

plany pracodawców.

edycja 49: czerwiec 2024
instytut badawczy randstad



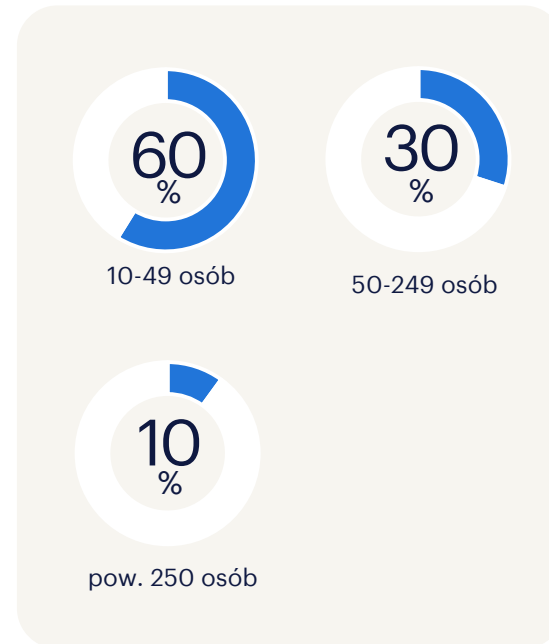
spis treści.

- 03 Prognozy sytuacji gospodarczej w kraju
- 05 Kondycja finansowej firm
- 07 Plany zmian w poziomie zatrudnienia w drugiej połowie 2024 roku
- 09 Wyzwania rekrutacyjne pracodawców
- 12 Zatrudnienie sezonowe
- 14 Plany zmian w poziomie wynagrodzeń w drugiej połowie 2024 roku
- 17 Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością, włączanie i wyrównywanie szans w zatrudnieniu
- 19 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

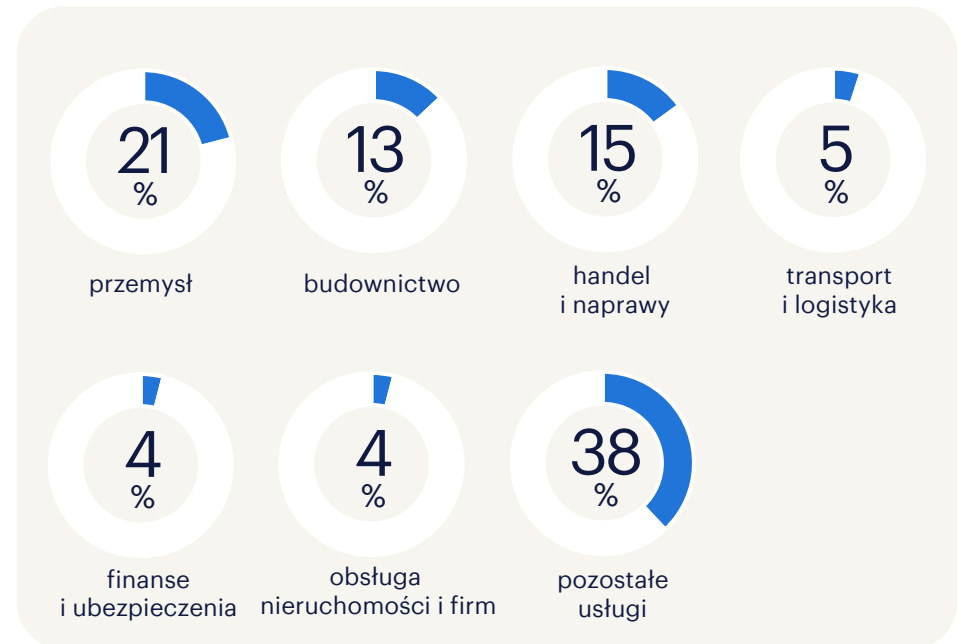
metodologia badania.

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 11 marca do 29 kwietnia 2024 roku** przez uznaną pracownię badawczą GfK. Wzięło w nich udział **1000 przedstawicieli firm** (837 wywiadów metodą CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo, 163 wywiady 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.

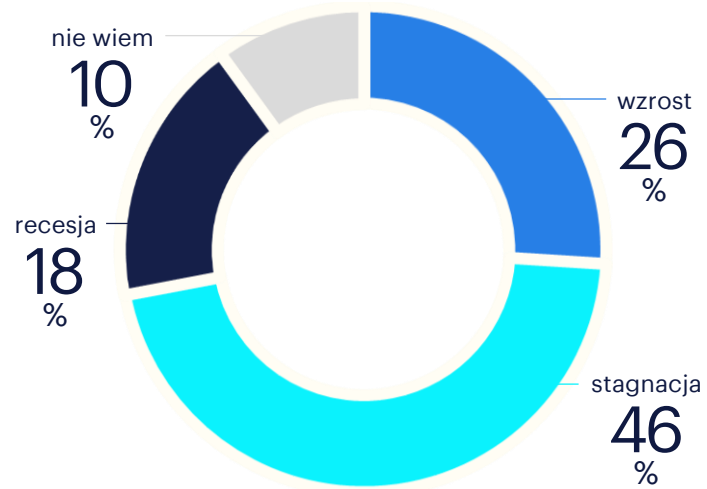


próba wg sektora gospodarki.



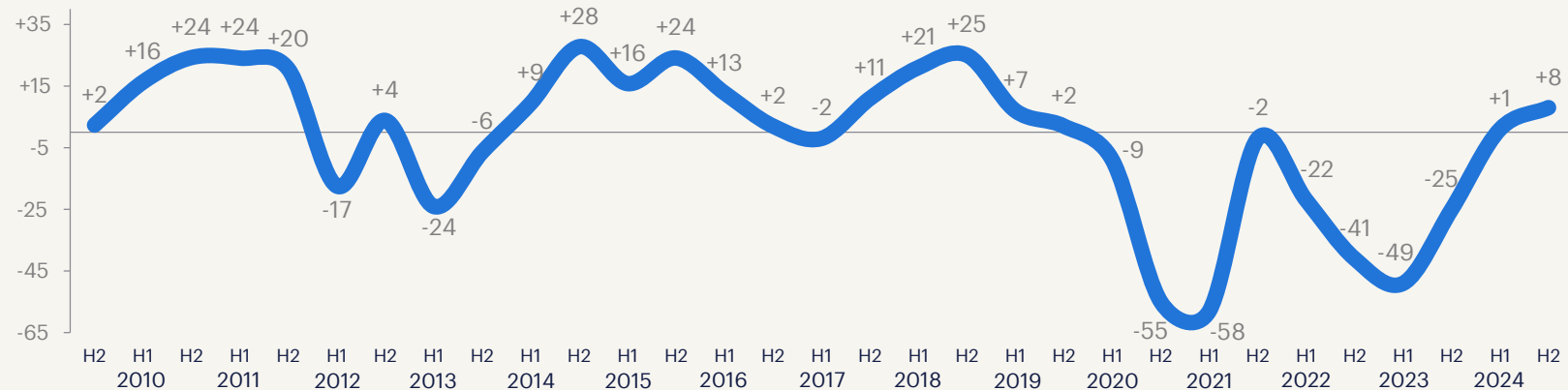
polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju.

Badanie pokazuje kontynuację pozytywnego trendu w prognozach gospodarczych kreślonych przez pracodawców w Polsce, które znajduje potwierdzenie w optymistycznych danych o polskim PKB. O ożywieniu mówią przede wszystkim badani z sektora finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm. Po prawie czterech latach ujemnych odczytów wskaźnik optymizmu pracodawców po raz drugi z rzędu jest dodatni.



