

|  |
| --- |
| data: |
| 14 czerwca 2023 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48 665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Na wakacje firmy raczej nie planują nowych rekrutacji, znaczniej mniej będzie też ofert pracy dorywczej. Za to częściej niż zazwyczaj w połowie roku, pracodawcy zapowiadają podwyżki płac.

**Niepewność związana z sytuacją makroekonomiczną wyraźnie wstrzymuje pracodawców przed planami nowych rekrutacji w II połowie roku – wskazują wyniki najnowszej, 47. edycji badania „Plany Pracodawców” zrealizowanego przez Instytut Badawczy Randstad i Gfk Polonia. I choć gorsze nastroje firm przekładają się na wyhamowanie wzrostów zatrudnienia, to jednocześnie pracodawcy zapowiadają podwyżki, a ich powodem będzie nie tylko wzrost płacy minimalnej, ale i utrzymująca się presja płacowa. W najnowszym badaniu analizujemy także reakcje pracodawców na nowelizację Kodeksu Pracy w zakresie rekompensaty dla pracowników wykonujących obowiązki zdalnie.**

**Plany na nowe miejsca pracy nadal zamrożone**

W planach związanych z zatrudnieniem widać słabsze nastroje pracodawców. Zwiększenie liczby pracowników w najbliższym półroczu deklaruje jedynie 16 proc. firm, podczas gdy w analogicznym okresie zeszłego roku było to 25 proc. Trend „zamrożenia” rekrutacji i wskaźnik na poziomie 16 proc. utrzymuje się od jesiennej edycji badania. Wcześniej z tak niskim jego poziomem mieliśmy do czynienia w pandemicznym roku 2020 (17 proc.).

Zdecydowana większość, bo ¾ pracodawców (75 proc.) chce natomiast utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia, a 6 proc. zamierza zredukować liczbę pracowników (tu notujemy nieznaczny spadek: o 1 p.p. w ciągu pół roku). Najczęściej zwiększanie zatrudnienia deklarują: SSC/BPO (25 proc. wskazań), budownictwo (21 proc.), firmy działające w obszarze transportu, gospodarki magazynowej i łączności (21 proc.) oraz zajmujące się finansami i ubezpieczeniami (19 proc.).

Powyższe plany firm na II półrocze 2023 wydają się bardzo skromne, w porównaniu z tym, jak wyglądała rekrutacja w pierwszej połowie roku, kiedy 55 proc. przedsiębiorstw poszukiwało pracowników. Aż w 46 proc. przypadków powodem była rotacja i konieczność obsadzenia wolnych wakatów po osobach, które zdecydowały się zmienić pracodawcę. Niemal co piąta firma (19 proc.) musiała powiększyć zespół ze względu na rozwój działalności.

Najbardziej intensywnie w I półroczu zatrudniały podmioty oferujące nowoczesne usługi dla biznesu: SSC/BPO: (75 proc.), na drugim miejscu było budownictwo (67 proc.), a na trzecim przemysł (65 proc.). W efekcie tych rekrutacji, tylko połowie firm udało się znaleźć planowaną liczbę pracowników, którzy dysponują wymaganymi kwalifikacjami. 16 proc. zatrudniło mniejszą liczbę osób spełniających kryteria, a 11 proc. musiało obniżyć wymagania, aby obsadzić wolne stanowiska.

*– Choć firmy do planów rekrutacyjnych podchodzą z rezerwą, to jednocześnie w pierwszym półroczu wiele z nich musiało uzupełniać wakaty, bo rotacja pracowników znów utrzymuje się na wysokim poziomie. Dlatego podobny scenariusz może pojawić się także w drugim półroczu, a na rynku pojawi się więcej ofert niż dziś zapowiadają firmy. Dla pracodawców to oczywiście sytuacja bardzo niekomfortowa, ponieważ zamiast koncentrować siły na wzroście przedsiębiorstw, muszą inwestować w uzupełnianie braków kadrowych i ponowne procesy wdrożeniowe. Jest to jednak działanie konieczne, bo przy tak intensywnej rotacji, wakaty mogłyby się stać poważnym hamulcem dla rozwoju przedsiębiorstw. Warto też zauważyć, że tylko co drugiej firmie udaje się zrekrutować właściwych pracowników, co znaczy, że reszta musi decydować się na różne kompromisy lub wręcz nie może zrealizować założonych planów* *zatrudnienia* *–* zaznacza **Monika Hryniszyn, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.**

