

ЗАПЛАТИ, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРИДОБИВКИ И БОНУСИ - ТЕНДЕНЦИИ

ПЪРВО ПОЛУГОДИЕ НА 2023

MANPOWERGROUP БЪЛГАРИЯ - SATR/H1 2023





ВЪВЕДЕНИЕ

За да отговори на динамиката на пазара на труда, както и нуждата на бизнеса за осъществяване на устойчива стратегия, отдел „Бизнес интелигентност“ на ManpowerGroup провежда фокусирани маркетингови проучвания с цел анализ и детайлно проследяване на тенденциите, свързани с работещите, бизнеса и движението на талантите.

Натежалите въпроси като „Какви са реалните промени, влезли в сила за служителите и какъв коефициент инфлация взеха предвид бизнесите при промяна на възнагражденията и тяхната структура в 2022 г.“ и „Планират ли се още промени за първото полугодие на 2023-та и за каква част от работещите?“ са засегнати в качествения и количествен анализ на настоящото проучване „Заплати, допълнителни придобивки и финансови стимули – тенденции“, което се провежда за пети пореден път в рамките на последните две години.

Проследяването на тези промени два пъти годишно подпомага бизнеса като измерва настъпили промени и представя проекция за бъдещи такива в различните бизнес сектори из цялата страна.

Данните от това проучване са включени като отделен сегмент в едноименното такова за целия регион на Менпауър Югоизточна Европа (в това число Сърбия, Словения, Босна и Херцеговина и Хърватска), чиито резултати излизат периодично всяка година през месец септември.

Методология

За да анализираме нагласите на бизнеса, изготвихме анкета с 16 на брой конкретни въпроси, чиято цел бе да измери от една страна настъпилите промени през 2022 година за работещите, а от друга – да прогнозира потенциални промени, свързани с възнагражденията и допълнителните придобивки през първото полугодие на 2023 година. Респондентите бяха попитани както за планови увеличения на заплатите, придобивки и финансови стимули, така и за факторите взети предвид при изграждане на устойчиви промени – инфлация и тежест. Анкетата бе разпространена и споделена чрез комуникационни мрежи на ManpowerGroup и партньорски браншови и бизнес организации, а в процеса на качествен и количествен анализ бяха използвани платформите ZOHO Survey и ZOHO Analytics. Резултатите от анкетата са представени в систематизиран вид чрез диаграми и статистики.

ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

Бизнес секторите, включили се в анкетата са общо 17, като уникалните отговори за цялата анкета са общо 209. Най-голям дял от отговорите спада към сферата на Производството (36,8%), последвани от Информационни технологии (17,7%) и Търговия и бързооборотни стоки (13,4%).

17

БИЗНЕС СЕКТОРА

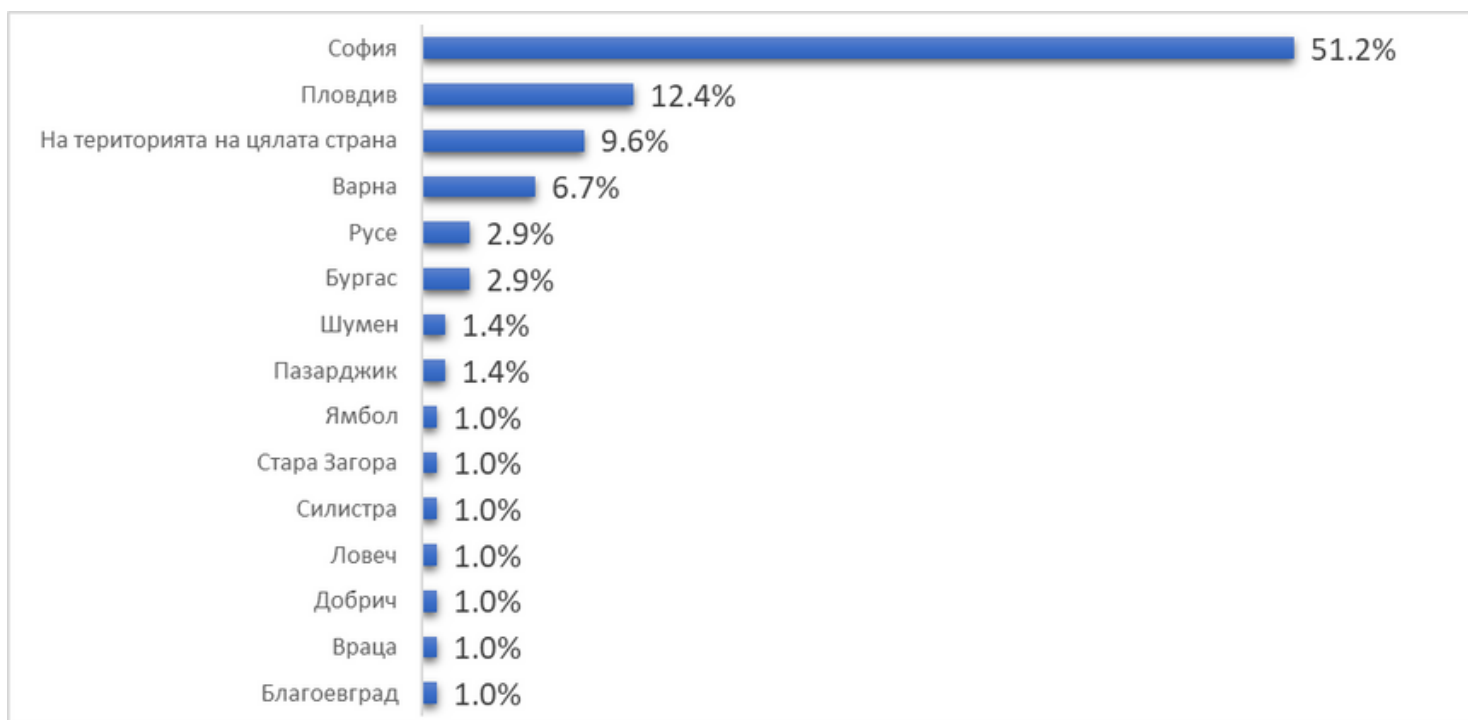
209

РЕСПОНДЕНТИ

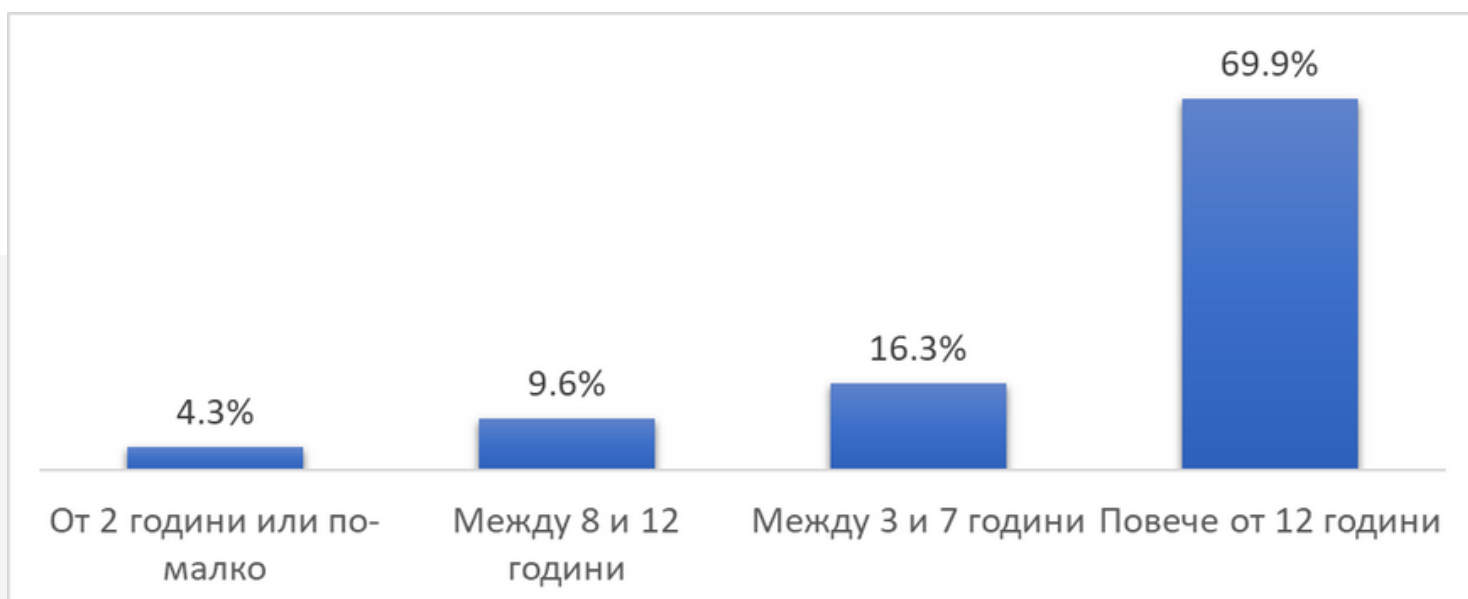


ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

Организациите с най-голяма активност в анкетата са позиционирани в градовете София (51,2%), Пловдив (12,4%) или са посочили, че имат представителства на територията на цялата страна (9,6%).

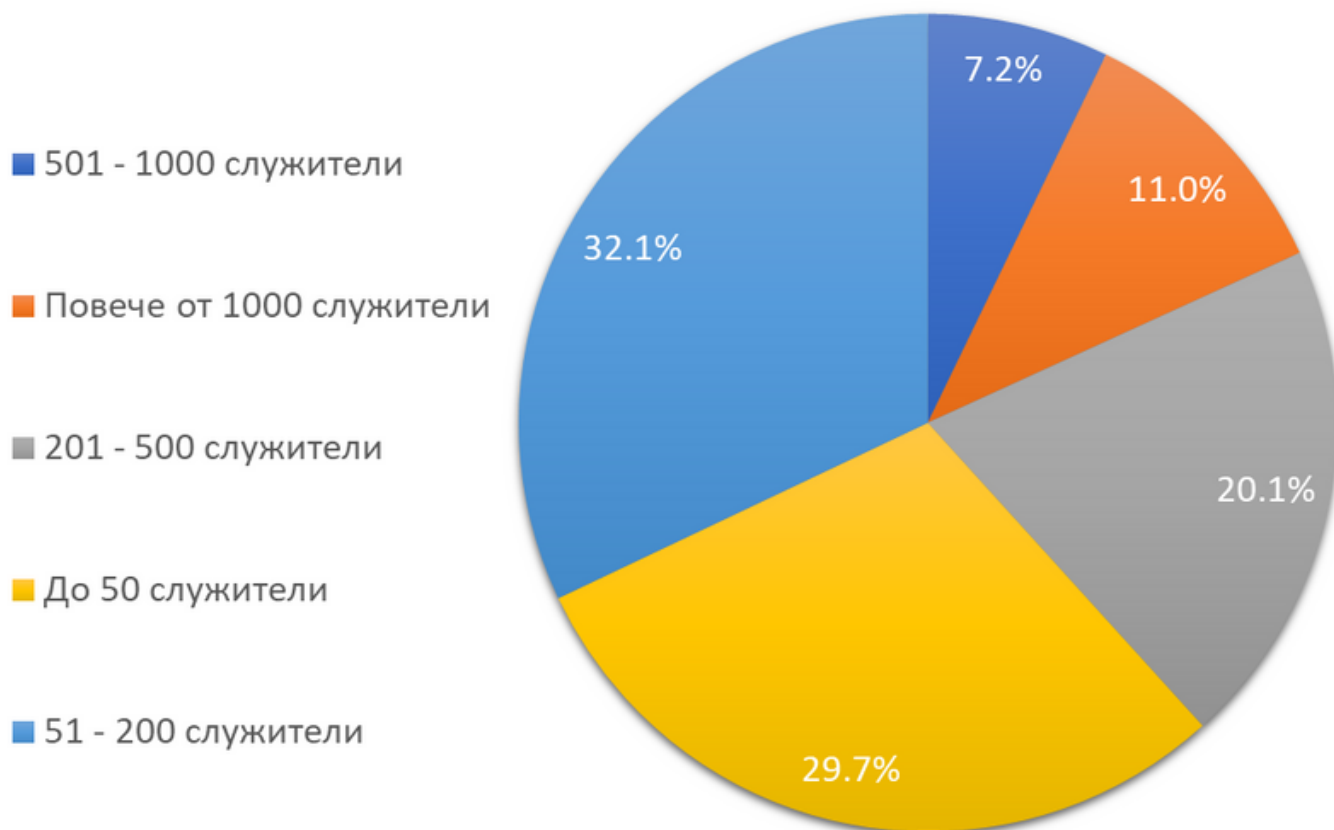


Най-много отговори са дали компании, опериращи в България повече от 12 години (69,9%) като големината на най-заинтересованите бизнеси е почти поравно разделена – 32,1% са такива с до 200 служители, последвани от 29,7% на организации с до 50 наети.



ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

Размерът на вашата компания:



ОБЩИ РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТАТА

Настъпили промени през 2022 година

32,5%

от всички 209 включили са са
увеличили възнагражденията
си два пъти през 2022 година

57,4%

от всички 209 включили са са
увеличили възнагражденията
си веднъж през 2022 година

**Колко пъти увеличихте
възнагражденията на
работещите във вашата
компания през 2022 година?**

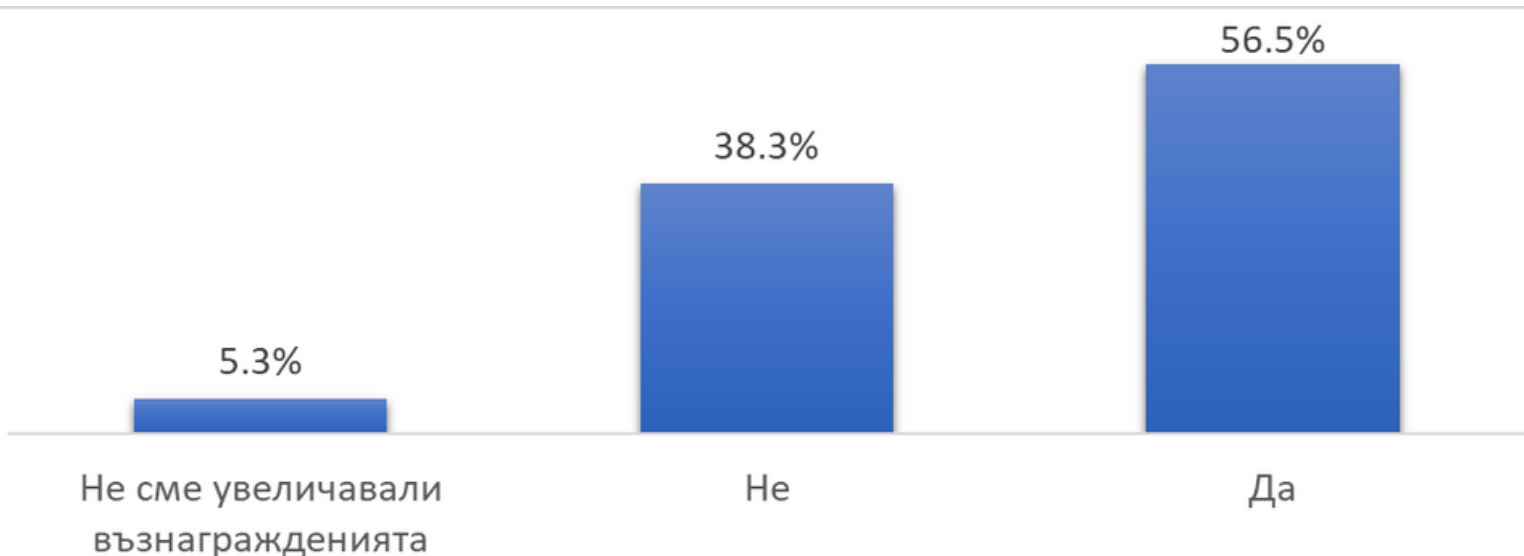


ОБЩИ РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТАТА

Средно с колко процента увеличихте фиксираните месечни възнаграждения през 2022 година?

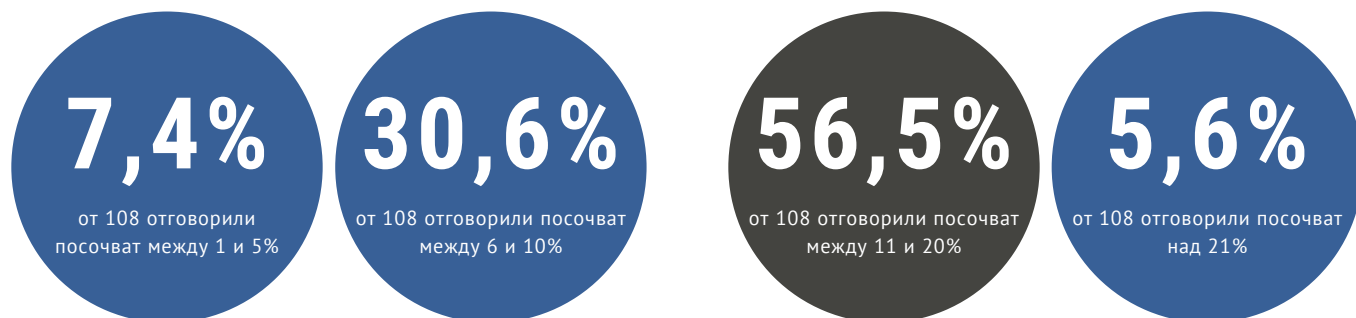


Взехте ли предвид високата инфлация през 2022 година?



ОБЩИ РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТАТА

Поискахме от респондентите да споделят процент инфлация, който са взели предвид за 2022 година в техните организации, като 108 от общо 209 организации отговориха със следните диапазони:



- 8 компании (7,4% от 108) споделиха, че са взели предвид между 1 и 5% за цялата година
- 33 компании (30,6%) посочиха, че инфлационното ниво, което са взели предвид, е между 6 и 10%
- 61 компании (56,5%) посочиха между 11 и 20% за 2022 година
- 6 компании (5,6%) посочват взети предвид над 21%

Попитахме организациите и колко процента общо текучество са отчели през 2022 година в техните организации, като 203 от общо 209 респонденти отговориха със следните диапазони:



- 75 компании (36,9% от 203) споделят, че текуеството е между 0 и 5% за цялата година
- 46 компании (22,7%) посочиха диапазон между 6 и 10%
- 52 компании (25,6%) посочват между 11 и 20% за 2022 година
- 25 компании (12,3%) посочват текучество от 21 до 50%
- 5 компании (2,5%) посочват текучество между 50 и 100% за изминалата година

ОБЩ АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

В същото проучване за 2022 година, второ полугодие, 80% от респондентите от различните бизнес сектори са посочили планирани увеличения на възнагражденията за работещите, като 35% от всички 154 компании отбелязват очакван ръст с до 10%. Спрямо данните от текущото проучване, планираните промени се потвърждават като реализиран факт при 118 компании, като друга част от участвалите, близо 33%, дори сочат, че са увеличили възнагражденията си два пъти за годината.



ОБЩИ РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТАТА

Планирани промени през 2023 година

Какви промени планирате по отношение на допълнителните придобивки и финансови стимули на работещите във вашата компания за първото полугодие на 2023 година?



Какви промени планирате в основните месечни възнаграждения на работещите във вашата компания в началото на 2023 година?



ОБЩИ РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТАТА

Какъв процент от работещите във вашата компания ще бъдат засегнати от промяната на възнагражденията?

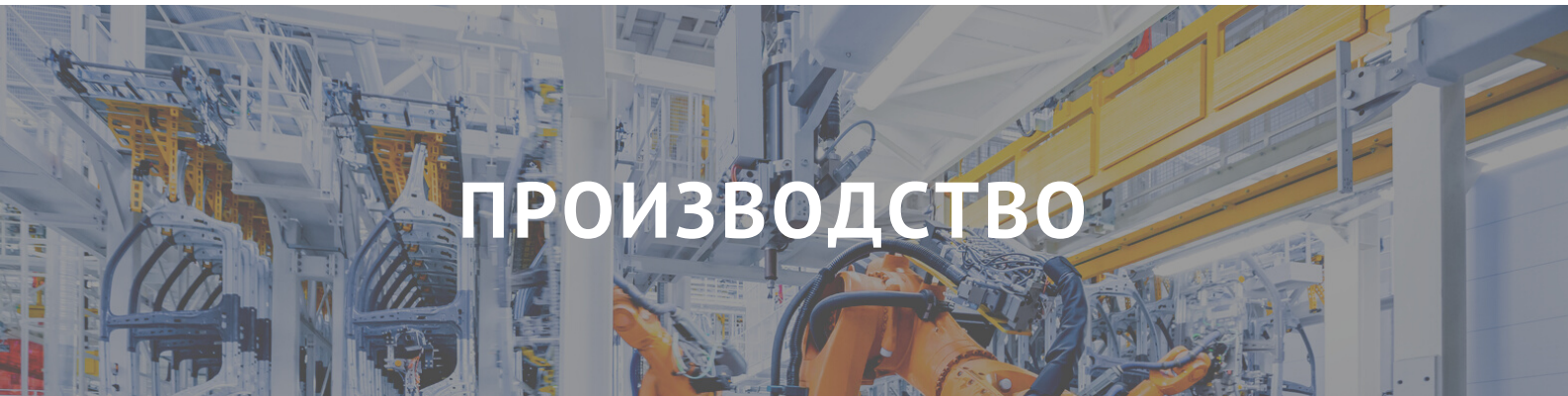


Каква е основната цел на промените, които ще предприемете през първото полугодие на 2023 година?



Забелязва се постоянство в основната цел на компаниите при планирани промени, както през 2023 г., така и през 2022 г. – задържане на съществуващи кадри. През 2022 г. за второто полугодие, 70% от респондентите посочиха, че задържането на кадри е основна цел, като за 2023 година този резултат е с близо 10% по-нисък.

