

plany pracodawców.

wyniki 46. edycji badania.

instytut badawczy randstad
14 grudnia 2022 r.



agenda

metodologia badania	03
ocena sytuacji gospodarczej w kraju	05
kondycja firm	09
zmiany w zatrudnieniu	12
zmiany w wynagrodzeniach	15
działania firm a sytuacja ekonomiczna	22
pracodawcy pracownikom na święta	25
podsumowanie	29

metodologia badania.

respondenci

Osoby odpowiadające w firmie bezpośrednio za zarządzanie kadrami i rekrutację nowych pracowników

okres realizacji badania

6 października – 18 listopada 2022 r.

technika

CATI – indywidualne, telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo

liczba firm biorących udział w badaniu

1000

charakterystyka próby

Reprezentatywna ze względu na branżę i region; z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz firmy, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo)

Od 33 fali (I kwartał 2017 r.) zmianie uległa struktura próby

maksymalny błąd statystyczny

+/- 3,1% dla N=1000

charakterystyka próby.

liczba zatrudnionych

60% 

10 – 49 pracowników

30% 

50 – 249 pracowników

10% 

250+ pracowników

branża

23% 

przemysł

15% 

budownictwo

21% 

handel i naprawy

8% 

transport, gospodarka
magazynowa i łączność

5% 

działalność finansowa
i ubezpieczeniowa

6% 

obsługa nieruchomości
i firm

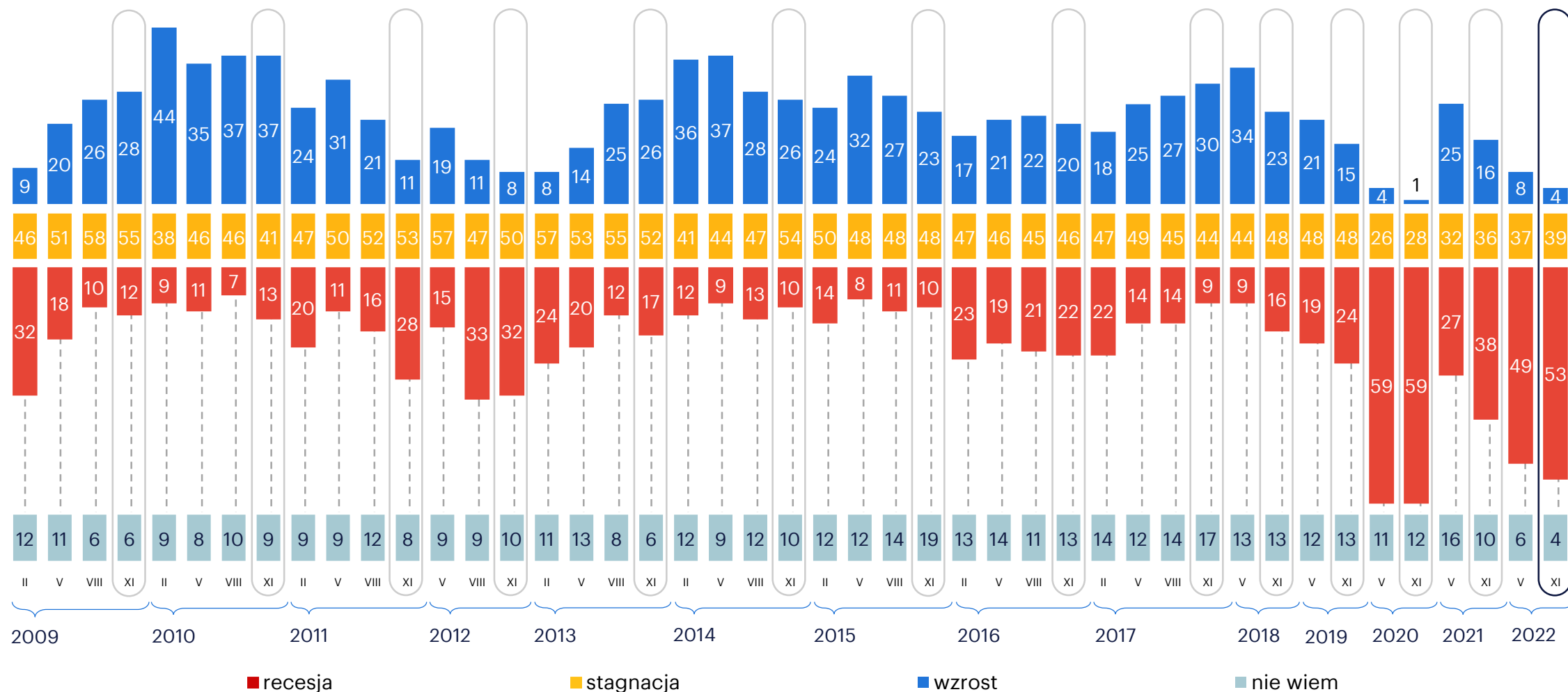
23% 

pozostała działalność
usługowa

wyniki badania:

ocena sytuacji
gospodarczej
w kraju.

ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju.

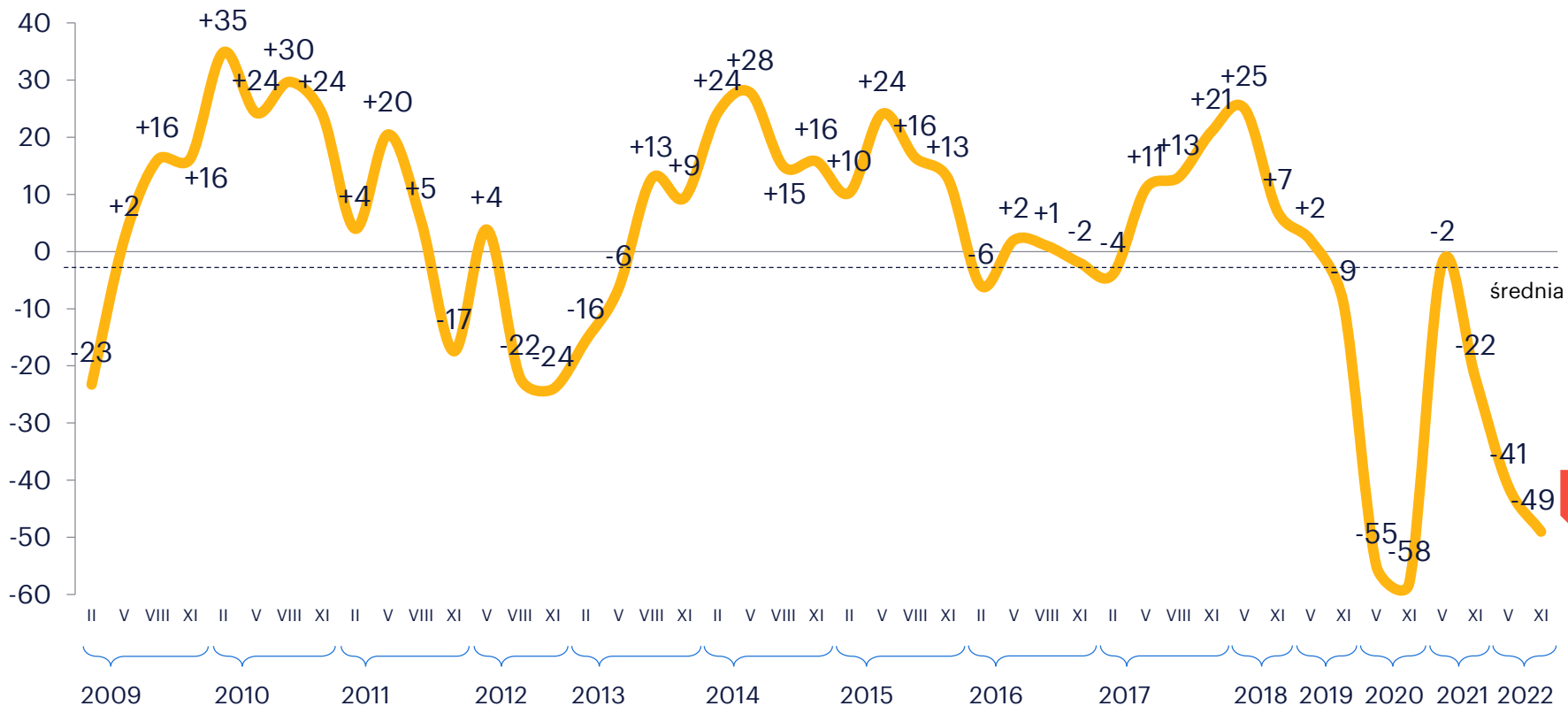


Jak w Pan(i) ocenie wyglądać będzie sytuacja gospodarcza kraju w ciągu najbliższych 6 miesięcy?



ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju.

wskaźnik optymizmu: prognoza sytuacji gospodarczej.



wskaźnik optymizmu

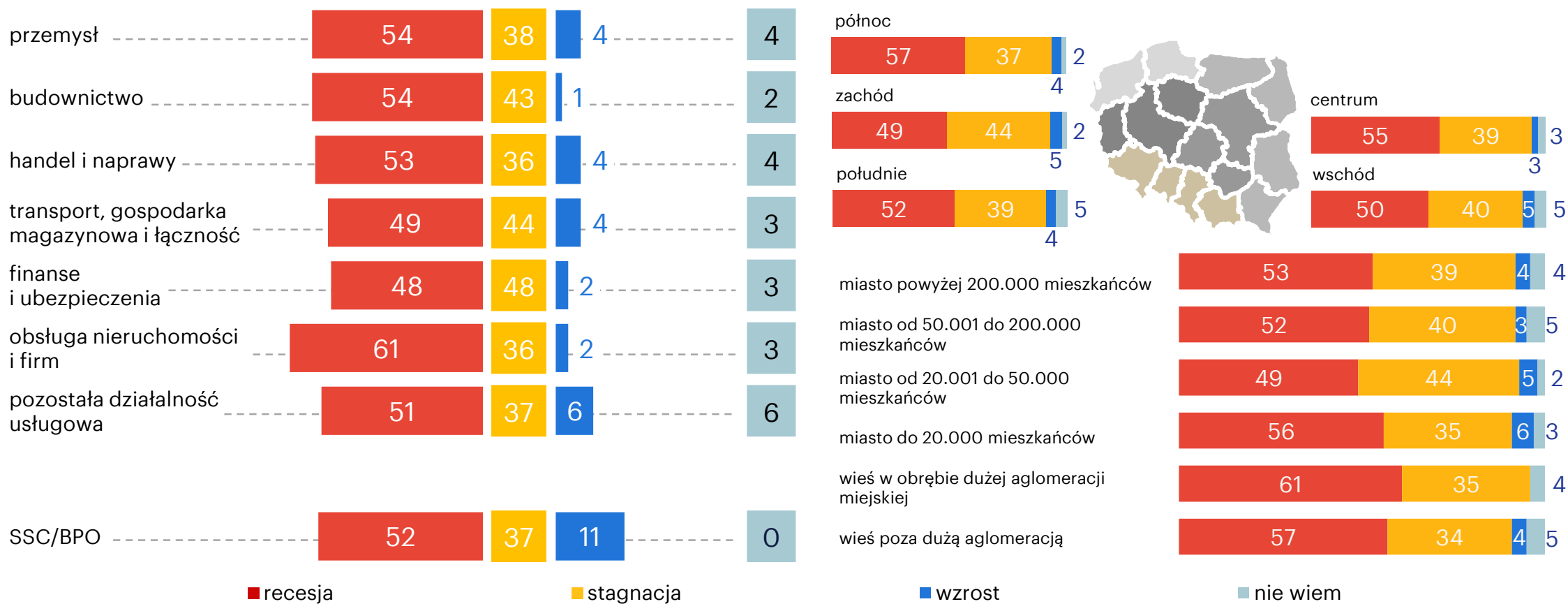
różnica pomiędzy odsetkiem badanych przewidujących wzrost gospodarczy w kolejnych 6 miesiącach a odsetkiem badanych przewidujących recesję

zmiana w porównaniu z poprzednim półroczem

Jak w Pan(i) ocenie wyglądać będzie sytuacja gospodarcza kraju w ciągu najbliższych 6 miesięcy?



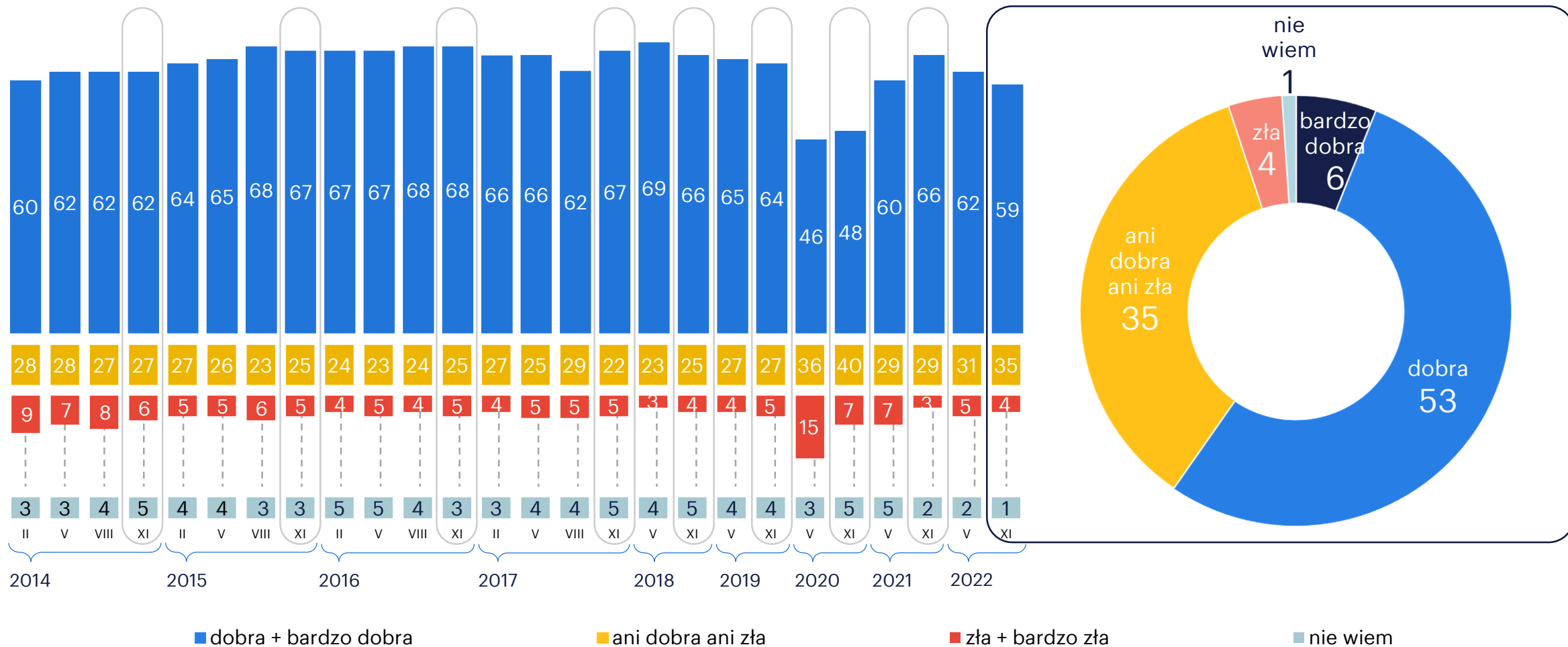
ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju. branże, regiony i typy miejscowości.



Jak w Pan(i) ocenie wyglądać będzie sytuacja gospodarcza kraju w ciągu najbliższych 6 miesięcy?

wyniki badania: kondycja firm.

