

**Demografia na rynku pracy:
przyszłość przedsiębiorstw wobec
wyzwań i przesunięć demograficznych.
Analiza dla właścicieli i menedżerów firm.**

dr Marcin Mrowiec

Główny ekonomista Grant Thornton



Plan prezentacji

1. Demografia Zachodu, demografia Polski
- przełożenie na rynek pracy
2. Rynek pracy, płace i zatrudnienie w Polsce
– stan obecny, prognozy na najbliższe kwartały
3. Przełożenie sytuacji demograficznej
na sektor przedsiębiorstw
4. Kierunki działań w odpowiedzi
na wyzwanie demografii



Nominacja
ECONOMICUS 2018

Austriacka Szkoła Ekonomii

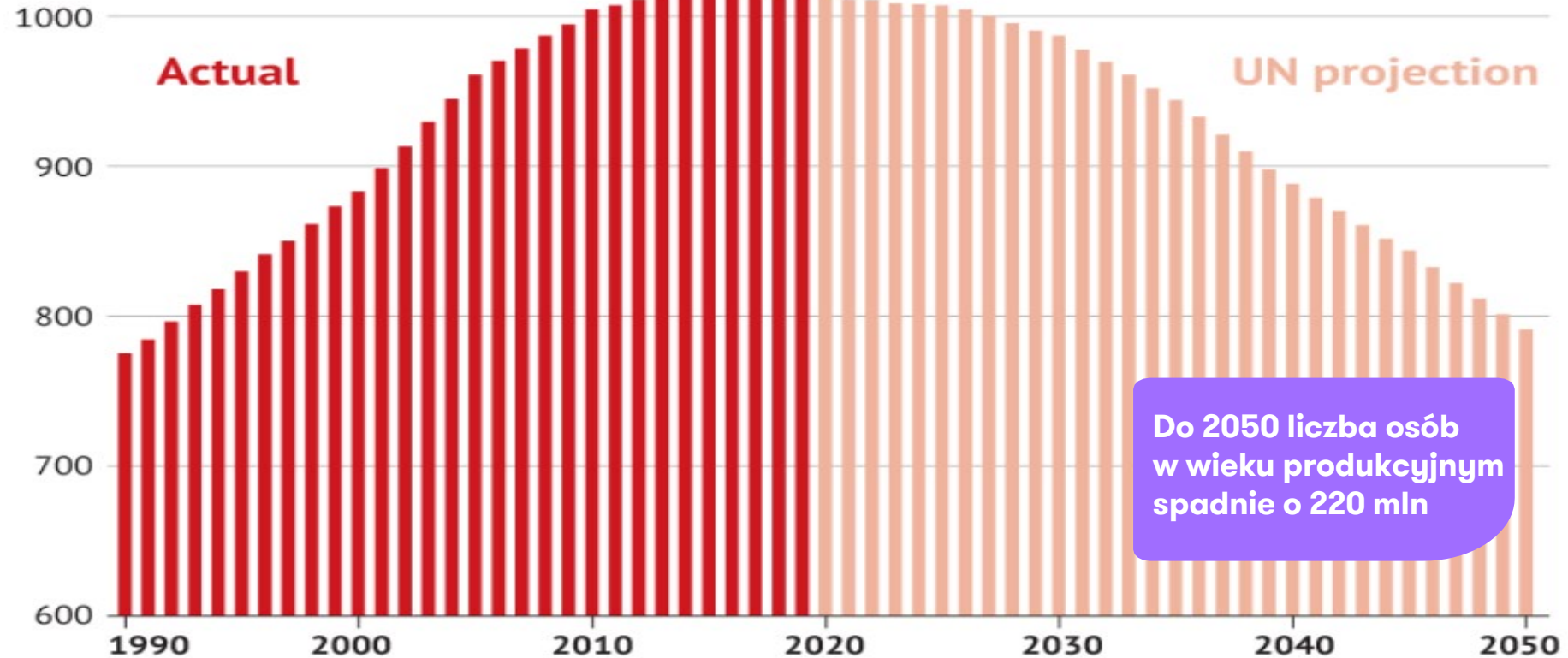
Jak może pomóc wyjaśnić
stagnację gospodarki Japonii

Plan prezentacji

1. **Demografia Zachodu, demografia Polski - przełożenie na rynek pracy**
2. Rynek pracy, płace i zatrudnienie w Polsce – stan obecny, prognozy na najbliższe kwartały
3. Przełożenie sytuacji demograficznej na sektor przedsiębiorstw
4. Kierunki działań w odpowiedzi na wyzwanie demografii

Liczba osób w wieku produkcyjnym: Chiny

Liczba osób w wieku produkcyjnym w Chinach, mln osób



Do 2050 liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o 220 mln

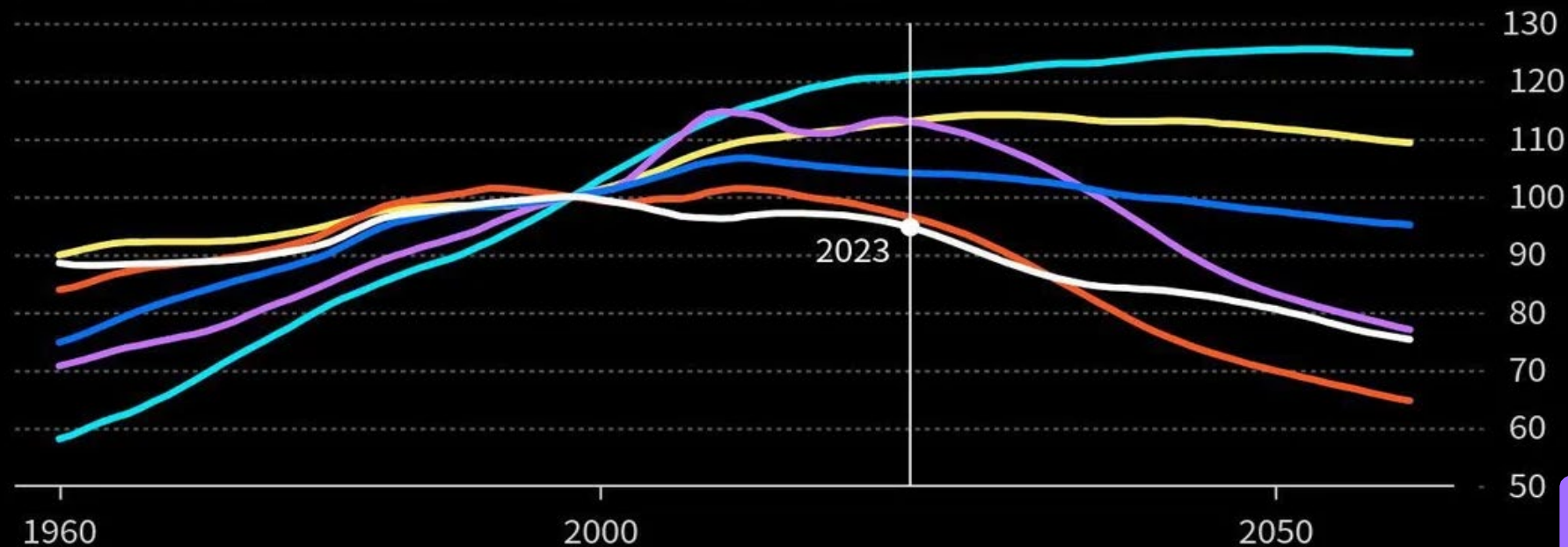
Calculations based on UN Population Division World Tables

Source: Lowy Institute

Liczba osób w wieku produkcyjnym w krajach Zachodu

Liczba osób w wieku produkcyjnym (16-64 lata),
100=1998, rok szczytu liczby osób w wieku prod. w Niemczech

Germany France Italy Spain UK US



Source: UN Population Division

Note: This reflects the UN's medium scenario projection, which factors in the median probabilistic fertility and mortality as well as international migration.

Bloomberg

Do 2050 liczba osób
w wieku produkcyjnym
w Europie spadnie o 93
mln osób

Niemcy doświadczą największego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym w całej Unii Europejskiej...

