

07.06.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

GLOBALNE PROGNOZY WYNAGRODZEŃ NA 2018 ROK

Nowe trendy wynagradzania determinowane są postępującą globalizacją, trudną do przewidzenia sytuacją ekonomiczną i polityczną oraz pogłębiającą się różnorodnością grup pracowniczych. Są to czynniki, które w 2018 roku pracodawcy i HR-owcy z całego świata będą brać pod uwagę przy ustalaniu polityki wynagradzania. Mimo rozwoju narzędzi komunikacji i popularyzacji języka angielskiego, które pozwalają ściągać utalentowanych specjalistów z zagranicy, firmy borykają się ze zjawiskiem podbierania pracowników przez konkurencję. Problemy z retencją najlepszych powodują zmiany w zarządzaniu budżetami wynagrodzeń. Specjaliści HR muszą również zmierzyć się z ograniczonym budżetem wynagrodzeń. W związku z czym większy nacisk będzie kładziony na podwyżki i atrakcyjne benefity skierowane jedynie do najlepszych pracowników. Sprawdźmy, co w 2018 r. pracodawcy z całego świata planują zrobić, aby uniknąć problemów z rekrutacją i retencją.

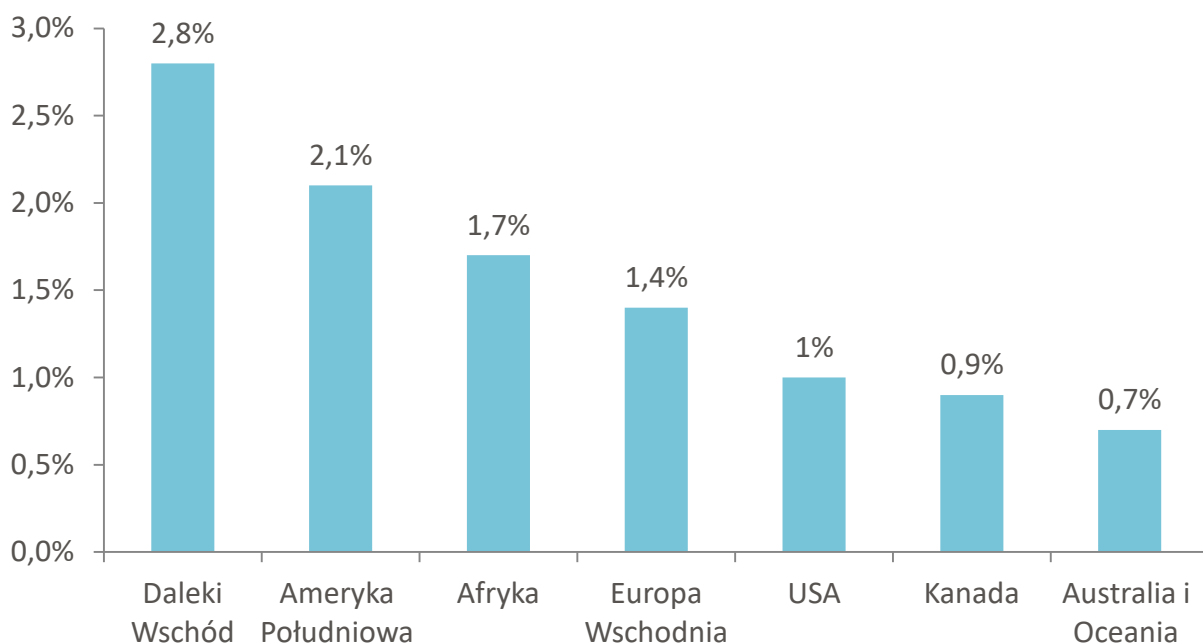
Prognozy ekonomiczne

Według Międzynarodowego Funduszu Walutowego dynamika wzrostu światowego PKB na lata 2017-2018 ma wynieść 3,7 proc. Optymistyczne prognozy wzrostu PKB na 2018 rok dotyczą przede wszystkim państw azjatyckich - gospodarka Chin ma się rozwijać w tempie 6,5%, Indii 6,6%, a Turcji 4,6%. Prężnie rozwijać będą się również gospodarki wschodzących rynków europejskich – Rumunii (4,2%), Estonii (4,1%) i Polski (3%). Dynamika wzrostu najpotężniejszej światowej gospodarki – Stanów Zjednoczonych, ma wynieść 2,5%. W wielu krajach inflacja ma pozostać na niskim poziomie, a stopa bezrobocia będzie spadać.

