

# instytut badawczy randstad plany pracodawców

wyniki 40. edycji badania

Warszawa, 3 grudnia 2019





# metodologia badania

respondenci

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

okres realizacji badania

8 października – 7 listopada 2019 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

33% 

przemysł

13% 

budownictwo

23% 

handel i naprawy

5% 

transport, gospodarka  
magazynowa i łączność

2% 

pośrednictwo  
finansowe

14% 

obsługa nieruchomości  
i firm

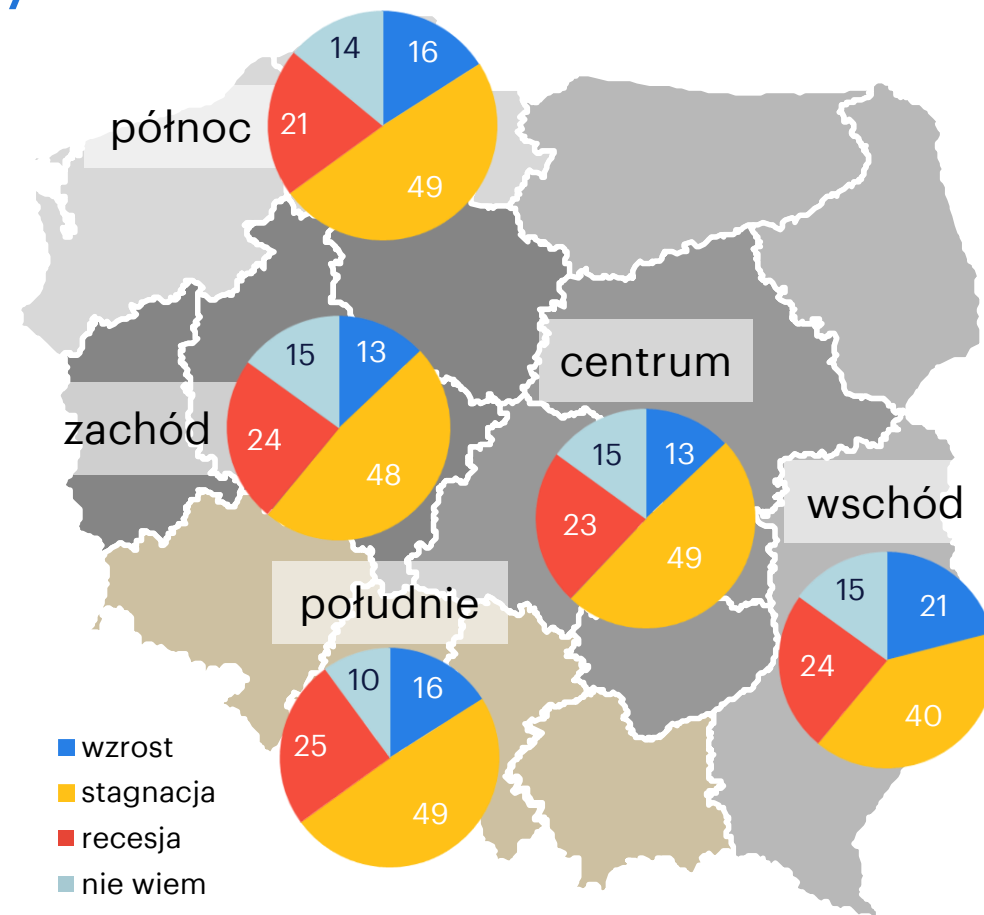
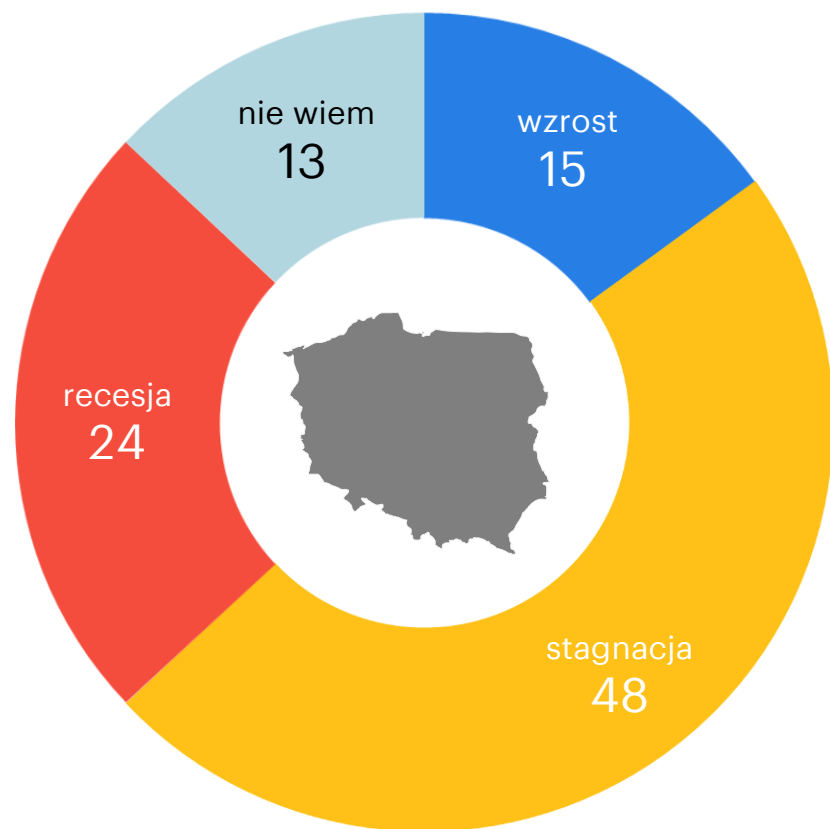
10% 

pozostała działalność  
usługowa

# wyniki badania

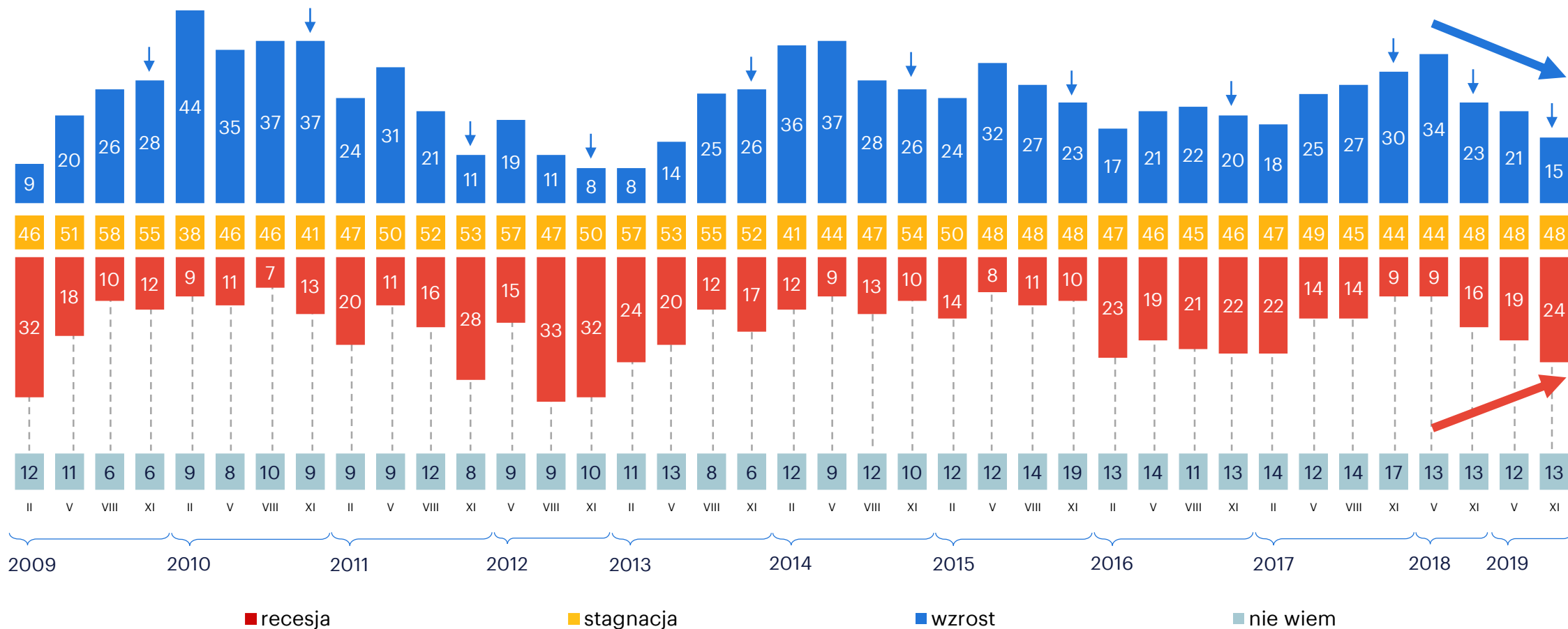
## bieżąca sytuacja gospodarcza

# ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju w okresie najbliższych 6 miesięcy



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

# ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju porównanie w czasie

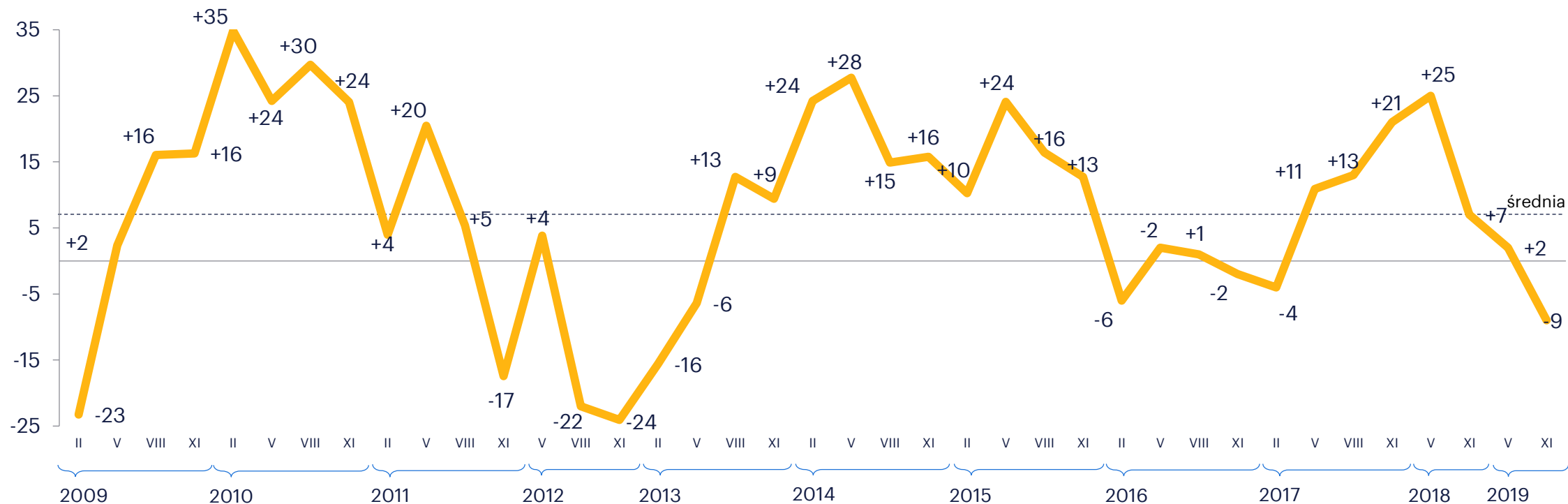


Jak w Pan(i) ocenie wyglądać będzie sytuacja gospodarcza kraju w ciągu najbliższych 6 miesięcy?



# ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju porównanie w czasie

wskaźnik optymizmu – prognoza sytuacji gospodarczej\*: -9 -11 ← zmiana względem poprzedniej fali badania



\*Wskaźnik optymizmu - różnica pomiędzy odsetkiem badanych przewidujących wzrost gospodarczy w kolejnych 6 miesiącach a odsetkiem badanych przewidujących recesję

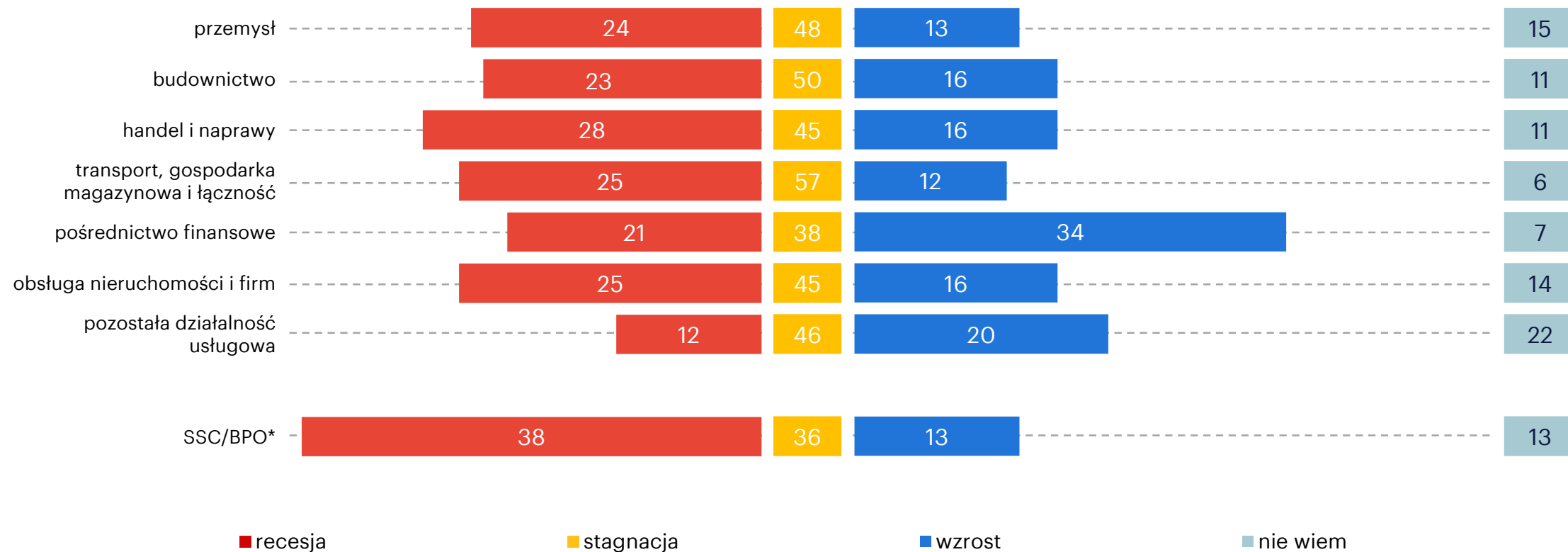
Jak w Pan(i) ocenie wyglądać będzie sytuacja gospodarcza kraju w ciągu najbliższych 6 miesięcy?





# ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju

## porównanie między branżami



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

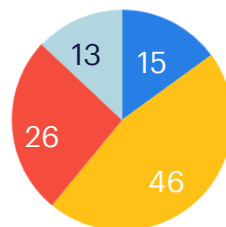


# ocena tempa wzrostu gospodarczego kraju

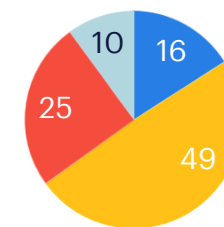
## porównanie między typami miejscowości



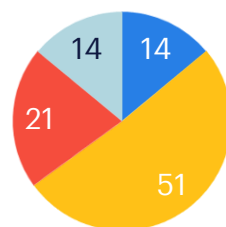
Miasto powyżej 200.000 mieszkańców



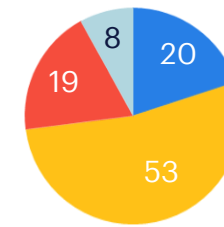
Miasto do 20.000 mieszkańców



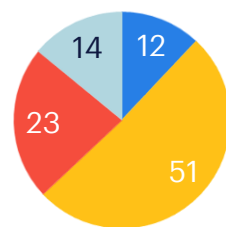
Miasto od 50.001 do 200.000 mieszkańców



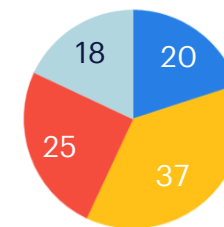
Wieś znajdująca się w obrębie dużej aglomeracji miejskiej



Miasto od 20.001 do 50.000 mieszkańców



Wieś znajdująca się poza obrębem dużej aglomeracji



■ recesja

■ stagnacja

■ wzrost

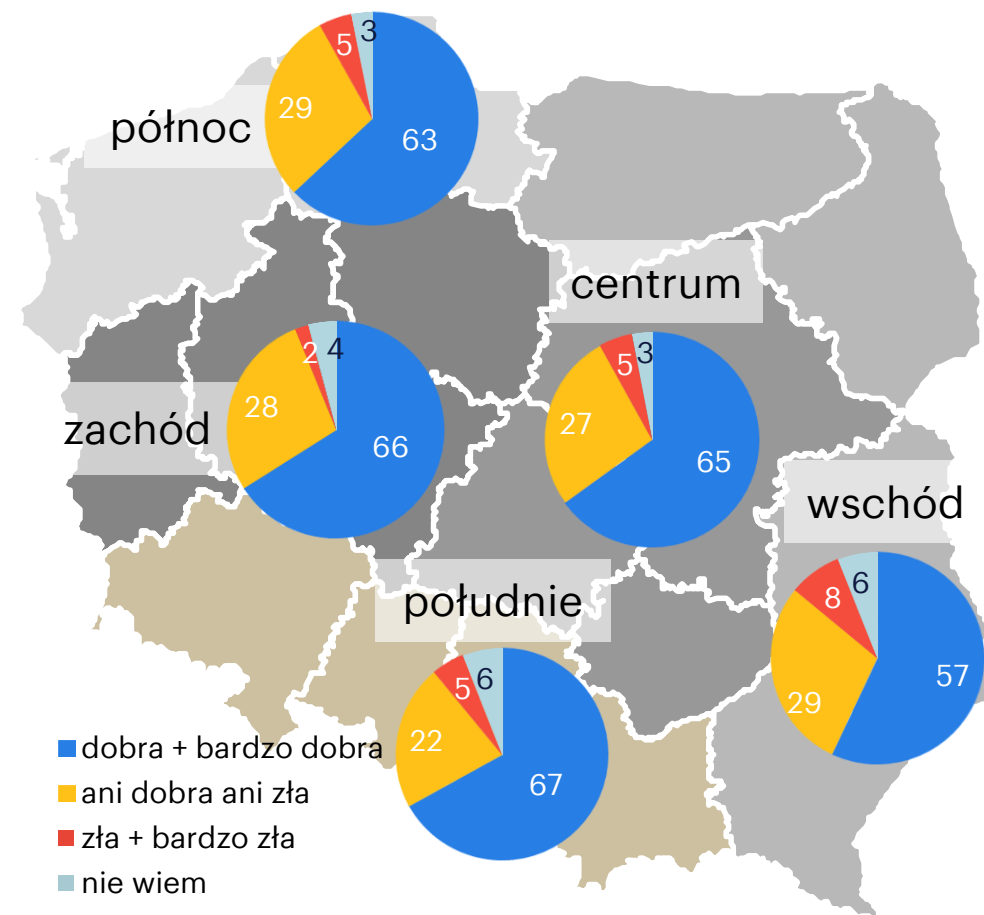
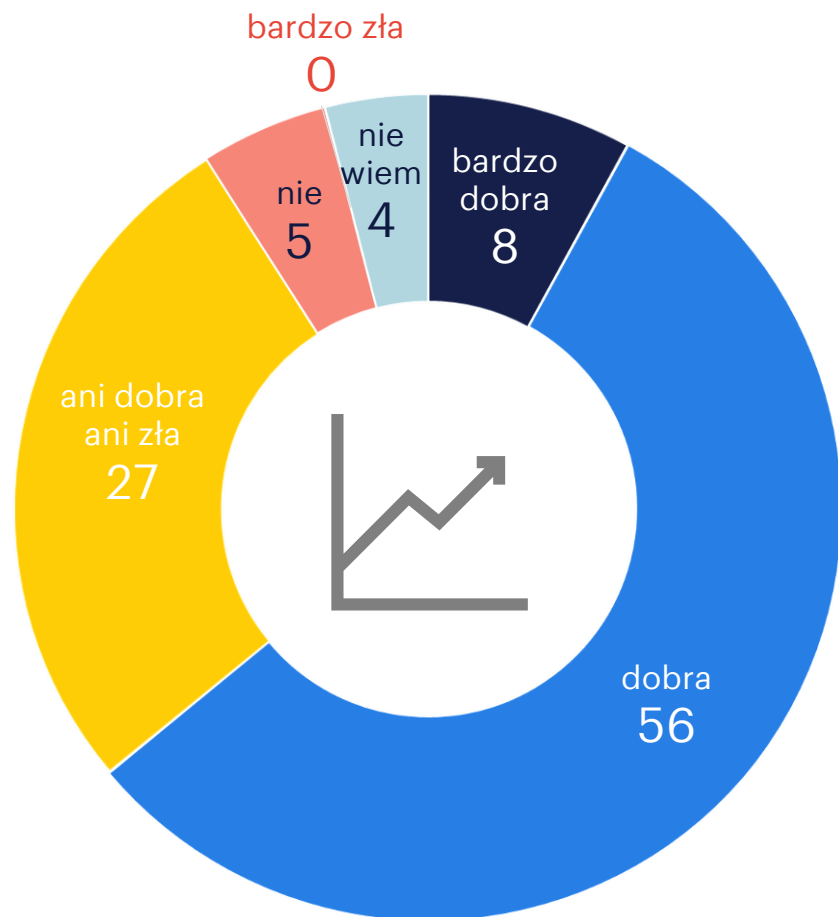
■ nie wiem

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

# wyniki badania

# kondycja firm

# ocena aktualnej kondycji finansowej firmy

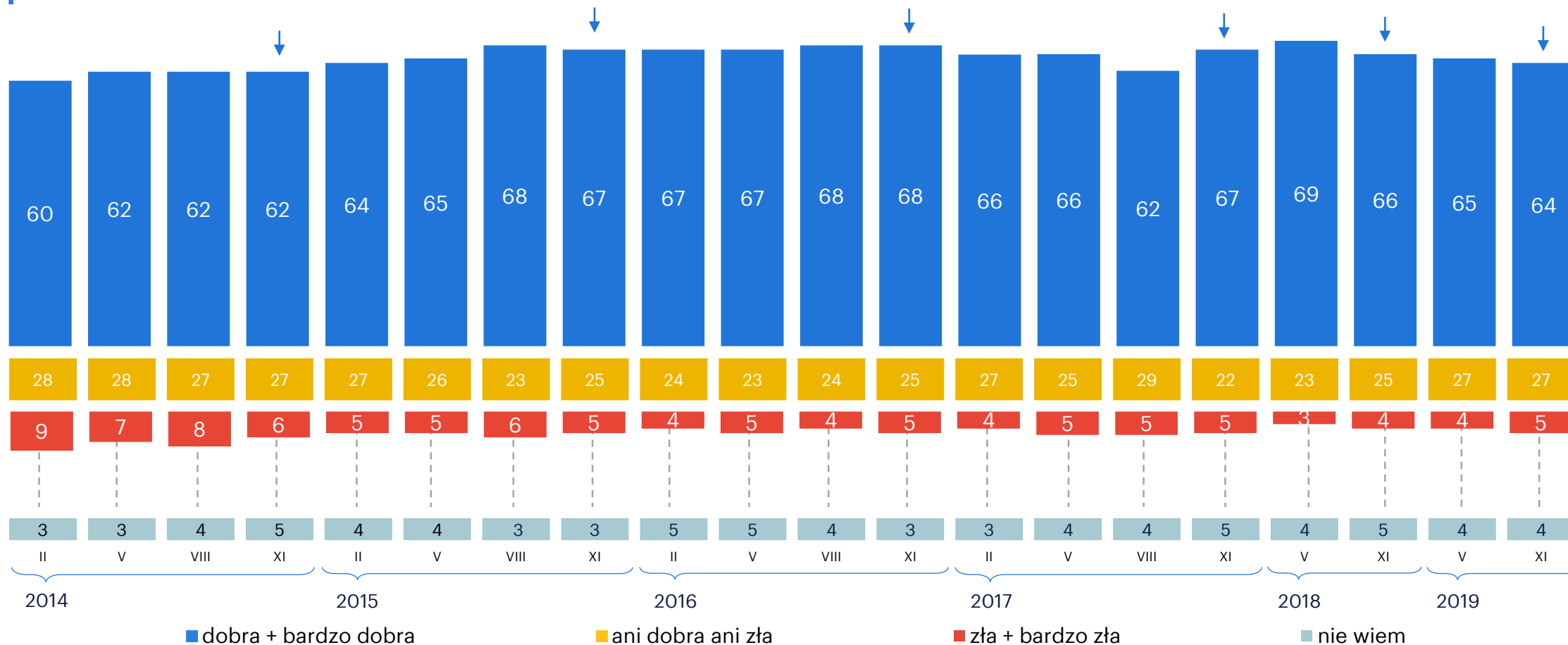


Jak Pan(i) ocenia aktualną sytuację finansową Pana(i) firmy?



