|  |
| --- |
| informacja prasowa  data:  8 grudnia 2020 r  informacje dodatkowe: Mateusz Żydek  telefon:  + 48  665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Przewidywania dotyczące wzrostu gospodarczego pozostają na rekordowo niskim poziomie, ale mniej pracodawców planuje redukcję zatrudnienia

Pandemia COVID-19 wpłynęła na nastroje pracodawców i ich plany w zakresie zatrudnienia, płac i benefitów, ale mimo pesymistycznych nastrojów na razie zapowiada się nieznaczna poprawa sytuacji na rynku pracy – pokazują wyniki 42. edycji badania Plany Pracodawców, zrealizowanego przez Instytut Badawczy Randstad wspólnie z Gfk Polonia. W związku z koronawirusem większość prognoz dotyczących wzrostu gospodarczego i wynagrodzeń utrzymała się na niskim poziomie względem badań sprzed pandemii, ale nie pogłębiły się jednocześnie negatywne zjawiska. W porównaniu z wiosenną edycją, poprawiła się natomiast nieznacznie ocena kondycji finansowej przedsiębiorstw oraz perspektywy dotyczące zatrudnienia.

Pracodawcy w większości utrzymają dotychczasowe zatrudnienie

Zdecydowana większość pracodawców w skali całego kraju, bo aż 70 proc., planuje pozostawić zatrudnienie na obecnym poziomie w ciągu najbliższego pół roku. 8 proc. przewiduje zwolnienia, a 17 proc. spodziewa się nowych rekrutacji. Od ostatniego badania sprzed pół roku wzrósł zarówno odsetek firm, które nie będą wprowadzać żadnych zmian w poziomie zatrudnienia (o 5 p.p.), jak i tych, które będą tworzyć nowe miejsca pracy (o 3 p.p.). Redukcję załogi najczęściej planują firmy z regionu wschodniego (10 proc.). Tam też w planach rzadziej znalazły się rekrutacje (13 proc.). Jednocześnie najwyższy jest odsetek przedsiębiorstw, które pozostawią liczebność załogi na tym samym poziomie (74 proc.). Najlepiej z kolei sytuacja wygląda na południu, gdzie aż 19 proc. firm rozważa przyjęcie nowych pracowników, a jedynie 6 rozważa zwolnienia (70 proc. nie przewiduje zmian.).

Relatywnie najczęściej zwiększenia zatrudnienia spodziewają się firmy z sektora SSC/BPO i przemysłu (odpowiednio 27 i 22 proc. przedsiębiorstw). Jednocześnie część firm w tych sektorach wciąż odczuwa konsekwencje pandemii – 8 proc. przedsiębiorstw przemysłowych i 7 proc. firm SSC/BPO nosi się z zamiarem redukcji zatrudnienia. Najczęściej jednak zwolnienia prognozują firmy z sektorów finansowego i usługowego (po 11 proc.). Najstabilniejsza sytuacja pod tym względem jest w branży obsługi nieruchomości i firm oraz w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności – odpowiednio 93 i 87 proc. pracodawców chce zachować obecny stan załogi, a raptem 1-2 proc. spodziewa się redukcji.

Najbardziej dynamicznie poziom zatrudnienia będzie zmieniał się w firmach działających w dużych miastach powyżej 200 tys. mieszkańców i na wsi poza obrębem aglomeracji (odpowiednio jedynie 65 proc. i 62 proc. spodziewa się utrzymania zatrudnienia na obecnym poziomie). Jednakże o ile w dużych miastach przewidywane zmiany zatrudnienia idą przede wszystkim w kierunku jego zwiększenia (20 proc. firm; tylko 4 proc. spodziewa się redukcji), o tyle na wsiach zmiana zatrudnienia może nastąpić w obu kierunkach (16 proc. – zmniejszenie, 17 proc. – zwiększenie).

