|  |
| --- |
| data: |
| 22 czerwca 2021 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Widać poprawę na rynku pracy – firmy zwiększą zatrudnienie, częściowo utrzymają też pracę zdalną

**Chociaż pandemia wciąż trwa, to wskaźniki przewidywanego wzrostu gospodarczego i oceny kondycji finansowej firm pokazują, że nastroje wśród pracodawców poprawiają się – wynika z 43. edycji badania Plany Pracodawców przeprowadzanego przez Instytut Badawczy Randstad i Gfk Polonia. W związku ze stopniowym znoszeniem obostrzeń pracodawcy zamierzają zwiększać zatrudnienie oraz – choć w znacznie mniejszym stopniu – podnosić wynagrodzenia. Ponad połowa pracodawców chce też utrzymać możliwość pracy zdalnej.**

– *Na sytuację* *na polskim rynku pracy korzystnie wpłynęło luzowanie obostrzeń. Pracodawcy z mniejszą rezerwą spoglądają na tworzenie nowych miejsc pracy, widać też ożywienie w płacach. Te zmiany widoczne są najbardziej w sektorze usług. Firmy produkcyjne, logistyczne, ale także branże rekrutujące wykwalifikowanych specjalistów, już na początku roku sygnalizowały tworzenie nowych wakatów, a dziś coraz częściej mówią o większych wyzwaniach związanych z dostępnością odpowiednich kandydatów w wielu regionach kraju* – mówi **Monika Hryniszyn,** Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska.

**Zatrudnienie będzie rosnąć**

O rekordowe 12 punktów proc. wzrósł odsetek firm, które planują tworzyć nowe miejsca pracy w kolejnym półroczu. Takie zamierzenia ma obecnie blisko 30 proc. przedsiębiorców i to wyniki nie tylko lepszy od bardzo wstrzemięźliwych deklaracji w okresie pandemii, ale także lepszy od ostatniego badania przed pandemią z końca 2019 roku (24 proc.).

Rosnący popyt na pracowników już teraz w wielu sektorach i regionach wpływa na warunki zatrudnienia oferowane przez firmy. *– W Amazon chcemy zapewniać naszym pracownikom konkurencyjne wynagrodzenie i bardzo atrakcyjne świadczenia. Każdego roku dokonujemy przeglądu naszych wynagrodzeń i z satysfakcją informujemy, że w tym roku podniesiemy stawkę początkową o 12,5%. To dobra wiadomość dla naszych pracowników pełnoetatowych, niepełnoetatowych i sezonowych w całym kraju. Oprócz świetnych wynagrodzeń, Amazon oferuje bezpieczne i nowoczesne środowisko pracy oraz doskonałe możliwości rozwoju kariery* – mówi **Marian Sepesi**, regionalny dyrektor operacyjny Amazon na region Europy Środkowo-Wschodniej.

Największą otwartość na nowych pracowników deklarują przedsiębiorcy z regionu wschodniego oraz centralnego – tam aż jedna trzecia chce zwiększyć zatrudnienie. Najmniej chętni do tego są pracodawcy z regionów północnego i południowego.

Najczęściej nowe miejsca pracy zamierzają tworzyć firmy z sektora nowoczesnych usług dla biznes SSC/BPO (deklaruje tak co drugi przedsiębiorca z tej branży). Zwiększyć zatrudnienie zamierza też ponad 1/3 pracodawców z branży przemysłowej, sektora budowlanego oraz logistyki. Najwięcej redukcji planują firmy z branży handlu i napraw, działalności ubezpieczeniowej i finansowej (po 7 proc.) a także w pozostałej działalności usługowej (6 proc.).

