

plany pracodawców

edycja 48: grudzień 2023
instytut badawczy randstad

spis treści.

- 03 Polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju
- 05 Polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm
- 07 Plany zmian w poziomie zatrudnienia w pierwszej połowie 2024 roku
- 09 Plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2024 roku i wpływ płacy minimalnej na ich dynamikę
- 13 Pracodawcy pracownikom na święta
- 15 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

metodologia badania.

Badanie Plany Pracodawców od Randstad realizowane jest od 2008 roku wśród **osób odpowiedzialnych w firmie bezpośrednio za zarządzanie kadrami i rekrutację nowych pracowników**. Wywiady do niniejszej edycji badania zostały przeprowadzone w okresie **od 9 października do 23 listopada 2023 roku** przez uznaną pracownię badawczą GfK. Wzięło w nich udział **1000 przedstawicieli firm** (915 wywiadów metodą CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo, 85 wywiadów metodą CAWI – wywiadów on-line z przedsiębiorcami w Access Panelu GfK). **Próba badawcza jest reprezentatywna ze względu na branżę i region**. Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz firmy, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo). Maksymalny błąd statystyczny dla próby 1000 osób wynosi +/- 3,1%.

próba wg wielkości firmy.

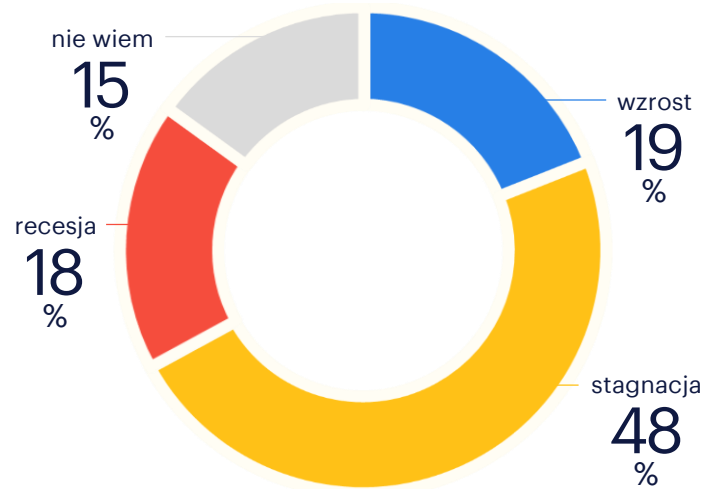


próba wg sektora gospodarki.



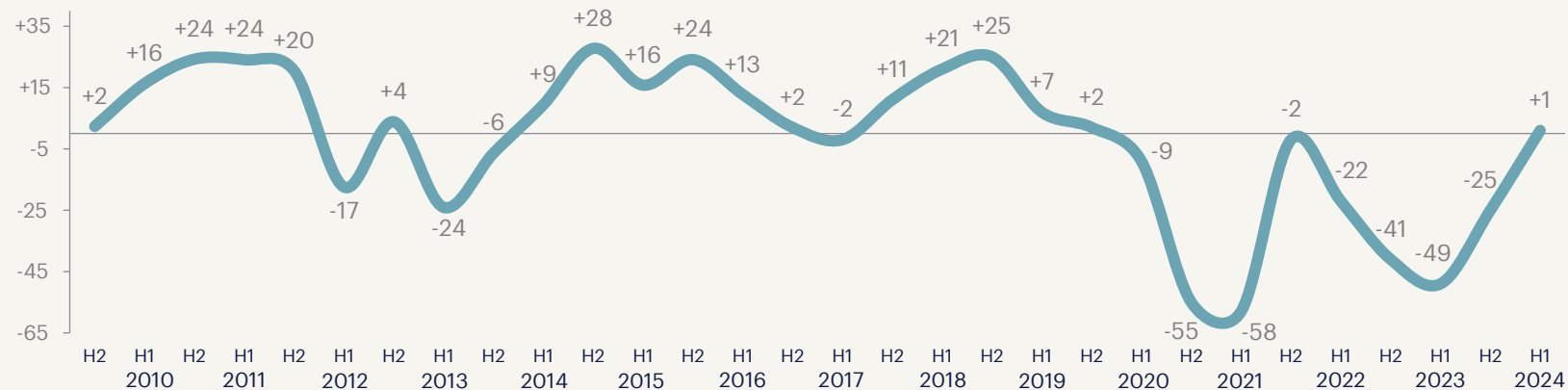
polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju.

Po raz pierwszy od końca 2019 roku liczba pracodawców prognozujących wzrost gospodarczy nieznacznie przewyższa odsetek respondentów przewidujących recesję. Najbardziej optymistyczne nastroje pojawiają się wśród firm transportowych i logistycznych. Częściej o recesji niż o wzroście mówią za to pracodawcy z przemysłu.

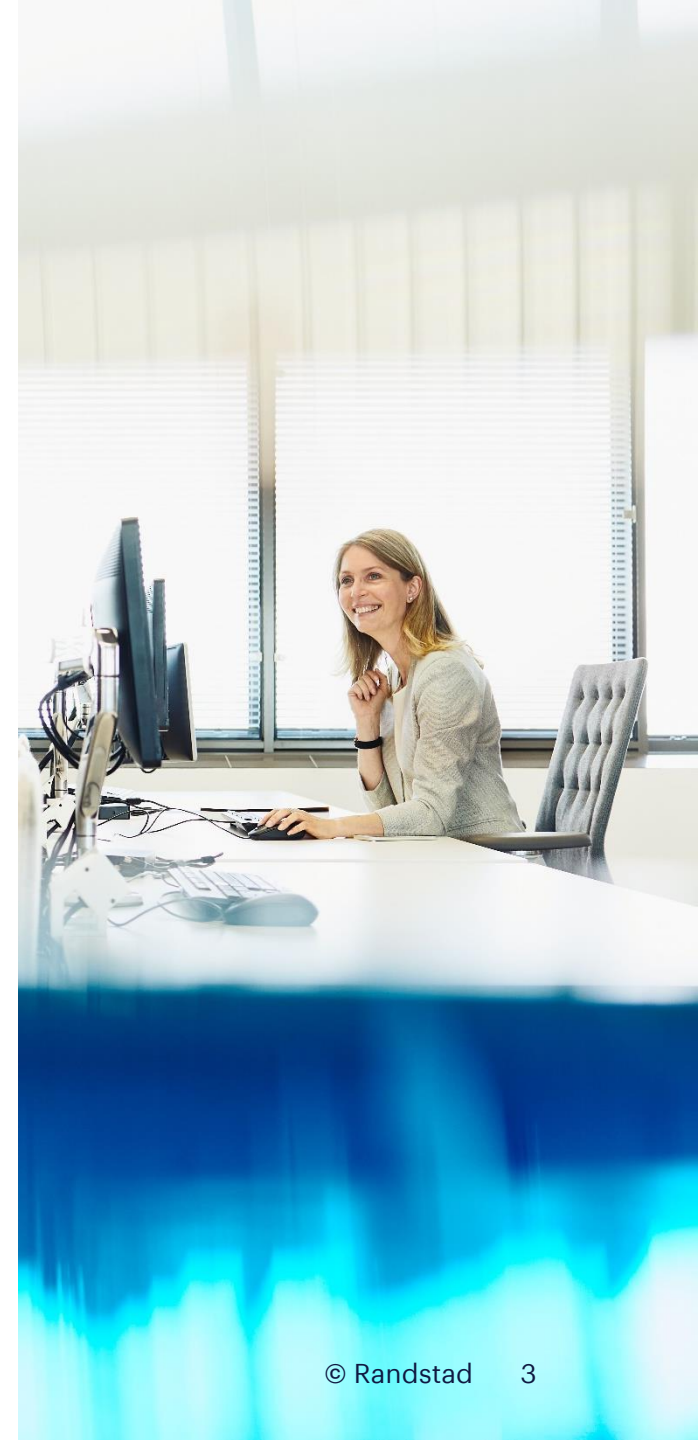


sytuacja gospodarcza w Polsce – wskaźnik optymizmu pracodawców.

różnica pomiędzy odsetkiem badanych przewidujących wzrost gospodarczy w kolejnych 6 miesiącach a odsetkiem badanych przewidujących recesję.

