

ЗАПЛАТИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРИДОБИВКИ - ТЕНДЕНЦИИ

ManpowerGroup България - данни за първата половина на 2022 г.



SATR H1/2022

ЦЕЛ НА ПРОУЧВАНЕТО

Целта на настоящето проучване е да идентифицира нагласите за промени във възнагражденията и допълнителните придобивки в разните сектори през първата половина на 2022 г. В проучването се включиха 196 компании от 19 бизнес сектора.

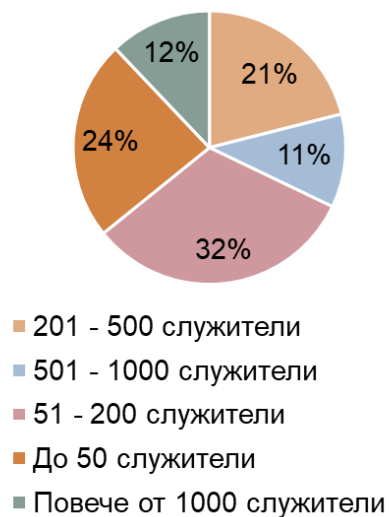
Проучването е регулярен проект на ManpowerGroup България като се провежда такова за всяко полугодие. Тази година то е част и от по-мощабния пазарен анализ на ManpowerGroup SEE - същите проучвания ще бъдат публикувани за държавите Сърбия, Хърватска, Словения и Босна и Херцеговина до края на месец януари 2022 г.

196 компании

19 бизнес сектора

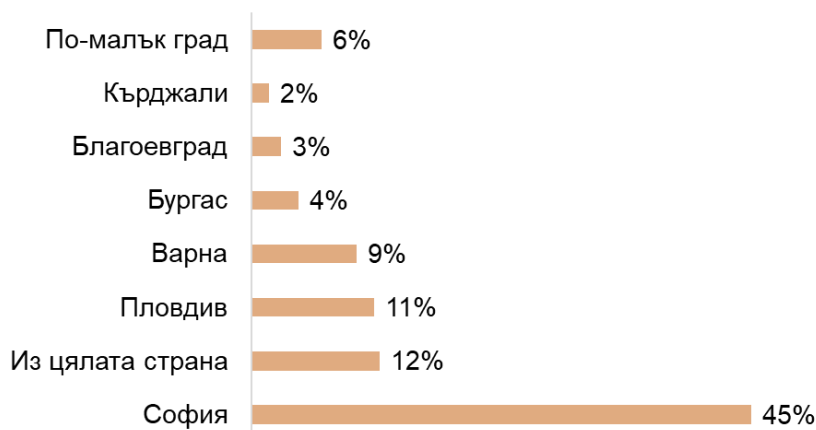


Размер на компаниите



Близо 50% от анкетираните компании са с представителства предимно в гр. София като всички компании посочват поне един офис, склад или представителство и в по-малък или друг град.

Местоположение на компаниите



ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

През 2021 г. прогнозата за увеличение на заплатите в почти всички сектори се потвърди. Работодателите затвърдиха нуждата и от промяна на установения работен ред, което наложи и тенденция за текучество. Проучването за „Текучество на персонал през 2021 г.“ на ManpowerGroup България идентифицира като основна причина за напускане на служителите по-високото възнаграждение в друга компания или сфера.

ДАЛИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА ЩЕ СЕ УВЕЛИЧАТ СЪС СТРЕМГЛАВИ ТЕМПОВЕ ЗАРАДИ ТАЗИ ТЕНДЕНЦИЯ?

Планирани промени във възнагражденията

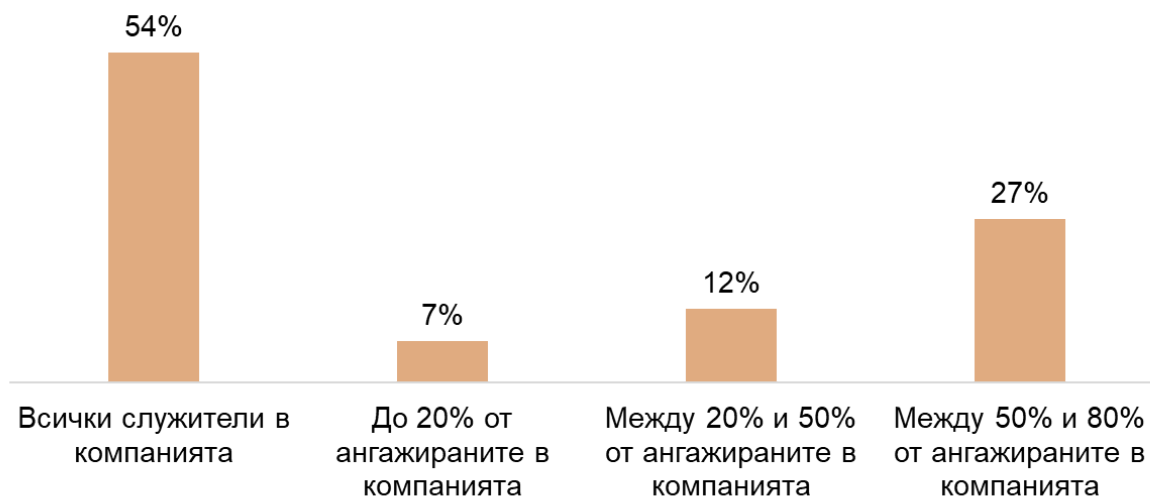


За разлика от второто полугодие на 2021 г., тази година срещаме и единични отговори за намаляне на възнагражденията. Въпреки това, тенденцията за увеличение остава – 34% от компаниите планират увеличения във възнагражденията си с до 10%, а 30% с до 5%.