# ocena aktualnej kondycji finansowej firmy

## porównanie w czasie

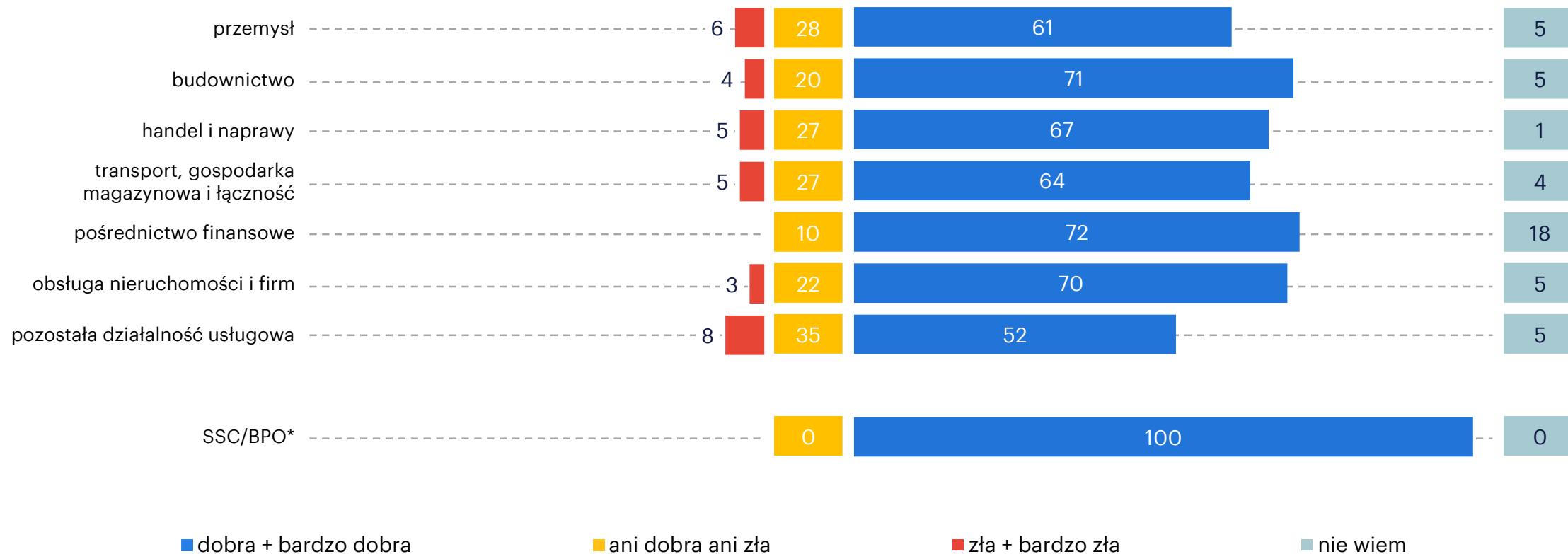


Jak Pan(i) ocenia aktualną sytuację finansową Pana(i) firmy?



# ocena aktualnej kondycji finansowej firmy

## porównanie między branżami

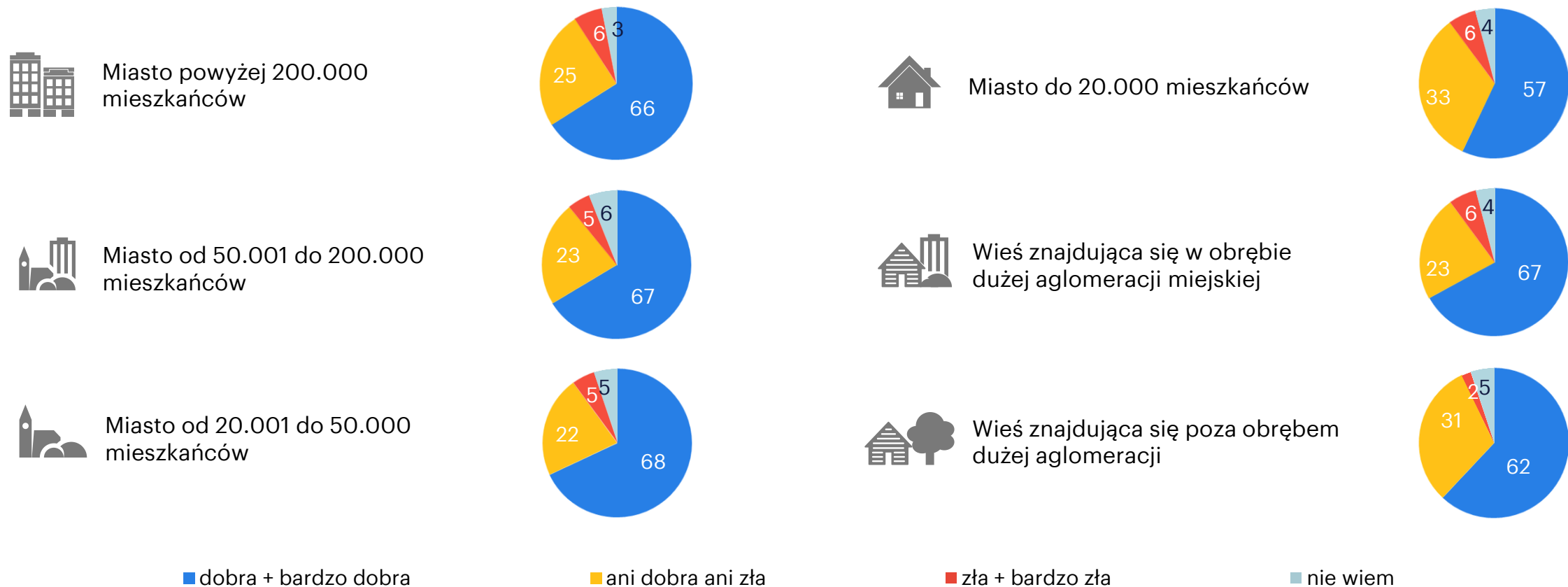


Jak Pan(i) ocenia aktualną sytuację finansową Pana(i) firmy?



# ocena aktualnej kondycji finansowej firmy

## porównanie między typami miejscowości



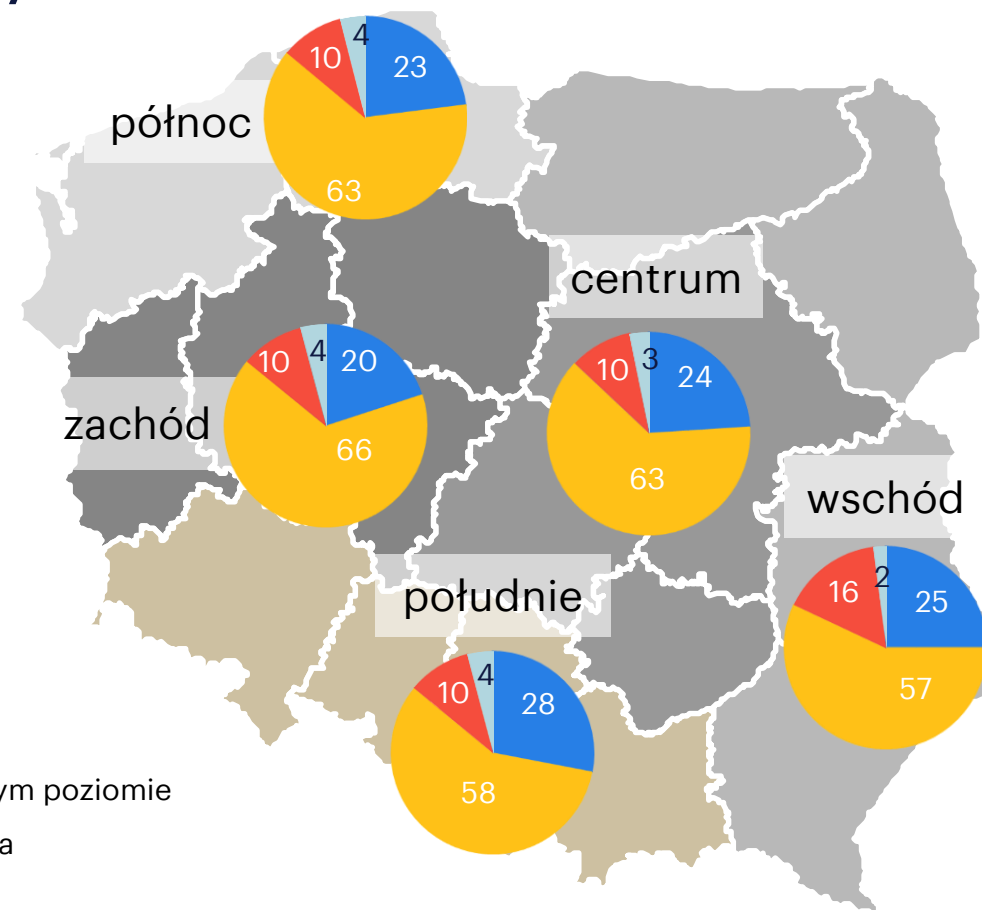
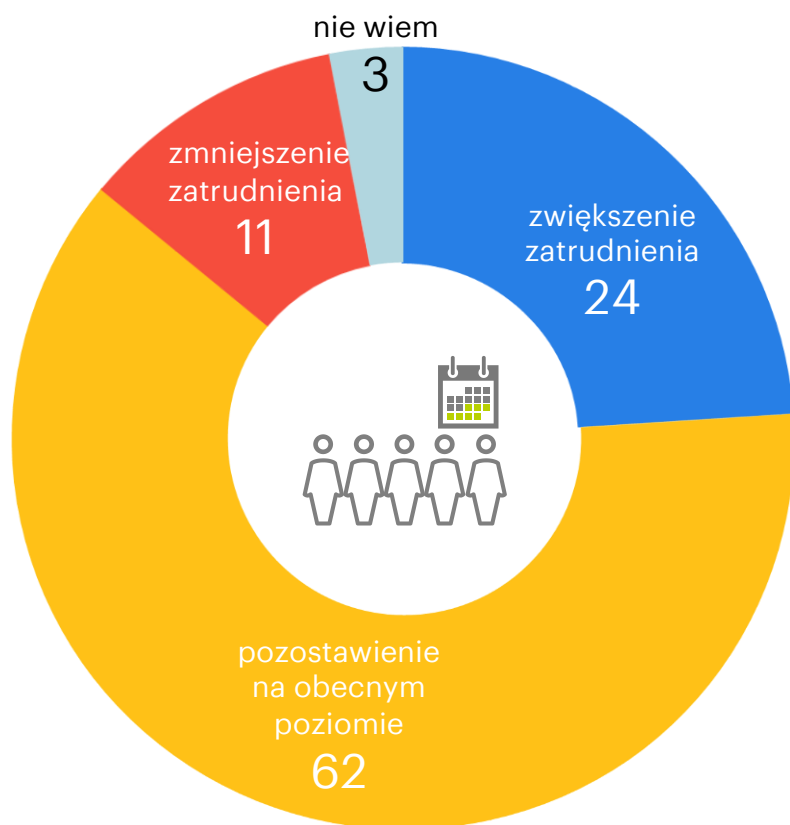
Jak Pan(i) ocenia aktualną sytuację finansową Pana(i) firmy?

