



# SATR H2/2021

**ЗАПЛАТИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРИДОБИВКИ - ТЕНДЕНЦИИ**  
ManpowerGroup България - данни за втората половина на 2021 г.

# ЦЕЛ НА ПРОУЧВАНЕТО

Целта на настоящото проучване е да представи планираните промени в размера на възнагражденията и пакетите с допълнителни придобивки в различни сектори и региони на България.

SATR H2 2021 е първото от серия регулярни проучвания, които прогнозираят тенденциите в тази посока чрез анкетиране на работодатели от всички региони и икономически сектори в страната независимо от размера на техните компании. Тези проучвания ще се провеждат в края на всяко шестмесечие, за да идентифицират нагласите за следващата половин година.

513

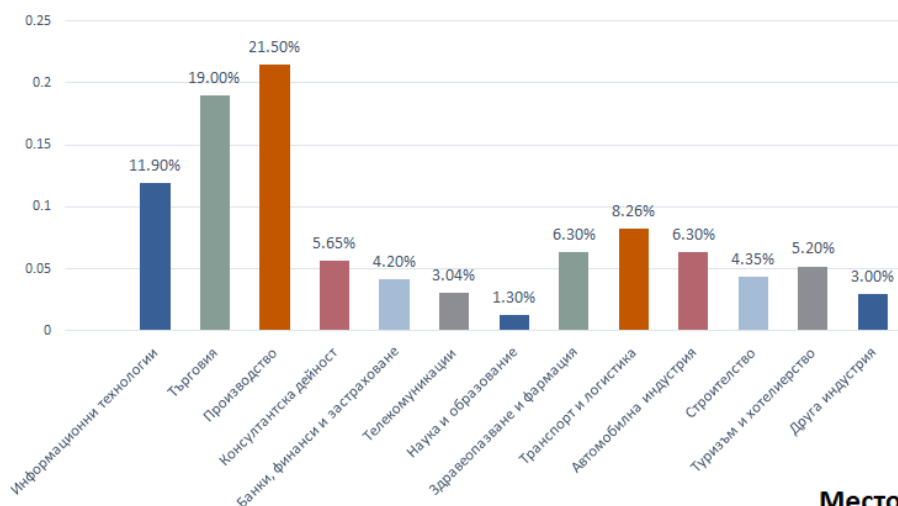
респонденти

12

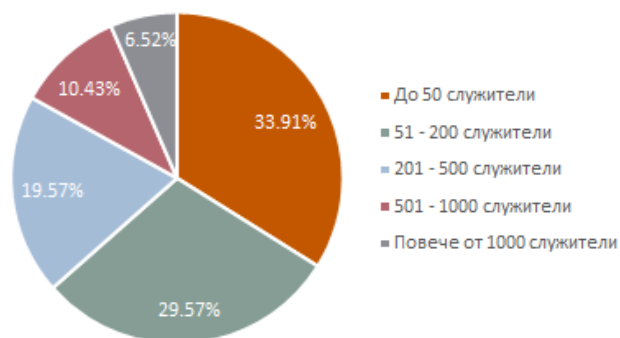
бизнес сектора

Настоящият анализ включва резултатите от анкета, проведена през месец юни 2021 г. с 513 респонденти, и се отнася до техните очаквания за второто полугодие на годината.

