

JAK DORABIAJĄ POLACY?

Raport
o pracy dodatkowej
2024



Spis treści

Wstęp	3
Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia	4
Kto podejmuje pracę dodatkową?	5
Powody podejmowania dodatkowego zatrudnienia	7
Formy dodatkowego zatrudnienia	10
Czas poświęcany na pracę dodatkową	14
Wpływ pracy dodatkowej na efektywność	16
Okiem eksperta	18
Informacje o badaniu	22
Struktura demograficzna próby	23
Gi Group Holding – ekosystem usług HR	24

Wstęp

Rok temu po raz pierwszy bliżej przyjrzaliśmy się kwestii podejmowania dodatkowych form zarobkowania przez polskich pracowników. Zależało nam na odpowiedzi na pytanie, czy tzw. dorabianie to często wybierana strategia, analizowaliśmy także kto najczęściej się na nią decyduje. Po roku wracamy do tematu, chcąc ocenić, czy zmiana sytuacji gospodarczej – wyhamowanie rosnącej inflacji czy dwukrotny wzrost płacy minimalnej na przestrzeni ostatnich miesięcy, wpłynęły na decyzje polskich pracowników o podejmowaniu dodatkowego zajęcia.

Wyniki pokazują, że liczba osób pracujących dodatkowo nie zmalała, wręcz przeciwnie – jest ich więcej niż rok temu. Zwraca też uwagę fakt, że aż 58% badanych przez nas pracowników w ciągu najbliższego półrocza planuje podjąć lub kontynuować dodatkowe zajęcie, podczas gdy rok temu taką chęć wyrażało niespełna 50% respondentów.

Wobec rosnącego zainteresowania pracą dodatkową warto przyjrzeć się motywacjom osób ją podejmujących. To jeden z aspektów, któremu poświęciliśmy uwagę w naszym raporcie. Nie zdradzając szczegółów powiem tylko, że powody podejmowania dodatkowego zatrudnienia wśród poszczególnych grup respondentów są mocno zróżnicowane. Co jednak cieszy – w większości przypadków taka decyzja nie wynika z konieczności zapewnienia środków na pokrycie podstawowych potrzeb.

Analiza całościowej aktywności zawodowej pracowników, wykraczająca poza ich główne miejsce zatrudnienia, dostarcza wielu wartościowych informacji, niezbędnych, jeśli zależy nam na uzyskaniu pełniejszego obrazu współczesnego rynku pracy. Pozwala nie tylko dokładniej określić rzeczywisty wymiar aktywności zawodowej, ale też lepiej zrozumieć wyzwania, które stoją przed pracownikami, ich potrzeby finansowe czy ambicje zawodowe i osobiste.

Dla przedsiębiorców to niezwykle cenne informacje, pomocne w kształtowaniu polityk wynagrodzeń, pakietów świadczeń dodatkowych czy włączaniu form pracy dodatkowej w strukturę zatrudnienia, co może być pewnym remedium na braki kadrowe. Z kolei dla instytucji publicznych to wartościowy punkt odniesienia przy tworzeniu nowoczesnych regulacji dotyczących np. czasu pracy, rodzajów umów czy sposobu ich osiągania.

Mam nadzieję, że nasza publikacja dostarczy Państwu interesujących danych.
Serdecznie zapraszam do lektury raportu.



Anna Wesołowska

Dyrektor Zarządzająca
Gi Group Temp & Perm

Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia

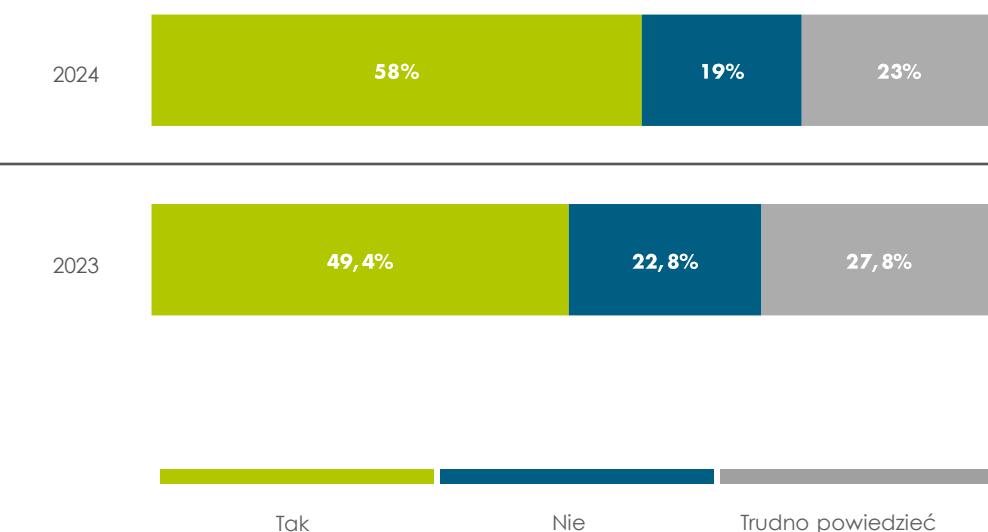
Odsetek osób deklarujących podejmowanie dodatkowych form zarobkowania wzrósł w porównaniu do zeszłego roku, co jest pewnym zaskoczeniem. Choć można by się spodziewać, że wraz z ustabilizowaniem inflacji chęć podejmowania dodatkowych form zarobkowania będzie niższa, w obecnej edycji badania ponad 45% respondentów przyznało, że poza swoją stałą pracą, wykonuje także

pracę dodatkową. To wzrost o 3,9 p.p. r/r. Co więcej, aż 58% ankietowanych deklaruje, że zamierza kontynuować lub podjąć dodatkowe zajęcie w ciągu nadchodzących 6 miesięcy. Rok temu na podobne pytanie twierdząco odpowiedziało niespełna 50% badanych.

□ Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę zarobkową poza swoją stałą pracą, np. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat?



□ Czy planuje Pan/Pani kontynuować/ podjąć pracę dodatkową w ciągu najbliższych 6 miesięcy?



Kto podejmuje pracę dodatkową?

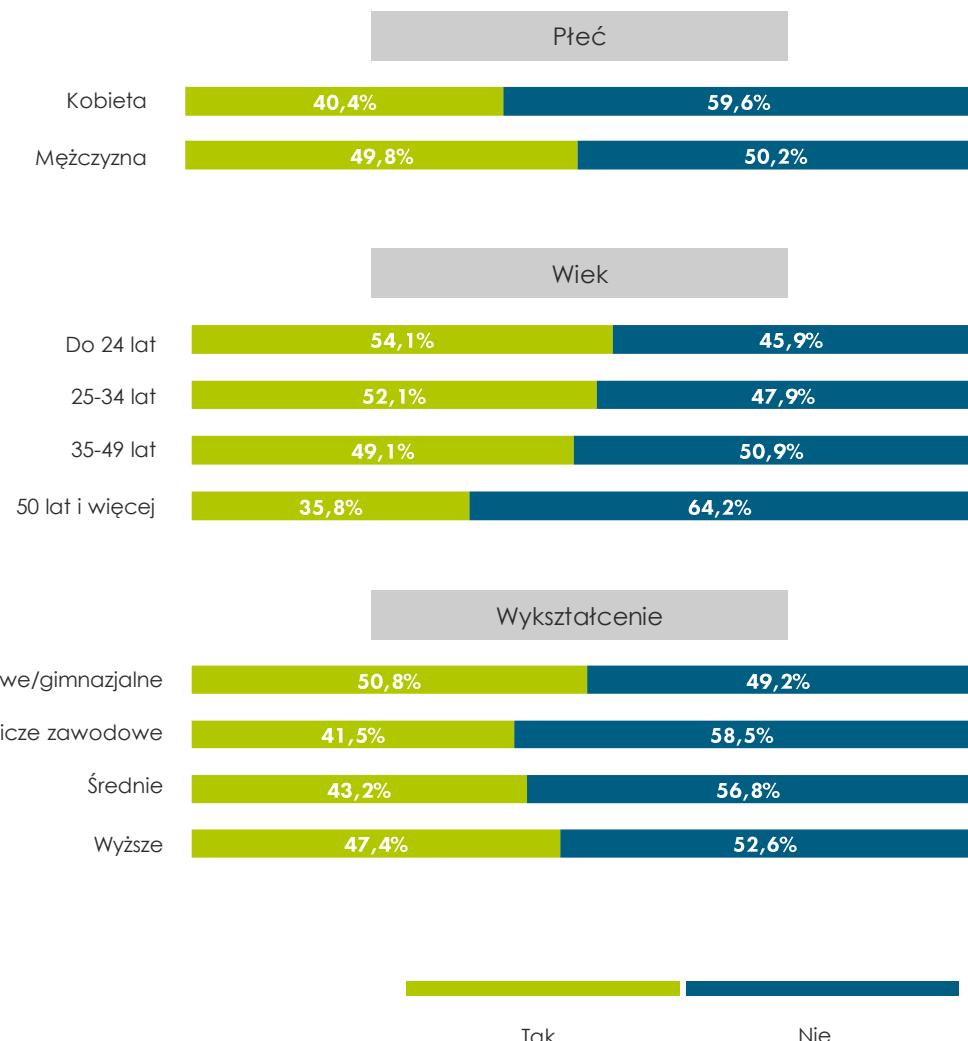
Mężczyźni podejmują się dodatkowych zajęć znacznie częściej niż kobiety (49,8% mężczyzn vs. 40,4% kobiet). Warto przy tym zwrócić uwagę na znaczący wzrost odsetka mężczyzn angażujących się w dodatkową pracę w porównaniu do poprzedniego roku (wzrost aż o 9,3 p.p.). W przypadku kobiet odsetek ten nieznacznie spadł.

Dodatkowo najczęściej pracując przed wszystkim najmłodsi pracownicy. W grupie ankietowanych poniżej 24 roku życia to ponad 54%, a wśród 25-34 latków ponad 52%. W obu grupach to więcej niż przed rokiem. Udział osób zarabiających dodatkowo zwiększył się zresztą w niemal każdej z grup wiekowych, choć największy wzrost dotyczył osób do 24 roku życia (+ 5,5 p.p. r/r). Warto zwrócić uwagę, że również osoby po 50. roku życia coraz częściej dorabiają do swoich podstawowych zarobków - w tym roku takie deklaracje złożyło niemal 36% z nich, w poprzedniej edycji było to 31,6%.