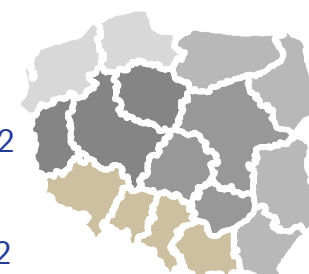
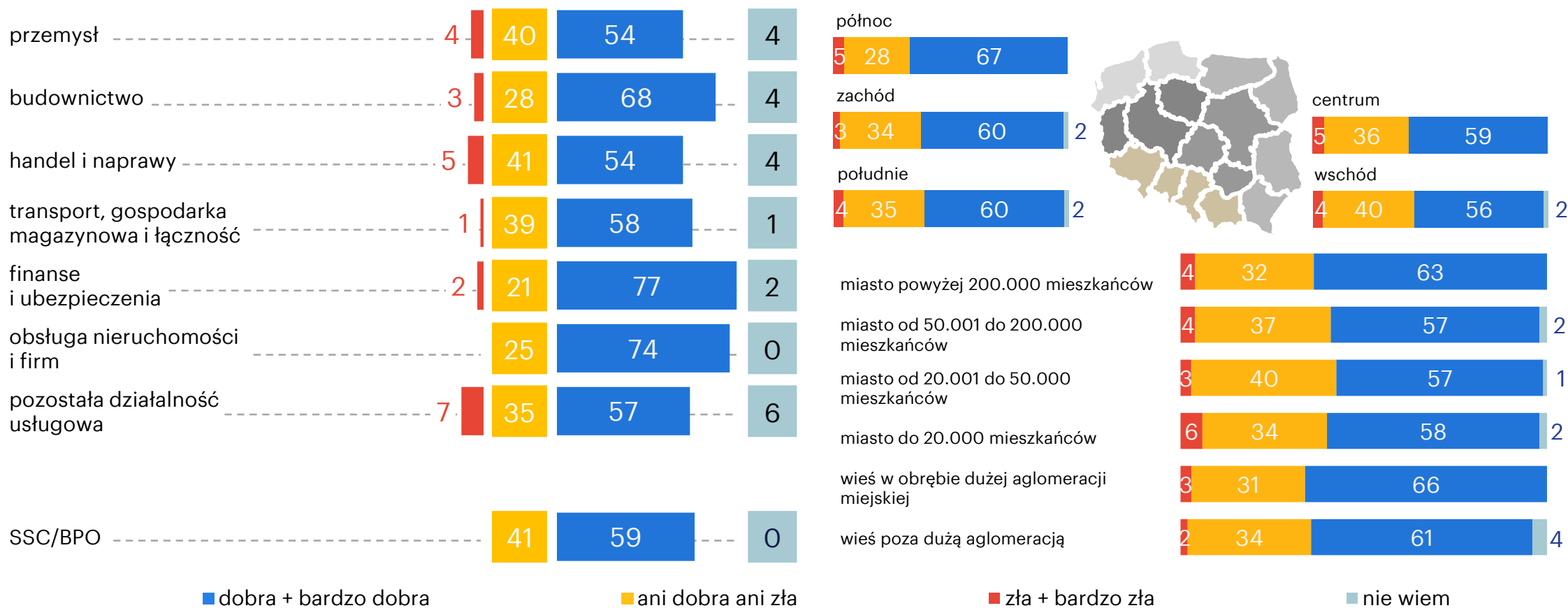
ocena aktualnej kondycji finansowej firm.



Jak Pan(i) ocenia aktualną sytuację finansową Pana(i) firmy?



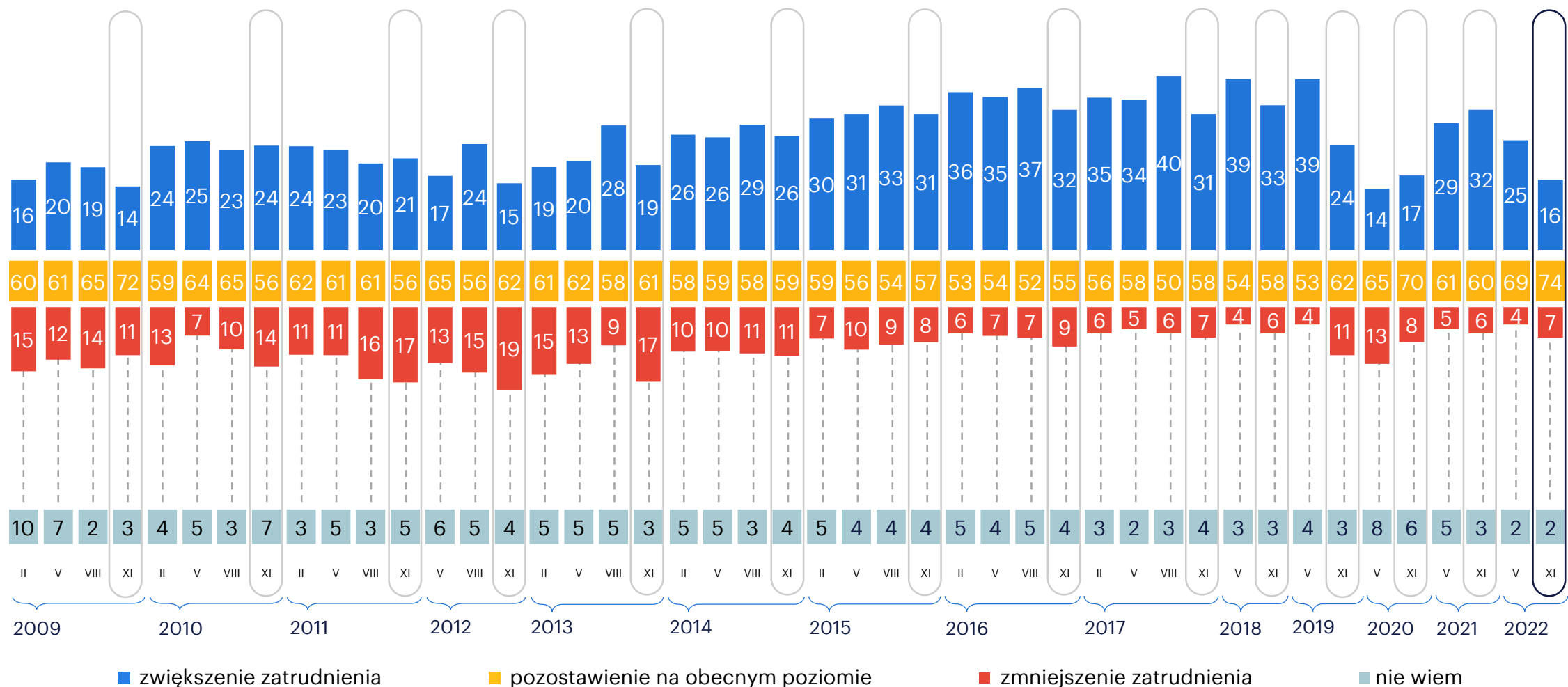
ocena aktualnej kondycji finansowej firm. branże, regiony i typy miejscowości.



Jak Pan(i) ocenia aktualną sytuację finansową Pana(i) firmy?

wyniki badania:
zmiany w
zatrudnieniu.