Близо 60% от анкетираните компании планират промените да засегнат всички техни служители, а само 7% планират да бъдат засегнати не повече от 20% от служителите им. Очевидна е тенденцията, че масово служителите ще бъдат засегнати от положителни промени във възнагражденията през първата половина на 2022 г.

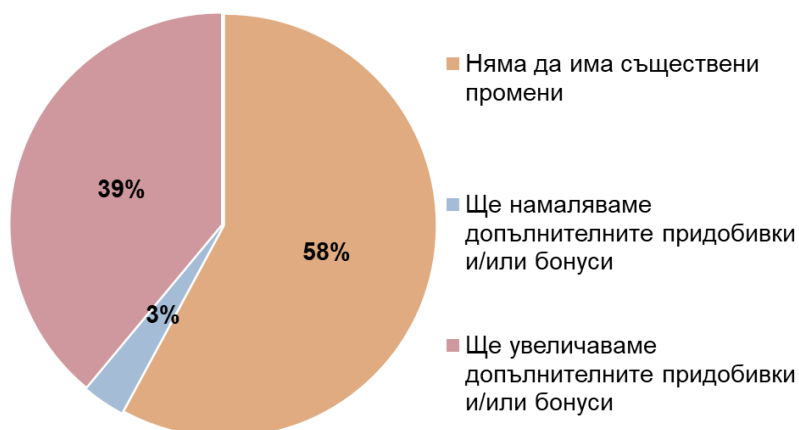
Каква част от служителите Ви ще бъдат засегнати от промяната на възнагражденията?



ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ

Прогнозата за планираните промени в допълнителните придобивки при близо 40% от анкетираните работодатели сочи увеличение на същите. Едва 3% смятат да намалят вече съществуващите допълнителни, към основното възнаграждение, стимули. Повече от половината организации (58%) не планират съществени промени в това направление.

Планирани промени в допълнителните придобивки и/или бонуси през 2022 г.



ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ ПО БИЗНЕС СЕКТОРИ

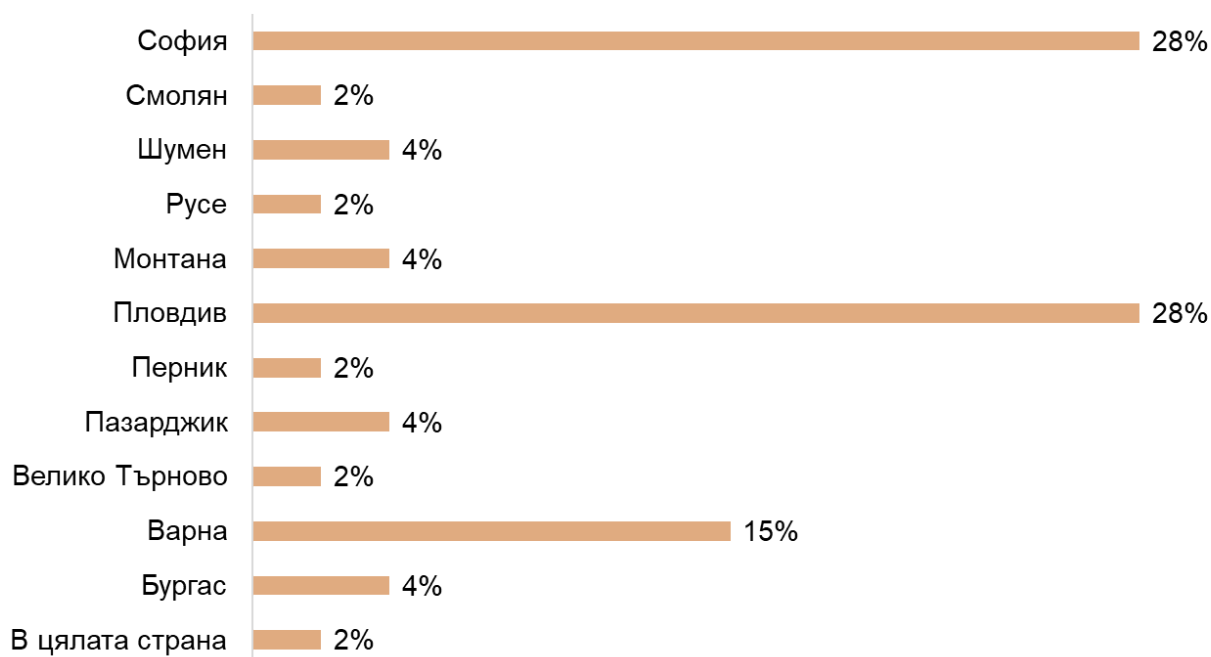
Данните от проучването на ManpowerGroup България за текучество на персонал през ноември 2021 г. сочи, че пазарът на труда изпитва „глад“ за кадри в сектори „Производство“, „Автомобилна индустрия“ и „Търговия“ – това са секторите, в които има и най-голямо доброволно текучество към края на миналата година. В тази връзка 69% от компаниите, които планират повишение във възнагражденията и социалните придобивки и бонуси, ще предприемат тази стъпка, водени по-скоро от целта да задържат **текущите си хора**. Около 23% ще предприемат стъпка за положително преразглеждане с цел привличане на нови кадри.

