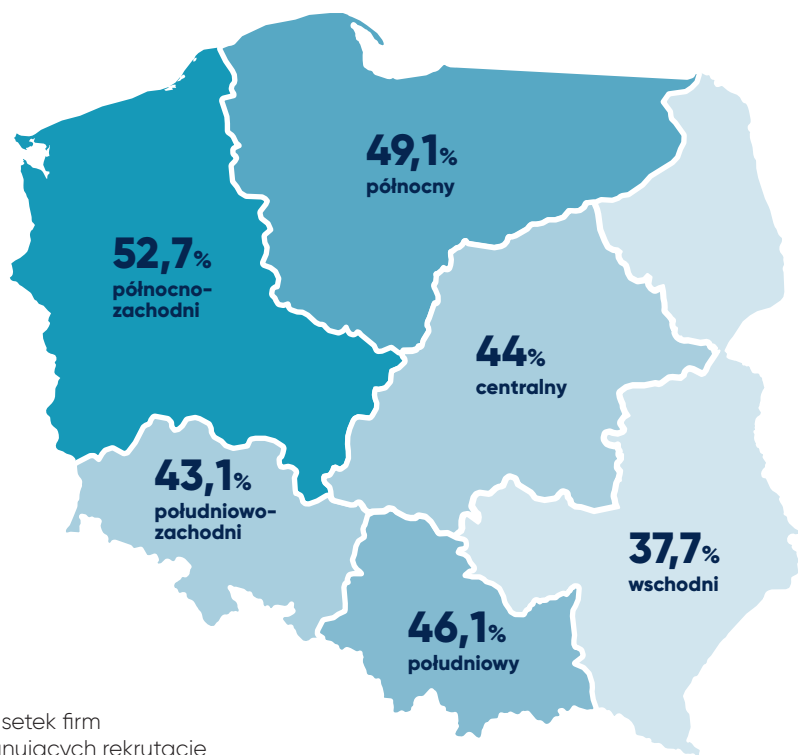
Najsilniejsza presja płacowa występuje w regionie południowo-zachodnim. Tam podwyżki spodziewa się aż 66,3% pracowników. Dobre nastroje dopisują też respondentom w regionie północno-zachodnim, gdzie podniesienia pensji spodziewa się odpowiednio ponad 64,7% badanych. Najmniejsza wiara w wyższe wynagrodzenie ma miejsce wśród pracowników zatrudnionych w północnej części Polski tj. w województwach: pomorskim, warmińsko-mazurskim i kujawsko-pomorskim. Również w Polsce centralnej i wschodniej odnotowano niższe wskazania niż średnia ogólnopolska.

# Regionalny barometr rynku pracy

## Zdaniem pracodawcy

Plany dotyczące rekrutacji

– w których regionach Polski najlepiej szukać pracy?



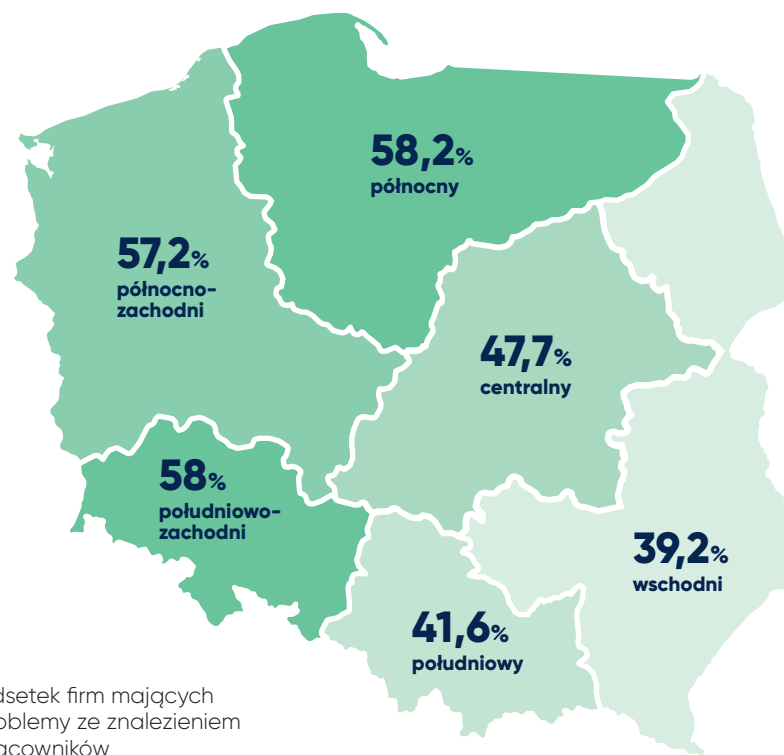
Odsetek firm planujących rekrutację

Jak pokazują wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy, największe zapotrzebowanie na pracowników deklarują pracodawcy z północnej i zachodniej części Polski. W województwach lubuskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim rekrutację zapowiada 52,7% firm. W regionie północnym poszukiwanie pracowników ponad 49% przedsiębiorstw. Co ciekawe, również na południu pojawiły się wzmożone plany rekrutacyjne – zgłasza je ponad 46% firm.

Najmniej rekrutacji zaplanowanych jest na wschodzie kraju – w tym regionie ponad 1/3 firm będzie poszukiwać nowych pracowników.

Problem ze znalezieniem pracowników

– w których regionach Polski najtrudniej o kandydata?