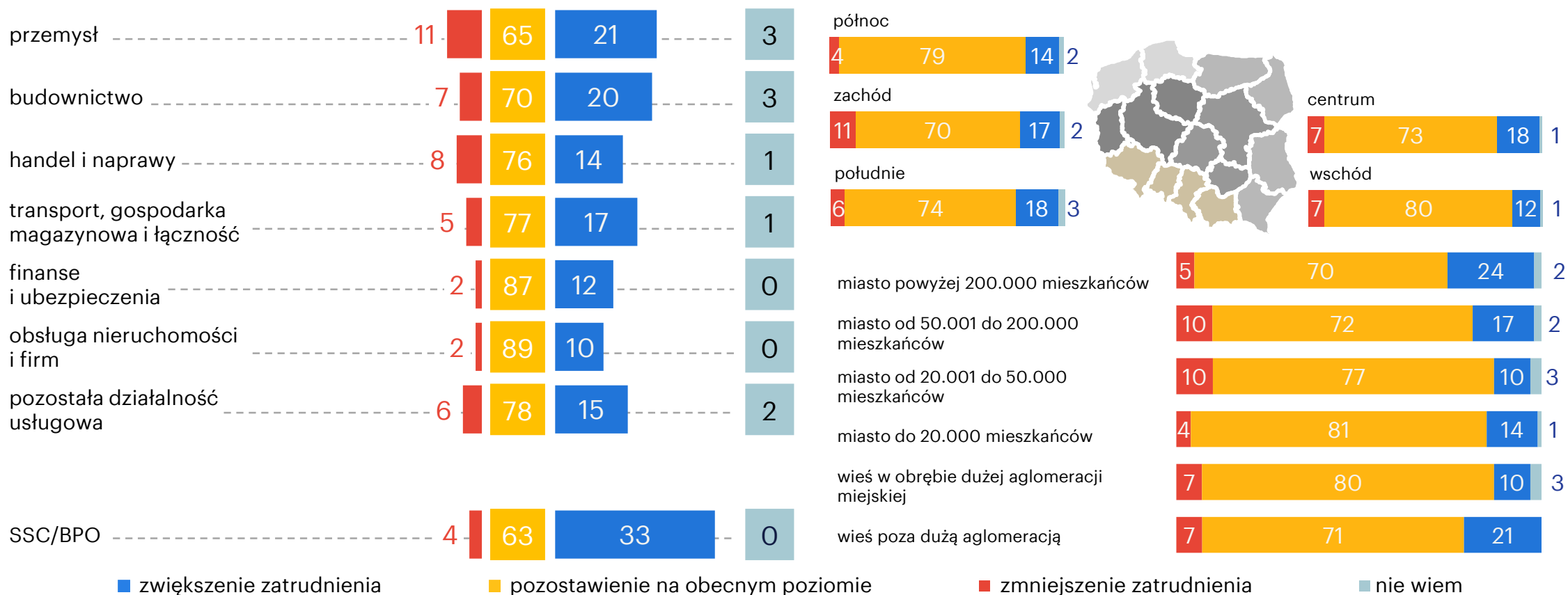
planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach.



Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w Pana/i firmie przewiduje się:



planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach. branże, regiony i typy miejscowości.

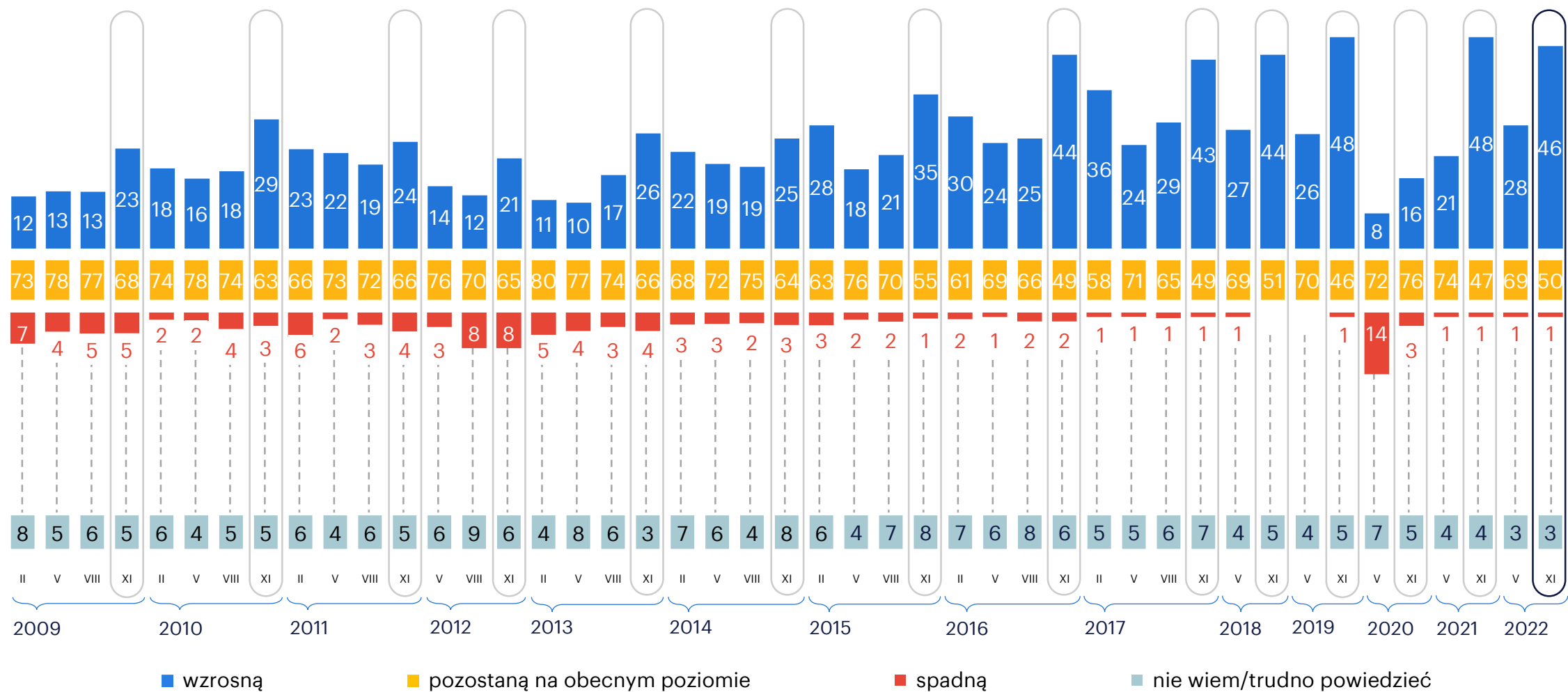


Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w Pana/i firmie przewiduje się:



wyniki badania:
zmiany w
wynagrodzeniach.

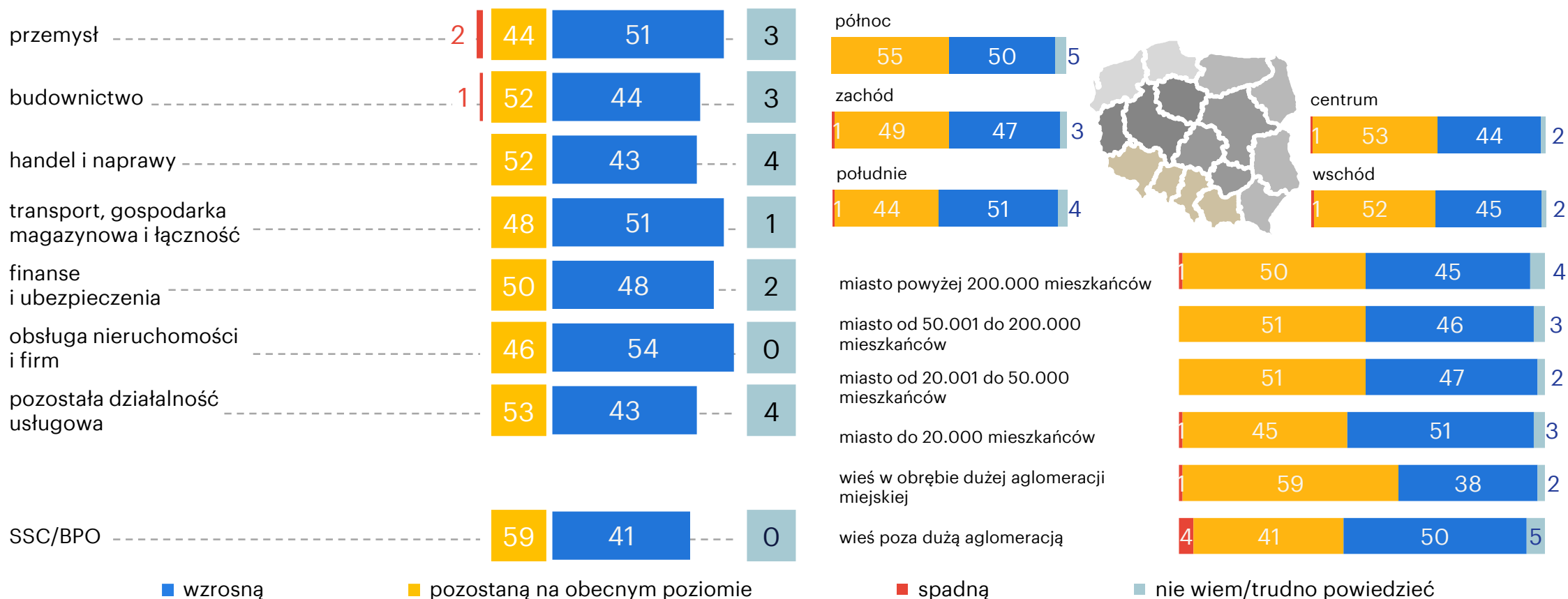
planowane zmiany poziomu wynagrodzeń w firmach.