*– Zmiany w poziomie zatrudnienia to swoisty papierek lakmusowy sytuacji firm i oceny szans na dalszy rozwój czy przetrwanie. Widać wyraźnie, że większość firm stawia na utrzymanie poziomu zatrudnienia. W tych decyzjach niewątpliwie pomagają zapowiedzi płynące ze strony rządu i administracji publicznej o wsparciu pracodawców, którzy zatrudniają pracowników. Prawdopodobnie ma to również związek z dobrą oceną aktualnej kondycji firmy, w której pracują respondenci. Stosunkowo duży odsetek firm planujących rekrutacje jest wskaźnikiem tego, że nawet w okresie pandemii COVID-19 są podmioty, które zwiększają sprzedaż w zawiązku z pozyskaniem nowych klientów lub wprowadzeniem nowych usług* – podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Jak dodaje, *warto pamiętać, że zarysowany w badaniach obraz był oparty o dane z zbierane w październiku i na samym początku listopada. Wprowadzane od tego czasu ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej w związku ze zwiększoną liczbą zachorować zmniejszyły optymizm, szczególnie w gastronomii, turystyce, hotelarstwie, branży fitness oraz u przedstawicieli podmiotów prowadzących np. sprzedaż w galeriach handlowych. Istotnym, brakującym elementem tego obrazu jest sytuacja firm, które zatrudniają poniżej 10 pracowników i osób samozatrudnionych. W tym obszarze obraz wydaje się być bardziej pesymistyczny, gdyż podmioty te często nie posiadają wystarczających zasobów finansowych, aby przetrwać okresowe ograniczenia działalności gospodarczej, a dla wielu z nich zmiana sposobu działania (np. przeniesienie sprzedaży do Internetu, zmiana profilu działalności) jest często wyzwaniem, któremu nie potrafią sprostać.*

Zarobki raczej pozostaną bez zmian – prognozują pracodawcy

16 proc. badanych firm planuje podnieść wynagrodzenia swoim pracownikom w najbliższym półroczu, a odsetek firm planujących zmniejszenie wynagrodzeń wyniósł raptem 3 proc. Zdecydowana większość (76 proc.) przedsiębiorców zamierza utrzymać wynagrodzenie na obecnym poziomie. W porównaniu do wyników z połowy roku widać dwukrotny wzrost liczby pracodawców, którzy planują podwyżki, ale i tak daleko tym zapowiedziom do planów z końca 2019 roku, gdy niemal co druga firma planowała wzrost wynagrodzeń. Znacząco zmniejszył się natomiast odsetek pracodawców, którzy będą ciąć pensje i zbliża się do poziomu, który znamy z poprzednich lat (1-2 proc.).

W kwestii wynagrodzeń najstabilniej sytuacja wygląda na zachodzie, gdzie aż 80 proc. firm zakłada utrzymać obecny poziom pensji. Najlepiej dla pracowników rysuje się sytuacja we wschodnich regionach, gdzie aż 20 proc. firm spodziewa się podwyżek, a jedynie 2 proc. cięć w pensjach (jednak we wschodnich województwach pracodawcy najczęściej zatrudniają w oparciu o płacę minimalną, co może wpływać na skalę noworocznych podwyżek).

Relatywnie częściej wzrost wynagrodzeń planują firmy z sektora SSC/BPO (27 proc.), a najrzadziej – firmy z branży finansowej i usługowej – raptem 11 proc. Tam też najczęściej mogą pojawić się redukcje wynagrodzeń – odpowiednio 5 i 6 proc.

*– Dane dotyczące wynagrodzeń wskazują na to, że pracodawcy podejmują działania na rzecz ograniczenia rotacji w firmach. Utrzymanie wynagrodzeń na dotychczasowym poziomie pozwala wierzyć, że już zatrudnieni pracownicy, często sprawdzeni i z trudem zrekrutowani w czasach dobrej koniunktury na rynku pracy, nie będą chcieli zmienić pracodawcy. W sytuacji konieczności dostosowania firmy do bardzo niepewnego otoczenia, poszukiwanie pracowników, którzy zapełnią nowopowstałe wakaty, szczególnie te o dużym znaczeniu dla funkcjonowania firmy, może być bardzo dużym wyzwaniem. Deklarowane przez blisko co 6 respondenta podwyżki wynagrodzeń są wskaźnikiem, że część firm nadal ma środki na zwiększanie budżetu wynagrodzeń celem utrzymania dotychczasowych pracowników i przyciągnięcie nowych, być może również tych, którzy w czasach dobrej koniunktury nie byliby gotowi czy zainteresowani zmianą pracy* – wyjaśnia **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Wzrasta odsetek firm zatrudniających w oparciu o płacę minimalną

Noworoczne wzrosty wynagrodzeń mogą być jednak po części efektem wyższej płacy minimalnej. Potwierdza to badanie Randstad, w którym w tym roku blisko 60 proc. pracodawców zadeklarowało zatrudnianie pracowników w oparciu o płacę minimalną. Jest to wzrost o 11 p.p. w porównaniu do listopada 2019. Stosunkowo najrzadziej płacę minimalną stosuje się w regionie północnym (robi tak 55 proc. pracodawców w regionie), a najczęściej we wschodnim (aż 63 proc.).