Osoby z wykształceniem podstawowym (51%) oraz wyższym (47,4%) najczęściej podejmują dodatkowe zajęcia. Najrzadziej dorabiają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, przy czym w tej grupie zaobserwowałyśmy największą zmianę w deklaracjach respondentów – rok temu niespełna co trzecia osoba z wykształceniem zawodowym pracowała dorywczo, obecnie ten odsetek wynosi 41,5%. To wzrost aż o 11,7 p.p..

Warto przy tym przyjrzeć się powodom podejmowania dodatkowej pracy przez tę grupę. Najczęściej wymieniano chęć uzyskania dodatkowych środków na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (42%). Co piąta osoba z kolei finansuje w ten sposób swoje pasje i zainteresowania, co stanowi najwyższy odsetek w porównaniu do pozostałych grup.

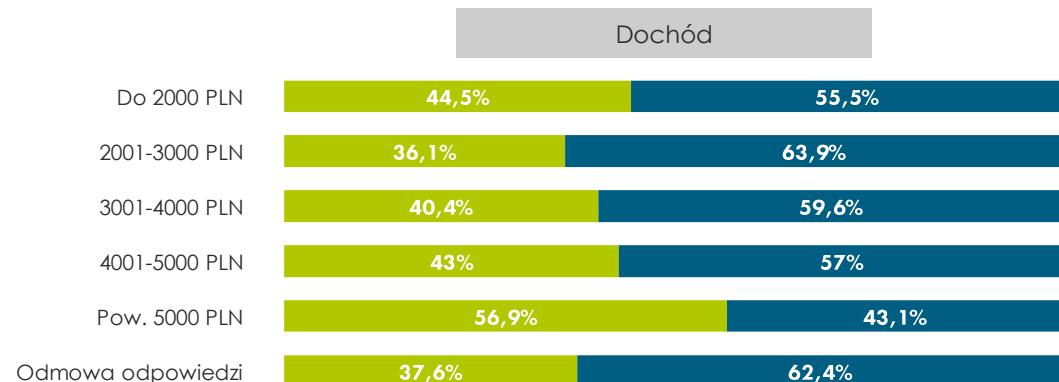
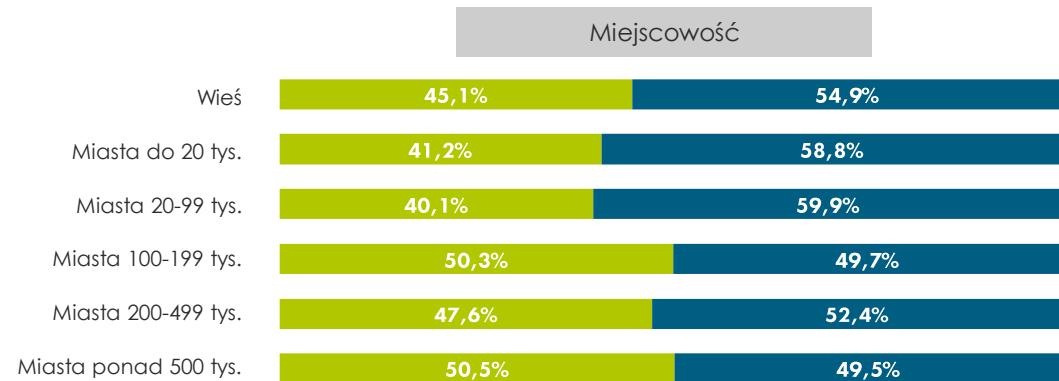
□ Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę zarobkową poza swoją stałą pracą, np. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat?



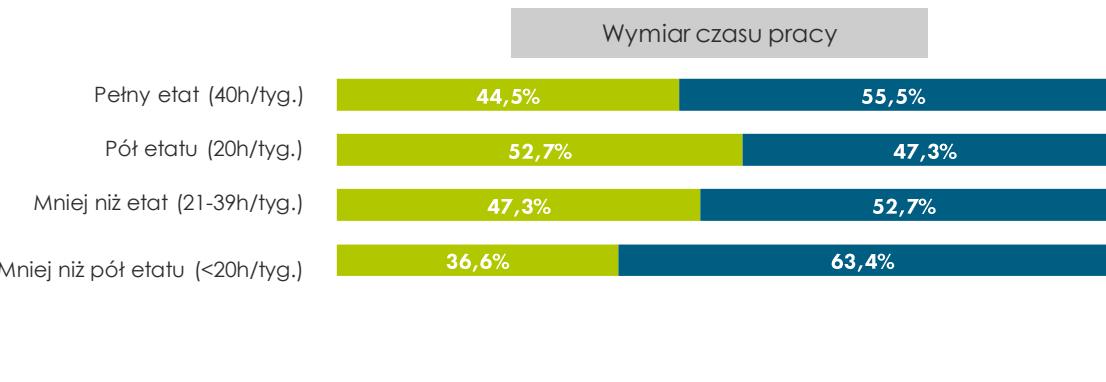
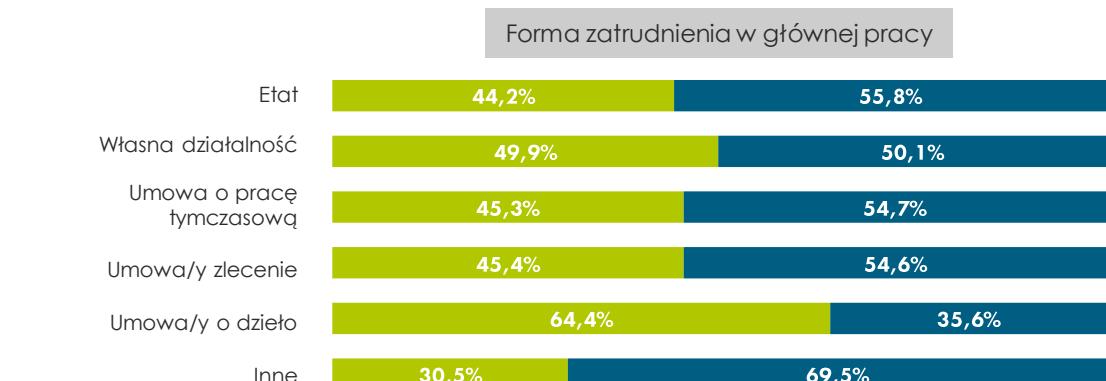
Kto podejmuje pracę dodatkową?

Analiza danych pod względem miejsca zamieszkania pokazuje, że pracę dodatkową najczęściej wykonują mieszkańcy z miast liczących ponad 500 tys. osób (51%), oraz tych, których populacja mieści się w granicach 100 – 199 tys. mieszkańców (50%). Warto zauważyć, że w poprzednim badaniu odsetek osób zajmujących się pracą dodatkową w tych grupach należał do jednych z najniższych (odpowiednio 39% i 37%).

Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę zarobkową poza swoją stałą pracą, np. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat?



Podobnie jak w roku poprzednim, najczęściej dodatkowe zajęcia podejmują osoby pracujące na podstawie umów o dzieło – w tej grupie dorabia 64,4%, a więc o 5,4 p.p. więcej niż rok temu. Kolejną grupą są prowadzący własną działalność gospodarczą – blisko połowa z nich ma dodatkowe źródło dochodu. Dodatkowe zajęcie deklaruje także ponad 44% pracujących na etacie.

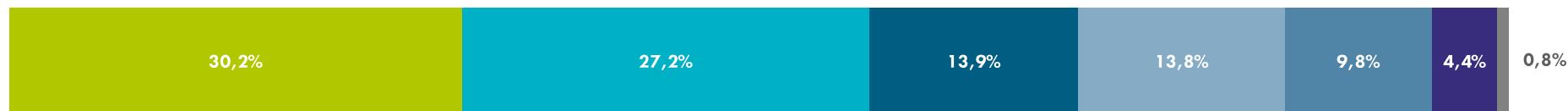


Powody podejmowania dodatkowego zatrudnienia

Z jakiego powodu Polacy decydują się na podjęcie pracy dodatkowej? Blisko 1/3 zarabia w ten sposób na wydatki wykraczające ponad podstawowe potrzeby (30,2%). Kolejne 27,2% chce zgromadzić oszczędności. Niespełna 14% badanych jest zmuszonych dorabiać, by pokryć podstawowe wydatki swojego

gospodarstwa domowego. Podobny odsetek respondentów decyduje się na dodatkowe zajęcie, aby móc rozwijać swoje pasje i zainteresowania. 1 na 10 osób zdobywa w ten sposób środki na rozwój zawodowy, a nieco ponad 4% pracuje dodatkowo, by rozwijać własny biznes.

Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan/Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?



-  Chcę dodatkowo zarobić więcej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby
-  Chcę zgromadzić oszczędności
-  Moje dochody z głównej pracy nie pozwalają na pokrycie podstawowych bieżących wydatków
-  Dodatkowa praca umożliwia mi realizację moich pasji i zainteresowań
-  Chcę rozwijać się zawodowo, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenie
-  Rozwijam własny biznes
-  Inne

Odpowiedzi osób wykonujących lub planujących wykonywanie pracy dodatkowej.