Цел на промените през 2022 г.

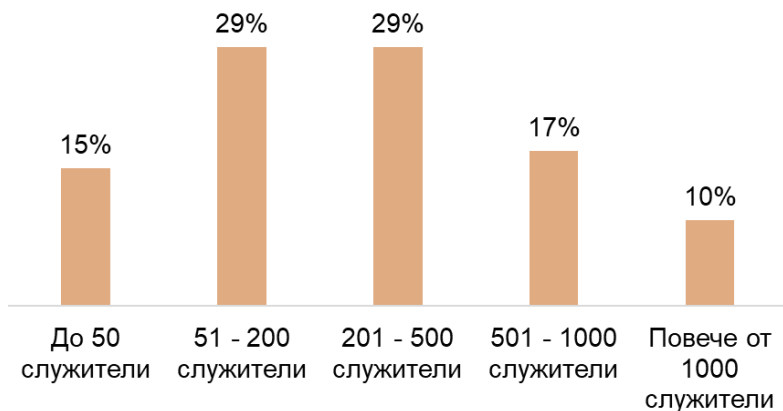


СЕКТОР "ПРОИЗВОДСТВО"

Местоположение сектор "Производство"



Големина на компаниите

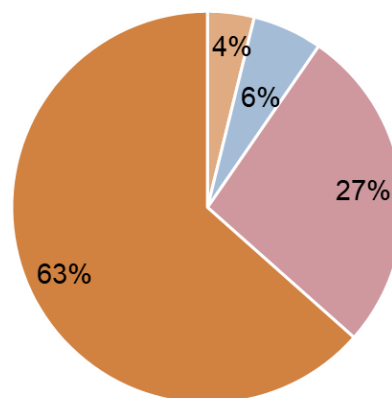


В сектор “Производство” компаниите ясно заявяват намерението за задържане на текущите служители – близо 80% посочват основна причина за положителни промени именно тази. Увеличения в близо 50% от компаниите ще бъдат с до +10%, а 40% от компаниите планират и увеличение на социалните придобивки в сектора.

В 63% от компаниите в сектор „Производство“ до половината служители ще бъдат засегнати от промените, а 30% от всички компании планират промените да засегнат и почти всички техни хора - до 80% от екипите им.

Притесненията на компаниите от сектора са дали ще могат да си позволят изпълнение на споделените планове, предвид покачващите се цени на комунални и други разходи.

Каква част от служителите ще бъдат засегнати от промените?



- До 20% от ангажираните в компанията
- Между 20% и 50% от ангажираните в компанията
- Между 50% и 80% от ангажираните в компанията
- Всички служители в компанията

Планирани промени във възнагражденията през 2022 г.

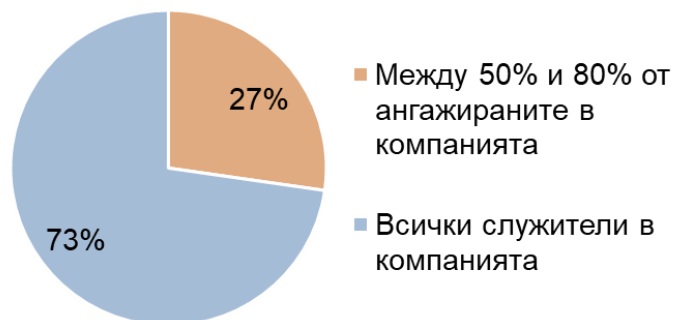


СЕКТОР „АВТОМОБИЛНА ИНДУСТРИЯ“

Сходни са очакванията в сектор „Автомобилна индустрия“. 56% от анкетираните организации са ситуирани в столицата, 22% в Пловдив, а останалите в по-малки градове на страната. 9% от анкетираните обаче посочват, че планират промени и в насока намаляване на възнагражденията за първата половина на 2022 г.

ПРОМЕНЕТЕ ЩЕ СЕ ОТРАЗЯТ НА ВСИЧКИ ИЛИ ПОЧТИ ВСИЧКИ СЛУЖИТЕЛИ НА ТЕЗИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Каква част от служителите ще бъдат засегнати от промените?



