

# SATR БЪЛГАРИЯ / H2 2022

## Заплати и допълнителни придобивки - тенденции



# Цел на проучването

SATR H2 2022 е третото проучване от поредица редовни анализи на тенденциите в заплащането и допълнителното стимулиране, като са анкетирани работодатели от всички региони и икономически сектори в страната, независимо от големината на компаниите им. Проучванията се провеждат на полугодие с цел да се определят плановете на работодателите за следващите шест месеца.

Целта на настоящото проучване (SATR H2/2022) е да очертае промените, които работодателите от различни сектори и региони в България планират да направят в размера на месечните възнаграждения и пакетите от придобивки на своите служители за втората половина на 2022 г. (H2/2022). Това е втората част на полугодишното проучване, което се прави и в клъстера на ManpowerGroup SEE, включващ още Сърбия, Хърватия, Словения и Босна и Херцеговина.

Проучването беше проведено в рамките на месец и половина - през април и май 2022 г. Общо 154 различни компании от различни бизнес сектори в България взеха участие в него и споделиха своята визия за бъдещето на възнагражденията на служителите си.



## Методология

В процеса на пазарно проучване ManpowerGroup България използва платформата ZOHO. За целите на анализа, кръстосаните отчети и статистическите диаграми в това проучване се използват ZOHO Survey и ZOHO Analytics.

Проучването беше разпространено чрез платформите на ManpowerGroup България в социалните медии, седем професионални клъстера и камари и всички външни и вътрешни канали за комуникация на ManpowerGroup България.

# Профил на респондентите

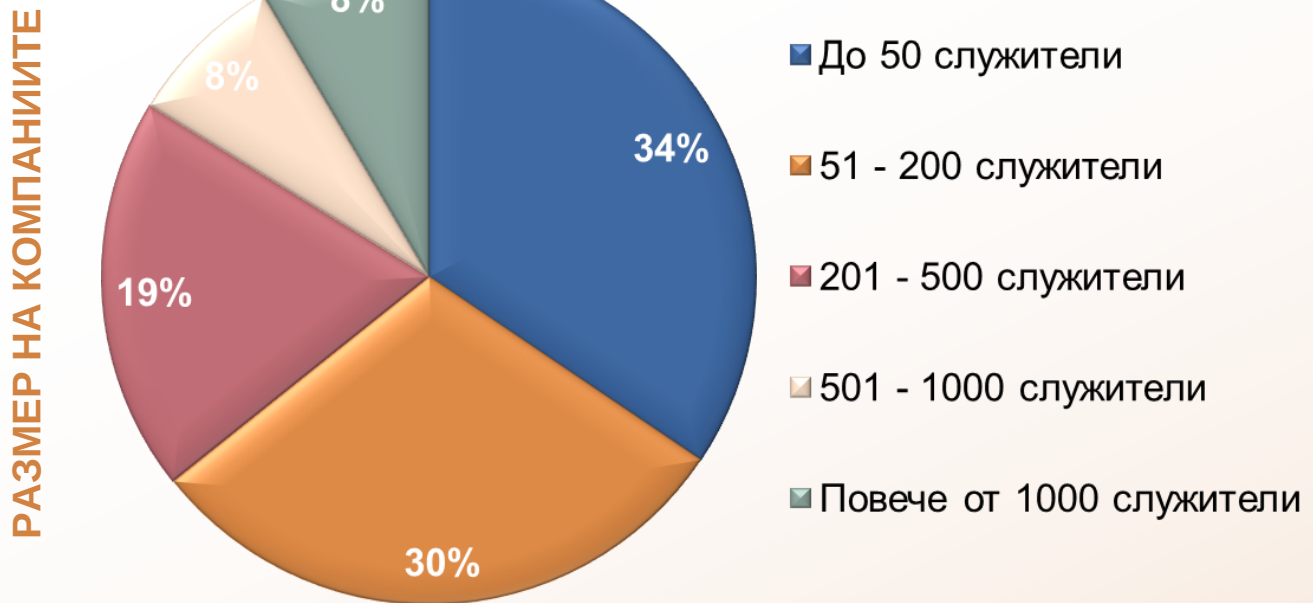
В проучването участваха 154 компании от 14 различни бизнес сектора. Бизнес секторите с най-много респонденти са Търговия (23,3%), Производство (18,6%) и Информационни Технологии (16,3%).

Всички прогнози за промените в заплатите, обезщетенията и финансовите стимули са анализирани въз основа на резултатите от бизнес секторите с най-много респонденти в това проучване.

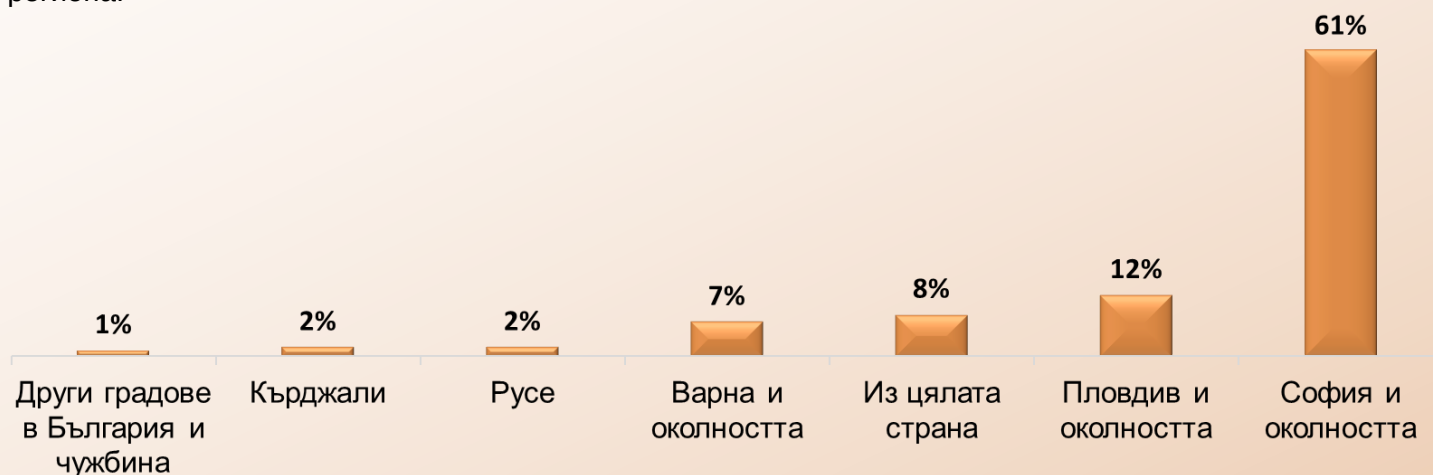
В процентното съотношение в раздел "Други отрасли" са включени някои представители от сектори като търговия на енергия, научноизследователска и развойна дейност и реклама.



