

Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2020 rok

Wyniki badania International
Business Report prowadzonego
przez Grant Thornton

20 stycznia 2020 r.



Wprowadzenie

W ostatnich latach wzrost wynagrodzeń w Polsce wyraźnie przyspieszył. Czy ten rajd utrzyma się w 2020 roku?

Ostatnie lata to świetny czas dla rynku pracy w Polsce – gospodarka od 2017 roku rozwijała się w tempie przynajmniej 4 proc. rocznie, dopiero w III kwartale 2019 roku obniżyła się do 3,9 proc. Firmy, by nadążyć za popytem, tworzyły masowo miejsca pracy, w wyniku czego bezrobocie w ostatnim roku spadło do rekordowo niskiego poziomu.

Ta sytuacja musiała mieć odzwierciedlenie w pensjach pracowników – łącznie przez ostatnie 16 kwartałów (od IV kwartału 2015 r.) średnia pensja w gospodarce narodowej wzrosła o 27 proc. i sięga już blisko 5 tys. zł brutto. Ten silny wzrost płac – choć podnosił firmom koszty pracy – sprzyjał pracownikom, konsumpcji czy oszczędnościom gospodarstw domowych.

Nasze badanie sugeruje jednak, że ta dobra passa pracowników powoli się kończy. Gospodarka spowalnia, więc pracodawcy coraz mniej chętnie myślą o podwyżkach.

Życzymy przyjemnej lektury.





O badaniu:

Badanie opisane w niniejszym raporcie prowadzone jest cyklicznie w ramach projektu badawczego International Business Report przez firmę Dynata na zlecenie Grant Thornton International.

Badanie prowadzone jest co roku metodą CAPI na losowej grupie 10 tys. przedstawicieli zarządów średnich i dużych firm z 32 krajów świata, w tym 200 firm działających w Polsce.

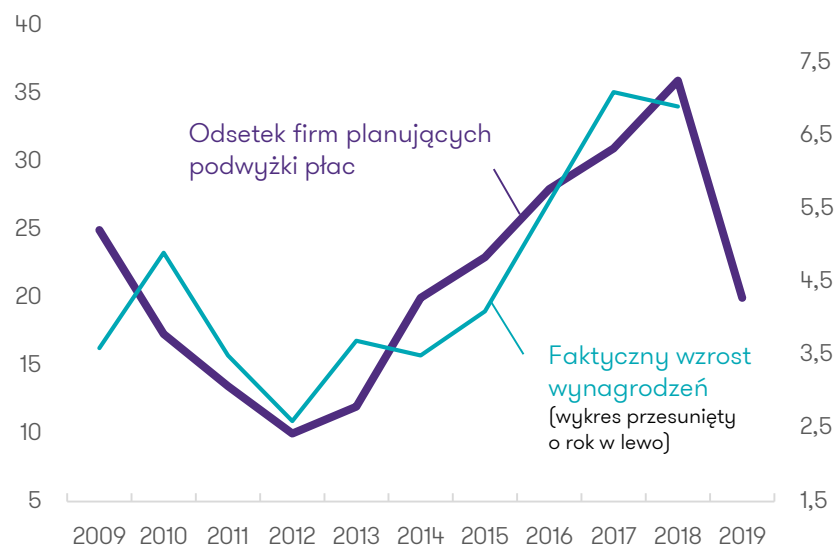
Podwyżki płac tylko w co piątej firmie

Już tylko 20% badanych przedsiębiorstw planuje w 2020 roku podnosić wynagrodzenia. To najniższy wynik od 2014 roku i prawie połowę mniejszy niż w zeszłym roku.

Czy okres „ryнку pracownika” – tak dobrze widoczny w ostatnich dwóch latach – powoli zmierza ku końcowi? Jak pokazuje badanie Grant Thornton, obecnie już tylko 20 proc. firm planuje w najbliższym roku podnosić pracownikom wynagrodzenia o więcej niż wynika to z inflacji (prezentowane dane to wskaźnik netto, czyli odsetek firm planujących wzrost minus odsetek firm planujących spadek). Tak niski odsetek ostatnio odnotowaliśmy pięć lat temu. Przed rokiem wynosił on 36 proc., a dwa lata temu – 31 proc.