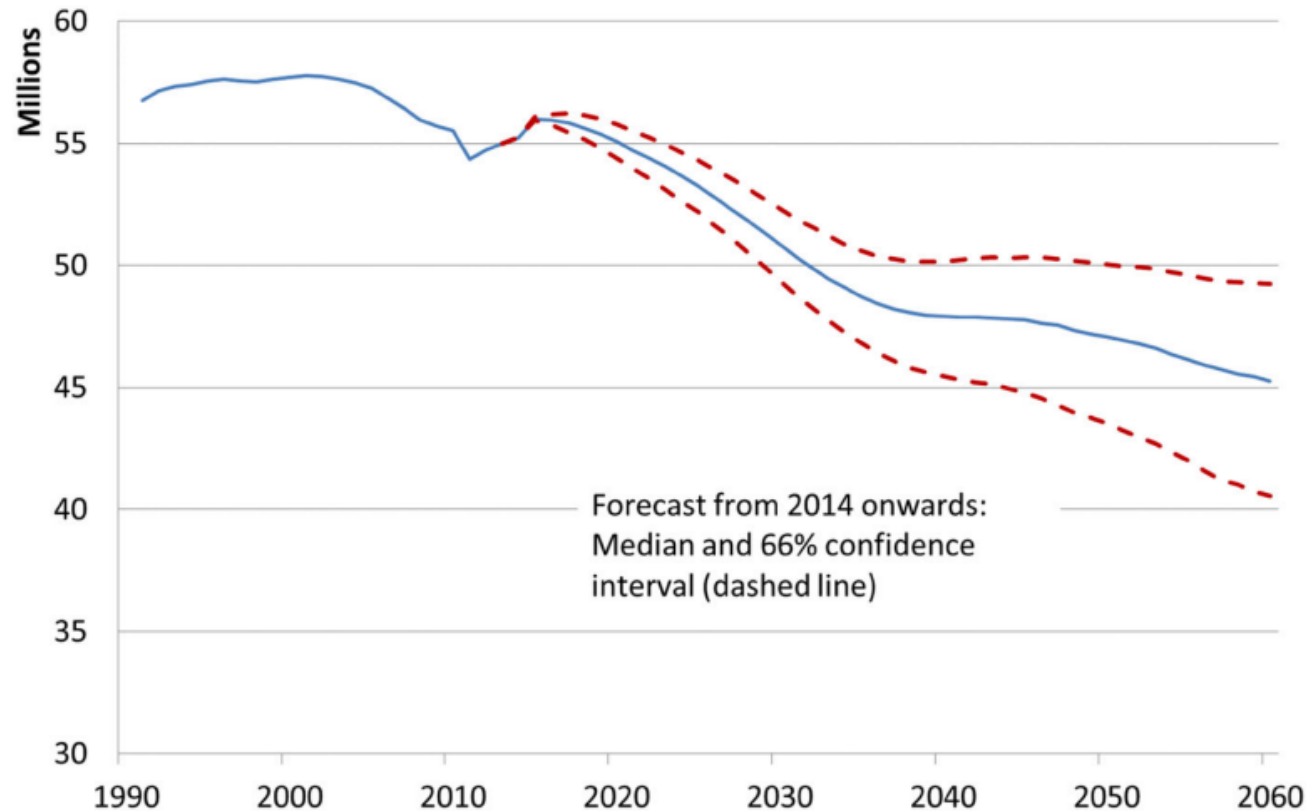


Fig. 3 Working-age population (aged 15–66), Germany, 1991–2060, median forecast and confidence interval from 2014 onward. *Source* Federal Statistical Office and own estimations

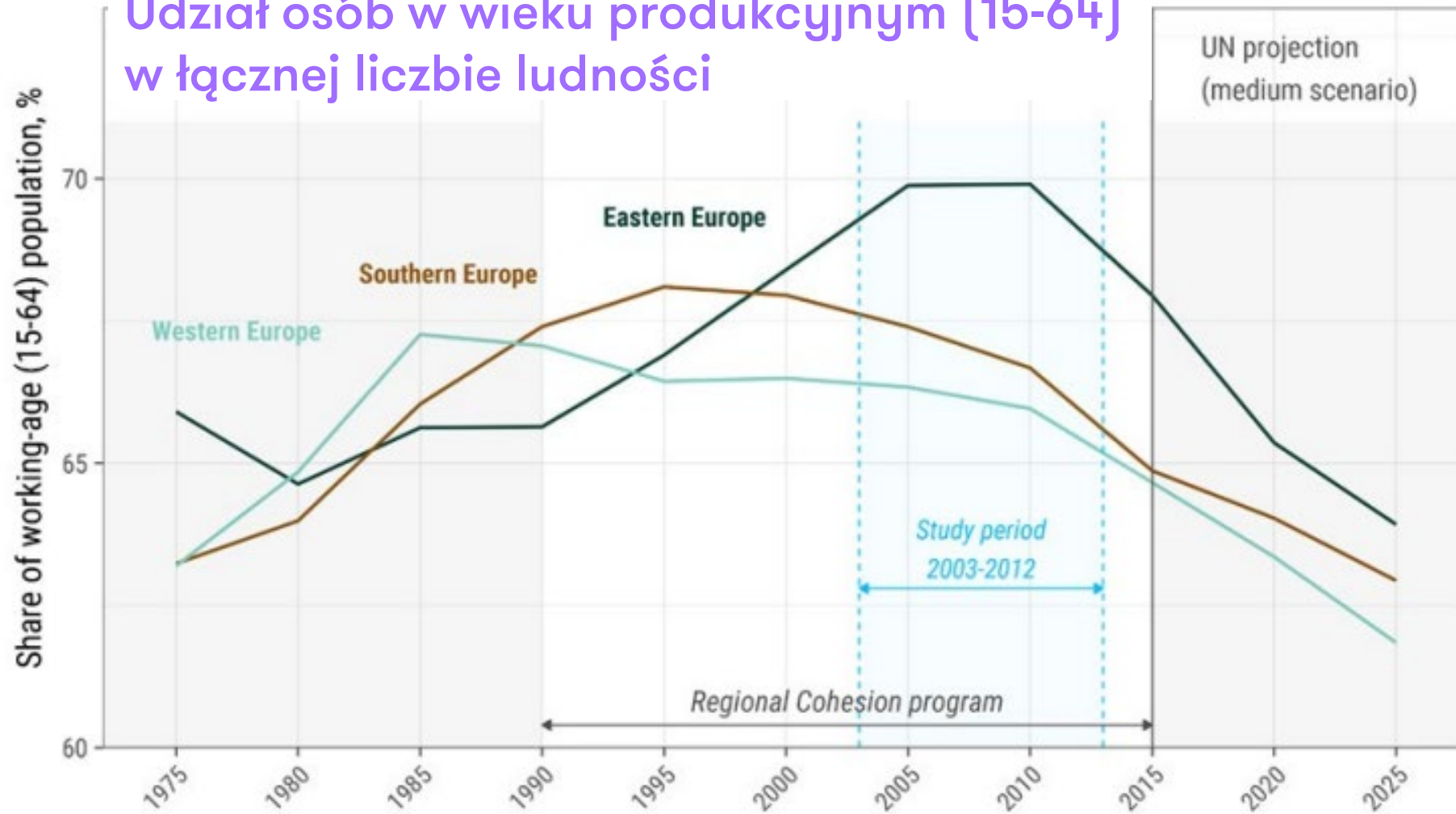
Germany set for labour shortage of 7 million by 2050 amid European ageing crisis

Europe faces a long-term ageing crisis that will result in unprecedented worker gaps. Within the continent, Germany looks set for the biggest shortage of workers, with the *Center for Global Development* projecting a worker gap of 7 million by 2050.