Индустрии

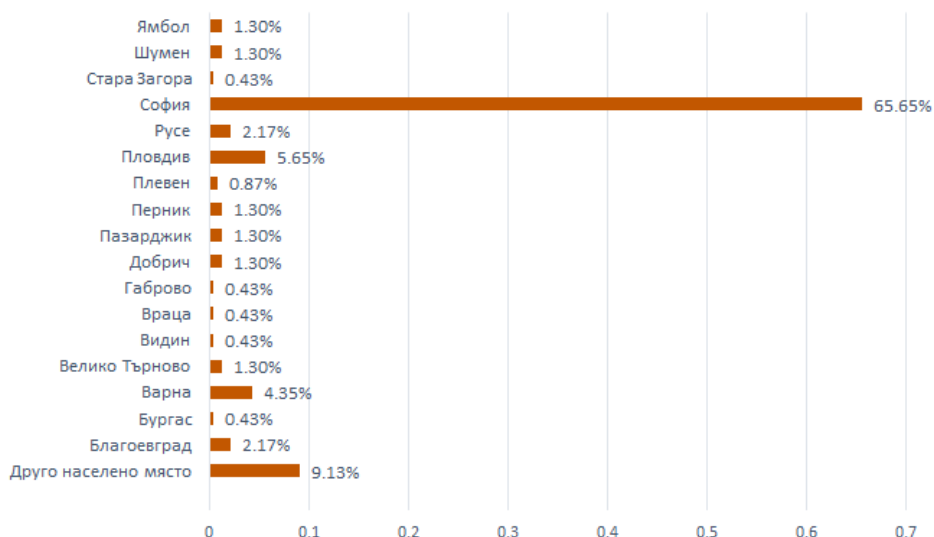


Размер на компанията



Най-големият брой анкетирани са базирани в град София, като повечето от тях имат представителства, офиси, производствени мощности или търговски обекти и в други градове на страната.

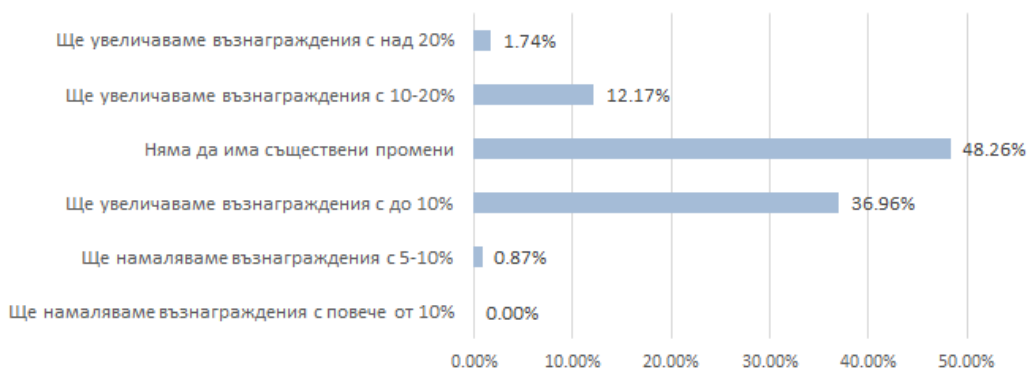
Местоположение на компанията:



# ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

По данни на Националния статистически институт (НСИ) през първото тримесечие на 2021 г. средната месечна работна заплата нараства с 11% спрямо първото тримесечие на 2020 г. Дали възнагражденията ще продължат да растат с тези динамични темпове и до края на 2021 г.?

Планирани промени във възнагражденията



На въпроса „Какви промени планирате в основните месечни възнаграждения на служителите във Вашата компания през втората половина на 2021 г.?“ повече от половината анкетирани отговарят, че планират съществени промени, при това в положителна посока.

37% споделят, че ще увеличават възнагражденията с 10%, а 12% планират по-високи увеличения – между 10% и 20%. Едва 2% ще увеличават заплатите с над 20%.

Категорична положителна тенденция е, че по-малко от 1% от анкетираните планират намаление на възнагражденията.

**В повече от половината компании планираните промени ще засегнат всички служители.**

Останалите отговори в тази посока са балансираны – в 16% от компаниите планираните промени ще засегнат между 50%-80% от заетите, в 15% - по-малко от половината заети (между 20%-50%), а в 14% промените ще засегнат сравнително малко служители и работници – под 20%.

Каква част от служителите Ви ще бъдат засегнати от планираните промени?