I choć sytuacja ekonomiczna będzie korzystna, to dynamika wzrostu wynagrodzenia będzie niewielka. Podwyżki płac będą wynosić mniej więcej tyle samo co w ciągu ostatnich sześciu lat. Jako najczęstszy powód ostrożnych podwyżek płac na 2018 rok amerykańscy pracodawcy wskazali niepewność polityczną w tym kraju.

Gospodarki państw azjatyckich od paru lat rozwijają się w szybkim tempie. W parze z wysokim wzrostem gospodarczym idą podwyżki płac - w tym rejonie będą one najwyższe.

Wykres 1. Prognozy światowego wzrostu płac realnych (w %) wg Hay Group w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie Korn Ferry Hay Group 2018 Compensation planning update

Według Raportu Aon większość krajów (84%) przewiduje wyższe podwyżki płac nominalnych w 2018 roku w porównaniu do poprzedniego roku. Warto również dodać, że podwyżki wynagrodzeń będą w większości krajów wyższe niż inflacja. Oznacza to, że płace realne wzrosną w 80% krajów świata. Kwota projekcji budżetu płac w stosunku do 2017 roku pokazuje, że firmy reagują na presję konkurencyjną w każdym rejonie świata. Jedynie w 18 państwach świata przewiduje się spadek budżetów wynagrodzeń.

Tabela 1. Liczba państw, w których budżety wynagrodzeń wzrosną lub spadną w 2018 roku

region	wzrost	spadek
Afryka	11	1

Azja i Pacyfik	19	4
Europa	39	3
Ameryka Łacińska (Ameryka Południowa, Ameryka Środkowa i Karaiby)	23	10
Bliski Wschód	10	0
Ameryka Północna	2	0

*Źródło: Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie
Aon, Global Salary Increase Projections for 2018*

W stosunku do roku poprzedniego podwyżki nie będą jednak dużo wyższe. Poniższa tabela odzwierciedla procentową zmianę budżetu płac w latach 2017-2018. Przykładowo, jeśli rzeczywisty wzrost wynagrodzeń w 2017 r. wyniósł 3%, a w 2018 r. wyniesie 4%, oznacza to wzrost o 33% w prognozach wzrostu wynagrodzeń. Najwyższy nominalny wzrost budżetów płac oczekiwany jest w Ameryce Południowej – może to mieć związek z hiperinflacją występującą w krajach tego kontynentu.