34% от всички респонденти са организации с до 50 служители. Компании с до 200 служители заемат второ място с 30%, следвани от 20% от компании с до 500 служители и 8% - организации с над 1000 служители.



Най-голям дял от анкетираните са фирми от София и Софийска област (61%). 12% са от Пловдив и околностите, следвани от 8% от организации с представителства в цялата страна и 7% от Варна и региона.



В по-ниски проценти са представителите на фирми от Русе и Кърджали (2%). Последния 1 процент е сформиран от компании от Шумен, Пазарджик, Благоевград, Габрово, Враца, Велико Търново, Бургас, Стара Загора и чужбина.

# Планирани промени в заплати, бонуси и допълнителни придобивки

H1 2022



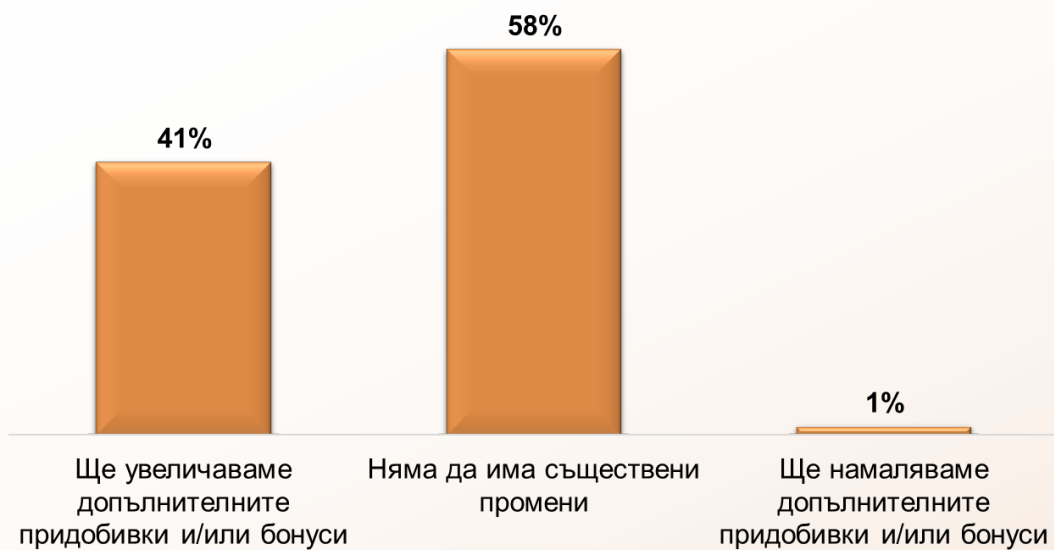
В началото на 2022 г. 60% от всички компании, участвали в това проучване, са увеличили заплатите, а други 36% са повишили допълнителни придобивки и / или финансовите стимули. Около 31% от всички не са направили никакви промени в своите организации и само 1% са намалили социалните и финансовите си пакети.

За второто полугодие 35% от всички анкетирани планират да увеличат основните заплати с до 10%, а други 17% - с до 5%. Има и организации, които ще увеличат възнагражденията си повече - някои планират увеличения с до 21% (3%), а други с до 15% (9%). Около 29% планират да запазят възнагражденията на сегашните им нива.

H2 2022



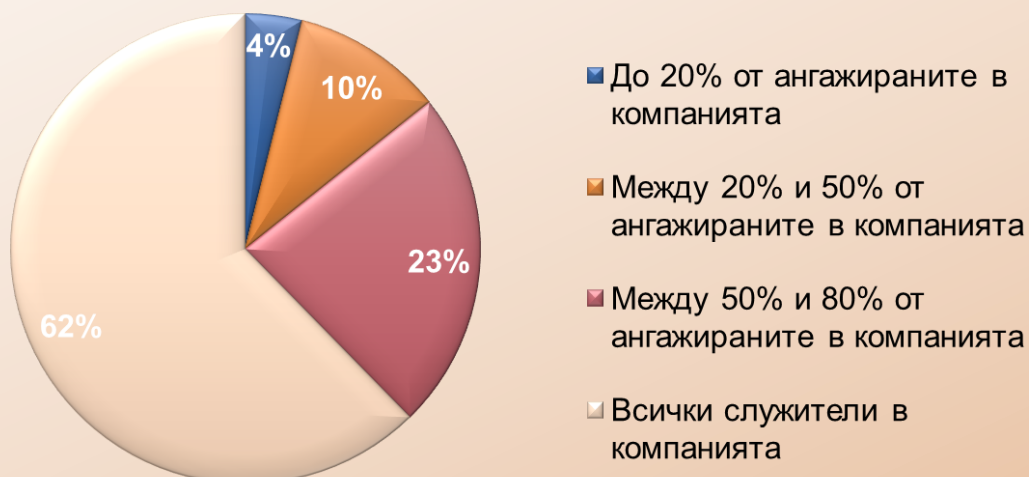
# Бонуси и допълнителни придобивки



Увеличаване на допълнителните придобивки и бонуси очакват и 41% от анкетираните. Други 58% не планират да правят промени в рамките на посочения период. Под 1% от организациите обмислят съкращения на бонусите.