Do 2030 liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o 4 mln osób

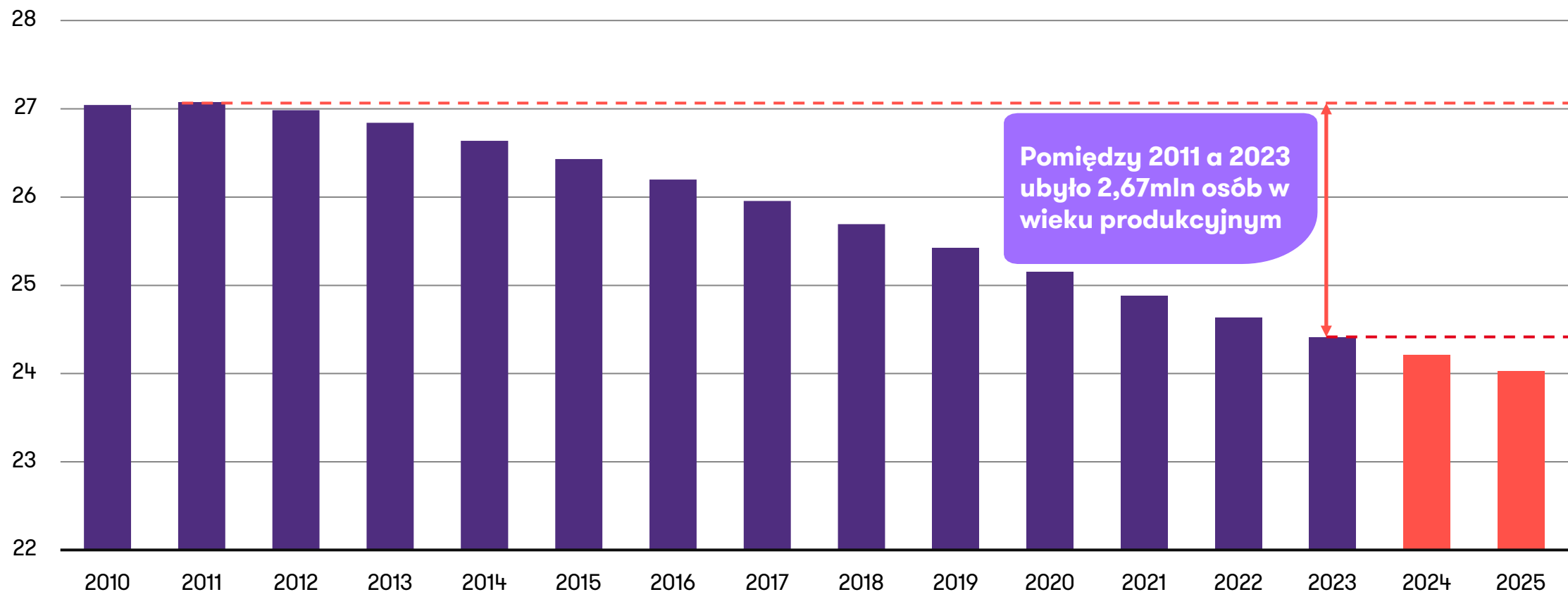
Europa Środkowa w fazie kurczenia się zasobów ludzkich

Udział osób w wieku produkcyjnym (15-64)
w łącznej liczbie ludności



Polska: systematycznie ubywa osób w wieku produkcyjnym

Liczba osób w wieku produkcyjnym (mln)

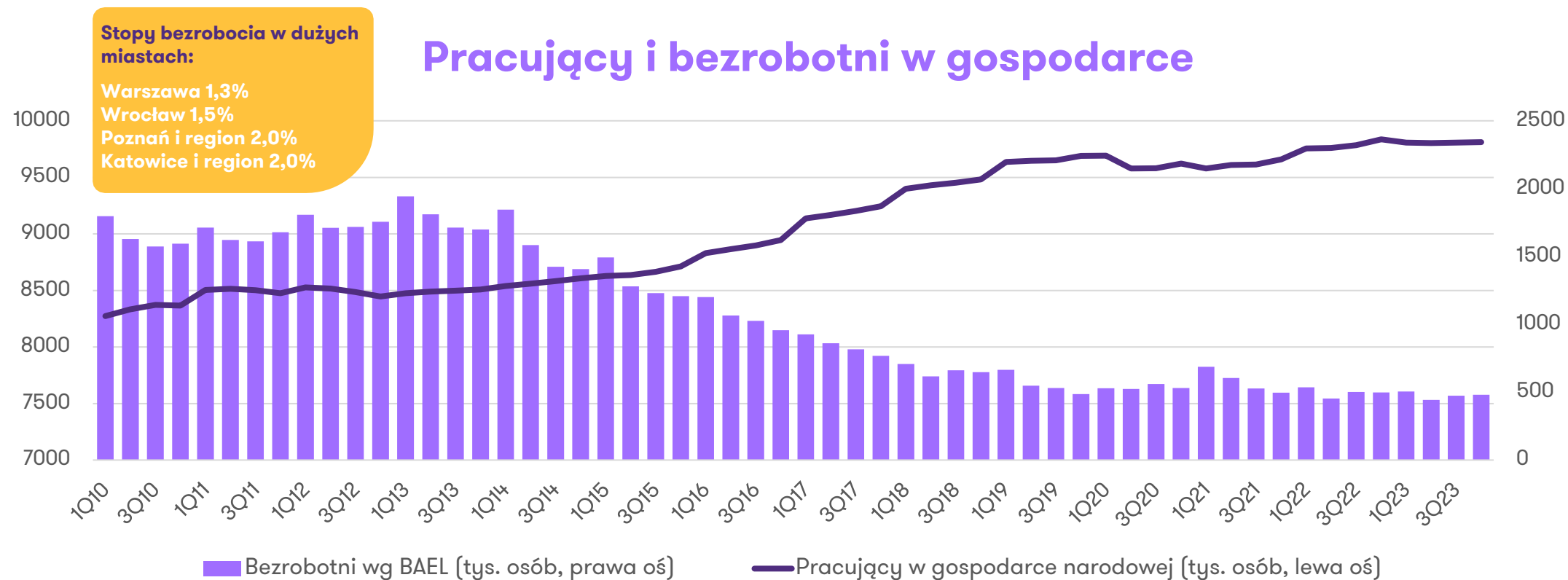


Plan prezentacji

1. Demografia Zachodu, demografia Polski -
przełożenie na rynek pracy
- 2. Rynek pracy, płace i zatrudnienie w Polsce –
stan obecny, prognozy na najbliższe kwartały**
3. Przełożenie sytuacji demograficznej na sektor
przedsiębiorstw
4. Kierunki działań w odpowiedzi na wyzwanie
demografii

Rynek pracy: Rekordowo niska liczba osób bezrobotnych

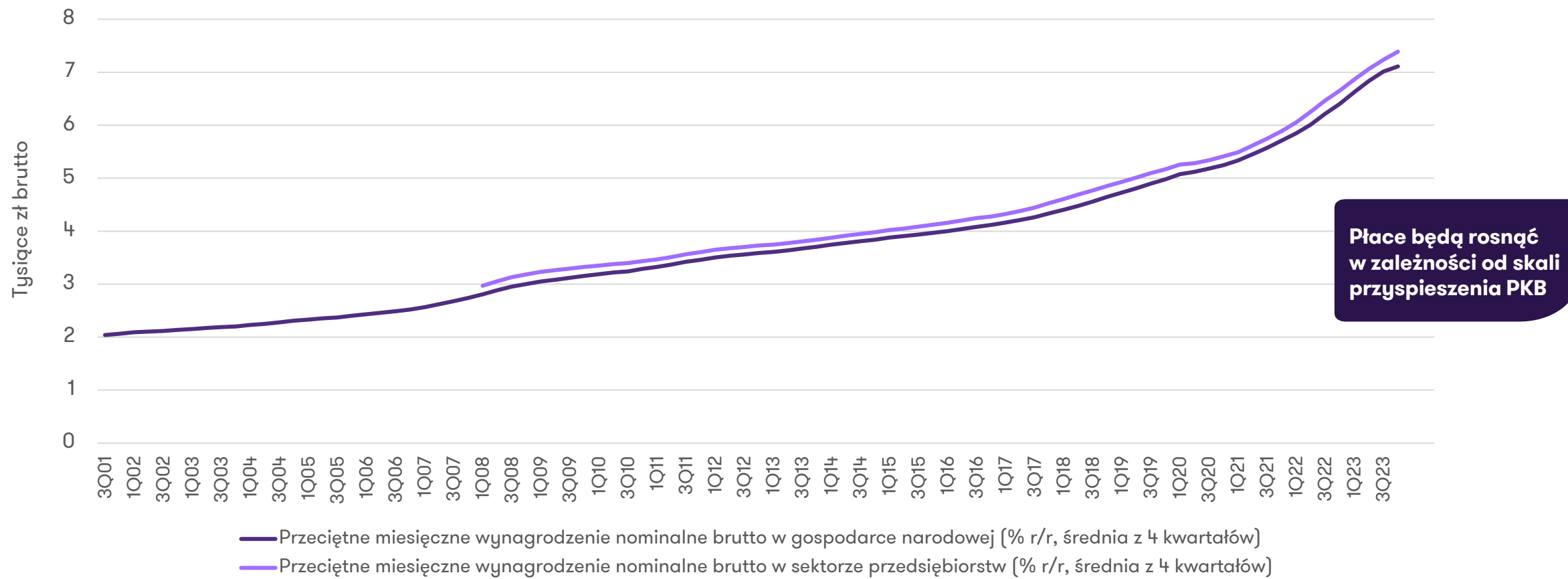
Liczba pracujących osiągnęła historycznie najwyższe poziomy, bezrobotnych: najniższe