Powody podejmowania dodatkowego zatrudnienia

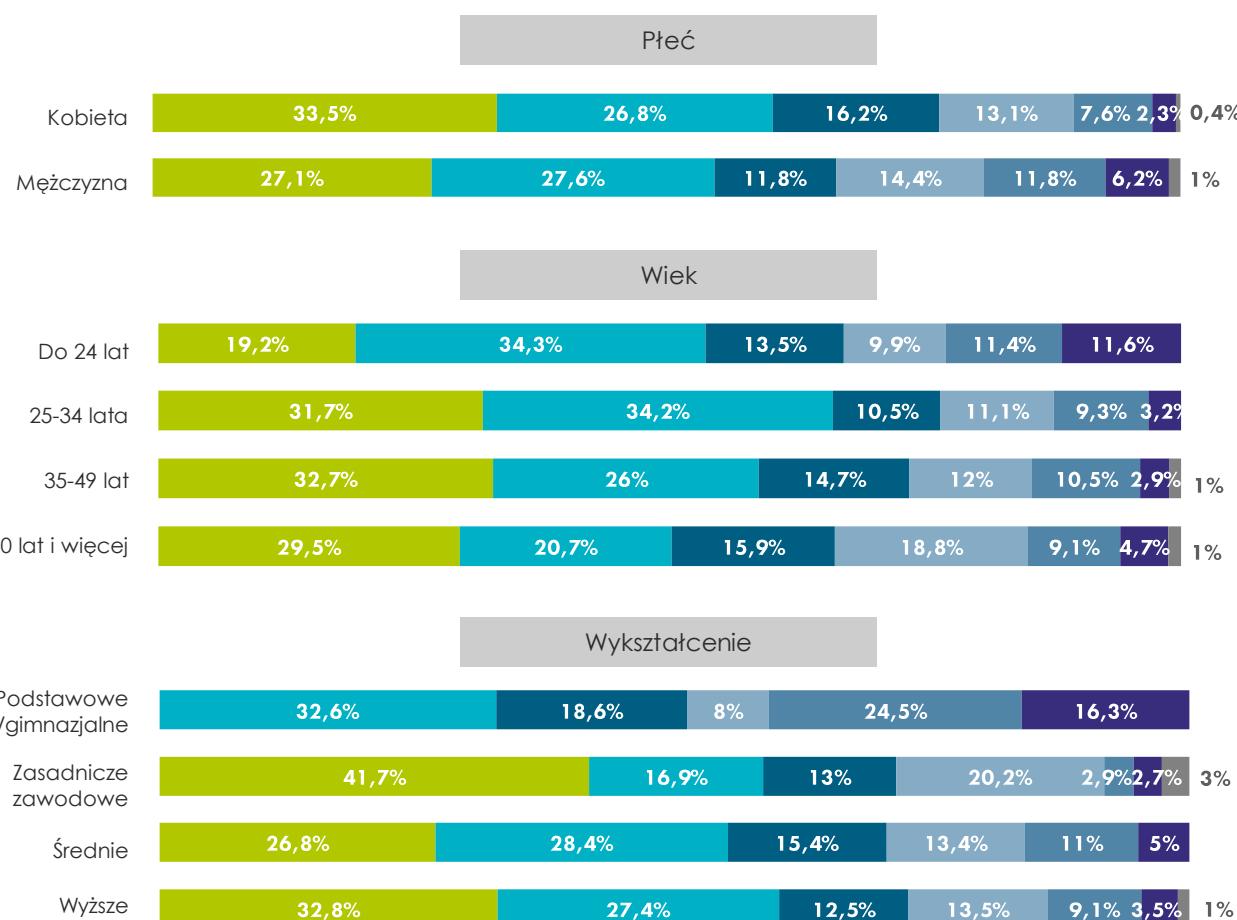
Motywacje te różnią się znacząco w zależności od płci, wieku oraz poziomu wykształcenia. Kobiety częściej podejmują dodatkową pracę, aby sfinansować wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (33,5% vs. 27,1%), podczas gdy mężczyźni częściej dorabiają z myślą o rozwoju zawodowym (11,8% vs. 7,6%) lub rozwijaniu własnego biznesu (6,2% vs. 2,3%). To również kobiety częściej są zmuszone dorabiać, by móc pokryć podstawowe wydatki (16,2% vs. 11,8% mężczyzn).

Wśród młodszych respondentów (do 34 lat) dominującą motywacją jest chęć oszczędzania (ponad 34%), choć osoby powyżej 25 roku życia również często zarabiają w ten sposób na ponadpodstawowe wydatki. Po 35 roku życia to już dominująca motywacja. Starsi Polacy (50 lat i więcej) częściej niż inne grupy decydują się na dodatkową pracę, aby realizować swoje pasje (18,8%). W tej grupie wiekowej również najwięcej osób dorabia, ponieważ główna praca nie zapewnia wystarczających środków na podstawowe wydatki.

Wykształcenie również ma wpływ na motywacje do podejmowania dodatkowej pracy. Osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym najczęściej dorabiają w celu zgromadzenia oszczędności (32,6%), natomiast respondenci z wykształceniem zawodowym skupią się głównie na uzyskaniu środków na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (41,7%). Co trzecia osoba z wykształceniem wyższym podejmuje dodatkową pracę zarówno po to, aby pokryć ponadpodstawowe wydatki (32,8%), jak i w celu oszczędzania (27,4%). Podobne powody wskazywały osoby z wykształceniem średnim, choć w tej grupie częściej powodem podejmowania pracy dodatkowej była chęć zgromadzenia oszczędności.

Warto zauważyć, że chociaż najczęstszą motywacją do dorabiania jest chęć poprawy standardu życia, to wśród najmniej zarabiających (poniżej 2000 zł) oraz w grupie osób z zarobkami między 3001 a 4000 zł, około 20% respondentów wskazuje, że dodatkowa praca jest niezbędna do zaspokojenia podstawowych potrzeb. Dotyczy to szczególnie osób zatrudnionych na umowach o dzieło (23,4%) oraz pracowników tymczasowych (18,7%).

Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan/Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?

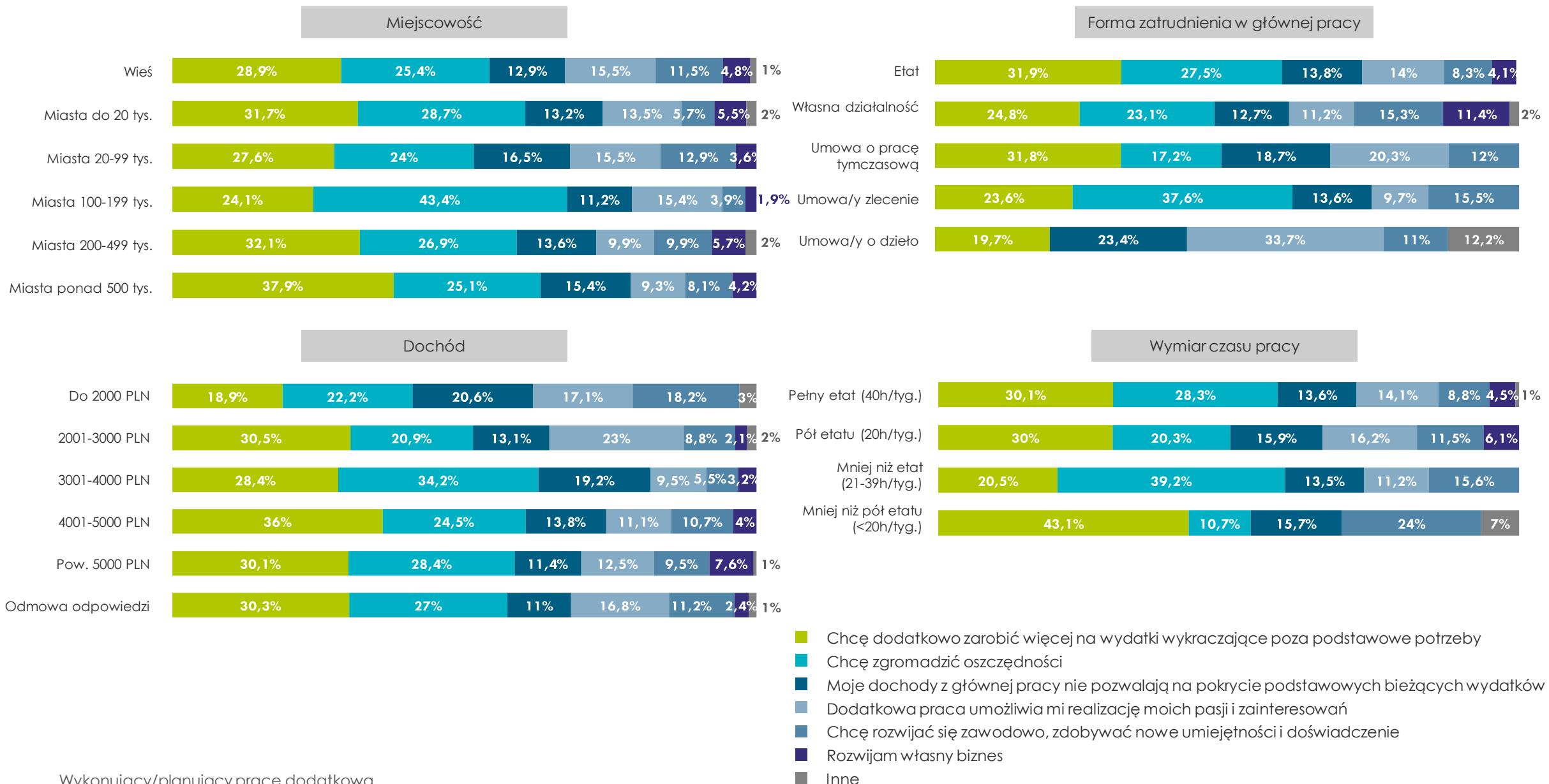


- Chcę dodatkowo zarobić więcej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby
- Chcę zgromadzić oszczędności
- Moje dochody z głównej pracy nie pozwalają na pokrycie podstawowych bieżących wydatków
- Dodatkowa praca umożliwia mi realizację moich pasji i zainteresowań
- Chcę rozwijać się zawodowo, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenie
- Rozwijam własny biznes
- Inne

Wykonujący/planujący pracę dodatkową.

Powody podejmowania dodatkowego zatrudnienia

Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan/Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?