wyniki badania

zmiany  
w zatrudnieniu



# planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach w okresie najbliższych 6 miesięcy

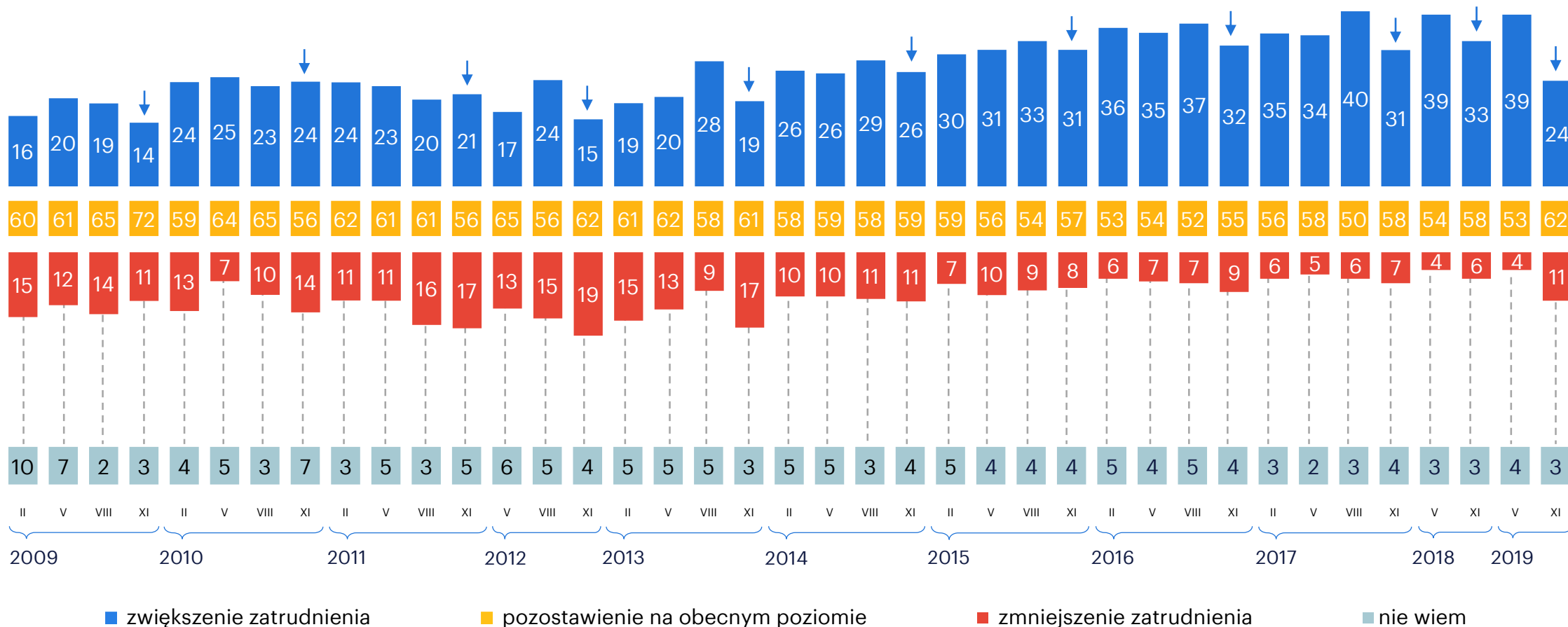


- zwiększenie zatrudnienia
- pozostawienie na obecnym poziomie
- zmniejszenie zatrudnienia
- nie wiem

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

# planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach

## porównanie w czasie



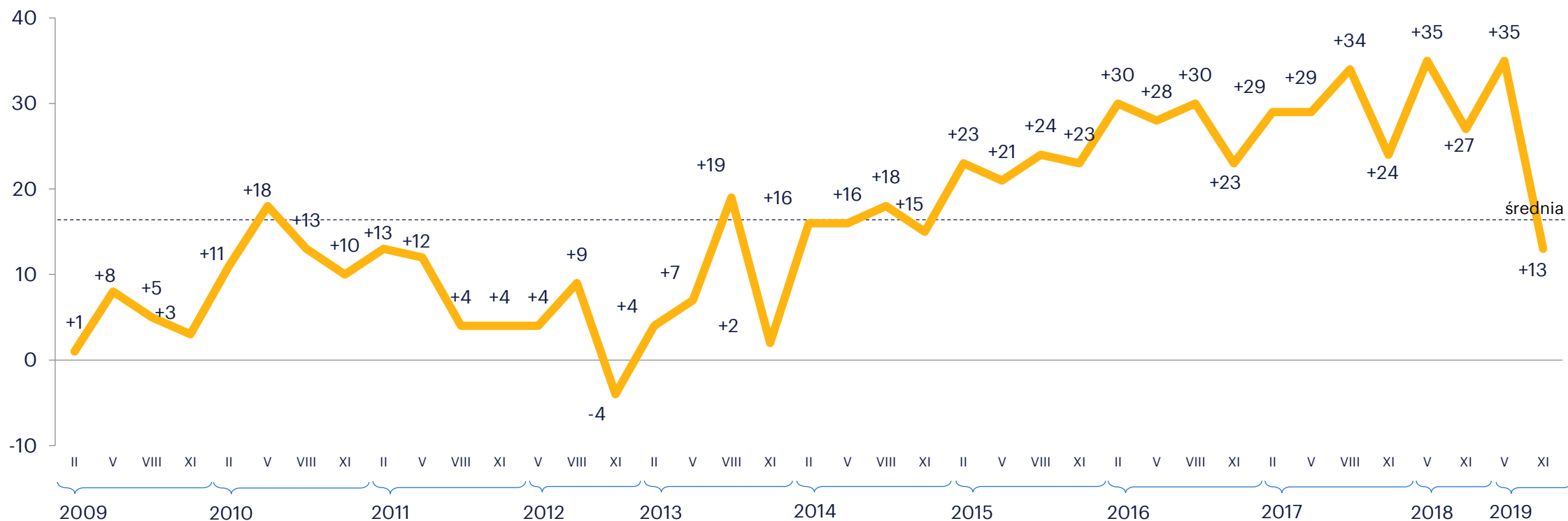
Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w Pana/i firmie przewiduje się:



# planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach

## porównanie w czasie

wskaźnik optymizmu – prognoza poziomu zatrudnienia\*: +13 -22 ← zmiana względem poprzedniej fali badania



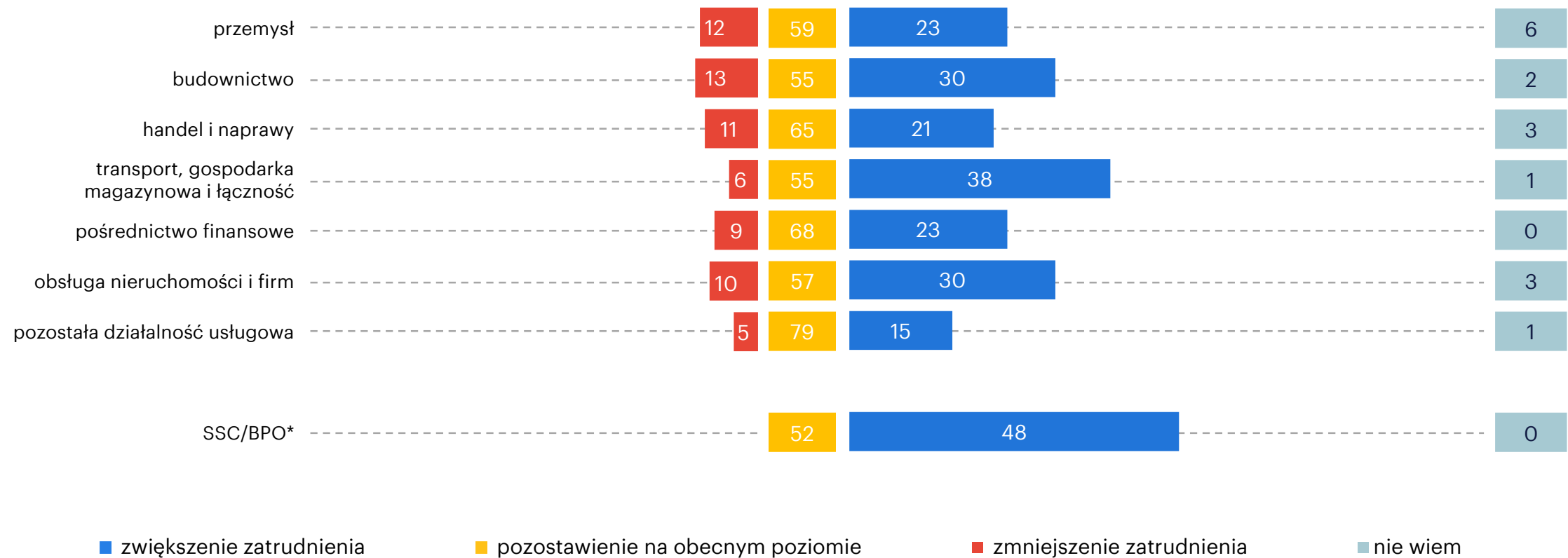
\*Wskaźnik optymizmu - różnica pomiędzy odsetkiem przewidujących wzrost poziomu zatrudnienia w kolejnych 6 miesiącach a odsetkiem przewidujących spadek poziomu zatrudnienia

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



# planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach

## porównanie między branżami

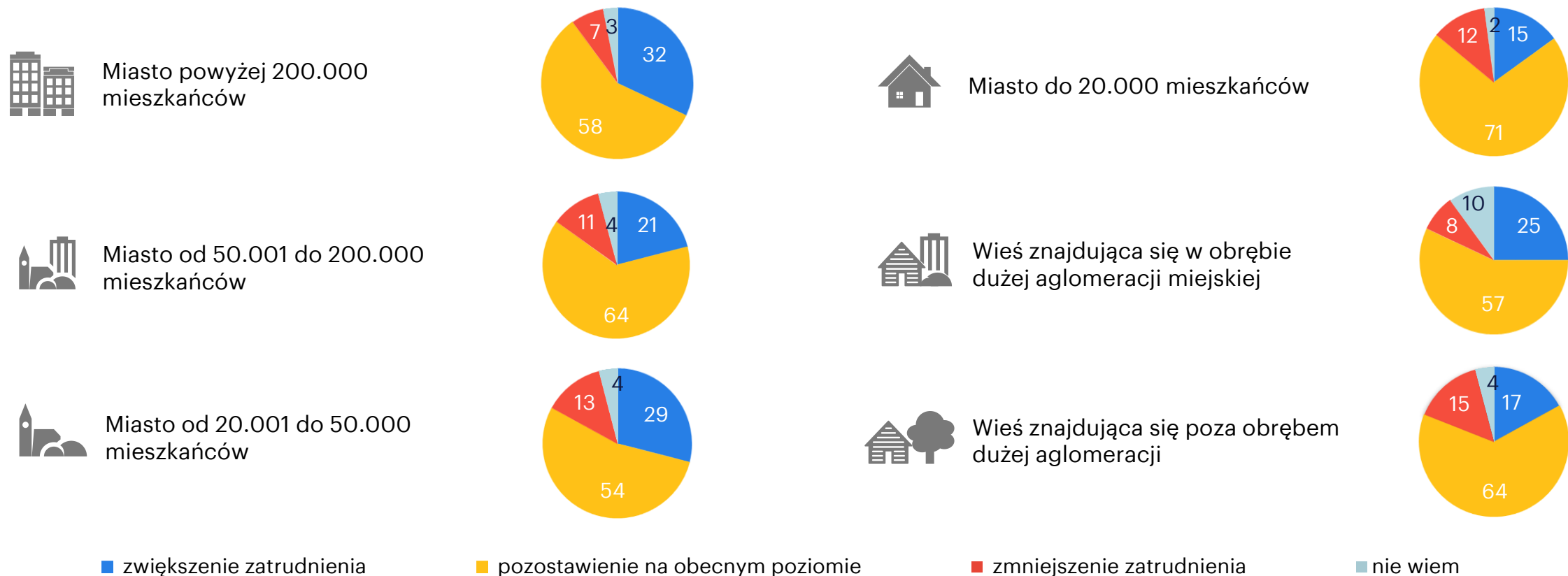


Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w Pana/i firmie przewiduje się:



