|  |
| --- |
| data: |
| 14 grudnia 2021 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Początek 2022 roku przyniesie rekordowe podwyżki oraz znaczny wzrost liczby nowych miejsc pracy

**Sytuacja po pandemii systematycznie poprawia się z perspektywy pracowników: połowa firm planuje podwyżki, zwiększył się też odsetek przedsiębiorstw prognozujących wzrost zatrudnienia – wskazują wyniki 44. edycji badania Plany Pracodawców przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i Gfk Polonia. Z sondażu wynika również, że przedsiębiorcy lepiej oceniają swoją sytuację finansową, a zdecydowana większość pracodawców planuje powrót do pracy stacjonarnej.**

– *Prognozowane zmiany w wynagrodzeniach można definiować dwojako, z jednej strony jest to przejaw poprawiającej się sytuacji firm w dobie pandemii, z drugiej jednak świadczy to o powodowanej inflacją presji płacowej –* podkreśla **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska. – *Jednak o wyższych wzrostach wynagrodzeń, które mogą zrekompensować wzrost kosztów życia, mówi jedynie co czwarty pracodawca planujący podwyższenie płac* – dodaje.

**Rekordowy odsetek firm planujących podwyżki**

Niemal co druga badana firma (48 proc.) planuje podwyżki w pierwszym półroczu 2022 roku. To rekordowy wynik – w historii badania tylko raz odnotowaliśmy taki sam poziom. Było to tuż przed pandemią, na początku 2020 roku. To także rekordowy wzrost w porównaniu z poprzednim badaniem – odsetek firm planujących podwyżki zwiększył się o 27 punktów proc. Ponad połowa pracodawców, którzy zamierzają podnieść płace, deklaruje wzrosty wynagrodzeń na poziomie od 2 do 7 proc.

*Dla działów HR końcówka roku to czas robienia planów dotyczących wynagrodzeń. Tegoroczna układanka wymaga wzięcia pod uwagę nieco więcej czynników niż zazwyczaj. Trudno przewidzieć jak będzie wyglądać inflacja w kolejnych miesiącach – obecne wartości wskaźnika (7,7% w listopadzie) nie napawają optymizmem. Warto jednak zwrócić uwagę, że roczny wskaźnik inflacji będzie niższy niż ten za ostatnie miesiące (prognoza na rok 2021 to 4,9%). Wzrost wynagrodzeń na poziomie w okolicach tych wartości to tzw. podwyżka inflacyjna, która chroni wynagrodzenia pracowników przed spadkiem wartości siły nabywczej. Drugim elementem, który będzie kształtował politykę wynagrodzeń w przyszłym roku to instrumenty wprowadzone w ramach Nowego Ładu powodujące zmianę wysokości wynagrodzenia netto – część pracowników skorzysta na tych rozwiązaniach np. poprzez podniesienie kwoty wolnej od podatku czy „ulgę dla klasy średniej”, część pracowników, głównie ci zatrudnieni na stanowiskach menadżerskich czy wysokospecjalistycznych będą mieli zmniejszoną kwotę wypłacanego wynagrodzenia, choć nie będzie to istotne obniżenie. Wiele firm obserwuje obecnie działania firm konkurencyjnych w tym zakresie wstrzymując się z podwyżkami mającymi na celu „rekompensowanie” obniżenie kwoty płacy netto dla części pracowników. Trudno tu więc o decyzje dotyczące podwyżki wynagrodzeń takich samych dla wszystkich zatrudnionych u danego pracodawcy* – wyjaśnia **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Jak dodaje, *kolejnym czynnikiem, odgrywającym ważną rolę w polityce kształtowania wynagrodzeń jest potrzeba ograniczenia rotacji w firmach oraz pozyskanie nowych pracowników. To ostanie jest szczególnie trudne w sytuacji ograniczonych zasobów pracy na polskim rynku oraz występującej luki kompetencyjnej. Warto zauważyć, że dla pracowników do prac powtarzalnych, o niskim stopniu skomplikowania nawet relatywnie nieduże różnice w wynagrodzeniu mogą stanowić wystarczający powód do zmiany pracodawcy.*

Warunki finansowe pracowników poprawią się przede wszystkim w sektorze obsługującym nieruchomości, a także w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu SSC/BPO i wśród firm zajmujących się finansami oraz ubezpieczeniami, a także w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności. W tych sektorach ponad 50 procent pracodawców zapowiada podwyżki. Najczęściej podniesienia wynagrodzeń spodziewać się mogą pracujący na terenach wiejskich poza aglomeracjami, najrzadziej zaś w największych miastach – i to pomimo tego, że przedsiębiorcy z tych terenów najlepiej oceniają swoją kondycję finansową. Stosunkowo najrzadziej podwyżek spodziewać mogą się pracownicy z regionu północnego (woj. pomorskie i zachodniopomorskie).

Plany wzrostu wynagrodzeń w dużej części powiązane są z lepszą oceną sytuacji finansowej przedsiębiorstw. Odsetek pracodawców co najmniej dobrze oceniających swoje warunki finansowe wrócił do wartości obserwowanych w latach 2018-2019 i wynosi 66 proc. Co więcej, obecnie udział przedsiębiorców znajdujących się w złej lub bardzo złej sytuacji finansowej jest minimalny.

