



Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2021 rok

Wyniki badania International
Business Report prowadzonego
przez Grant Thornton

20 stycznia 2021 r.



Wprowadzenie

COVID-19 nie zamrozi wynagrodzeń. Wiele firm planuje podwyżki

Koronawirus, który w marcu 2020 r. niespodziewanie wdarł się do europejskiej rzeczywistości, zmienił obraz wielu gałęzi polskiej gospodarki. Nie pozostał bez wpływu również na rynek pracy. Jednak zmiany, jakich na nim dokonał, są odmienne od pierwotnych prognoz kreowanych przez ekonomistów, którzy wieścili załamanie tzw. rynku pracownika utrzymującego się w Polsce w ostatnich latach. Przedsiębiorcy okazali się w wielu przypadkach niezwykle zaradni i pomysłowi w walce z konsekwencjami pandemii, i – jak pokazują nasze badania – skłonni są raczej do podnoszenia pensji pracownikom, niż ich obniżania. Mniej optymistycznie rysują się perspektywy związane z zatrudnianiem nowych pracowników. Jak zatem będzie wyglądał polski rynek pracy A.D. 2021?

Życzymy przyjemnej lektury.





O badaniu:

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

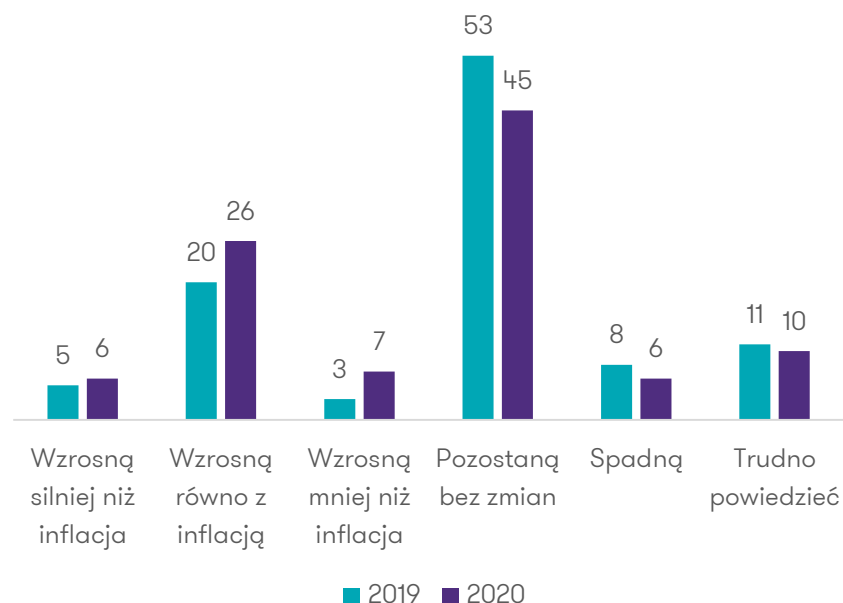
Badanie prowadzone jest co roku metodą CAPI na losowej grupie 5 tys. przedstawicieli zarządów średnich i dużych firm z 32 krajów świata, w tym 200 firm działających w Polsce.

Pensje wzrosną na przekór pandemii

39 proc. przedsiębiorstw chce dać pracownikom podwyżki w 2021 r. – prawie dwa razy więcej niż rok wcześniej.

Prawie dwóch na pięciu szefów dużych i średnich przedsiębiorstw w Polsce jest przekonanych, że w 2021 r. podniosą wynagrodzenia swoim pracownikom. Sześć i pół razy mniej firm deklaruje obniżkę płac. Wynik netto (pokazuje różnicę między odsetkiem przedsiębiorstw planujących wzrost wynagrodzeń, a odsetkiem tych, które zamierzają ciąć płace w 2021 r.) wynosi 33 pkt proc. To wynik znacznie lepszy niż deklarowany przed rokiem (a dotyczący planów na 2020 r.) – wtedy wyniósł zaledwie 20 pkt proc. W niespełna połowie przedsiębiorstw wynagrodzenia utrzymają się na nominalnym poziomie z 2020 r., a co dziesiąta firma nie jest jeszcze pewna, czy dokona zmian wysokości uposażeń swoich pracowników.

Wykres 1: Jak Pana/Pani zdaniem zmieni się średni poziom wynagrodzeń w Pana/Pani firmie w najbliższych 12 miesiącach?