# planowane zmiany poziomu zatrudnienia w firmach

## porównanie między typami miejscowości

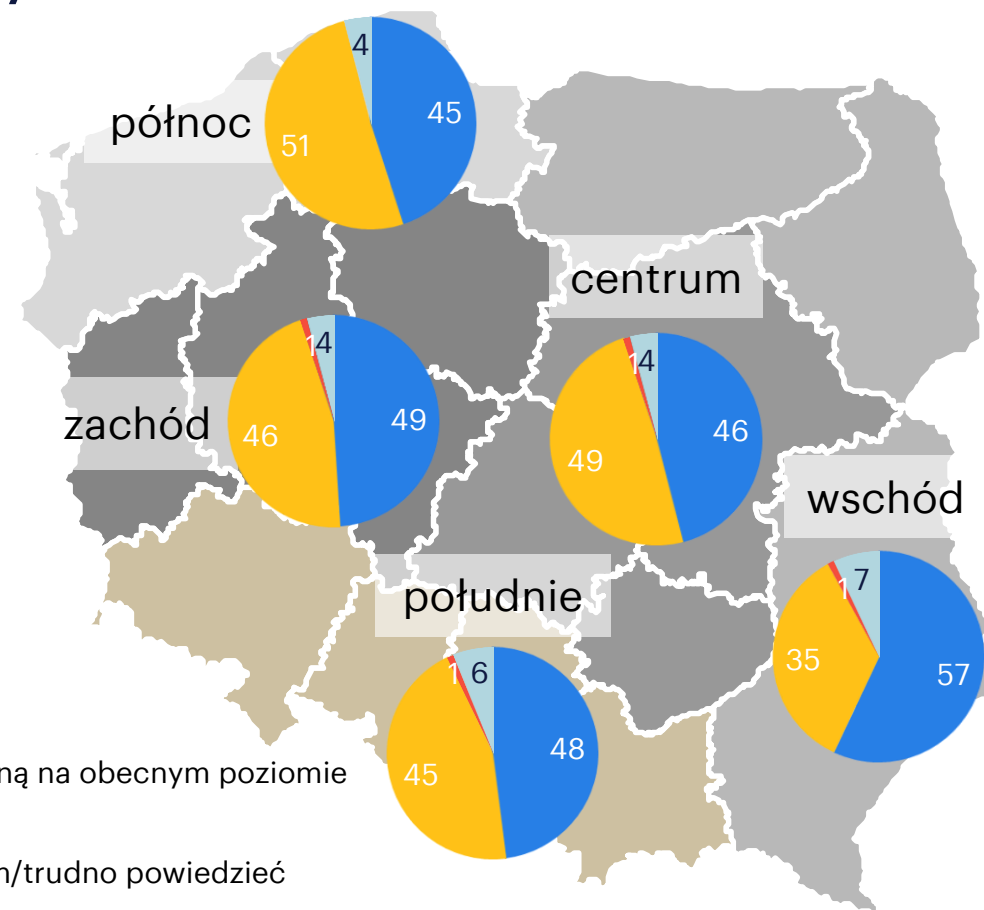
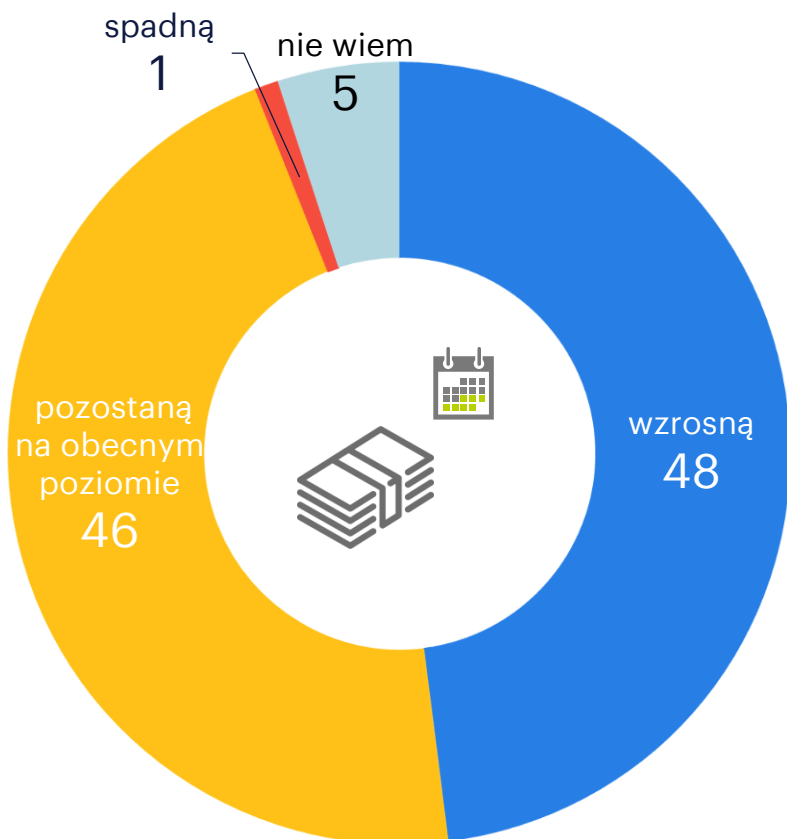


Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w Pana/i firmie przewiduje się:

wyniki badania

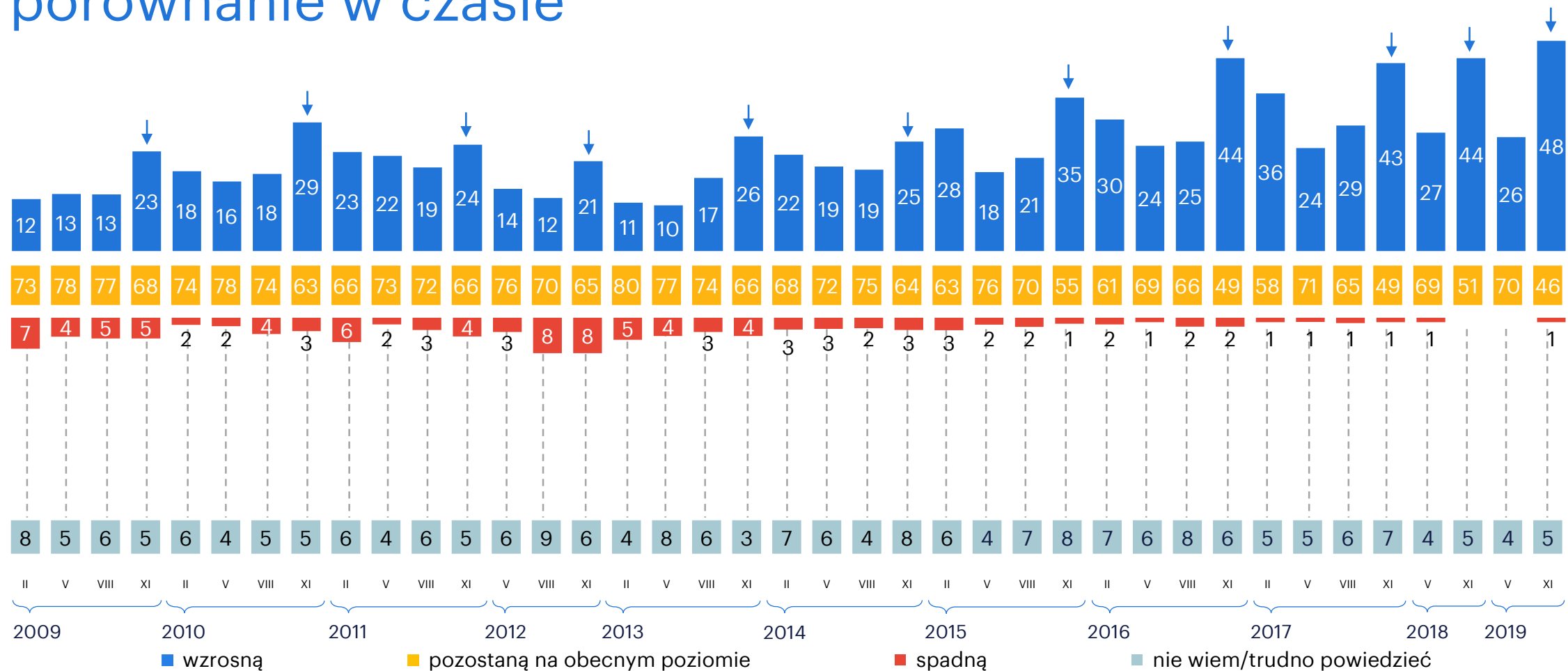
zmiany  
w wynagrodzeniach

# planowane zmiany poziomu wynagrodzeń w firmach w okresie najbliższych 6 miesięcy



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

# planowane zmiany poziomu wynagrodzeń porównanie w czasie

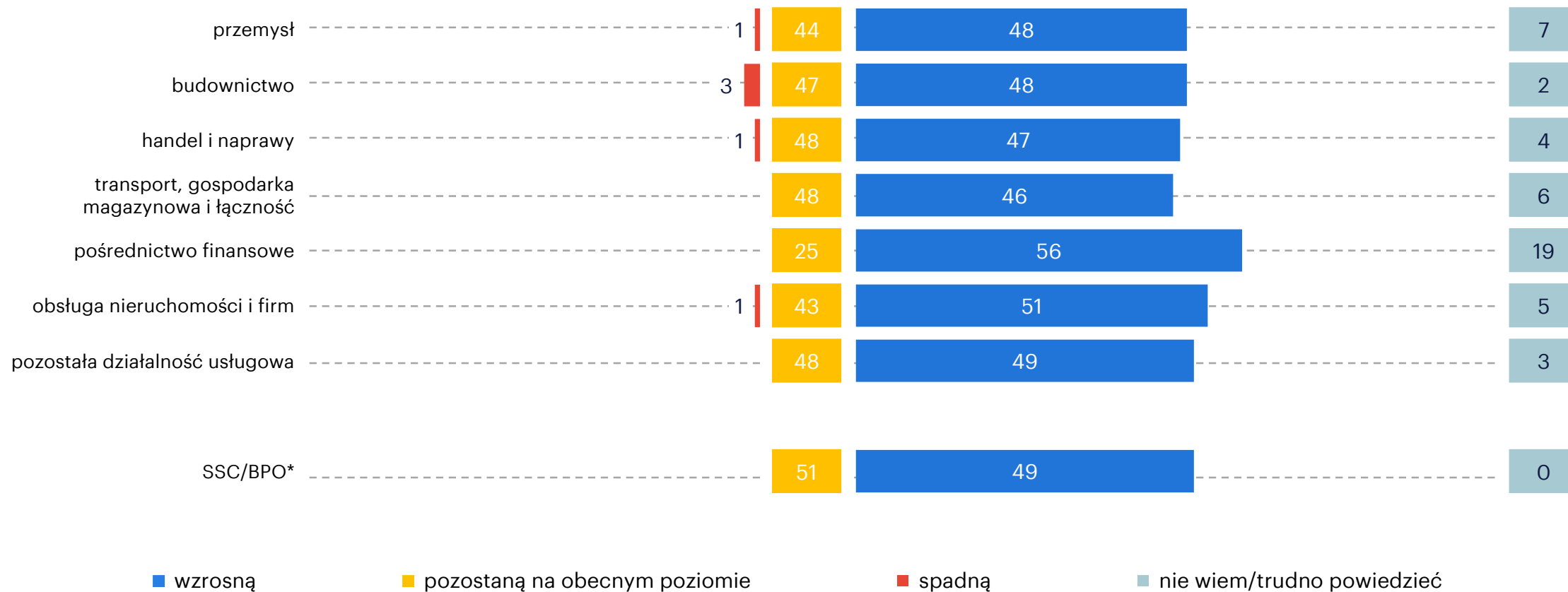


Jak w Pana(i) ocenie kształtować się będą wynagrodzenia w Państwa firmie w ciągu najbliższych 6 miesięcy?





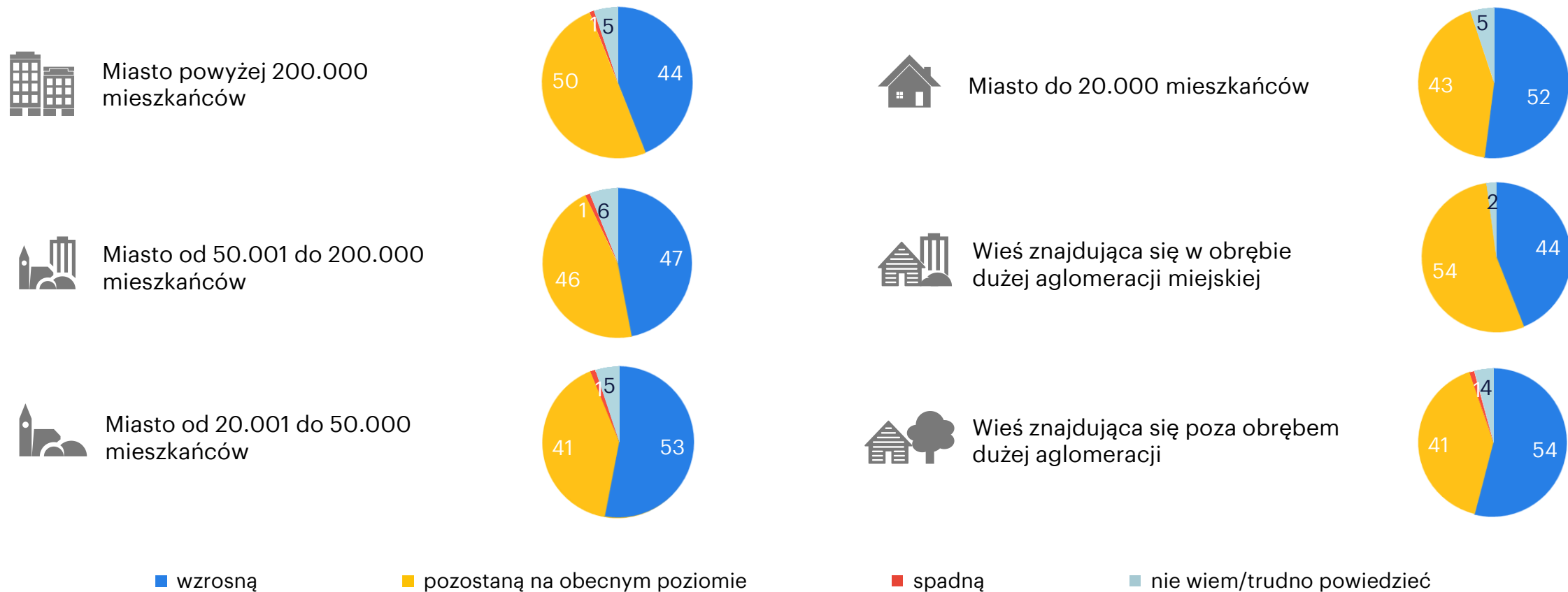
# planowane zmiany poziomu wynagrodzeń porównanie między branżami