Въпреки положителните нагласи на близо 65% от представителствата от „Автомобилната индустрия“, около 9% посочват, че ще намалят възнагражденията си с до 10% през първото шестмесечие на 2022 г. Респективно, 80% от компаниите потвърждават обаче, че ще увеличат допълнителните придобивки и бонуси за наетите в сектора. Възможно е в определени организации намалянето на основните месечни възнаграждения да бъде свързано и с повишаване на допълнителните финансови и нефинансови стимули.

Планирани промени във възнагражденията през 2022 г.



Цел на промените през 2022 г.

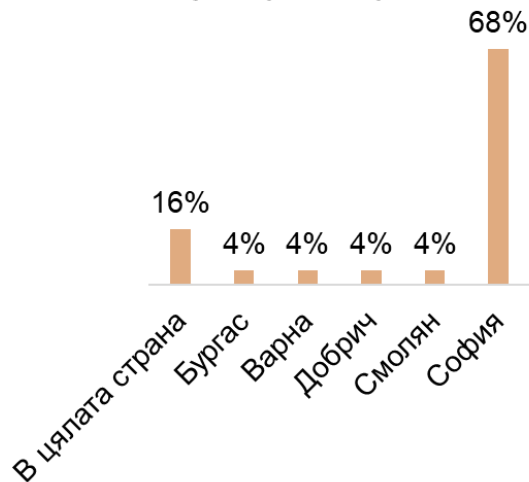


Фокусът и на респондентите в автомобилната индустрия е задържането на вече съществуващите хора и екипи. 64% от респондентите в проучването посочват, че планираните промени по отношение на възнагражденията са с тази цел, а други 27% са по-скоро подтикнати от нуждите за привличане на нови хора.

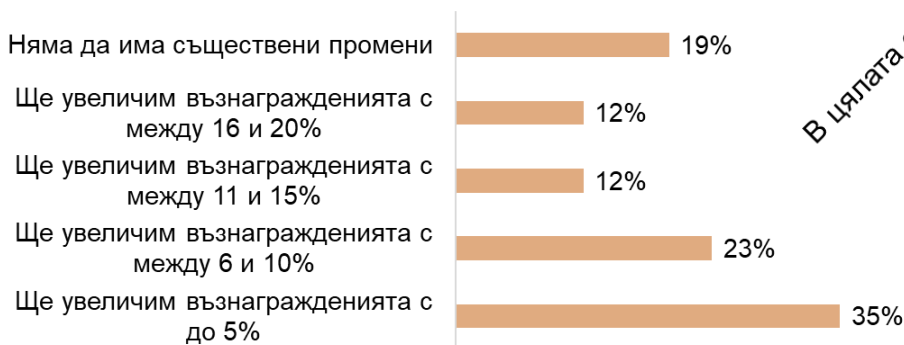
СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ“

Половината респонденти от сектор „Търговия“ планират промените да засегнат до 50% от служителите в компаниите им. Повечето, включили се в проучването, компании работят на територията на столицата, а 16% имат представителства в цялата страна.

Местоположение на компанията

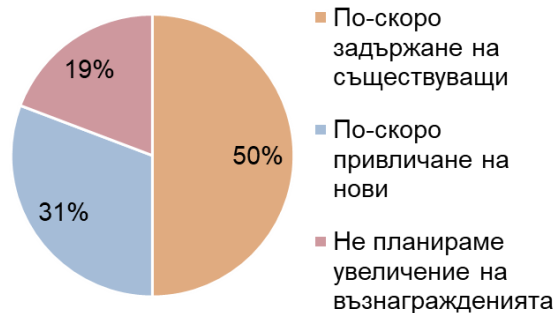


Планирани промени във възнагражденията през 2022 г.



Една четвърт от наблюдаваните организации в сектора планират увеличение на месечните възнаграждения с до 10%. Наблюдава се тенденцията повишенията да са продиктувани от желанието на компаниите в сектора за успешно задържане на съществуващите вече техни служители.

Цел на промените през 2022 г.



Планирани промени в социални придобивки и/или бонуси през 2022 г.

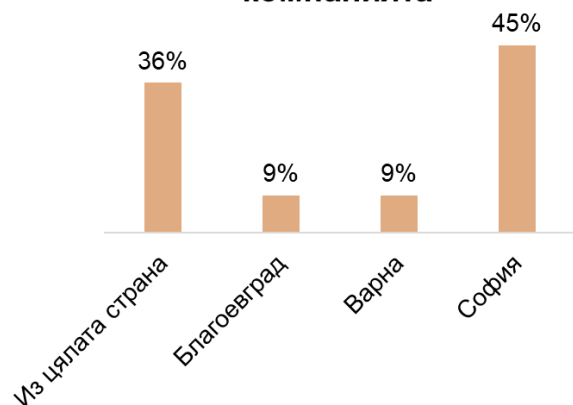


Прогнозите за допълнителните придобивки и бонуси в сектора обаче са категорични – 77% от компаниите не планират съществени промени в това перо.