Odsetek firm mających problemy ze znalezieniem pracowników

Najczęstsze problemy ze znalezieniem pracowników występowały w województwach dolnośląskim i opolskim (58%) i na północy kraju (58,2%). Zbliżone poziomy deficytów odnotowano również w północno-zachodniej części kraju, gdzie pojawiło się najwięcej planów rekrutacyjnych. Najmniejsze niedobory kadrowe odnotowano w regionie wschodnim i południowym, gdzie wskazania znalazły się w okolicach 40%. Warto przypomnieć, że jeszcze 2 lata temu w skali ogólnopolskiej deficytów kandydatów zgłaszało 35% badanych firm. Dziś we wszystkich regionach kraju sytuacja jest trudniejsza niż wówczas.





# Trendy na rynku pracy



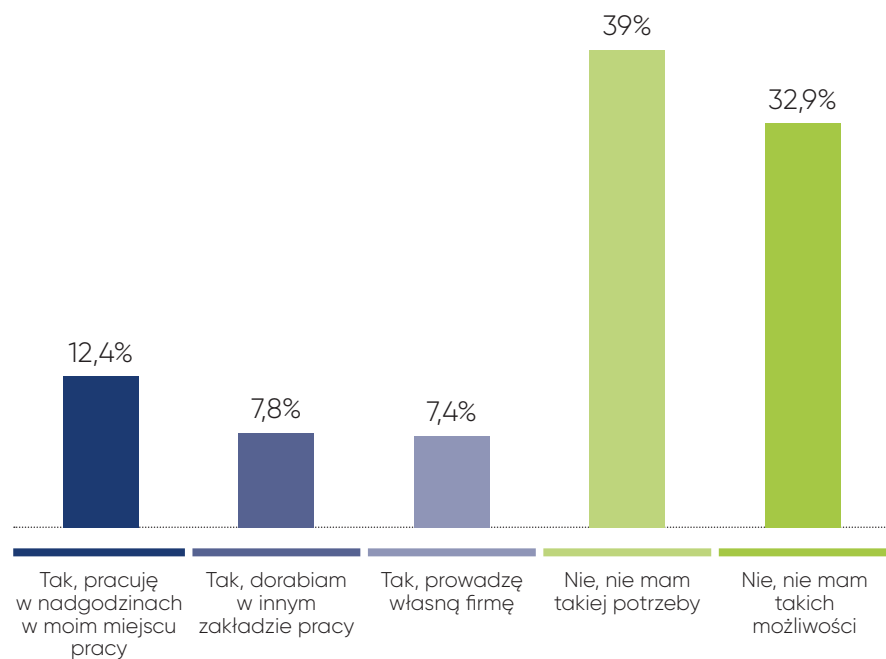
# Trendy na rynku pracy – pracownik

## Dodatkowe źródła zarobkowania

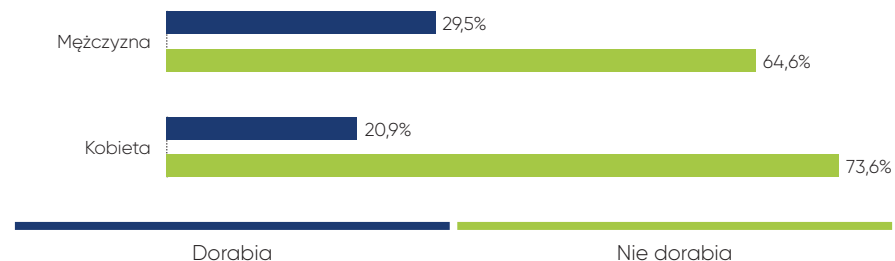
Ponad 1/4 Polaków deklaruje, że dorabia do podstawowej pensji. W tej grupie niemal co druga osoba pozyskuje dodatkowe wynagrodzenie dzięki realizowaniu nadgodzin w swoim miejscu pracy. Inne, mniej popularne strategie opierają się na podejmowaniu zatrudnienia w innym niż podstawowe miejsce pracy, a także na prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Co ciekawe, mężczyźni (29,5%) wyraźnie częściej niż kobiety (20,9%) podejmują dodatkową aktywność zawodową. Warto również zwrócić uwagę, że osoby relatywnie mniej zarabiające dużo rzadziej dorabiają, a im wyższe zarobki tym częściej pojawiają się deklaracje posiadania dodatkowego źródła utrzymania.

Należy podkreślić, że 39% badanych nie ma potrzeby dorabiania dodatkowych środków, a niemal 1/3 nie podejmuje takich działań, bo nie widzi takich możliwości. Oznacza to, że znacząca większość Polaków (71,8%) nie szuka dodatkowego źródła dochodów, a najbardziej to widać w grupie osób z wykształceniem podstawowym (88%).

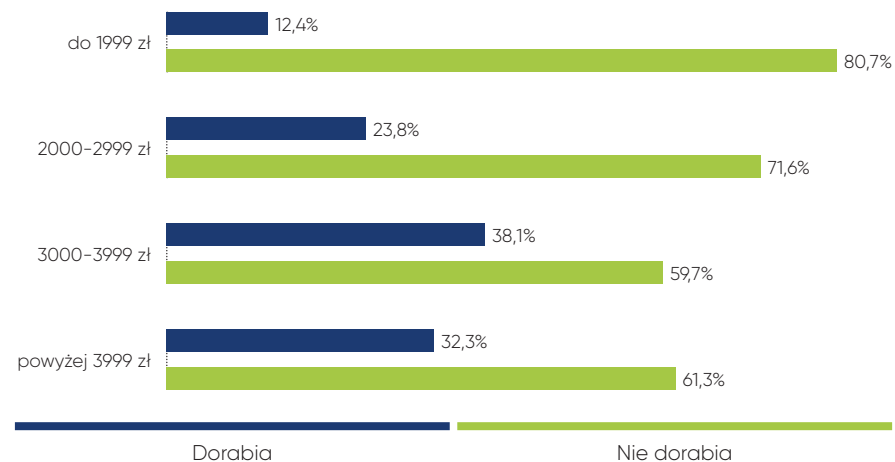
Czy poza podstawowym wynagrodzeniem (otrzymywanym w ramach głównej pracy), zarabia Pan/Pani w dodatkowy sposób?