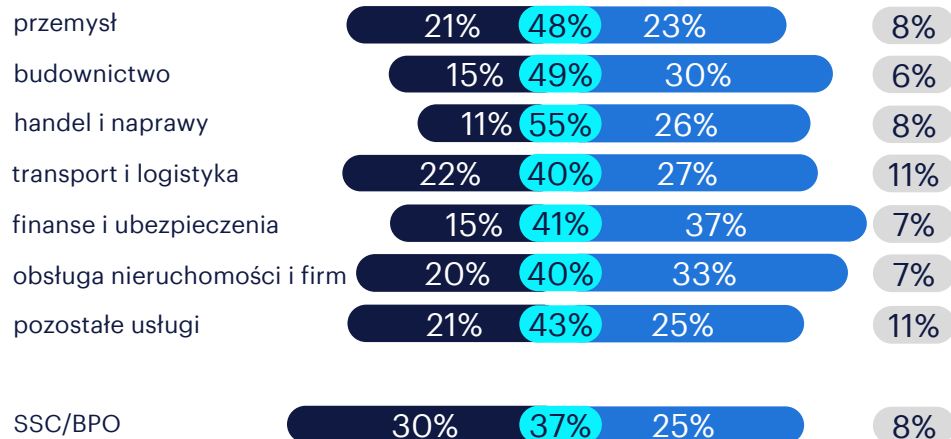
sytuacja gospodarcza w Polsce – wskaźnik optymizmu pracodawców.

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

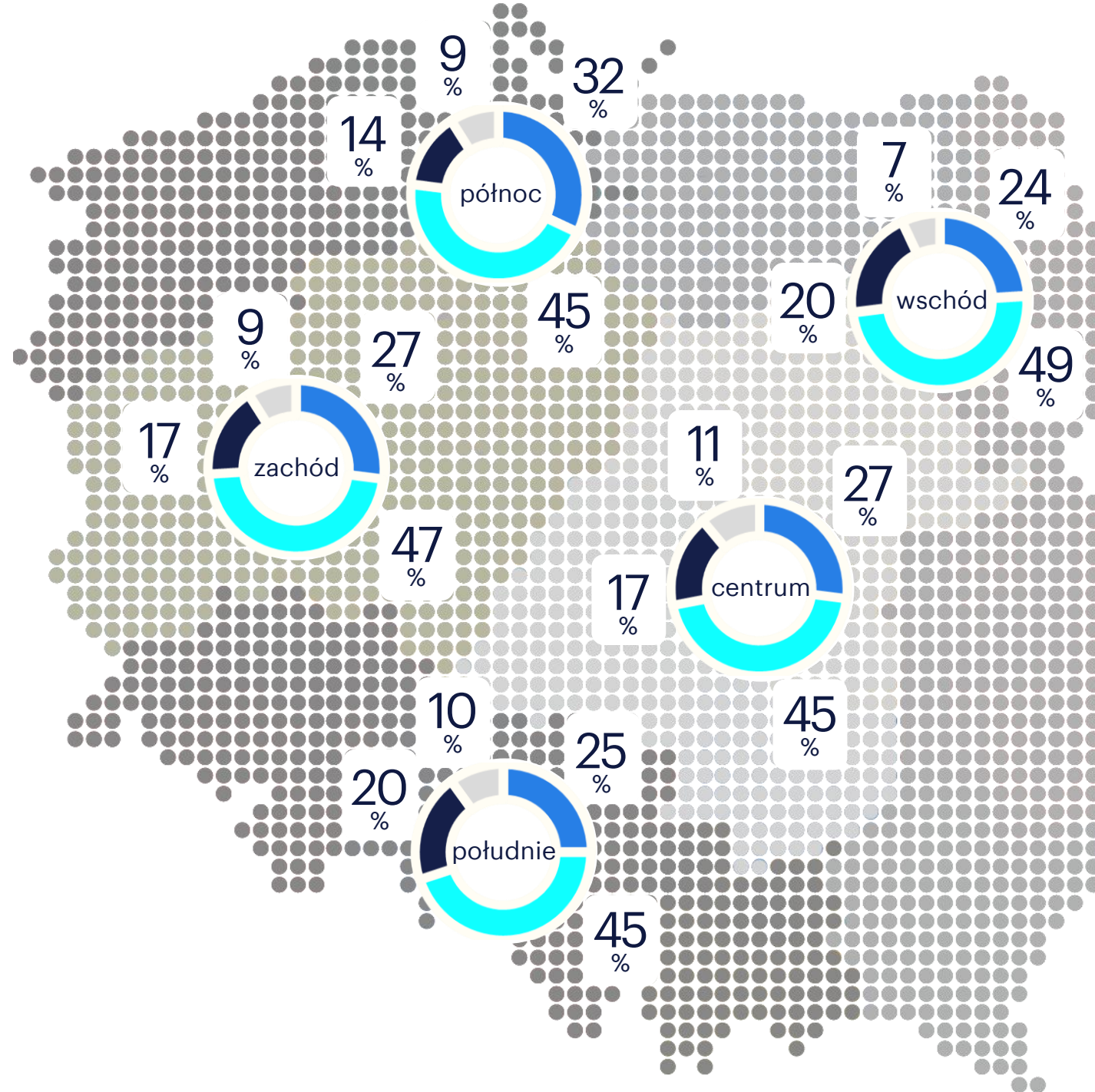
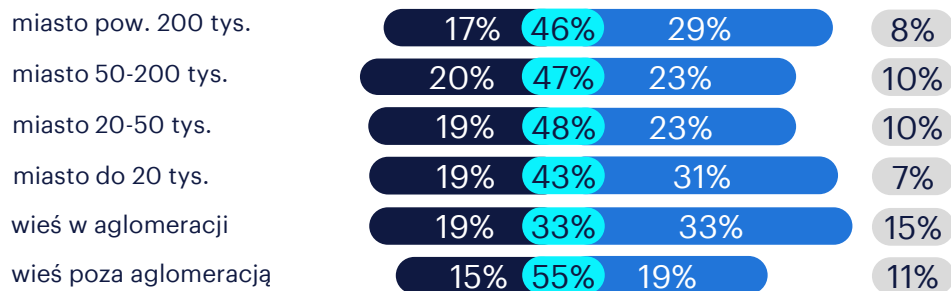


polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju.

prognozy sytuacji gospodarczej wg sektorów.



prognozy sytuacji gospodarczej wg typów miejscowości.