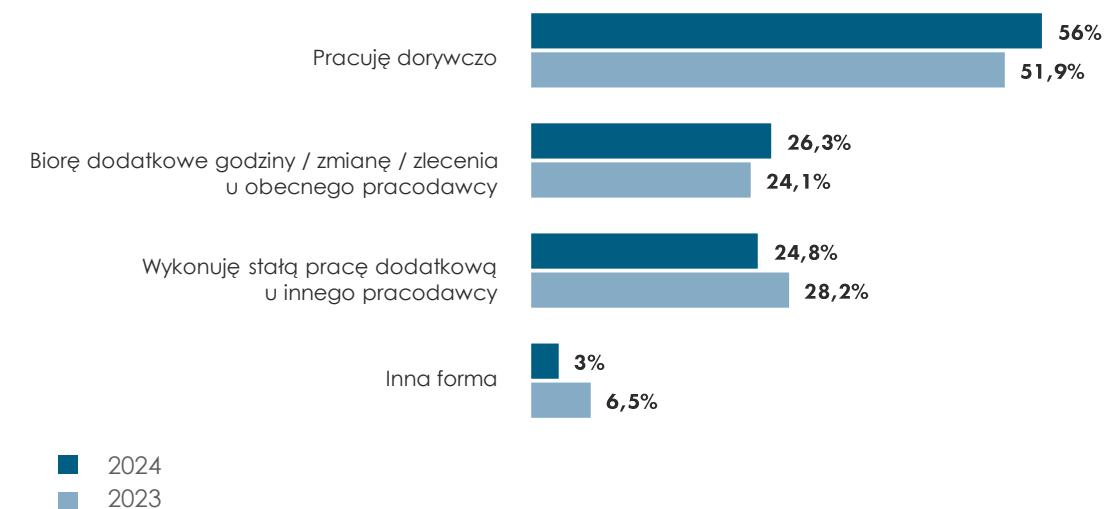


Formy dodatkowego zatrudnienia

Większość badanych pracujących dodatkowo decyduje się na prace dorywcze. Taka forma dodatkowego zarobkowania zyskuje na popularności - obecnie wybiera ją aż 56% respondentów, w porównaniu do niespełna 52% w poprzednim roku. Co czwarty ankietowany podejmuje się dodatkowych zadań dla swojego głównego pracodawcy, w postaci nadgodzin lub dodatkowych zleceń. Również w tym przypadku obserwujemy większe zainteresowanie niż w ubiegłym roku (26,3% vs. 24,1% r/r.). Mniej respondentów deklarowało natomiast wykonywanie stałej pracy dodatkowej u innego pracodawcy (24,8% vs. 28,2% r/r.).

Kobiety częściej niż mężczyźni wybierają pracę doryczną, a także częściej podejmują dodatkowe obowiązki w swoim głównym miejscu zatrudnienia. Mężczyźni, choć również częściej podejmują się dorywczych prac (54,8%), częściej decydują się na stałe zajęcie w innej firmie (27,9% w porównaniu do 20,9% u kobiet).

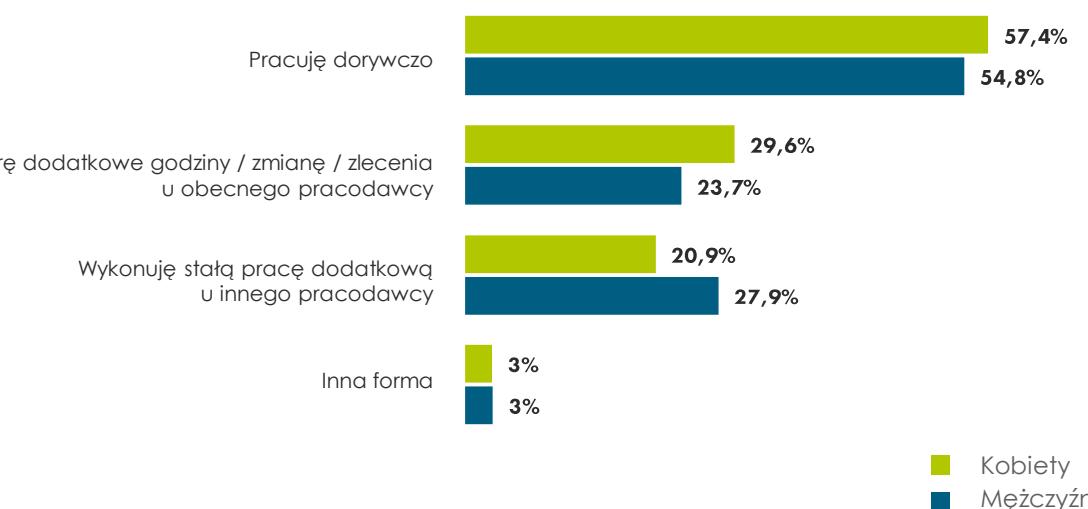
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową, możliwość wyboru wielu odpowiedzi.

Prace dorywcze są popularne zwłaszcza wśród osób młodszych (65,3%, wzrost aż o 16,3 p.p. r/r) oraz tych powyżej 50. roku życia (58,5%). Osoby w wieku 25-49 lat częściej niż pozostali respondenci wybierają dodatkowe godziny i zlecenia u obecnego pracodawcy. Z kolei stałą współpracę z innym pracodawcą najczęściej podejmują 35-49-latkowie oraz osoby poniżej 24. roku życia.

Preferencje dotyczące formy dodatkowej pracy różnią się także w zależności od poziomu wykształcenia. Zdecydowanie częściej na prace dorywcze decydują się osoby z wykształceniem podstawowym (64,4%) i zasadniczym zawodowym (69,5%). Z dodatkowych możliwości zarobkowania u swojego głównego pracodawcy najczęściej korzystają posiadający wykształcenie średnie (31,7%) i zawodowe (25,9%), najrzadziej osoby z wykształceniem podstawowym (12,6%). Z kolei stałą pracę dodatkową w innej firmie wykonują częściej osoby mające wykształcenie wyższe (28,5%, wzrost o 4,1 p.p. r/r). Pozostali na tę formę dodatkowego decydują się zdecydowanie rzadziej niż rok temu.



Formy dodatkowego zatrudnienia

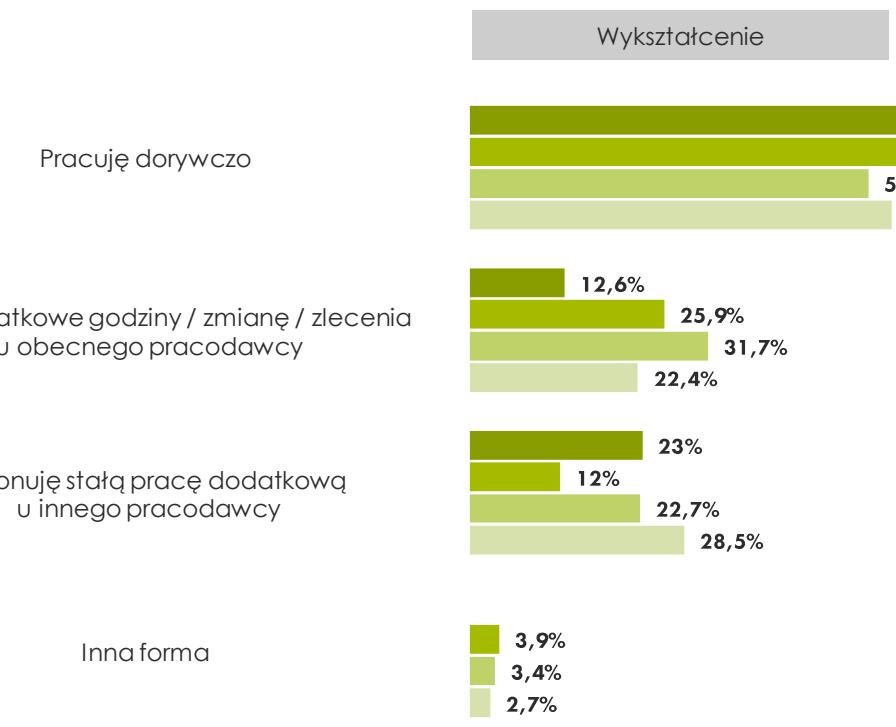
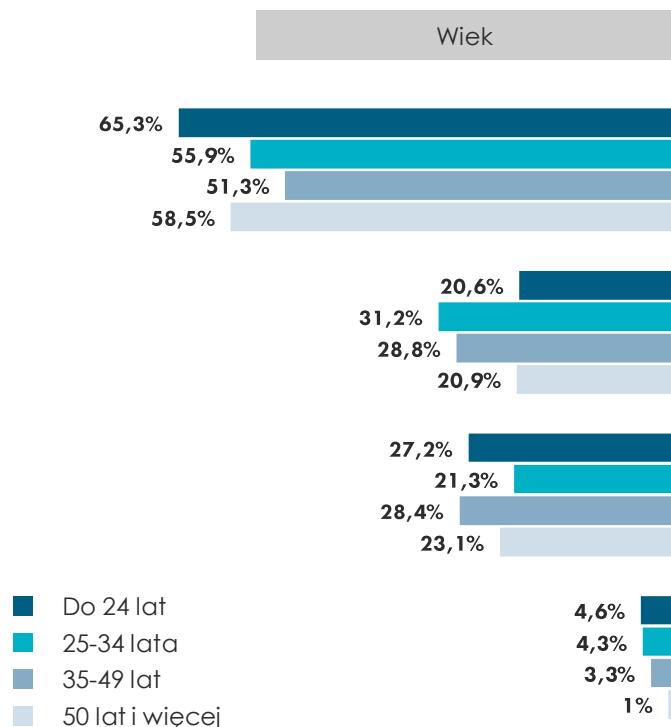
Praca dorywcza jest najczęściej wybierana przez osoby, których miesięczne dochody mieszczą się w przedziale 3001-4000 zł. W tej grupie zaobserwowałyśmy znaczący wzrost popularności takiej formy dorabiania – aż o 23 p.p. w porównaniu do poprzedniego roku. Osoby zarabiające nieco więcej, w przedziale 4001-5000 zł, to grupa, która najczęściej decyduje się na realizowanie dodatkowych zleceń i godzin u swojego głównego pracodawcy. Z kolei stała współpraca z innym pracodawcą jest wybierana głównie przez osoby zarabiające powyżej 5000 zł (30%) oraz respondentów o najniższych dochodach (27%).

Forma zatrudnienia również ma istotny wpływ na wybór sposobu dorabiania. Stała praca u innego pracodawcy jest szczególnie popularna wśród osób

pracujących na umowy o dzieło (41%), na takie rozwiązanie decyduje się także co trzeci prowadzący własną działalność gospodarczą (32%). Pracownicy tymczasowi oraz zleceniodorycy najczęściej wybierają prace dorywcze – odpowiednio 74% i 64%. Dodatkowych możliwości zarobkowania u swojego głównego pracodawcy poszukują przede wszystkim pracownicy etatowi (29%).