БИЗНЕС СЕКТОРИ С НАЙ-ВИСОКА АКТИВНОСТ В АНКЕТАТА - АНАЛИЗ

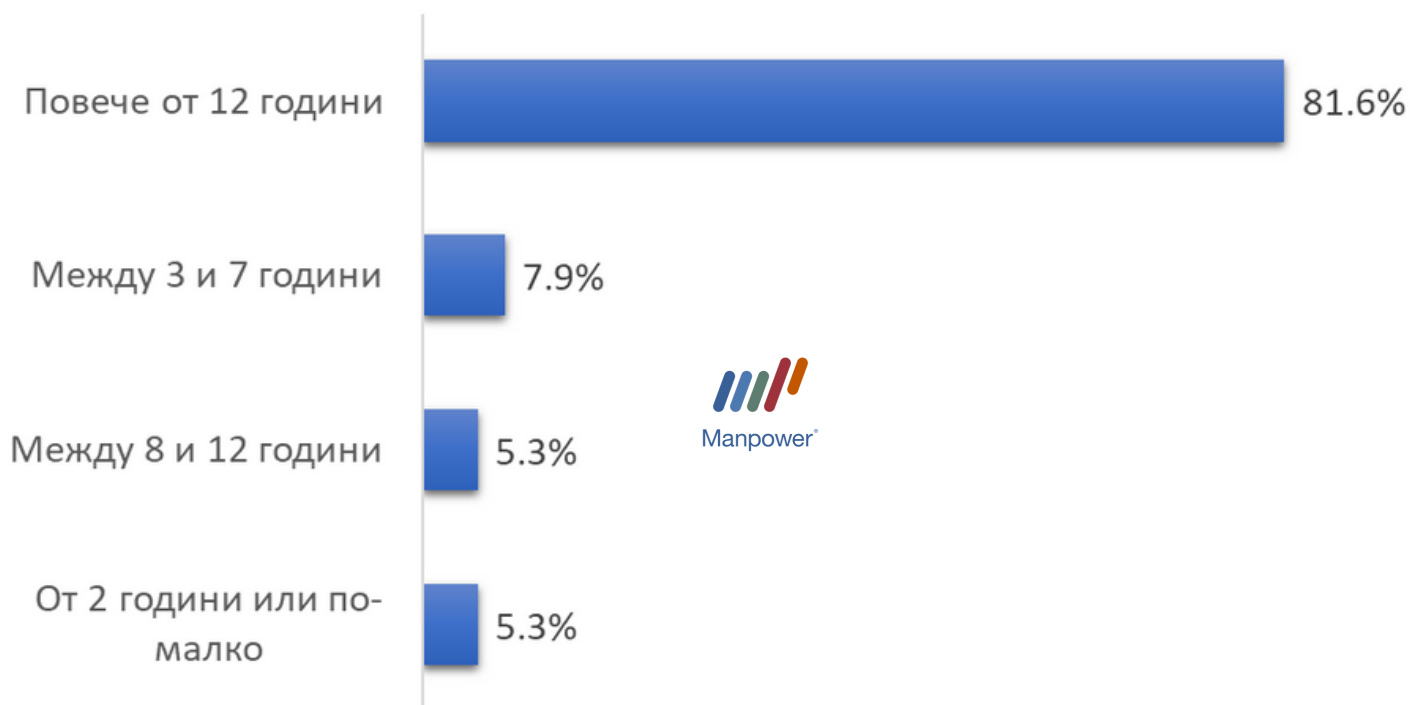


Профил на анкетираните

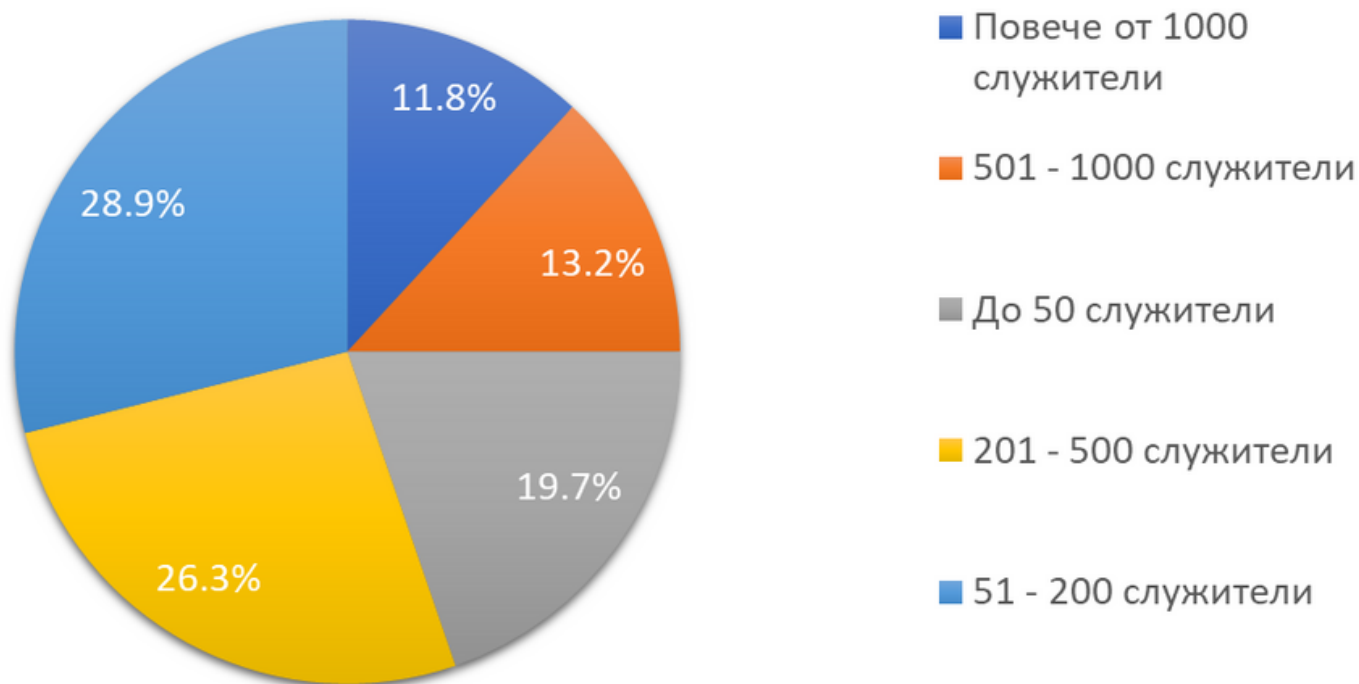


Профил на анкетираниите

Години дейност на пазара



Големина на бизнеса



Настъпили промени през 2022 година

*Колко пъти увеличихте
възнагражденията на
работещите във вашата
компания през 2022 година?*



Средно с от 11% до 20%

43.4%

Средно с от 5% до 10%

38.2%

Средно с до 5%

9.2%

Не сме увеличавали възнагражденията

5.3%

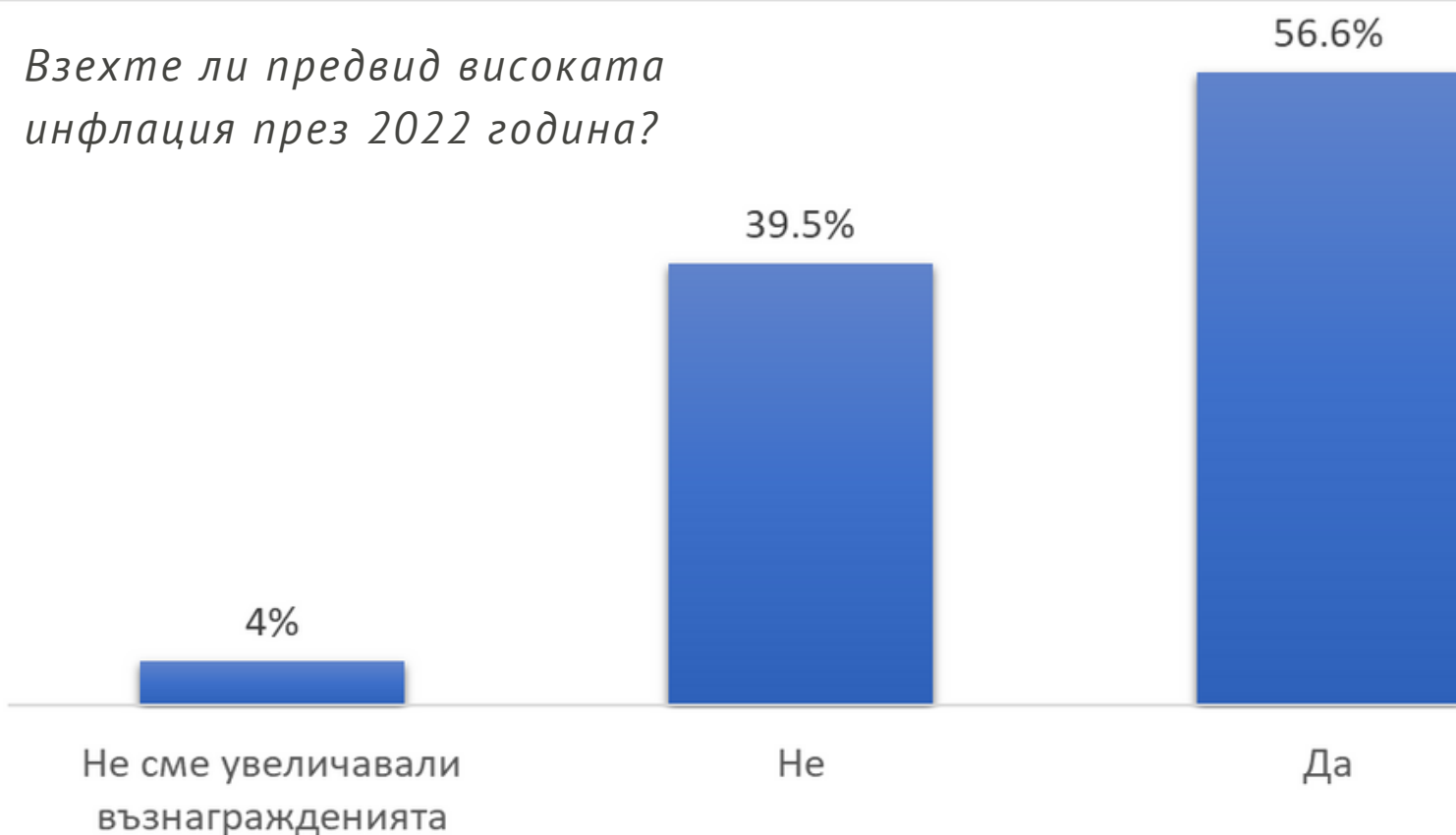
Средно с от 21% до 50%

4%

*Средно с колко
процента увеличихте
фиксираните месечни
възнаграждения през
2022 година?*

Настъпили промени през 2022 година

Взехте ли предвид високата инфлация през 2022 година?



Попитахме респондентите от сектор „Производство“, представляващ 77 отговора от общо 209 включили се, колко процента инфлация са взели предвид за 2022 година и данните сочат:

- 1 компания (2,6% от 39 споделили) е взела предвид между 1 и 5% за цялата година
- 11 компании (28,2%) посочват, че инфлационното ниво, взето под внимание, е между 6 и 10%
- 25 компании (64,1%) посочват между 11 и 20% за 2022 година
- 2 компании (5,1%) посочват взети предвид над 21%

2,6%

от 39 отговорили посочват между 1 и 5%

28,2%

от 39 отговорили посочват между 6 и 10%

64,1%

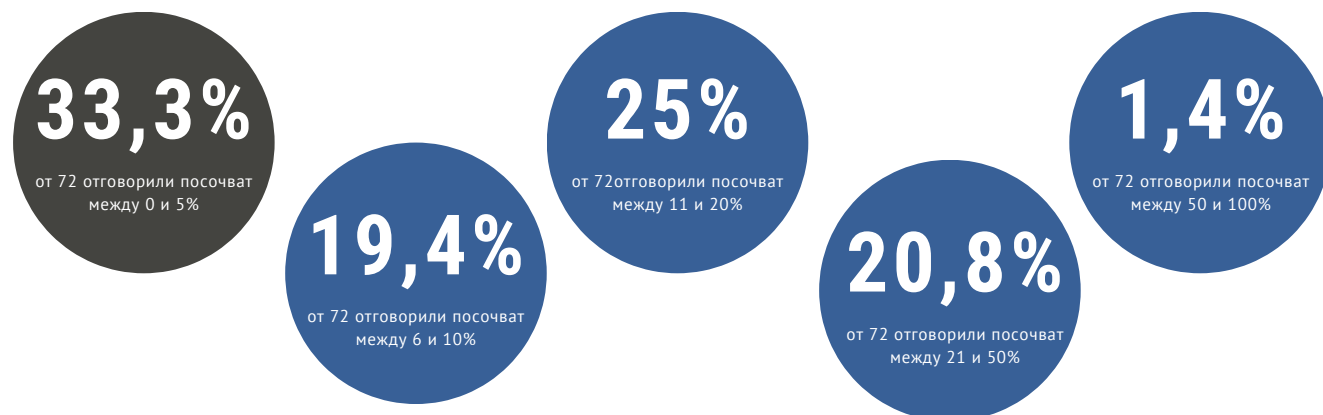
от 39 отговорили посочват между 11 и 20%

5,2%

от 39 отговорили посочват над 21%

Настъпили промени през 2022 година

В сектор „Производство“ 72 респонденти отговориха на избираемия въпрос колко процента общо текучество са отчели през 2022 година:



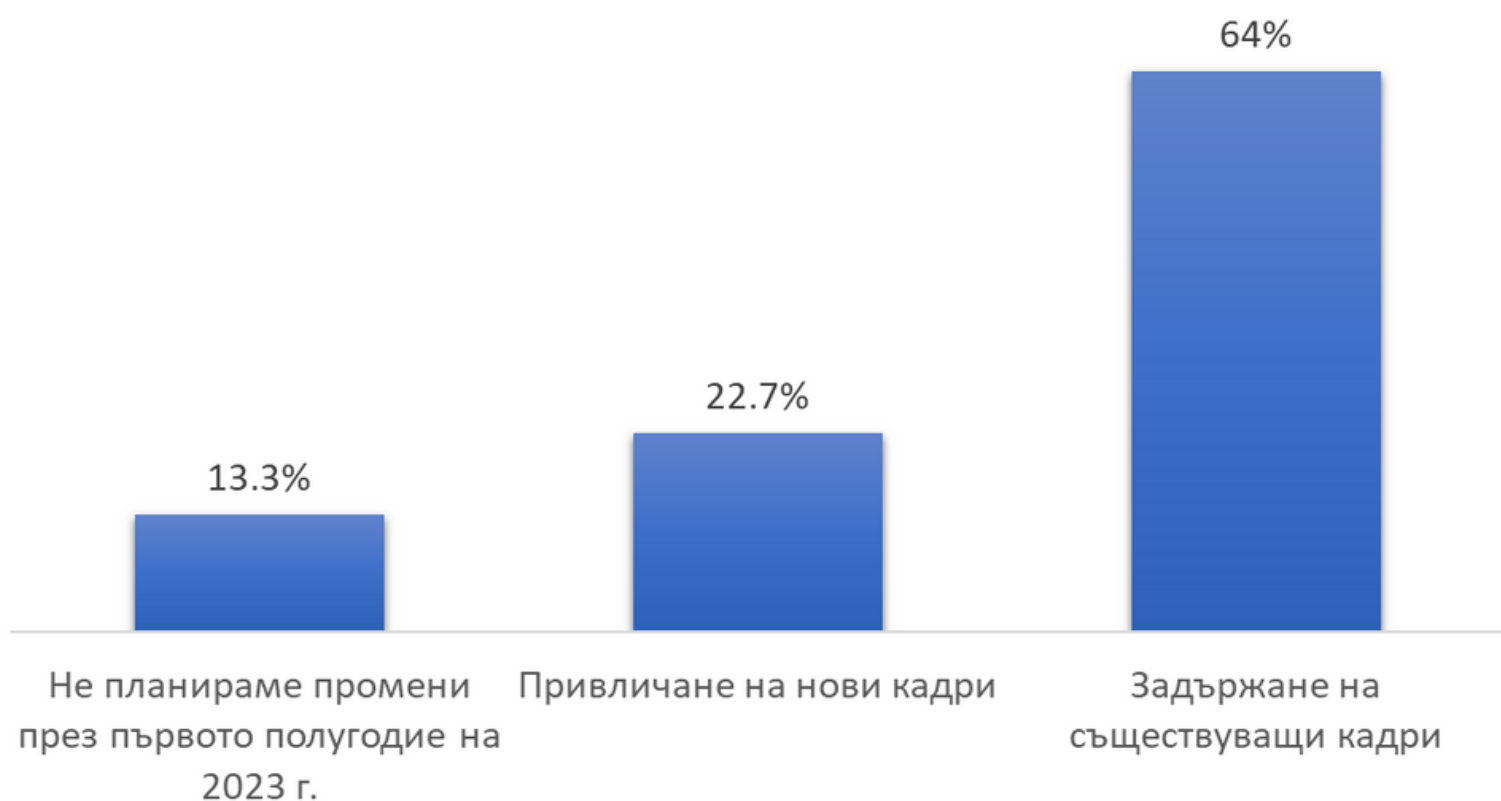
- 24 компании (33,3%) споделят, че текущото е между 0 и 5% за цялата година
- 14 компании (19,4%) посочват диапазон между 6 и 10%
- 18 компании (25%) посочват между 11 и 20%
- 15 компании (20,8%) посочват текучество от 21 до 50%
- 1 компания (1,4%) посочват текучество между 50 и 100% за изминалата година

Посочени причини за текучество



Планирани промени в нивата на възнаграждение за първото полугодие на 2023 година

Каква е основната цел на промените, които ще предприемете през първото полугодие на 2023 година?

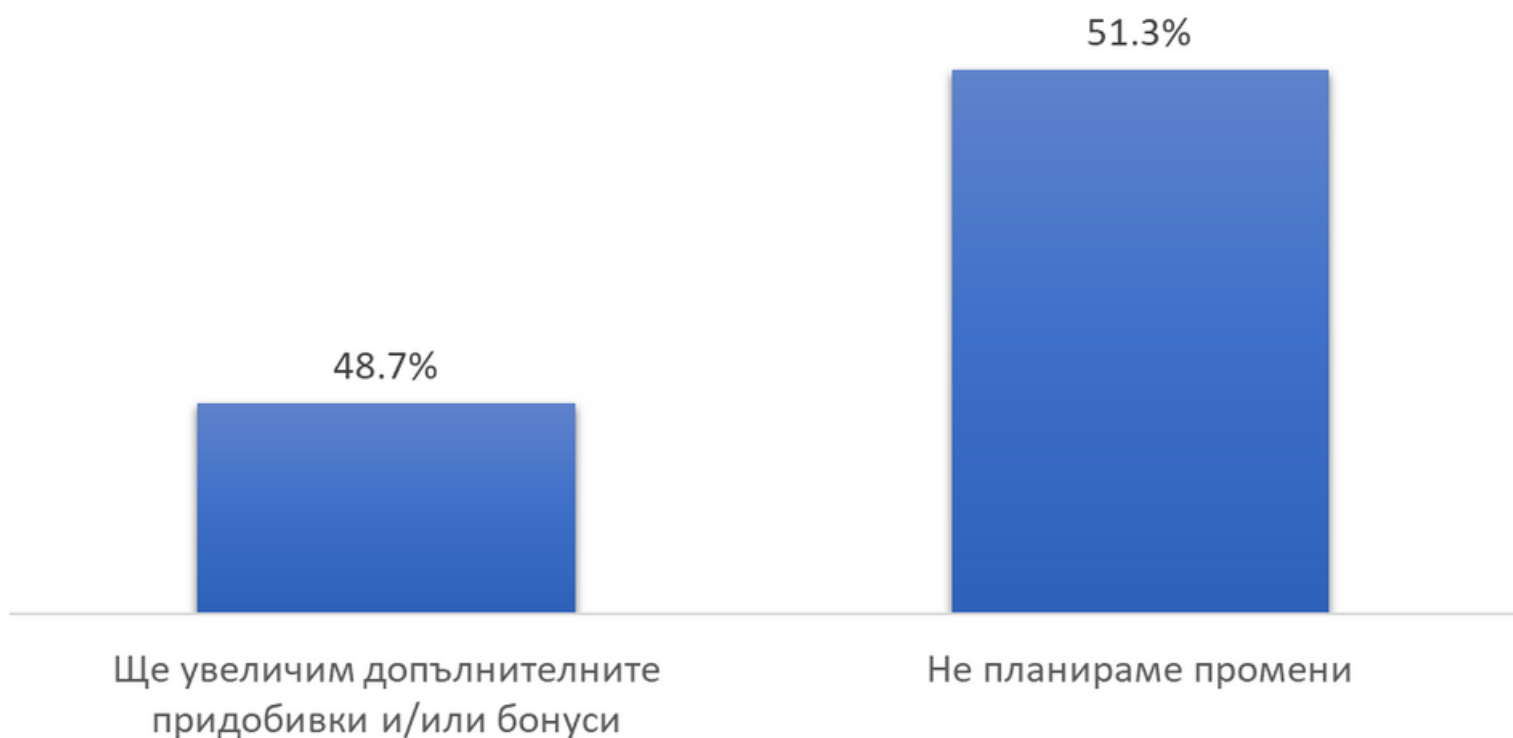


Какви промени планирате в основните месечни възнаграждения на работещите във вашата компания в началото на 2023 година?



Планирани промени в нивата на възнаграждение за първото полугодие на 2023 година

Какви промени планирате по отношение на допълнителните придобивки и финансови стимули на работещите във вашата компания за първото полугодие на 2023 година?



Даните от настоящото проучване сочат ръст с близо 13% на респондентите от сектора, които планират увеличение в заплатите за работещите с до 10%. През второто полугодие на 2022 година, 38,2% от бизнес сектор „Производство“ сочи увеличение с до 10%, като текущите отговорили са 50% за същото планиране в началото на 2023 година.

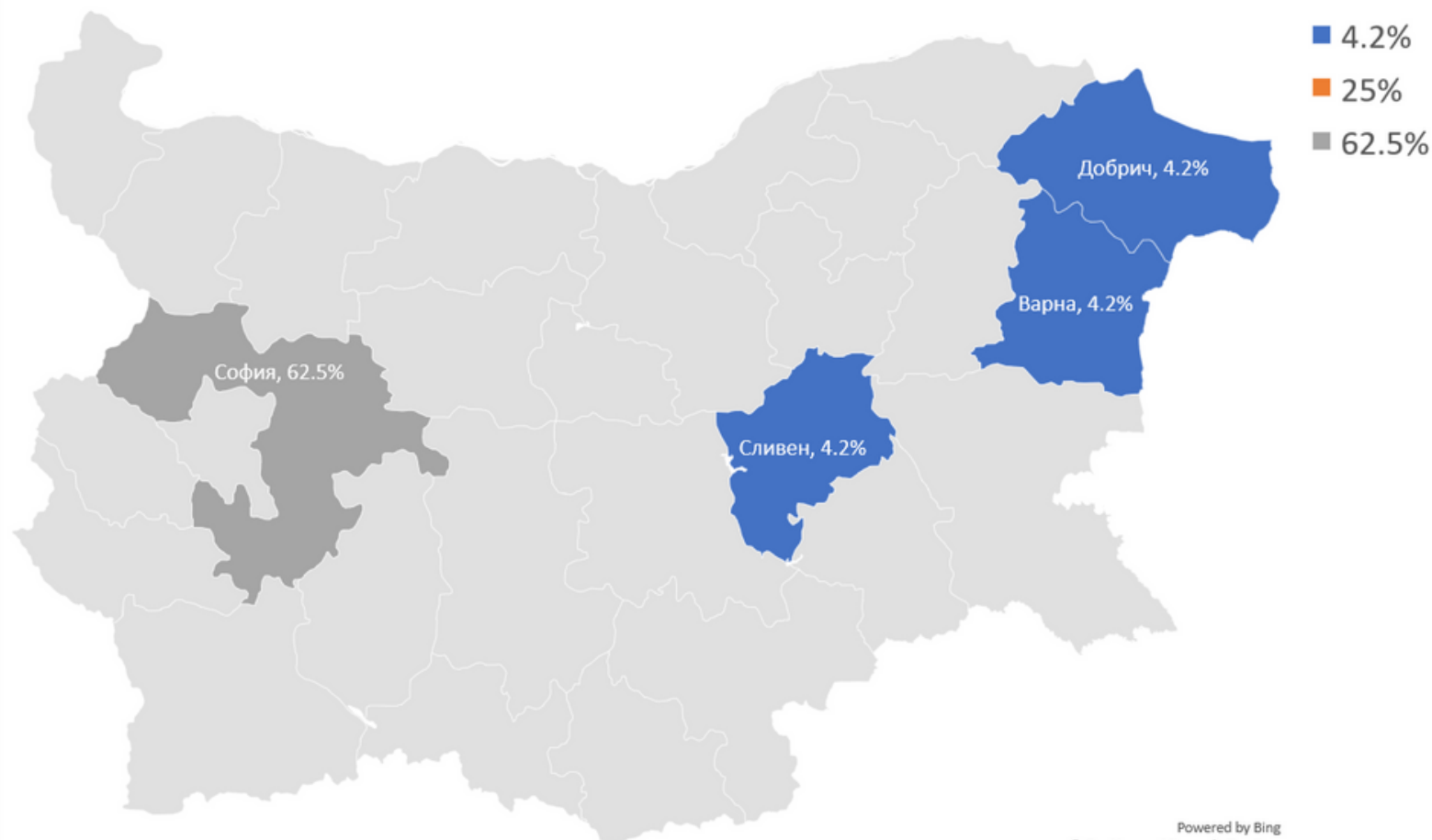
Тенденцията за увеличаване на възнагражденията с цел привличане и задържане на кадри продължава и в началото на 2023 г. за сектора, като паралелно се забелязва, че за разлика от 2022 година, планираните промени по допълнителни стимули и придобивки за началото на 2023 г. по-скоро намалят своя приоритет. (увеличение на придобивките 2022 – 53,9% срещу 2023 48,7%)