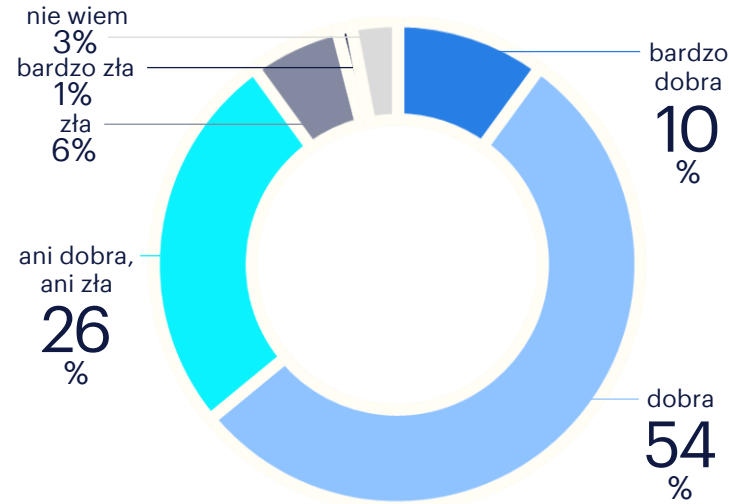


powrót do spisu treści

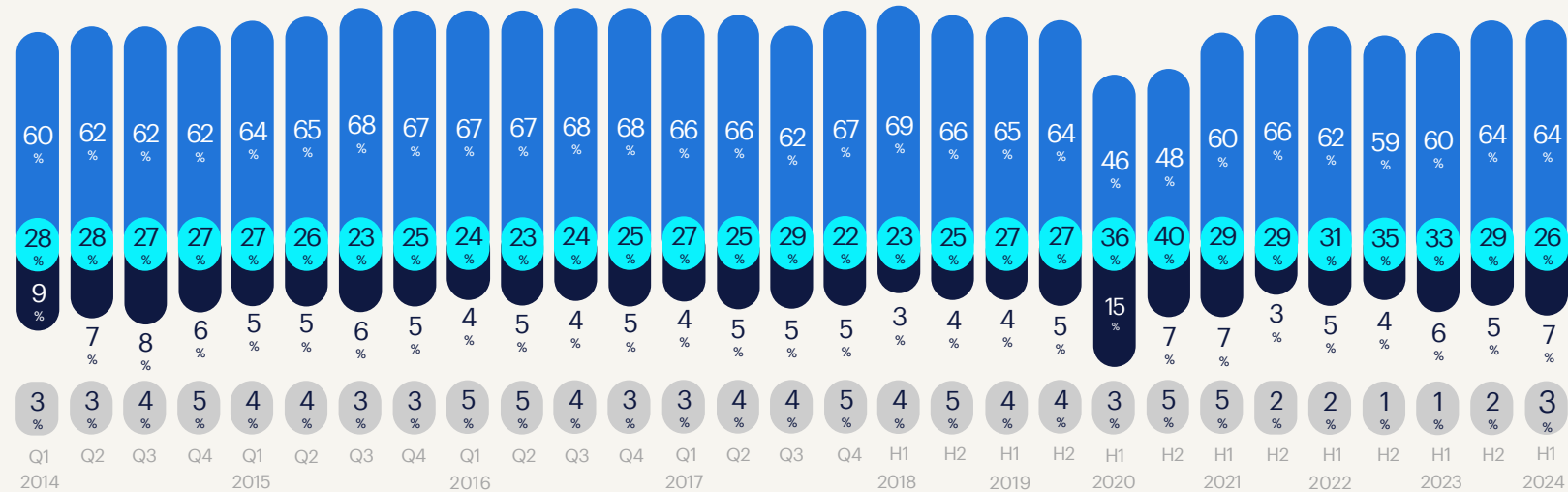
legenda:
 ● prognoza recesji ● stagnacji ● wzrostu ● nie wiem

polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm.

Odsetek pracodawców w dobrej kondycji finansowej utrzymuje się na stałym poziomie, ale nieznacznie wzrosła liczba firm, które swoją sytuację oceniają gorzej. Widoczne jest to szczególnie w sektorze transportowym i logistycznym, co może wpływać na wyhamowanie planów rekrutacyjnych w tych firmach, co jednocześnie nie odbije się negatywnie na wakacyjnym zatrudnieniu sezonowym w branży.



ocena aktualne kondycji finansowej firm w latach 2014-2024.



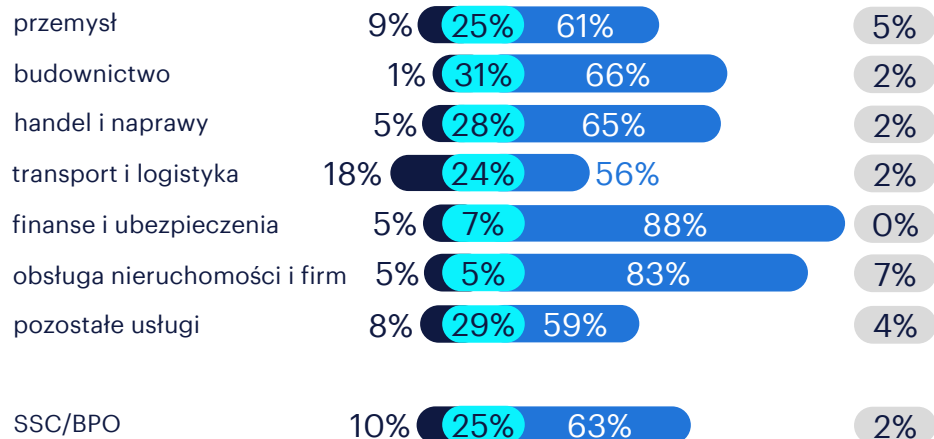
powrót do spisu treści

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

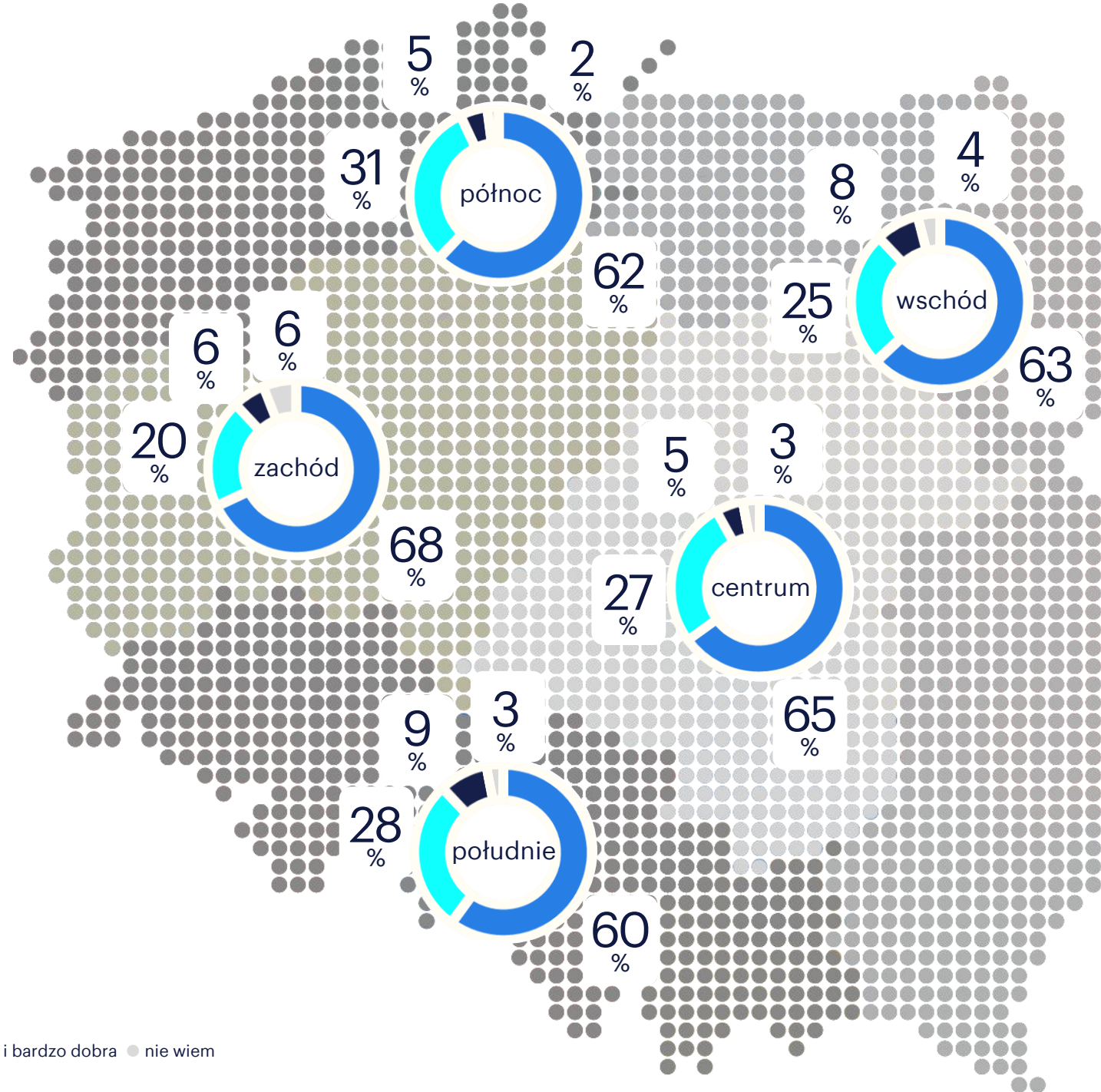
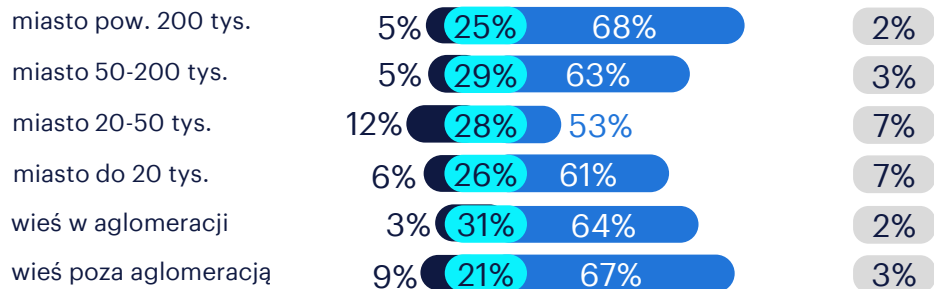


polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm.

ocena kondycji finansowej firm wg sektorów.



ocena kondycji finansowej firm wg typów miejscowości.