Zatrudnieni na pełen etat oraz osoby pracujące poniżej 20 godzin tygodniowo najczęściej decydują się na prace dorywcze (odpowiednio 57% i 67%). Dodatkowe godziny w głównym miejscu zatrudnienia najczęściej wybierają pracujący między 21 a 39 godzin tygodniowo (47%), rzadziej podejmując stałą współpracę z innym pracodawcą w porównaniu do innych grup (gdzie na takie rozwiązanie decyduje się blisko co trzecia osoba).

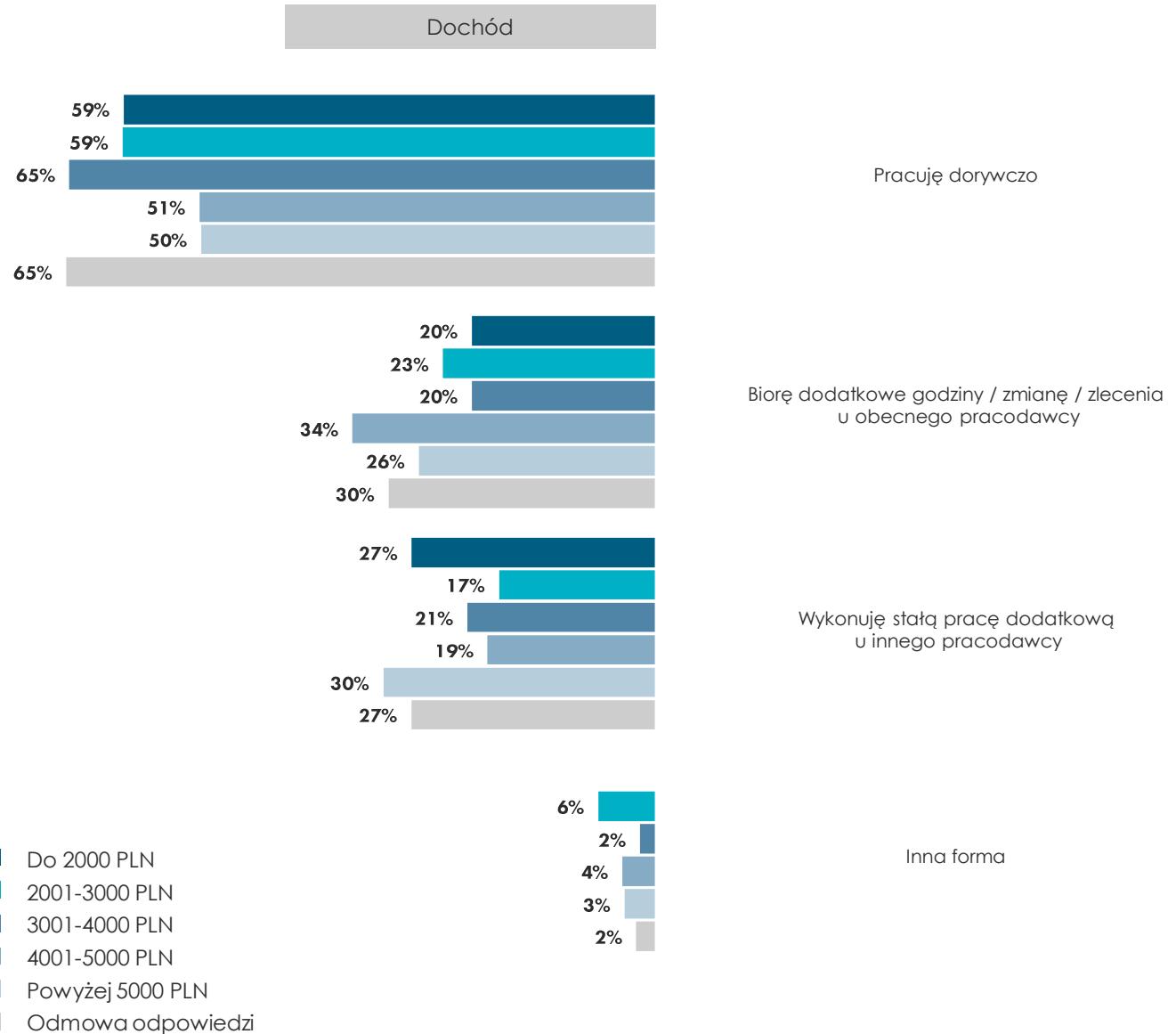
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



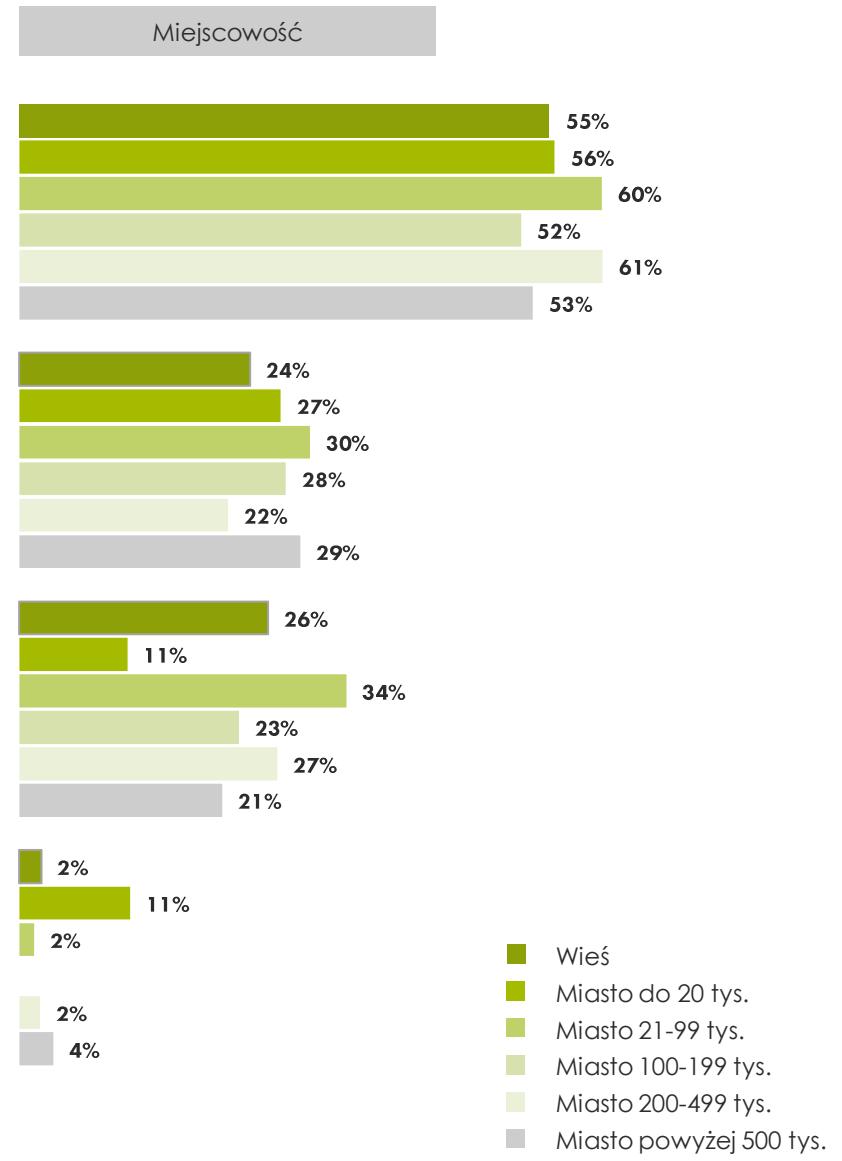
Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową, możliwość wyboru wielu odpowiedzi.

Formy dodatkowego zatrudnienia

W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?

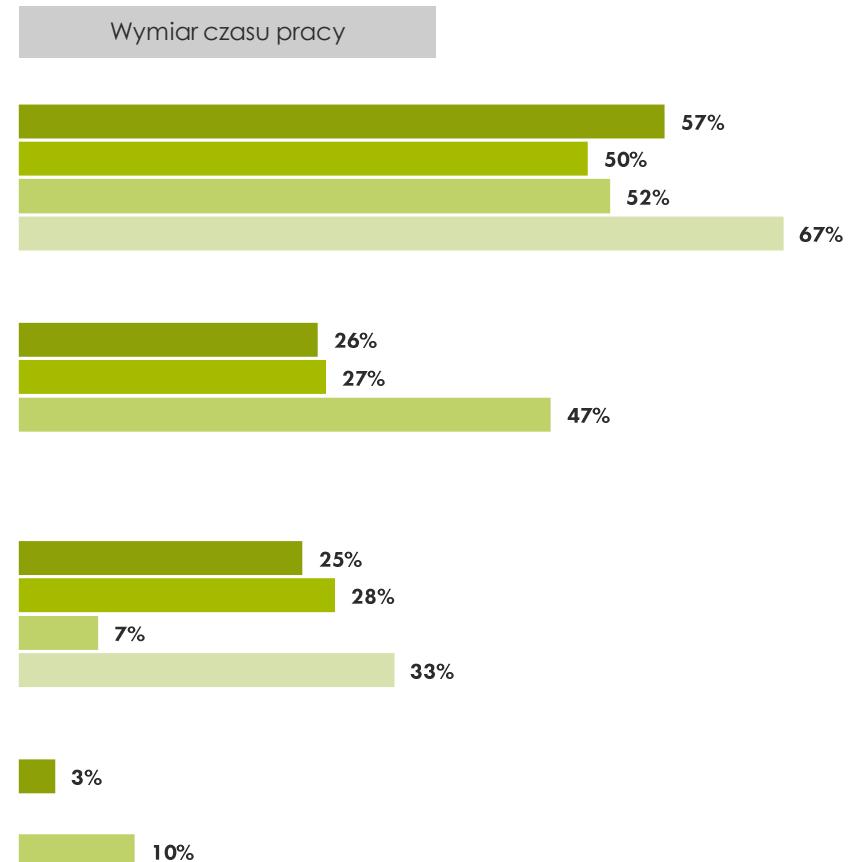
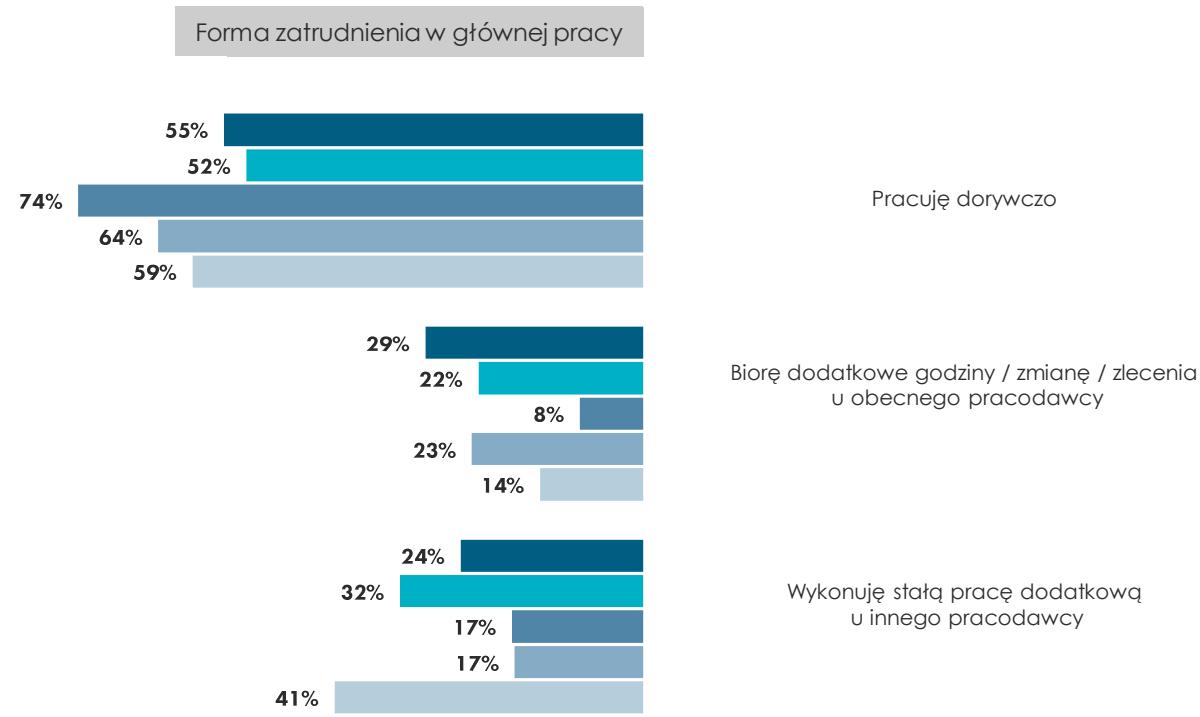


Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową, możliwość wyboru wielu odpowiedzi.



Formy dodatkowego zatrudnienia

W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową, możliwość wyboru wielu odpowiedzi.

- Estat
- Własna działalność
- Umowa o pracę tymczasową
- Umowa/y zlecenie
- Umowa/y o dzieło

- Pełny etat (40h/tyg.)
- Pół etatu (20h/tyg.)
- Mniej niż etat (21-39h/tyg.)
- Mniej niż pół etatu (<20 h/tyg.)

Czas poświęcany na pracę dodatkową

Niemal 46% badanych pracuje dodatkowo maksymalnie 9 godzin tygodniowo, kolejne 34% między 10 a 19 godzin (wzrost o 3,9 p.p. r/r). W porównaniu do ubiegłego roku zmniejszył się natomiast odsetek tych, którzy na dodatkowe zajęcia poświęcają ponad 20 godzin w tygodniu.

Wyraźnie widać różnicę w liczbie godzin przeznaczanych na pracę dodatkową w podziale na płeć. Mężczyźni znacznie częściej pracują dodatkowo między 10 a 19 godzin tygodniowo (45% vs. 19%), podczas gdy zdecydowana większość kobiet ogranicza się do maksymalnie 9 godzin w tygodniu (59,3%). Warto zwrócić uwagę, że odsetek kobiet pracujących w wymiarze 1-9 godzin wzrósł do 59% w porównaniu do 49% w poprzednim roku, mniej z nich natomiast wybiera pracę dodatkową w wymiarze 10-19 godzin (19% vs. 25% r/r).

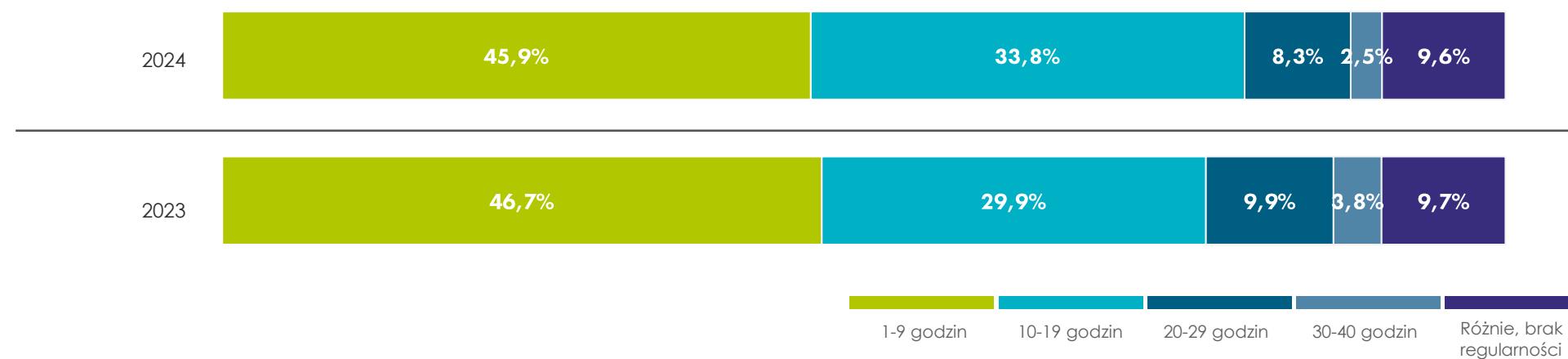
Więcej czasu na dorabianie przeznaczają osoby powyżej 25 roku życia – co trzecia deklaruje 10-19 godzin dodatkowej pracy w tygodniu, podczas gdy najmłodsi respondenci (poniżej 25 lat) w przeważającej większości ograniczają się do maksymalnie 9 godzin.

W porównaniu do zeszłego roku wzrósł odsetek osób z wykształceniem wyższym,

które poświęcają dodatkowym zajęciom od 10 do 19 godzin tygodniowo (wzrost z 27% do 38%), przy czym większość osób w tej grupie pracuje dodatkowo do 9 godzin na tydzień (45,6%). Wśród badanych ze średnim wykształceniem ponad połowa pracuje dodatkowo 1-9 godzin w tygodniu. Najwięcej osób przeznaczających na dodatkowe zajęcia powyżej 30 godzin tygodniowo jest w grupie osób z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym – odpowiednio 11,4% i 13%.

Warto zwrócić uwagę na zależności pomiędzy czasem przeznaczanym na dorabianie, a formą zatrudnienia w głównej pracy. Pracujący na etacie w zdecydowanej większości przeznaczają na dodatkowe zajęcia do 9 godzin tygodniowo, aczkolwiek co trzeci pracuje między 10-19 godzin (to wzrost o 4,2 p.p. r/r). Pracownicy tymczasowi oraz osoby prowadzące własną działalność gospodarczą częściej wybierają pracę dodatkową w wymiarze 10-19 godzin tygodniowo. Warto też zauważyć, że wśród samozatrudnionych co piąta osoba przeznacza na dodatkowe zajęcia powyżej 20 godzin tygodniowo - to najwyższy odsetek we wszystkich analizowanych grupach

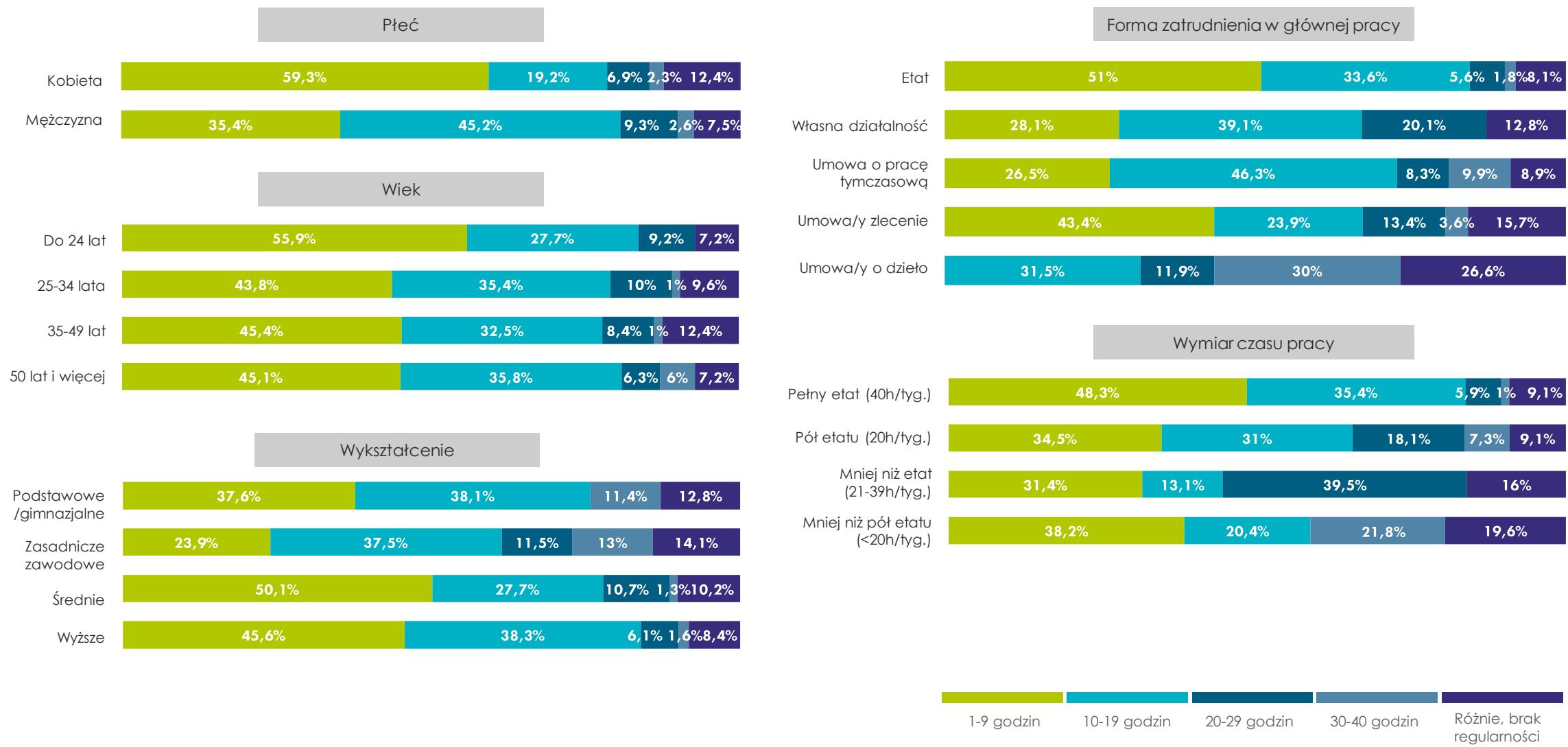
Ile czasu w tygodniu poświęca Pan/Pani na pracę dodatkową?



Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową.

Czas poświęcany na pracę dodatkową

 Ile czasu w tygodniu poświęca Pan/Pani na pracę dodatkową?



Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową.

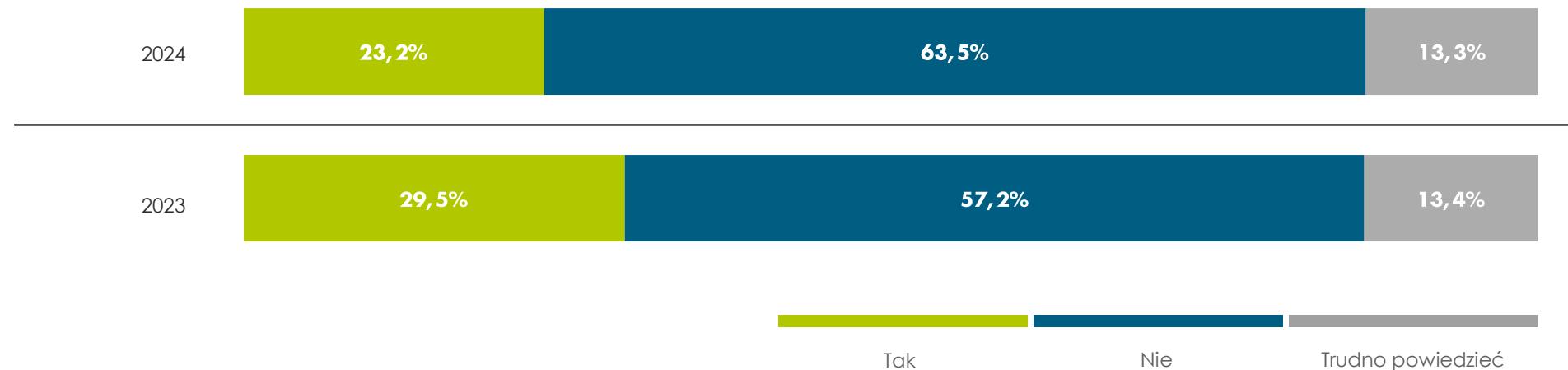
Wpływ pracy dodatkowej na efektywność

Zdecydowana większość (63,5%) badanych, którzy podejmują dodatkowe zajęcia, nie zauważa negatywnego wpływu na swoją pracę podstawową. Innego zdania jest 23,2% respondentów.

Mężczyźni (24,9%) częściej niż kobiety (21,1%) wskazują na negatywne konsekwencje dorabiania. Bardziej odczuwają je także najmłodsi respondenci oraz osoby w wieku 35-49 lat (29,6%), a także pracujący na umowy zlecenie, pracownicy tymczasowi oraz samozatrudnieni.

Największy problem z pogodzeniem obu zajęć mają osoby zatrudnione na pół etatu (43,5%). Wśród pracujących w pełnym wymiarze godzin zdecydowana większość nie odczuwa negatywnych skutków dorabiania. Tylko co piąta osoba w tej grupie przyznaje, że dodatkowa praca niekorzystnie wpływa na jej efektywność w głównym miejscu zatrudnienia. To mniej niż w ubiegłorocznym badaniu, gdy niemal 1/3 respondentów w tej grupie wskazywała na taki problem.

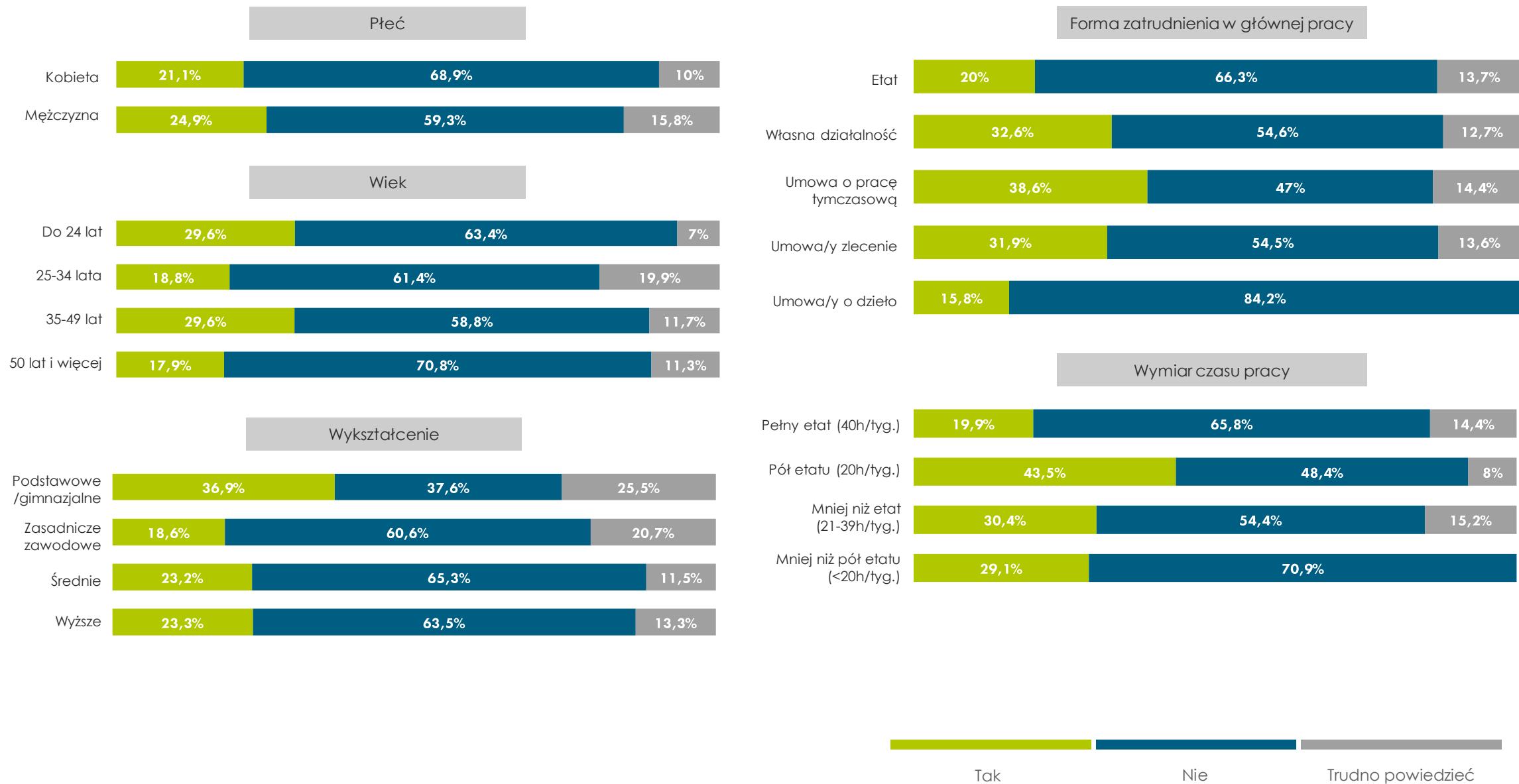
Czy praca dodatkowa ma negatywny wpływ na Pana/Pani wydajność i zaangażowanie w głównej pracy?



Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową.

Wpływ pracy dodatkowej na efektywność

 Czy praca dodatkowa ma negatywny wpływ na Pana/Pani wydajność i zaangażowanie w głównej pracy?



Pytanie zadane osobom, które wykonują pracę dodatkową.



OKIEM EKSPERTA

Okiem eksperta



**prof. Grażyna
Spytek-Bandurska**

Ekspert Federacji
Przedsiębiorców Polskich

Podejmowanie pracy dodatkowej może wynikać z wielu powodów - być odpowiedzią na sytuację ekonomiczną, a także potrzeby i trendy pojawiające się na rynku pracy.

Z reguły zainteresowanie dodatkową pracą odzwierciedla pogarszającą się kondycję ekonomiczną części społeczeństwa na skutek wzrostu cen usług i produktów. Podnoszenie wysokości płacy minimalnej powoduje, że firmy nie są w stanie zapewnić dostatecznej podwyżki pozostałych wynagrodzeń i zrekompensować wszystkim zatrudnionym rosnących kosztów życia. Dochodzi do spłaszczenia struktury płac i to może zwiększać zainteresowanie dodatkową pracą, zwłaszcza osób o wyższych kwalifikacjach.

Dla niektórych pracowników jest to szansa na uzupełnienie dochodów i zasilenie finansowe swojego gospodarstwa

domowego wobec różnych obciążeń (zazwyczaj zaciąganych kredytów), bądź chęci realizacji planów lub potrzeb osobistych (dotyczących często podwyższenia standardu życia).

Warto też zaznaczyć, że część pracowników chce w większym stopniu spełniać się zawodowo i podejmować dodatkowe zajęcia, by zdobywać wiedzę i doświadczenie. W tej grupie jest wielu przedstawicieli młodego pokolenia. Dzięki dodatkowemu zaangażowaniu mogą oni nie tylko uzupełniać swój budżet, ale i szybciej awansować. Nie są obarczeni obowiązkami rodzinnymi, a więc łatwiej jest im poświęcać więcej czasu i energii na pracę.

Okiem eksperta



Agnieszka Zielińska
Dyrektor Polskiego Forum HR

Mimo rosnących wynagrodzeń zainteresowanie dodatkową pracą nie spada. W 2024 roku 45% respondentów badania Gi Group deklarowało, iż podejmuje się dodatkowych zadań, prawie o 4 punkty procentowe więcej niż w poprzednim roku.

