

Зарплаты намерены расти выше инфляции: работодатели готовы повышать их

В этом году большинство компаний на российском рынке труда планируют повышать зарплаты своим сотрудникам в целом или точечно — несмотря на рост жалоб на ситуацию в экономике. В случае индексации средний размер прибавки составит 4,5%, при дифференцированном повышении — 5,6%. Максимальные показатели роста зарплат ожидаются в электронной коммерции, минимальные — в горнодобывающей отрасли. В целом в 2019 году баланс факторов в экономике складывается скорее в сторону роста оплаты труда и реальных доходов наемных сотрудников.

Большинство компаний, работающих на рынке РФ, в 2019 году планируют повышение зарплаты своих сотрудников, следует из данных опроса компании Korn Ferry. Подавляющее число опрошенных (70%) продолжат политику дифференцированного повышения зарплат, общую индексацию проведут 12,5% компаний (в основном из автомобильного сектора и сектора товаров повседневного спроса), 5,3% компаний не планируют повышать зарплаты своим сотрудникам вообще. Максимальные показатели роста зарплат ожидаются в сфере электронной коммерции (11,6%), hi-tech (7,6%) и химии (6,5%), минимальные — в горнодобывающей отрасли (4,3%) и банковской сфере (5,4%).

По данным исследования, планируемая индексация зарплат в среднем составит 4,5% для всех категорий сотрудников. В случае дифференцированного повышения увеличение в среднем достигнет 5,6%, при этом на максимальную прибавку могут рассчитывать руководители среднего звена и специалисты, на минимальную — высшее руководство.

Схожий прогноз на 2019 год дает и рекрутинговый портал HeadHunter — увеличивать оклады компании планируют чаще для специалистов и ведущих специалистов (38%), для начинающих это намерены сделать 26% компаний, для руководителей и топ-менеджеров — 19% и 18% соответственно. В среднем увеличение окладов для специалистов/ведущих специалистов и топ-менеджеров произойдет на 8%, для линейных руководителей и начинающих специалистов — на 7%.

В этом году 82% компаний планируют выплатить бонусы своим сотрудникам по результатам финансового года (в прошлом году в аналогичный период 81% компаний были уверены в выплате бонусов). Так же как и в прошлом году порядка 45% компаний выплатят бонусы на запланированном уровне, 20% — выше запланированного и 18% — ниже запланированного. Также 82% компаний сообщили, что произвели (планируют произвести) выплаты по программам краткосрочного поощрения в соответствии с политикой по результатам 2018 финансового года. Всего 1,3% компаний планируют отменять льготы, а некоторые планируют какие-то льготы добавить (16,3%) или оптимизировать (22,2%). Традиционно изменения могут коснуться ДМС, программ обучения и развития, компенсаций командировок, фитнеса, питания и использования автомобилей для сотрудников.

Хотя число компаний, на которых текущая экономическая ситуация отражается негативно (52% в 2017 году, 37% в 2018-м, 54% — в 2019-м), вновь выросла, на российском рынке в этом году не предвидится массовых сокращений. Только 8,5% компаний отметили эту задачу,

при этом уменьшилась доля компаний, которые планируют увеличение своей численности (16%). В основном это банки и финансовые организации, компании из секторов электронной коммерции и повседневных товаров. Данные HeadHunter демонстрируют более динамичную ситуацию в сфере найма — увеличивать штат в 2019 году планируют 46% компаний (в прошлом году — 52%). Сокращения планируют 14% — на 4 п. п. ниже, чем в прошлом году.

Ожидаемое повышение зарплат в частном секторе вполне может влиять на ожидаемую к лету 2019 года правительственную дискуссию о повышении доли зарплат в ВВП — напомним, Минэкономики и Минтруду поручено обсудить вопрос о реалистичности увеличения этого показателя до 60% в ближайшем будущем (сейчас — 46,4%). Минэкономики и Минфин, напомним, планируют монотонное повышение темпов роста реальных располагаемых доходов и реальных зарплат до 2024 года — что при стабильно низкой инфляции, сокращении темпов роста кредита физлицам и ограниченном росте доступности ипотеки очень вероятно. Впрочем, ни принятый в РФ способ измерения доли зарплат, ни сама идеология этого показателя не позволяют адекватно оценивать благосостояние населения. Более эффективным инструментом с 2020 года станет многофакторная оценка бедности.