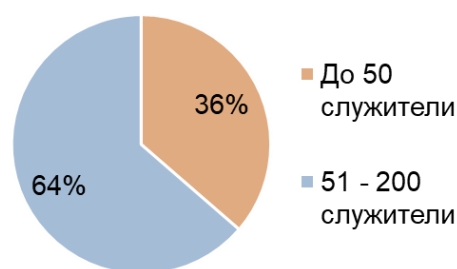
СЕКТОР „КОНСУЛТАНТСКА ДЕЙНОСТ“

По-голямата част от респондентите в сектор „Консултантска дейност“ са компании с до 200 служители, с представителства в повече от два града.

Местоположение на компанията

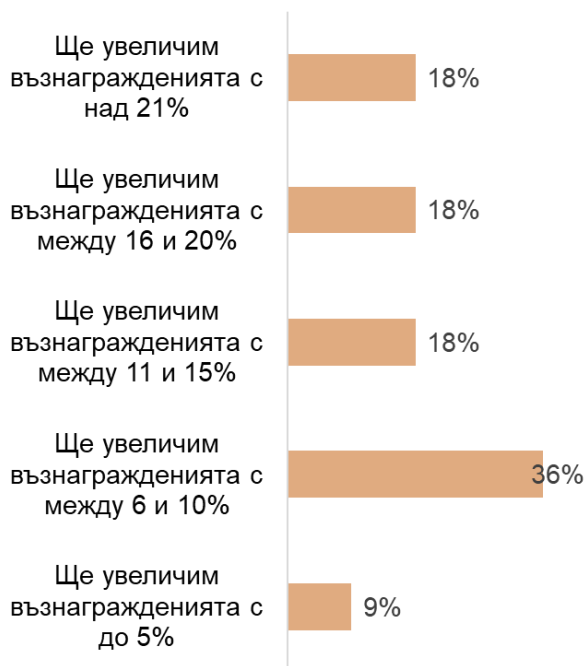


Размер на компанията

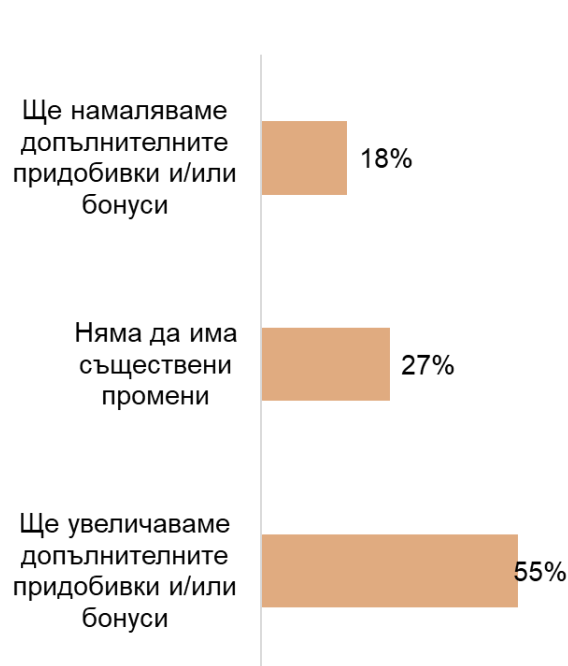


Планираните промени и в този сектор са в посока на увеличения. Не се предвижда намаляване на възнагражденията или социалните придобивки. Близко 40% от респондентите ще увеличат възнагражденията си с до 10%, а 55% от респондентите посочват, че увеличението ще засегне и социалните придобивки и бонуси. 68% от респондентите потвърждават, че това ще засегне до 80% от служителите им, а основната причина е задържането им в компанията.

Планирани промени във възнагражденията през 2022 г.



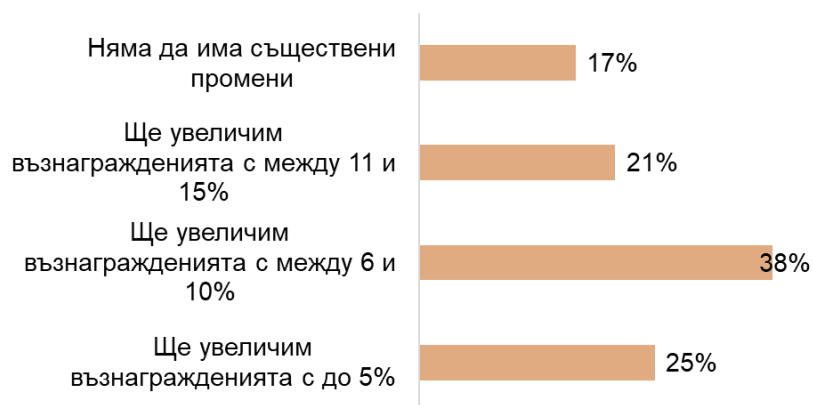
Планирани промени във социалните придобивки и/ли бонуси през 2022 г.