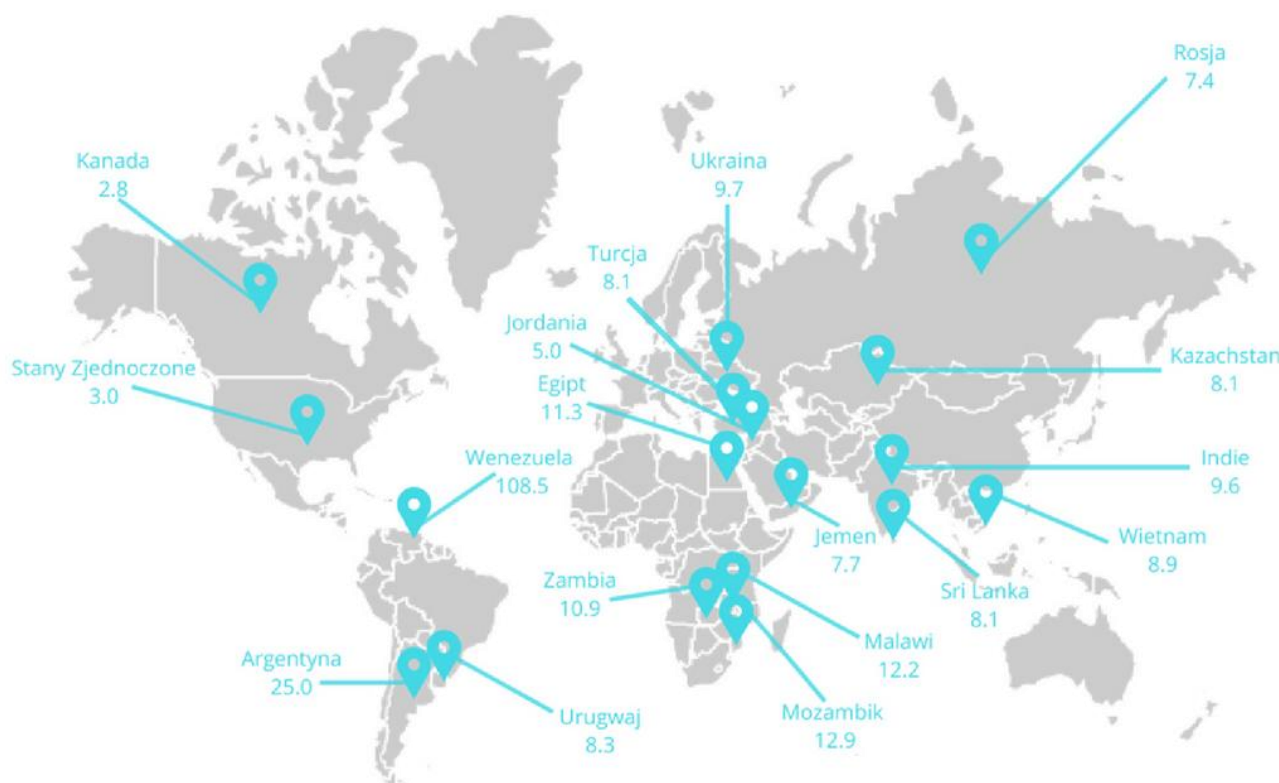
**Tabela 2. Prognozy zmian budżetów wynagrodzeń
w krajach leżących na poszczególnych kontynentach w 2018 roku
(w porównaniu do 2017 roku)**

region	średnie wzrosty	średnie spadki
Afryka	17%	-
Azja i Pacyfik	14,2%	-2,2%
Europa	9,9%	-0,6%
Ameryka Południowa (Ameryka Południowa, Ameryka Środkowa i Karaiby)	25,9%	-5,0%
Bliski Wschód	9,3%	-
Ameryka Północna	4,2%	-

Źródło: Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie

Poniższy schemat przedstawia kraje z poszczególnych regionów geograficznych o najwyższym prognozowanym wzroście płac nominalnych w 2018 roku.

Schemat 1. Kraje o najwyższej prognozowanej dynamice wzrostu płac nominalnych w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie
Aon, Global Salary Increase Projections for 2018

Oczywiście nie we wszystkich branżach wynagrodzenia będą rosły w takim samym tempie. Specjaliści z Hay Group przygotowali zestawienie, z którego wynika, że najwyższych podwyżek w 2018 roku mogą się spodziewać osoby pracujące w takich branżach jak: technologia, przemysł chemiczny, ubezpieczenia, farmacja oraz usługi.

Płaca oparta o wyniki

Choć wzrost zysków przedsiębiorstw amerykańskich był szczególnie wysoki w mijającym roku, to według prognoz Aon nie przełoży się on na wzrost budżetów premialnych w przyszłym roku. Firmy przewidują wręcz spadek wydatków na

budżet premiowy, jednak wciąż jego wartość będzie się utrzymywała na stosunkowo wysokim poziomie. Według badania Aon przeprowadzonego na próbie ponad 1 000 amerykańskich firm, w 2018 roku 12,5% budżetu przeznaczanego na wynagrodzenia amerykańskich firm będą stanowiły wynagrodzenia zmienne. Będzie to najniższy poziom od 2013 r. Niewielki zwrot w wydatkach na premie miał miejsce w 2016 r., kiedy to firmy przeznaczyły 12,7% swoich budżetów na premie, w porównaniu do 12,8% rok wcześniej.