Źródło: GUS, Grant Thornton

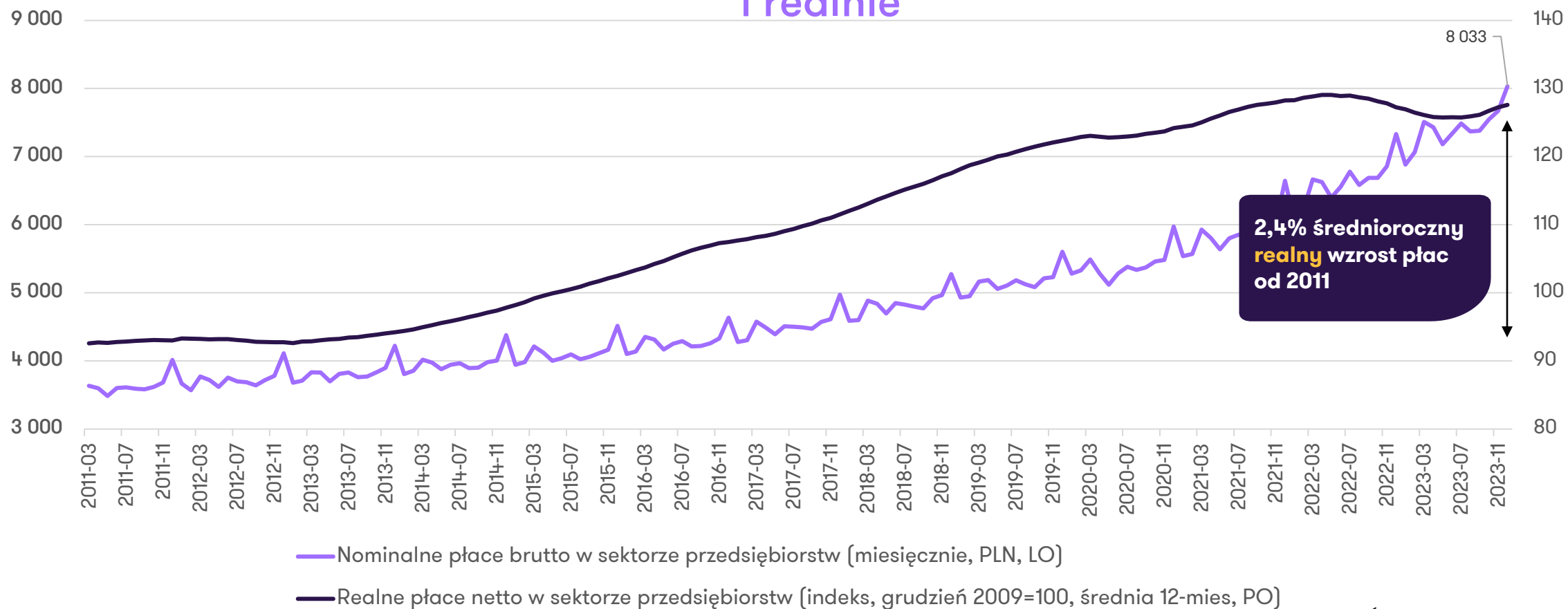
Płace: trend długoterminowy

Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach i w gospodarce



Płace nominalne i realne w przedsiębiorstwach

Wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw: nominalnie i realnie



— Nominalne płace brutto w sektorze przedsiębiorstw (miesięcznie, PLN, LO)

— Realne płace netto w sektorze przedsiębiorstw (indeks, grudzień 2009=100, średnia 12-mies, PO)

Źródło: GUS, Grant Thornton

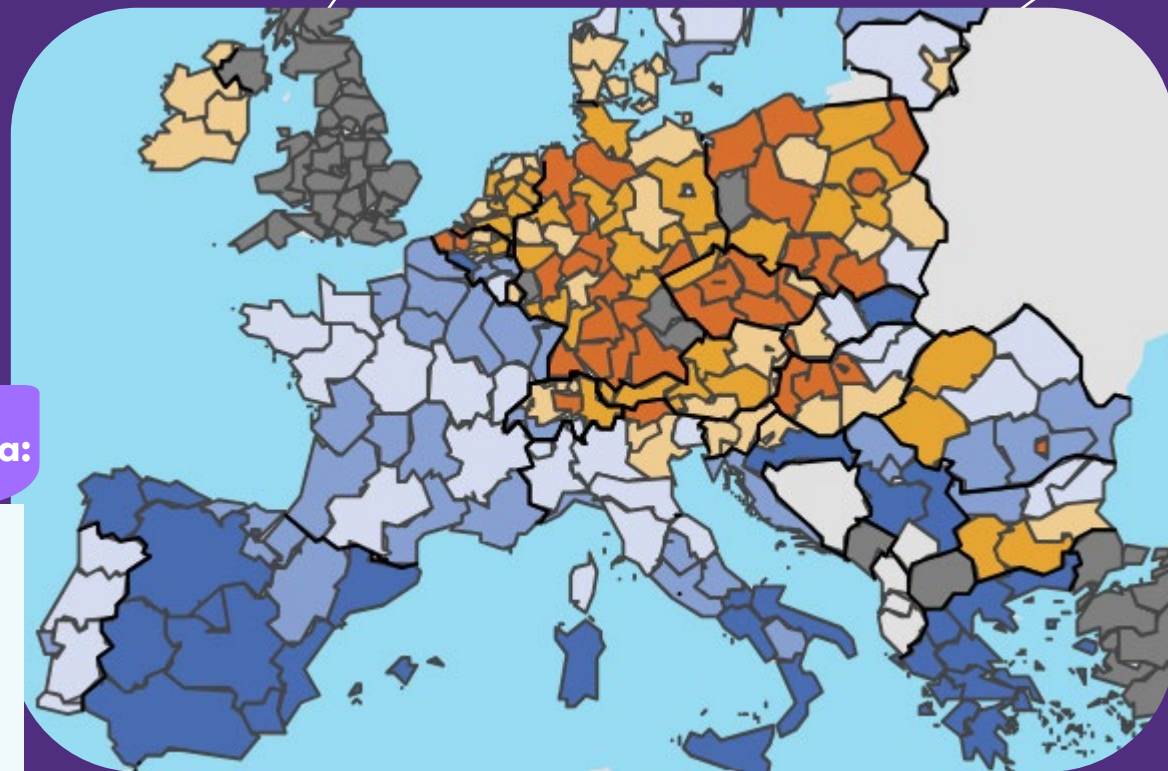
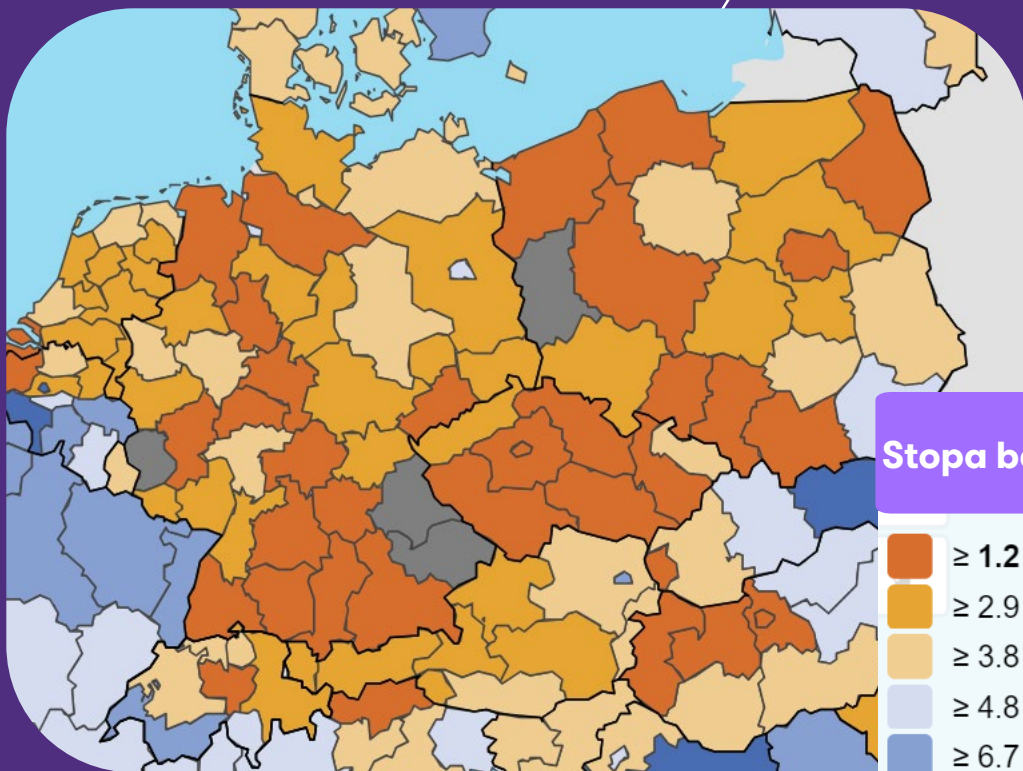
Plan prezentacji

