



Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2022 rok

Wyniki badania International
Business Report prowadzonego
przez Grant Thornton

Grudzień 2021 r.



Wprowadzenie

Wynagrodzenia wyrywają się z lockdownu

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 – są wyjątkowo skłonni do podnoszenia wynagrodzeń pracowników i tworzenia nowych miejsc pracy.

Jak zatem będzie wyglądał polski rynek pracy A.D. 2022?

Życzymy przyjemnej lektury.



Wynagrodzenia

Jak w najbliższych 12 miesiącach zmienią się wynagrodzenia w Twojej firmie?

Odpowiedzi liderów średnich i dużych firm w Polsce

Wzrosną

2021: ▲ 59%

2020: ▲ 39%

Spadną

2021: ▼ 0%

2020: ▼ 6%

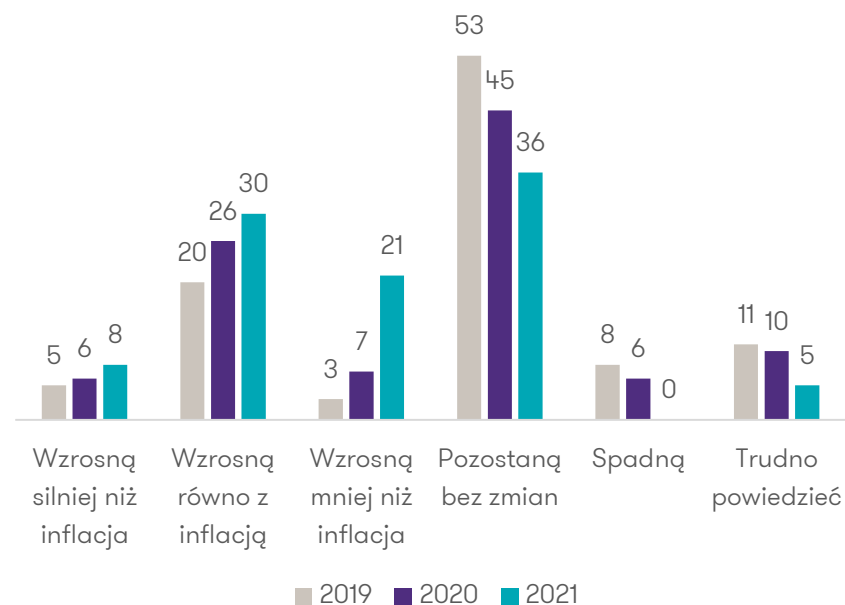
Większość firm planuje podwyżki

59 proc. średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce planuje w 2022 roku dać pracownikom podwyżki – to najwyższy wynik w historii badania. Żadne nie zakłada obniżek.

W polskiej gospodarce nasila się presja płacowa. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Grant Thornton, w 2022 roku podwyżki płac planuje aż 59% ankietowanych średnich i dużych przedsiębiorstw. W zeszłym roku było to 39%, a dwa lata temu – 28%. Dodatkowo, obecnie żadna z badanych firm nie planuje obniżek płac, tymczasem w ostatnich dwóch latach było to 6-8%.

Tak silnej skłonności do podnoszenia wynagrodzeń nie odnotowaliśmy nigdy w 13-letniej historii badania. Dotąd najbardziej zbliżone wyniki odnotowano w 2018 roku, kiedy 42% firm planowało podnosić pensje, a 6% chciało je obniżyć. To pokazuje, że w przyszłym roku należy spodziewać się masowych podwyżek płac, co może pozytywnie oddziaływać na konsumpcję prywatną, jednak będzie z pewnością istotną barierą w rozwoju przedsiębiorstw i może wpłynąć na ograniczenie inwestycji prywatnych.

