

RYNEK PRACY 2022

Półroczny przegląd trendów



Obecna sytuacja na rynku nie jest łatwa dla pracodawców. Do wciąż wysokich, precyzyjnych oczekiwań pracowników dochodzą bowiem rosnące obawy o sytuację gospodarczą. Wyzwaniem jest nie tylko pozyskanie wysoko wykwalifikowanych kadr, lecz również stworzenie strategii wynagrodzeń, która pozwoli efektywnie budować zespoły w obliczu rosnących kosztów prowadzenia działalności.



Pierwsza połowa roku obfitowała w rekrutację (i wyzwania z nimi związane) oraz podwyżki. Pracodawcy, świadomi tego, jak trudne jest pozyskanie odpowiedniego pracownika na rynku, zwiększali wynagrodzenia i niejednokrotnie składali kontroferty osobom deklarującym chęć odejścia z firmy. Należy jednak wziąć pod uwagę, że bieżąca sytuacja gospodarcza tak mocno podniosła oczekiwania specjalistów i menedżerów, iż pracodawcy bardzo często nie byli w stanie na nie odpowiedzieć. Odzwierciedlają to wyniki badania. Pomimo powszechnych podwyżek, odsetek pracowników usatysfakcjonowanych ze swoich zarobków spada.

W połowie 2022 roku specjaliści nadal mogą liczyć na atrakcyjne oferty pracy i wiele wskazuje na to, że intratnych propozycji zawodowych nie zabraknie dla nich również w drugim półroczu. Pomimo zmian nastrojów gospodarczych, aż 92 proc. firm objętych niniejszym badaniem planuje rekrutować w 2022. Przy czym należy podkreślić, że nie zawsze będzie to oznaczać tworzenie nowych miejsc pracy, lecz poszukiwanie zastępstwa dla odchodzących pracowników. Na rynku pracy specjalistów i menedżerów spodziewamy się wysokiej rotacji również w drugiej połowie roku. W sytuacji, gdy obecny pracodawca nie odpowie na oczekiwania finansowe wysoko wykwalifikowanego pracownika, ten będzie skłonny poszukiwać innych możliwości na rynku pracy.

W najbliższych miesiącach wiele zależeć będzie od rozwoju sytuacji gospodarczej i geopolitycznej, jak również od kompetencji posiadanych przez kandydata. Firmy zdają sobie sprawę, że w trudniejszych warunkach biznesowych na wagę złota są utalentowani, doświadczeni eksperci i w związku z tym nie komunikują planów oszczędzania na ich zatrudnieniu. W drugiej połowie 2022 roku można zatem oczekiwać umocnienia się tzw. rynku kompetencji, na którym to posiadane umiejętności dyktują perspektywę zawodowe specjalisty.

Z ogromną przyjemnością przedstawiam najnowszy raport Hays Poland, dotyczący aktualnych trendów na polskim rynku pracy. Publikacja przedstawia wyniki badania przeprowadzonego w połowie roku i tym samym stanowi most pomiędzy rezultatami publikowanymi corocznie w Raporcie płacowym Hays. Opracowanie zawiera podsumowanie tego, jak z perspektywy pracodawców i specjalistów wyglądała pierwsza połowa roku oraz co uwzględnili w planach na nadchodzące 6 miesięcy.

Z życzeniami udanej i ciekawej lektury,

Alex Shteingardt

Dyrektor Zarządzający Hays Poland

○ RAPORCIE

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w badaniu przeprowadzonym w okresie od czerwca do lipca 2022 roku wśród blisko **3700 firm oraz ponad 5000 specjalistów**. Jego celem jest przedstawienie aktualnych trendów na rynku pracy oraz weryfikacja, czy plany zadeklarowane na koniec ubiegłego roku zostały zrealizowane. Wyniki zostały zestawione z analogicznymi wartościami, uzyskanymi w badaniu opisanym na łamach „Raportu płacowego 2022”.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom badania za podzielenie się informacjami i spostrzeżeniami. Państwa zaangażowanie pozwoliło nam stworzyć raport, który pomoże zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych i zawodowych.