1. Demografia Zachodu, demografia Polski - przełożenie na rynek pracy
2. Rynek pracy, płace i zatrudnienie w Polsce – stan obecny, prognozy na najbliższe kwartały
- 3. Przełożenie sytuacji demograficznej na sektor przedsiębiorstw**
4. Kierunki działań w odpowiedzi na wyzwanie demografii

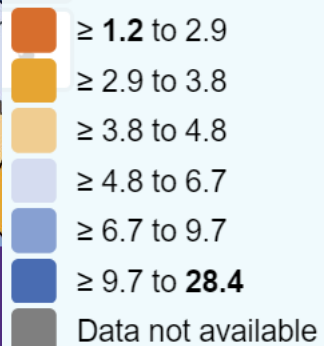
Niemcy, Czechy i Polska – najniższe bezrobocie w UE

Niemcy, Czechy i Polska to obszar Europy o najniższej stopie bezrobocia...

... wszędzie indziej jest ono wyższe, a na Południu – znacząco wyższe



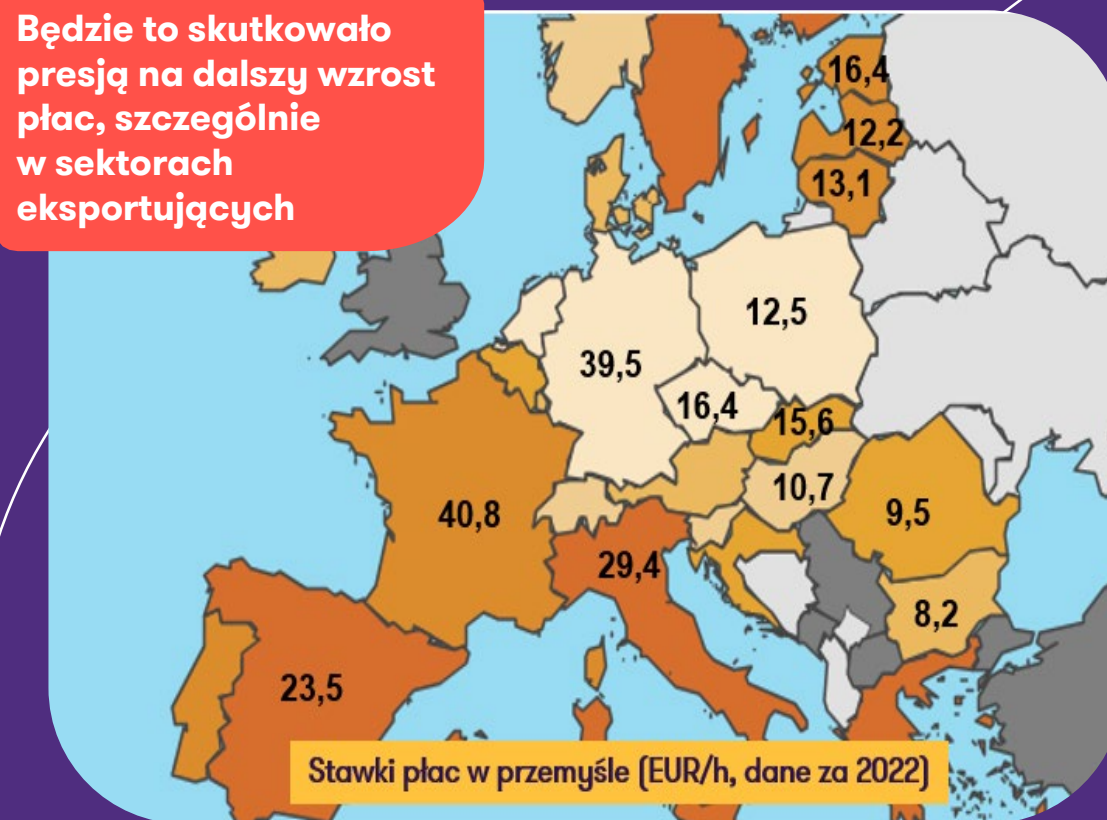
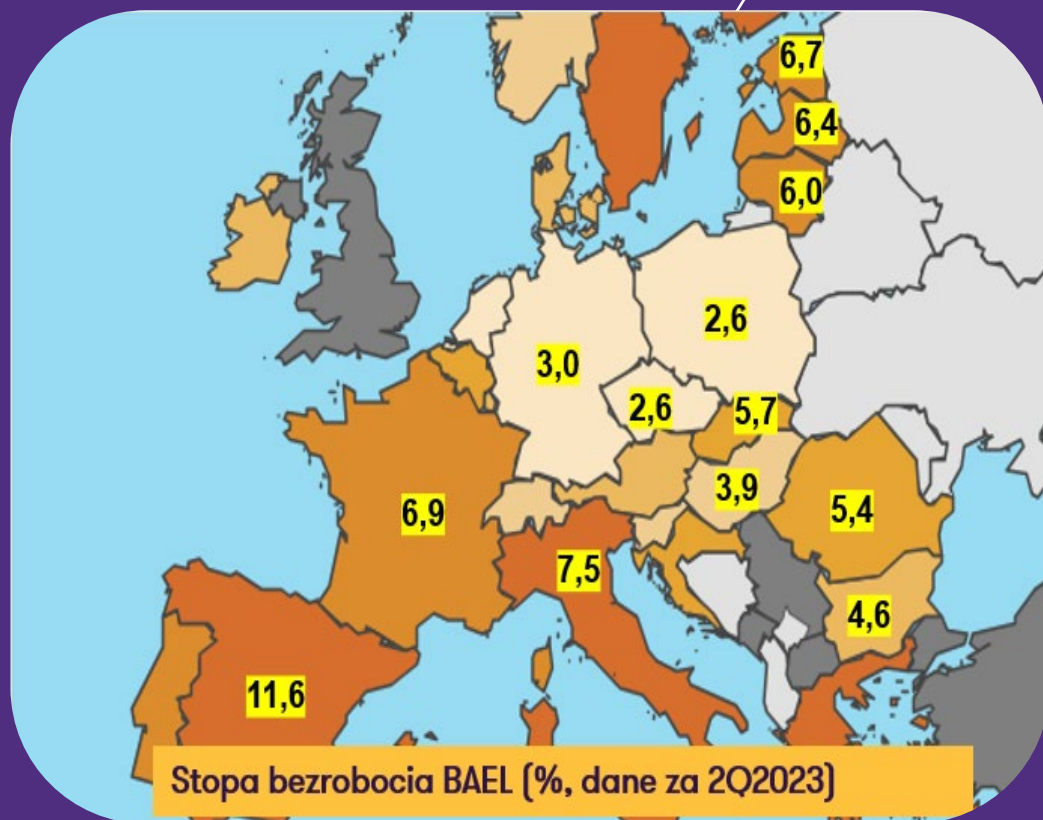
Stopa bezrobocia:



Rynek pracy: Polska ma najniższą stopę bezrobocia w UE

Stopa bezrobocia w Polsce od kilku lat należy do jednej z najniższych w EU...