Najpowszechniej płacę minimalną proponują pracownikom firmy z branży transportowej i magazynowej (76 proc.). Najrzadziej natomiast w sektorze obsługi nieruchomości i firm (46 proc.). Podobny jest odsetek pracodawców proponujących minimalne wynagrodzenie w największych miastach. Tam wypłaca je mniej niż połowa firm – 46 proc. Najgorzej pod tym jest w miastach o populacji między 20 a 50 tys. mieszkańców. Aż 69 proc. ulokowanych tam przedsiębiorców zdarza się płacić najniższe wynagrodzenie.

13 proc. przebadanych firm zatrudnia w oparciu o płacę minimalną ponad połowę swojej kadry. Jest to spadek o 5 punktów procentowych w porównaniu do zeszłego roku. Jednocześnie zmniejszył się też o 6 punktów odsetek firm zatrudniających za płacę minimalną mniej niż jedną dziesiątą kadry (38 proc.). Najbardziej wzrosła liczba przedsiębiorców, którzy w oparciu o minimalne wynagrodzenie zatrudniają od 20 do 50 proc. pracowników (z 16 proc. w 2019 roku do 22 proc. obecnie).

*– Wyniki badania wyraźnie pokazują, że dynamiczny wzrost płacy minimalnej wpływa na wynagrodzenie osób, które zarabiają najmniej, ale nie zawsze przekłada się na wyższe pensje pracowników z grup o większych kwalifikacjach. Powoduje to wypłaszczanie zarobków w firmach. Ta sytuacja może wpływać na mniejszą motywację pracowników do rozwoju zawodowego, a dla pracodawców oznaczać trudności związane z podnoszeniem kompetencji członków zespołu. Tymczasem bez odpowiednio wykwalifikowanych pracowników wyzwaniem może stać się utrzymanie właściwego kierunku rozwój firmy w okresie dynamicznych zmian rynkowych* – podkreśla **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska.

Zmiana minimalnej stawki wpłynie na ceny produktów i usług

Z powodu wzrostu płacy minimalnej w styczniu 2021 roku pracodawcy najczęściej spodziewają się w konsekwencji wzrostu cen oferowanych produktów i usług (tak uważa 47 proc. przedsiębiorców) oraz wstrzymanie wynagrodzeń pracowników o wyższych płacach (46 proc.). W pierwszym wypadku jest to wzrost w porównaniu do listopada 2019 roku o 5 p.p., a w drugim o aż 17.

Ponad jedna trzecia firm (36 proc.) spodziewa się ograniczenia inwestycji (wzrost o 7 p.p.) a 26 proc. – tyle samo, co w zeszłym roku – planuje wstrzymać rekrutacje. 15 proc. pracodawców planuje wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia. Jedna piąta przedsiębiorstw nie spodziewa się żadnego wpływu podniesienia płacy minimalnej.

*– Od zeszłorocznych badań wyraźnie zmniejszył się odsetek przedsiębiorstw, które przewidują redukcję zatrudnienia na skutek podwyższenia płacy minimalnej: z 18 proc. do 10 proc. Wynika to z kilku okoliczności. Po pierwsze, ten wzrost minimalnej wyniesie 200 zł brutto (7,7%), czyli będzie znacząco mniejszy niż od początku 2020 roku (350 zł, 15,6%). Po drugie, właściwie od półrocza wiemy, że rząd nie spełni obietnic złożonych przed wyborami na jesieni 2019 roku, gdy zapowiadał skok do 3000 zł brutto, czyli o 400 zł (15,4%). Uśmierzyło to niepokój części przedsiębiorców, dla których jest to czynnik istotny dla opłacalności prowadzenia biznesu, a którzy i tak musieli stawić czoło wyzwaniom lockdownu i pandemii. Po trzecie, instrumenty tarcz antykryzysowych zachęcały firmy do korzystania z subsydiowanego postojowego i redukcji wymiaru czasu pracy tak, by ograniczyć koszty pracy. Ten model działania może być częściej preferowany niż zwolnienia – szczególnie w branżach, które w ostatnich latach borykały się z problemami przy rekrutacji nowych pracowników i wypełnianiu wakatów –* ocenia **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) oraz redaktor portalu Rynekpracy.org.