Nie oznacza to jednak, że pracodawcy rezygnują z różnicowania wynagrodzenia pracowników ze względu na ich wydajność. Badanie Aon wykazało, że 40% firm w 2018 roku planuje dać niższą podwyżkę płacy podstawowej lub nie przyznawać jej wcale najmniej wydajnym pracownikom. Podobne wnioski wysuwają się z Raportu firmy Mercer 2017/2018 U.S. Compensation Planning Survey. Pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że aby różnice w płacach miały dla pracowników znaczenie, muszą być duże. Według badań tej instytucji najlepszy pracownik otrzyma podwyżkę wynagrodzenia podstawowego prawie dwukrotnie wyższą od pracownika przeciętnego i czterokrotnie wyższą od najmniej wydajnych zatrudnionych. Jak zauważają twórcy raportu, zazwyczaj ponad połowa pracowników organizacji plasuje się w kategorii średniej wydajności. Badanie wykazało, że pracownicy, którzy otrzymali najwyższe oceny, otrzymają średni wzrost wynagrodzeń w 2018 roku wynoszący 4,5%, a pracownicy znajdujący się w połowie stawki 2,6%. Pracownicy o najniższej wydajności otrzymają podwyżki płac wynoszące 1%.

Według Willis Towers Watson premie uznaniowe lub nagrody roczne stają się coraz popularniejszymi sposobami wynagradzania najlepszych pracowników. Premie uznaniowe zwykle będą płacone za projekty specjalne lub jednorazowe osiągnięcia. Badanie wykazało również, że roczne premie za wyniki, powiązane z osiągnięciem celów firmy i pracowników, mają się utrzymać w roku 2018 na stabilnym poziomie. Najlepsi pracownicy otrzymają premie o średniej wysokości 10,5% wynagrodzenia podstawowego.

Firmy będą inwestować w pracowników

Oprócz przekonania, że zróżnicowana płaca zachęca pracowników do większej wydajności, pracodawcy doceniają rolę jednorazowych premii i benefitów. Według raportu Will Towers Watson ich znaczenie w 2018 roku zacznie wzrastać. Pracodawcy dostrzegli, że generują one znacznie niższe koszty niż podwyżki wynagrodzenia podstawowego, które są kosztem stałym.

Ponadto, jak pokazują liczne badania, firmy zdają sobie sprawę, że konkurowanie w oparciu o podwyżki płac jest kosztowne, a wyróżnienie się w innych obszarach jest opłacalnym sposobem na stworzenie atrakcyjnej oferty dla pracowników. Obecnie programy wspomagające samorozwój i ogólny stan zdrowia stają się popularnymi sposobami na wyróżnienie swojej oferty rekrutacyjnej w warunkach wzmożonej konkurencji. Ponadto pracodawcy planują wzrost decentralizacji i zwiększenie możliwości indywidualnego dopasowania benefitów. Wyrazem tego są, coraz częściej stosowane, systemy kafeteryjne, w których pracownicy wśród bogatej oferty benefitów mogą wybrać najbardziej odpowiednie dla nich.

Sprawiedliwość wynagrodzenia

Coraz częściej pracodawcy i ekonomiści zwracają uwagę na nieuzasadnione dysproporcje płacowe między poszczególnymi grupami pracowników. Przedsiębiorcy z całego świata deklarują, że zamierzają walczyć z tym problemem. Rozbieżności pojawiają się zarówno w płacach kobiet i mężczyzn, jak i osób pracujących na tych samych stanowiskach. Specjaliści z Hay Group przygotowując raport o trendach w wynagrodzeniach na 2018 rok dokonali analizy luki płacowej w 33 krajach z całego świata (małych i dużych, o wschodzących i dojrzałych gospodarkach). Badaniem objęto ponad 8,7 miliona pracowników. Wyniki ukazały podobny trend we wszystkich krajach. Dane pokazały, że ogólna rozbieżność pomiędzy płacami osób na wszystkich poziomach i stanowiskach wyniosła 16,5%. Z kolei luka pomiędzy osobami na tym samym stanowisku w tej samej organizacji, wynosi 1,6%.