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



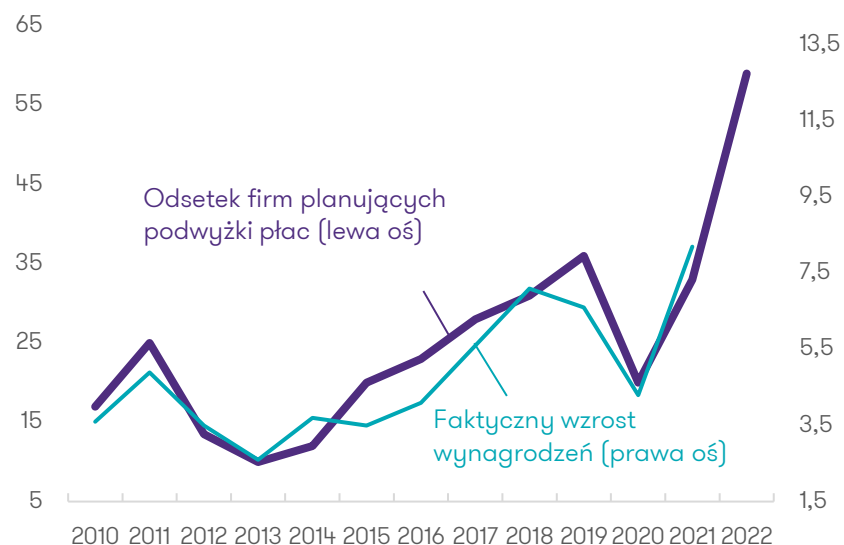
Wzrost płac sięgnie 13%?

Jeśli pracodawcy zrealizują swoje plany, pracownicy mogą liczyć nawet na kilkunastoprocentowy wzrost wynagrodzeń. Istotną część tego pochłonie jednak inflacja.

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 Głównego Urzędu Statystycznego o wynagrodzeniach w sektorze przedsiębiorstw.

Jeśli podobnie będzie w 2022 roku, możemy spodziewać się skokowego wzrostu dynamiki wynagrodzeń, to znaczy sięgnie ona – w ujęciu nominalnym – poziomu około 13% rocznie. Biorąc jednak pod uwagę obecne prognozy większości instytucji finansowych, według których inflacja w przyszłym roku wyniesie 5-7%, realny wzrost płac będzie co najmniej o połowę niższy.

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 w s. przeds. (niebieska linia, prawa oś, r/r, w proc.)



Zatrudnienie

Jak w najbliższych 12 miesiącach zmieni się zatrudnienie w Twojej firmie?

Odpowiedzi liderów średnich i dużych firm w Polsce

Wzrośnie

2021: ▲ **36%**

2020: ▲ **24%**

Spadnie

2021: ▼ **12%**

2020: ▼ **17%**

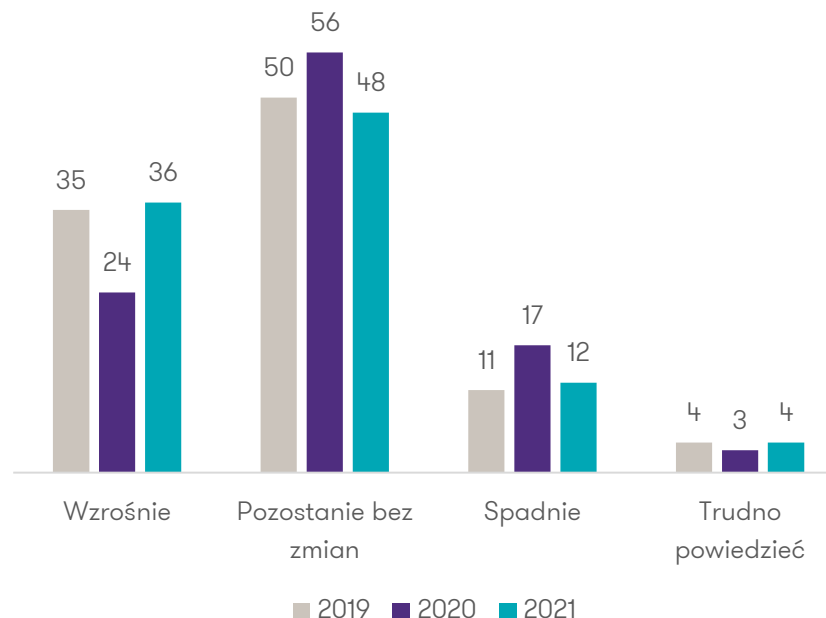
Firmy znowu chętnie zatrudniają

36% średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce planuje w 2022 roku zatrudniać pracowników, a tylko 12% chce zredukować zatrudnienie.

O coraz silniejszej koniunkturze panującej na polskim rynku pracy świadczy nie tylko rosnąca skłonność pracodawców do podnoszenia płac, ale też coraz większa skłonność do zwiększania zatrudnienia. Według badania Grant Thornton, w 2022 roku podnieść zatrudnienie planuje aż 36% średnich i dużych firm, czyli 12 pkt procentowych więcej niż przed rokiem i nawet o 1 pkt procentowy więcej niż dwa lata temu, a więc przed pandemią.