*– Wyniki badania wskazują, że za podwyżkę płacy minimalnej zapłacą w pierwszej kolejności konsumenci, poprzez wzrost cen produktów i usług. Istotną – z punktu widzenia całej gospodarki – jest również zapowiedź ograniczenia inwestycji, które i tak są w Polsce na niskim poziomie. Zwiększanie kwoty ustawowo określanego najniższego wynagrodzenia niewątpliwie ma pozytywny wpływ na standard życia osób najsłabiej zarabiających i zwiększenie poziomu konsumpcji w tych gospodarstwach domowych. Niemniej jednak należy pamiętać, że jest też druga strona medalu – dla wielu pracodawców oznacza to konieczność zwiększania budżetu wynagrodzeń. O ile wydaje się, że dla dużych podmiotów nie jest to kluczowy problem, o tyle w przypadku małych i mikrofirm może być czynnikiem, który decyduje o ograniczeniu zatrudnienia* – komentuje **Monika Fedorczuk**, ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Nastroje wśród pracodawców wciąż pesymistyczne

Pandemia koronawirusa wciąż negatywnie wpływa na nastroje pracodawców. Blisko 60 proc. firm spodziewa się recesji, a jedynie 1 proc. wzrostu gospodarczego. W ocenie przyszłego tempa wzrostu gospodarczego wschodni rejon Polski jest nieco mniej pesymistyczny niż centralny i zachodni – na wschodzie 54 proc. pracodawców mówi o kiepskiej koniunkturze w najbliższym półroczu, podczas gdy w centrum i na zachodzie – aż 63 proc.. Firmy we wschodniej części kraju z kolei spodziewają się częściej stagnacji niż te z centralnych i zachodnich województw (33 proc. w stosunku do krajowej średniej na poziomie 28 proc.). Największy optymizm zachowali przedsiębiorcy z regionu północnego, jednak i tam wzrostu gospodarki spodziewa się tylko 4 proc. badanych.

– *Gdyby badanie „Plany Pracodawców” przeprowadzane było co miesiąc, moglibyśmy dostrzec, że pomiędzy edycją majową i listopadową nastąpił przejściowy okres poprawy nastrojów. Widać go wyraźnie w „Badaniu koniunktury w przedsiębiorstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach” realizowanym przez GUS. To efekt początkowej paniki, którą stonowały interwencja rządu oraz po prostu praktyka prowadzenia biznesu w trudnych, niespotykanych czasach. Wraz ze wzrostem liczby zachorowań w drugiej połowie roku i powrotem ograniczeń aktywności w wielu branżach niepokój wyraźnie narasta. Szczególnie fatalne nastroje panują w sektorze gastronomii i zakwaterowania (indeks wyrównany sezonowo: minus 57,7 pkt) i handlu detalicznym (minus 28,2). Natomiast sektor informacji i komunikacji relatywnie spokojnie patrzy w przyszłość (plus 5,8). Niestety, pogarszająca się sytuacja pandemiczna może te negatywne nastroje pogłębić i pognębić nawet optymistów z ICT* – przewiduje **Łukasz Komuda** z FISE.

Najrzadziej recesję prognozują firmy zajmujące się obsługą nieruchomości i przedsiębiorstw, natomiast do najbardziej niepewnych o przyszłość sektorów należą obecnie pośrednictwo finansowe i działalność usługowa, która obejmuje między innymi branże najbardziej dotknięte pandemią, jak gastronomia czy hotelarstwo. W nich odpowiednio 70 i 65 proc. pracodawców spodziewa się spowolnienia i brakuje firm prognozujących wzrost gospodarczy. Relatywnie najczęściej poprawy sytuacji gospodarczej Polski spodziewają się firmy z sektora SSC/BPO – 10 proc. przedsiębiorców. Natomiast w sektorze transportu, gospodarki magazynowej i łączności relatywnie najwięcej firm spodziewa się stagnacji, aż 40 proc.

Najgorsze nastroje panują w największych i najmniejszych miastach (powyżej 200 tys. i do 20 tys. mieszkańców), gdzie odsetek firm prognozujących recesję jest największy – odpowiednio 68 i 65 proc.

W najgorszej kondycji są firmy z sektora usługowego

W najnowszym badaniu 48 proc. firm dobrze lub bardzo dobrze oceniło swoją sytuację finansową, 7 proc. firm z kolei stwierdziło, że jest ona zła lub bardzo zła. W porównaniu z poprzednią edycją o 2 p.p. wzrósł odsetek pozytywnych ocen, o ponad połowę spadła liczba negatywnych opinii.

Najwięcej optymistycznych głosów dostrzegamy u firm z zachodniej Polski, gdzie ponad połowa badanych mówi o co najmniej dobrej kondycji finansowej przedsiębiorstwa – o 4 p.p. wyżej niż średnia krajowa. Najrzadziej negatywnie swoją kondycję finansową oceniają firmy ze wschodniej części kraju: tam sytuację jako złą lub bardzo złą określa 4 proc. pracodawców. Najbardziej pesymistycznie finanse firmy oceniają pracodawcy z północy. Tam aż 10 proc. przedsiębiorstw ocenia swoją sytuację jako kiepską.