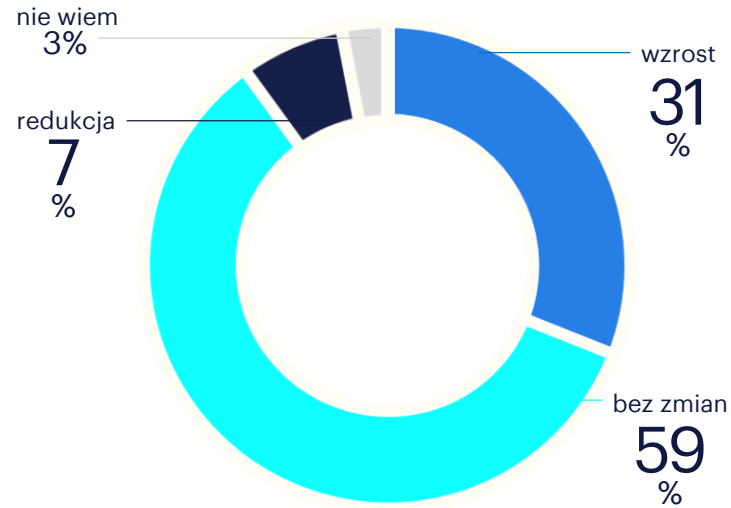


powrót do spisu treści

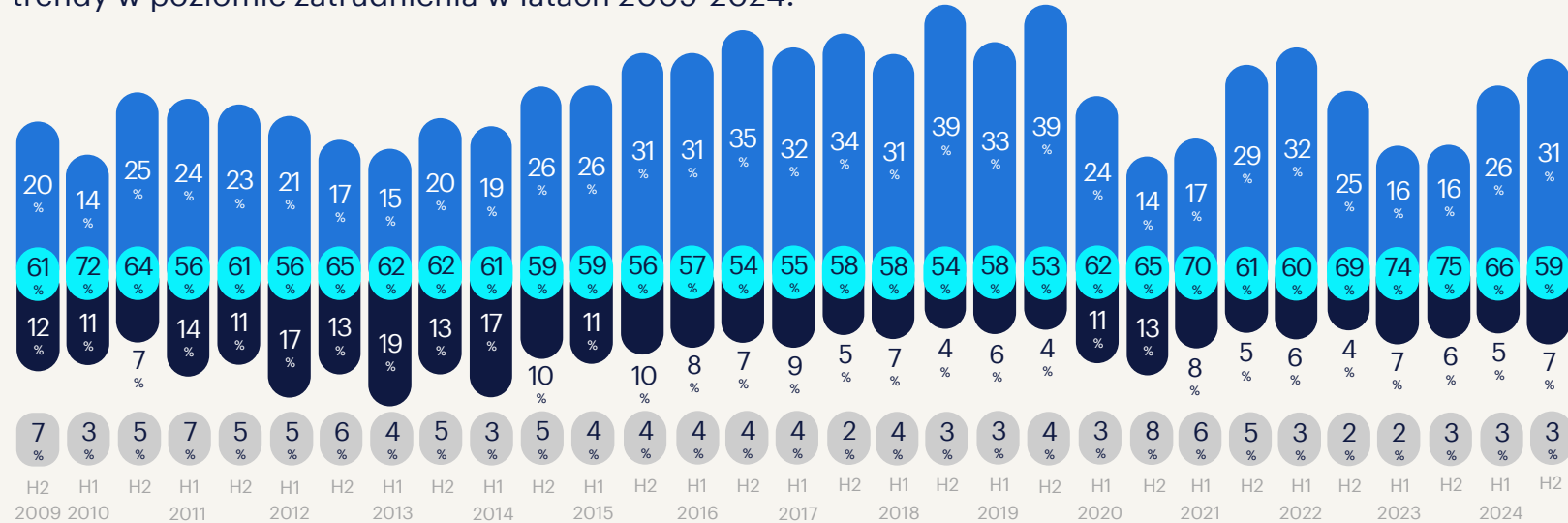
legenda:
 ● zła i bardzo zła kondycja ● ani dobra, ani zła ● dobra i bardzo dobra ● nie wiem

plany zmian w poziomie zatrudnienia w drugiej połowie 2024 roku.

Lepsze nastroje w gospodarce widać wyraźnie w stale rosnących planach rekrutacyjnych firm, szczególnie w branży budowlanej, nowoczesnych usługach dla biznesu i przemyśle. Zresztą już w pierwszym kwartale firmy częściej prowadziły zatrudnienie nowych pracowników, ale też wyraźniej niż przed rokiem sygnalizowały trudność w obsadzeniu wszystkich wakatów osobami o odpowiednich kompetencjach.



trendy w poziomie zatrudnienia w latach 2009-2024.

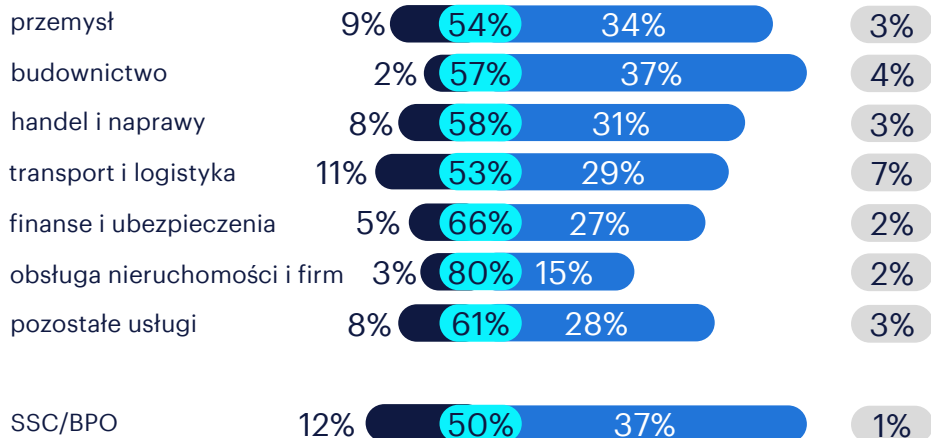


[powrót do spisu treści](#)