Wynagrodzenia

Mimo że zdecydowana większość pracodawców przeprowadziła podwyżki w pierwszej połowie 2022 roku, to aż 46 proc. organizacji planuje podnieść płace w drugim półroczu. Wiele firm jest niejako przymuszona do odpowiadania na rosnące oczekiwania pracowników. A te w aktualnych warunkach są napędzane zarówno wysoką inflacją i rosnącymi kosztami życia, jak i atrakcyjnymi ofertami pracy, które nadal czekają na specjalistów. Pracodawcy starają się odpowiedzieć na potrzeby swoich kadr pod kątem finansowym, jednak wysoka dynamika wzrostu wynagrodzeń i rosnące koszty bardzo często ograniczają dostępne możliwości. Obecnie podwyżka rzędu 5-10 proc. często nie satysfakcjonuje pracowników, ponieważ nie zwiększa ich realnej siły nabywczej. W konsekwencji pomimo powszechnych podwyżek spada odsetek osób czerpiących satysfakcję z zarobków. Docelowo może to wpłynąć na gotowość specjalistów do zmiany miejsca pracy. Wiele jednak będzie zależać od sytuacji gospodarczej.

Agnieszka Pietrasik
Executive Director



Model pracy

Głównym powodem rozważania zmiany pracy jest wysokość wynagrodzenia. To pozostaje niezmiennie. Jednak specjaliści coraz częściej zwracają uwagę również na inne kwestie, takie jak obowiązujący w firmie model pracy. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat pracownicy przekonali się, że w domu są w stanie pełnić swoje obowiązki równie skutecznie, co w biurze. Co za tym idzie, coraz częściej wykazują się większą odwagą w negocjowaniu elastyczności pracy, a jeśli nie przynosi to skutku – są w stanie zmienić pracodawcę na takiego, który odpowie na ich potrzeby w tym zakresie. Jak wynika z badania, profesjonalści nierzadko pracują w modelu sprzecznym z ich preferencjami. Nie dziwi zatem fakt, że aż dla 70 proc. z nich brak satysfakcji na tym polu może być wystarczającym argumentem do zmiany miejsca zatrudnienia.

Aleksandra Tyszkiewicz
Executive Director



Kontroferty

W ostatnim czasie pracodawcy niejednokrotnie decydowali się na zatrzymanie pracowników w organizacji poprzez złożenie im kontroferty. Jak wynika z badania, 81 proc. firm praktykuje składanie kontrofert przynajmniej w niektórych sytuacjach, a co czwarta z nich obecnie decyduje się na taki krok częściej niż jeszcze pół roku temu. Wynika to z wysokiego zapotrzebowania na specjalistów, dużych trudności rekrutacyjnych, ale również z faktu, iż pozyskanie odpowiedniego zastępstwa dla odchodzącego pracownika niejednokrotnie wymaga zwiększenia budżetu rekrutacyjnego. Pracodawcy doświadczają skutków luki kompetencyjnej, co powoduje, że utrata doświadczonych członków zespołu bardzo często oceniana jest jako wysoko ryzykowna. W konsekwencji rośnie gotowość firm do składania kontrofert. Jednocześnie zaledwie 35 proc. z nich jednoznacznie ocenia takie rozwiązanie jako skuteczny sposób na zatrzymanie pracowników.