БИЗНЕС СЕКТОРИ С НАЙ-ВИСОКА АКТИВНОСТ В АНКЕТАТА - АНАЛИЗ

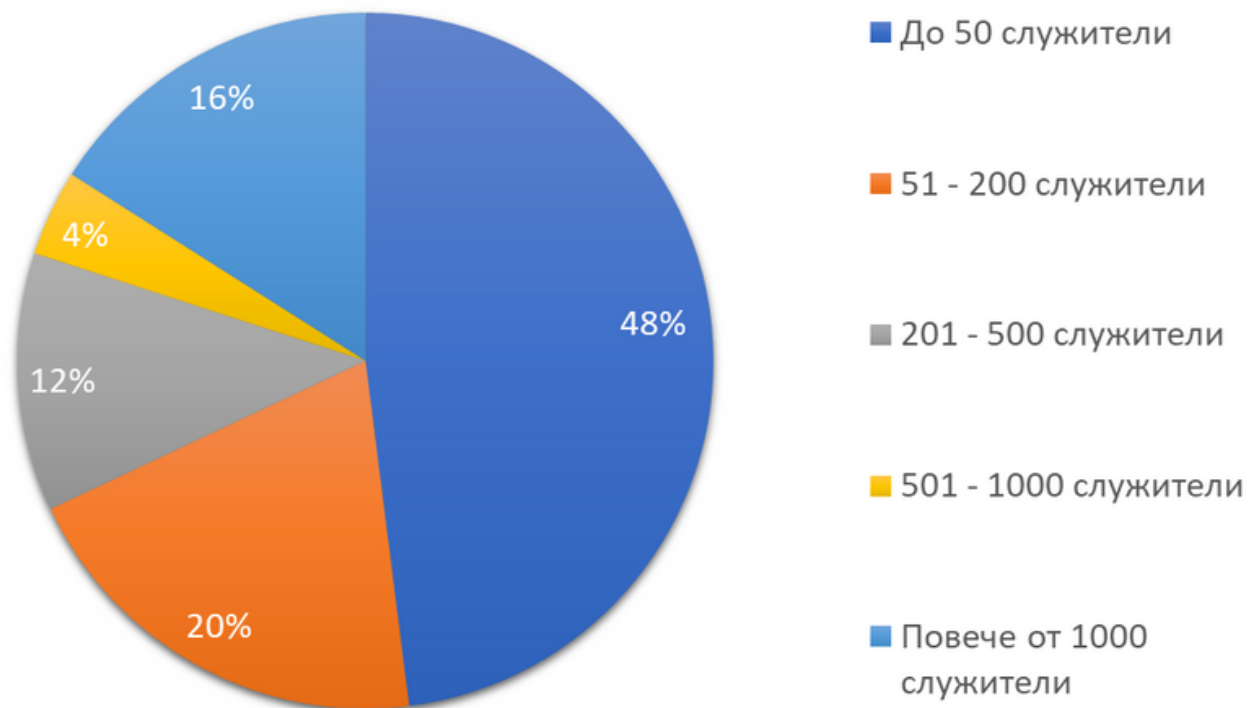
ТЪРГОВИЯ И БЪРЗОБОРОТНИ СТОКИ

Профил на респондентите

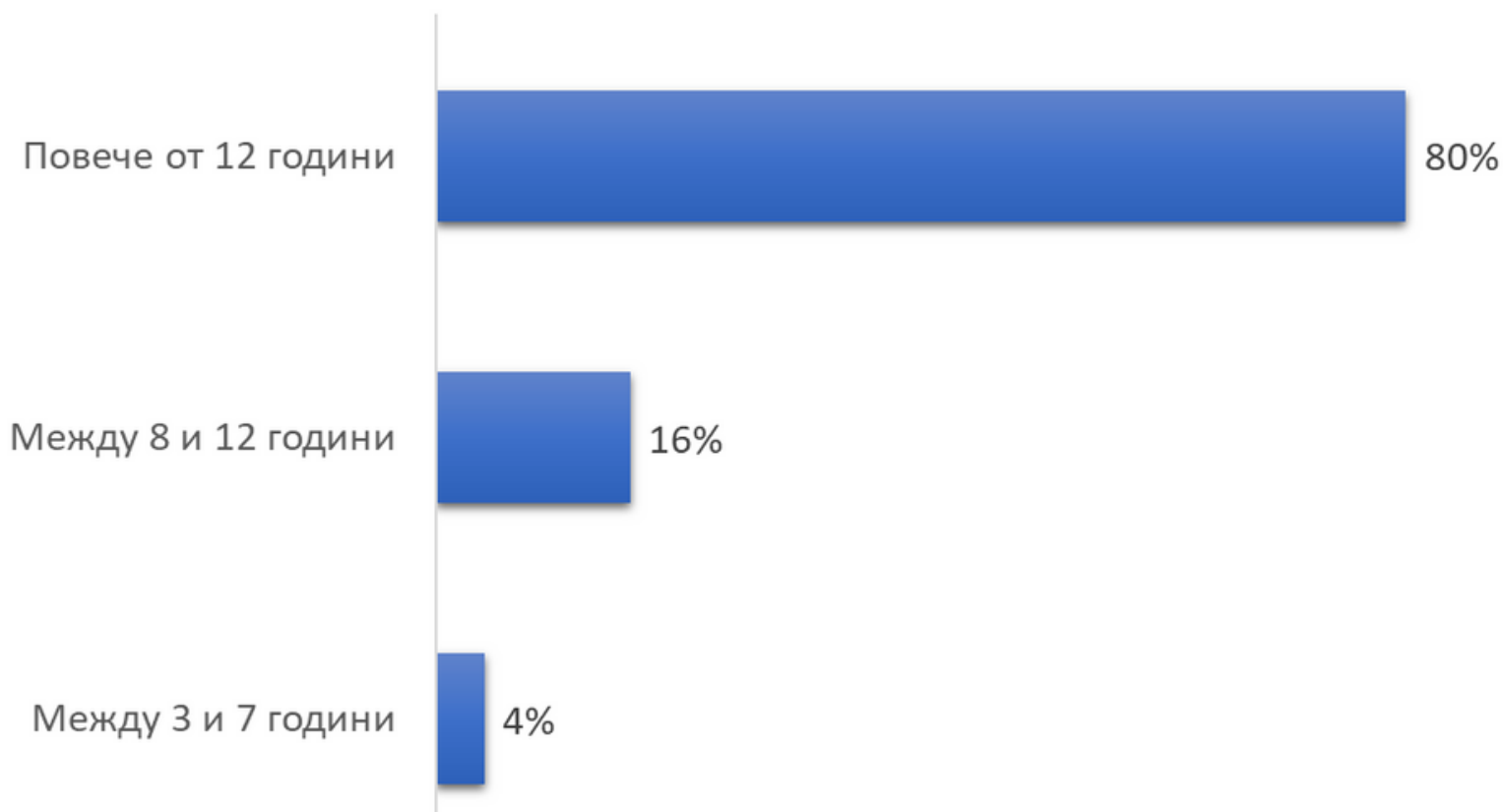
Локация на бизнеса



Големина на бизнеса

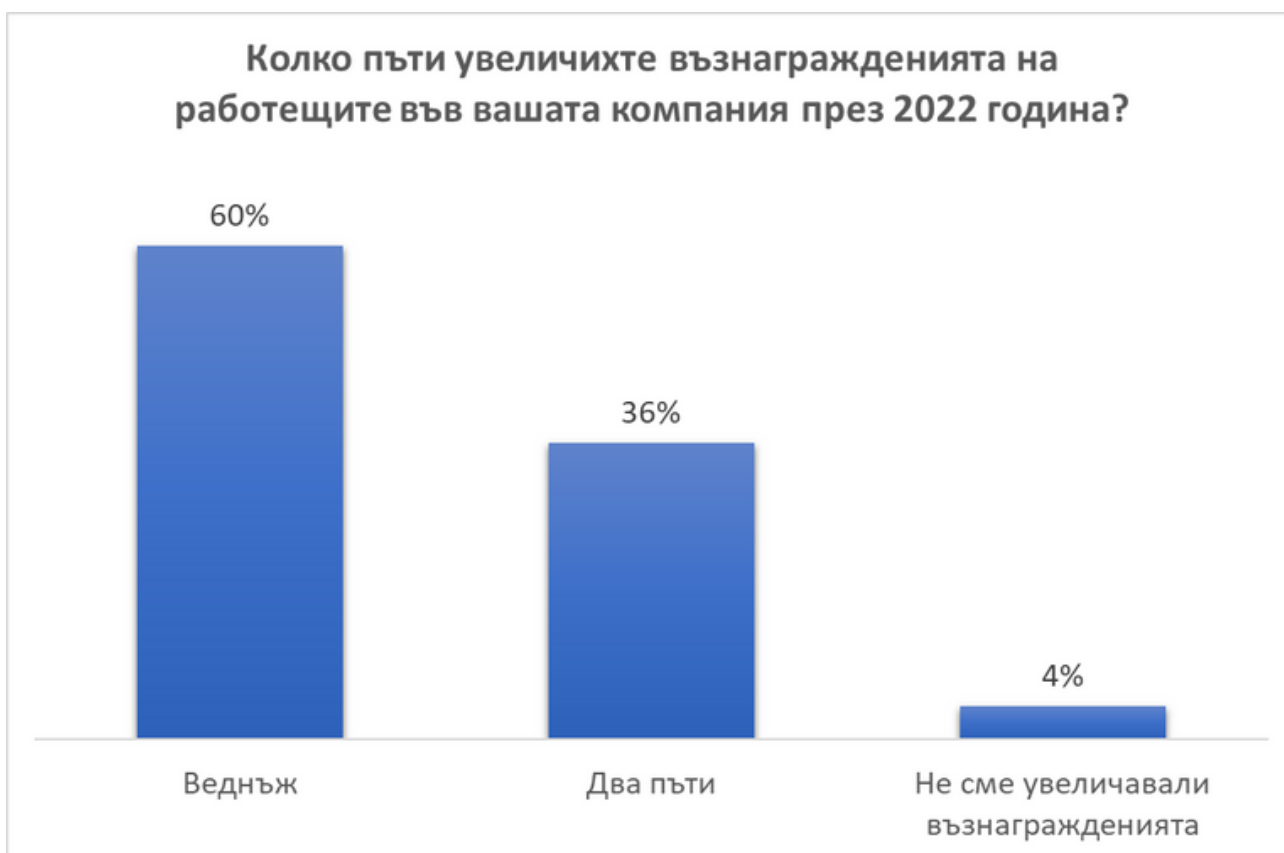


Години дейност на пазара



Настъпили промени през 2022 година

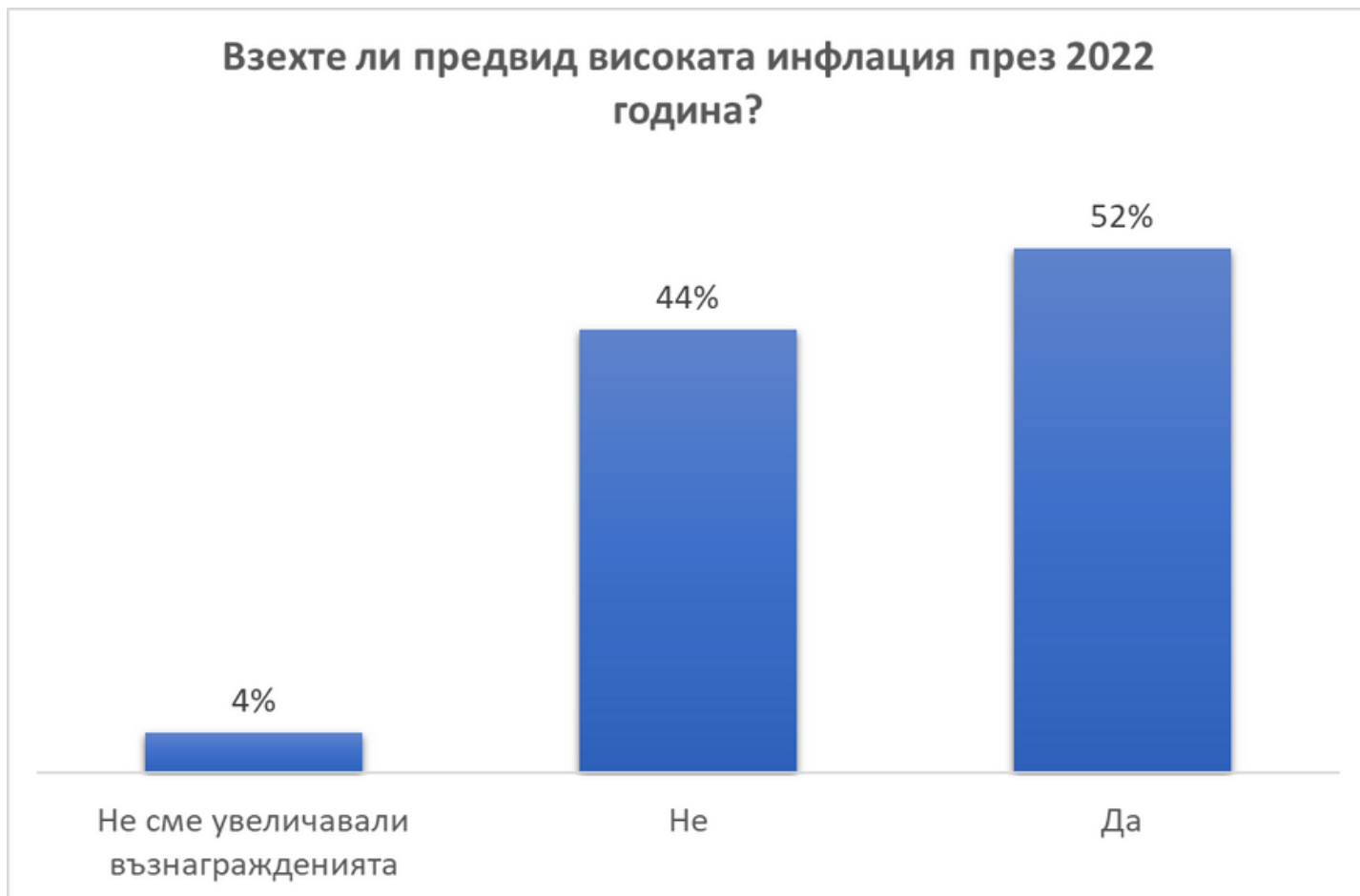
Колко пъти увеличихте възнагражденията на работещите във вашата компания през 2022 година?



Средно с колко процента увеличихте фиксираните месечни възнаграждения през 2022 година?



Настъпили промени през 2022 година



Сектор „Търговия и бързооборотни стоки“ сподели процент инфлация, който са взели предвид за 2022 година, като 12 от общо 25 в сектора отговориха със следните диапазони:

- 1 компания (8,3% от 12) споделя, че взетата предвид инфлация е между 1 и 5% за годината
- 3 компании (25%) посочват диапазон между 6 и 10%
- 7 компании (58,3%) посочват нива между 11 и 20% за 2022 г.
- 1 компания (8,3%) посочват взети предвид над 21%

Настъпили промени през 2022 година

Посочете основните причини за текучество във вашата компания през 2022 година:



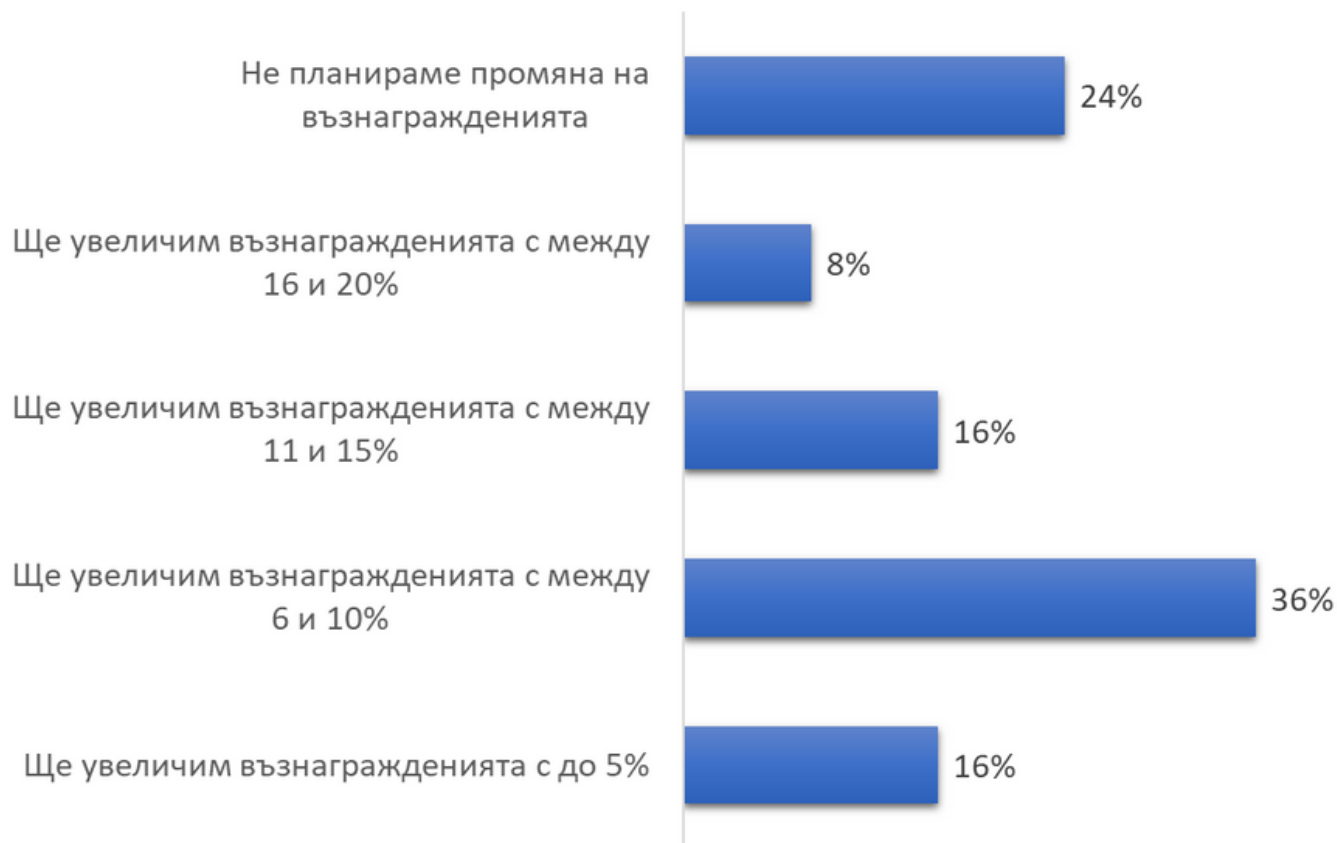
Избираемият въпрос „Колко процента текучество отчетохте през 2022 година?“ колектира 23 отговора в сектор „Търговия и бързооборотни стоки“, а именно:

- 11 компании (47,8% от 23) споделят, че текучеството е между 0 и 5% за цялата година
- 5 компании (21,7%) посочват диапазон между 6 и 10%