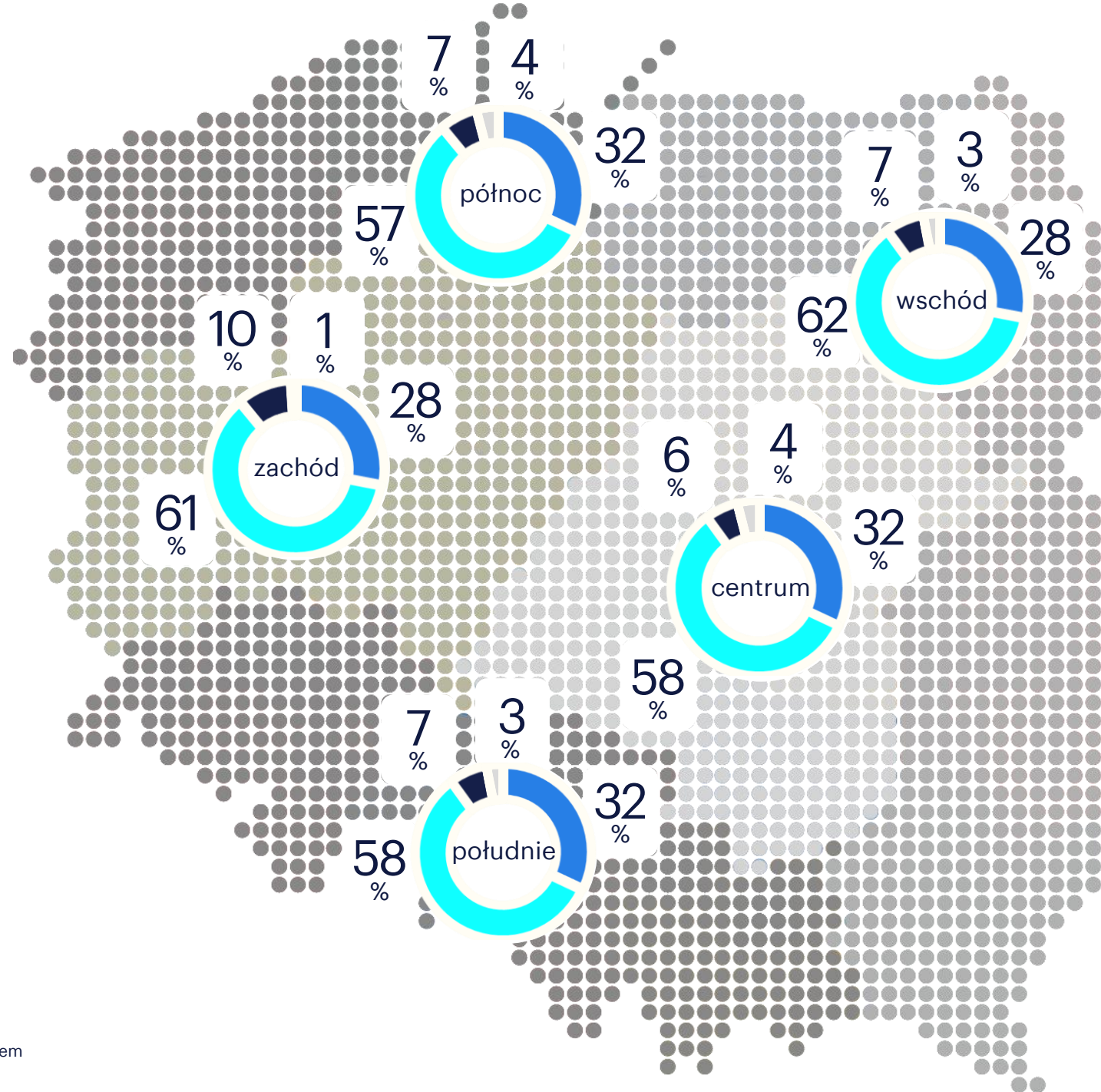
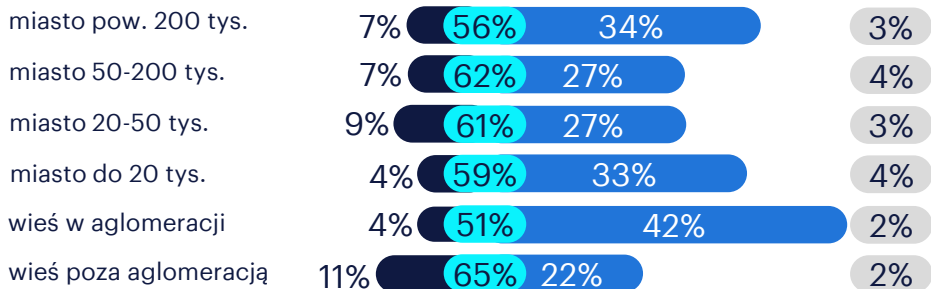
legenda:
 ● redukcja zatrudnienia ● bez zmian ● wzrost ● nie wiem

plany zmian w poziomie zatrudnienia w drugiej połowie 2024 roku.

zmiany poziomu zatrudnienia wg sektorów.



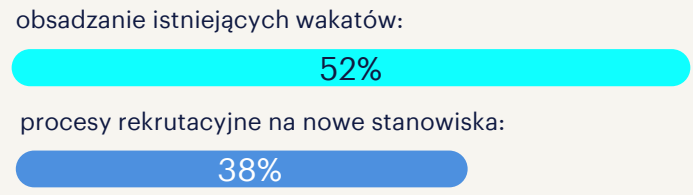
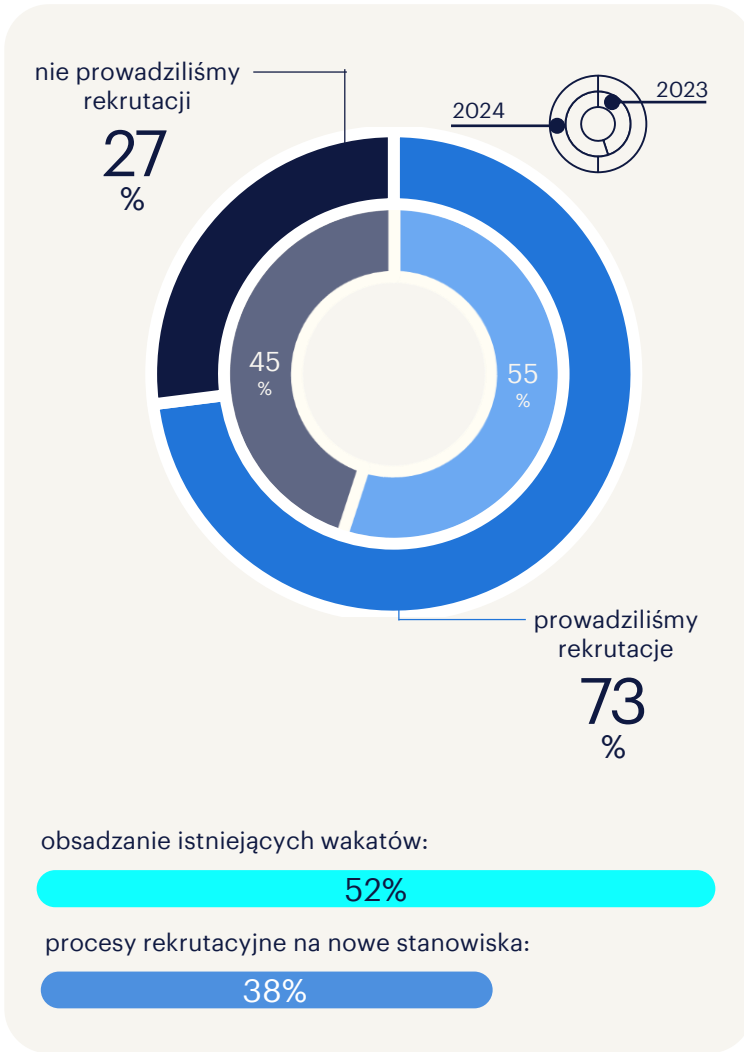
zmiany poziomu zatrudnienia wg typów miejscowości.



[powrót do spisu treści](#)

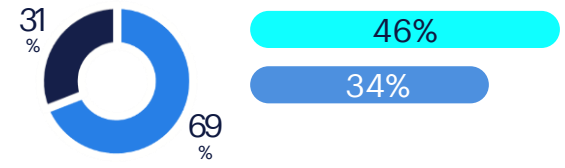
legenda:
 ● redukcja zatrudnienia ● bez zmian ● wzrost ● nie wiem

wyzwania rekrutacyjne firm.

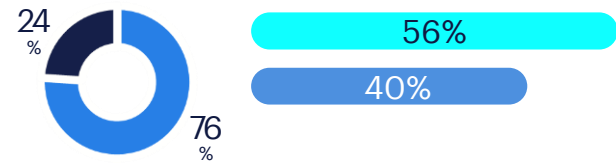


W porównaniu z pierwszym kwartałem 2023 roku znacząco wzrósł odsetek firm, które prowadziły działania rekrutacyjne, jednak wciąż głównym powodem jest wypełnianie wakatów, które powstały na skutek rotacji pracowników. Wyraźnie częściej rekrutacje uruchamiają duzi pracodawcy, szczególnie w handlu i budownictwie, a im jest ich więcej, tym – według badanych – pojawia się więcej trudności w dotarciu do odpowiednich kandydatów.