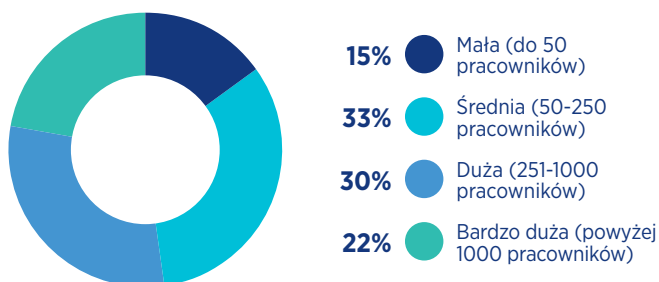
Agnieszka Kolenda
Executive Director

UCZESTNICY BADANIA – PRACODAWCY

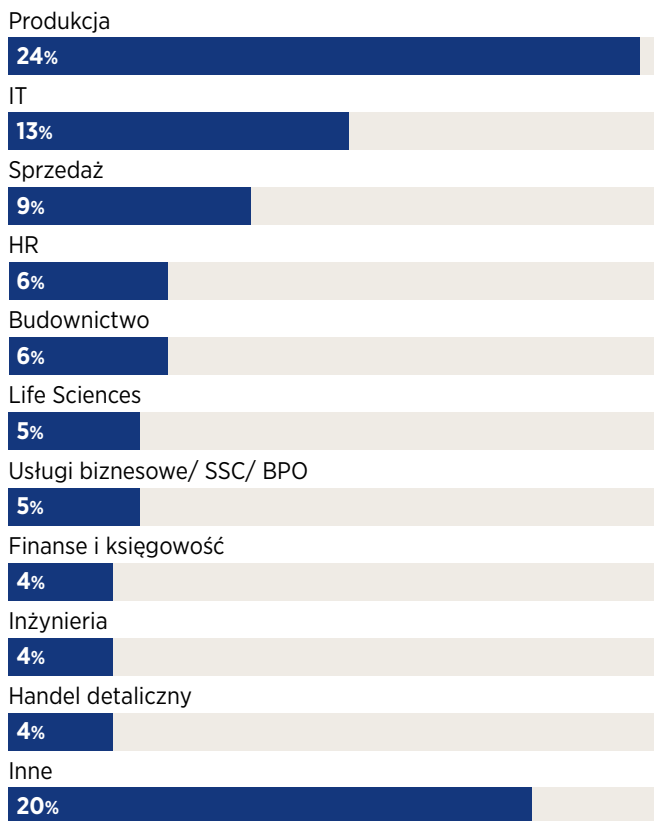
Sektor



Wielkość firmy (zatrudnienie)