Dotąd nasz wskaźnik skłonności firm do podnoszenia płac był dość dobrze skorelowany z faktycznymi, późniejszymi danymi o wynagrodzeniach, a więc dobrze przepowiadał przyszłość – wyprzedzał je o około rok (patrz wykres obok). Gdyby ta korelacja miała się utrzymać, oznaczałoby to, że rok 2020 przyniesie wyraźny spadek dynamiki płac w Polsce – z obecnych około 7 proc. nominalnie do około 4 proc.

Wykres 1: Odsetek średnich i dużych firm w Polsce, które planują podwyżki płac w najbliższych 12 miesiącach, pomniejszony o odsetek tych, które planują obniżki (fioletowa linia, lewa oś, w pkt proc.) oraz faktyczna dynamika wynagrodzeń, przesunięta o jeden rok w lewo (niebieska linia, prawa oś, r/r, w proc.)

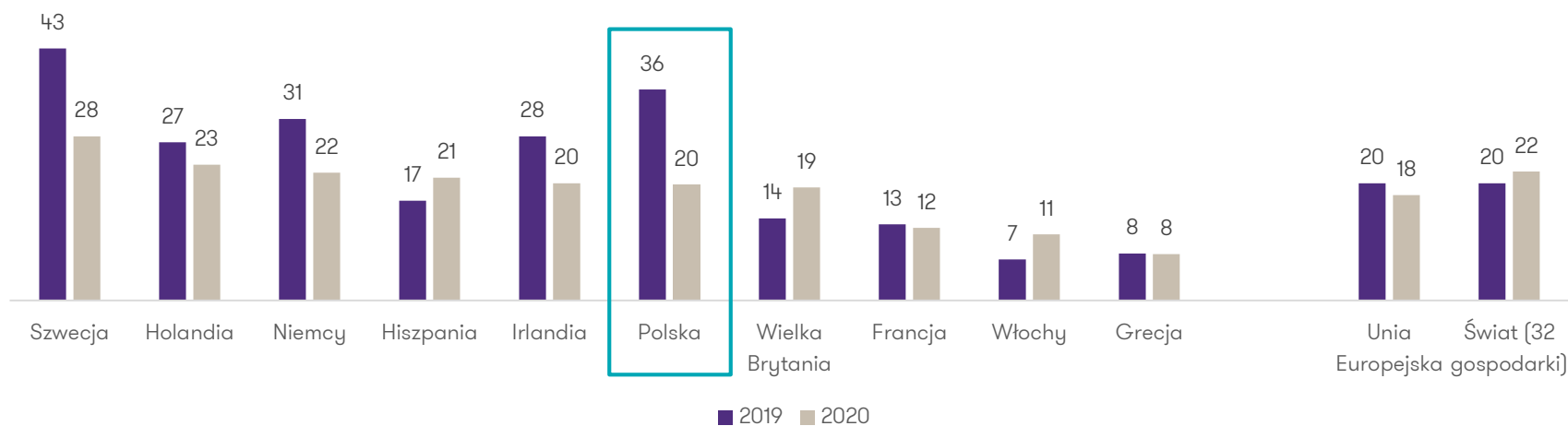


Opuściliśmy czołówkę krajów UE

Polscy pracodawcy już nie wyróżniają się odważnymi podwyżkami. Ich plany wzrostu płac są zbliżone do średniej unijnej.

W ostatnim roku w naszym badaniu Polska pod względem skłonności pracodawców do podnoszenia pensji była jednym z liderów Unii Europejskiej. Obecnie pod tym względem jest mniej więcej po środku przebadanych państw UE. W Polsce wynagrodzenia chce podnosić 20 proc. firm, tymczasem średnio w Unii to 18 proc. Warto jednak zwrócić uwagę, że w wielu europejskich krajach pracodawcy obecnie również redukują swoje plany podwyżek płac. Oprócz Polski najmocniej jest to widoczne w Szwecji (spadek z 43 do 28 proc.) i Niemczech (z 31 do 22 proc.).