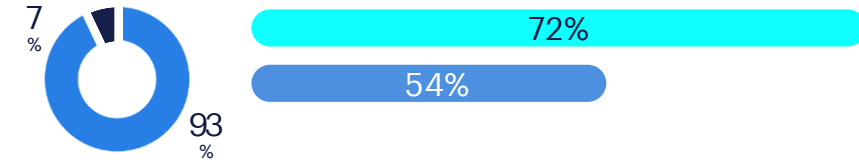
firmy zatrudniające do 50 pracowników:



firmy zatrudniające od 50 do 250 pracowników:

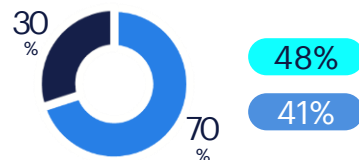


firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników:

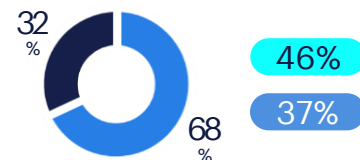


wyzwania rekrutacyjne firm.

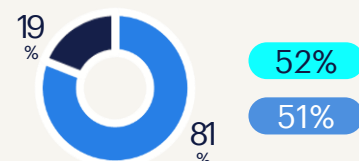
przemysł



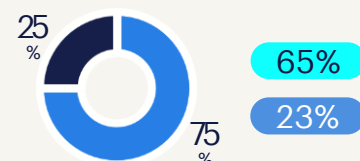
finanse i ubezpieczenia



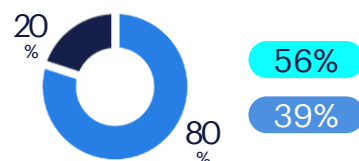
budownictwo



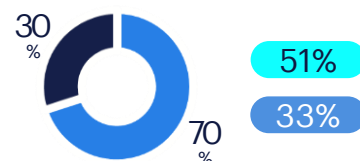
obsługa nieruchomości i firm



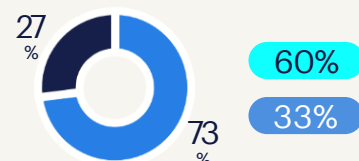
handel



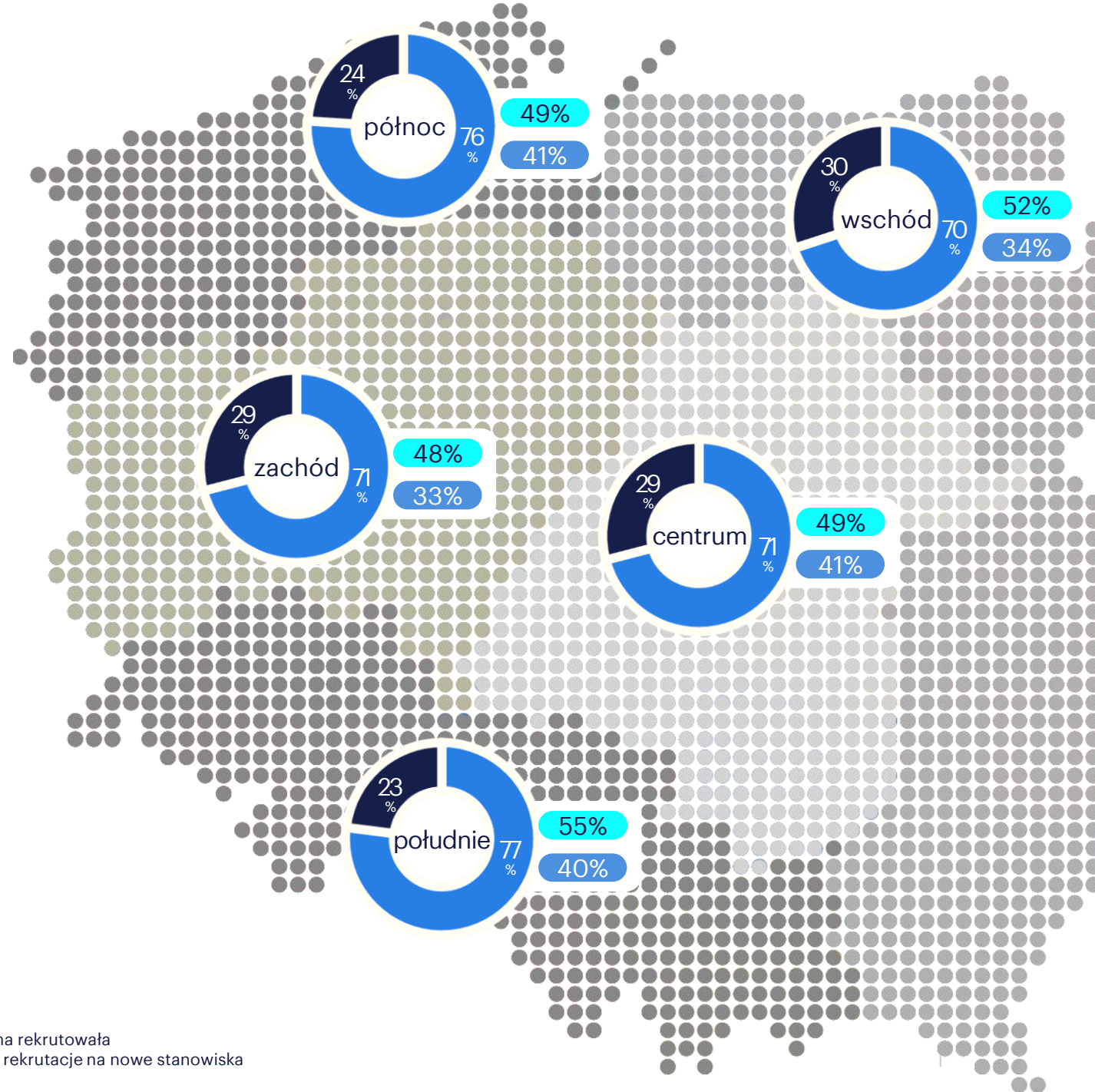
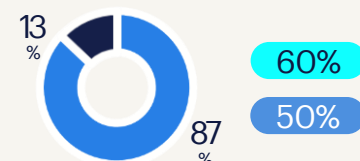
pozostałe usługi



transport i logistyka



SSC/BPO



powrót do
spisu treści

legenda:
w ciągu ostatnich 6 m-cy: ● firma nie rekrutowała ● firma rekrutowała
powód rekrutacji: ● obsadzanie istniejących wakatów ● rekrutacje na nowe stanowiska

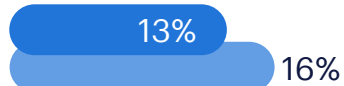
efekty rekrutacji w pierwszym półroczu 2024.

zatrudniono

odpowiednią liczbę pracowników,
którzy mają odpowiednie kwalifikacje



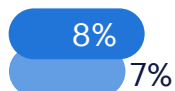
mniejszą liczbę pracowników
o odpowiednich kwalifikacjach



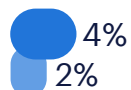
odpowiednią liczbę pracowników,
ale trzeba było obniżyć wymagania
wobec kandydatów



mniejszą liczbę pracowników,
a w dodatku trzeba było obniżyć
wymagania wobec kandydatów