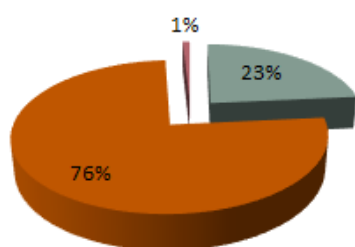


# ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ

По отношение на допълнителните придобивки прогнозите са по-умерени.

Планирани промени по отношение на допълнителните придобивки и финансови стимули на служителите

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



76%

от компаниите не планират сериозни промени в тази посока, но не се очаква и намаление – едва 1% от респондентите са отговорили, че планират такова.

23%

от организациите планират да добавят нови придобивки към компенсационните пакети на служителите и работниците си или да увеличат размера на съществуващите

Наблюденията на ManpowerGroup сочат, че все повече компании планират да предложат възможности за работа от разстояние и след приключване на извънредното положение.

При позициите, за които това не може да бъде предложено заради спецификата на работа, работодателите все по-често поемат придвижването на служителите, осигурявайки им организиран транспорт или покривайки разходи за градски транспорт и гориво за автомобил.



Допълнителното здравно осигуряване също е придобивка, която работодателите в страната предлагат все по-често. Интерес към нея има от всички бизнес сектори и най-вече в столицата и големите градове на страната.



Друга тенденция сред топ работодателите са така наречените "Flexi Benefits" - диманични пакети с допълнителни придобивки. Те позволяват на служителите в зависимост от актуалните им предпочитания и потребности да модифицират своите придобивки от предварително зададен списък и да се възползват от различни възможности на месечна база.

# ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ ПО СЕКТОРИ

Според наблюденията на ManpowerGroup България в момента има изключителна динамика на пазара на труда и то в размери, по-високи от тези преди пандемията. Това се вижда най-ясно при най-търсените професии на пазара – квалифицирани работници, инженери, специалисти по информационна сигурност и технологии, служители във финансови отдели, медицински работници, експерти по човешки ресурси и др. Липсата на достатъчно кандидати за запълване на такива позиции се отразява върху бизнес операциите и работодателите са готови да предложат по-високи възнаграждения, за да си осигурят достъп до таланти.

Ето какво показват данните за трите най-силно представени сектора в проучването:

## СЕКТОР "ПРОИЗВОДСТВО"

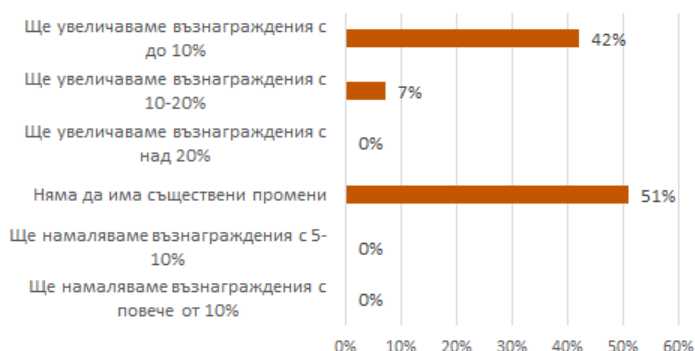
В сектор „Производство“ продължават да се наблюдават сериозни флуктуации, породени от пандемичната ситуация и пазарните трусове, които тя предизвика. Много от компаниите отчитат сериозен ръст на броя на служителите, докато при други продължават по-ниските нива на заетост.

Друга тенденция, която влияе на пазарното развитие в този сектор, е успешното позиционирането на България като дестинация за релокация на производства в процеса по скъсяване на веригите на доставки (**nearshoring**) в световен мащаб. Брандирането на България като ключова среда за пренасяне на производствени мощности естествено води до нарастващ брой **nearshoring** проекти в страната, като в същото време продължава да има недостиг на квалифицирани работници.

Тези тенденции обуславят и плановете на работодателите в сектора за масово повишение на възнагражденията през втората половина на годината в рамките до 10% от месечните заплати, като това увеличение се отнася до повече от половината им служители.

По отношение на допълнителните придобивки планираните промени са по-умерени - само 9% от работодателите в сектора предвиждат увеличения, докато останалите не планират съществени промени в тази посока.