Obecnie, podobnie jak w połowie roku, najmniej dotknięte kryzysem były firmy zajmujące się obsługą nieruchomości i przedsiębiorstw, z których cały czas blisko 70 proc. przedstawia swoją kondycję jako dobrą lub bardzo dobrą, a nie ma wśród nich przedsiębiorstw oceniających ją źle lub bardzo źle. Podobnie określa swoją kondycję sektor SSC/BPO (64 proc.), a nieco gorzej branża przemysłowa (56 proc.). Najgorzej w tym zestawieniu wypadają przedsiębiorstwa z sektora usługowego. 11 proc. z nich uznaje swoją sytuację za złą lub bardzo złą, a jedynie 42 za dobrą lub bardzo dobrą.

Pracodawcy rezygnują z firmowych wigilii i stawiają na bony upominkowe

Co roku w grudniowym raporcie przyglądamy się świątecznym planom polskich pracodawców. Na tegoroczne bez wątpienia wpłynęła pandemia COVID-19. Spotkania świąteczne, które plasowały się zwykle na pierwszej pozycji wśród inicjatyw skierowanych do pracowników, teraz w części przypadków prawdopodobnie nie mogą się odbyć z powodu epidemii i spadły na 3 pozycję – planuje je 1/4 firm. Zamiast spotkania, przedsiębiorstwa częściej niż przed rokiem planują ufundowanie pracownikom bonów podarunkowych – zajmują one obecnie drugie miejsce (33 proc. obecnie, 26 proc. rok temu). Nieznacznie wzrosła popularność angażowania pracowników w akcje charytatywne (do 21 proc.). Natomiast bez zmian pozostały plany przekazania pracownikom premii okolicznościowej (35 proc.), która jest obecnie najpopularniejszą świąteczną inicjatywą pracodawców), a także upominków dla nich lub/i dla ich dzieci (23 proc.).

– *Choć zmiany w świątecznych planach pracodawców są całkowicie uzasadnione, to warto jednocześnie pamiętać, że spotkania wigilijne dla wielu pracowników były też okazją do integracji z innymi członkami zespołu, a dla pracodawców okazją do budowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, która wpływa na komfort i motywację załogi. W tym roku warto pomyśleć nad alternatywą dla takich inicjatyw, choćby wirtualnym spotkaniem przedświątecznym z drobnymi atrakcjami, jak wspólne przyrządzanie świątecznych potraw. W ostatnim okresie dla niektórych pracowników, szczególnie pracujących zdalnie, dotkliwe może być bowiem odseparowanie od reszty zespołu i izolacja. Każda taka inicjatywa może pomóc w przezwyciężeniu tych odczuć* – wyjaśnia **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członek Zarządu Randstad Polska.

Jak dodaje **Monika Fedorczuk,** ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan, *sytuacja, jakiej doświadczają obecnie polskie firmy, jest dużym wyzwaniem dla działów HR. Konieczne stało się zastąpienie dotychczasowych tradycji firmowych związanych z obchodami świat innymi formami, które nie tylko pozwolą docenić wybranych pracowników i przekazać bony i premie świąteczne, ale również podtrzymają kulturę organizacyjną firmy i będą budować lub wzmacniać związki poszczególnych pracowników z pracodawcą. Widać wyraźnie, że na razie nie ma nowych pomysłów na sprostanie temu zadaniu. Być może w kolejnych latach pojawią się inne rozwiązania na okołoświąteczne inicjatywy lub też – o ile sytuacja wróci do poprzedniego stanu – z ulgą wrócimy do znanych sposobów firmowego świętowania.*

Wyniki badania wskazują, że pracodawcy są gotowi wydać więcej na inicjatywy bożonarodzeniowe niż w 2019 roku. 35 proc. firm (wzrost o 16 p.p.) planuje przeznaczyć w przeliczeniu na jednego pracownika między 300-500 zł. Spadł za to odsetek firm, przewidujących wydatek mniejszy niż 300 zł. Bony podarunkowe w większości firm (90 proc.) będą przyznawane wszystkim pracownikom. W przypadku premii okolicznościowych ta praktyka jest nieco rzadsza – 81 proc. planuje przyznać je wszystkim pracownikom, 12 proc. większości, natomiast 7 proc. mniej niż połowie załogi lub nawet tylko pojedynczym pracownikom. Przeważnie kwota bonów (73 proc.) oraz premii (68 proc.) będzie zróżnicowana np. ze względu na stanowisko czy dział.

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, 42. edycji badania, zostały zrealizowane w okresie od 6 października do 8 listopada 2020 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)