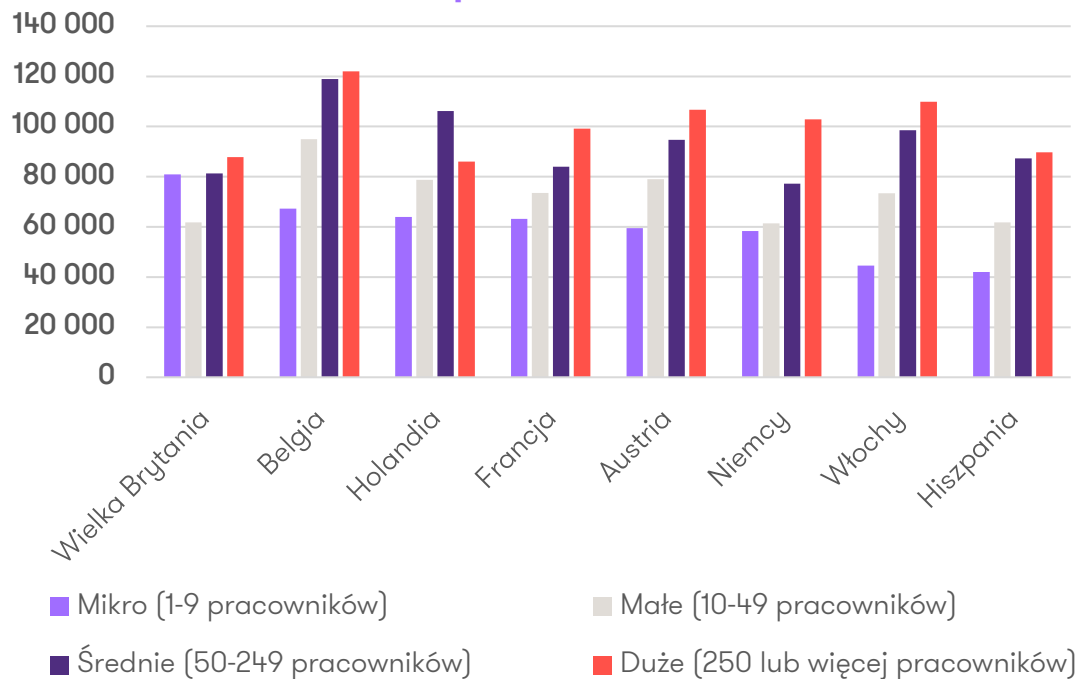
...równocześnie mamy jedno z najniższych stawek za godzinę pracy...



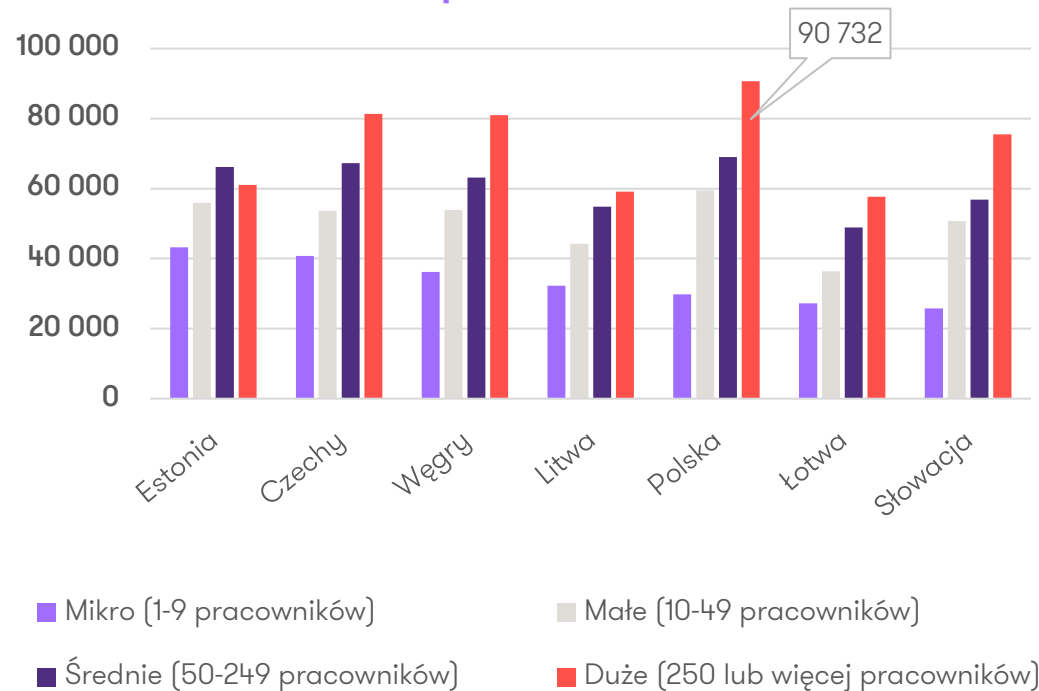
Będzie to skutkowało presją na dalszy wzrost płac, szczególnie w sektorach eksportujących

Produktywność w firmach różnej wielkości: **nominalnie**

Europa Zachodnia



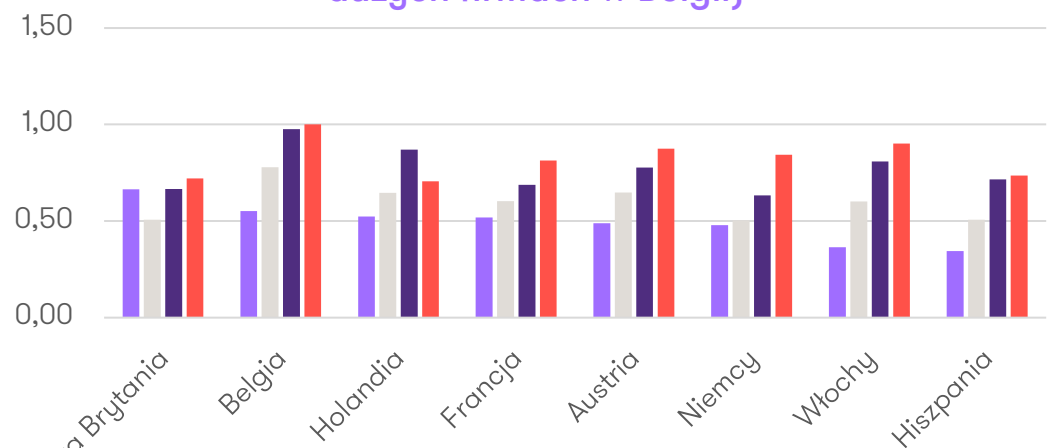
Europa Środkowa



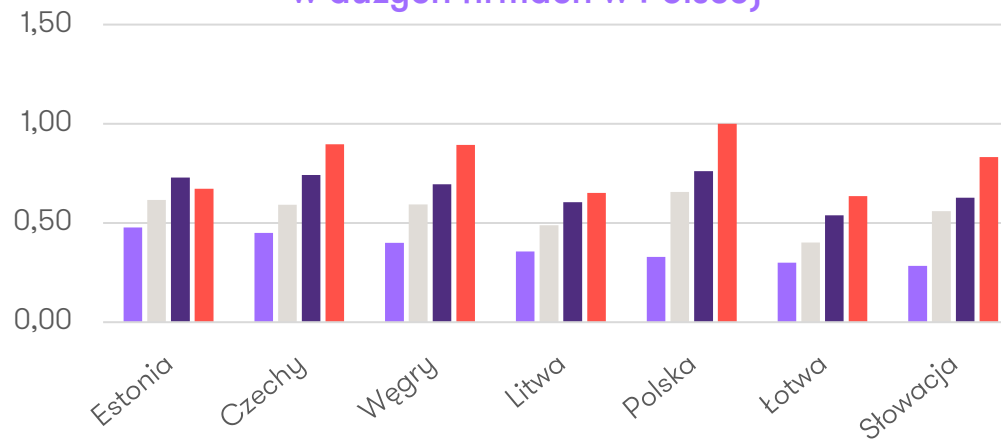
Polskie duże firmy mają największą wartość dodaną na pracownika w całym regionie CEE

Produktywność w firmach różnej wielkości: **relatywnie**

Wartość dodana na pracownika w firmach różnej wielkości (indeks = 1 dla produktywności w dużych firmach w Belgii)



Wartość dodana na pracownika w firmach różnej wielkości (indeks = 1 dla produktywności w dużych firmach w Polsce)