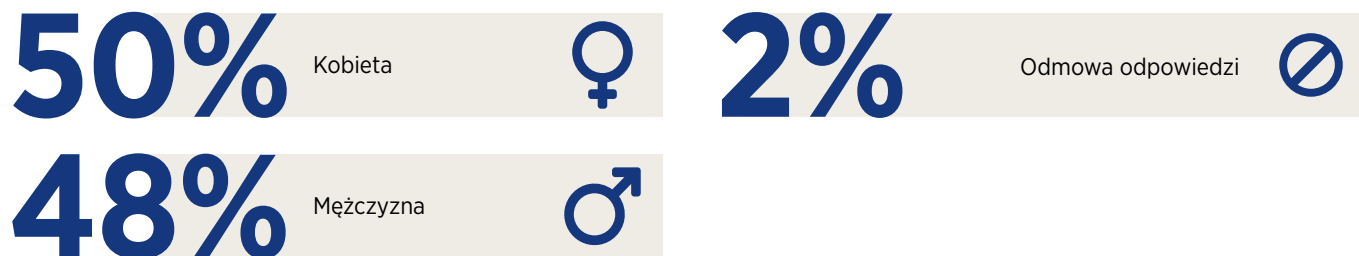


Branża firmy

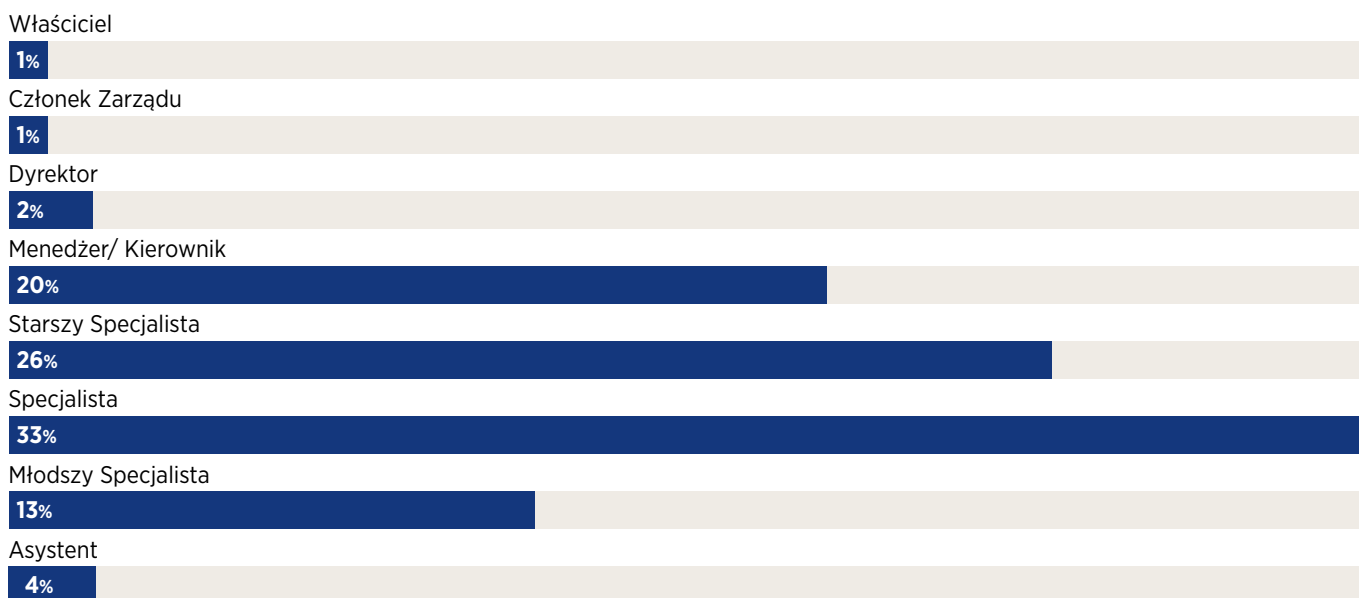


UCZESTNICY BADANIA – PRACOWNICY

Płeć



Poziom zajmowanego stanowiska



Forma zatrudnienia



PLANY REKRUTACYJNE

W styczniu 2022 roku:

- 95 proc. firm deklarowało plany zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy.
- Najczęściej wskazywanymi powodami rekrutacji były rozwój biznesu (56 proc.) oraz konieczność znalezienia zastępstwa dla tych pracowników, którzy zdecydują się odejść (33 proc.).
- Firmy planowały rekrutować pracowników stałych (96 proc.), kontraktorów B2B (30 proc.) oraz pracowników zewnętrznych i tymczasowych (26 proc.).

W lipcu 2022 roku:

- 97 proc. firm deklaruje, że w pierwszym półroczu 2022 prowadziło rekrutację. Zatrudnienie nowych pracowników w drugim półroczu 2022 znajduje się w planach 92 proc. organizacji.
- W pierwszym półroczu 2022 firmy rekrutowały pracowników stałych (99 proc.), pracowników zewnętrznych i tymczasowych (29 proc.) oraz kontraktorów B2B (28 proc.). Proporcje te będą podobne w drugim półroczu.
- W drugim półroczu 2022 pracodawcy najczęściej planują rekrutować specjalistów w dziedzinie IT (39 proc.), sprzedaży (29 proc.) oraz produkcji (28 proc.).
- Pracodawcy, którzy zatrudniali w minionym półroczu i planują rekrutować w okresie nadchodzących 6 miesięcy, najczęściej przewidują, że liczba prowadzonych procesów rekrutacyjnych pozostanie taka sama.

Czy w okresie ostatnich 6 miesięcy firma prowadziła rekrutację?

Perspektywa firm

97%

Tak

3%

Nie

Jakich pracowników rekrutowała firma w okresie ostatnich 6 miesięcy?

Perspektywa firm

Pracowników stałych

99%

Kontraktorów (B2B)

28%

Pracowników zewnętrznych oraz tymczasowych

29%

Tylko firmy zatrudniające nowych pracowników w pierwszym półroczu 2022. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Czy w perspektywie nadchodzących 6 miesięcy firma planuje zatrudnić nowych pracowników?

Perspektywa firm

92%

Tak

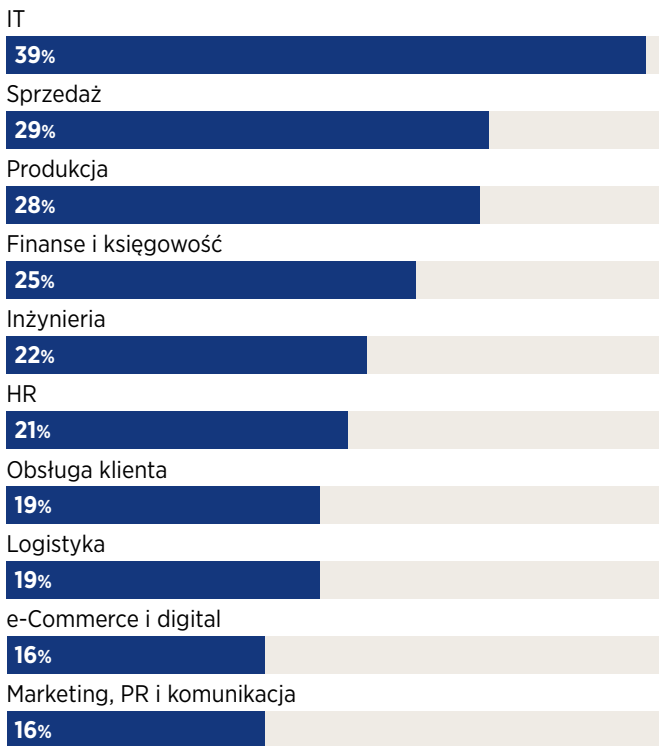
8%

Nie

PLANY REKRUTACYJNE

Których specjalizacji będą dotyczyły procesy rekrutacyjne prowadzone przez firmę w okresie nadchodzących 6 miesięcy?