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



# planowane zmiany poziomu wynagrodzeń porównanie między typami miejscowości

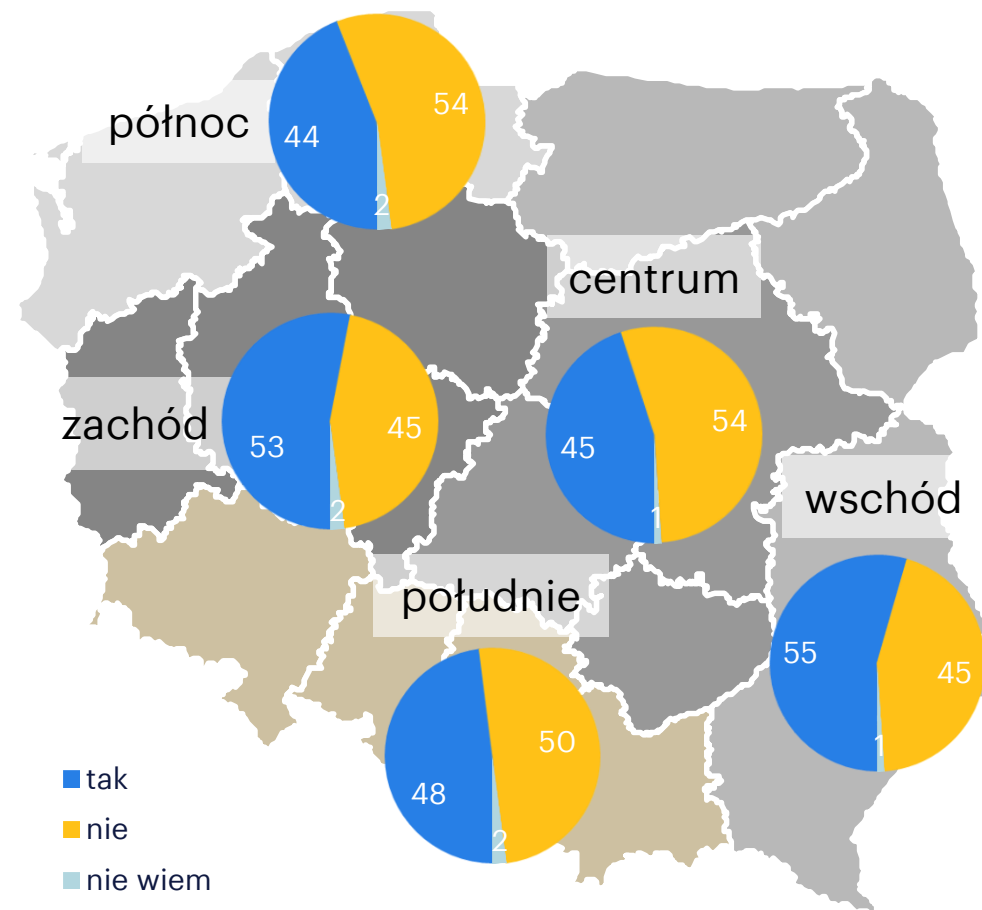
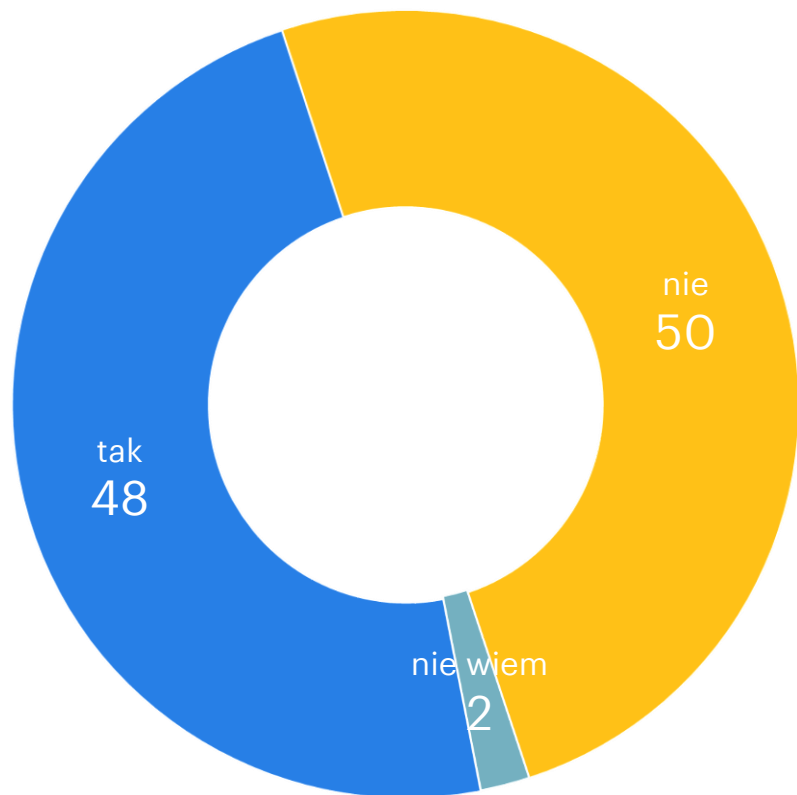


Jak w Pana(i) ocenie kształtować się będą wynagrodzenia w Państwa firmie w ciągu najbliższych 6 miesięcy?

# wyniki badania

## płaca minimalna

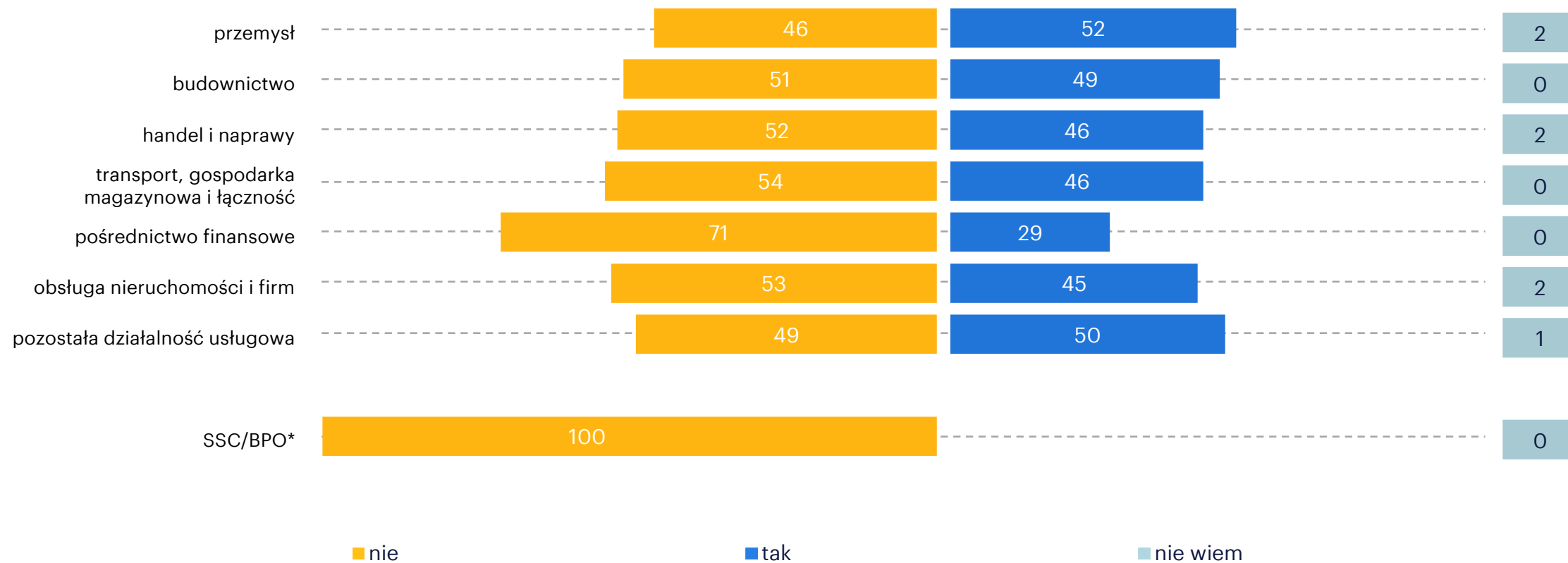
# zatrudnianie pracowników w oparciu o płacę minimalną



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

# zatrudnianie pracowników w oparciu o płacę minimalną

## porównanie między branżami

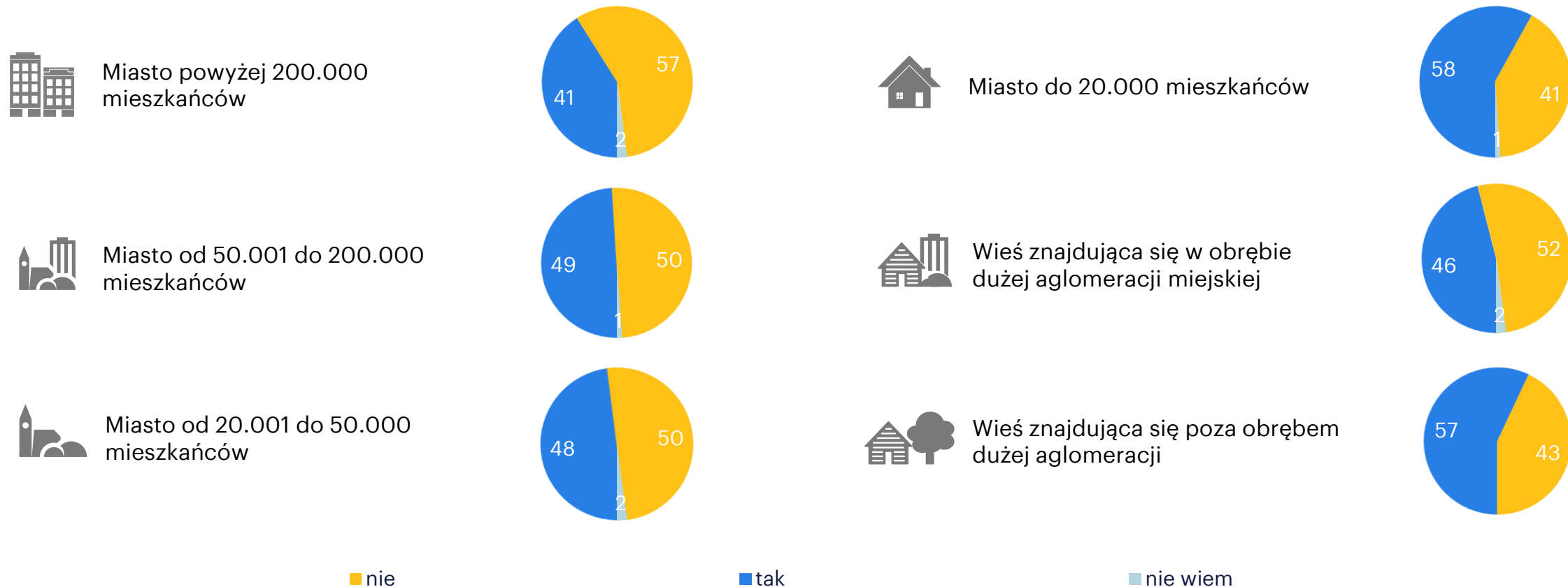


Czy w Pani/Pana firmie są zatrudnieni pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie?



# planowane zmiany poziomu wynagrodzeń

## porównanie między typami miejscowości

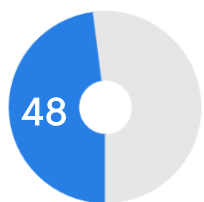


Czy w Pani/Pana firmie są zatrudnieni pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie?