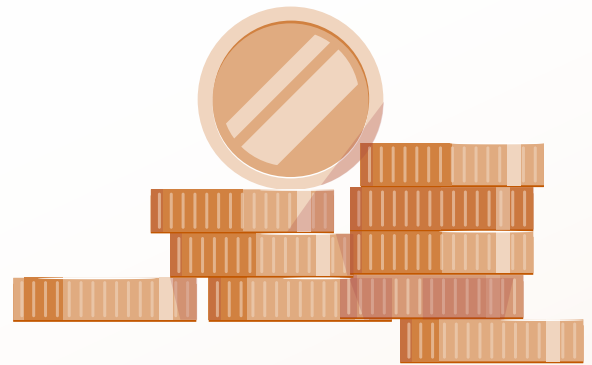
62% от анкетираните твърдят, че планираните промени ще се отнасят за повечето от техните служители. Други 23% планират промените да засегнат до 80% от служителите, а 11% планират да направят промяна само за приблизително половината или за по-малка част от персонала си.

СЛУЖИТЕЛИ, ЗАСЕГНАТИ ОТ ПРОМЕНЕТЕ

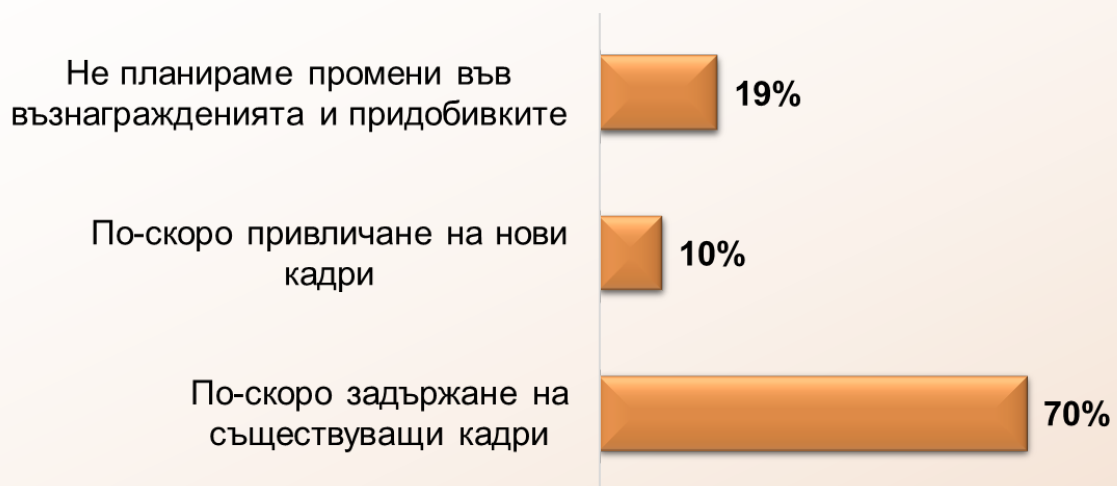


Както и в предишното проучване SATR H1/2022 се твърди, че основната движеща сила за всякакви промени в компенсациите и възнагражденията в организациите е задържането на съществуващите хора.

През втората половина на годината повечето компании посочиха същото твърдение като определящо - 70% от всички анкетирани ще увеличат заплатите и/или стимулите с основна цел задържане на талантите. Около 10% от анкетирани споделят, че увеличението на възнагражденията ще бъде по-голямо поради необходимостта от привличане на нови таланти.



**ОСНОВНИ ПРИЧИНИ ЗА  
ПРОМЕНИТЕ ПРЕЗ H2 2022**



# Сектор "Производство"

В производствения сектор повечето от анкетираните са организации с до 500 служители (38.5%), следвани от 20.5% представители на организации с до 1000 служители.

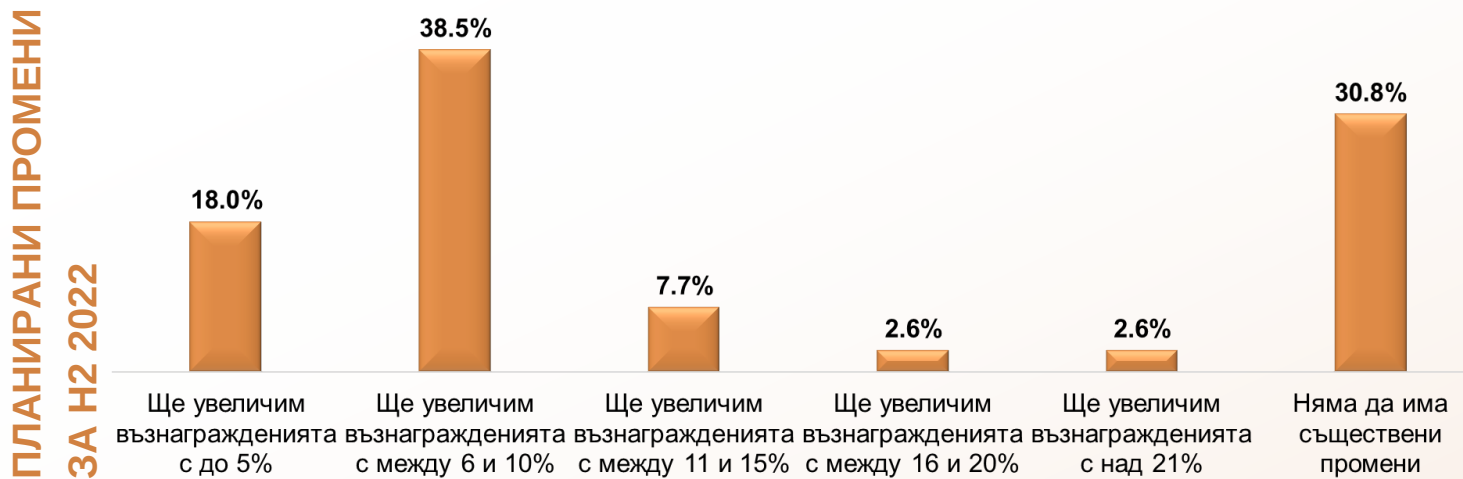
## Приложени промени през Н1 спрямо планирани промени за Н2