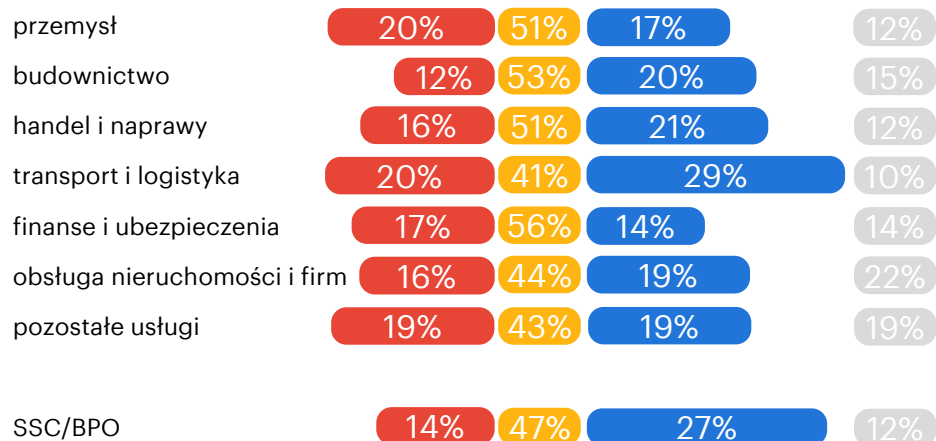


powrót do
spisu treści

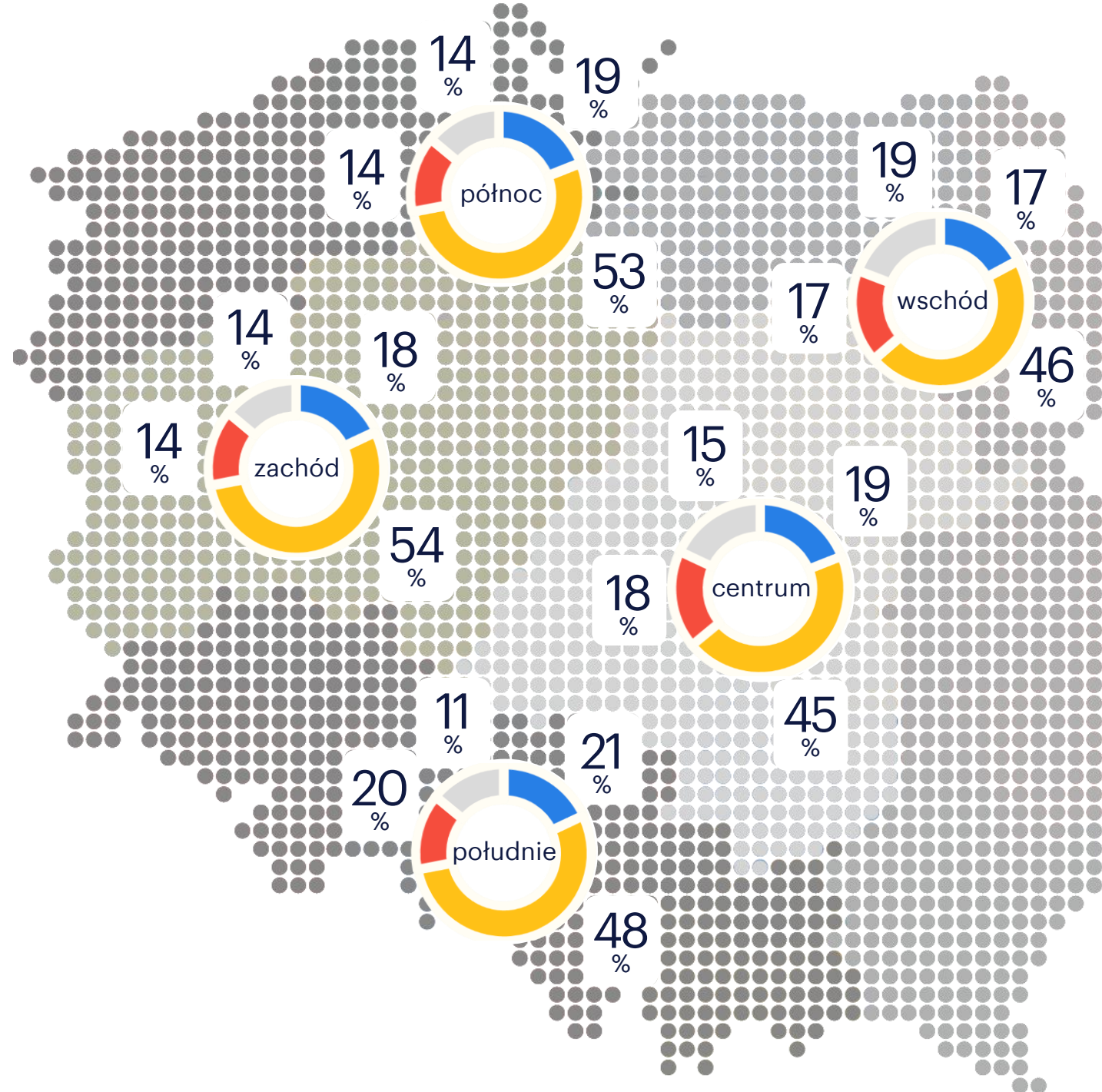
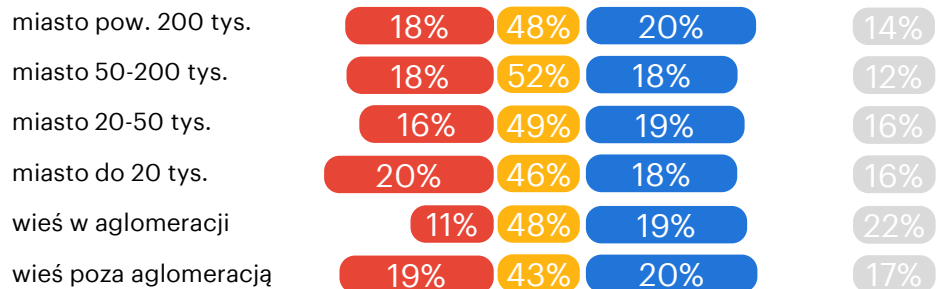


polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju.

prognozy sytuacji gospodarczej wg sektorów.



prognozy sytuacji gospodarczej wg typów miejscowości.



powrót do
spisu treści

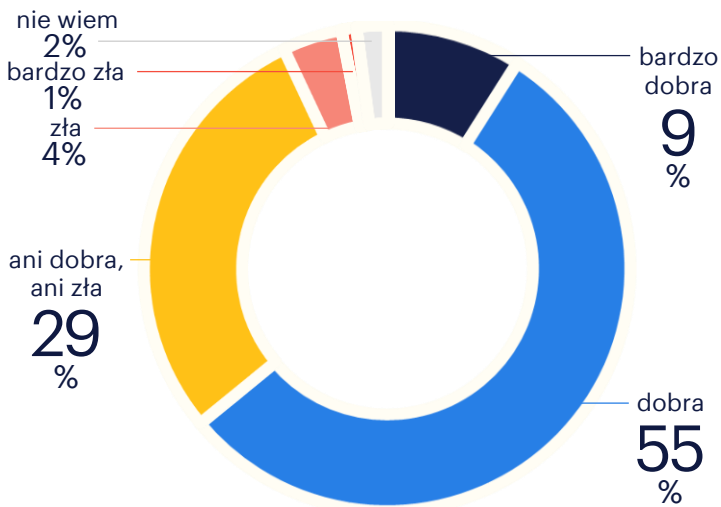


legenda:

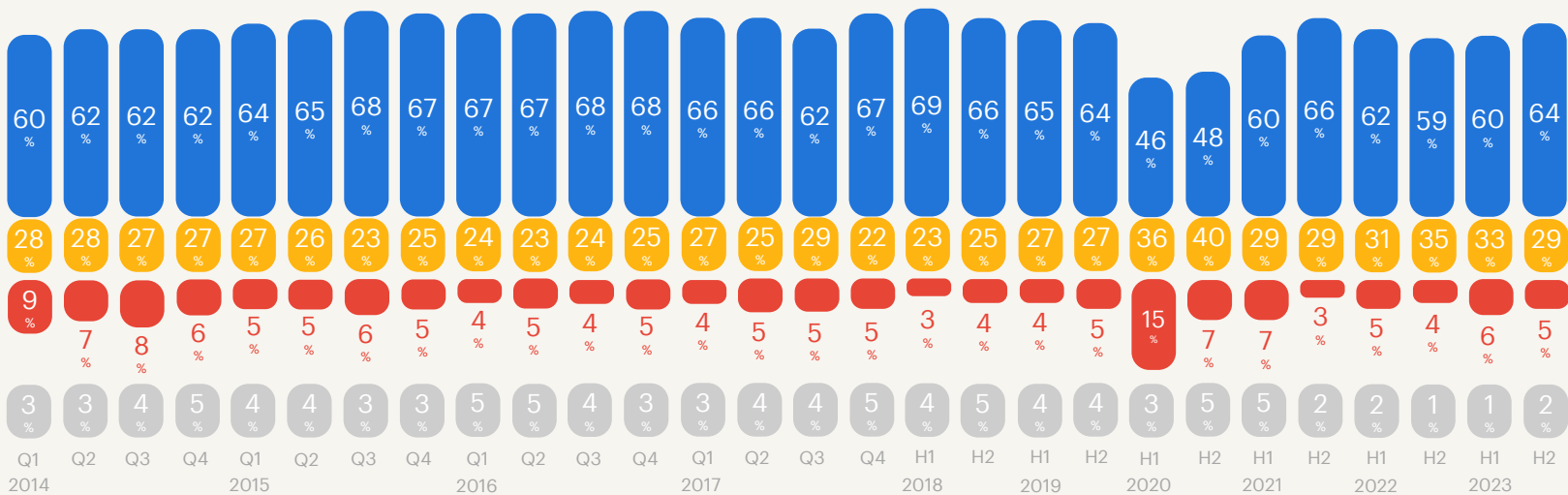
■ prognoza recesji ■ stagnacji ■ wzrostu ■ nie wiem

polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm.

Kondycja finansowa polskich firm wraca na właściwe tory – twierdzą uczestnicy badania. Pozytywne oceny wystawia 64% respondentów. Z takimi wynikami spotykaliśmy się w okresach, w których na gospodarkę nie oddziaływały żadne niecodzienne zjawiska. Najlepsze noty kondycji wystawiają firmy z sektora finansów i ubezpieczeń.



ocena aktualne kondycji finansowej firm w latach 2014-2023.



[powrót do spisu treści](#)

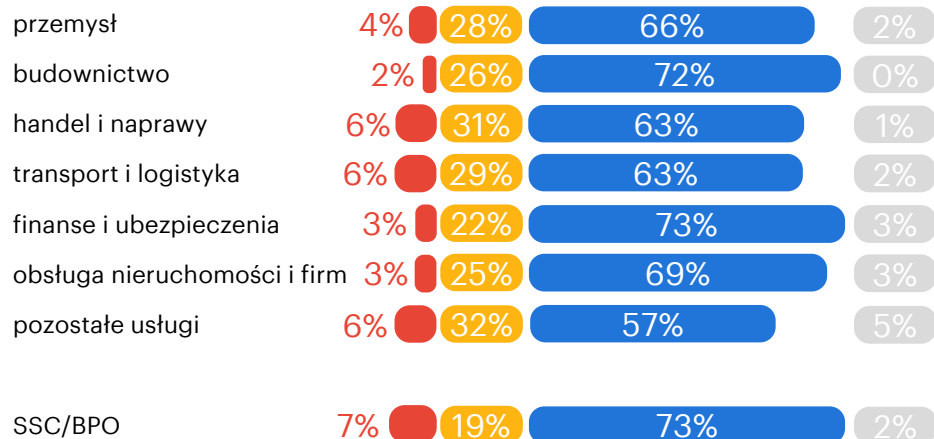


legenda: ■ zła i bardzo zła kondycja ■ ani dobra, ani zła ■ dobra i bardzo dobra ■ nie wiem

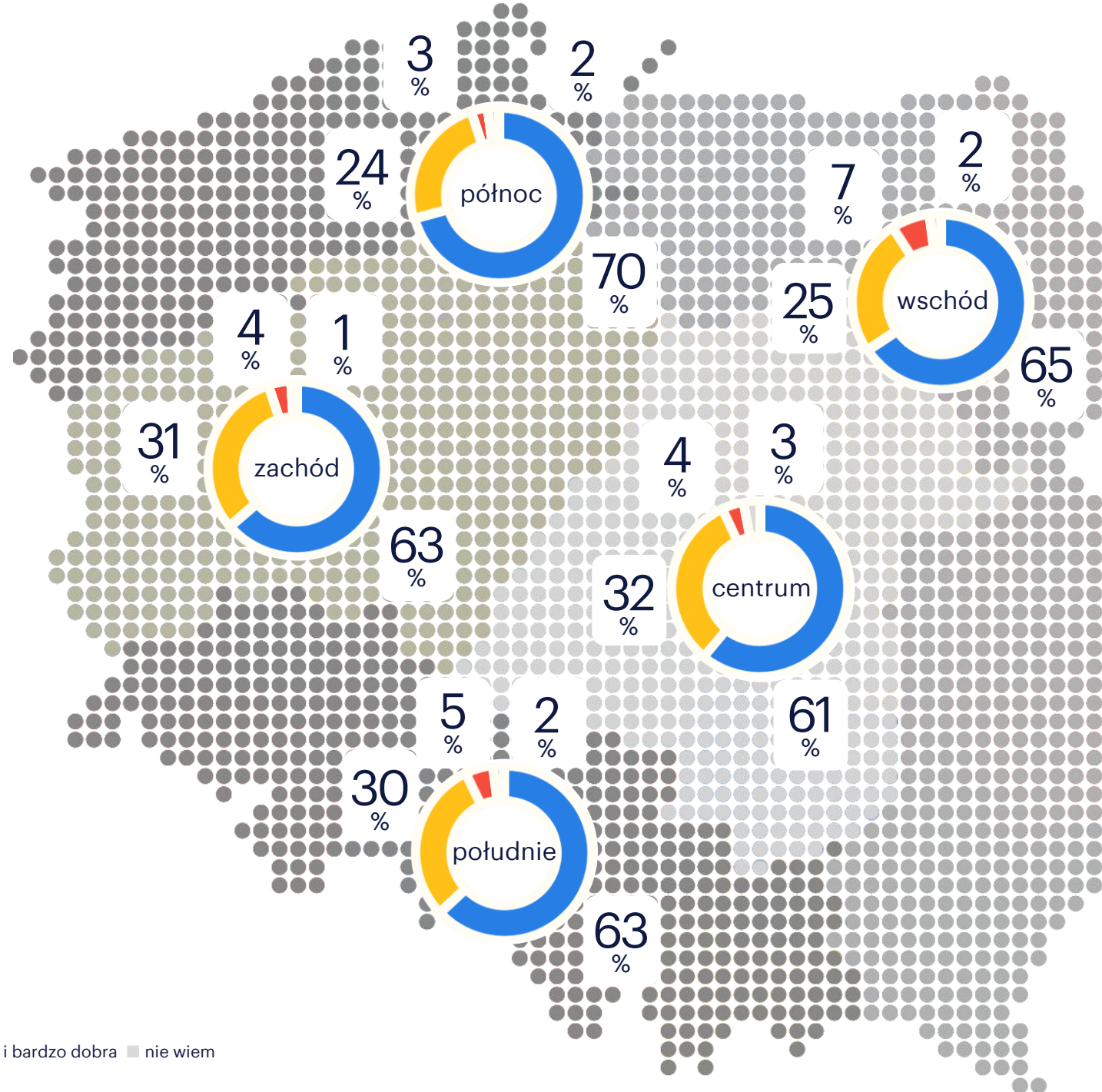
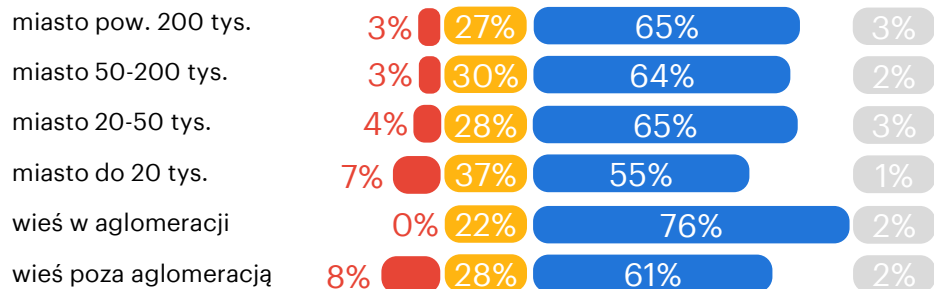


polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm.

ocena kondycji finansowej firm wg sektorów.



ocena kondycji finansowej firm wg typów miejscowości.