- 2 компании (8,7%) отчитат между 11 и 20% за 2022 г.
- 3 компании (13%) посочват текучество от 21 до 50%
- 2 компании (8,7%) посочват текучество между 50 и 100% за изминалата година

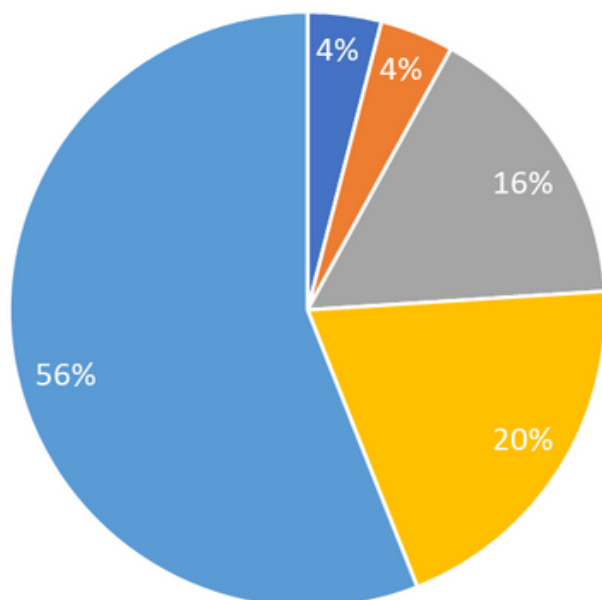
Сектор „Търговия и бързооборотни стоки“ при 32% за 2022 сочи, че не планира увеличение на основните възнаграждения за второто полугодие на същата година, но измервайки текущите отговори спрямо влезли в сила промени, то те са настъпили при 96% от всички респонденти от сектора. 52% от всички тях са взели предвид инфлацията като фактор, което е и вероятна причина за осъществяване на непланирани преди това промени.

Планирани промени в нивата на възнаграждение за първото полугодие на 2023 година

Какви промени планирате в основните месечни възнаграждения на работещите във вашата компания в началото на 2023 година?



Какви промени планирате по отношение на допълнителните придобивки и финансови стимули на работещите във вашата компания за първото полугодие на 2023 година?



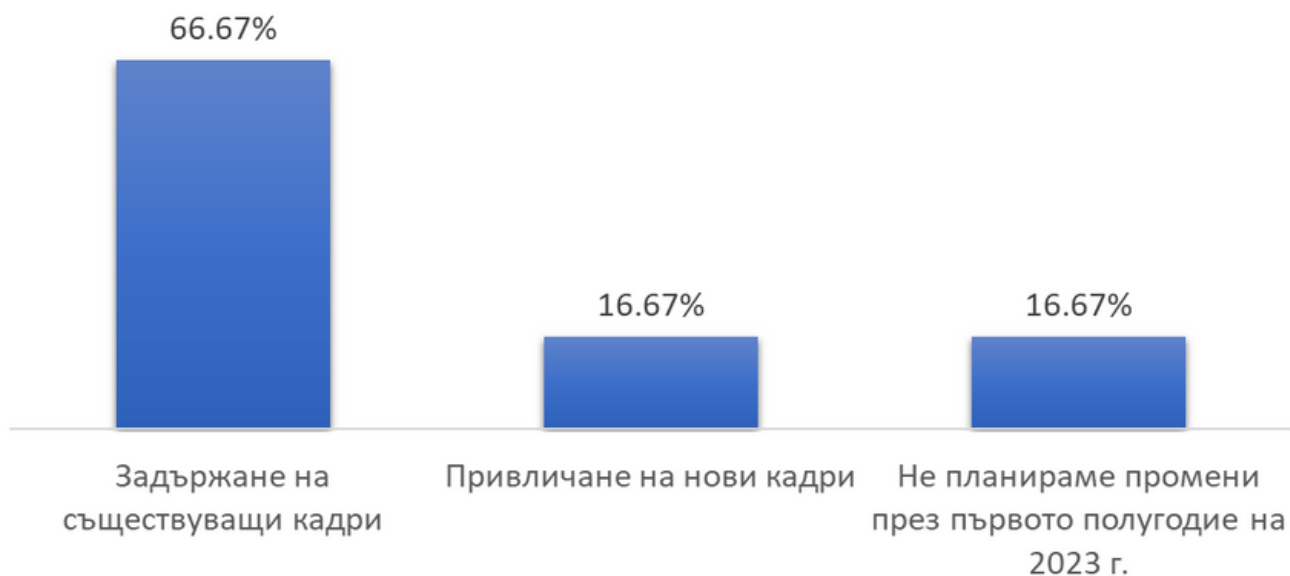
- До 20% от ангажираните в компанията
- Между 20% и 50% от ангажираните в компанията
- Между 50% и 80% от ангажираните в компанията
- Не планираме промяна
- Всички служители в компанията

Планирани промени в нивата на възнаграждение за първото полугодие на 2023 година

Какви промени планирате по отношение на допълнителните придобивки и финансови стимули на работещите във вашата компания за първото полугодие на 2023 година?