*– Plany dotyczące zwiększenie zatrudnienia to wskaźnik, że firmy oceniają swoją sytuację jako stabilną i widzą możliwości rozwoju lub powrotu do poziomu działalności, jaki był przed pandemią. Z danych GUS widać, że niewątpliwie pomaga polskim przedsiębiorcom eksport polskich towarów oraz konsumpcja wewnętrzna. W czasie pandemii nie było znaczących zwolnień z uwagi na sytuację przedsiębiorstw, pracodawcy raczej stali się utrzymać poziom zatrudnienia, co zresztą było wspomagane przez instrumenty publiczne. Obecnie wydaje się, że zaczyna wracać wcześniej zgłaszany problem przez pracodawców, czyli niewystarczające zasoby pracy, co może – w dłuższej perspektywie – stanowić istotną barierę prowadzenia działalności* – podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

**Nie zabraknie ofert pracy sezonowej**

Blisko jedna czwarta firm planuje zatrudnić pracowników dorywczo w okresie wakacyjnym. To plany rekordowe, bo przed pandemią tworzyć tymczasowe miejsca pracy sezonowej zamierzało jedynie 15 proc. firm (dane z czerwca 2019). Najczęściej pracę na wakacje zaoferują firmy z regionu wschodniego (28 proc.) a najrzadziej – z zachodniej części kraju (22 proc.).

Spośród wszystkich badanych firm dla 13 proc. dodatkowi pracownicy to sposób na braki kadrowe związane z okresem urlopów, dla 11 proc. to wymóg wakacyjnego zapotrzebowania na ich produkty i usługi.

Pracę sezonową zaproponować chcą w wakacje przede wszystkim firmy z sektora nowoczesnych usług dla biznesu (takie oferty zaproponuje co drugi pracodawca), firmy logistyczne (32 proc.), zajmujące się obsługą nieruchomości i przedsiębiorstw (32 proc.) oraz branża budowalna (32 proc.). Takich miejsc pracy najwięcej będzie też u największych pracodawców, którzy zatrudniają powyżej 250 pracowników (47 proc.).

12 proc. polskich pracodawców w okresie letnim zaproponuje też praktyki i staże. Najczęściej takie możliwości pojawią się w sektorze nowoczesnych usług dla biznesy (23 proc.), ale także w logistyce (18 proc.), przemyśle (17 proc.) oraz obsłudze nieruchomości i firm (15 proc.).

**Rośnie odsetek firm planujących podwyżki**

Co piąty pracodawca (21 proc.) planuje podnieść wynagrodzenia swoim pracownikom w drugiej połowie 2021 roku – oznacza to wzrost o 5 punktów proc. w stosunku do poprzedniej edycji badania. Warto jednak zwrócić uwagę, że połowa roku nie jest naturalny okresem rewizji wynagrodzeń w firmach, dlatego poprawę poziomu pensji dobitniej obrazu porównanie do badania z połowy 2020 roku. Wówczas wzrost wynagrodzeń deklarowało jedynie 8 proc. badanych firm (rok do roku wzrost wynosi więc 13 punktów proc.). 3 na 4 firmy zamierzają utrzymać pensje na obecnym poziomie, redukcje planuje tylko 1 proc. pracodawców.

Przedsiębiorcy z mniejszych miast (do 20 tys. mieszkańców) nieco częściej niż inni planują wzrost wynagrodzeń w zbliżającym się półroczu (26 proc.), a pracownicy z firm z większych miast (50-200 tys. mieszkańców) oraz wsi w obrębie aglomeracji mogą być najpewniejsi swoich dotychczasowych zarobków – tam nie planuje się obniżek.

Zdecydowanie częściej od pozostałych wzrost wynagrodzeń planują firmy z sektora SSC/BPO – niemal 40 proc. z nich deklaruje takie plany. Najrzadziej wzrost zarobków przewiduje branża handlowa i sektor obsługi nieruchomości i firm. Co drugi przedsiębiorca planujący zwiększyć wynagrodzenie pracownikom przewiduje podwyżkę w granicach 2-7 proc. Jedynie 5 proc. pracodawców może zaoferować znaczne zwiększenie wynagrodzenia – powyżej 16 proc. pensji. Takich firm jest najwięcej w centralnym oraz wschodnim regionie Polski.

**Firmy wracają do normalności**

Deklaracje w zakresie zmian poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń to wyraźny sygnał poprawiającej się koniunktury na rynku pracy i lepszej oceny kondycji przedsiębiorstw.