### Płeć



### Dochód

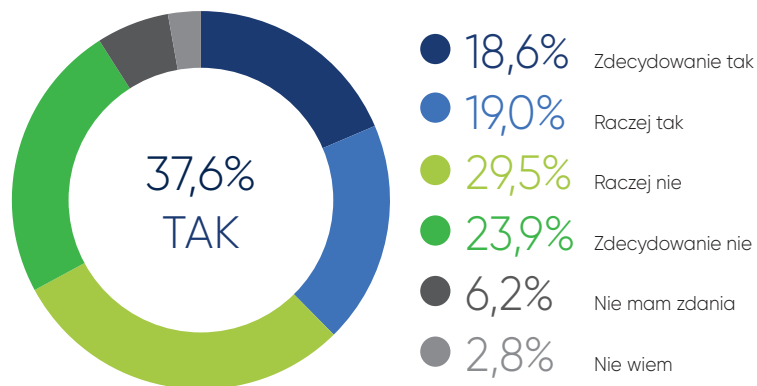


# Trendy na rynku pracy – pracownik

## Skrócenie czasu pracy na etacie

Ponad 53% przebadanych pracowników jest negatywnie nastawionych do ewentualnej zmiany tygodniowego czasu pracy z 40 godzin do 35 godzin. Zwolennicy takiej reformy stanowią 37,6% uczestników polskiego rynku pracy, 9% respondentów nie umiało się odnieść do takiej modyfikacji. Co ciekawe, większość zmiennych społeczno-demograficznych w nieznaczny sposób wpływa na rozkład odpowiedzi przy tym zagadnieniu. Na podstawie zrealizowanych badań można wyróżnić jedynie wpływ wykształcenia na postrzeganie propozycji skrócenia tygodniowego czasu pracy na etacie, choć wnioski z tej analizy też nie są jednoznaczne. Największą grupę zdecydowanych zwolenników przeprowadzenia takiej zmiany można znaleźć wśród absolwentów wyższych uczelni (20,2%). Jednak gdy weźmiemy już całą grupę osób „na tak”, to wówczas największy odsetek badanych znajdziemy wśród osób z podstawowym wykształceniem (47,6%). W tej samej grupie znajdziemy też najniższe wskazania po stronie zdecydowanego sprzeciwu wprowadzenia tej zmiany.

Czy Pana/Pani zdaniem (przy pełnym etacie) tygodniowy czas pracy powinien zmienić się z wymiaru 40 godzin do 35 godzin?



### Komentarz eksperta

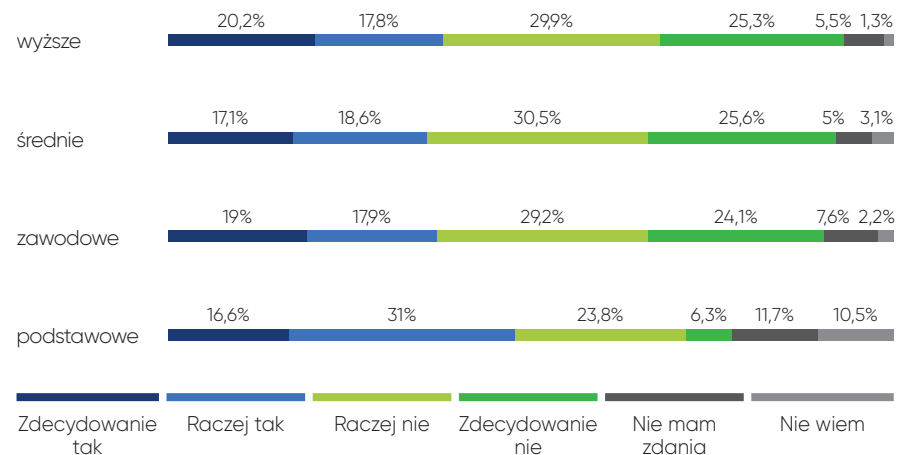
**Piotr Arak**

Analityk, zastępca dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego

Krótszy czas pracy Polakom niepotrzebny, bo i tak pracują krócej. Ponad 53 proc. przebadanych pracowników jest negatywnie nastawionych do ewentualnej zmiany tygodniowego czasu pracy z 40 godzin do 35 godzin. Zwolennicy takiej reformy stanowią 38 proc. pracowników, a pozostali nie mają zdania. Wyniki nie powinny zaskakiwać, bo Polacy przeciętnie pracują krócej od mieszkańców innych krajów rozwiniętych. Według porównywalnych międzynarodowo danych, Polak przeciętnie przepracowywał w 2015 r. tylko 1038 godzin w ciągu roku. Na 19 badanych krajów rozwiniętych to więcej tylko od Włochów (960), Francuzów (1007) i Belgów (1011)<sup>1</sup>. Na ten wynik wpływa liczba świąt, urlopów i zwolnień lekarskich z których Polacy korzystają zmniejszając efektywną liczbę godzin przepracowanych przez cały rok.