СЕКТОР „ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ“

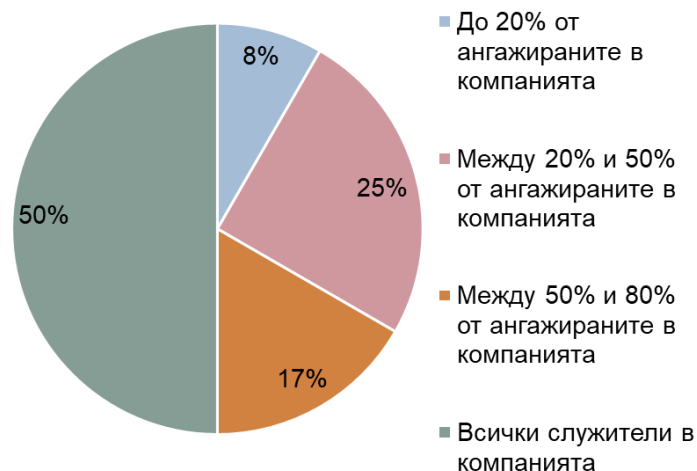
Прогнозите за сектор „Информационни технологии“ през първата половина на 2022 г. сочат, че малко над половината работодатели не планират значителни промени при допълнителните придобивки и бонуси, а други 46% планират повишения.

Планирани промени във възнагражденията през 2022 г.



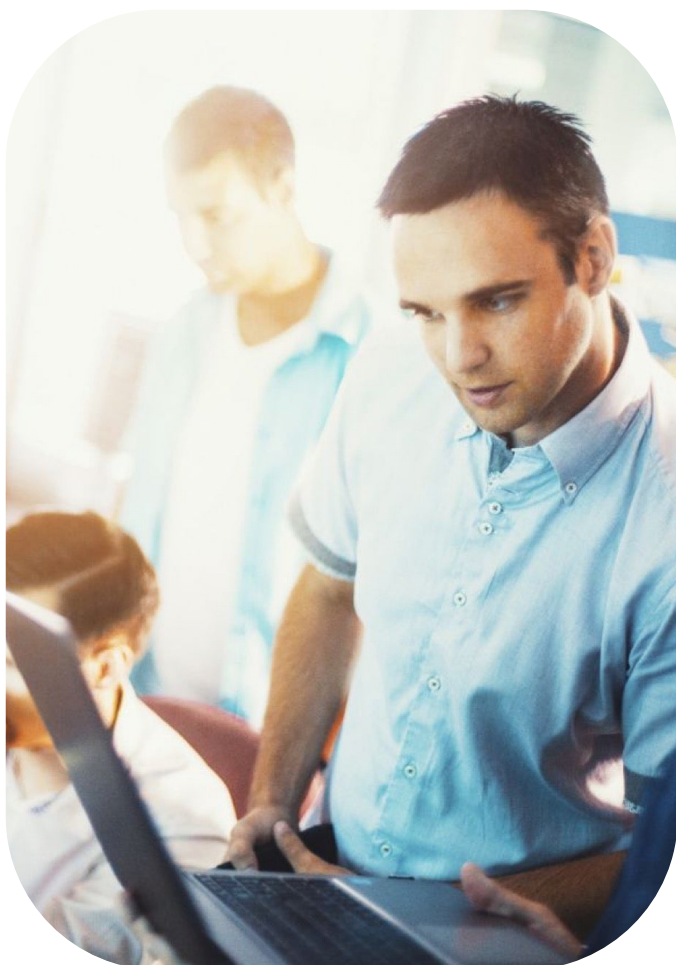
Очакванията по отношение на фиксираните месечни заплати в сектора са отново те да бъдат повишавани. Едва 17% не планират промени, докато близо 40% ще увеличат възнагражденията си с до 10%.

Каква част от служителите Ви ще бъдат засегнати от промяната на възнагражденията?



И в този сектор фокусът е преди всичко върху задържане на кадри – две трети от респондентите посочват, че ще увеличават възнаграждения именно затова.