Jak w Pana(i) ocenie kształtować się będą wynagrodzenia w Państwa firmie w ciągu najbliższych 6 miesięcy?



planowane zmiany poziomu wynagrodzeń w firmach. branże, regiony i typy miejscowości.



Jak w Pana(i) ocenie kształtować się będą wynagrodzenia w Państwa firmie w ciągu najbliższych 6 miesięcy?

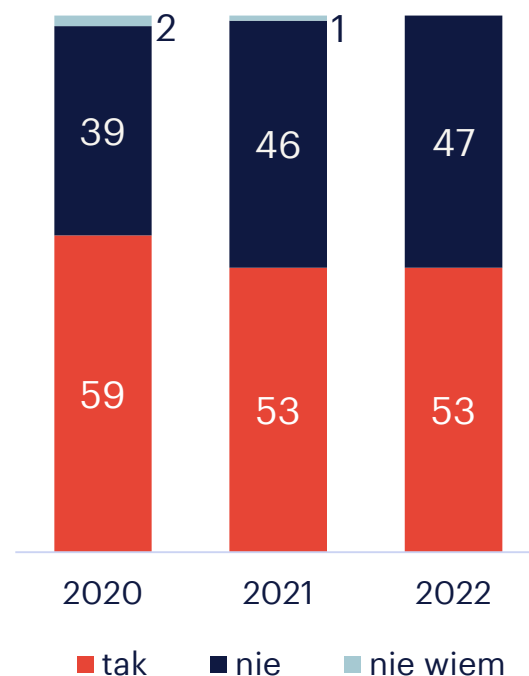


zatrudnianie pracowników w oparciu o płacę minimalną.

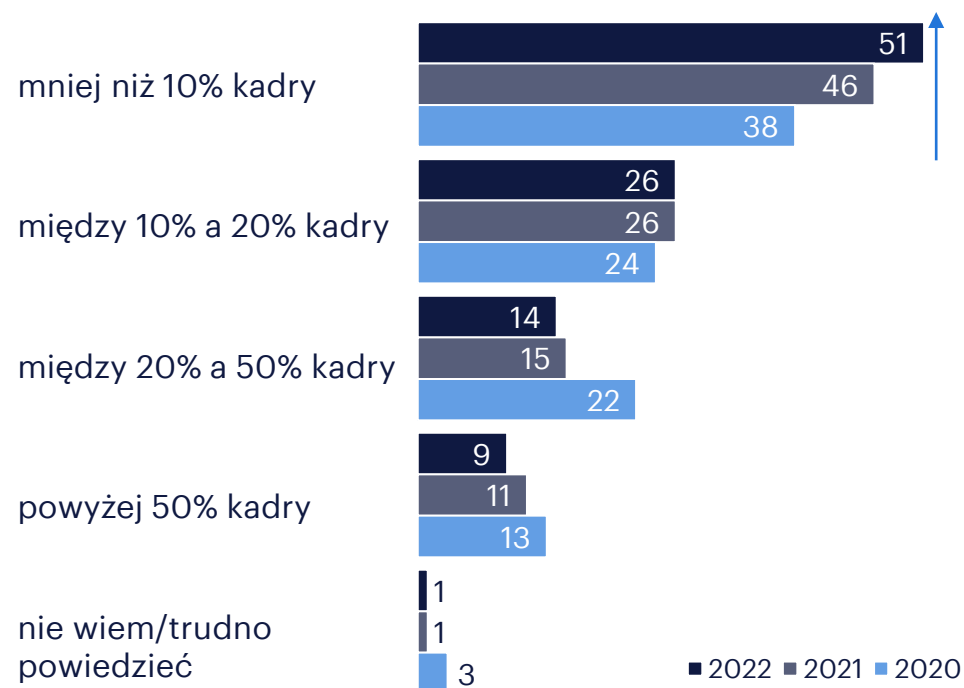
jak istotnym powodem podwyżek płac w firmie będzie wzrost płacy minimalnej?



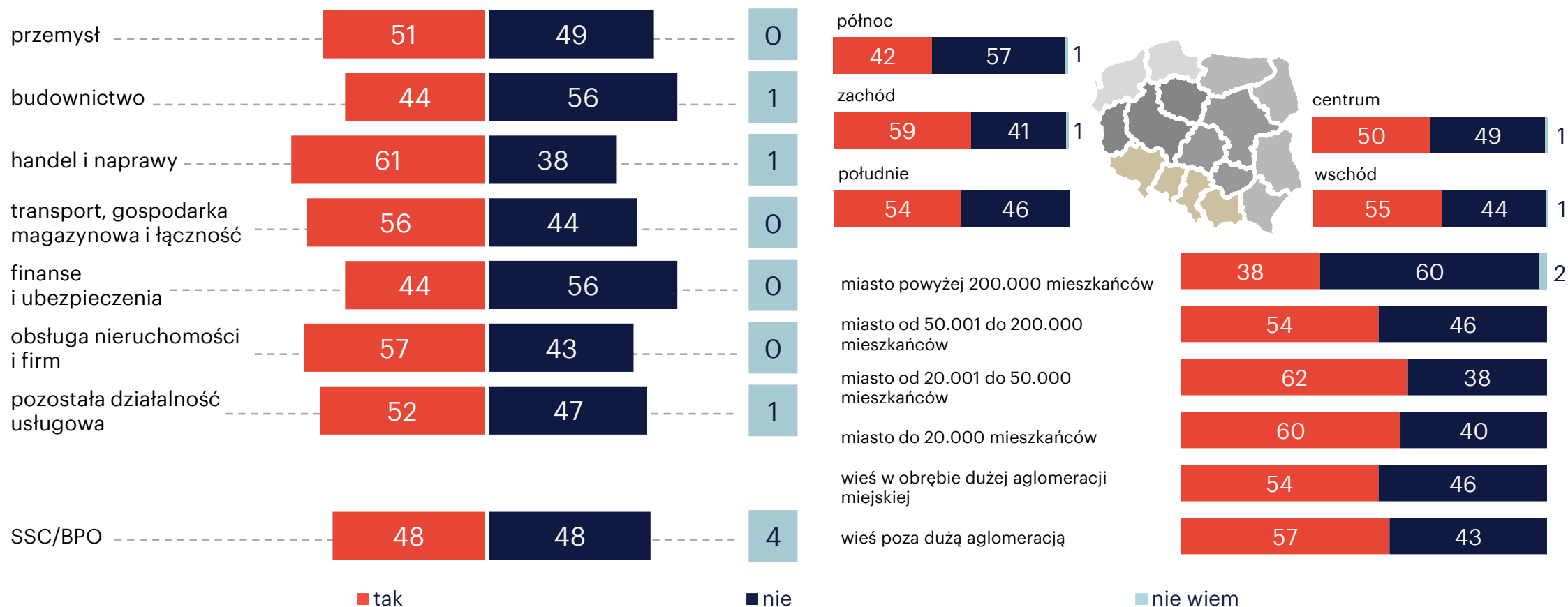
czy w firmie są zatrudnieni pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie?



jaki odsetek kadry stanowi zatrudnienie w oparciu o płacę minimalną?