Попитахме нашите партньори какви промени са приложили за Н1 и почти всички респонденти от сектора споделиха, че са увеличили нивата на заплащане, а 20% от тях са увеличили и допълнителните стимули.

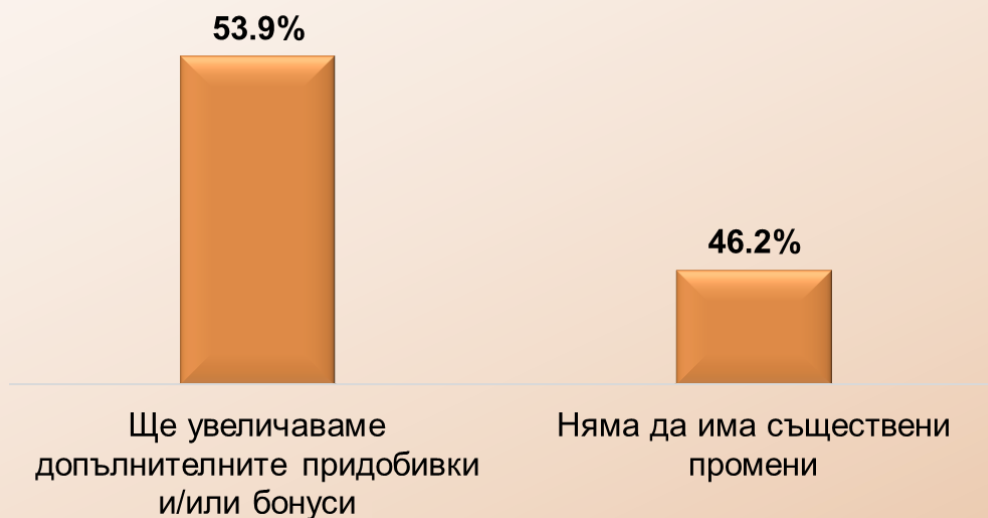
ПРИЛОЖЕНИ ПРОМЕНИ  
ПРЕЗ Н1 2022





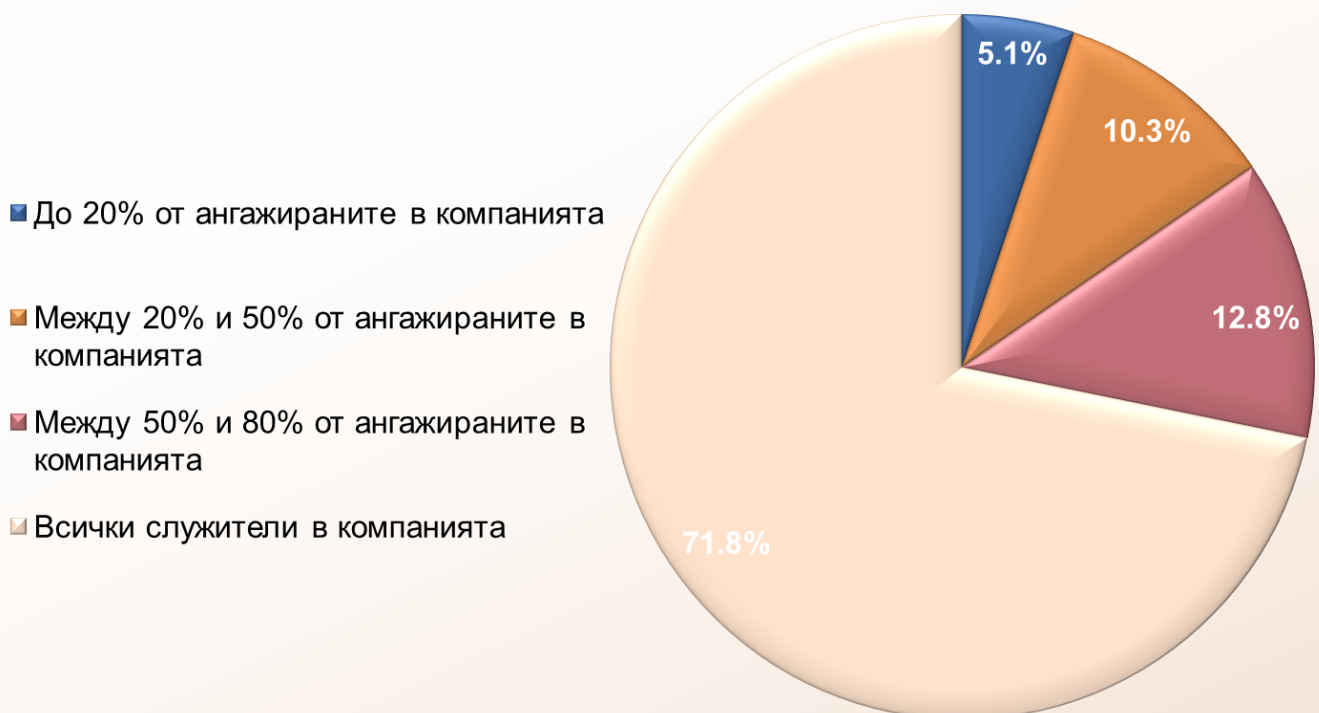


## Планирани промени в допълнителните придобивки и финансовите стимули за втората половина на 2022



## Колко от служителите ви ще бъдат засегнати от промените за H2 във възнагражденията, допълнителните придобивки и финансовите стимули?