<sup>1</sup>Alexander Bick, Bettina Brüggemann, Nicola Fuchs-Schündeln, 2016, Hours Worked in Europe and the US: New Data, New Answers, IZA DP No. 10179.

### Wykształcenie



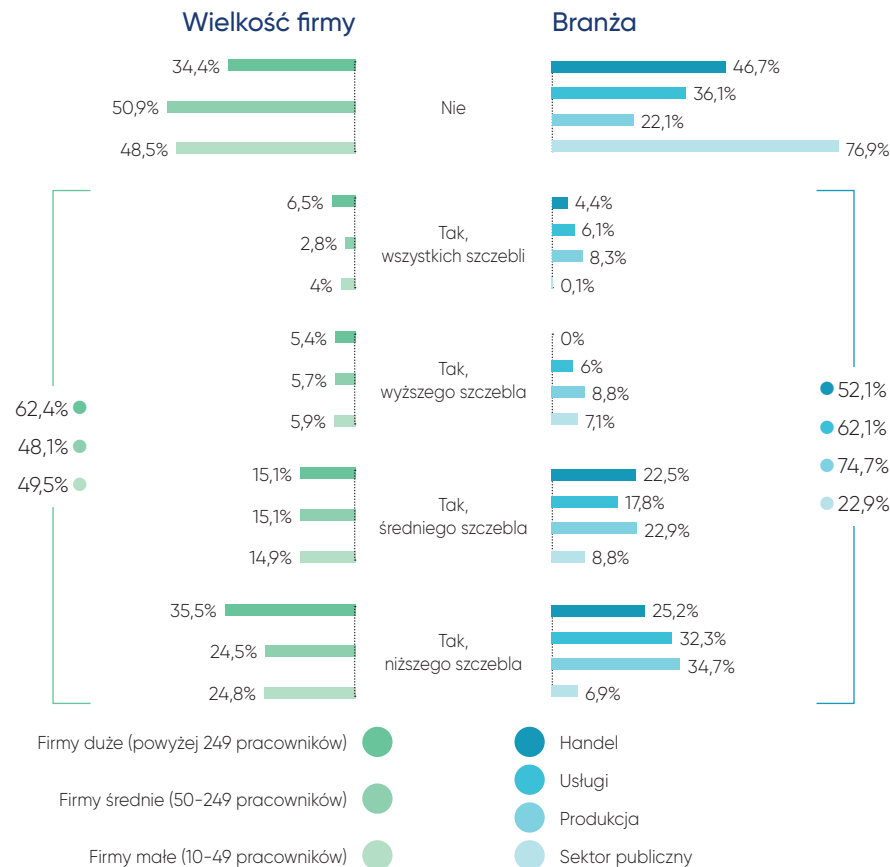
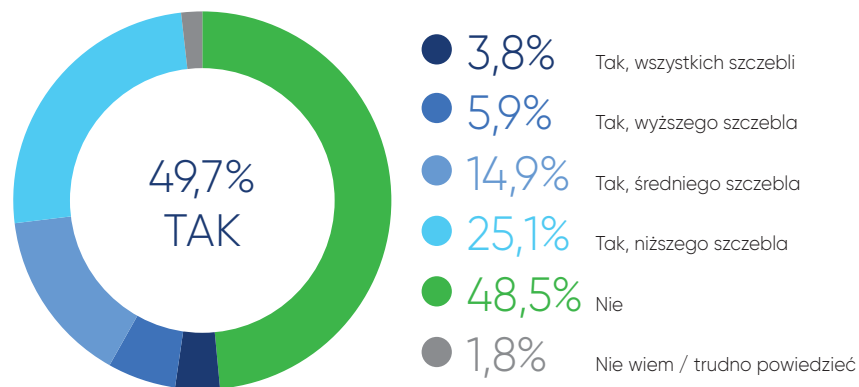
# Trendy na rynku pracy – pracodawca

## Niedobór kandydatów

Nadal niemal połowa pracodawców (49,7%) deklaruje, że ma problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Zaczyna być to dość trwała tendencja, bo wynik jest porównywalny do rezultatów obserwowanych rok temu, w analogicznym okresie, jak i na początku obecnego roku. Obecnie, najczęściej pojawiające się problemy rekrutacyjne dotyczą pracowników niższego (25,1%) i średniego szczebla (14,9%).

Na największe trudności rekrutacyjne wskazują duże firmy (62,4%), zatrudniające ponad 250 pracowników. Dla porównania, niedoborów kadrowych doświadczyło „tylko” 48,1% średnich przedsiębiorstw. Największe braki wśród pracowników niewykwalifikowanych wskazywali duzi pracodawcy (35,5%), a co ciekawe, wielkość firmy nie miała specjalnego wpływu na braki w dostępności kadr ze średniego szczebla (ok. 15% wskazań). Największe trudności kadrowe występowały w sektorze produkcyjnym, w którym aż 3/4 badanych firm zgłaszało niedobory kandydatów. Na dalszych miejscach są usługi (62,1%) i handel (52,1%).

### Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?