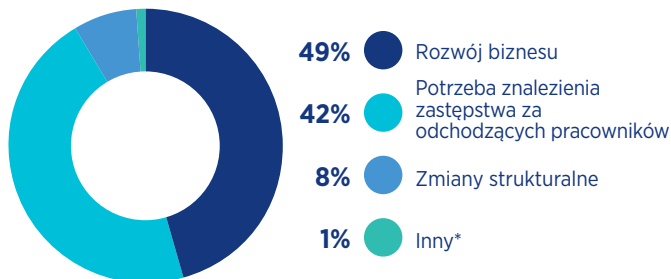
Perspektywa firm



10 najczęściej wskazywanych specjalizacji. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Jaki będzie główny powód planowanych rekrutacji?

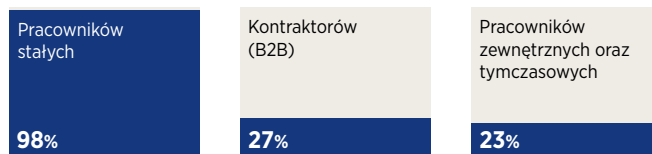
Perspektywa firm



Tylko firmy planujące zatrudnić nowych pracowników
*Wśród innych powodów najczęściej wymieniano potrzebę zatrudnienia pracowników sezonowych

Jakich pracowników planuje zatrudnić firma w okresie nadchodzących 6 miesięcy?

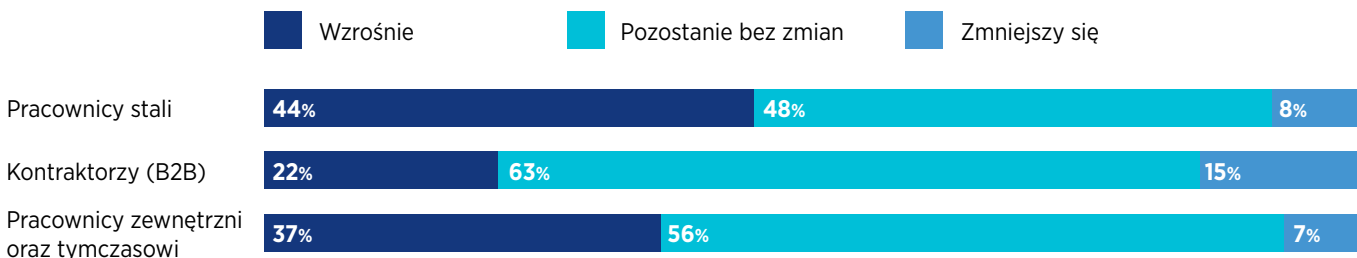
Perspektywa firm



Tylko firmy planujące zatrudnić nowych pracowników. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Jak zmieni się liczba rekrutacji prowadzonych w drugiej połowie 2022 w porównaniu z pierwszą połową 2022?

Perspektywa firm



Tylko firmy planujące zatrudnić nowych pracowników

WYNAGRODZENIA

W styczniu 2022 roku:

- 75 proc. firm w planach na rok 2022 zawarło podwyżki wynagrodzeń – najczęściej rzędu 2,5-5 proc.
- Zaledwie 43 proc. pracowników odczuwało satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia.
- 36 proc. pracowników spodziewało się podwyżki w roku 2022, natomiast aż 41 proc. nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie.

W lipcu 2022 roku:

- 83 proc. firm deklaruje, że w pierwszym półroczu 2022 dokonało podwyżek wynagrodzeń. Najczęściej przekraczały one poziom 5 proc. Tylko 16 proc. organizacji nie zmieniło oferowanych płac, a zaledwie 1 proc. ankietowanych firm dokonało cięć.
- Najwięcej – 53 proc. firm – nie planuje zmieniać wynagrodzeń w drugim półroczu 2022. Jednak (kolejne) podwyżki w planach nadal ma aż 46 proc. pracodawców.
- W pierwszym półroczu 2022, 61 proc. pracowników otrzymało podwyżki, najczęściej wynoszące więcej niż 5 proc. (45 proc. wskazań).
- Pomimo przyznawanych podwyżek, odsetek pracowników odczuwających satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia zmniejszył się o kolejne 6 pkt proc. do poziomu zaledwie 37 proc.
- 39 proc. pracowników nie spodziewa się (kolejnych) zmian wynagrodzenia w tym roku, a 30 proc. oczekuje podwyżki.