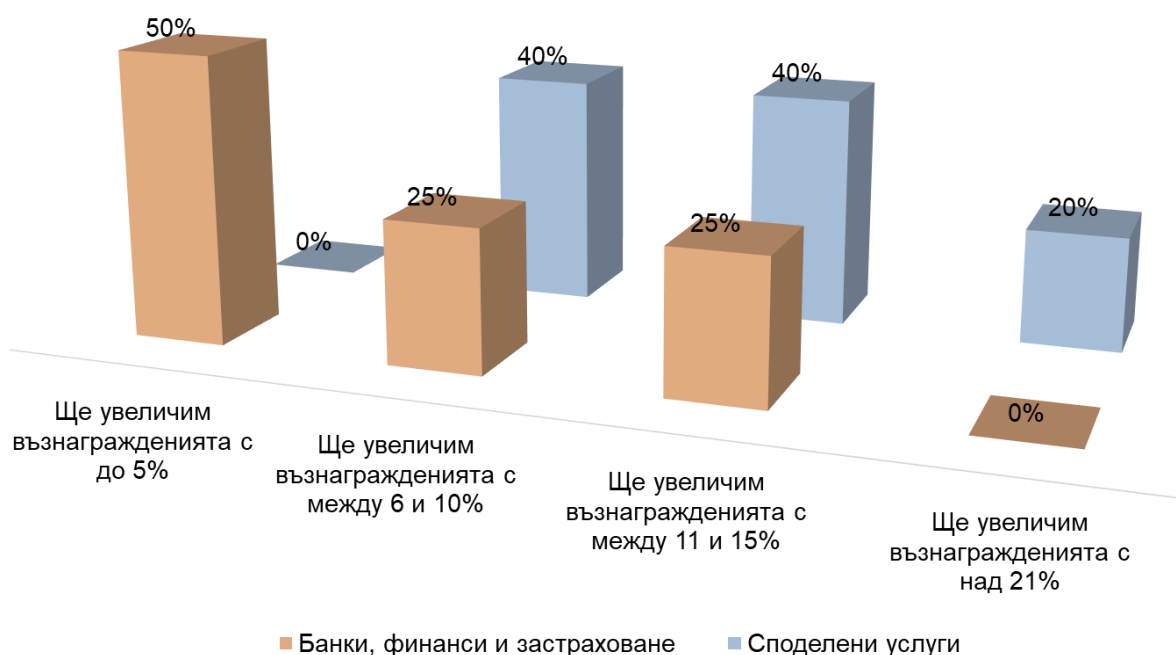
Планираните промени се очаква да се отнасят по-скоро до всички или повечето заети в съответните компании.



СЕКТОРИ „СПОДЕЛЕНИ УСЛУГИ“ И „БАНКИ, ФИНАНСИ И ЗАСТРАХОВАНЕ“

ЗНАЧИТЕЛНА ЧАСТ ОТ СЛУЖИТЕЛИТЕ ЩЕ БЪДЕ ЗАСЕГНАТА ОТ ПЛАНИРАНИТЕ ПРОМЕНИ В СЕКТОРИ „СПОДЕЛЕНИ УСЛУГИ“ И „БАНКИ, ФИНАНСИ И ЗАСТРАХОВАНЕ“.

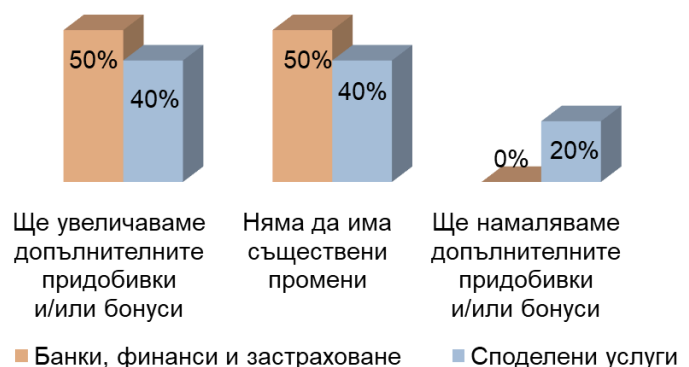
Планирани промени във възнаграждения през 2022 г.



Двата сектора планират осезаеми промени през първата половина на 2022 г. Докато 20% от сектор „Споделени услуги“ смята да увеличи възнагражденията си с над 21%, в „Банки, финанси и застраховане“ половината компании планират увеличение с до 5%. И двата сектора обаче потвърждават общата тенденция – причина за промените при почти всички респонденти е задържане на текущи служители.

При сектор „Споделени услуги“ се наблюдава планиране за понижаване на придобивки за сметка на увеличение в основните заплати. В сектор „Банки и финансиране“ ситуацията е уравновесена – или ще има положителни промени, или няма да има такива въобще.

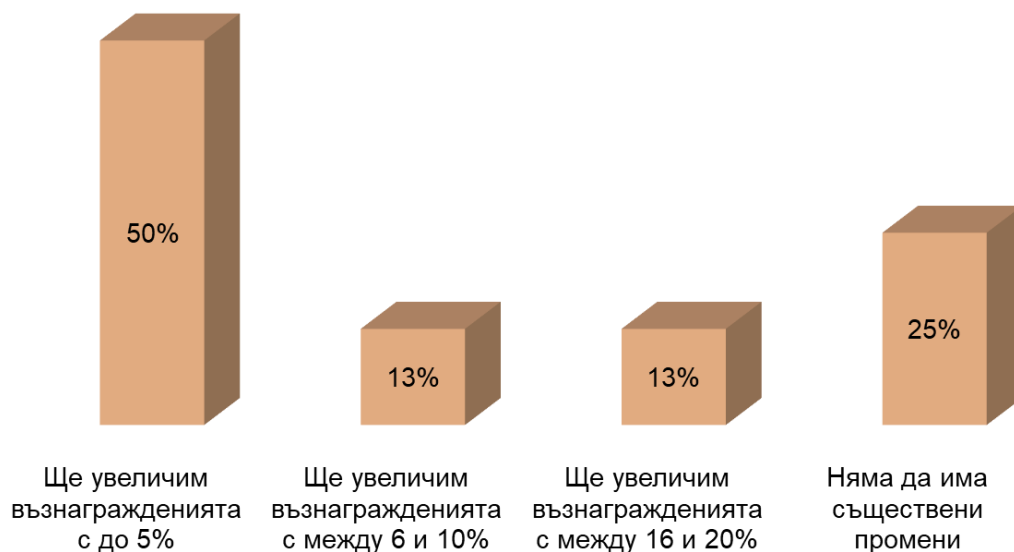
Планирани промени в социалните придобивки и/ли бонус през 2022 г.