71.8% от всички са съгласни, че промените ще засегнат всички служители, 12.8% планират те да засегнат до 80% от служителите на организацията, 10.3% - до половината от служителите, а 5.1% - само 1/5 от служителите.



Очакваме значителни промени във възнагражденията и обезщетенията в сектора през второто полугодие поради продължаващия феномен на "голямото напускане", който отново се превръща в основната причина за очакваните промени в задържане на съществуващите таланти.

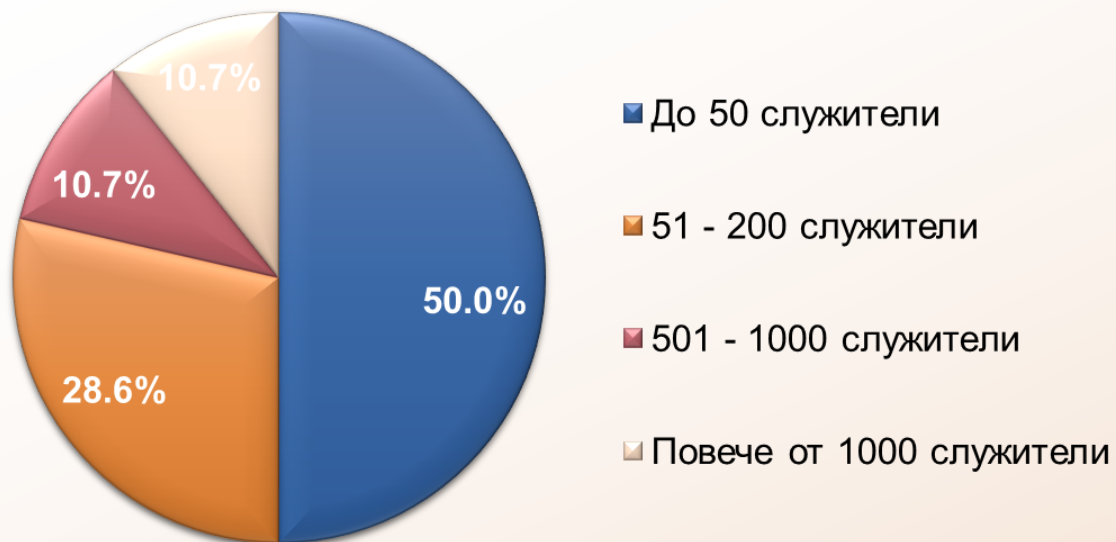
### ОСНОВНИ ПРИЧИНИ ЗА ПРОМЕНИТЕ ПРЕЗ H2 2022



# Търговия и бързооборотни стоки

В сектора на бързооборотните стоки и търговията на дребно респондентите са от различни по големина компании. Приблизително половината от тях са част от организации с до 50 служители, докато 11% са по-големи работодатели с над 1000 души.

86% от анкетираните работят основно от София, а около 11% имат офиси или клонове, разположени в много градове в страната.