Nadal najczęściej Polacy przeznaczają na ten cel nie więcej niż 9 godzin tygodniowo, w większości przypadków są to prace dorywcze, niezwiązane z profilem zadań wykonywanych w głównej pracy. To pokazuje, że zapotrzebowanie na elastyczne rozwiązania w zatrudnieniu nadal utrzymuje się na wysokim poziomie.

Warto przyrzuć się temu zagadnieniu również w kontekście toczącej się dyskusji dotyczącej skrócenia tygodniowego wymiaru czasu pracy. Czy wprowadzenie go spowoduje, że Polacy będą pracować mniej? Raczej nie. W Polsce obserwujemy bardzo niskie wykorzystanie niepełnych etatów w zatrudnieniu. Jak pokazuje badanie Gi Group, Polacy chętnie podejmują się prac dodatkowych, co sprawia, że

statystycznie w Europie należymy do jednej z najbardziej zapracowanych nacji. Według danych Eurostatu nasi rodacy pracują średnio 40,4 godzin tygodniowo, podczas gdy średnia europejska wynosi 37,5 godzin.

Czynnik finansowy nadal pozostaje niebagatelnym motywatorem do podejmowania dodatkowych zadań. Wynagrodzenia w Polsce rosną bardzo szybko, w ostatnim czasie głównie za sprawą szalejącej inflacji, ale nadal nie jest to jednak poziom satysfakcjonujący dla dużej części społeczeństwa. W kolejnych latach możemy spodziewać się spadku wagi tego czynnika na rzecz chęci rozwoju kompetencji w różnych obszarach.

Okiem eksperta



Rober Lisicki

Dyrektor Departamentu Pracy,
Konfederacja Lewiatan

Prawie połowa ankietowanych potwierdza podejmowanie prac dodatkowych – 45,2% osób. To dużo. Na szczególną uwagę zwraca wzrost zainteresowania tego rodzaju pracą – o 3,9 p.p. rok do roku. Nie mniej istotne wydają się powody, dla których Polacy decydują się na zapewnienie sobie dodatkowych źródeł dochodu. Choć motywuje ich przede wszystkim chęć zarobienia na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (30%) i gromadzenie oszczędności (27%), warto zwrócić uwagę na odsetek osób, dla których to po prostu ekonomiczna konieczność. Na zainteresowanie dodatkową pracą wpływa sytuacja finansowa części społeczeństwa, spadająca na przestrzeni roku siła nabywcza wynagrodzeń przy szybkim wzroście kosztów usług i produktów. Deklaruje to 13,9% respondentów badania, przy czym ten odsetek jest wyższy w przypadku kobiet.

Warto również zwrócić uwagę na wyniki badania dotyczące profilu osób podejmujących dodatkowe prace i charakterystyki tej pracy. Badanie obejmuje szeroko zdefiniowane dodatkowe prace, tj. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat. Specyfika tych prac, jak i okoliczności oraz motywacje ich podejmowania różnią się. Najchętniej decydują się na nie osoby w wieku do 35 roku życia, z wykształceniem podstawowym albo wyższym. Przeważający odsetek respondentów (45,9%) poświęca na dodatkowe prace od 1 do 9 godzin tygodniowo.

Popatrzymy też na to zagadnienie z perspektywy firm. Rosnąca luka podażowa na polskim rynku pracy stanowi poważną barierę w rozwoju przedsiębiorstw. Z roku na rok coraz więcej osób odchodzi z rynku pracy, czego efektem są deficyty pracowników w szeregu branż. Może to wpływać na zwiększenie zainteresowania firm oferowaniem prac w formule dodatkowych zleceń, czy to w ramach własnych struktur,

czy przy zaangażowaniu podmiotów zewnętrznych.

Z punktu widzenia firm ciekawe są również opinie respondentów nt. wpływu dodatkowej pracy na wydajność i zaangażowanie w głównym miejscu zatrudnienia. Zdaniem 63,5% osób dodatkowe zajęcia nie mają negatywnego wpływu na efektywność w głównym miejscu pracy. Jednakże negatywne skutki stwierdza 23,2% badanych.

Wyniki badania powinniśmy mieć na uwadze, dyskutując zapowiadane przez Ministerstwo Pracy inicjatywy dotyczące 4-dniowego tygodnia pracy czy oskładkowania wszystkich umów prawa cywilnego. Ustawowe obniżenie wymiaru czasu pracy nie wpłynie na zmniejszenie zainteresowania dodatkową pracą zarówno ze strony przedsiębiorców, jak i pracowników, a może przyczynić się do nasilienia się tego zjawiska. Druga reforma ma polegać na oskładkowaniu wszystkich umów cywilnoprawnych, z wyjątkiem umów zlecenia zawieranych z uczniami szkół średnich i studentami do 26 roku życia. Obecnie pierwsza umowa zlecenia, o ile osiągane jest minimalne wynagrodzenie, jest przedmiotem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Nowe składki dotyczyć będą dodatkowych, kolejnych umów zleceń. Nie jest jasne, czy zmiana będzie dotyczyć umów o dzieło.

Zaproponowane rozwiązanie może przynieść jednak więcej negatywnych skutków niż korzyści. Zmniejszy i tak zbyt małą podaż pracy. Pogorszy sytuację osób najbardziej aktywnych, które korzystają z możliwości wykonywania dodatkowych, często drobnych zleceń. Pogorszy również sytuację osób dorabiających w ramach sprawowania opieki nad dziećmi, np. okresu urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego. Może ponadto doprowadzić do wzrostu umów nierejestrowanych.

Informacje o badaniu - metodologia

Cel badania:

Głównym celem badania było zbadanie odczuć, nawyków i planów Polaków związanych z podejmowaniem pracy dodatkowej

Metoda badawcza:

Wywiady on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel

Próba badawcza:

W ramach badania przeprowadzono 1169 ankiet z reprezentatywną ze względu na płeć wiek i miejsce zamieszkania grupą respondentów, w tym 837 ankiet z osobami pracującymi. Część wyników badania zestawiono z pierwszą falą badania przeprowadzoną na reprezentatywnej próbie 1206 osób (w tym 809 osób pracujących)

Respondent:

Polki i Polacy powyżej 18 roku życia, zgodnie z rozkładem płci, wieku i klasy wielkości miejscowości

Termin realizacji badania:

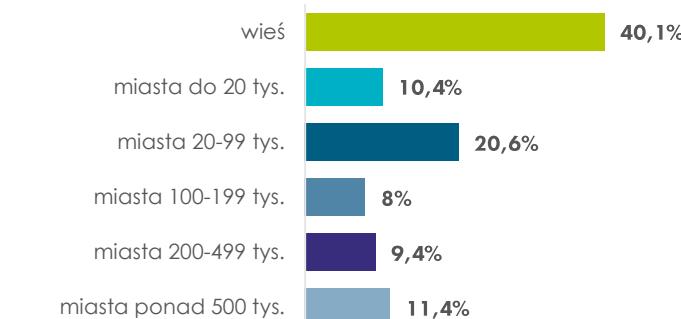
Fala II: 01/08 – 08/08/2024
Fala I: 22/08 – 24/08/2023

Struktura demograficzna próby

Płeć



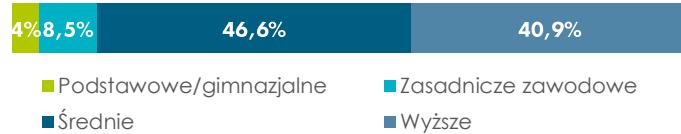
Miejscowość



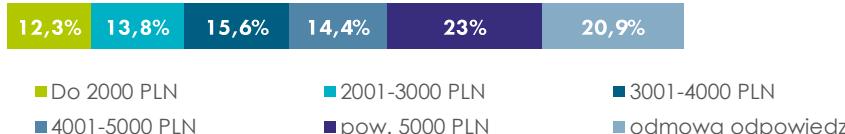
Kategoria wiekowa



Wykształcenie



Miesięczny dochód netto



Aktualna sytuacja zawodowa respondentów:



Obecna forma zatrudnienia w głównej pracy*



Wymiar czasu pracy w głównej pracy*



*Pełny etat (40h/tyg.) Pół etatu (20h/tyg.) Mniej niż etat (21-39h/tyg.) Mniej niż pół etatu (<20h/tyg.)

Gi Group Holding

Globalny ekosystem usług HR

Gi Group Holding jest jednym z wiodących globalnych dostawców usług HR. Biznesowy ekosystem rekrutacyjny tworzą w Polsce trzy indywidualne, ale uzupełniające się marki – Gi Group, Wyser oraz Grafton Recruitment, będący też autoryzowanym dostawcą narzędzi Thomas International w Polsce. Dzięki nim Grupa może zaoferować pełen zakres usług w obszarze HR, dostarczając przedsiębiorstwom rozwiązań skuteczne i adekwatne do bieżących potrzeb.

Nadrzędnym celem Gi Group Holding, jest aktywne współtworzenie i promowanie zrównoważonego, usprawnionego oraz satysfakcjonującego globalnego rynku pracy, odzwierciedlającego stale zmieniające się potrzeby kandydatów i firm.

Gi Group Holding obsługuje obecnie ponad 25 000 Klientów na całym świecie, generując w 2023 roku przychody na poziomie 3,9 miliarda euro. Zatrudniamy ponad 9000 pracowników i jesteśmy aktywni w 37 krajach w całej Europie, rejonie APAC oraz obu Amerykach.



Wśród największych firm HR:



19
miejsce
globalnie



9
miejsce
w Europie

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE

SW Research Agencja Badań Rynku i Opinii

Joanna Fitek-Chybzińska (Gi Group)

REDAKCJA I OPRACOWANIE GRAFICZNE

Joanna Fitek-Chybzińska

JAK DORABIAJĄ POLACY? RAPORT O PRACY DODATKOWEJ | 2024

© 2024 Gi Group, wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za:

Raport Gi Group

Jak dorabiają Polacy? Raport o pracy dodatkowej | 2024

WIĘCEJ INFORMACJI

Dorota Zawadzka

Manager ds. komunikacji, rzecznik prasowy Gi Group Holding

M: +48 724 870 909

E: dorota.zawadzka@gigroupholding.com