Według 1/3 firm ich funkcjonowanie powróciło do normalnego poziomu. 45 proc. firm potrzebuje ciągle od 3 miesięcy do roku, żeby wrócić do funkcjonowania jak przed pandemią. Blisko 20 proc. – będzie potrzebowało przynajmniej rok lub więcej, by wrócić do normalności, a 3 proc. nie spodziewa się już wrócić do sytuacji, co było przed pandemią.

– *Wyniki niniejszej edycji badania pod względem optymizmu przedsiębiorców cofają nas mniej więcej do 2014 roku, gdy zaczęliśmy na poważnie odrabiać straty po kryzysie finansowym. Widać zatem pewną dozę ostrożności i niepewność. Gdy popatrzymy zaś na liczbę wolnych miejsc pracy netto, czyli różnicy pomiędzy stworzonymi i zlikwidowanymi miejscami pracy w gospodarce w I kwartale 2021 roku, to okaże się, że z wynikiem na poziomie 121,5 tys. miejsc według GUS cofnęliśmy się nie siedem, ale raczej tylko dwa lata. Liczba wolnych miejsc pracy (110,2 tys.) to wynik zbliżony już do IV kwartału 2019 roku. Zaś zatrudnienie etatowe w sektorze przedsiębiorstw w maju 2021 roku było według GUS zbliżone do tego w marcu 2020 roku, tuż przed pandemią. Sugeruje to, iż mimo odrobienia strat kadrowych z okresu ścisłych lockdownów, przedsiębiorcy i menedżerowie obawiają się, że to może jeszcze nie koniec koronawirusowych perturbacji na rynku. Ich optymizm może wzrosnąć, jeśli nadchodzące półrocze pozwoli firmom powrócić na ścieżkę odczuwalnego wzrostu* – komentuje **Łukasz Komuda**, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor portalu rynekpracy.org oraz współtwórca podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

Dobrze swoją kondycję ocenia ponad 70 proc. przedsiębiorstw zajmujących się obsługą nieruchomości i firm, pracodawców z sektora bankowego i ubezpieczeniowego oraz z sektora nowoczesnych usług biznesowych SSC/BPO. Z największą rezerwą o kondycji przedsiębiorstw mówią przedstawiciele firm z branży budowlanej (52 proc. ocen pozytywnych).

Poprawę nastrojów widać nie tylko w lepszych ocenach kondycji finansowej przedsiębiorstw, ale też w prognozach dotyczących wzrostu gospodarczego. Po bardzo niepewnym roku 2020, w którym pandemia skutecznie wpłynęła na złe nastroje przedsiębiorców, perspektywy rozwoju wzrosły. Co czwarta firma o przyszłości polskiej gospodarki mówi pozytywnie (wzrost o 24 punkty proc.), a 27 proc. przewiduje recesję (spadek o 34 punkty proc.).

**Praca zdalna zostanie z nami na dłużej**

Choć perspektywy finansowe i gospodarcze poprawiają się zdaniem przedsiębiorców, to jeden element związany z pandemią może zostać z nami już na stałe. 55 proc. ankietowanych przedsiębiorstw, pomimo znoszenia obostrzeń i rosnącej liczby osób zaszczepionych przeciwko COVID-19, planuje w pewnym zakresie utrzymanie pracy zdalnej. Najrzadziej, bo w 46 proc. przypadków, takie zamiary deklarują pracodawcy z regionu wschodniego, a najczęściej firmy z regionów centralnego oraz północnego.

Na stosunek do pracy zdalnej wpływ ma też wielkość miejscowości, w której ulokowane są przedsiębiorstwa. W miastach powyżej 200 tys. mieszkańców możliwość pracy zdalnej bierze pod uwagę 66 proc. firm, w tych do 20 tys. z kolei jest to niewiele ponad jedna trzecia. Duże firmy zatrudniające ponad 250 pracowników dopuszczają możliwość pracy poza siedzibą w aż 80 proc. przypadków, podczas gdy te z załogą mniejszą niż 50 osób w 45 proc.