Czy w pierwszym półroczu 2022 wynagrodzenia pracowników firmy uległy zmianie?

Perspektywa firm

51%

Wzrosły (o więcej niż 5%)

28%

Wzrosły (o 2,5%-5%)

4%

Wzrosły (o mniej niż 2,5%)

16%

Pozostały bez zmian

1%

Zostały zmniejszone

Czy w drugim półroczu 2022 firma planuje zmianę wynagrodzeń pracowników?

Perspektywa firm

20%

Wzrosną (o więcej niż 5%)

18%

Wzrosną (o 2,5%-5%)

8%

Wzrosną (o mniej niż 2,5%)

53%

Pozostaną bez zmian

1%

Zostaną zmniejszone

WYNAGRODZENIA

Czy w pierwszym półroczu 2022 Twoje wynagrodzenie uległo zmianie?

Perspektywa pracowników

45%

Wzrosło (o więcej niż 5%)

12%

Wzrosło (o 2,5%-5%)

4%

Wzrosło (o mniej niż 2,5%)

35%

Pozostało bez zmian

4%

Zostało zmniejszone

Czy obecne wynagrodzenie jest dla Ciebie satysfakcjonujące?

Perspektywa pracowników

37%

Tak

63%

Nie

Czy w drugim półroczu 2022 spodziewasz się zmiany w zakresie swojego wynagrodzenia?

Perspektywa pracowników



- 22% Wzrosnie (o więcej niż 5%)
- 5% Wzrosnie (o 2,5%-5%)
- 3% Wzrosnie (o mniej niż 2,5%)
- 39% Pozostanie bez zmian
- 1% Zostanie zmniejszone
- 30% Nie wiem

PRZYCIĄGANIE I ZATRZYMYWANIE PRACOWNIKÓW

W styczniu 2022 roku:

- Az 74 proc. firm spodziewało się trudności w rekrutacji pracowników.
- Poza warunkami finansowymi, jako czynniki najbardziej wspierające rekrutację nowych pracowników organizacje wskazywały stabilność zatrudnienia (58 proc.) oraz ciekawe projekty i wyzwania (48 proc.).
- 63 proc. pracowników pozytywnie oceniało perspektywę swojej kariery zawodowej w 2022, a 28 proc. miało do tego neutralny stosunek.
- 43 proc. pracowników rozważało zmianę pracy w roku 2022, najczęściej z powodu otrzymywanego wynagrodzenia (65 proc.), oraz braku możliwości rozwoju (42 proc.).

W lipcu 2022 roku:

- Trudności w rekrutacji spodziewa się obecnie już 82 proc. firm, a więc o 8 pkt proc. więcej niż pół roku temu.
- Wynagrodzenie pozostaje kluczowym czynnikiem przyciągającym pracowników, zmieniły się jednak aspekty na kolejnych miejscach. Pracodawcy jako najbardziej wspierające rekrutację, pozafinansowe elementy ofert wskazali pracę elastyczną (zdalną, hybrydową, w ruchomych godzinach itd.) oraz stabilność zatrudnienia.
- W pierwszym półroczu 2022 zmiany miejsca zatrudnienia doświadczyło 30 proc. pracowników biorących udział w badaniu. 18 proc. zmieniło w tym czasie stanowisko zajmowane w dotychczasowej firmie.
- 49 proc. respondentów badania rozważa zmianę miejsca pracy w okresie najbliższych 12 miesięcy. W tej grupie są również te osoby, które w pierwszym półroczu 2022 zmieniły pracodawcę.

Czy w drugim półroczu 2022 spodziewane są trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników? Perspektywa firm

82%

Tak

9%

Nie

9%

Nie wiem

Które czynniki najbardziej pomagają firmie pozyskać pracowników? Perspektywa firm

Poziom wynagrodzenia

69%

Praca elastyczna

42%

Stabilność zatrudnienia

39%

Ciekawe projekty/ wyzwania

38%

Możliwości rozwoju kariery

26%

Rozpoznawalność firmy

20%

Środowisko pracy

18%

Lokalizacja

18%

Work-life balance

15%

Dodatki pozapłacowe

13%

Inne*

3%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie trzech odpowiedzi

*Wśród innych pracodawcy najczęściej wymieniali rodzaj branży, rozpoznawalność produktów firmy, bogatą ofertę szkoleniową i atrakcyjną kulturę organizacyjną

PRZYCIĄGANIE I ZATRZYMYWANIE PRACOWNIKÓW

Czy w okresie ostatnich 6 miesięcy doświadczyłeś/aś zmiany zawodowej?

