|  |
| --- |
| data: |
| 14 grudnia 2022 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Rośnie liczba firm planujących redukcję zatrudnienia, wciąż więcej zamierza uruchamiać nowe rekrutacje. Niemal co drugi pracodawca zapowiada podwyżki płac.

**Obecna sytuacja gospodarcza wpływa na pogorszenie nastrojów przedsiębiorców, które są już niemal tak samo złe, jak w pandemicznym 2020 roku. Przybywa firm, które w najbliższych miesiącach planują redukcję zatrudnienia, choć ciągle więcej jest tych, które będą poszukiwać nowych pracowników – takie wnioski płyną z 46. edycji badania Plany Pracodawców, zrealizowanego przez Instytut Badawczy Randstad wspólnie z Gfk.**

Spada liczba firm, które swoją sytuację finansową oceniają jako dobrą. Słabnie otwartość na zwiększanie zatrudnienia. Jednocześnie utrzymuje się podobny jak przed rokiem poziom deklaracji podwyżek wynagrodzeń, ale w wielu przedsiębiorstwach nie będą to znaczące wzrosty.

**Pracodawcy w większości utrzymają dotychczasowe zatrudnienie**

Zdecydowana większość pracodawców w skali kraju (74 proc.) w najbliższych miesiącach planuje pozostawić zatrudnienie na obecnym poziomie. To rekord w historii badania. Zwiększenie zatrudnienia w nowym roku prognozuje natomiast 16 proc. firm i jest wynik o 9 p.p. gorszy niż w poprzedniej edycji badania i o połowę niższy niż przed rokiem. Przybywa natomiast firm, które w najbliższych miesiącach będą redukować zatrudnienie (7 proc., wzrost o 3 p.p. w ciągu pół roku).

Zwiększać zatrudnienie najczęściej chcą firmy, które działają w sektorze SSC/BPO – 33 proc. wskazań, a także w przemyśle – 21 proc. oraz budownictwie – 20 proc. Niektóre gałęzie przemysłu ze względu na koniunkturę na rynku deklarują też redukcję etatów, dlatego w tym sektorze gospodarki takie plany zadeklarował 11 proc. badanych firm, najwięcej spośród wszystkich badanych branż.

– *Mimo najbardziej pesymistycznych w historii badania przewidywań pracodawców odnośnie wzrostu gospodarczego (jeśli pominiemy rok 2020), odsetek pracodawców zapowiadających zwolnienia (7%) jest niższy niż w 25 z 27 edycji badania „Plany pracodawców” z lat 2009-2015 (w pozostałych dwóch edycjach wynosił on również 7%). Co to znaczy? Że pracodawcy – jeśli tylko mogą – powstrzymują się od zwolnień. Po pierwsze, wielu z nich w ostatnich latach zmagało się z problemem pozyskania pracowników. Przekonali się, jak kosztowne jest nieobsadzanie wakatów i ile może trwać zrekrutowanie kompetentnych ludzi. Po drugie, przez ostatnie kilkanaście lat Polska przechodziła przez okresy spowolnienia czy kryzysy albo suchą stopą, albo szybciej niż większość innych państw rozwiniętych odrabiała straty. Planowane podwyżki – średnio dwukrotnie niższe od poziomu inflacji – sygnalizują, że zamiast redukcji liczebności załóg pracodawcy, zmagający się z niższym poziomem przychodów i zysków, mogą próbować ograniczyć wzrost płac. Malejąca liczba rekrutacji i niepewność mogą sprawić, że takie podejście może być odbierane pozytywnie także przez większość załóg* – komentuje **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy z Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor portalu Rynekpracy.org i współtwórca podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

**Niemal co druga firma planuje podwyżki w nowym roku, ale więcej jest tych, które płac nie zmienią**

W najbliższych miesiącach w połowie firm wynagrodzenia pozostaną na obecnym poziomie, a 46 proc. przedsiębiorstw zamierza je podnieść (przed rokiem plany podwyżek miało 48 proc. firm).

Na wzrost pensji najbardziej mogą liczyć pracownicy na południu Polski (51 proc.). Najmniej szans na podwyżki pojawia się natomiast w północnych województwach kraju (40 proc.). Wzrost płac najczęściej planują firmy zajmujące się obsługą nieruchomości i innych przedsiębiorstw (54 proc.), firmy z sektora transportu i gospodarki magazynowej oraz przemysł (po 51 proc.). Najmniejsza szansa na podwyżki jest natomiast w branży SSC/BPO – tam zaledwie 41 proc. pracodawców zamierza podnieść pensje.

Przyczyną podwyżek nie zawsze będzie planowany na początek roku wzrost płacy minimalnej. Wyłącznym powodem jest w 8 proc. badanych przedsiębiorstw, a głównym – w co trzecim. Tym bardziej, że 53 proc. firm deklaruje, że obecnie zatrudnia osoby, które otrzymują minimalne wynagrodzenie. Choć przed rokiem odsetek był taki sam, to jednocześnie wyraźnie rośnie liczba przedsiębiorstw, w których taka grupa pracowników stanowi mniej niż 10% kadry (51 proc. spośród wszystkich firm zatrudniających pracowników otrzymujących płace minimalnych).

Pracodawcy najczęściej zamierzają podnieść wynagrodzenie o 4-7% (31 proc. deklaracji) i 7-10% (27 proc. deklaracji). Do rzadkości należą wzrosty, które pozwalają dogonić inflację. Podwyżki o 16-20% planuje 2 proc. firm. Podobny odsetek składa jeszcze bardziej optymistyczne deklaracje.