Каква е основната цел на промените, които ще предприемете през първото полугодие на 2023 година?

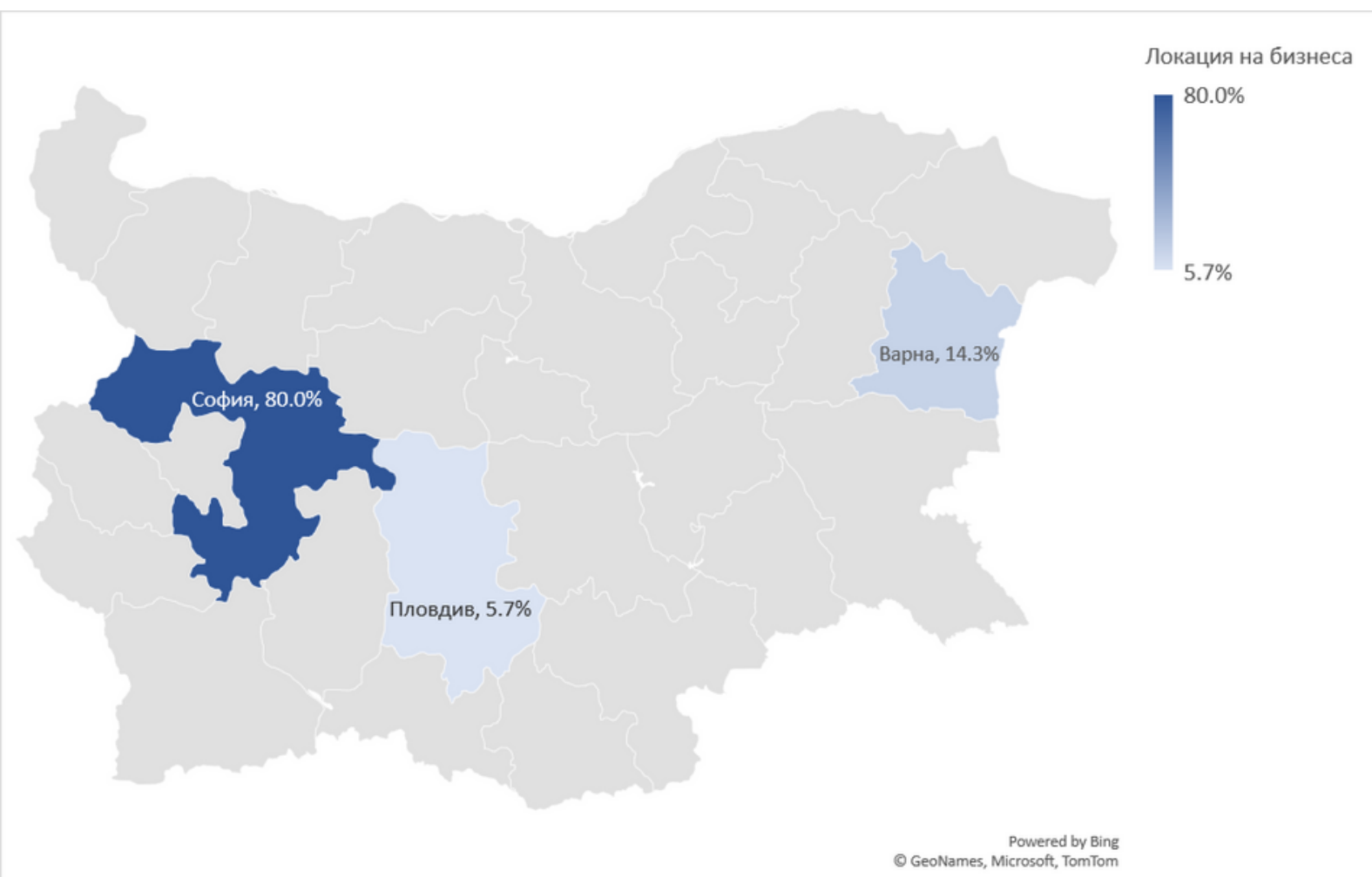


В сектора се наблюдават единични отговори (4%) за намаляване на допълнителни придобивки и стимули, което през 2022 година не откриваме като отговор при нито една компания.

БИЗНЕС СЕКТОРИ С НАЙ-ВИСОКА АКТИВНОСТ В АНКЕТАТА - АНАЛИЗ

ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ

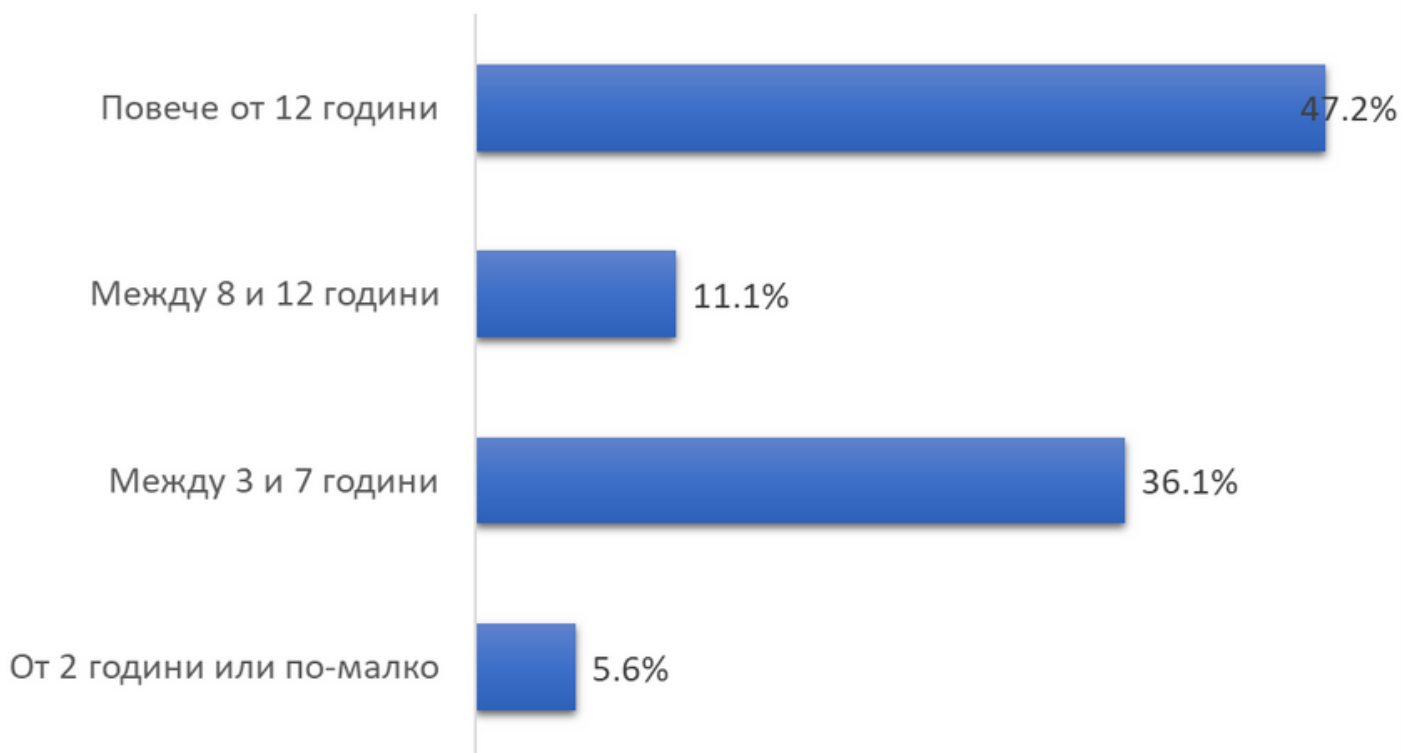
Профил на компаниите



Големина на бизнеса



Години дейност на пазара

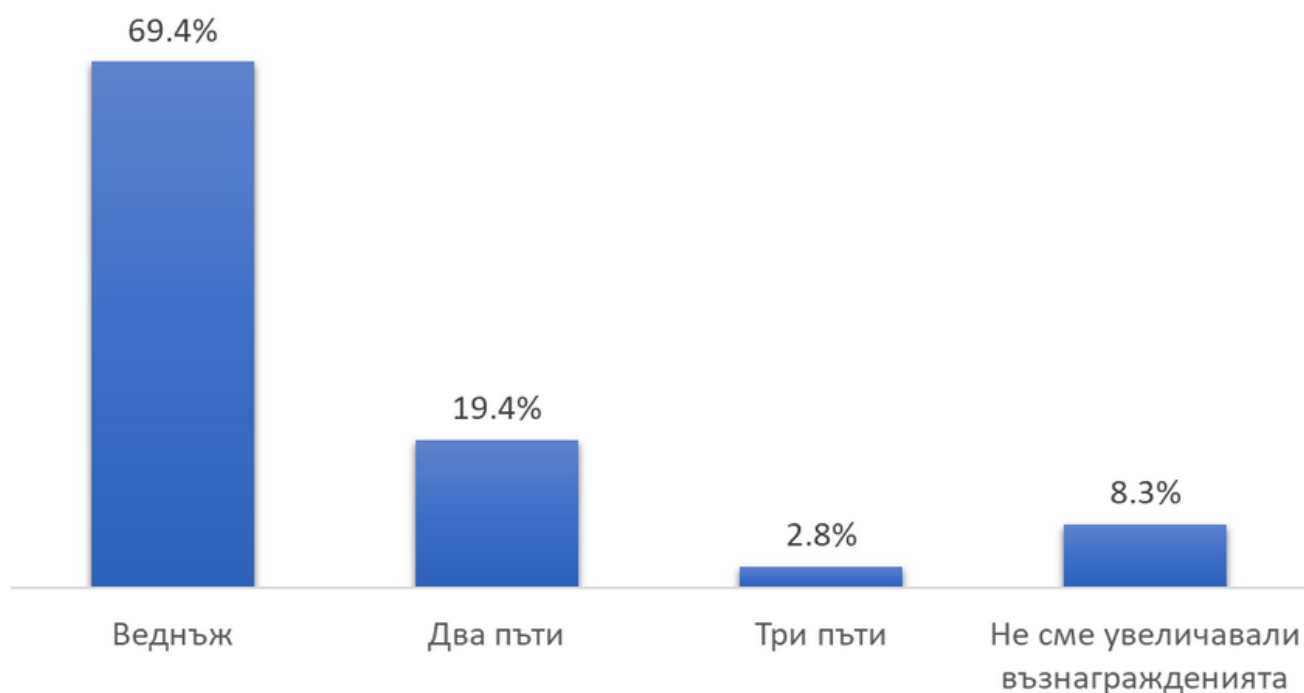


Настъпили промени през 2022 година

Средно с колко процента увеличихте фиксираните месечни възнаграждения през 2022 година?