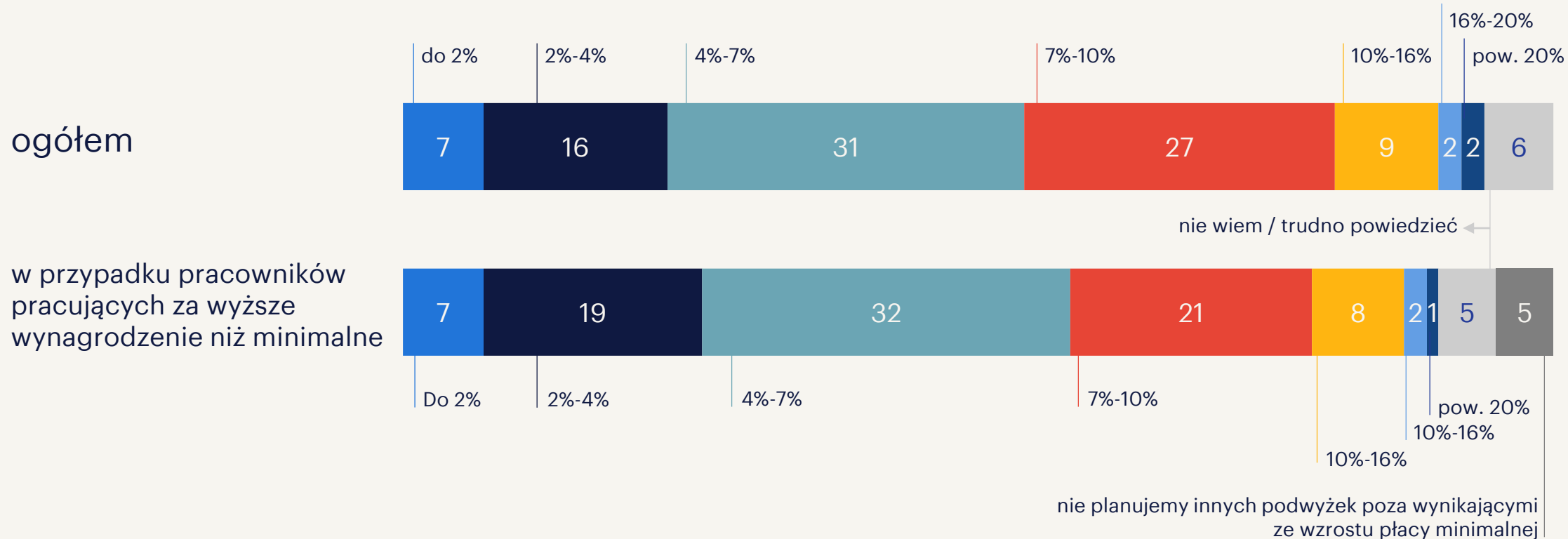


zatrudnianie pracowników w oparciu o płacę minimalną. branże, regiony i typy miejscowości.

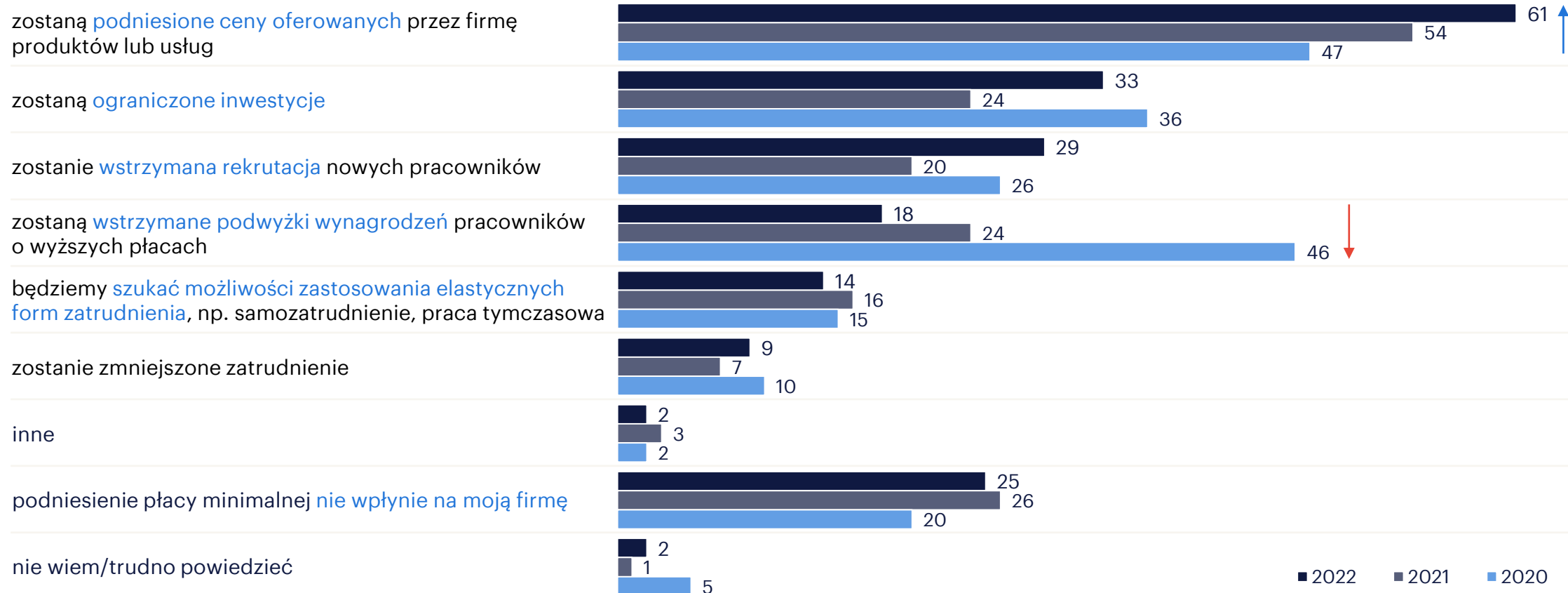


Czy w Pani/Pana firmie są zatrudnieni pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie?

planowany wzrost wynagrodzeń.



w jaki sposób podniesienie płacy minimalnej wpływa na firmy?



Od stycznia 2023 roku planowane jest podniesienie minimalnego wynagrodzenia do 3490 zł brutto. W jaki, jeśli jakkolwiek sposób ta zmiana wpłynie na Pana(i) firmę?

wyniki badania:

działania

firm a sytuacja

ekonomiczna.

jakie decyzje pracodawcy podejmują w związku z sytuacją makroekonomiczną? (1/2)

obszar wynagrodzeń



obszar zatrudnienia

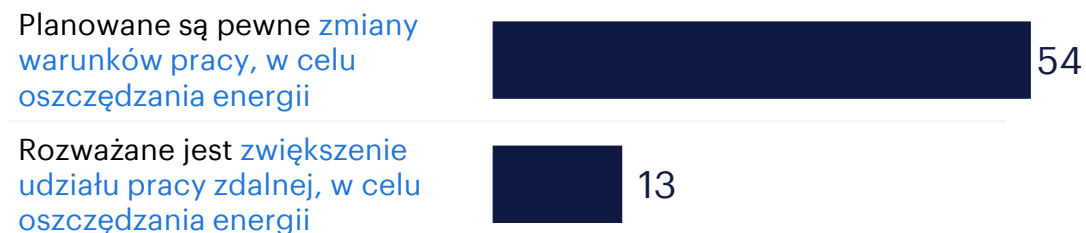


jakie decyzje pracodawcy podejmują w związku z sytuacją makroekonomiczną? (2/2)