Jednocześnie wyraźnie kurczy się grono przedsiębiorców planujących redukcję zatrudnienia. Na najbliższy rok zapowiada to 12% średnich i dużych firm, czyli o 5 pkt procentowych mniej niż w zeszłorocznym badaniu i o 1 pkt procentowy więcej niż dwa lata temu.

Wykres 3: Jak Pana/Pani zdaniem zmieni się średni poziom wynagrodzeń w Pana/Pani firmie w najbliższych 12 miesiącach?



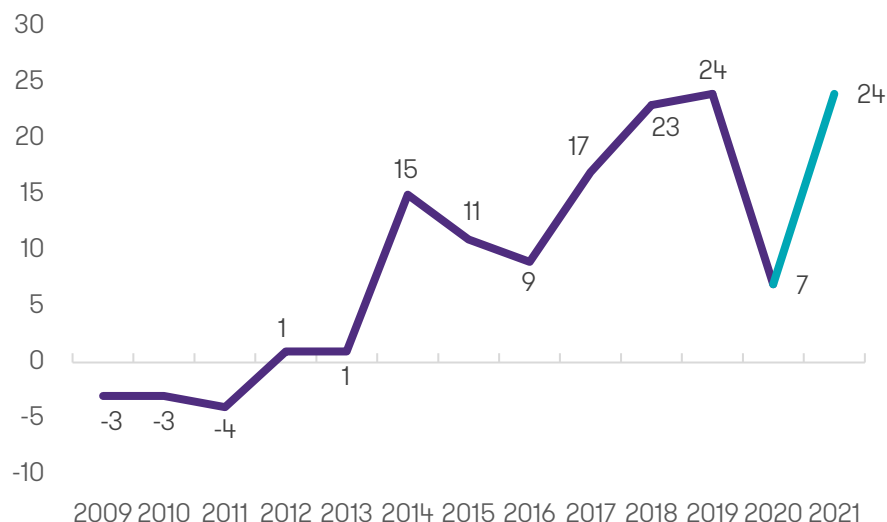
Popyt na pracownika wyrównał rekord

Skłonność średnich i dużych przedsiębiorstw do zwiększania zatrudnienia osiągnęła poziom z 2019 roku, a więc najwyższy w historii badania.

Polskie firmy mają najbardziej ambitne plany zatrudnieniowe w 13-letniej historii naszego badania. Wskaźnik netto, a więc odsetek firm planujących wzrost zatrudnienia pomniejszony o odsetek firm planujących jego spadek, wyniósł w najnowszym badaniu 24 pkt. Oznacza to wyrównanie dotychczasowego rekordu sprzed dwóch lat (przypomnijmy, że był to rok spadku bezrobocia do najniższego poziomu w historii).

Dla porównania, średnia z całej 13-letniej historii badania to zaledwie 9 pkt, a na początku ubiegłej dekady ten odsetek oscylował w okolicy zera. Na tym tle obecne wyniki prezentują się bardzo optymistycznie, co potwierdza, że sytuacja na rynku pracy w Polsce (przynajmniej z punktu widzenia pracownika) jest dobra i – o ile nic nie zepsuje nastrojów pracodawców i nie pokrzyżuje ich planów – w 2022 roku będzie to pozytywnie wpływać na wzrost gospodarczy, głównie poprzez obniżenie bezrobocia, wzrost konsumpcji oraz wzrost dochodów budżetowych.

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.)