[powrót do spisu treści](#)

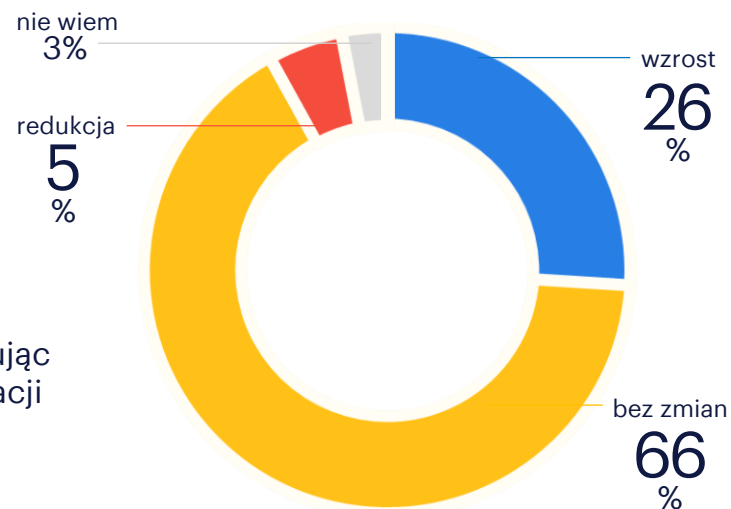


legenda:

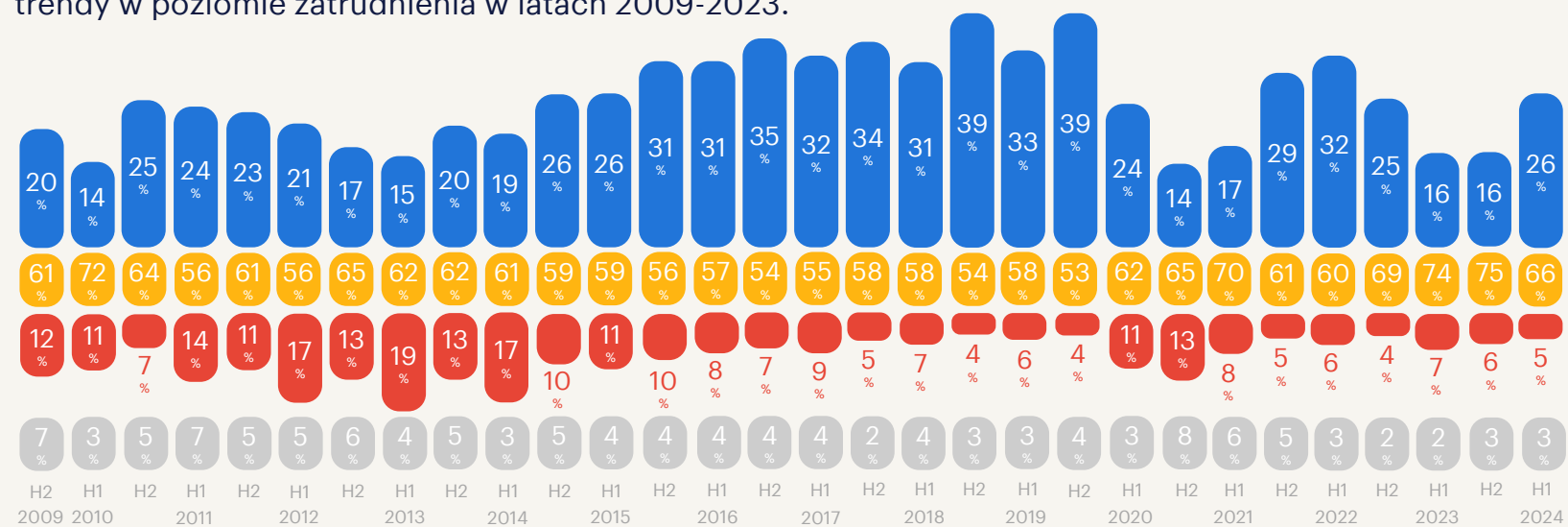
■ zła i bardzo zła kondycja ■ ani dobra, ani zła ■ dobra i bardzo dobra ■ nie wiem

plany zmian w poziomie zatrudnienia w pierwszej połowie 2024 roku.

Koniec roku zwyczajowo nie jest okresem wzmożonych działań rekrutacyjnych firm, a mimo to planowany poziom wzrostu zatrudnienia jest najwyższy od trzech lat, porównując rok do roku. Na ten wyraźny popyt wpływa percepcja sytuacji gospodarczej w Polsce i spodziewana lepsza koniunktura w biznesie, szczególnie widoczna w branży logistycznej.

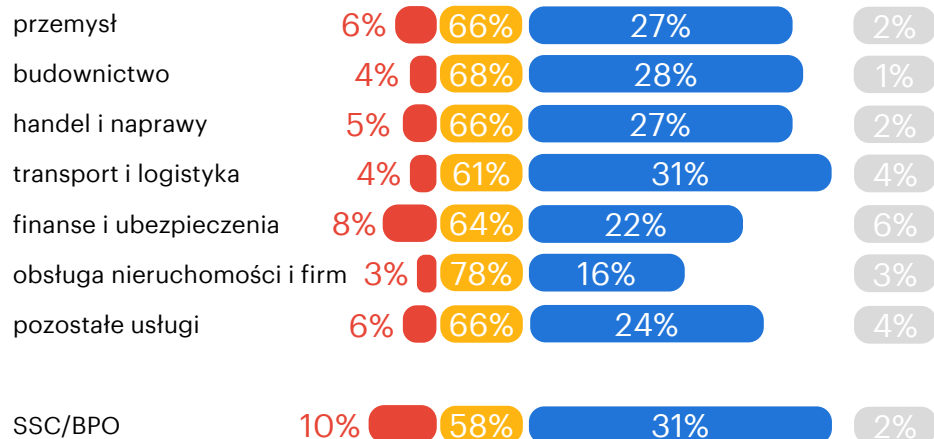


trendy w poziomie zatrudnienia w latach 2009-2023.