inne obszary HR



obszar organizacji pracy

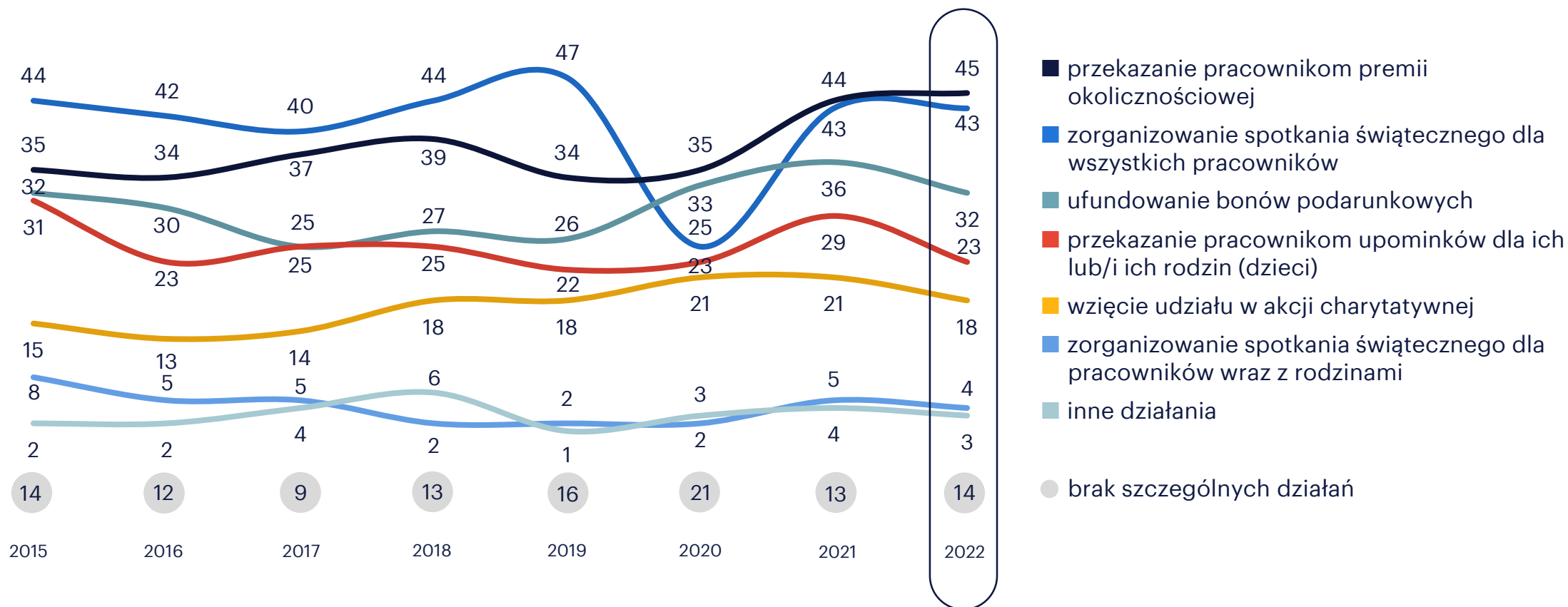


wyniki badania:

pracodawcy
pracownikom
na święta.

pracodawcy pracownikom na święta

popularność inicjatyw – porównanie w czasie

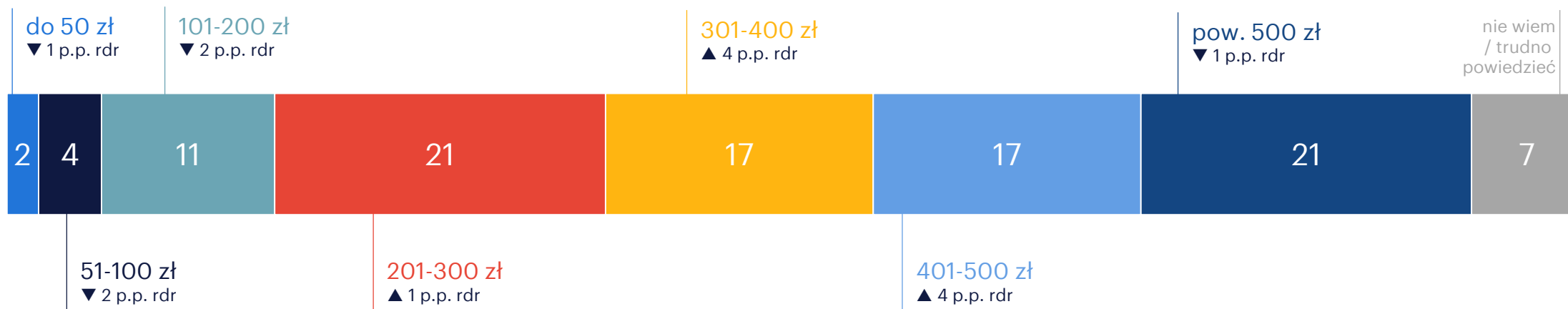


Czy w związku ze zbliżającymi się Świątami Bożego Narodzenia i Nowym Rokiem Pana/Pani firma planuje:



pracodawcy pracownikom na święta

wartość inicjatyw w przeliczeniu na jednego pracownika

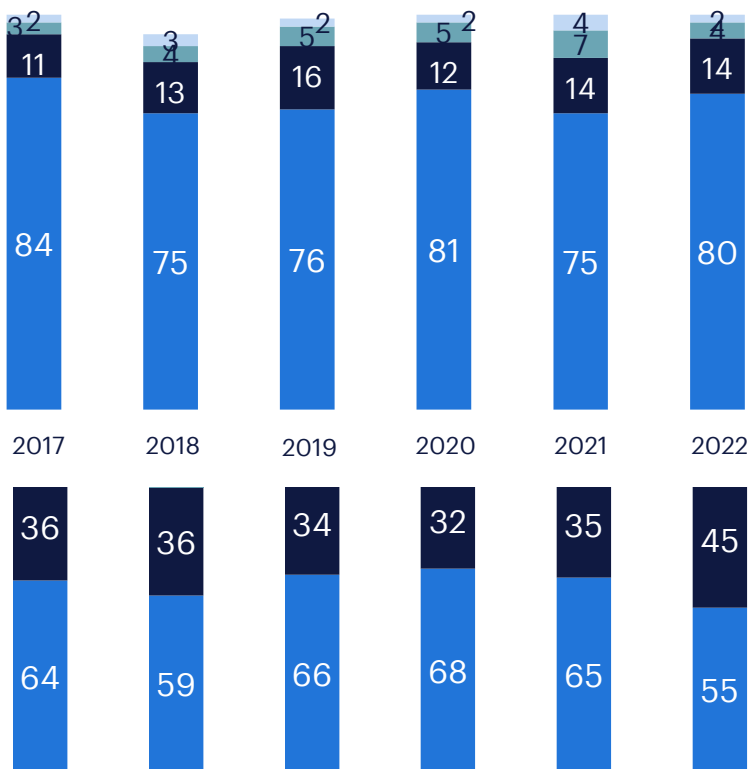


Ile w przeliczeniu na jednego pracownika planuje wydać Pana(i) firma na te inicjatywy.



bony podarunkowe i premie okolicznościowe dla wszystkich czy dla wybranych? dla wszystkich po równo?

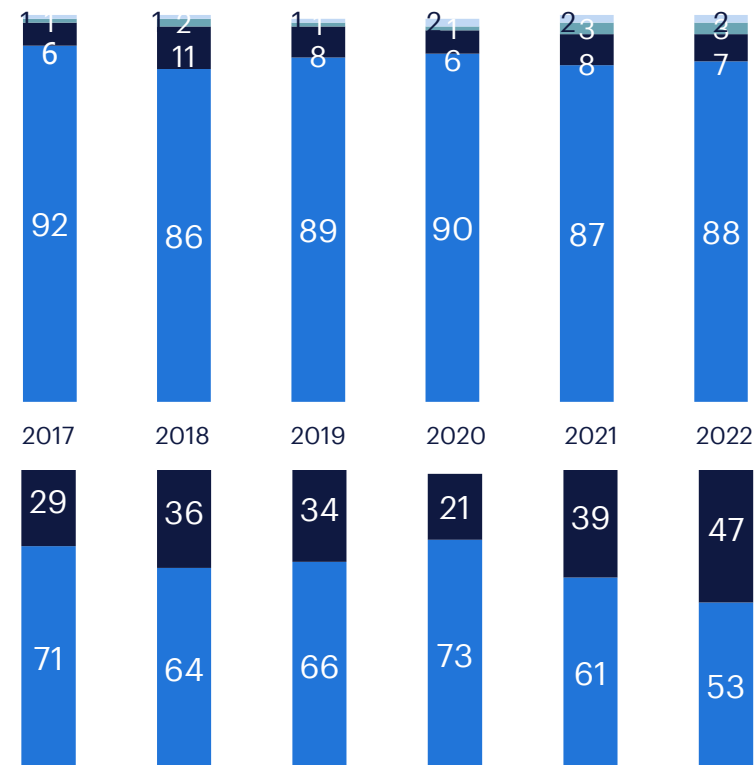
premie okolicznościowe



bony podarunkowe

przyznawane będą...