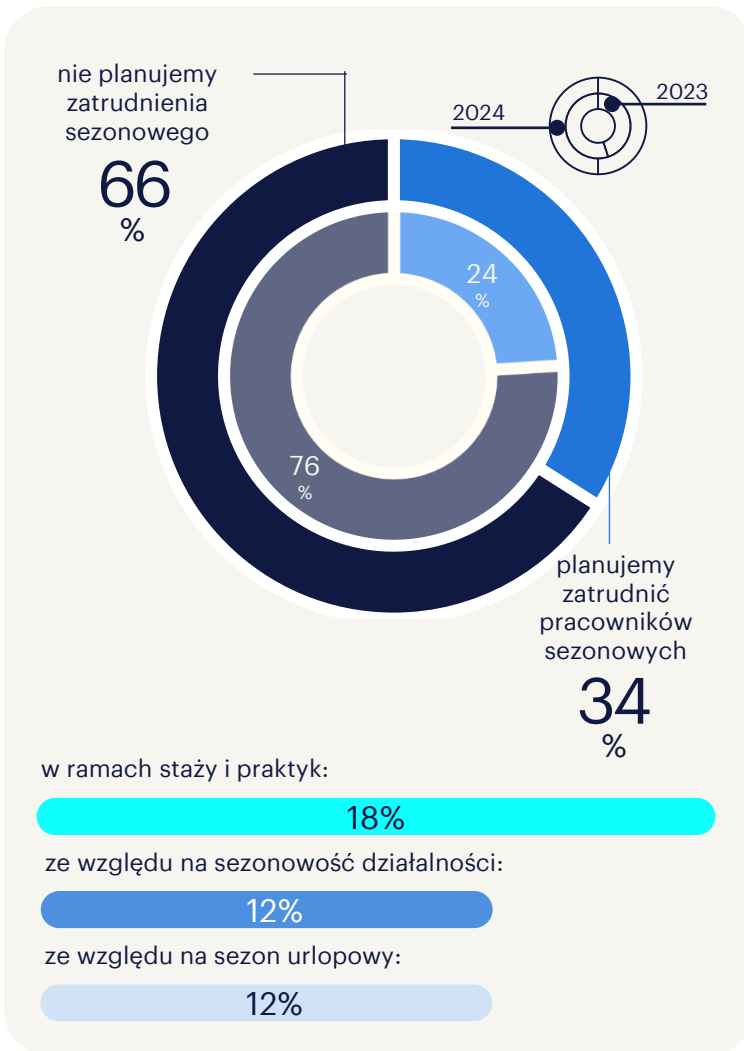
nie zatrudniono żadnych nowych
pracowników



procesy rekrutacyjne jeszcze się nie
zakończyły

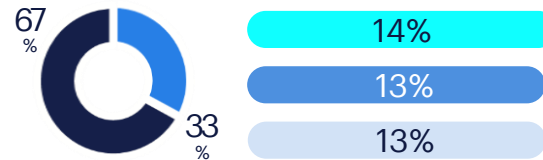


zatrudnienie sezonowe.

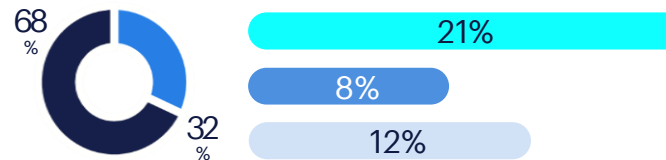


Ożywienie gospodarcze przełożyć się może na większe zatrudnienie sezonowe w okresie wakacji, choć część propozycji pracodawców dotyczyć będzie głównie praktyk i staży. Najwięcej sezonowych ofert pracy, które wypełnić mają luki po pracownikach korzystających z urlopow i odpowiedzieć na zwiększony popyt na produkty i usługi w lecie, pojawi się w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu, logistyce i handlu.

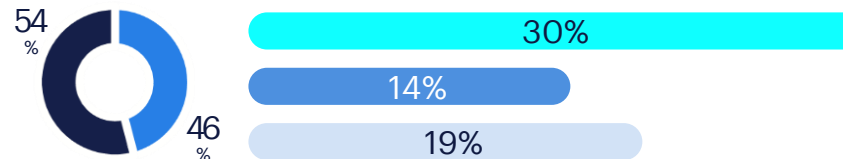
firmy zatrudniające do 50 pracowników:



firmy zatrudniające od 50 do 250 pracowników:



firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników:

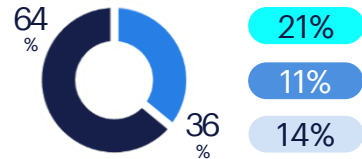


powrót do spisu treści

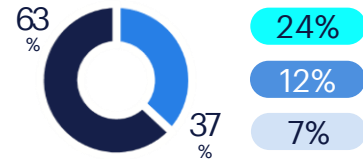
legenda:
 w okresie wakacyjnym: ● firma nie planuje zatrudnienia sezonowego ● firma planuje zatrudnić pracowników sezonowych
 powód zatrudnienia: ● staże i praktyki ● sezonowość działalności ● urlopy pracowników zatrudnionych na stałe

zatrudnienie sezonowe.

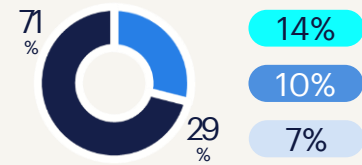
przemysł



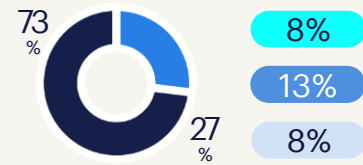
finanse i ubezpieczenia



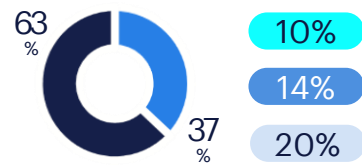
budownictwo



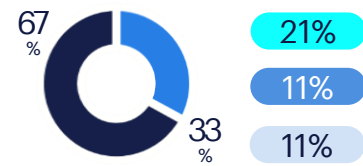
obsługa nieruchomości i firm



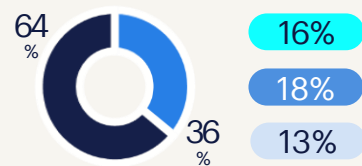
handel



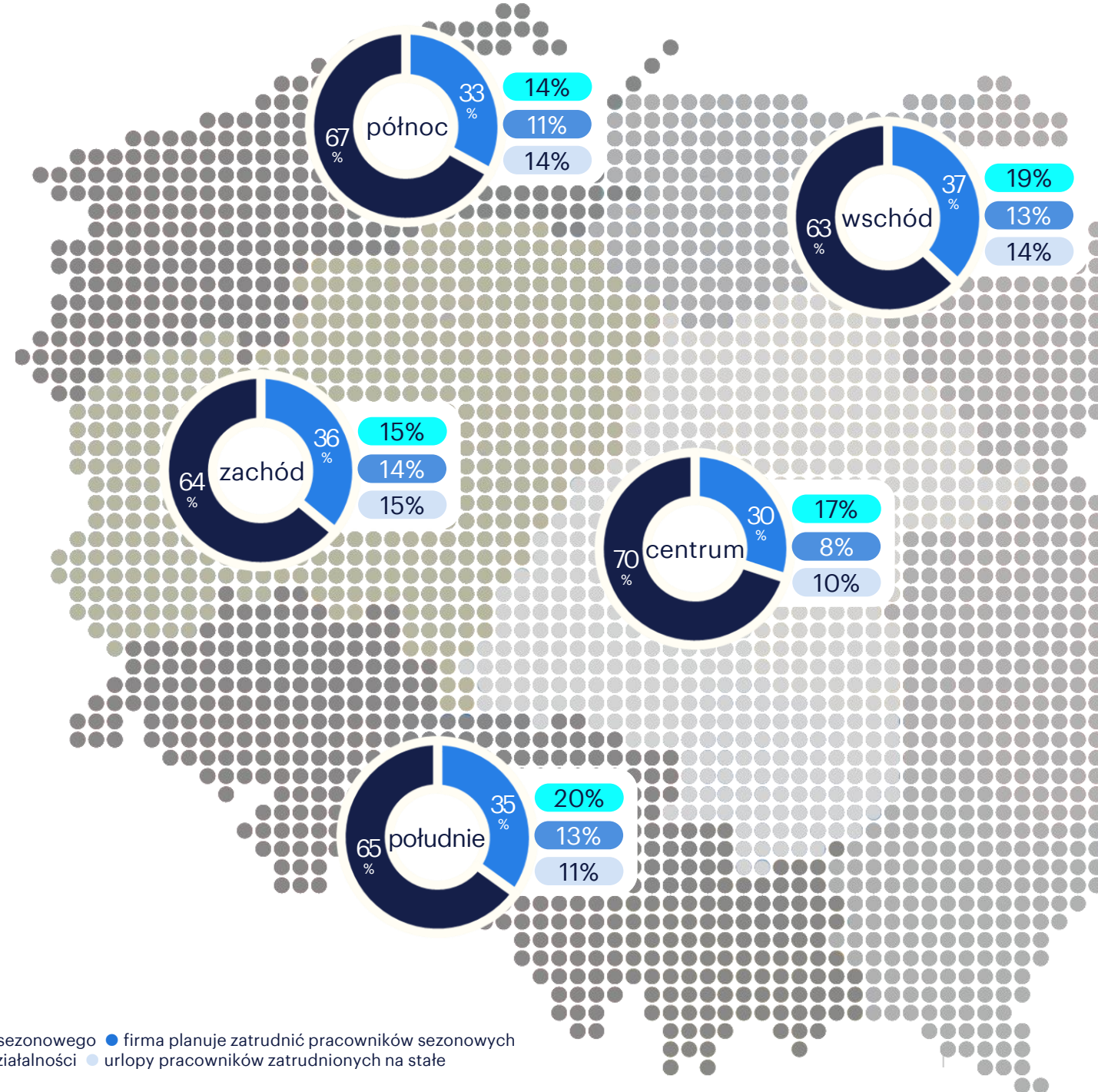
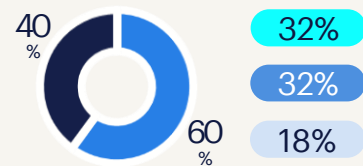
pozostałe usługi