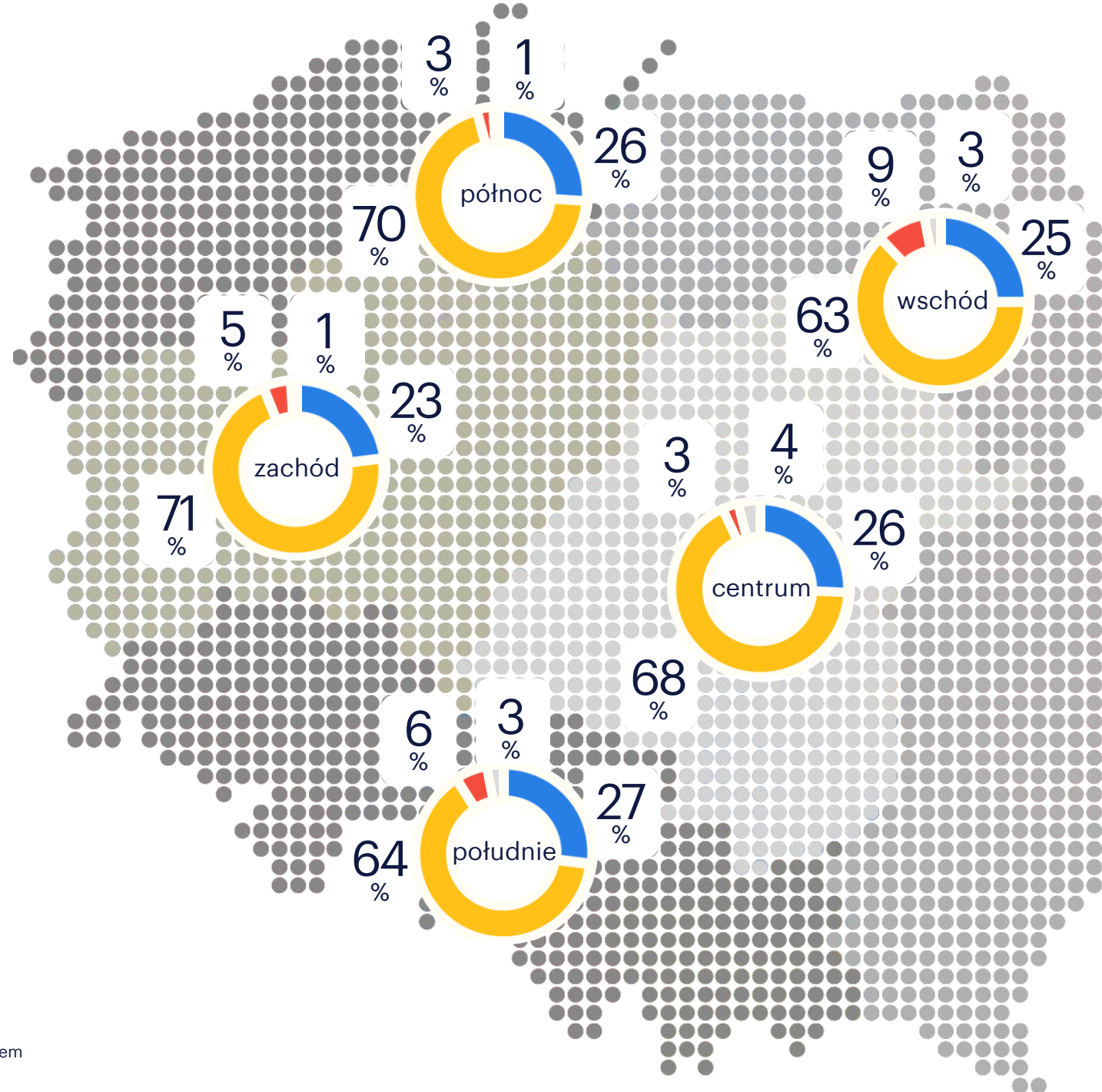
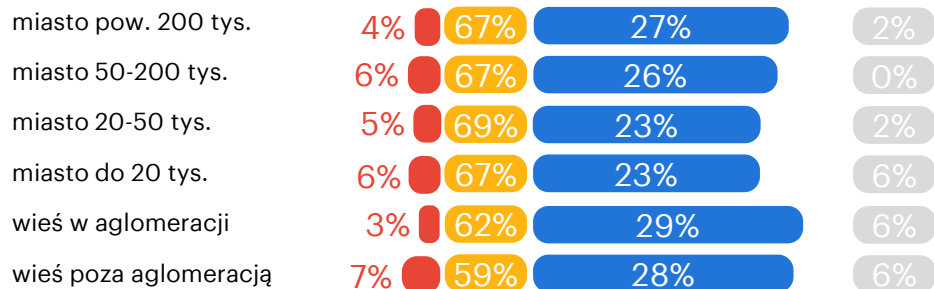


plany zmian w poziomie zatrudnienia w pierwszej połowie 2024 roku.

zmiany poziomu zatrudnienia wg sektorów.



zmiany poziomu zatrudnienia wg typów miejscowości.



[powrót do
spisu treści](#)

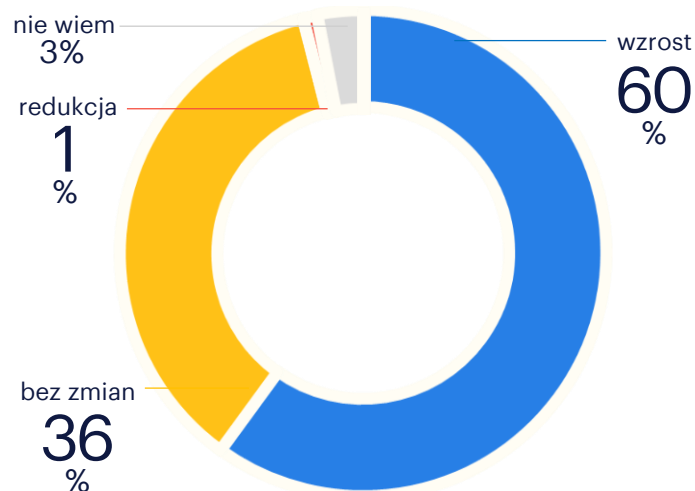


legenda:

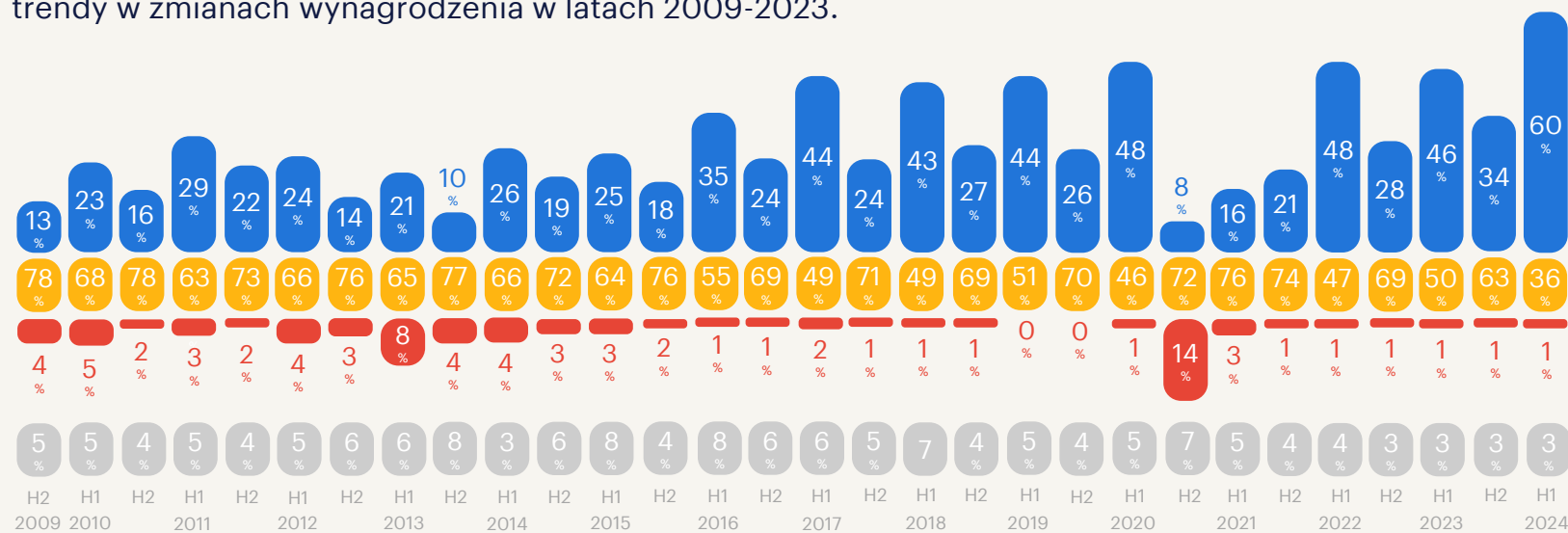
■ redukcja zatrudnienia ■ bez zmian ■ wzrost ■ nie wiem

plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2024 roku.

Rekordowa liczba firm deklaruje wzrosty płac w pierwszej połowie 2024 roku. Od początku naszego badania nie było takiego wyniku. To świadczy o coraz silniejszej konkurencji o talenty na rynku pracy, ale jest też efektem odpowiedzi na potrzeby pracowników, mierzących się z rosnącymi kosztami życia. Istotnym czynnikiem są też zmiany w płacy minimalnej, które stymulują wzrosty pensji wszystkich grup pracowników.

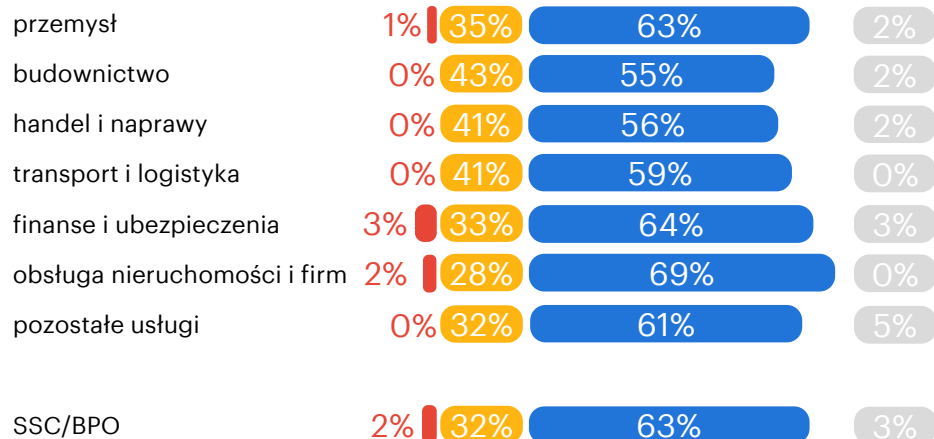


trendy w zmianach wynagrodzenia w latach 2009-2023.