- tylko pojedynczym pracownikom
- mniej niż połowie załogi
- większości pracowników
- wszystkim pracownikom



Czy bony podarunkowe przyznawane będą... / Czy premie okolicznościowe przyznawane będą...



wyniki badania:
podsumowanie.

plany pracodawców.

podsumowanie (1/2)

- 53% pracodawców spodziewa się w Polsce recesji, a jedynie 4% wzrostu • ocena sytuacji gospodarczej kraju w całej historii badania gorsza była jedynie w pandemicznym roku 2020
- 59% pracodawców ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, jedynie 4% firm jest w złej kondycji • zauważalny jest już jednak powolny trend spadkowy – na razie maleje grupa firm w dobrej kondycji na rzecz grupy firm, które oceniają swoją kondycję jako ani dobrą ani złą (35%)
- skłonność do zwiększenia zatrudnienia spada szybciej, niż ocena kondycji firm. Obecnie jest na podobnym poziomie jak w listopadzie 2020, czyli w szczycie pandemii – 16% firm planuje zwiększyć zatrudnienie • poza okresem pandemii tak mało firm planowało zwiększenie zatrudnienia 10 lat temu • wtedy jednak dwa razy więcej firm niż obecnie planowało redukcję zatrudnienia, obecnie to jedynie 7%
- obecnie 46% planuje wzrost wynagrodzeń w nowym roku • to poziom jedynie nieznacznie niższy niż przed rokiem • jedynie 4% firm planuje podwyżki przynajmniej kompensujące inflację, czyli powyżej 16% • blisko 60% firm planuje podwyżki od 4% do 10%, rok temu było to ok. 40%
- podwyżka wynagrodzenia minimalnego rzadko jest jedynym powodem planowanych wzrostów wynagrodzeń • jedynie 5% firm planuje podwyżki wyłącznie z powodu wzrostu płacy minimalnej, a dla dalszych 35% jest to główny, ale nie wyłączny powód
- 53% firm zatrudnia pracowników w oparciu o płacę minimalną (podobnie jak w 2021 roku), ale w ponad połowie z nich ta grupa to mniej niż 10% kadry • zmienia się podejście do kompensacji wzrostu płacy minimalnej – coraz rzadziej jest to wstrzymywanie podwyżek dla pozostałych pracowników, a coraz częściej – podniesienie ceny produktów czy usług

plany pracodawców. podsumowanie (2/2)

- na święta najczęściej podejmowanymi inicjatywami będą premie okolicznościowe (45% firm) oraz spotkania świąteczne (43% firm) • spotkania świąteczne są obecnie tak samo popularne, jak przed pandemią, a popularność premii okolicznościowych po pandemii wzrosła
- udział firm planujących inicjatywy o wartości między 300 a 500 zł na pracownika wzrósł z 26% rok temu do 34% • to powrót do poziomu sprzed pandemii • udział firm planujących inicjatywy powyżej 500 zł na pracownika już od 2019 roku oscyluje wokół 20%
- 88% firm chce podarować bony towarowe wszystkim pracownikom, podczas gdy premie chce przyznać wszystkim 80% firm • wyraźną zmianą jest jednak znaczny wzrost udziału firm, które nie chcą różnicować wartości nagród ze względu na stanowisko lub dział – prawie połowa firm ma zamiar zrezygnować z takiego różnicowania
- ponad połowa firm zamierza reagować na kryzys zmianą pewnych warunków pracy zmierzających do oszczędzania energii, np. zmianę oświetlenia, obniżenie temperatury w pomieszczeniach • relatywnie rzadko rozważane jest zwiększenie udziału pracy zdalnej
- drugą najczęstszą reakcją firm jest wstrzymanie lub ograniczenie rekrutacji nowych pracowników – to zamierza zrobić co trzecia firma • w około 20% firm należy spodziewać się któregoś z działań: wstrzymania lub ograniczenia podwyżki wynagrodzeń, przydzielenia większej ilości zadań w ramach tych samych wynagrodzeń, ograniczenia szkoleń, ograniczenia innych dodatkowych działań mających na celu integrację pracowników

randstad w liczbach.

17 600

pracowników
zatrudnionych przez
nas wyrusza
codziennie do pracy

2754

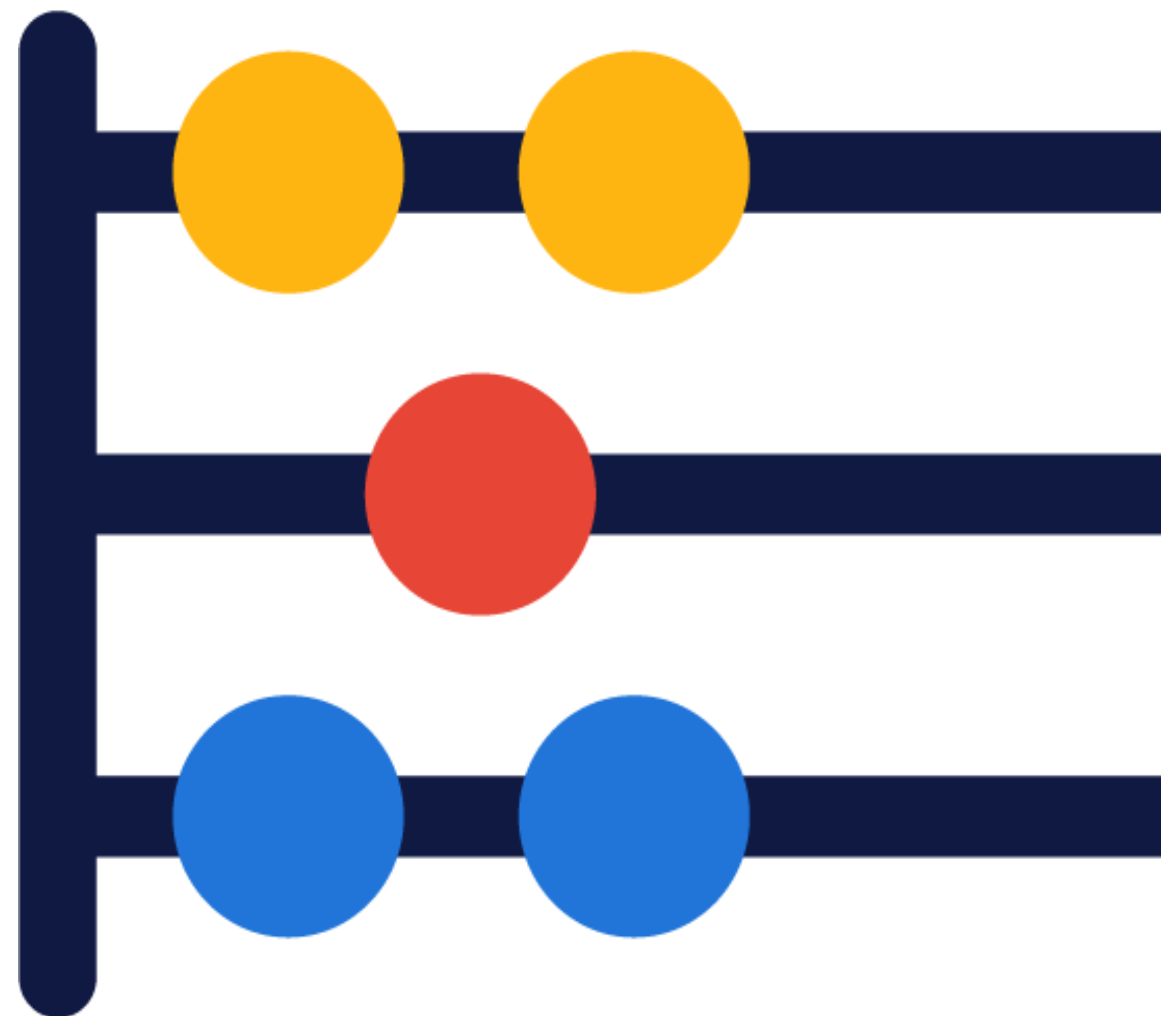
rekrutacji rocznie

107

biur w Polsce

1485

Klientów



randstad

human forward.