**W te wakacje trudniej będzie znaleźć pracę dorywczą**

Tylko co czwarty pracodawca (24 proc.) zamierza poszukiwać dorywczych pracowników w czasie wakacji, podczas gdy jeszcze w zeszłym roku wskaźnik ten wynosił 31 proc. Tego lata najczęściej będą oferowane staże i praktyki (15 proc. wszystkich pracodawców), rzadziej pojawią się oferty pracy dorywczej, która wspomoże firmy w okresie urlopowym (8 proc.) i związane z sezonowością działalności przedsiębiorstw (8 proc.).

Gotowość do zatrudnienia pracowników tymczasowych najczęściej deklaruje branża SSC/BPO (50 proc.), i to również ona będzie najczęściej potrzebowała stażystów i praktykantów (41 proc.). 22 proc. firm z tego sektora musi uruchomić rekrutacje na wakacje, aby zapewnić ciągłość pracy podczas urlopów.

Wakacyjne rekrutacje planuje także 37 proc. firm związanych z budownictwem – i tu największy jest odsetek przedsiębiorstw, które zatrudniać będą ze względu na sezonowość swojej działalności (23 proc.)

**Podwyżki w drugim półroczu zapowiadane częściej niż rok temu**

Wyniki obecnej edycji „Planów Pracodawców” pokazują, że 34 proc. firm planuje podwyżki w ciągu najbliższego półrocza i jest to widoczny wzrost (o 6 p.p.). względem tego samego okresu w ubiegłym roku.

*– Szacunki wstępne GUS dotyczące inflacji w maju tego roku mówią o 13,0%, w maju 2022 roku było to 13,9%, a w maju 2021 – 4,4%. Tymczasem podwyżki w nadchodzących sześciu miesiącach (w zależności od respondenta okres kończył się między początkiem października i połową listopada) planował rekordowo wysoki dla majowych edycji badania odsetek pracodawców (34%). Większość firm podwyższa wynagrodzenia w pierwszych miesiącach roku. Część pracodawców odwlekła więc moment podwyżki i teraz to nadrabia, albo w drugiej połowie roku planuje drugą ich falę, np. obejmując tych, których wcześniej pominęła. Tak czy inaczej, presja płacowa zdaje się wzbierać, co w części wynika ze spadku realnych wynagrodzeń pracowników, jaki obserwujemy w gospodarce od roku. Mocniejsze karty mają jednak pracodawcy, skoro planowane na drugą połowę roku podwyżki tylko dla 8% cieszących się nimi pracowników mają przekroczyć 10%, a dla pierwszego półrocza 2023 roku plany podwyżkowe – ujawniane w poprzedniej edycji badania – przewidywały ponad 10-procentowy skok płac dla jedynie 13% pracowników, których podwyżki miały objąć. Dwucyfrową inflację mamy w Polsce od marca ubiegłego roku –* zwraca uwagę **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współtwórca podcastu „Ekonomia i cała reszta”**.

Na podwyżki najczęściej mogą liczyć pracownicy sektora nowoczesnych usług dla biznesu, gdzie równo połowa przedsiębiorstw przewiduje wzrost wynagrodzeń. Podwyżki deklaruje też niemal tyle samo firm z obszaru finansów i ubezpieczeń: 49 proc. Na trzecim miejscu pod tym względem plasują się pracodawcy zatrudniający w pozostałej działalności usługowej (39 proc.).

Spośród firm, które zamierzają podnosić płace, największa część (28 proc.) planuje podwyżki rzędu 2-4 proc. 25 proc. chce podnieść pensje o 4-7 proc., a po 15 proc. firm bierze pod uwagę podwyżki nie większe niż 2 proc. wynagrodzenia oraz w przedziale 7-10 proc.