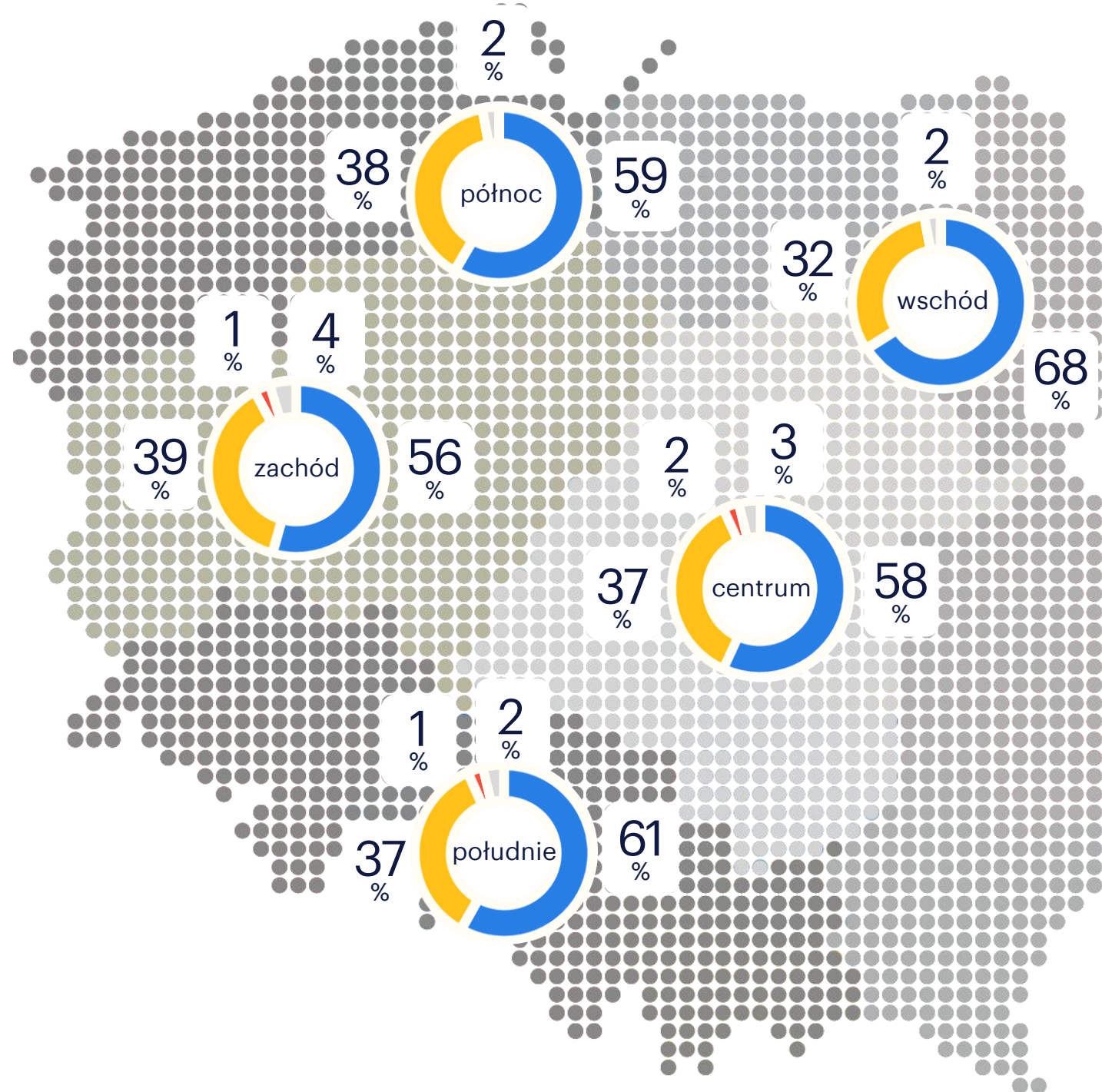
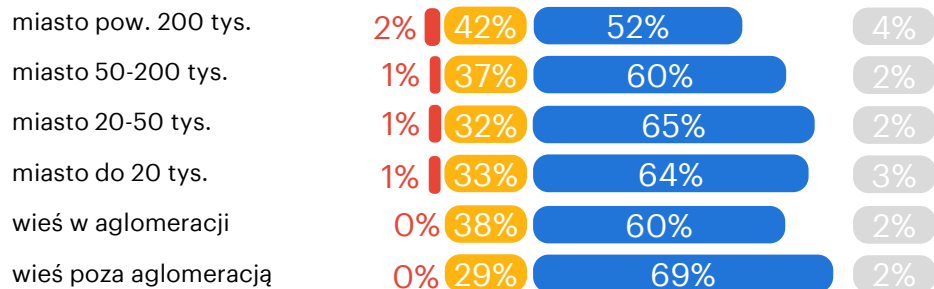


plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2024 roku.

zmiany poziomu wynagrodzeń wg sektorów.



zmiany poziomu wynagrodzeń wg typów miejscowości.



[powrót do
spisu treści](#)



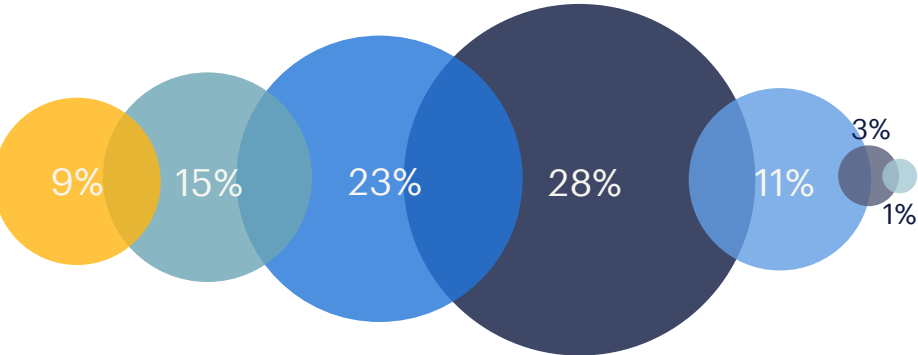
legenda:

■ redukcja płac ■ bez zmian ■ wzrost ■ nie wiem

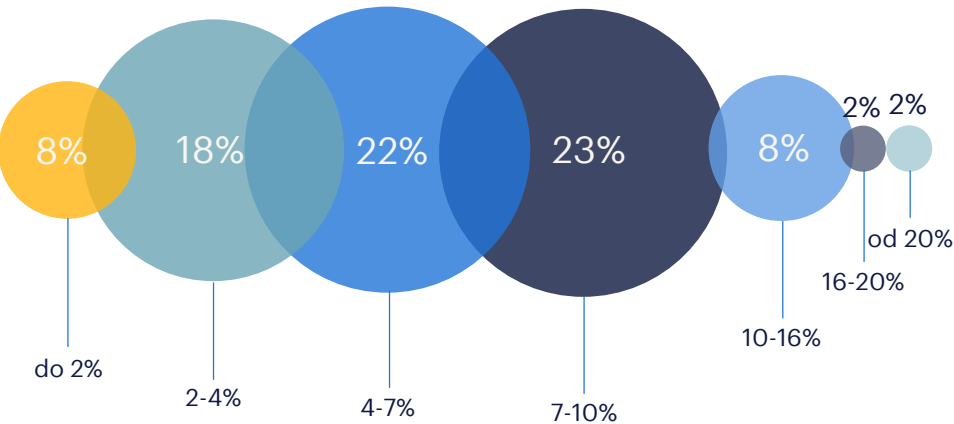
poziomy wzrostu płac w pierwszym półroczu 2024 roku.

poziom podwyżek.