– *Warto jednak zwrócić uwagę, że na poziom wzrostów pensji wyraźnie wpływa podniesienie płacy minimalnej. Gdy w badaniu pytamy wyłącznie o podwyżki wśród osób zarabiających powyżej minimalnego wynagrodzenia, to deklarowane przez pracodawców wzrosty są już nieco skromniejsze. Firmy starają się bowiem zachować równowagę między odpowiedzią na oczekiwania płacowe pracowników a utrzymaniem dobrej kondycji finansowej* – tłumaczy **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska.

W przypadku osób, które zarabiają powyżej płacy minimalnej, najczęściej podwyżki sięgać będą 4-7% (32 proc.), a wyraźnie zwiększa się też grupa pracodawców, która podniesie wynagrodzenia o 2-4% (19 proc.).

Podwyżka płacy minimalnej może natomiast wpłynąć na podniesienie cen oferowanych przez firmy towarów i usług – tak podniesienie wynagrodzenia zamierza zrekompensować 61 proc. badanych pracodawców. 1/3 przedsiębiorstw ograniczy inwestycje, a 29 proc. ograniczy nowe rekrutacje.

**Pogarszają się nastroje pracodawców**

53 proc. pracodawców obawia się, że w najbliższych półroczu polską gospodarkę czeka recesję (wzrost o 4 p.p. w porównaniu do badania sprzed pół roku). Kolejne 39 proc. właścicieli firm mówi o stagnacji (wzrost o 2 p.p.), natomiast 4 proc. prognozuje wzrost gospodarczego (spadek o 2 p.p.).59 proc. pracodawców pozytywnie ocenia swoją obecną kondycję finansową – w tej kategorii widać jednak spadek od kilku edycji badania. O 4 p.p. (do 35 proc.) wzrósł za to udział firm, które o swojej sytuacji wypowiadają się neutralnie. 4 proc. firm ocenia swoją kondycję negatywnie. Najlepiej o swojej kondycji mówią pracodawcy z sektora finansów i ubezpieczeń (77 proc.), obsługi nieruchomości i firm (74 poc.) oraz budownictwa (68 proc.).

– *Wyniki najnowszego badania potwierdzają to co obserwujemy już od jakiegoś czasu w twardych danych GUS. Przede wszystkim pracodawców czeka bardzo trudny 2023 r. Zdecydowana większość uważa, że będziemy doświadczaj przynajmniej stagnacji gospodarczej. Jednocześnie regulacje prawne, ale też przede wszystkim presja płacowa będą zmuszały przedsiębiorców do dalszego podwyższania kosztów działalności – wzrosty płac. To, wraz ze zmniejszającym się popytem na towary szczególnie te wytarzane przez rodzimy przemysł może skończyć się tym, że będziemy również doświadczać, w przyszłym roku, spowolnienia na rynku pracy w Polsce. Nie będzie jednak ono większe niż to z czasów pandemii* – wyjaśnia **Mariusz Zielonka**, ekspert ekonomiczny Konfederacji Lewiatan.

Jak dodaje ekspert, *to co może działać pozytywnie to dość dobra sytuacja polskich przedsiębiorstw. Ten dynamizm na rynku towarów i usług (zmiany cen) oraz pragmatyzm w gromadzeniu zapasów pozwolił firmom zbudować odpowiedni kapitał. Teraz ten kapitał będzie prawdopodobnie wykorzystywany do przetrwania. W tym kontekście pewnym zaskoczeniem jest nadal relatywnie wysoka skłonność do zatrudniania pracowników. Dzieje się to jednak w branżach, które nadal albo doświadczają zwiększonego popytu na swoje usługi, jak transport i magazynowanie albo nie odbudowały jeszcze swojego potencjału po okresie ograniczenia aktywności gospodarczej z 2020 r.*

W związku ze słabnącą koniunkturą, firmy już podjęły szereg decyzji w obszarach zatrudnienia i wynagrodzeń. W kwestii płac 22 proc. pracodawców przekazało pracownikom dodatkowe zadania w ramach tych samych pensji, a 21 proc. wstrzymało lub ograniczyło podwyżki. 15 proc. rezygnuje lub ogranicza premie uznaniowe, a 9 proc. premie za realizację celów.

W obszarze zatrudnienia firmy przede wszystkim wstrzymują lub ograniczają rekrutacje nowych pracowników (33 proc.). 7 proc. nie przedłużyło zatrudnionym umów o pracę na czas określony, 7 proc. zdecydowało się na pojedyncze redukcje etatów, a 6 proc. nie przedłużyło umów cywilnoprawnych. 5 proc. zdecydowało się na zwiększenie elastyczności zatrudnienia, w tym zatrudnienie na umowę o pracę tymczasową.

Co czwarta firma rezygnuje z działań integracyjnych, 24 proc. ogranicza szkolenia dla pracowników, 13 proc. wprowadziło oszczędności w wyposażeniu pracowników w narzędzia do pracy, a 6 proc. rezygnuje lub ogranicza benefity.

Co drugi pracodawca planuje tak zmieniać warunki pracy, a zwiększyć oszczędność energii. 13 proc. z tego samo powodu rozważa zwiększenie udziału pracy zdalnej w firmie

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, 46. edycji badania, zostały zrealizowane w okresie od 6 października do 18 listopada 2022 r.

Badanie realizowane przez ekspertów GfK Polonia metodą CATI (indywidualne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo) 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.

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)