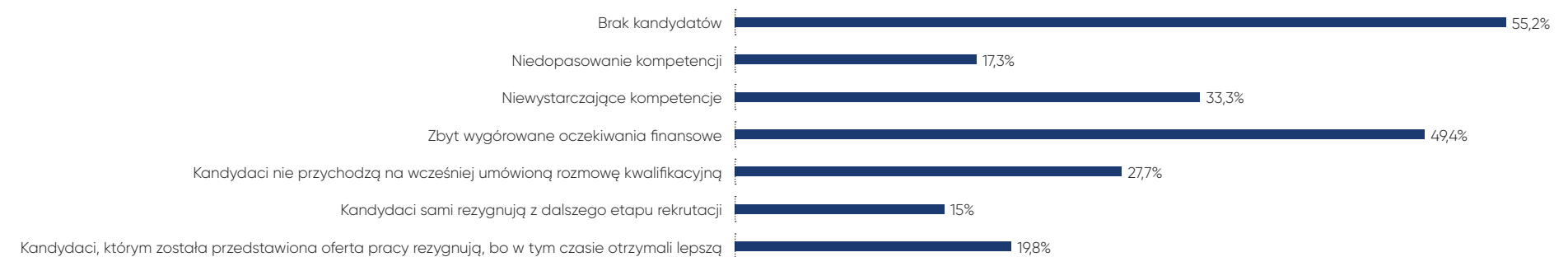


# Trendy na rynku pracy – pracodawca

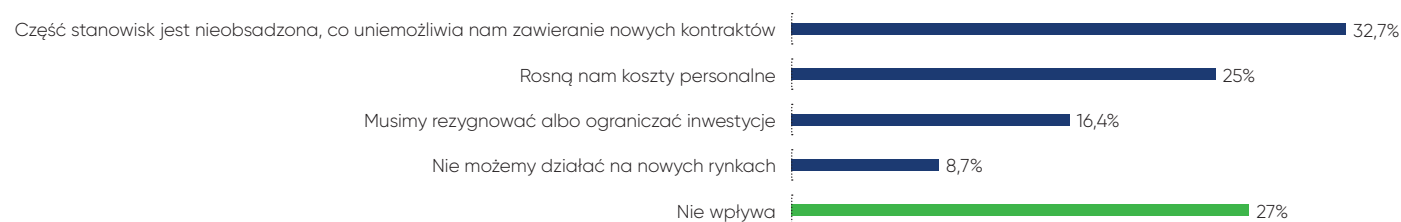
## Przyczyny i skutki deficytów kadrowych

Obecnie co drugi pracodawca ma problemy z pozyskaniem pracowników. Wśród powodów takiej sytuacji firmy wskazują głównie na braki kandydatów (55,2%), zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (49,4%) i niewystarczające kompetencje u kandydatów (33,3%). Na dalszych pozycjach znalazły się elementy związane z trudnościami przeprowadzenia procesów rekrutacyjnych. 27,7% pracodawców zaznacza, że kandydaci nie pojawiają się na wcześniej umówionych rozmowach kwalifikacyjnych, a 1/5 narzeka, że część osób rezygnuje z aplikowania do ich firmy bo dostali inną, często lepszą ofertę. To ostatnie zjawisko występuje głównie w dużych firmach (43,1%). Należy zauważyć, że przyczyny deficytów kadrowych są związane z malejącą podażą pracy, która przekłada się na rosnącą rywalizację o kadry i silną presję płacową wśród kandydatów.

### Co w głównej mierze wpływa na trudności rekrutacyjne?



### W jaki sposób niedobór pracowników wpływa na Państwa firmę?



Co prawda ponad 1/4 firm deklaruje, że nie odczuwa wpływu braków kadrowych na ich kondycję biznesową, ale aż 32,7% zwraca uwagę na niepodejmowanie z tego powodu nowych kontraktów (w największym stopniu branża usługowa), a 1 na 4 przedsiębiorców na rosnące koszty pracy (głównie sektor produkcyjny). Co jeszcze bardziej niepokoi, to fakt, że 16,4% firm ogranicza nowe inwestycje ze względu na deficyty kadrowe, co jest wskazaniem o 3,6 p.p. wyższym niż przed rokiem. Niespełna 9% firm ogranicza działalność międzynarodową co jest wynikiem niższym o 13,5 p.p. Patrząc na te dane z perspektywy historycznej, można zauważyć, że dla pracodawców działanie w warunkach „ryнку kandydata” to coraz większe wyzwanie. Odsetek firm, na które nie wpływa obecna sytuacja na przestrzeni roku zmniejszył się o 4,4 p.p.