■ z uwzględnieniem wzrostu płacy minimalnej:

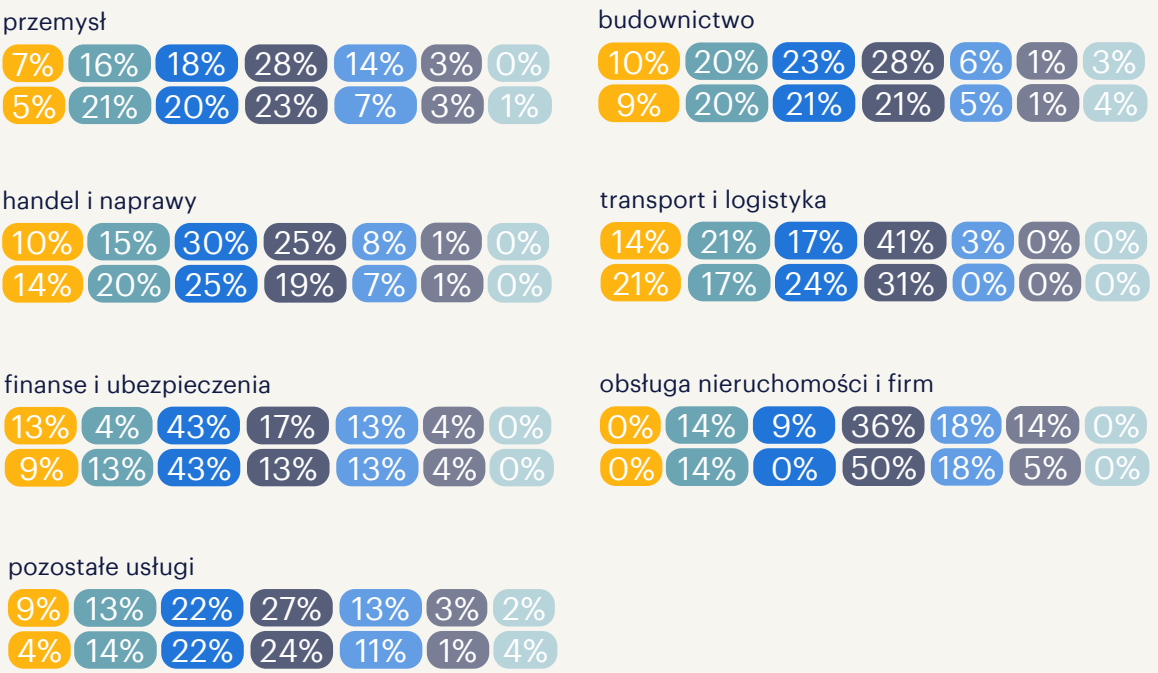


■ z pominięciem wpływu wzrostu płacy minimalnej:



W planach firm dominują podwyżki na poziomie 7-10%, choć widać wyraźnie, że te największe wzrosty wynikają głównie ze skoku płacy minimalnej od stycznia 2024 roku.

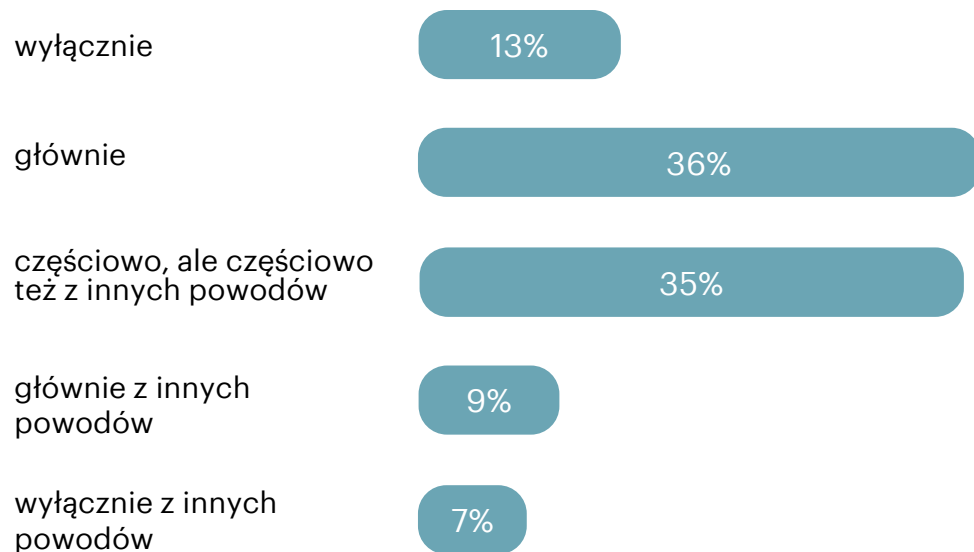
przegląd sektorowy.



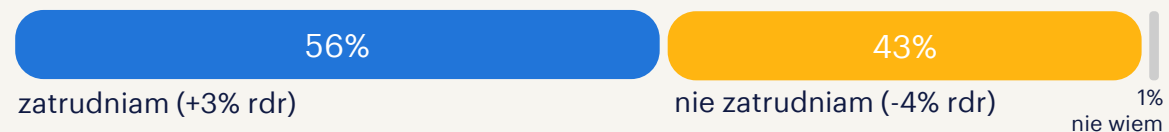
płaca minimalna a podwyżki wynagrodzeń.

Dla blisko 1/2 firm wzrost płacy minimalnej jest głównym powodem podwyżek wynagrodzenia. W najnowszym badaniu więcej pracodawców niż w poprzednich latach (56%) deklaruje, że zatrudnia pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenia, jednak w przeważającej części przedsiębiorstw stanowią oni mniej niż 10% kadry.

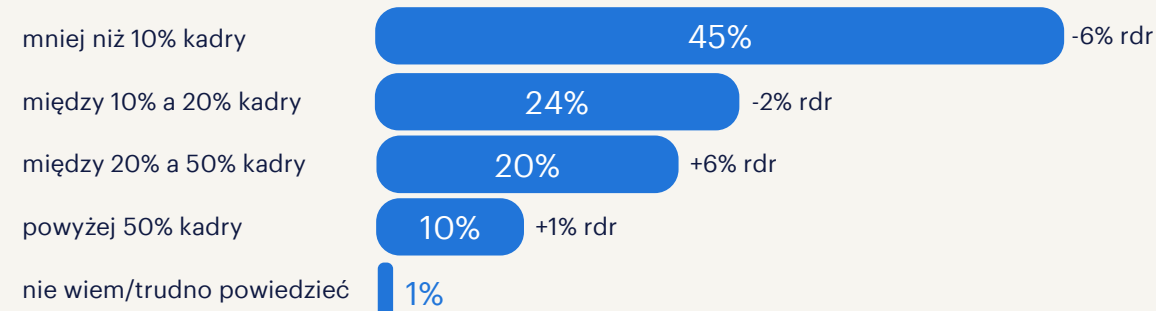
wzrost płacy minimalnej jako powód podwyżek.



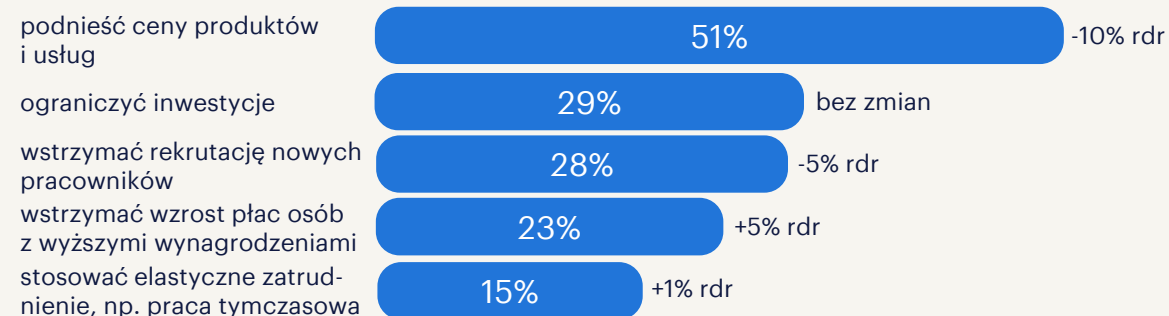
odsetek firm zatrudniających pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie.



pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenia stanowią...