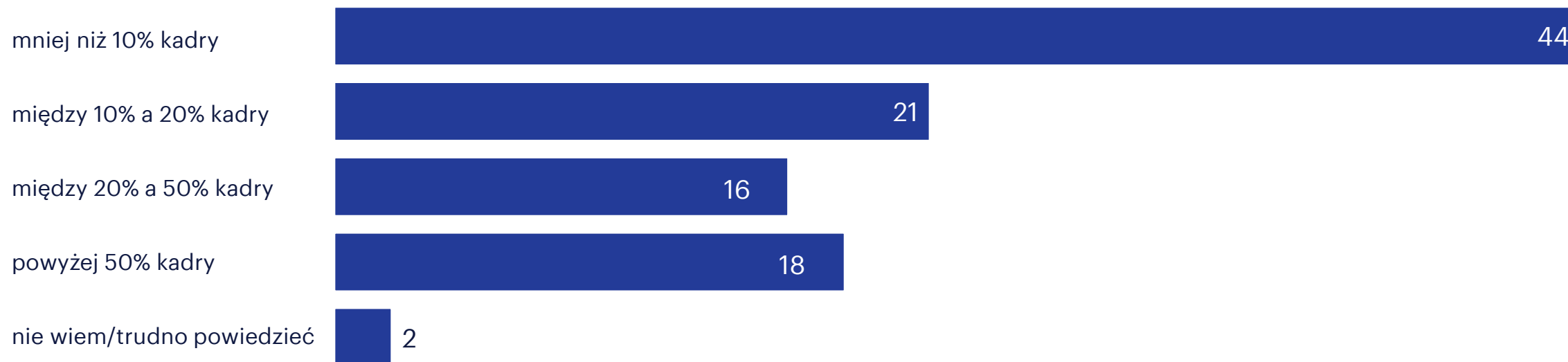
# zatrudnianie pracowników w oparciu o płacę minimalną

## skala zatrudnienia



firmy zatrudniające pracowników  
w oparciu o płacę minimalną

zatrudnienie w oparciu o płacę minimalną stanowi...



*Jakiej grupy pracowników Pani/Pana firmy dotyczy zatrudnienie za płacę minimalną?*



# konsekwencje podniesienia płacy minimalnej od stycznia 2020 roku



firmy zatrudniające pracowników w oparciu o płacę minimalną

zostaną **podniesione ceny** oferowanych przez firmę produktów lub usług

42

zostaną **ograniczone inwestycje**

29

zostaną **wstrzymane podwyżki** wynagrodzeń pracowników o wyższych płacach

29

zostanie **wstrzymana rekrutacja** nowych pracowników

26

zostanie **zmniejszone zatrudnienie**

18

będziemy szukać możliwości zastosowania **elastycznych form zatrudnienia**, np. samozatrudnienie, praca tymczasowa

16

inne

2

podniesienie płacy minimalnej **nie wpłynie na moją firmę**

19

nie wiem/trudno powiedzieć

8

*Od stycznia 2020 roku planowane jest podniesienie minimalnego wynagrodzenia do 2600 zł brutto. W jaki, jeśli jakkolwiek sposób ta zmiana wpłynie na Pana(i) firmę?*



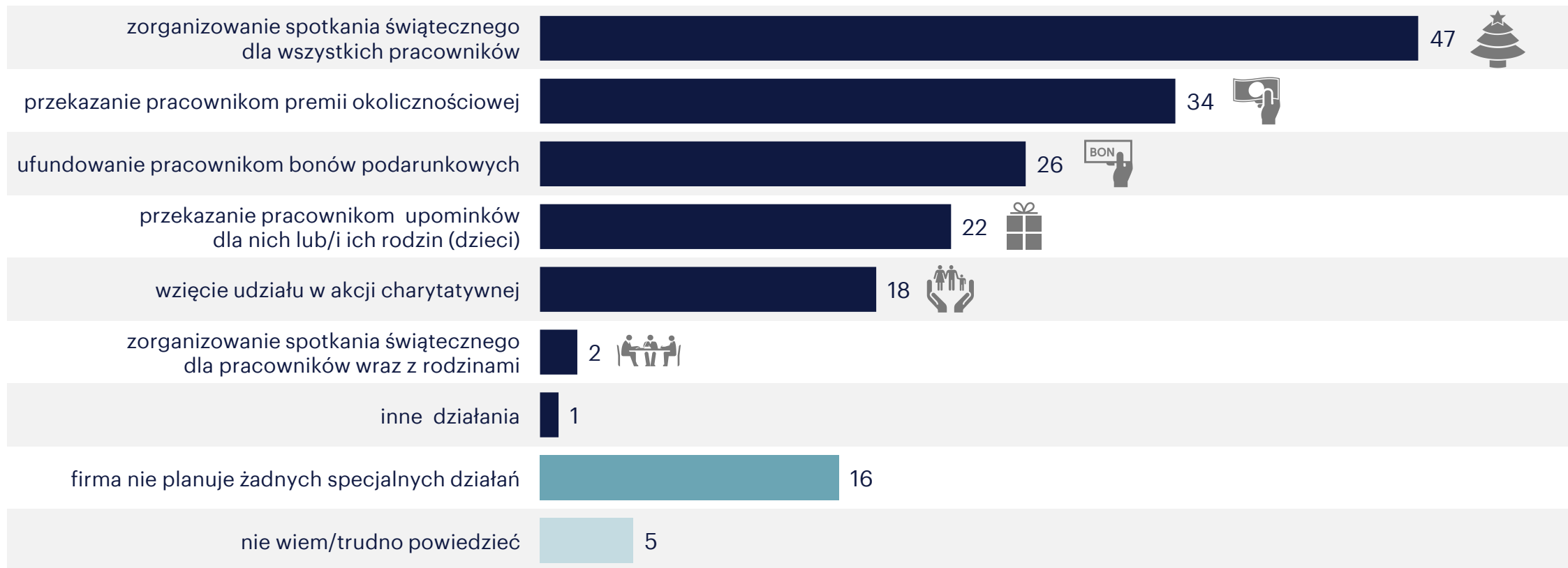


# wyniki badania

## pracodawcy pracownikom na święta

# pracodawcy pracownikom na święta

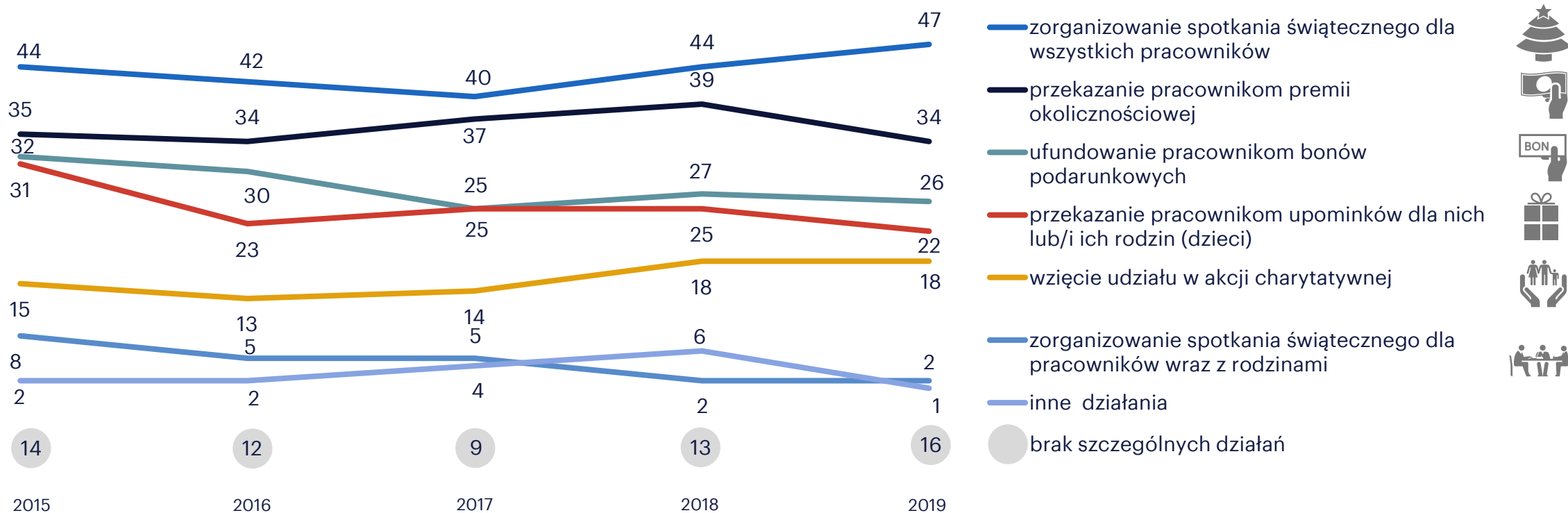
## popularność inicjatyw



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

# pracodawcy pracownikom na święta

## popularność inicjatyw – porównanie w czasie

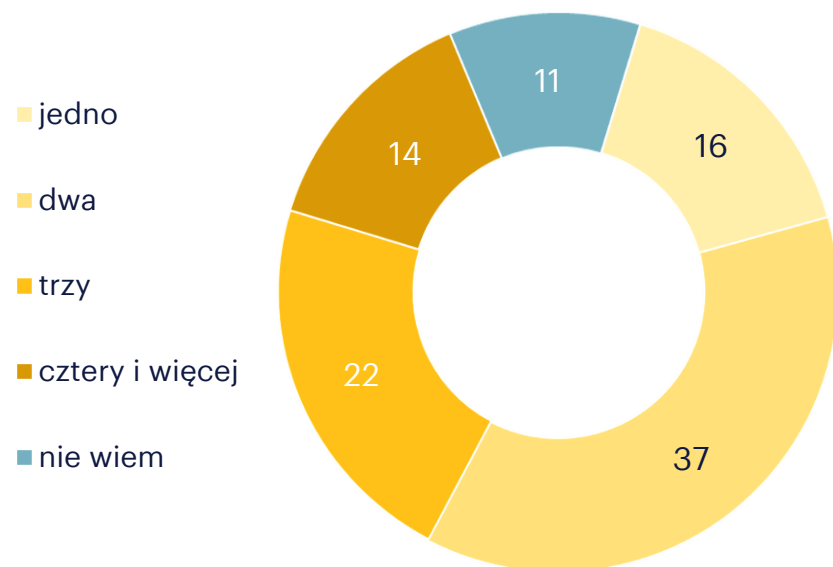


Czy w związku ze zbliżającymi się Świętami Bożego Narodzenia i Nowym Rokiem Pana/Pani firma planuje:



# pracodawcy pracownikom na święta jedna czy więcej inicjatyw?

liczba działań podejmowanych przez firmy  
w związku ze Świętami i Nowym Rokiem:



jeśli firma planuje tylko jedno działania,  
to będzie to:

zorganizowanie spotkania świątecznego dla wszystkich pracowników	14%
przekazanie pracownikom premii okolicznościowej	10%
ufundowanie pracownikom bonów podarunkowych	7%
przekazanie pracownikom upominków dla nich lub/i ich rodzin (dzieci)	5%
wzięcie udziału w akcji charytatywnej	1%

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



Procentowanie do ogółu firm (N=1000)

# pracodawcy pracownikom na święta jedna czy więcej inicjatyw?

najczęściej łączone inicjatywy:



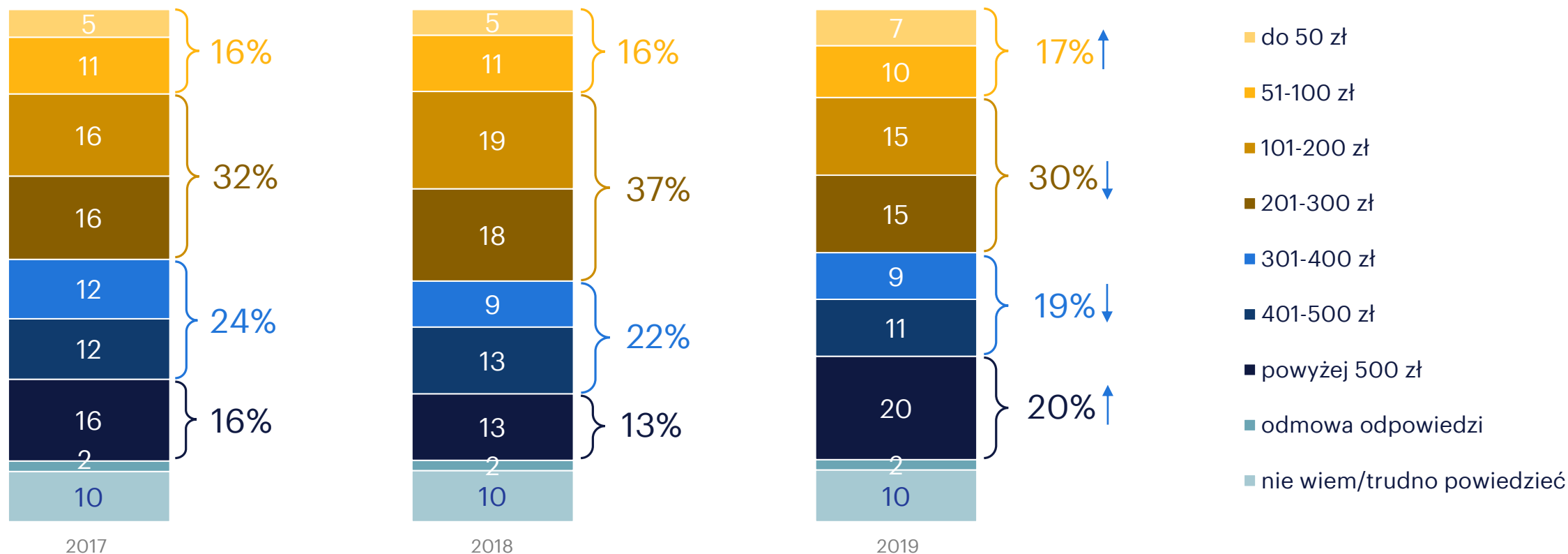
Czy w związku ze zbliżającymi się Świętami Bożego Narodzenia i Nowym Rokiem Pana/Pani firma planuje:



Procentowanie do ogółu firm (N=1000)

# pracodawcy pracownikom na święta

## wartość inicjatyw w przeliczeniu na jednego pracownika

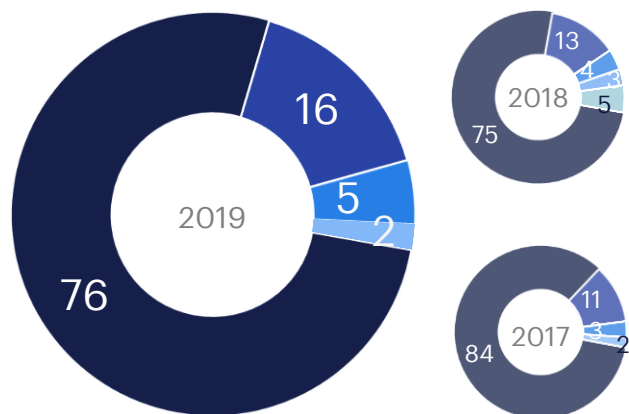


Ile w przeliczeniu na jednego pracownika planuje wydać Pana(i) firma na te inicjatywy.