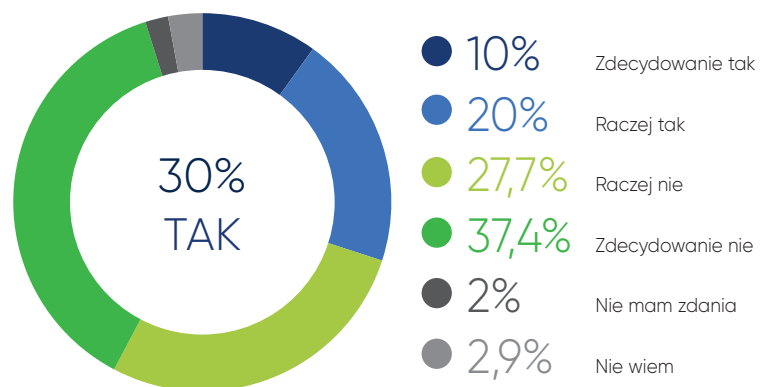
# Trendy na rynku pracy – pracodawca

## Skrócenie czasu pracy na etacie

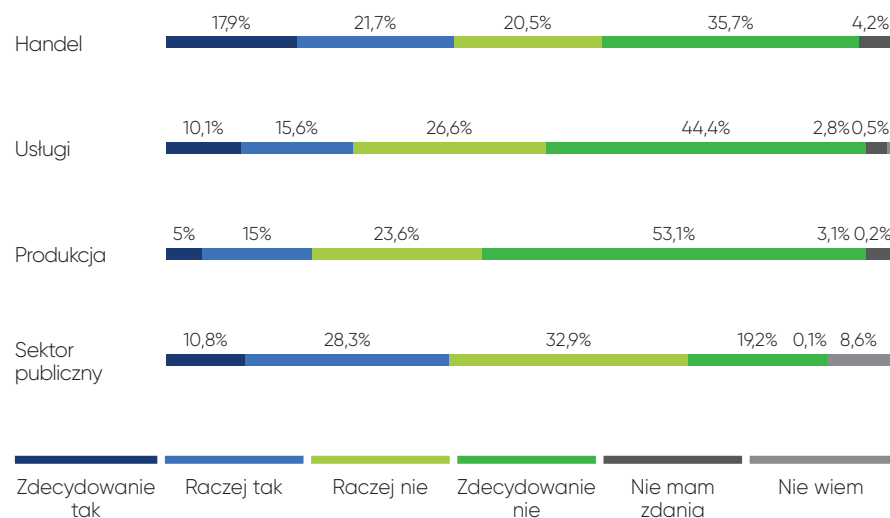
Wśród pracodawców 30% badanych pozytywnie ocenia możliwość skrócenia etatowego wymiaru tygodniowej pracy z poziomów 40 godzin do 35 godzin. Co ciekawe jest to niewiele niższe wskazanie niż w przypadku pracowników, u których odsetek osób popierających takie rozwiązanie sięgał 37,6%. Po stronie przeciwników wprowadzenia takiej zmiany znalazło się niemal 2/3 firm, szczególnie dużych, które zatrudniają ponad 250 osób.

Co więcej, największa niechęć do takiego rozwiązania występuje wśród przedstawicieli sektora produkcyjnego (76,7%). Może to być związane choćby z tym, że w tej branży często występuje system pracy zmianowej. Wówczas doba dzielona jest na trzy 8-godzinne przedziały czasowe, w których na zmianę pracują różne zespoły. Przy modyfikacji wymiaru czasu tygodniowego na 35 godzin, taki system byłby nie do utrzymania. Warto zauważyć, że również wysoki udział przeciwników tego rozwiązania występuje w branży usługowej (71%). Z kolei na drugim biegunie, z niemal identycznymi wynikami przekraczającymi 39% zwolenników, znalazły się sektory: publiczny i handlowy.

Czy Pana/Pani zdaniem (przy pełnym etacie) tygodniowy czas pracy powinien zmienić się z wymiaru 40 godzin do 35 godzin?



W zależności od branży



# Okiem eksperta



## Rynek pracownika spowodował nową sytuację w polskiej gospodarce

**Julia Patorska**

Lider Zespołu ds. analiz ekonomicznych Deloitte



**Damian Olko**

Ekspert w Zespole ds. analiz ekonomicznych Deloitte

*Dla polskiej gospodarki 2018 rok jest już czwartym z kolei, w którym rośnie zatrudnienie oraz liczba przepracowanych godzin. Znacznie mniej mówi się jednak o tym, że w ostatnim roku wreszcie przyspieszył wzrost produktywności pracy – zarówno liczony jako PKB w przeliczeniu na 1 pracującego jak i na 1 godzinę pracy. Jest jeszcze za wcześnie, aby jednoznacznie ocenić, czy to tylko jednorazowa zmiana czy też zapowiedź pewnego trendu.*

*Można jednak postawić następujące pytanie – jakie czynniki mogą sprawić, że zrealizuje się optymistyczny scenariusz, tzn. że nie będzie to chwilowe wahnięcie wskaźnika produktywności? Po pierwsze, wzrost zatrudnienia będzie coraz wolniejszy z uwagi na wyczerpywanie się dostępnych zasobów pracy. A to może skłaniać część firm do wprowadzania zmian organizacyjnych, odświeżenia portfolio produktów czy też dodatkowego motywowania pracowników, które przełożą się na zwiększenie przychodów na 1 pracującego. Po drugie, samo ograniczenie napływu nowych pracowników z grona bezrobotnych – którzy statystycznie są mniej produktywni niż ogół pracujących – będzie zwiększać średnią produktywność pracy. Po trzecie, rozpędzona polska gospodarka to dodatkowy popyt, który może pozytywnie przekładać się na marże i przychody firm, ale głównie w krótkim okresie.*

*Wyniki badania Barometr Rynku Pracy 2018 oraz szereg innych danych makroekonomicznych sugerują jednak większą ostrożność w przyjmowaniu scenariusza, że polską gospodarkę czeka w najbliższych latach dynamiczny wzrost produktywności. Według cytowanego badania, ponad 16 proc. firm nie podejmuje nowych inwestycji z powodu deficytu pracowników. To o tyle istotne, że inwestycje pozostają słabym elementem wzrostu polskiego PKB, a powinny być kluczowym, aby był to wzrost trwały i zrównoważony. Do zilustrowania tego problemu mogą posłużyć dane za I kwartał 2018 roku – Polska osiągnęła imponujące tempo wzrostu gospodarczego w wysokości 5,2 proc., ale inwestycje odpowiadały za mniej niż 1 proc. wzrostu PKB. Niedostatek inwestycji w nowe technologie, maszyny, urządzenia czy know-how nie pozwala na istotny wzrost produktywności, po tym jak wyczerpią się rezerwy związane ze zmianą organizacji pracy oraz strategii rynkowej przez firmy.*