W celu zwalczania dysproporcji w wynagrodzeniach coraz więcej firm w 2018 roku będzie zwiększać jawność i transparentność. Organizacje zamierzają również dokonywać systematycznego przeglądu swoich systemów wynagrodzeń w celu identyfikacji niesprawiedliwości płacowych. Pojawiają się również krajowe regulacje dotyczące sprawiedliwości wynagrodzeń. Coraz więcej państw wprowadza regulacje prawne mające na celu zniwelowanie rozbieżności. Takie przepisy funkcjonują już w Kanadzie, Stanach Zjednoczonych czy Nowej Zelandii.

Analityka wynagrodzeń

W kolejnych latach zauważalny będzie rozwój narzędzi do analityki wynagrodzeń, z których HR-owcy z całego świata coraz chętniej korzystają. Narzędzia do analityki wynagrodzeń stają się bardziej rozbudowane, pozwalając zidentyfikować niedoskonałości systemu wynagradzania, usprawnić potencjalne obszary

problemowe, a nawet przewidzieć przyszłe wyniki na podstawie planowanych decyzji. Dzięki temu organizacje zdobywają wiedzę potrzebną do osiągnięcia celów biznesowych i zapewnienia konkurencyjności firmy. Nowe funkcje narzędzi do analityki wynagrodzeń umożliwiają generowanie analiz wewnętrznych jak i porównań rynkowych, tworzenie tabeli płac, systemów premiovych czy obliczanie kosztów zaplanowanych podwyżek. Dzięki narzędziom pracodawcy identyfikują pracowników, których wynagrodzenia wykraczają poza widełki płacowe, czyli tych niedopłacanych, ale i nadpłacanych. Narzędzia pozwalają również na porównywanie kosztów pracy i życia pomiędzy regionami geograficznymi oraz ułatwiają realizację polityki antydyskryminacyjnej w firmie.

Podsumowując...

W 2018 roku przewiduje się ożywienie w gospodarkach większości krajów świata, co przełoży się na dobrą sytuację negocjacyjną pracowników. Według analiz Światowego Forum Ekonomicznego przedsiębiorcy są zdania, że do 2020 roku trudność rekrutacji specjalistów wzrośnie w każdym sektorze gospodarki. Z większości opracowań dotyczących trendów na 2018 rok wynika, że pracodawcy będą ograniczać koszty stałe. Chociaż sytuacja ekonomiczna będzie korzystna, to ogólne podwyżki wynagrodzeń w większości państw świata w nadchodzącym roku nie będą wysokie. Będą one jednak silnie uzależnione od oceny efektywności pracy. Dzięki czemu najlepsi pracownicy mogą spodziewać się wysokiego wzrostu płacy podstawowej. Z powodu ograniczonych budżetów na wynagrodzenia organizacje będą inwestować w różne inne praktyki wzmacniające ich pozycję na rynku. Będą to przede wszystkim inwestycje w rozwój kariery najlepszych pracowników i rozbudowa pakietów benefitów. Firmy dostrzegają również problem nierówności płacowych wśród pracowników. W kolejnych latach zamierzają podjąć działania mające na celu ograniczenie tego zjawiska. Z roku na rok coraz bardziej pomocne w zarządzaniu płacami są narzędzia do analityki wynagrodzeń.

Karolina Jurczak
Sedlak & Sedlak

Bibliografia:

1. Aon, *Global Salary Increase Projections for 2018*.
2. Hay Group, *Compensation trends and strategies for 2018*.

3. McGregor Jenna, *Your chances of getting a bigger raise or bonus in 2018 just went down*,

https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2017/09/19/your-chances-of-getting-a-bigger-raise-or-bonus-in-2018-just-went-down/?utm_term=.d67a08876223 [dostęp: 2.11.2017]

4. Mercer, *2017/2018 U.S. Compensation Planning Survey*.
5. Wills Towers Watson, *2017 Salary Budget Planning Survey*.
6. WorldatWork, *2017-2018 Salary Budget Survey*.

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.