*– Okres wakacyjny zwykle nie jest czasem, w którym pracodawcy podnoszą wynagrodzenia. Mamy jednak szczególną sytuację: drugi raz w tym roku wzrasta płaca minimalna. Dane pozwalają jednak stwierdzić, że nie tylko to jest powodem obecnie deklarowanych podwyżek. Wzrost wynagrodzeń planują przede wszystkim sektory, w których zarobki kształtują się powyżej płacy minimalnej. Ponadto średnie podwyżki deklarowane przez pracodawców często przekraczają 3,15 proc., o które wzrośnie płaca minimalna w lipcu 2023. Zmiana ustawowego minimum mogła stać się za to motorem dwóch tur podwyżek dla pozostałych pracowników zarabiających więcej. Tym bardziej, że część firm, budując siatkę płac, decyduje o ile procent proponowane przez nie najniższe wynagrodzenie jest wyższe od płacy minimalnej. To sprawia, że w niektórych przypadkach wyższe pobory w lipcu wynikać będą z zasad przyjętych w przedsiębiorstwach –* mówi **Monika Hryniszyn, Regional HR leader Northern Europe & Global Talent w Randstad.**

**Przedsiębiorcy znacznie mniej boją się recesji**

Większość pracodawców nadal ocenia swoją sytuację finansową dobrze lub bardzo dobrze (60 proc.). Najlepszą kondycję finansową deklarują przedstawiciele sektora obsługi nieruchomości i firm (76 proc. co najmniej dobrze lub bardzo ocenia sytuację firmy). Tuż za nim jest branża SSC/BPO oraz finanse i ubezpieczenia, gdzie zadowolonych jest po 72 proc. przedsiębiorców. W najtrudniejszej sytuacji finansowej wydają się być firmy działające w obszarze handlu i napraw –tu 11 proc. mówi o złej lub bardzo złej kondycji.

Obecnie tylko co trzeci pracodawca (31 proc.), obawia się recesji w nadchodzącym półroczu, co jest pozytywnym sygnałem (w listopadowej edycji badania te obawy miało aż 53 proc. firm). Najczęściej są to firmy z obszaru transportu, gospodarki magazynowej i łączności (35 proc. wskazań). Zarazem od jesieni z 4 do 6 proc. wzrósł odsetek firm, które przewidują wzrost gospodarczy. Największy optymizm widać w branży SSC/BPO (wzrost prognozuje tu 25 proc. przedsiębiorców).

**Nowelizacja Kodeksu Pracy: w związku z pracą zdalną głównie stałe rekompensaty**

Autorzy badania „Plany Pracodawców” sprawdzili też, jak firmy zareagowały na zmianę przepisów dotyczących pracy zdalnej i jakie formy rekompensaty jej kosztów przyznają pracownikom najczęściej.

Dane mówią, że w większości przedsiębiorstw (67 proc.) nowe przepisy nic nie zmieniły, ponieważ pracownicy nie wykonywali przedtem swoich obowiązków zdalnie. 19 proc. firm deklaruje, że mimo konieczności wypłaty rekompensat, ich pracownicy nadal mogą korzystać z pracy zdalnej w takim samym zakresie, jak wcześniej. 5 proc. z powodu rekompensat ograniczyło zakres pracy zdalnej, a 4 proc. zdecydowało, że poza przypadkami określonymi w kodeksie, pracownicy będą musieli wrócić do biura.

Firmy w większości przyznały stałą kwotę rekompensaty, bez względu na to, w jakim wymiarze czasu pracownicy wykonują obowiązki zdalnie (38 proc.). Niewiele mniej, bo 34 proc. zdecydowało się jednak na różne kwoty, obliczane na podstawie przyporządkowania pracowników do grup według wymiaru czasu pracy zdalnej. 9 proc. deklaruje, że wylicza kwotę indywidualnie, biorąc pod uwagę faktury za internet i energię. 8 proc. nie przyznało żadnej rekompensaty, a 11 proc. ciągle nie podjęło jeszcze decyzji w tej sprawie.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: [mateusz.zydek@randstad.pl](mailto: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, 47. edycji badania, zostały zrealizowane w okresie od 6 kwietnia – 16 maja 2023 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 jest częścią Randstad N.V.– największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego.

W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy.

W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym z ponad 100 biur w Polsce.

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