Perspektywa pracowników

30%

Tak – zmiana miejsca zatrudnienia

18%

Tak – awans/ zmiana stanowiska w obecnej firmie

49%

Nie

3%

Trudno powiedzieć

Kiedy przewidujesz zmianę pracy?

Perspektywa pracowników



- 27% W ciągu 6 miesięcy
- 22% W ciągu 6-12 miesięcy
- 16% W ciągu 1-2 lat
- 13% W ciągu 2-3 lat
- 4% Później niż za 3 lata
- 18% Nie rozważam zmiany pracy

8 najczęściej wskazywanych powodów rozważania zmiany pracy

Perspektywa pracowników

Wynagrodzenie

67%

Brak możliwości rozwoju

38%

Brak możliwości pracy elastycznej (np. zdalnej)

21%

Bezpośredni przełożony

20%

Brak równowagi między życiem osobistym i zawodowym

19%

Charakter wykonywanej pracy

19%

Zbyt duży lub za mały nakład pracy

15%

Niepewność zatrudnienia

10%

Tylko pracownicy rozważający zmianę pracy. Możliwe było zaznaczenie maksymalnie trzech odpowiedzi

MODEL PRACY

W styczniu 2022 roku:

- 87 proc. firm deklarowało oferowanie rozwiązań pracy elastycznej, a 77 proc. z nich zachęcało do korzystania z nich przynajmniej niektórych pracowników.
- 76 proc. pracowników korzystało z rozwiązań pracy elastycznej – najczęściej z pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy.
- Praca elastyczna jako kluczowy benefit została wskazana przez najwięcej, bo aż 34 proc. respondentów badania.

W lipcu 2022 roku:

- Najwięcej, bo 43 proc. specjalistów objętych badaniem pracuje w modelu hybrydowym, najczęściej z przeważającą pracą z domu. 29 proc. respondentów pracuje w pełni zdalnie, a 26 proc. – wyłącznie stacjonarnie.
- Największą popularnością wśród pracowników cieszy się model hybrydowy z większą częścią tygodnia przepracowanego zdalnie. Takiej odpowiedzi udzieliło 39 proc. respondentów.
- Aż 70 proc. pracowników twierdzi, że konieczność pracy w niesatysfakcjonującym modelu mogłaby być dla nich wystarczającym argumentem do zmiany miejsca zatrudnienia.

W jakim modelu obecnie pracujesz?

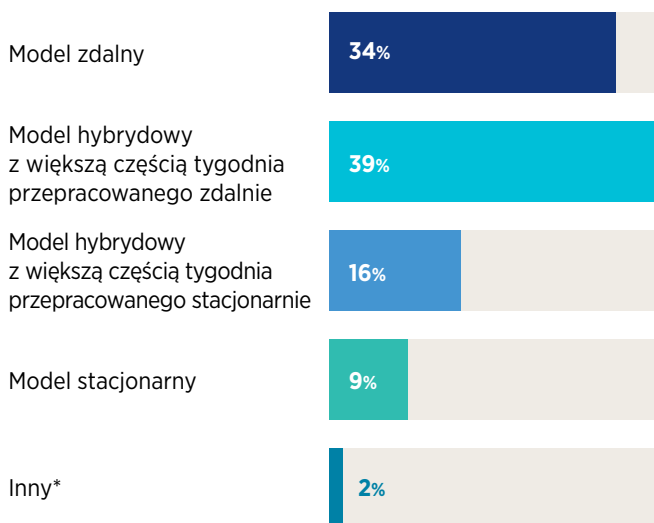
Perspektywa pracowników



*Wśród innych pracodawcy najczęściej wymieniali model 50/50 rozliczany w skali miesiąca lub połączenie pracy zdalnej lub stacjonarnej z nieregularnymi wizytami u klientów

Jaki model pracy jest dla Ciebie tym preferowanym?

Perspektywa pracowników



*Wśród innych pracodawcy najczęściej wymieniali brak oficjalnie określonego modelu, co oznacza dla nich pełną dowolność w zakresie wyboru miejsca świadczenia pracy

Czy konieczność pracy w niesatysfakcjonującym modelu, mogłaby być dla Ciebie wystarczającym argumentem do zmiany miejsca zatrudnienia?