Wykres 2: Odsetek średnich i dużych firm, które planują podwyżki płac w najbliższych 12 miesiącach, pomniejszony o odsetek tych, które planują obniżki (w pkt proc.)



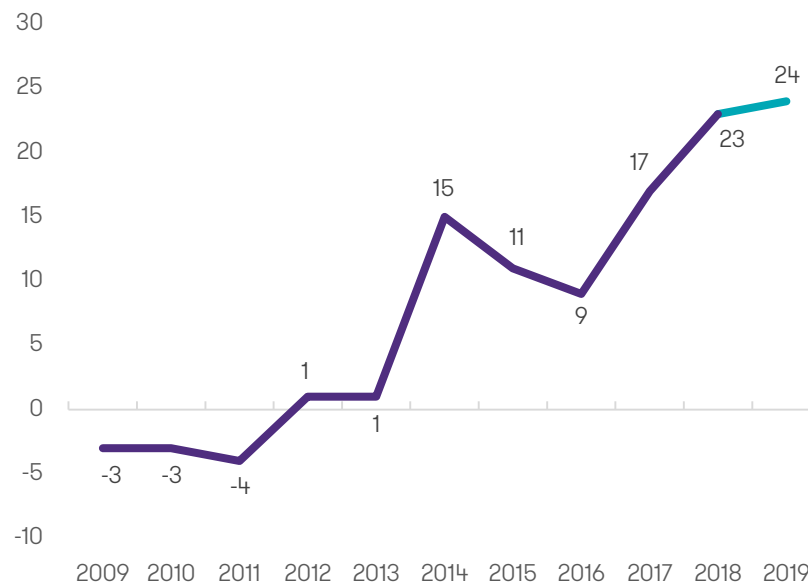
Firmy chcą jednak dalej zatrudniać

Pracodawcy nie zwalniają jednak tempa jeśli chodzi o zatrudnienie. W 2020 roku tworzyć miejsca pracy chce 24 proc. przedsiębiorstw.

Choć polscy pracodawcy w 2020 roku zamierzają nieco mniej hojnie przyznawać podwyżki swoim pracownikom, to nadal zamierzają dość mocno zwiększać zatrudnienie. Według naszego badania, obecnie 24 proc. (wskaźnik netto) średnich i dużych firm planuje tworzenie nowych miejsc pracy w bieżącym roku. To wynik niemal taki sam jak przed rokiem (23 proc.) i najwyższy w dziesięcioletniej historii badania.

Skąd ten lekki rozjazd między zatrudnieniem a wynagrodzeniami? Dlaczego pracodawcy uważają, że będą w stanie znajdować nowych pracowników, skoro dotąd potrzebne do tego były silne podwyżki płac? Być może pracodawcy uważają, że po ostatnich dość wysokich i relatywnie powszechnych podwyżkach pracownicy czują się już – przynajmniej na jakiś czas – usatysfakcjonowani i w przyszłym roku nie będą już oczekiwać kolejnych podwyżek. Pracodawcy mogą zakładać, że dokonali już dostosowania płac do sytuacji rynkowej i dalsze podnoszenie poziomu płac nie jest potrzebne do zwiększania zatrudnienia. Przyszły rok pokaże, czy to założenie jest słuszne.

Wykres 3: Odsetek średnich i dużych firm w Polsce, które planują zwiększyć zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach, pomniejszony o odsetek tych, które planują zmniejszyć zatrudnienie (w pkt proc.)