Планирани промени във възнагражденията



Каква част от служителите ще бъдат засегнати от промените



## СЕКТОРИ „ТЪРГОВИЯ“ И „КОНСУЛТАНТСКА ДЕЙНОСТ“

Какви промени планирате в основните месечни възнаграждения на служителите във Вашата компания през втората половина на 2021 г.?



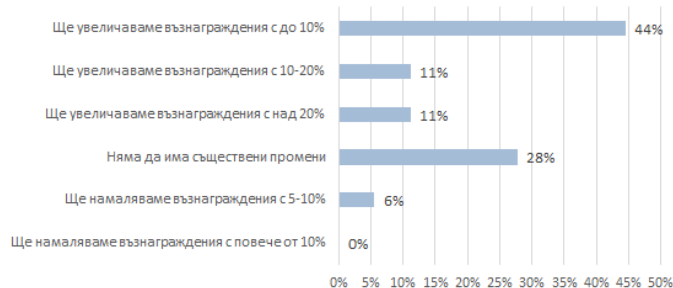
В секторите „Търговия“ и „Консултантска дейност“ планираните увеличения на възнагражденията се движат в диапазона до 20% от актуалните нива на заплащане, като всеки втори работодател предвижда подобни корекции до края на 2021 година.

Стандартната комбинация от основно и допълнително възнаграждение (комисиони) в тези сектори ще доведе до ръст на месечните доходи на служителите с пробуждането на пазара след третата пандемична вълна. Увеличените обеми на работа, които се забелязват в много от компаниите в момента, водят до комисиони в по-високи размери и съответно обуславят предвиденото повишение в месечните възнаграждения на служителите.

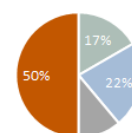
## СЕКТОР „ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ“

Масови увеличения се очакват и в сектора с най-голямо търсене на специалисти - „Информационни технологии“. Докато почти половината от анкетираните компании споделят планове за повишаване на възнагражденията до 10%, по-малко от една трета от представителите на бранша споделят, че не предвиждат съществени промени до края на 2021 г.. Интересно е да се отбележи, че това е единственият сектор, в който единични работодатели споделят планове за намаляване на заплатите.

Планирани промени във възнагражденията:



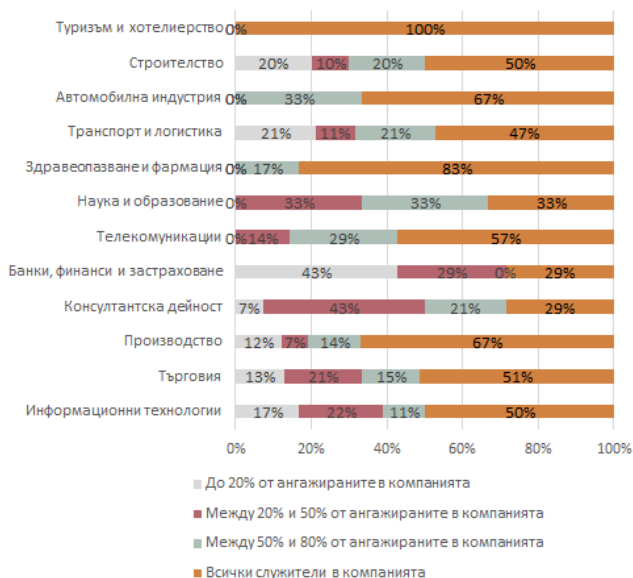
Каква част от служителите ще бъдат засегнати от промените



- 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

Силният недостиг на кадри в бранша налага и тенденцията за внос на специалисти от други европейски и трети страни. Привличането на подобни кадри от своя страна също влияе на нивата на възнагражденията и тяхното повишаване, тъй като високото възнаграждение е едно от основните условия за релокация от страна на талантите.

Каква част от служителите Ви ще бъдат засегнати от планираните промени?