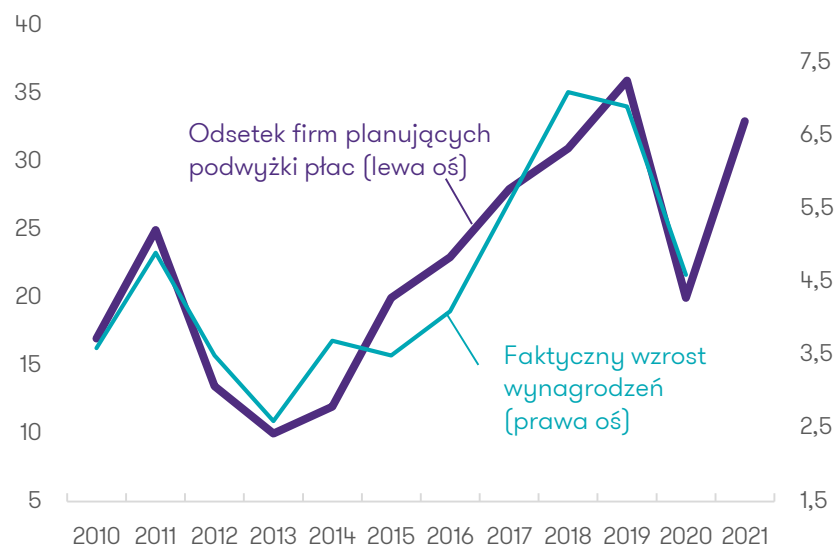
Płace w kształcie „V”, czyli powrót do 7-proc. wzrostu

Jeśli pracodawcy zrealizują swoje plany, pracownicy mogą liczyć nawet na prawie siedmioprocentowy wzrost wynagrodzeń.

Publikowany przez nas wskaźnik, obrazujący skłonność firm do zwiększania zarobków pracowników, był w ostatnich latach świetnym prognostykiem rzeczywistych zmian następujących w gospodarce i dobrze korelował z publikowanymi później oficjalnymi danymi GUS o wynagrodzeniach.

Jeśli podobnie będzie w 2021 r., możemy spodziewać się skokowego wzrostu dynamiki wynagrodzeń, to znaczy wróci ona do poziomu zbliżonego do notowanego przed wybuchem pandemii SARS-CoV-2. Nasze wyniki badania sugerują, że w takiej sytuacji wzrost płac w 2021 roku może wynieść nawet 6,5-7 proc., co byłoby jedynym z najwyższych wyników od wielu lat.

Wykres 2: Odsetek średnich i dużych firm w Polsce, które planują podwyżki płac pomniejszony o odsetek tych, które planują obniżki (fioletowa linia, lewa oś, w pkt proc.) oraz faktyczna dynamika wynagrodzeń (niebieska linia, prawa oś, r/r, w proc.)

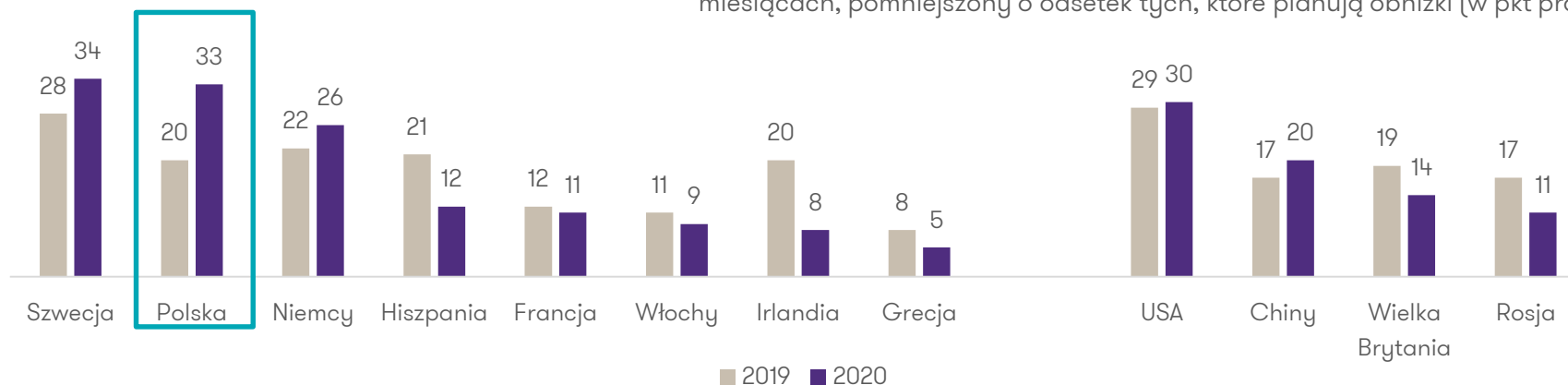


Polscy pracodawcy jednymi z hojniejszych w Europie

W wielu krajach pracodawcy coraz częściej niż o podwyżkach myślą o obniżaniu wynagrodzeń pracownikom. Polski to jednak nie dotyczy.