## Приложени промени в Н1 спрямо планирани промени за Н2

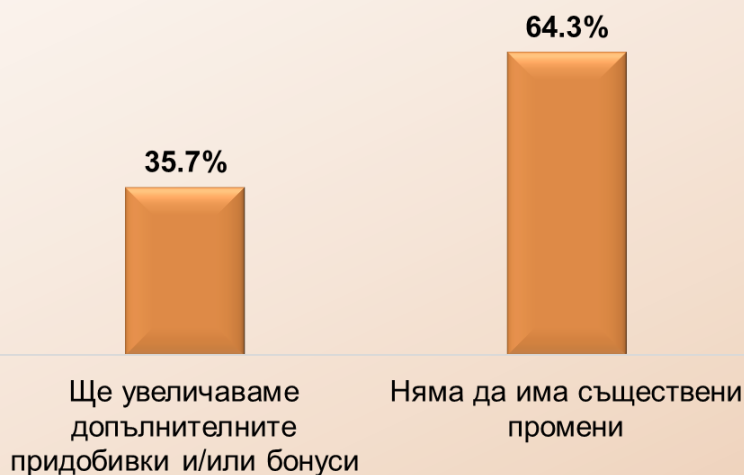
ПРИЛОЖЕНИ ПРОМЕНИ  
ПРЕЗ Н1 2022



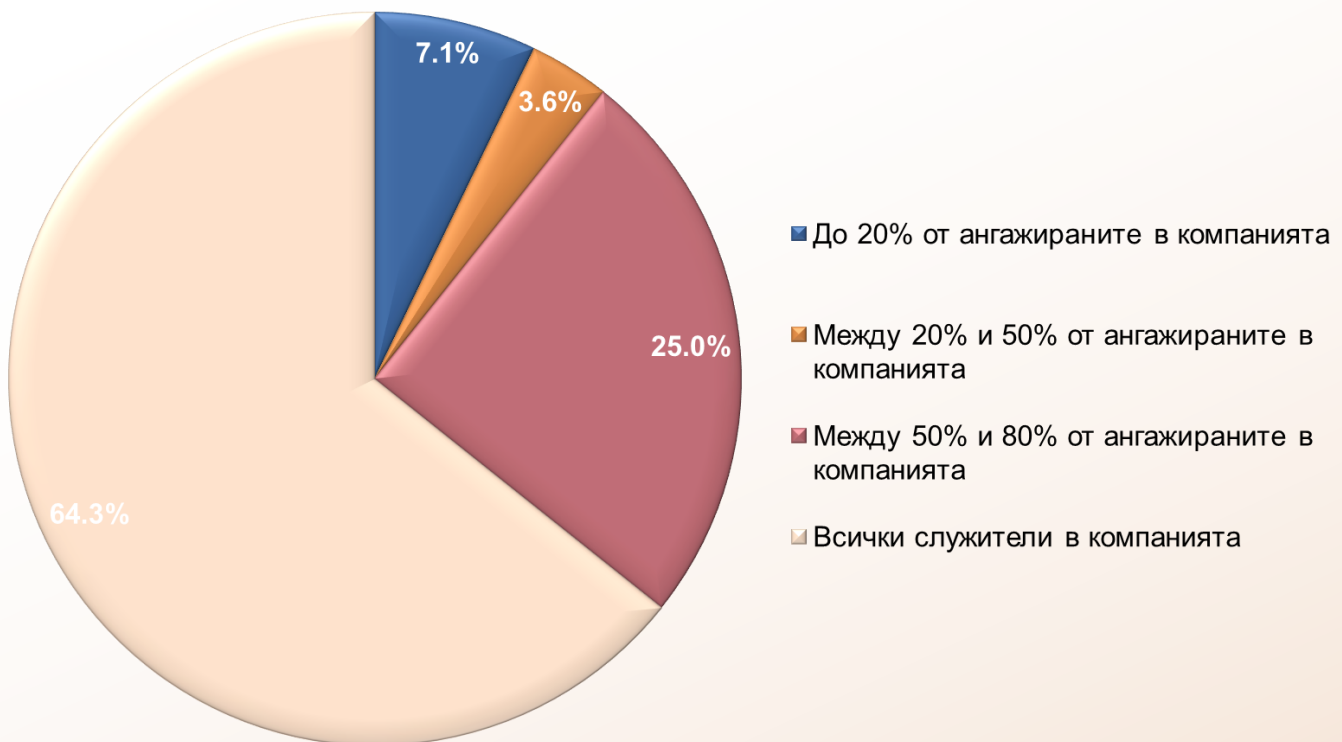
Половината от работодателите, отговорили на настоящото проучване, са увеличили заплатите в своите компании през първата половина на 2022 г., а 43% от всички са направили същото, но за допълнителни стимули. Що се отнася до втората половина на годината, 67.9% от анкетираните планират да увеличат възнагражденията с до 21%.

ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ  
ЗА H2 2022

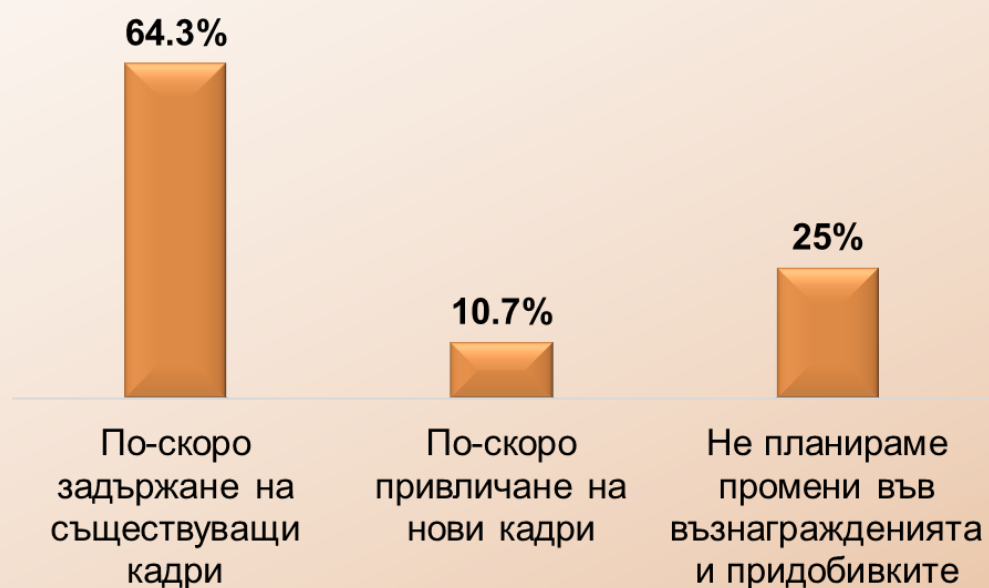

## Планирани промени в обезщетенията и финансовите стимули за втората половина на 2022



## Колко от вашите служители ще бъдат засегнати от промените за H2 във възнагражденията, обезщетенията и финансовите стимули?