# bony podarunkowe i premie okolicznościowe dla wszystkich czy dla wybranych?

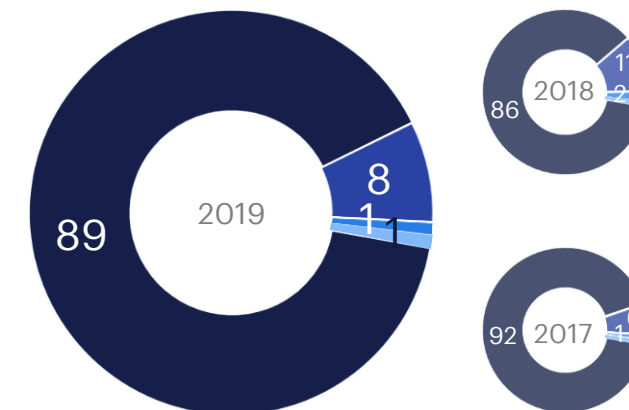
## premie okolicznościowe



przyznawane będą...

- wszystkim pracownikom
- większości pracowników, lecz nie wszystkim
- części pracowników, mniej niż połowie całej załogi
- tylko pojedynczym pracownikom
- nie wiem

## bony podarunkowe

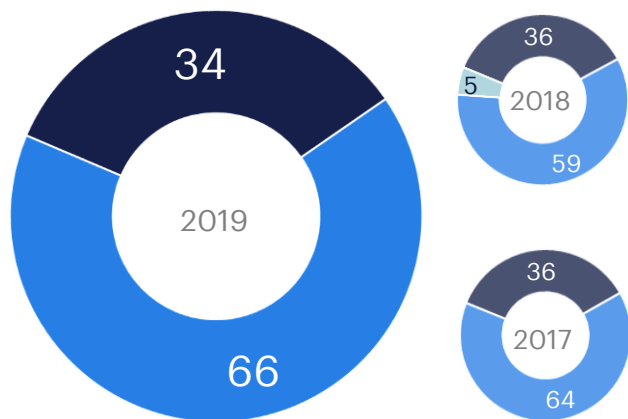


Czy bony podarunkowe przyznawane będą... / Czy premie okolicznościowe przyznawane będą...



# bony podarunkowe i premie okolicznościowe dla wszystkich po równo?

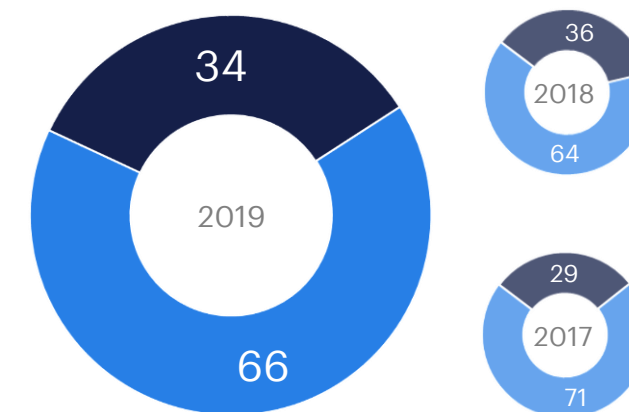
## premie okolicznościowe



kwota będzie...

- jednakowa dla wszystkich pracowników
- zróżnicowana np. ze względu na stanowisko, dział
- nie wiem

## bony podarunkowe



*Czy kwota bonów podarunkowych, przyznawanych pracownikom będzie... / Czy kwota premii okolicznościowych, przyznawanych pracownikom będzie...*





wyniki badania

podsumowanie

# plany pracodawców

## podsumowanie

- kolejny raz obserwujemy wzrost pesymizmu badanych w kwestii sytuacji gospodarczej kraju • do 24% wzrósł odsetek firm spodziewających się recesji • do 15% spadł odsetek przedsiębiorstw spodziewających się wzrostu gospodarczego
- od 2018 roku trend spadkowy obserwujemy w ocenie kondycji firm
- spadł odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienia w ciągu najbliższego półrocza, wzrósł tych, które utrzymają zatrudnienie lub będą je redukowały (do 11%, ostatni raz taki poziom planów redukcji etatów notowaliśmy 5 lat temu)
  - wpływ na takie wskaźniki mają: sezonowość oraz konieczność oszczędności w związku ze wzrostem płacy minimalnej
- wzrost wynagrodzeń z Nowym Rokiem planuje aż 48% badanych przedsiębiorstw – jest to najwyższy odsetek w całej historii badania • wpływ na te wskaźniki mają: charakterystyczny dla początku roku przegląd poziomu wynagrodzeń w firmach, presja płacowa i wzrost płacy minimalnej • blisko połowa firm zatrudnia pracowników, którym płaci pensję minimalną • wg przedsiębiorców najpowszechniejszą konsekwencją podniesienia płacy minimalnej od stycznia będzie wzrost cen produktów i usług (u co drugiego pracodawcy), prawie 1/3 firm ograniczy inwestycje, podobny odsetek wstrzyma podwyżki pracownikom o wyższych płacach, co czwarta firma wstrzyma rekrutację nowych pracowników, a co piąta zredukuje zatrudnienie
- firmy z regionu wschodniego słabiej (w porównaniu do ogółu badanych przedsiębiorstw) oceniają swoją kondycję finansową • znaczna część z nich będzie podnosiła płace swoim pracownikom w związku z podniesieniem płacy minimalnej (aż 55% firm z tego regionu zatrudnia w oparciu o minimalne wynagrodzenie) • jednocześnie aż 16% z nich planuje redukcję etatów • mimo to, przedstawiciele przedsiębiorstw z regionu wschodniego są bardziej optymistyczni w kwestii rozwoju sytuacji gospodarczej kraju

# plany pracodawców

## pracodawcy pracownikom na święta – podsumowanie

- najpopularniejszą inicjatywą związaną z Bożym Narodzeniem i Nowym Rokiem w dalszym ciągu są organizowane w firmach świąteczne spotkania pracowników • inicjatywa ta zyskała na popularności w ciągu ostatnich 2 lat i obecnie wskazywana jest przez prawie połowę pracodawców • drugą najczęściej wymienianą inicjatywą są premie okolicznościowe, oferowane przez 1/3 firm, choć w tym roku pracodawcy rzadziej niż przed rokiem będą je przyznawać pracownikom • podobny odsetek firm jak przed rokiem planuje wręczyć pracownikom bony podarunkowe • 22% przekaze pracownikom upominki, a 18% wspólnie z pracownikami włączy się w akcję charytatywną
- od zeszłego roku wzrosła kwota, którą pracodawcy planują wydać na inicjatywy bożonarodzeniowe w przeliczeniu na jednego pracownika – aż 20% firm (wzrost o 7 p.p.) planuje wydać ponad 500 zł • spadł odsetek firm, które planują wydać od 100 do 300 zł, choć nadal jest to największa grupa przedsiębiorców
- bony podarunkowe w większości firm (89%) będą przyznawane wszystkim pracownikom • w przypadku premii okolicznościowych ta praktyka jest nieco rzadsza – 76% planuje przyznać je wszystkim pracownikom, 16% – większości, natomiast 7% – mniej niż połowie załogi • przeważnie kwota bonów oraz premii będzie zróżnicowana np. ze względu na stanowisko czy dział

# randstad w liczbach.

24 000

pracowników  
zatrudnionych przez  
nas wyrusza  
codziennie do pracy

130

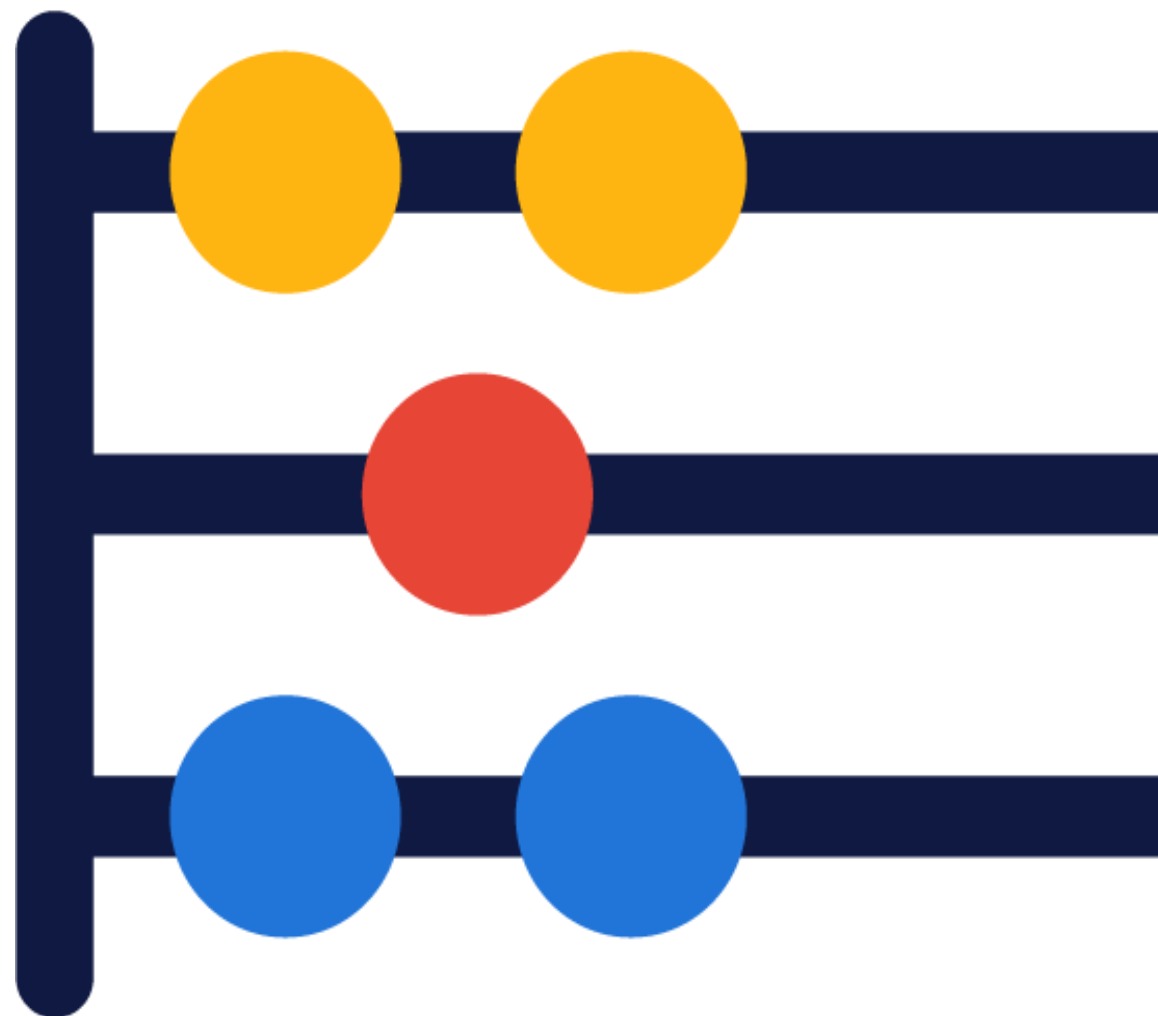
biur w Polsce

3900

rekrutacji rocznie

1900

Klientów



randstad

human forward.