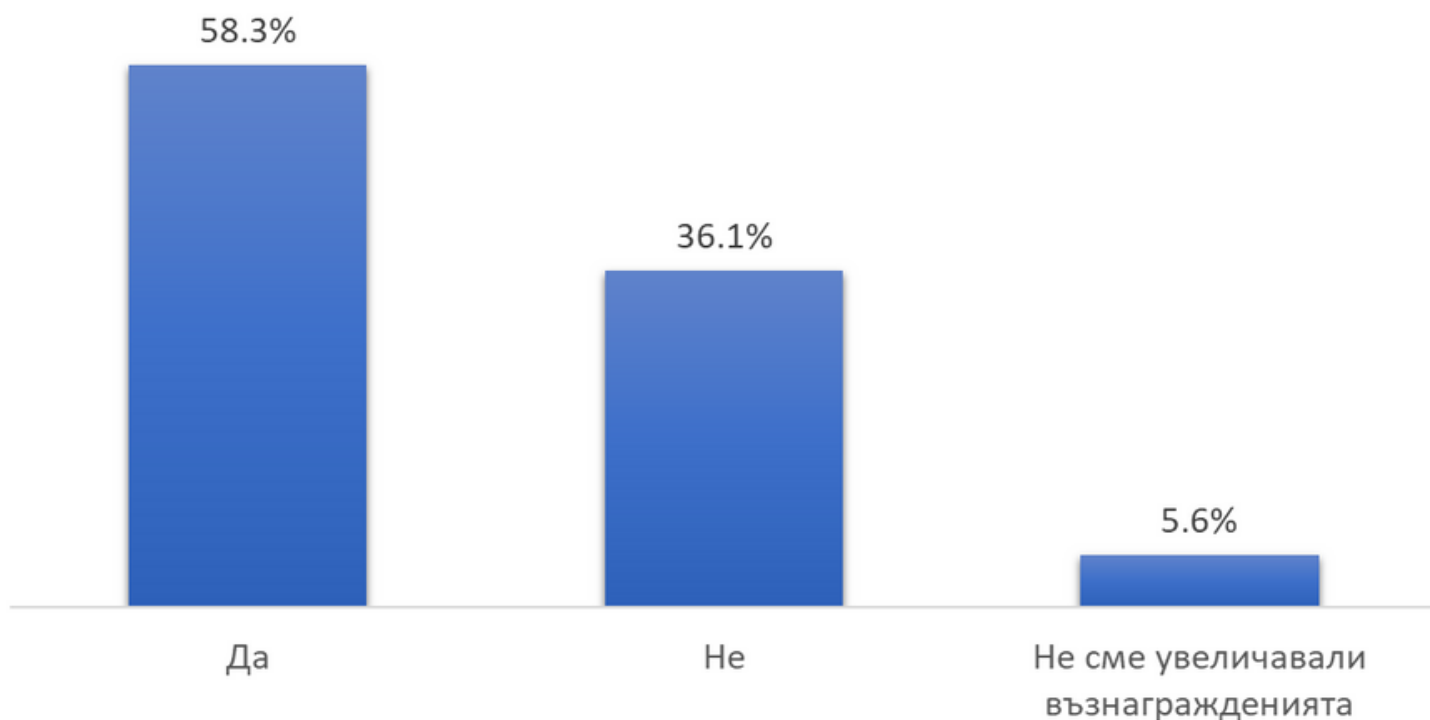


Колко пъти увеличихте възнагражденията на работещите във вашата компания през 2022 година?



Настъпили промени през 2022 година

Взехте ли предвид високата инфлация през 2022 година?



Избираемия въпрос "Колко процента инфлация взехте под внимание през 2022 г." колектира 21 отговора от сектор „Информационни технологии“, а резултатите са както следва:

- 3 компании (14,3% от 21 отговора) споделят, че са взели предвид между 1 и 5% за цялата година
- 6 компании (28,6%) посочват, че инфлационното ниво, което са взели предвид, е между 6 и 10%
- 9 компании (42,9%) посочват между 11 и 20% за 2022 година
- 1 компания (4,8%) сочат между 21 и 50 %
- 2 компании (9,5%) посочват взети предвид над 50%

Настъпили промени през 2022 година

Посочете основните причини за текучество във вашата компания през 2022 година:



Избираемият въпрос колко процента е отчетеното общо текучество за 2022 г. събира 30 респонденти от сектор „Информационни технологии“, а резултатите са както следва:

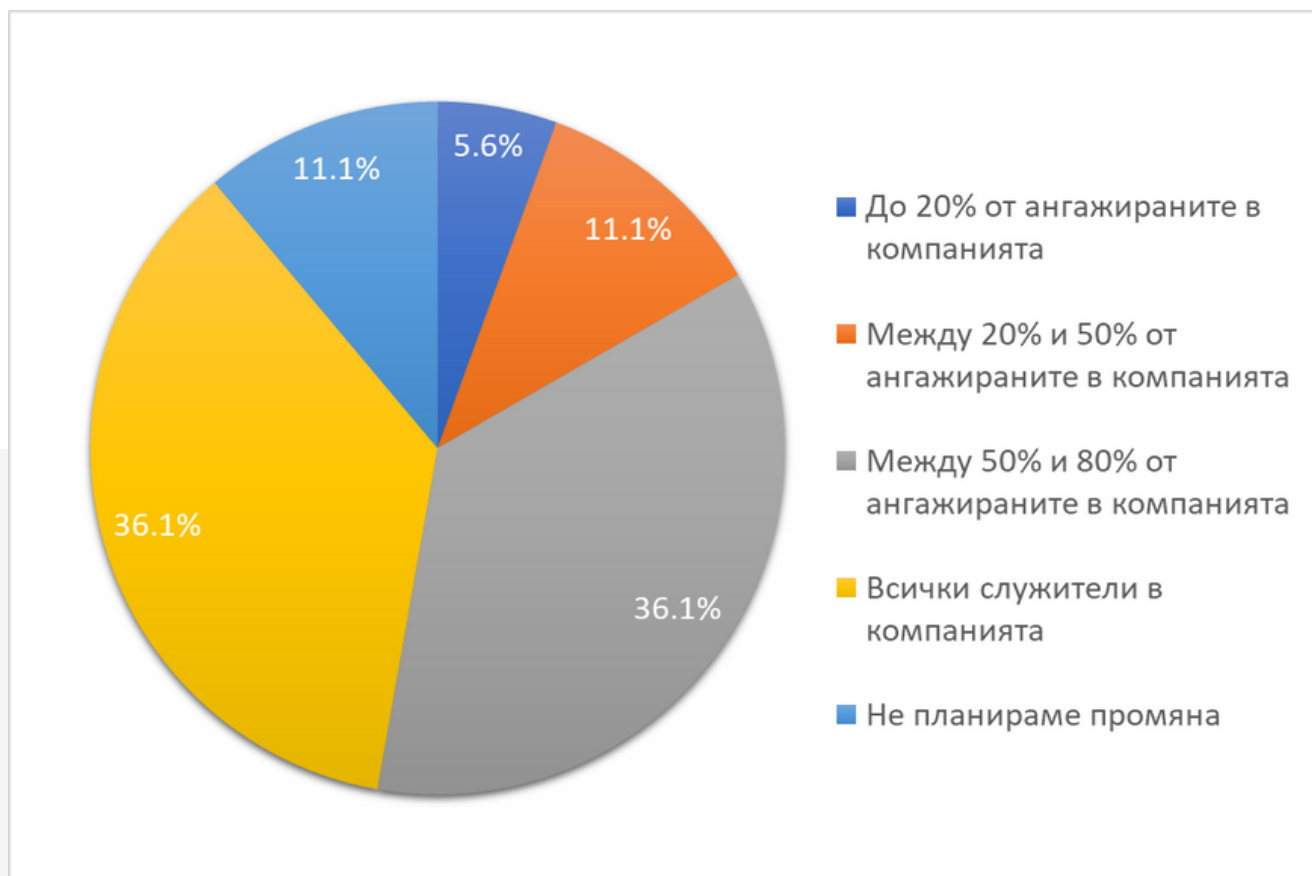
- 9 компании (30% от 77) споделят, че текучеството е между 0 и 5% за цялата година
- 8 компании (26,7%) посочват диапазон между 6 и 10%
- 12 компании (40%) посочват между 11 и 20% за 2022 година
- 1 компания (3,3%) отчитат текучество от 21 до 50%

Планирани промени за първото полугодие на 2023 година

Какви промени планирате в основните месечни възнаграждения на работещите във вашата компания в началото на 2023 година?

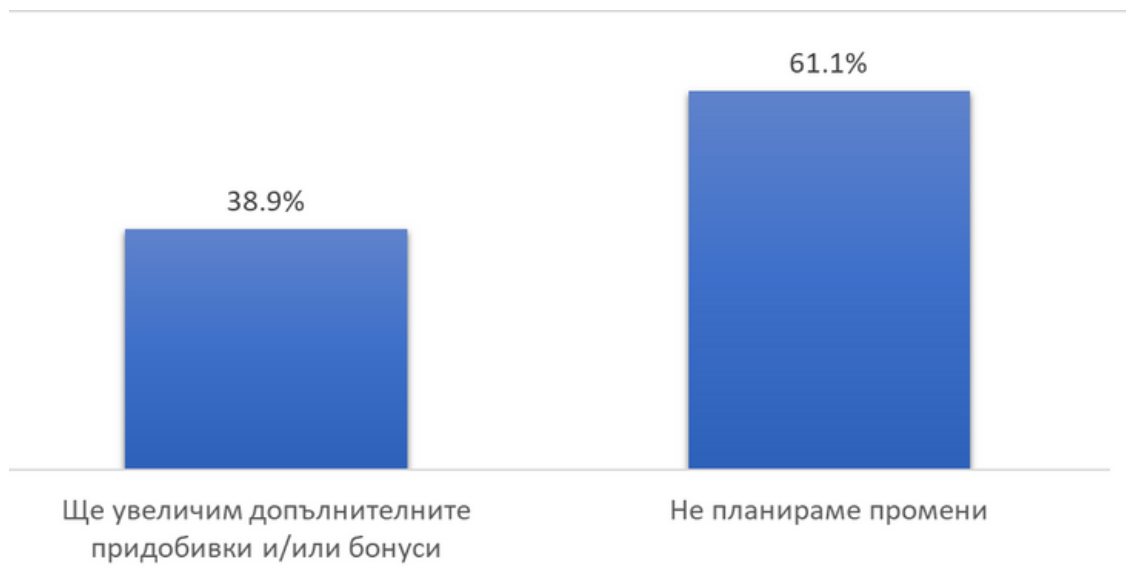


Какъв процент от работещите във вашата компания ще бъдат засегнати от промяната на възнагражденията?



Планирани промени за първото полугодие на 2023 година

Какви промени планирате по отношение на допълнителните придобивки и финансови стимули на работещите във вашата компания за първото полугодие на 2023 година?



Независимо от "технологичната зима" в страните на запад от България, към този момент сектор „Информационни технологии“ остава защитен от гледна точка на съкращения и пребюджетиране за първото полугодие на 2023 година. Планират се увеличения отново с до 10-15% за работещите в сектора на територията на България, като голяма част от отговорилите (36,4%) имат за цел да привлекат нови кадри. Същият въпрос през 2022 година сочи, че само 20% от включилите се планират да привличат нови таланти и разликата се наблюдава по отношение на целта за задържане на работещи. През 2022 година 70% от компаниите имат за основна цел да задържат текущи кадри, но с динамиката на пазара на труда и осезаемия глад за специалисти в сектора, данните сега сочат само 51% да имат за цел същото.

Ключови изводи

Настоящото проучване е общо пазарно и, за разлика от таргетираните проучвания на ManpowerGroup SEE, не колектира конкретни нива на заплати. Проучването има за цел да покаже широки пазарни тенденции, а данните са с ориентировъчна цел.

- Голяма част от организациите, не повишили достатъчно нивата си на възнаграждения през 2022 г., планират да компенсират разликите през първото полугодие на 2023 г.
- При повече от половината респонденти общото текучество на хора през 2022 г. е било до 10% от средносписъчния състав.

- Основната цел при повишение на нивата на възнаграждения остава предимно задържане на съществуващи хора, следвана от целта за привличане на нови такива.
- Към момента плановете и очакванията в ИТ сектора в България остават без драстични разлики спрямо изминалата 2022 година.
- Само 6% от всички 209 респонденти са успели да вземат под внимание ниво на инфлация над 21% за 2022 година.

С добавянето на услугите на **Assert International** към портфолиото на ManpowerGroup в 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.

Assert Business Intelligence - Целта е да се осигури на всеки клиент успешно бенчмаркинг проучване, както по отношение на условията на труд, така и на човешкия потенциал на пазара на труда.

Assert Assessment - Предлага широка гама от качествени решения, които предоставят информация относно способности, умения, личностни характеристики, мотивация, предпочитания, емоционална интелигентност и всички други аспекти, които са необходими в работна среда.

Assert People Development - Подходът се основава на точното идентифициране на нуждите за развитие, прилагането на най-ефективните методи и техники, основани на иновативни и адаптирани решения за развитие.

За повече информация може да се обърнете към експертите на **ManpowerGroup Bulgaria:**

Мария Стоева
Head of Sales and Business Development
maria.stoeva@manpower.bg
+359 879 968 628

Мария Динева
Business Intelligence Team Lead
maria.dineva@manpower.bg
+359 879 573 521