Jeszcze pod koniec 2018 roku Polska była w czubie tabeli państw UE pod względem skłonności firm do podnoszenia płac. Rok później spadliśmy w okolice środka zestawienia, jednak najnowsze badania pokazują powrót Polski do czołówki. Wprawdzie szwedzcy pracodawcy są jeszcze bardziej skłonni od polskich by podnosić wynagrodzenia w 2021 r. (wskaźnik netto, czyli odsetek firm, które chcą podnosić wynagrodzenia pomniejszony o odsetek tych, które planują cięcie płac, wyniósł tam 34 proc. – o 1 pkt. proc. więcej niż w Polsce), jednak zmiana w porównaniu z badaniami sprzed roku wynosi tam 6 pkt. proc. W Polsce jest ona ponad dwukrotnie większa (13 pkt. proc.). Tymczasem w wielu państwach UE skłonność firm do podnoszenia pensji spada. Doskonale obrazują to przykłady Hiszpanii (-9 pkt. proc.) czy Irlandii (-12 pkt. proc.).

Wykres 3: Odsetek średnich i dużych firm, które planują podwyżki płac w najbliższych 12 miesiącach, pomniejszony o odsetek tych, które planują obniżki (w pkt proc.)



Problemy z zatrudnieniem

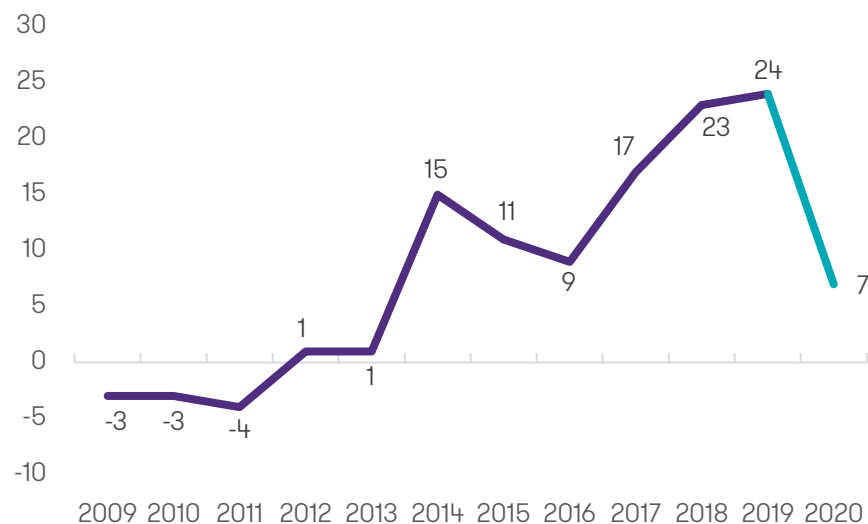
○ nową pracę będzie trudniej. Wiele firm zamiast szukać pracowników, będzie zmniejszać zatrudnienie.

Na pozytywnych przewidywaniach pracodawców odnośnie do poziomu płac kładą się cieniem ich prognozy dotyczące zatrudnienia. Wprawdzie prawie co czwarta przebadana przez Grant Thornton średnia i duża firma planuje w 2021 r. zatrudnić nowych pracowników (24 proc.), jednak aż 17 proc. przewiduje zwolnienia.

Oznacza to, że wskaźnik zatrudnienia netto (obrazuje różnicę między jednymi a drugimi) spadł z 24 pkt proc. przed rokiem do zaledwie 7 pkt proc. obecnie. To najniższy wynik od siedmiu lat i największy spadek w jedenastoletniej historii badania.

○ ile pracodawcy chętnie zamierzają więc dawać podwyżki pracownikom, by skutecznie zatrzymać kluczowych ludzi i zapewnić motywację do pracy, o tyle – w związku z niepewną sytuacją rynkową – nie planują istotnie zwiększać zatrudnienia.