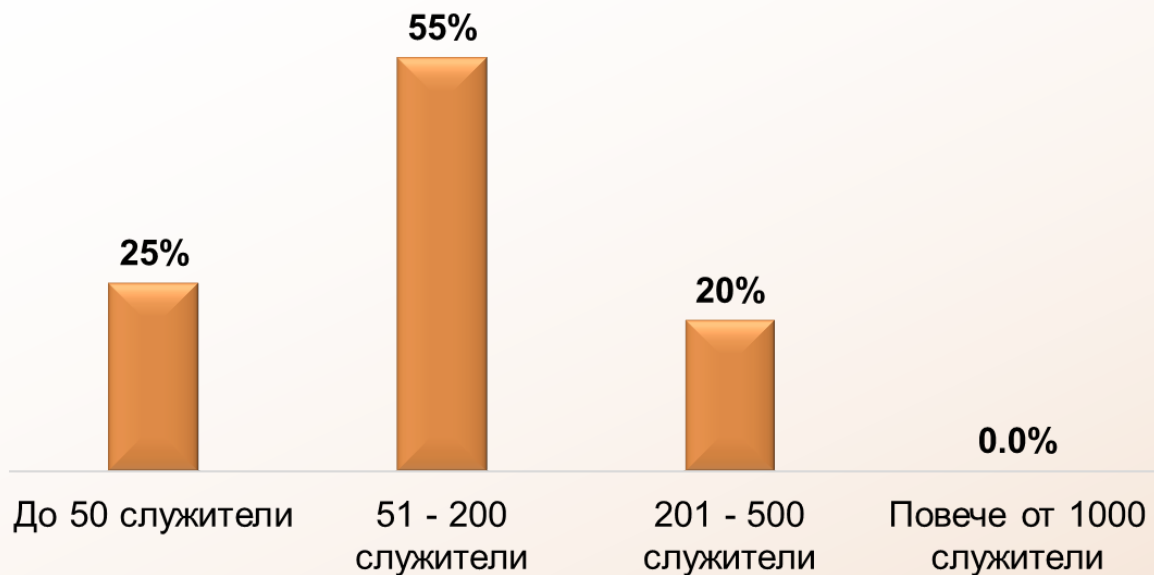


### ОСНОВНИ ПРИЧИНИ ЗА ПРОМЕНИТЕ ПРЕЗ H2 2022



# Информационни технологии

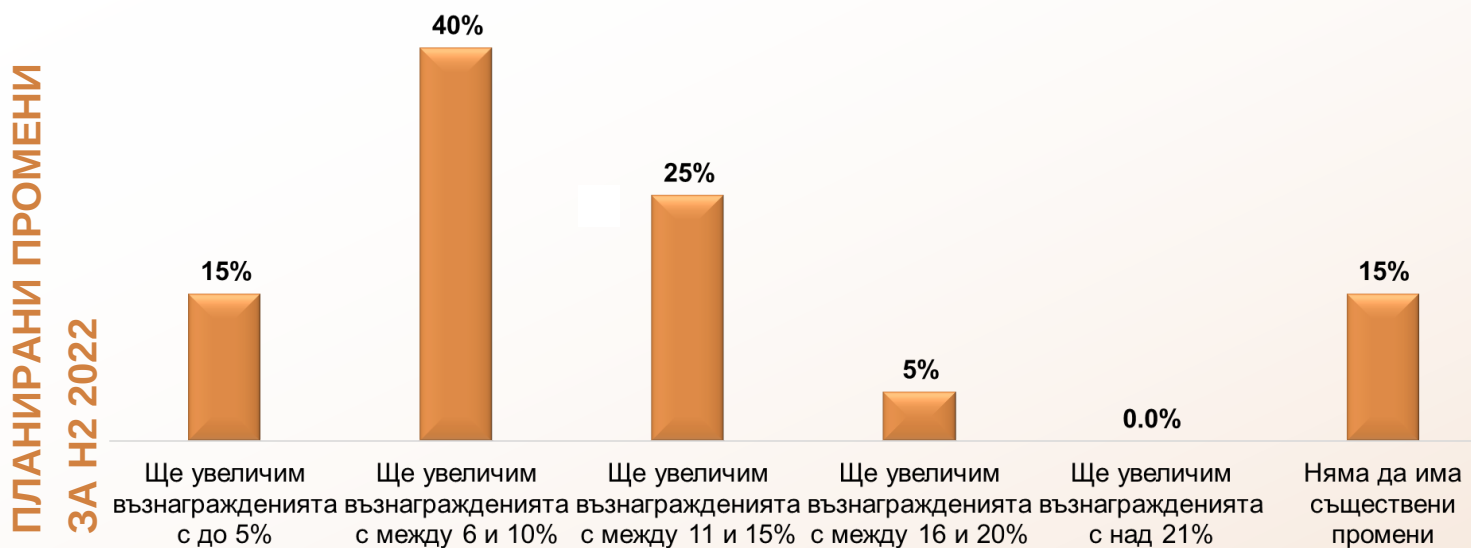
Респондентите от ИТ сектора заявяват, че са разположени предимно в София (75%), следвани от 10% във Варна, 5% в Пловдив и Велико Търново и останалите в страната (5%). Що се отнася до размера на компаниите, най-много са респондентите от компании с 51 до 200 служители (55%), 25% работят в компании с до 50 служители, а 20% са част от по-големи организации с 201 до 500 служители.



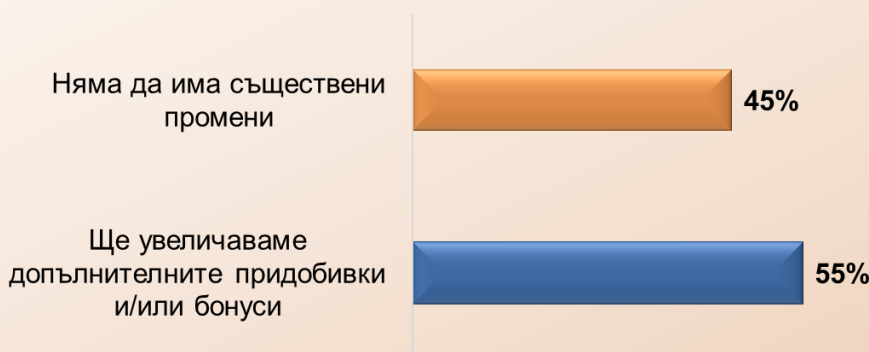
## Приложени промени през Н1 спрямо планирани промени за Н2



През първото полугодие на 2022 г. в ИТ сектора по-голямата част от компаниите (38%) споделят, че планират да увеличат заплатите с до 10%. За Н2 те потвърдиха, че ще бъдат направени допълнителни промени и дори планират отново да увеличат заплатите с допълнителни до 10% (около 40% от всички респонденти в сектора).