Pozostawienie możliwości pracy zdalnej najczęściej dopuszczają pracodawcy z sektora finansowego, sektora SSC/BPO oraz logistyki – w tych branżach taką deklarację składa blisko 80% przedstawicieli firm. Najrzadziej z kolei możliwość taką rozważają przedsiębiorstwa handlowe, branża budowlana (po 44 proc.) i przemysł (50 proc.).

*– Swoboda w korzystaniu pracy zdalnej jest przede wszystkich domeną „białych kołnierzyków”, zatrudnionych w dużych firmach. Na możliwość korzystania z tej formy świadczenia pracy ma również wpływ charakter wykonywanych obowiązków zawodowych – stąd też większa jej popularność w branżach takich jako SSC/BPO czy finanse. Patrząc na zmiany jakie wywołała pandemia, niewątpliwie należy do nich zaliczyć upowszechnienie pracy zdalnej i – co wydaje się być następstwem – próba uregulowania tego obszaru w polskim prawie. Z odpowiedzi pracodawców wynika, że wiele firm zdaje sobie sprawę również z konsekwencji pracy zdalnej nie tylko dla organizacji, ale również dla pracowników. Stąd też próby wprowadzenia „jasnych zasad dotyczących czasu pracy”, co powinno przekładać się na zwiększenie równowagi między życiem zawodowym a osobistym pracowników, czy wypożyczanie sprzętu biurowego do domu celem zapewnienia lepszej ergonomii miejsca pracy. Coraz częściej mówi się również o wyzwaniach całościowego pozostawania w trybie „home office”, z czego zdaje sobie sprawę coraz większa liczba menadżerów. Po stronie firm świadomość ryzyka powoduje działania nastawione na budowanie zespołu, wzmacnianie więzi z firmą czy próby wypracowywania nowych sposobów współdziałania w zespole* – wyjaśnia **Monika Fedorczuk** z Konfederacji Lewiatan.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Plany Pracodawców to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, w którym respondentami są pracodawcy wyrażający opinie w najważniejszych obszarach ich działalności, m.in.: planowanych zmian w poziomie zatrudnienia i wynagrodzeń, czy przewidywanych zmian kondycji firm i gospodarki. Pytania kierowane są bezpośrednio do osób odpowiedzialnych za politykę kadrową (w małych przedsiębiorstwach jest to zarząd lub właściciel firmy).

Wywiady bieżącej, 43. edycji badania, zostały zrealizowane w okresie od 20 kwietnia do 17 maja 2021 r.

Badanie realizowane przez ekspertów Gfk Polonia metodą CATI (indywidualne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo) i CAWI (indywidualne wywiady online) zostało zainicjowane w listopadzie 2008 roku i odbywa się aktualnie w cyklu półrocznym. Od 20. edycji badanie jest przeprowadzane na reprezentatywnej ze względu na region i wielkość firmy próbie 1000 firm (margines błędu statystycznego dla próby N=1000 wynosi 3,1%). Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz firmy, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

Randstad Polska, lider na polskim rynku doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, jest częścią holenderskiego Randstad Holding nv.

Randstad jest zaufanym partnerem dla firm, które potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracowników tymczasowych (w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników w siedzibie klienta) i stałych, w tym specjalistów w zakresie finansów, informatyki, inżynierii oraz w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Randstad wspiera także pracodawców fachowym doradztwem i analizami rynku pracy. Pomaga w procesach rozliczania pracowników i zarządzania dokumentacją kadrową.

Poszukujących zatrudnienia specjaliści Randstad wspierają w odnajdywaniu najlepszej pracy, która odpowiada ich potrzebom i kwalifikacjom. Tworzą w ten sposób przyjazną przestrzeń komunikacji między pracownikami a pracodawcami.

Randstad sięga po nowoczesne technologie tak, by służyły one wygodzie poszukujących pracy i pracodawców. Działa globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień ze specjalistami Randstad spotkać się można w jednym z ponad 120 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)