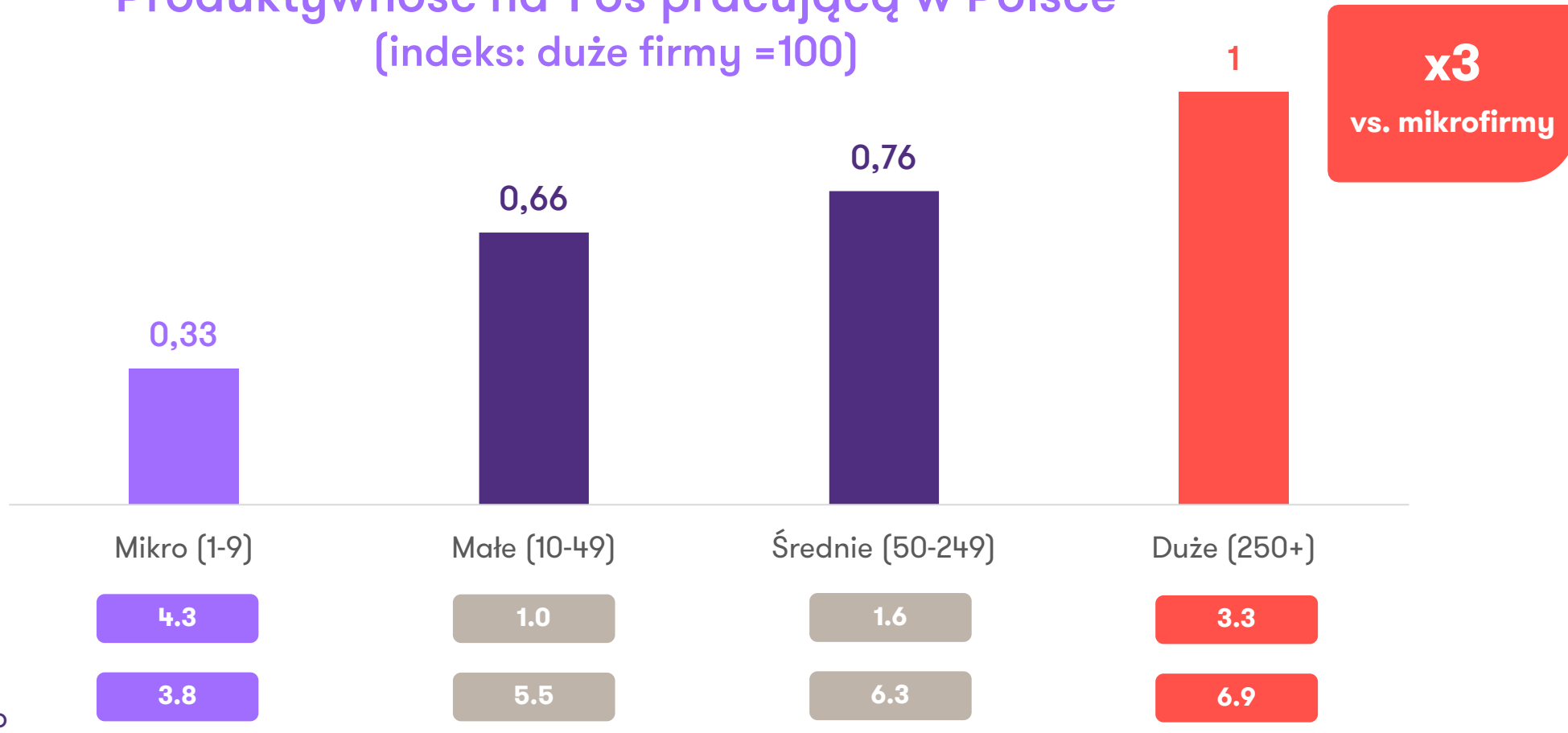
- Mikro (1-9 pracowników)
- Małe (10-49 pracowników)
- Średnie (50-249 pracowników)
- Duże (250 lub więcej pracowników)

- Mikro (1-9 pracowników)
- Małe (10-49 pracowników)
- Średnie (50-249 pracowników)
- Duże (250 lub więcej pracowników)

Produktywność na zatrudnionego w firmach dużych jest wyższa niż w małych

Skąd brać pracowników ?

Produktywność na 1 os pracującą w Polsce
(indeks: duże firmy =100)



Plan prezentacji

1. Demografia Zachodu, demografia Polski - przełożenie na rynek pracy
2. Rynek pracy, płace i zatrudnienie w Polsce – stan obecny, prognozy na najbliższe kwartały
3. Przełożenie sytuacji demograficznej na sektor przedsiębiorstw
- 4. Kierunki działań w odpowiedzi na wyzwanie demografii**

Co robić systemowo

Kierunki działań na poziomie zrzeszeń przedsiębiorców / samorządów / rządu



Szkolnictwo zawodowe

- Dofinansowanie i poprawa współpracy szkół zawodowych („branżowych”) z biznesem
- Ułatwienia (np. podatkowe) dla przedsiębiorstw kształcących specjalistów w ramach szkół przyzakładowych



Reforma urzędów pracy

- Redefinicja „urzędu pracy”: miejsce monitorujący lokalny rynek pracy i oferujące podnoszenie kwalifikacji dla zainteresowanych, tych kwalifikacji na które zgłaszane jest zapotrzebowanie na danym terenie
- Zasiłki dla bezrobotnych tylko na czas szkoleń
- Sukces danego urzędu mierzony wzrostem płac przeszkolonych osób



Polityka migracyjna i asymilacyjna

- Wypracowanie polityki imigracyjnej we współpracy z sektorem przedsiębiorstw, uwzględniającej potrzeby rynku pracy
- Zapewnienie perspektyw asymilacji osobom pracującym i ich rodzinom
- Wypracowanie mechanizmów przeciwdziałających „imigracji zasiłkowej”



„Wschodnia strefa ekonomiczna”

- Przemysłenie koncepcji budowy „Wschodniej strefy ekonomicznej” w województwach graniczących z Białorusią i Ukrainą
- Program preferencji w ramach Polskiej Strefy Inwestycji, nakierowanych na budowę zakładów produkcyjnych i usługowych (np. wzdłuż Via Baltica), zatrudniających pracowników ze Wschodu (w tym budowa przejść granicznych, gdzie mieliby oni pierwszeństwo, dającym im możliwość powrotu na weekendy)

Co robić na poziomie przedsiębiorstwa

Główne ścieżki dostosowania po stronie produktywności

Dźwignia produktywności	Jak to działa?	Droga do osiągnięcia celu
 Automatyzacja / robotyzacja	<ul style="list-style-type: none">• Zastępowanie pracy ludzkiej pracą maszyn/ro{bot}ów	<ul style="list-style-type: none">• Nakłady na środki trwałe,• Nakłady na IT
 Ekonomia skali (konsolidacja, ekspansja eksportowa)	<ul style="list-style-type: none">• Konsolidacja wokół najbardziej dynamicznych/efektywnych podmiotów (efektywniejsze wykorzystanie zasobów)• Wyższa utylizacja zasobów przy produkcji na nowe rynki (eksport)	<ul style="list-style-type: none">• Wydatki kapitałowe (połączenia i przejęcia),• Nakłady na internacjonalizację
 Usprawnienia organizacyjno-procesowe	<ul style="list-style-type: none">• Oszczędność czasu przy wykonywaniu określonych funkcji/procesów prowadząca do wzrostu wydajności	<ul style="list-style-type: none">• Nakłady na IT,• Nakłady na kapitał ludzki• Outsourcing
 Wzrost „pricing power”	<ul style="list-style-type: none">• Silna, dobrze spozycjonowana marka pozwala na uzyskiwanie wyższych cen, co przekłada się na większą wartość dodaną na zatrudnionego	<ul style="list-style-type: none">• Nakłady marketingowe (inwestycje w markę, badania rynku)
 Nowe ogniwa łańcucha tworzenia wartości	<ul style="list-style-type: none">• Upgrade w kierunku tych części łańcucha tworzenia wartości, gdzie powstaje największa wartość (projektowanie, tworzenie nowych produktów, obsługa post-sprzedażowa)	<ul style="list-style-type: none">• Nakłady na B&R,• Nakłady na kapitał ludzki,• Zakupy technologii, licencji,• Inwestycje w sieć dystrybucji