*Dodatkowo, z badania wynika, że niemal 1/3 firm nie podejmuje się realizacji nowych kontraktów z uwagi na brak wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników. To może przekładać się na ograniczenie tempa wzrostu przedsiębiorstw, w tym ich produktywność, zwłaszcza że blisko połowa ankietowanych podmiotów ma problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy.*

*Innym ciekawym wnioskiem z badania Barometr Rynku Pracy jest to, że nie widać jeszcze w Polsce wyraźnie obecnego w krajach wysokorozwiniętych trendu, jakim jest tzw. polaryzacja rynku pracy. To zjawisko charakteryzuje się zanikiem ofert pracy dla mało doświadczonych oraz średniej klasy specjalistów, które polegają na wykonywaniu rutynowych zadań i jednoczesnym wzrostem liczby ofert dla wysokiej klasy specjalistów z mało powtarzalnymi zadaniami. Specjalistów średniego szczebla planuje zatrudnić ponad 47 proc. firm w Polsce, a specjalistów niskiego szczebla – ponad 55 proc. Wśród nich część wakatów to miejsca pracy z rutynowymi zadaniami, które są najbardziej podatne na automatyzację.*

*Podsumowując, rynek pracownika to nowa sytuacja w polskiej gospodarce, która wymaga umiejętnego dostosowania się po stronie przedsiębiorstw, jak również wspierających i przewidywalnych polityk publicznych. Tylko wtedy możliwe będzie dalsze dynamiczne zwiększanie produktywności pracy i wynagrodzeń w Polsce.*

# Okiem eksperta



## Polski rynek pracy przybliży się do europejskiej średniej

**Piotr Arak**

Analitik, zastępca dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego

*Przez lata Polska miała kilka strukturalnych problemów na rynku pracy: wysoki poziom oddalenia od rynku pracy oraz niskie wskaźniki zatrudnienia. Dzisiaj stopa bezrobocia w Polsce jest niższa od tej w USA – 3,8 proc. pod koniec II kwartału 2018 r., gdy za Atlantykiem było to 4 proc. Sytuacja bez precedensu w historii gospodarczej Polski. Dodatkowo, wskaźnik zatrudnienia osiągnął poziom wyższy niż we Francji, Belgii, czy Luksemburgu, co oznacza, że zatrudnienie, które było o wiele poważniejszym problemem polskiego rynku pracy niż bezrobocie wreszcie przypomina poziom państw rozwiniętych. Pod koniec I kwartału 2018 r. pracowało w Polsce 72 proc. osób w wieku 20–64 lat, to o 0,9 pkt. proc. mniej od średniej europejskiej. Czytając badanie Work Service warto zwrócić uwagę na kilka zjawisk, które sygnalizują dalsze zmiany na polskim rynku pracy.*

### W drodze do merytokracji

*Przez wiele lat pracownicy narzekali, że nie mogli znaleźć pracy bez odpowiedniej sieci znajomych, którzy mogliby ich polecić do pracy, a wiedzę o ofertach czerpali głównie od sieci koleżeńskiej. Kolejny kwartał z rządu informacje pochodzące z portali ogłoszeniowych zyskują na znaczeniu jako podstawowe źródło informacji o ofertach pracy – szuka ich tam 60 proc. pracowników. Znajomi nadal są ważni, bo to drugie źródło wiedzy o ofertach pracy na które wskazuje 54 proc. badanych. Rośnie też znaczenie mediów społecznościowych na które wskazuje jedna trzecia szukających pracy.*

### Konieczność profesjonalizacji usług HR

*Rekrutacje w najbliższym czasie planuje rekordowa liczba firm (45 proc.). Jednocześnie tylko 5 proc. przedsiębiorstw planuje zmniejszenie poziomów zatrudnienia. Przy rosnącym zatrudnieniu oznacza to konieczność lepszej specjalizacji w procesie rekrutowania pracowników. Firmy przez wiele lat mogły sobie radzić nawet nie posiadając wyspecjalizowanych działów HR, ale mniejsza podaż pracowników wymusiła na nich zmiany, które utożsamiane są z „rynkiem pracownika”, czyli koniecznością formatowania ofert pracy pod świadomego pracownika i gwarantowania mu więcej niż tylko odpowiedniej wysokości wynagrodzenie. Ważny jest profesjonalizm i pakiet dodatkowych świadczeń jak np. opieka lekarska. Lata „rynku pracodawcy” rozumianego, jako braku szacunku do rekrutowanego doprowadził do tego, że dziś prawie jedna trzecia pracodawców zaznacza, że kandydaci nie pojawiają się na wcześniej umówionych rozmowach kwalifikacyjnych.*

### Sektor publiczny szuka specjalistów

*Przez lata turbulencji gospodarczych sektor publiczny był atrakcyjnym miejscem pracy dla wielu osób, bo gwarantował stabilność, ale za cenę często niższych wynagrodzeń. Dziś ta oferta jest niewystarczająca by znaleźć odpowiednie kadry dla szpitali, szkół i urzędów. Dysproporcja w oferowanych płacach jest tak duża, że sektor prywatny jest o wiele bardziej konkurencyjny. Spośród badanych sektorów specjalistów średniego szczebla zatrudniałyby sektor publiczny (71 proc.) i handlowy (72 proc.). Oznacza to, że szpitale, czy urzędy samorządowe walczą dzisiaj o pracowników z dyskontami i barami szybkiej obsługi.*

# Okiem eksperta



## Pozyskanie kandydatów kluczowe dla sukcesu

**Dorota Dublanka**

Dyrektor Departament Rozwoju Zasobów Ludzkich, Krajowa Izba Rozliczeniowa S.A.