Wykres 4: 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.)



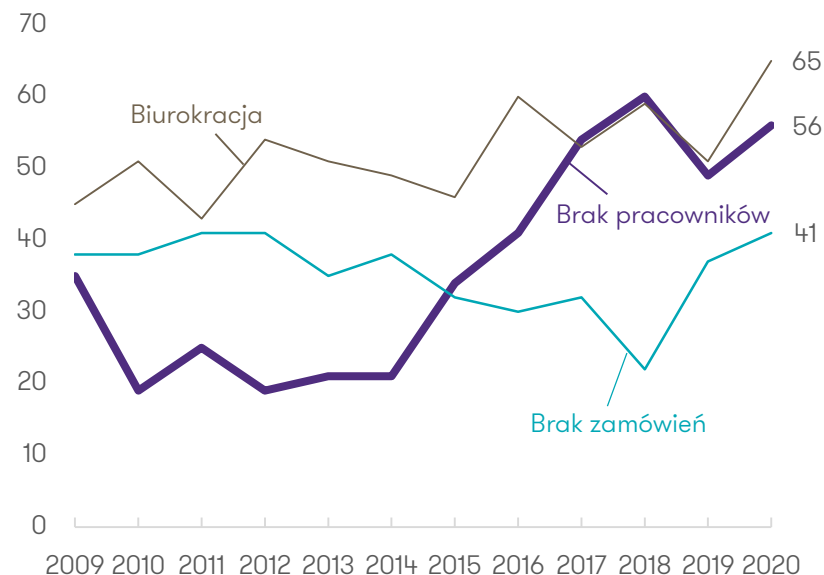
O dobrego pracownika wciąż nie jest łatwo

Pandemia nie zlikwidowała problemów firm z brakiem rąk do pracy. Z barierą tą będą musieli się mierzyć również w 2021 roku.

Problem braku dostępności odpowiednich kandydatów do pracy staje się dla pracodawców coraz bardziej dotkliwy. Trzy czwarte badanych pod koniec 2020 r. średnich i dużych firm przyznaje, że brak kandydatów przeszkadza im w rozwoju, przy czym dla 48 proc. jest to silna, a dla 8 proc. – bardzo silna bariera. Co piąte przedsiębiorstwo uznaje to za barierę słabą, a dla 24 proc. problem z dostępnością pracowników nie istnieje. Wskazujących ten problem jako silną i bardzo silną barierę jest zatem łącznie 56 proc., czyli o 7 pkt proc. więcej niż przed rokiem. W ciągu 11 lat prowadzenia badania tylko raz – w 2018 r. – wynik był wyższy (66 pkt proc.).

Problem z dostępnością kadr od kilku lat jest jedną z największych bolączek pracodawców i wygląda na to, że borykać się będą z nim także w 2021 r. Dla porównania: problemy z popytem są poważną barierą dla dwóch piątych badanych firm – to wynik podobny do obserwowanego na początku drugiej dekady XXI stulecia.

Wykres 5: Odsetek średnich i dużych firm, które wskazują dany czynnik jako „silną” bądź „bardzo silną” barierę w rozwoju (w proc.)



Niejednoznaczny wpływ COVID-19 na rynek pracy



Monika Smulewicz
Partner
Outsourcing płac i kadr
Grant Thornton

“

2020 rok przyniósł spore zmiany na polskim rynku pracy. Koronawirus nie zmienił go jednak, czego na początku pandemii obawiało się wielu ekspertów, w rynek pracodawcy. Blisko połowa średnich i dużych firm zamierza podnosić płace, a prawie jedna czwarta planuje zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Najbardziej pozytywna zmiana z punktu widzenia pracowników dotyczy prognozowanych podwyżek. To jednak także poważne wyzwanie dla pracodawców, którzy już dziś przewidują, że rosnące koszty pracy będą dla ich firm jedną z największych barier rozwoju w 2021 roku.

Wygląda więc na to, że będzie to rok powrotu wysokiej dynamiki wynagrodzeń, lecz także – przynajmniej dla części pracowników – większych problemów ze zmianą posady. Dla przedsiębiorców zaś będzie to okres utrzymujących się trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej.

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 140 krajach i zatrudniająca ponad 56 tys. pracowników. W Polsce działamy od 28 lat. Zespół 700 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