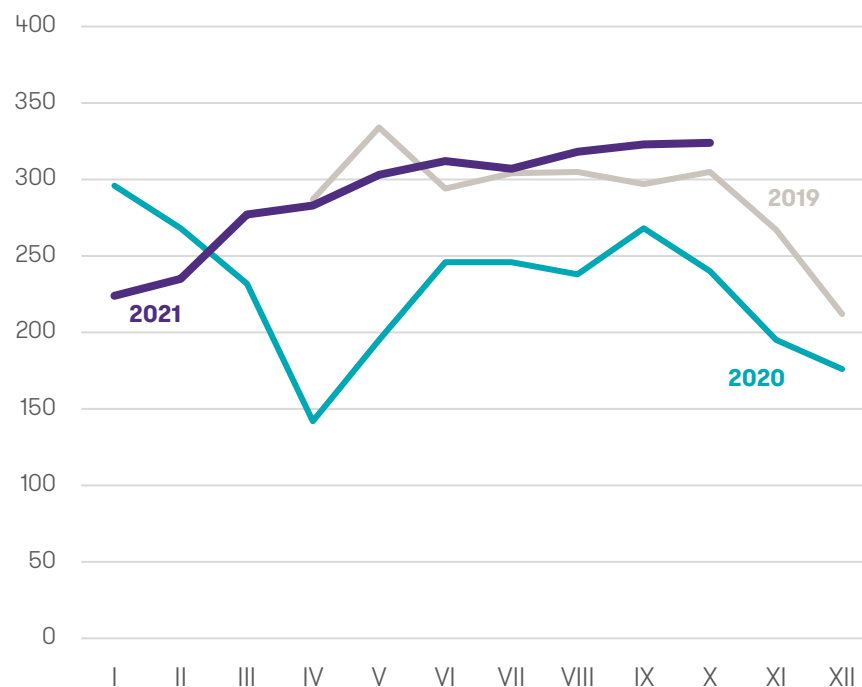
Pracodawcy potrzebują rąk do pracy

Liczba ofert pracy publikowanych w Internecie mocno rośnie. Od czerwca 2021 roku jest wyższa niż w analogicznych miesiącach 2019 roku.

Wysoką skłonność firm do podnoszenia zatrudnienia widać też w publikowanych przez Grant Thornton comiesięcznych aktualizacjach raportu „Oferty pracy w czasie COVID-19”, przygotowywanych wspólnie z firmą Element. Wynika z nich, że w ostatnich miesiącach pracodawcy w Polsce publikują ponad 300 tys. nowych ofert pracy miesięcznie. To wyniki nie tylko o około 60-90 tys. wyższe niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, ale też o kilkanaście tysięcy więcej niż w 2019 roku, a więc przed pandemią.

Silny popyt na pracownika na polskim rynku pracy jest więc tendencją, która od kilku miesięcy jest coraz wyraźniej widoczna, a nasze badanie dowodzi, że w kolejnych kwartałach należy spodziewać się utrzymania wysokiej liczby ofert pracy.

Wykres 5. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.)



Źródło: Raport [Oferty pracy w czasie COVID-19](#) Grant Thornton na podstawie danych firmy Element.



Monika Smulewicz
Partner
Outsourcing
Grant Thornton

NASZYM ZDANIEM

Inflacja dołąła oliwy do płacowego ognia

Rynek pracy w Polsce w ostatnim czasie rozgrzany jest do czerwoności. Pracodawcy chcą się rozwijać i zatrudniać nowych pracowników, jednak mierzą się z silnym niedoborem rąk do pracy. Zmuszeni są więc podnosić pensje, a to – w połączeniu z wysoką inflacją – nakręca spiralę rosnących kosztów pracy. Pracownicy bowiem, czując coraz mocniejszą pozycję na rynku pracy oraz silny wzrost cen, chętnie podnoszą swoje oczekiwania płacowe i coraz częściej komunikują to w czasie rozmów ze swoimi przełożonymi lub na rozmowach kwalifikacyjnych u innych pracodawców. Trend ten zarysował się już w 2021 roku, a nasze badanie sugeruje, że w przyszłym roku będzie on nadal silny lub nawet się wzmacni.

Oczywiście deklaracje ankietowanych przez nas pracodawców dotyczące wzrostu zatrudnienia i wynagrodzeń to optymistyczne dane dla prognoz makroekonomicznych dla polskiej gospodarki. Dla samych pracodawców to jednak zapowiedź tego, że przyszły rok będzie trudny – zarówno w obszarze finansowym (rosnące koszty pracy), jak też kadrowym (duża liczba rekrutacji przy ograniczonej liczbie kandydatów).



O badaniu:

Badanie opisane w niniejszym raporcie prowadzone jest globalnie przez firmę Dynata na zlecenie Grant Thornton International w ramach cyklu International Business Report. Co roku realizowane jest wśród 10 tys. właścicieli lub członków zarządu średnich i dużych przedsiębiorstw na świecie.

W Polsce od 2020 roku badanie prowadzone jest metodą CATI (wywiady telefoniczne) przez firmę Biostat, co roku wśród właścicieli i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw. Ostatnia edycja badania prowadzona była w październiku 2021 roku.

Zapraszamy do kontaktu

Kontakt dla klientów:

Monika Smulewicz

Partner, 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

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.