**Więcej firm planuje rekrutacje, mniej zatrudnia płacąc minimalne wynagrodzenie**

Kolejnym powodem podwyżek płac, mogą być wyzwania związane z zapełnieniem wakatów w firmach. W drugą połowę 2021 roku przedsiębiorcy deklarowali bardzo ambitne plany rekrutacyjne, jednak gotowość do podejmowania nowego zatrudnienia wśród pracowników była znikoma. Obecna edycja badania wskazuje, że zamiary firm się nie zmieniły. Po raz pierwszy od dwóch lat do ponad 30 proc. wzrósł odsetek przedsiębiorstw planujących zwiększenie załóg w ciągu półrocza. Najczęściej zatrudnienie nowych pracowników planują firmy z sektora transportu i logistyki oraz przemysłu. W obu przypadkach ten odsetek sięga niemal 40 proc. Kolejne w zestawieniu są przedsiębiorstwa budowlane oraz firmy z sektora nowoczesnych usług dla biznesu (po 34 proc.). Najczęściej redukcje zatrudnienia planują branża finansowa i ubezpieczeniowa oraz firmy zajmujące się obsługą nieruchomości i innych przedsiębiorstw (odpowiednio 13 i 15 proc.).

– *Mimo trudnego 2020 roku, firmy oceniają swoją kondycję jako zbliżoną do tej przed lockdownem. Odsetek przedsiębiorstw planujących redukcję zatrudnienia jest również zbliżony do tego w latach 2018-2019, a odsetek zakładających wzrost liczby pracowników jest blisko do rekordu, jeśli chodzi o listopadowe fale badania. Gdyby nie to, że pandemia się nie skończyła, można byłoby powiedzieć, że wróciliśmy do normy sprzed dwóch lat –* komentuje **Łukasz Komuda**, specjalista ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor portalu rynekpracy.org i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”. – *Presja płacowa to jeden z mechanizmów przyczyniających się do inflacji w Polsce. Innym może być fakt, że przedsiębiorstwa podbijają ceny, bo starają się odrobić straty po ubiegłym roku i antycypować rosnące koszty działalności (nie tylko płacowe). Dane GUS za 9 miesięcy 2021 roku pokazują wysokości marż rentowności sprzedaży netto i brutto niewidziane od co najmniej 20 lat* – dodaje.

Trudności rekrutacyjne mogą być też powodem, dla którego spada liczba firm zatrudniających pracowników w oparciu o płacę minimalną (53 proc., spadek o 6 punktów proc. rok do roku). W porównaniu do zeszłego roku pracodawcy zdecydowanie mniejsza część pracowników w firmach otrzymuje minimalne wynagrodzenie. Najczęściej takie stawki dotyczą maksymalnie 10 proc. załogi przedsiębiorstwa. Wyraźnie spadł odsetek firm, w których ponad połowa zespołu otrzymuje pensję minimalną. Zmiany w wynagrodzeniach przedsiębiorstwa najczęściej zamierzają rekompensować w budżetach podnoszeniem cen towarów i usług (54 proc.). W porównaniu z zeszłym rokiem wyraźnie maleje odsetek przedsiębiorstw, które w związku z podwyżką płacy minimalnej ograniczą wzrosty wynagrodzeń pozostałych pracowników lub wstrzymają się z inwestycjami.

**Firmy wracają do trybu stacjonarnego**

Najnowsze badanie Randstad pokazuje również, że aż 81 procent firm w ostatnim czasie powróciło w całości do pracy stacjonarnej. Tendencja wygląda następująco: im mniej pracowników zatrudnionych w firmie, tym więcej z nich wróciło do miejsc pracy.

Aż 85 procent przedsiębiorców zatrudniających do 50 osób deklaruje, że działa w pełni stacjonarnie. Największe zróżnicowanie widoczne jest w firmach zatrudniających ponad 250 osób. Tutaj 60 procent pracuje w pełni stacjonarnie, 39 procent całkiem zdalnie, a pozostali wykonują swoje obowiązki hybrydowo.

Badanie wskazuje również, że w przypadku trybu hybrydowego lub głównie zdalnego, w 1/5 firm pracownicy wykonują swoją pracę stacjonarnie na ogół przez 4 dni w tygodniu. a Tylko w co dziesiątym przedsiębiorstwie członkowie zespołu większość tygodnia pracują zdalnie. Najpopularniejszy jest natomiast model, w którym pracownicy są w biurze przez 3 dni, a przez dwa wykonują swoje zadania z domu.

*Pewną barierą rozwoju pracy zdalnej może być brak przepisów regulujących ten sposób wykonywania pracy. Mimo rozpoczęcia prac nad zmianami w Kodeksie Pracy jeszcze w połowie roku 2020, nadal nie ma ostatecznej wersji regulacji. Wyniki badań wskazują, że pracodawcy w bardzo różny sposób podchodzą do wspierania pracowników w czasie pracy w domu, czemu trudno się dziwić w przypadku, gdy pracownicy w większości pracują hybrydowo. Zapewnienie pracownikowi warunków pracy takich samych jak w biurze wymagałoby od pracodawcy de facto wyposażenia równolegle dwóch stanowisk pracy, co wiąże się z bardzo konkretnymi kosztami. Warto zauważyć, że proponowane formy wsparcia pracy zdalnej lub hybrydowej koncentrują się przede wszystkich na ergonomii stanowiska pracy i zapewnienia łatwiejszej współpracy w ramach zespołów zadaniowych. W mniejszym stopniu pracodawcy oferują takie rozwiązania, które mają na celu utrzymanie lub zapewnienie dobrostanu psychicznego czy zachowanie work-life balance pracowników* – podkreśla **Monika Fedorczuk** z Konfederacji Lewiatan.

Na całkowity powrót do biur najczęściej decydują się firmy w miastach 20 tys. mieszkańców i na terenach wiejskich (92-94 proc.). Tymczasem w największych aglomeracjach ten odsetek sięga 70 proc.

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 27 października – 15 listopada 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. Przeprowadzane je na reprezentatywnej ze względu na branżę 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)