Perspektywa pracowników

50%

Tak

20%

Raczej tak

12%

Trudno powiedzieć

14%

Raczej nie

4%

Nie

KONTROFERTY

W styczniu 2022 roku:

- 81 proc. firm miało w praktyce składanie kontrofert przynajmniej niektórym z pracowników, komunikujących chęć odejścia z organizacji.
- 40 proc. pracodawców zadeklarowało, że osoby, którym składane są kontroferty, zazwyczaj je przyjmują i zostają w firmie na co najmniej kolejny rok.

W lipcu 2022 roku:

- Odsetek firm składających kontroferty nie zmienił się, nadal to rozwiązanie praktykuje 81 proc. ankietowanych organizacji.
- 9 proc. firm uważa kontroferty za skuteczne, a 26 proc. za raczej skuteczne. Najczęściej pracodawcy nie potrafią jednoznacznie określić, czy kontroferty pozwalają realnie zatrzymać pracowników w organizacji.
- Podejście 32 proc. firm do składania kontrofert zmieniło się na przestrzeni pierwszego półrocza 2022. 25 proc. składa je częściej niż przedtem, a 7 proc. – rzadziej.

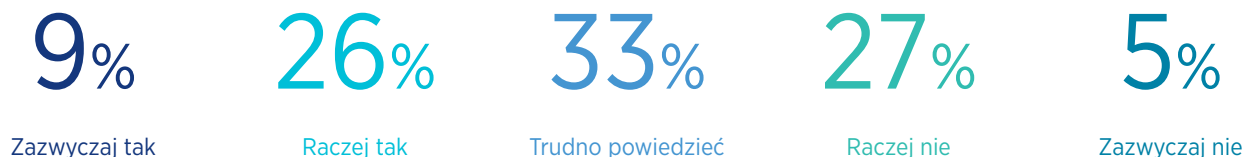
Czy odchodząc z firmy pracownikom składana jest kontroferta, która ma ich przekonać do zmiany decyzji?

Perspektywa firm



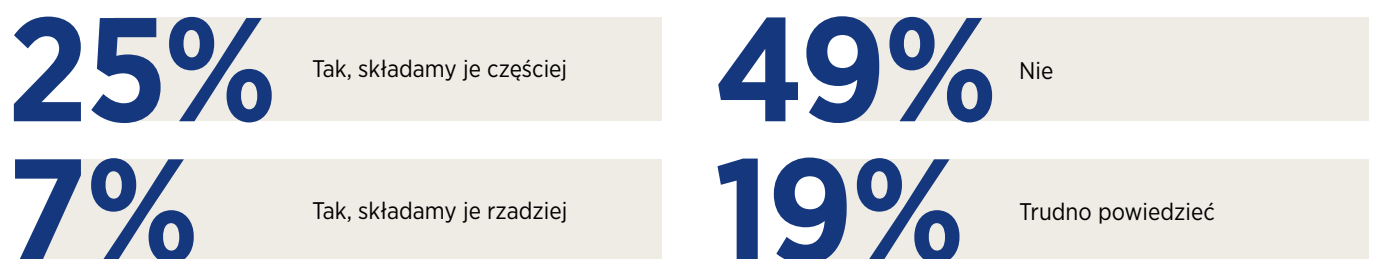
Czy składanie kontrofert jest skuteczne, tj. pozwala zatrzymać pracowników w firmie?

Perspektywa firm



Czy podejście firmy do składania kontrofert zmieniło się w okresie ostatnich 6 miesięcy?

Perspektywa firm



Wyłącznie firmy, które składają kontrofertę przynajmniej niektórym pracownikom

ZAPRASZAMY DO **KONTAKTU**

Warszawa

✉ +48 22 584 5650
☎ warsaw@hays.pl

Kraków

✉ +48 12 290 4460
☎ krakow@hays.pl

Katowice

✉ +48 32 603 7480
☎ katowice@hays.pl

Trójmiasto

✉ +48 58 782 6880
☎ tricity@hays.pl

Poznań

✉ +48 61 625 9111
☎ poznan@hays.pl

Wrocław

✉ +48 71 347 9980
☎ wroclaw@hays.pl

**Poszukujesz utalentowanych pracowników?
Możemy pomóc. [Zleć rekrutację.](#)**

**Obecna praca nie jest satysfakcjonująca?
Zapoznaj się z naszymi [ofertami pracy.](#)**

hays.pl