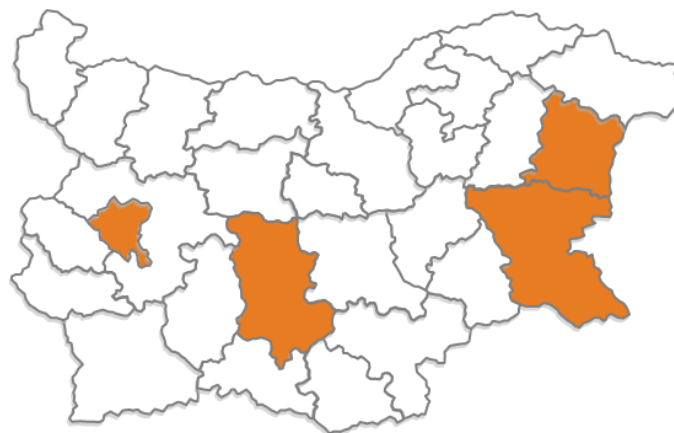
Масови увеличения се планират и в сектор „Туризм и хотелиерство“, „Здравеопазване и фармация“ и „Автомобилна индустрия“, като тези промени обхващат повече от две трети от всички служители в компанията.

В останалите бизнес сектори промените ще бъдат по-скоро постепенни и за по-малка част от заетите в тях.

## ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ ПО РЕГИОНИ

Разглеждайки данните по региони, най-съществени увеличения на възнагражденията се предвиждат в регионите на София, Бургас и Варна, където работодателите планират ръст между 10% и 20% до края на годината.

В Пловдив също се откроява тенденцията за масово увеличение, но в рамките на до 10%.



От друга страна, наблюденията на ManpowerGroup България сочат, че навлизането на работата от разстояние като стандартна практика в рамките на последните 16 месеца води до свиване на доскоро драстичните разлики между нивата на заплащане на хората в и извън столицата. Тази тенденция обхваща най-вече средно и висококвалифицирани специалисти предимно от секторите „Информационни технологии“, „Аутсорсинг на бизнес процеси“ и „Консултантска дейност“.

## КЛЮЧОВИ ИЗВОДИ

Представените данни следва да подпомогнат планирането на възнагражденията до края на 2021 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:

# 1

През втората половина на 2021 г. се очаква повишение на възнагражденията в повечето бизнес сектори, като най-масови повишения ще има в секторите „Туризъм и хотелиерство“, „Здравеопазване и фармацевтика“ и „Автомобилна индустрия“.

# 2

Всеки четвърти работодател ще увеличава допълнителните придобивки и/или бонуси на служителите си.

# 3

В нито един бизнес сектор или регион на страната не се очертава тенденция за намаляване на възнагражденията или допълнителните придобивки на служителите.

Общите наблюдения на пазара на труда са подходяща изходна точка за формиране на стратегии, но за ефективно изграждане на компенсации към служителите препоръчваме работодателите да се обърнат към ManpowerGroup за таргетирано проучване на конкретни позиции.

**Въпреки очакваното положително развитие в нивата на възнагражденията препоръката на ManpowerGroup към работодателите е да не се фокусират единствено върху финансовите стимули за служителите си. Ключови елементи в привличането и задържането на таланти са осигуряването на отлични условия на труд, добра организация на процеси и целенасочена адаптация на работните предложения към очакванията и нуждите на работниците.**

В динамично променящата се бизнес среда, в която наблюдаваме резки промени в нивата на търсене на кадри в различни сектори, препоръката на ManpowerGroup към кандидатите е при избора на работодател да не се фокусират само върху възнагражденията, но и върху дългосрочната възможност за развитие на своите знания, умения и кариерно развитие.





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, 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 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 екип "Продажби и бизнес развитие"  
maria.stoeva@manpower.bg  
+359 879 958 628

Герасим Найденов  
Старши консултант  
gerasim.naydenov@manpower.bg  
+359 879 958 620

[www.manpower.bg](http://www.manpower.bg)