Co robić na poziomie przedsiębiorstwa

Pytania strategiczne



Pozycja strategiczna firmy

- Jaka jest wartość dodana na pracownika w mojej firmie (vs. konkurencja)
- Czy moja firma ma potencjał bycia podmiotem konsolidującym wokół siebie inne podmioty
- Czy wykorzystuję dostępne narzędzia IT
- Gdzie jest potencjał i sens outsourcingu



Polityka kadrowa

- Monitoring lokalnego/branżowego rynku pracy
- Polityka retencji kluczowych pracowników (lista kluczowych pracowników, plany sukcesji)
- Monitoring ryzyka odejścia pracowników, którzy mogą pracować 100% zdalnie
- Jaka jest opinia o firmie wśród pracowników (badanie opinii), jakie obszary można łatwo i niskokosztowo poprawić
- Jaka jest kultura organizacji, czy wystarczająco mocna aby podolać wyzwaniom trudnego rynku pracy i współpracy z młodszymi generacjami
- Programy integracyjne
- Program poleceń pracowników (nagrody pieniężne za polecenie pracownika, który zacznie pracować i przepracuje w firmie X miesięcy)
- Bufor na „nieoczekiwane wzrosty płac w branży”

Zapraszamy do kontaktu



dr Marcin Mrowiec

Główny ekonomista

Grant Thornton

T +48 609 236 208

E Marcin.Mrowiec@pl.gt.com

O Grant Thornton w Polsce



1000
pracowników



2400 Klientów
obsługiwanych rocznie

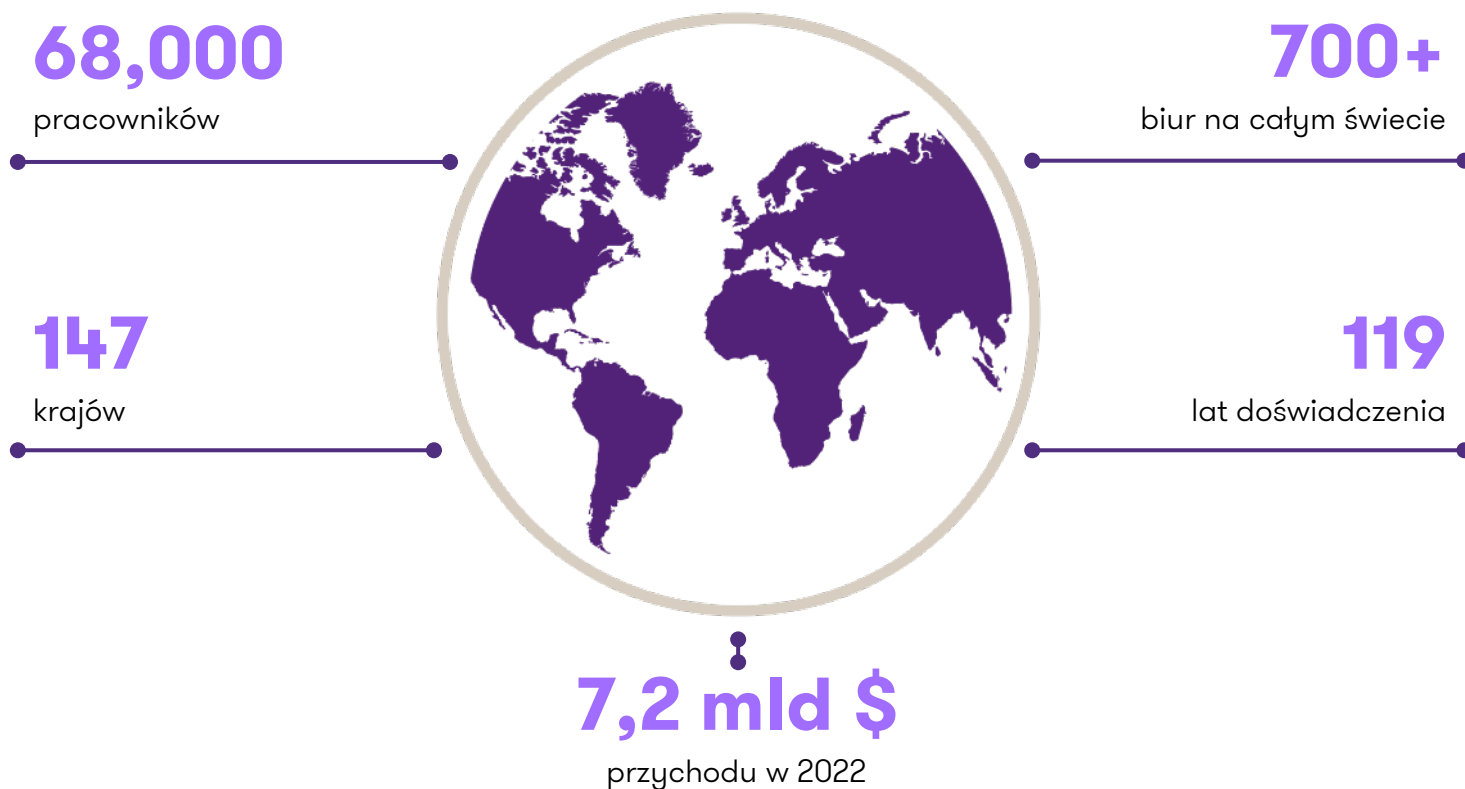


7 biur

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie mają jedynie charakter ogólny i poglądowy. Nie stwarzają one stosunku handlowego ani stosunku świadczenia usług doradztwa podatkowego, prawnego, rachunkowego lub innego profesjonalnego doradztwa. Przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z profesjonalnym doradcą w celu uzyskania porady dostosowanej do indywidualnych potrzeb. Grant Thornton Frąckowiak P.S.A. dołożyło wszelkich starań, aby informacje znajdujące się w niniejszym dokumencie były kompletne, prawdziwe i bazowały na wiarygodnych źródłach. Grant Thornton Frąckowiak P.S.A. nie ponosi jednak odpowiedzialności za ewentualne błędy lub braki w nich oraz błędy wynikające z ich nieaktualności. Grant Thornton Frąckowiak P.S.A. nie ponosi także odpowiedzialności za skutki działań będące rezultatem użycia tych informacji.

Międzynarodowe zaplecze i standardy

Uwalniamy potencjał rozwoju dynamicznych organizacji na całym świecie.



Co jeszcze możemy dla Ciebie zrobić

Oferta Grant Thornton w Polsce to 80 grup usług, realizowanych w ramach ośmiu linii biznesowych. Tak szeroki wachlarz kompetencji daje gwarancję, że wesprzemy Twoją organizację niemal w każdym obszarze, w którym tego potrzebujesz.

Doradztwo podatkowe

Postępowania podatkowe
Audyty i due diligence
Procedury podatkowe
Działalność innowacyjna

Doradztwo transakcyjne

Sprzedaż i zakup biznesu
Podatkowe i prawne doradztwo transakcyjne
Due diligence

Doradztwo europejskie

Dotacje z UE
Dotacje z innych źródeł
Strategie i plany rozwoju lokalnego

Kancelaria prawna

Zakładanie i reorganizacja biznesu
Obsługa prawna spółek
Sukcesja biznesu
Prawo pracy

Konsulting

Doradztwo finansowe
Wyceny i modele finansowe
Optymalizacje procesów
Systemy zarządzania

Konsulting cyfrowy

Doradztwo strategiczne
Projektowanie narzędzi cyfrowych i badania UX
Cyberbezpieczeństwo

Outsourcing rachunkowości

Prowadzenie rachunkowości
Nadzór księgowy
Tax compliance
Zastępstwo personelu

Outsourcing płac i kadr

Usługi kadrowe i płacowe
Doradztwo prawne w zakresie kadr i płac
Zastępstwo personelu

Audyt

Badanie sprawozdań finansowych
Wdrażanie MSSF, MSR
Audyt wewnętrzny

...i wiele innych

Sprawdź na
grantthornton.pl

Wyjątkowa troska o Klienta

Firm audytorskich, doradczych i outsourcingowych jest wiele. To, co nas wyróżnia, to wyjątkowe przywiązywanie wagi do jakości obsługi.

9,36/10

Wysoki wskaźnik satysfakcji
Klienta Grant Thornton w Polsce



1000
ekspertów



7
biur w całej
Polsce



2400
obsługiwanych
Klientów rocznie



18%
międzynarodowych
Klientów