СЕКТОР „ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И ФАРМАЦИЯ“

В един от най-турбулентните сектори през последните две години планираните промени потвърждават общите тенденции. Увеличения във възнагражденията ще има с до 5%, но при близо 25% от компаниите няма да има и съществени промени. 13% от включилите се в анкетата сочат високи увеличения на основните месечни възнаграждения – в размер между 16 и 20 процента.

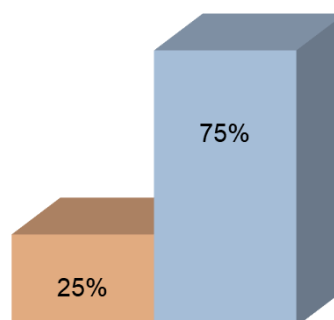
Планирани промени във възнагражденията през 2022 г.



КОЛКОТО ДО ДОПЪЛНИТЕЛНИ БОНУСИ И ПРИДОБИВКИ ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ, 75% ОТ КОМПАНИИТЕ СОЧАТ, ЧЕ НЕ ПЛАНИРАТ СЪЩЕСТВЕНИ ПРОМЕНИ.

Повлияни от промените ще бъдат повечето служители в сектора, а за всяка четвърта компания причината за това ще бъде привличането на нови кадри.

Планирани промени в социалните придобивки и/ли бонуси през 2022 г.



- Ще увеличаваме допълнителните придобивки и/или бонуси
- Няма да има съществени промени

СЕКТОРИ „НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ“, „ТУРИЗЪМ И ХОТЕЛИЕРСТВО“ И „ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ“

Респодентите в сектори „Наука и образование“ и „Туризм и хотелиерство“ също планират увеличения във възнагражденията си с до 5%. Сектор „Телекомуникации“ дава балансиран отговор – по-скоро възнагражденията ще се задържат в подобни диапазони на миналогодишните, но социалните придобивки ще бъдат увеличени.

Представителите от сектор „Наука и образование“ са категорични, че основните промени ще бъдат насочени към привличане на нови кадри и таланти. Пазарът в България от години изпитва необходимост от качествени преподаватели и отдадени на знанията професионалисти. Това се потвърди и във вече споменатото проучване за „Текучество на персонал“ от ноември 2021 г.



КЛЮЧОВИ ИЗВОДИ

Представените данни следва да подпомогнат планирането на възнагражденията през първата половина на 2022 година и да дадат обзорен поглед над промените в нивата на заплатите и допълнителните придобивки, които ще дефинират пазара на труда като цяло.

Ключовите изводи от проучването сочат:

ОСНОВНА ЦЕЛ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ Е ДА ЗАПАЗЯТ ТЕКУЩИТЕ ТАЛАНТИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ СИ.

ВЪВ ВСИЧКИ НАБЛЮДАВАНИ СЕКТОРИ СЕ ОЧАКВАТ ПОВИШЕНИЯ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.

ПЛАНИРАНИТЕ УВЕЛИЧЕНИЯ ЩЕ ЗАСЕГНАТ ПО-ГОЛЯМАТА ЧАСТ ОТ РАБОТЕЩИТЕ В АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ.

МАКАР И РЯДКО, В НЯКОИ ИНДУСТРИИ СЕ ОЧАКВАТ И ЛЕКИ ПОНИЖЕНИЯ ИЛИ ЗАСТОЙ НА НИВАТА, ОСНОВНО ЗАРАДИ ПОВИШЕНИТЕ ДРУГИ РАЗХОДИ КАТО ЕЛЕКТРИЧЕСТВО, ГАЗ И ДР.



С добавянето на услугите на Assert International към портфолиото на ManpowerGroup България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, текучество на персонал, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Изследванията съчетават актуална бизнес информация, официални статистически данни и обратната връзка от работодатели, кандидати за работа и настоящи служители. По този начин нашите проучвания дават цялостен поглед над пазара на труда в България и позволяват своевременни информирани решения за стратегическото развитие на човешкия капитал.

За повече информация може да се обърнете към нашите експерти:

Мария Стоева

Мениджър отдел "Продажби и бизнес развитие"

maria.stoeva@manpower.bg

+359 879 958 628

Мария Динева

Експерт пазарни проучвания

maria.dineva@manpower.bg

+359 878 573 521

www.manpower.bg