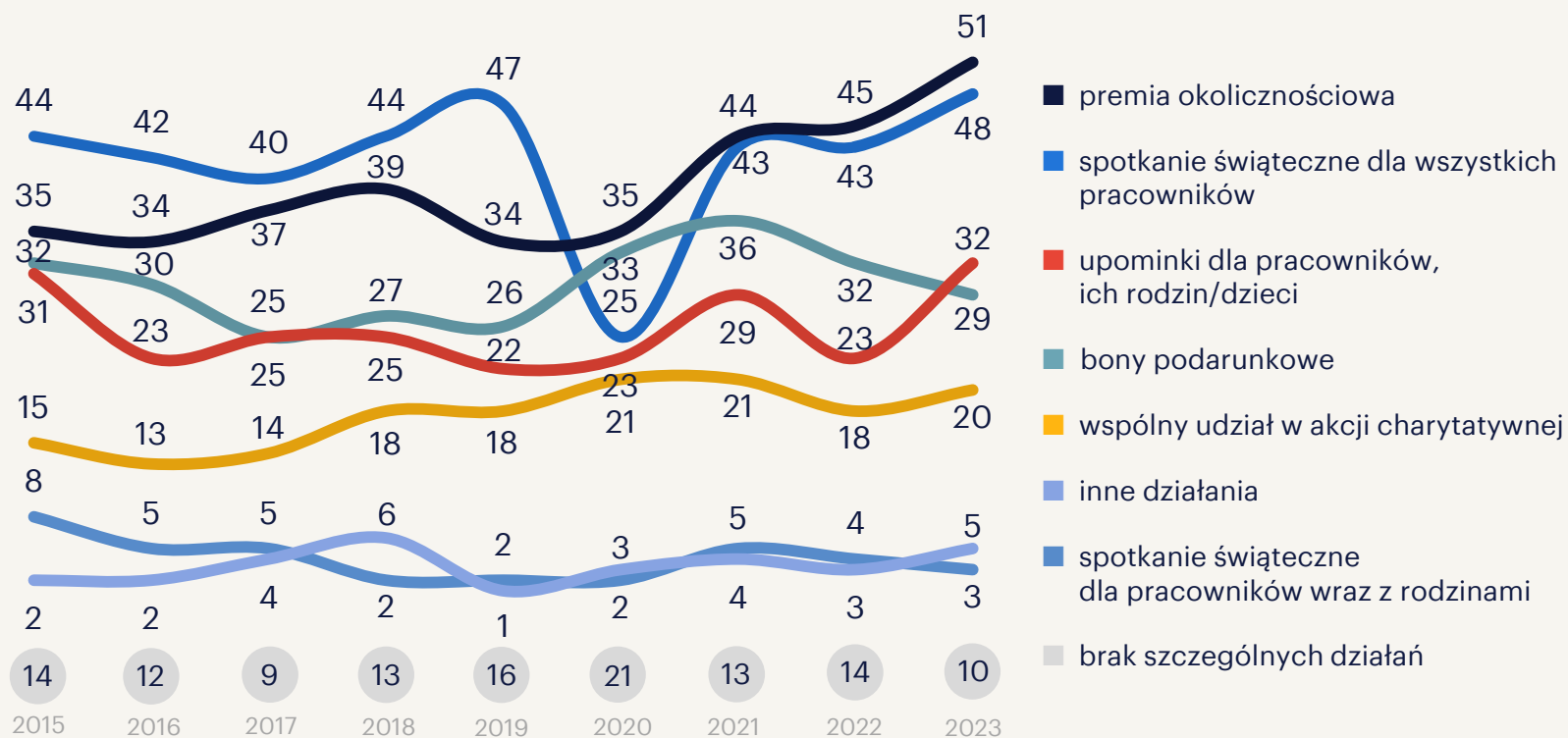


w związku ze wzrostem płacy minimalnej firmy zamierzają...



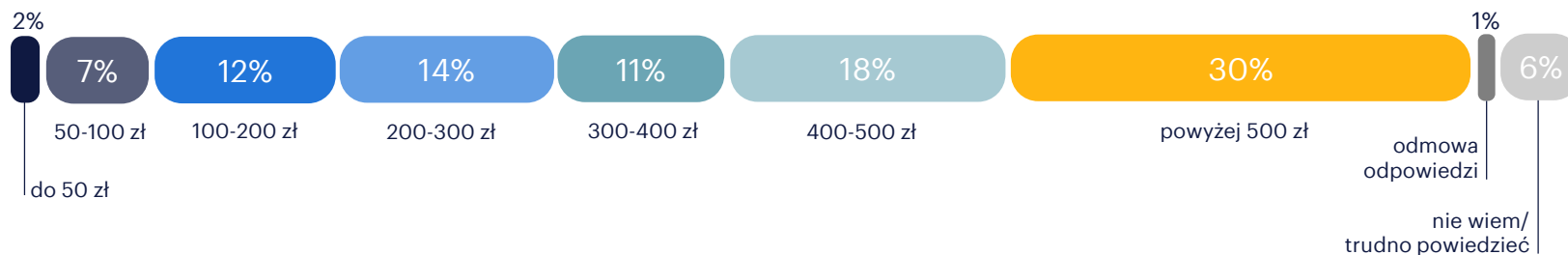
pracodawcy pracownikom na święta.

W tym roku jedynie 1 na 10 firm z okazji świąt nie przygotowała żadnych bonusów dla swoich pracowników. Tradycja prezentów, paczek, bonów i firmowych spotkań wigilijnych wciąż jest silna, choć w tym roku zdecydowanie rośnie znaczenie trzech inicjatyw: okolicznościowych premii, integracyjnych spotkań i upominków dla dzieci i rodzin. Wartość wszystkich inicjatyw w przeliczeniu na pracownika jest najwyższa w historii badania. Najczęściej pracodawcy zamierzają na ten cel przeznaczyć powyżej 500 zł.



pracodawcy pracownikom na święta.

wartość wszystkich świątecznych inicjatyw w przeliczeniu na pracownika.



premie świąteczne:



bony towarowe:



powrót do
spisu treści



publikacje instytutu badawczego randstad.

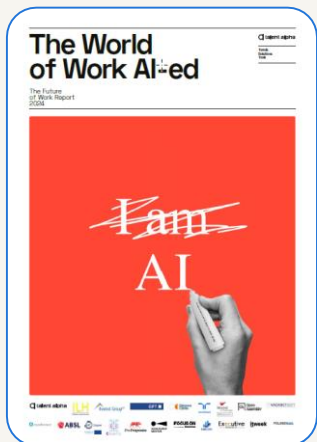


Rynek pracy doświadcza dziś wielu zmian. Na ich przyspieszenie wpływają kryzysy społeczne, innowacje technologiczne, rozwój gospodarki opartej na platformach online, wysoka inflacja, kryzys demograficzny i zmiana klimatu. Ponadto pandemia Covid-19 przyspieszyła przejście na nowe sposoby pracy. Aby przygotować się na permanentne zmiany, organizacje muszą być gotowe na elastyczność i skuteczną adaptację. Oznacza to skupienie się na trzech elementach polityki społecznej, za które odpowiadamy wszyscy - rządu, pracodawcy i pracownicy:

- tworzenie zrównoważonego i otwartego rynku pracy z dostępem do godnej pracy dobrej jakości,
- wprowadzenie systemu zabezpieczenia społecznego niezależnego od rodzaju umowy, który zapewnia bezpieczeństwo w połączeniu z elastycznością,
- ułatwianie talentom podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, aby utrzymać ich aktywność na rynku pracy.

W raporcie Randstad przybliżamy te zmiany i podpowiadamy rozwiązania, które potwierdziły swoją skuteczność.

[pobierz](#)



Dzięki AI część firm doświadczyła dużego wzrostu produktywności. Sztuczna inteligencja to jednak także ogromne wyzwania, które mogą doprowadzić do najczarniejszych scenariuszy. Liderami zmian, na których leży odpowiedzialność za przyszłość rynku, pracy są menadżerowie w firmach wdrażających rozwiązania AI. Raport Future of Work 2024 dostarcza im wiedzę, wskazuje dobre rozwiązania i narzędzia, a także opisuje wyzwania. Daje również konkretne wskazówki, jakie kroki warto podjąć, by przygotować siebie i swoich pracowników do nowej rzeczywistości.

[pobierz](#)



[powrót do
spisu treści](#) 