## Планирани промени в обезщетенията и финансовите стимули за Н2 на 2022



ИТ секторът планира да увеличи допълнителните придобивки и бонуси към заплатите на поне 80% от всички служители.

## Колко от вашите служители ще бъдат засегнати от промените за H2 във възнагражденията, придобивките и финансовите стимули?



### ОСНОВНИ ПРИЧИНИ ЗА ПРОМЕНИТЕ ПРЕЗ H2 2022



Всички респонденти от сектор "Телекомуникации" ще променят заплатите, придобивките и бонусите само с цел задържане на персонала, докато около 17% от центровете за споделени услуги и 20% от ИТ компаниите искат да привлечат нови служители.



# Консултантски услуги

Отново анкетираните от тези сектори заявяват, че се намират предимно в София (69.2%), следвани от организации, работещи от Варна (15.4%).

По отношение на размера на организациите, тук наблюдаваме представители на по-малки компании - 69.2% с до 50 служители, 23.1% с до 100 и само 7.7% респонденти от организации с 201 до 500 служители. Не са дадени отговори от работодатели и мениджъри в големи организации с над 500 служители.



# Приложени промени през Н1 спрямо планирани промени за Н2

ПРИЛОЖЕНИ ПРОМЕНИ  
ПРЕЗ Н1 2022

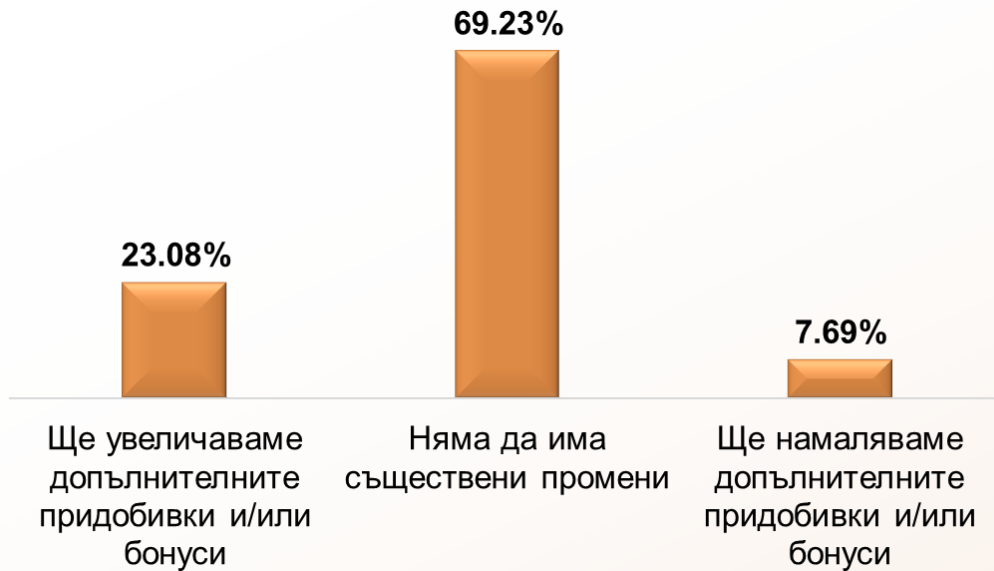


Що се отнася до сектора на консултантските услуги за първото полугодие на 2022 г. - мнозинството споделя, че не е направена значителна промяна по отношение на възнагражденията и придобивките. Половината от организациите, предоставящи консултантски услуги, не възнамеряват да правят значителни промени по отношение на възнагражденията. Една четвърт от тях обаче възнамеряват да увеличат нивата на заплащане с между 6 и 10%.

ПЛАНИРАНИ ПРОМЕНИ  
ЗА Н2 2022



## Планирани промени в обезщетенията и финансовите стимули за H2 на 2022



Увеличаването на придобивките и бонусите за повече от половината работодатели в сектора на консултантските услуги не е план за втората половина на 2022 г. - 70%. Но що се отнася до евентуални промени в увеличаването или добавянето на допълнителни обезщетения и бонуси, те ще засегнат по-голямата част от служителите.

## Колко от вашите служители ще бъдат засегнати от промените за H2 във възнагражденията, придобивките и финансовите стимули?



ОСНОВНИ ПРИЧИНИ ЗА  
ПРОМЕНИТЕ ПРЕЗ Н2 2022



За всеки втори работодател в тези сектори увеличението на възнагражденията и придобивките би било с акцент върху задържането на съществуващите служители, докато само за 7.7% потенциалният фактор би бил основно привличането на нови хора.



# Ключови изводи

Представените данни следва да подпомогнат планирането на възнагражденията през втората 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:

**През втората половина на 2022 г. се очаква нивата на заплатите да се увеличат във всички бизнес сектори най-често в размер на между 6 и 10% от месечната заплата.**

**Нито един бизнес сектор или регион не предвижда намаляване на заплатите или допълнителните стимули.**

**62% от анкетираните планират да променят пакетите от възнаграждения и придобивки за всички свои служители.**





Богатото портфолио от услуги на ManpowerGroup България включва 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:

Maria Stoeva  
Head of Sales and Business Development  
maria.stoeva@manpower.bg  
+359 879 958 628

Maria Dineva  
HR Research Expert  
maria.dineva@manpower.bg  
+359 878 573 521

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