**Łukasz Sowiński**

HR Manager, Krajowa Izba Rozliczeniowa S.A.

*Trudno się zgodzić z liczbami przedstawionymi w raporcie. Rynek pracy się zmienia i z punktu widzenia pracodawcy staje się trudniejszy, bardziej wymagający. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej osiągnęła najniższy poziom od 2009 roku, a Polska odnotowała największy spadek stopy bezrobocia, zmniejszając je o prawie dwie trzecie do poziomu 4,9% w 2017 roku (WEF). Zapotrzebowanie na talenty znacznie przewyższa podaż w wielu branżach. Żyjemy na rynku opartym na kandydatach, a firmy stoją przed wyzwaniem dostosowania swojego procesu rekrutacji, aby móc szybko i efektywnie zaprosić najlepszych kandydatów do współpracy. Na dzisiejszym konkurencyjnym rynku, skrócenie czasu rekrutacji, to jedno z najtrudniejszych zadań dla firm. Najlepszy kandydat, po kilku tygodniach rozmów rekrutacyjnych, może po prostu być już niedostępny, kiedy otrzyma ofertę pracy. Sukces wymaga zbudowania dobrych relacji między menedżerami rekrutującymi i zespołem rekruterów, wdrożenia nowoczesnych narzędzi oraz ciągłego kontaktu z kandydatem.*

*Obserwowane przez nas zmiany procesów pozyskiwania pracowników idą po pierwsze w kierunku lepszego dotarcia do kandydatów z jak najpełniejszą informacją. W branży IT ponad 60% ogłoszeń zawiera widełki płacowe, wykaz benefitów, opis systemów, czy informacje o wyposażeniu stanowiska pracy umieszczone w ogłoszeniu stają się standardem. Po drugie, coraz szerszego wykorzystania różnych kanałów dotarcia do kandydata. Nie wystarczy ogłoszenie na pracuj.pl. Trzeba korzystać z branżowych portali specjalistycznych, mediów społecznościowych, indywidualnych poleceń itp. Po trzecie – uproszczenia i skrócenia procesu rekrutacyjnego wraz z szybszym podejmowaniem decyzji w stosunku do kandydata. To daje przewagę konkurencyjną.*

*Biorąc pod uwagę szybki rozwój technologii w ostatnich latach, firmom co raz trudniej jest odróżnić się od konkurencji. Dlatego tak ważne jest zatrudnianie pracowników, którzy są innowacyjni, myślą nieszablonowo i są gotowi zrobić przysłowiowy dodatkowy krok. Innymi słowy, firmy odnoszą ogromną korzyść z posiadania kreatywnych i przedsiębiorczych pracowników. Niestety, większość organizacji nie ma odpowiednich procesów rekrutacyjnych, aby skutecznie odfiltrować innowatorów. Wszystko zaczyna się od budowania silnej marki pracodawcy. Firmy starając się zatrudnić tych, którzy nie boją się podejmować ryzyka, którzy w swojej karierze podejmowali nieszablonowe decyzje lub próbowali czegoś nowego (i zawiedli), a następnie odnieśli sukces pokazuje, że firma ceni kreatywność i stawia na zatrudnianie osób z kreatywnym potencjałem.*

*Każda firma ma własną listę wyzwań rekrutacyjnych, a zatrudnienie odpowiedniego kandydata nigdy nie było tak ważne i tak trudne jak dziś. W swoich działaniach musimy na bieżąco identyfikować wyzwania i być proaktywni w podejściu do zdobywania talentów. Sukces należy do tych zespołów, które będą nie tylko nadążać za wyzwaniami, ale także kreować trendy, działając przy tym szybko i elastycznie.*

# Metodologia badania

Dane prezentowane w ramach **Barometru Rynku Pracy X** 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=554) dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków N=1000 (dobranej 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 +/-4,28%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATIBUS w okresie 16-20.07.2018 r.

## Pracodawców

Badanie zrealizowano na próbie pracodawców (N=305) 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 18-27.07.2018 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 12 krajach (Czechy, Słowacja, Węgry, Ukraina, Niemcy, Francja, Holandia, Belgia, Austria, Rumunia, Słowenia, Chorwacja). 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.com](http://www.workservice.com)



**REDAKCJA:**

Andrzej Kubisiak, Joanna Fitek-Chybińska Work Service S.A.  
Opracowanie graficzne: LABORATORIUM Grzegorz Janiszewski

**WIĘCEJ INFORMACJI udziela:**

Andrzej Kubisiak,  
Dyrektor ds. Analiz i Komunikacji, Work Service S.A.  
M: 512 176 030,  
E: [andrzej.kubisiak@workservice.pl](mailto:andrzej.kubisiak@workservice.pl)

**BAROMETR RYNKU PRACY X**

© 2018 Work Service S.A., Wszystkie prawa zastrzeżone.  
Cytowanie danych za: Raport Work Service – „Barometr Rynku Pracy X”