Brak pracowników nadal bolesny

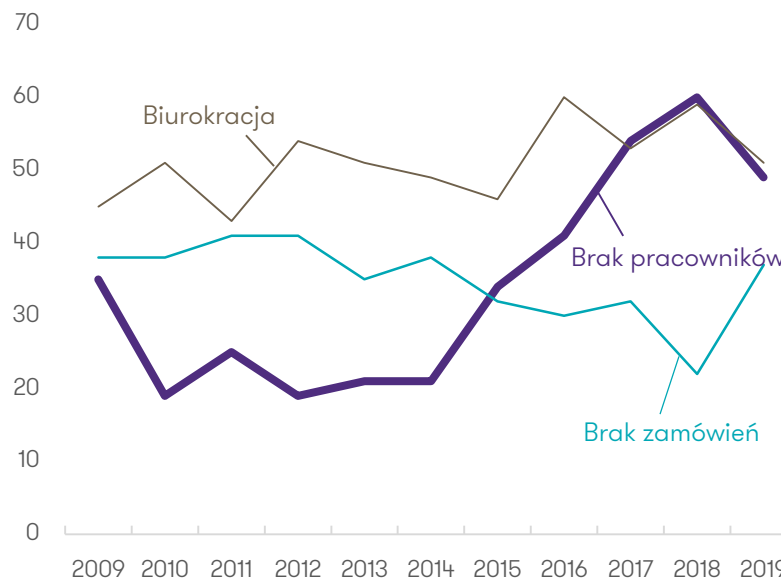
Choć firmy chcą zatrudniać, to wiele z nich nie jest w stanie – twierdzą, że nie mogą znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy.

Presja na wzrost płac jest tym większa, że w Polsce w ostatnich latach nasilił się problem firm ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Aktualnie aż 49 proc. średnich i dużych firm twierdzi, że jest to dla nich „silna” bądź „bardzo silna” bariera w rozwoju.

Co prawda, to nieco niższy wynik niż w zeszłym roku (60 proc.), co w pewnym stopniu potwierdza, że „rynek pracownika” powoli się przesila. Jednak tegoroczne 49 proc. to nadal bardzo wysoki odsetek w ujęciu historycznym, ponad dwukrotnie wyższy niż w latach 2010-2014.

Brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników nadal pozostaje więc – mimo pierwszych sygnałów spowolnienia gospodarczego – bardzo silną barierą w rozwoju firm, zdecydowanie silniejszą np. od braku zamówień na oferowane towary i usługi.

Wykres 4: Odsetek średnich i dużych firm, które wskazują dany czynnik jako „silną” bądź „bardzo silną” barierę w rozwoju (w proc.)





Monika Smulewicz

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

Rynek pracownika robi krok w tył

“

Świetna sytuacja na rynku pracy, jaką obserwujemy od dwóch-trzech lat oczywiście jest zjawiskiem pozytywnym dla pracowników, jednak dla pracodawców rodzi spore komplikacje – przede wszystkim wzrosły im koszty pracy oraz trudniej było znaleźć odpowiednich pracowników, a więc mnożyły się wakaty (co oznaczało tracenie szans biznesowych) i rosły koszty rekrutacji.

Jak pokazuje nasze badanie, ale też inne sygnały z rynku pracy, ta sytuacja zaczyna się jednak zmieniać. Odczuwalne gdzieś zblizające się lekkie wyhamowanie wzrostu gospodarczego sprawia, że pracodawcy nieco mocniej trzymają się za kieszeń i nie zamierzają już szaleć z podwyżkami płac. Do rynku pracodawcy jeszcze nam daleko, ale oznaki przesilenia są już widoczne.

Zapraszamy do kontaktu

Kontakt dla klientów:

Monika Smulewicz

Partner, Departament Outsourcingu
Grant Thornton
T +48 603 446 692
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com

Kontakt dla mediów:

Jacek Kowalczyk

Dyrektor Marketingu i PR
Grant Thornton
T +48 505 024 168
E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 136 krajach i zatrudniająca ponad 50 tys. pracowników. W Polsce działamy od 27 lat. Zespół 650 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.

Nowe technologie, cyfryzacja, e-biznes?

Sprawdź, jak możemy pomóc