transport i logistyka



SSC/BPO



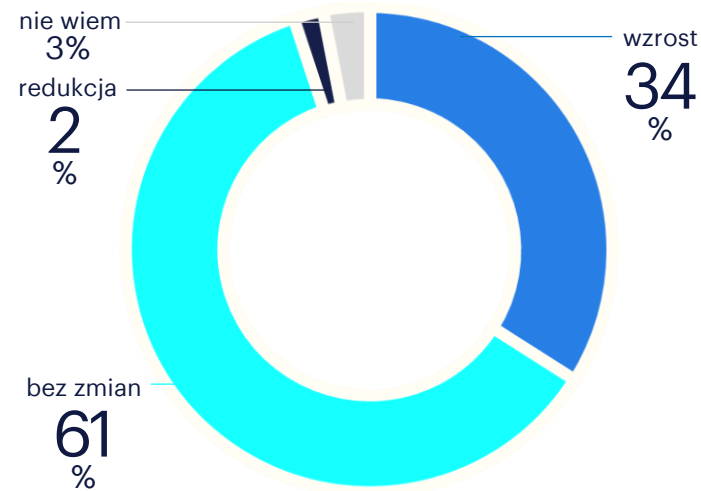
[powrót do spisu treści](#)

legenda:

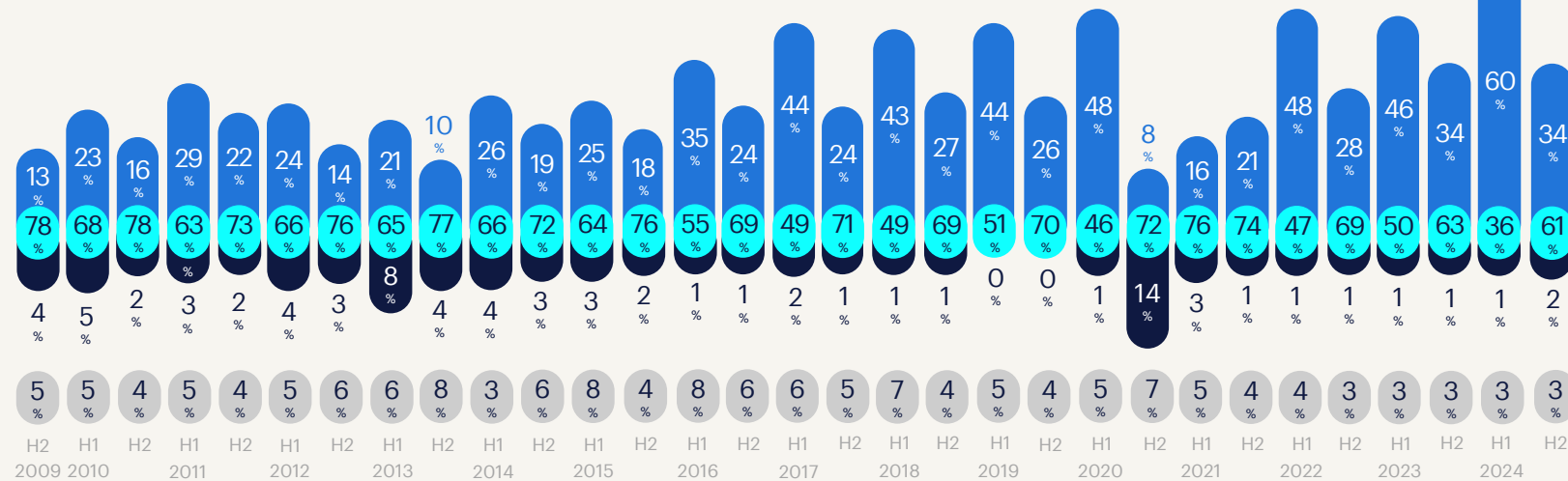
w okresie wakacyjnym: ● firma nie planuje zatrudnienia sezonowego ● firma planuje zatrudnić pracowników sezonowych
powód zatrudnienia: ● staże i praktyki ● sezonowość działalności ● urlopy pracowników zatrudnionych na stałe

plany zmian w poziomie wynagrodzeń w drugiej połowie 2024 roku.

Choć w drugiej połowie roku firmy zazwyczaj rzadziej decydują się na zmiany poziomu wynagrodzenia, to wciąż liczba tych deklaracji jest rekordowa wysoka w ujęciu sezonowym. W porównaniu z zeszłym rokiem wyraźnie wyższy jest odsetek pracodawców, którzy zdecydują się na podwyżki przekraczające 7%, ale najprawdopodobniej na taki krok zdecydują się głównie firmy, które nie aktualizowały płac na początku roku.



trendy w zmianach wynagrodzenia w latach 2009-2024.

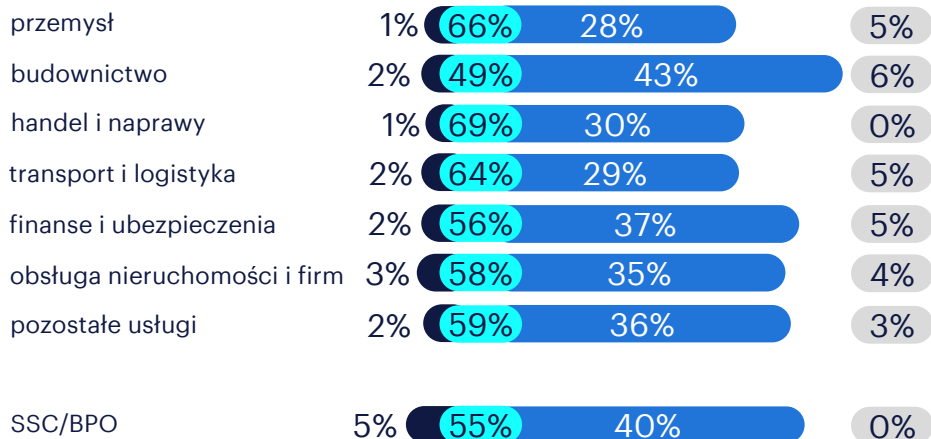


[powrót do spisu treści](#)

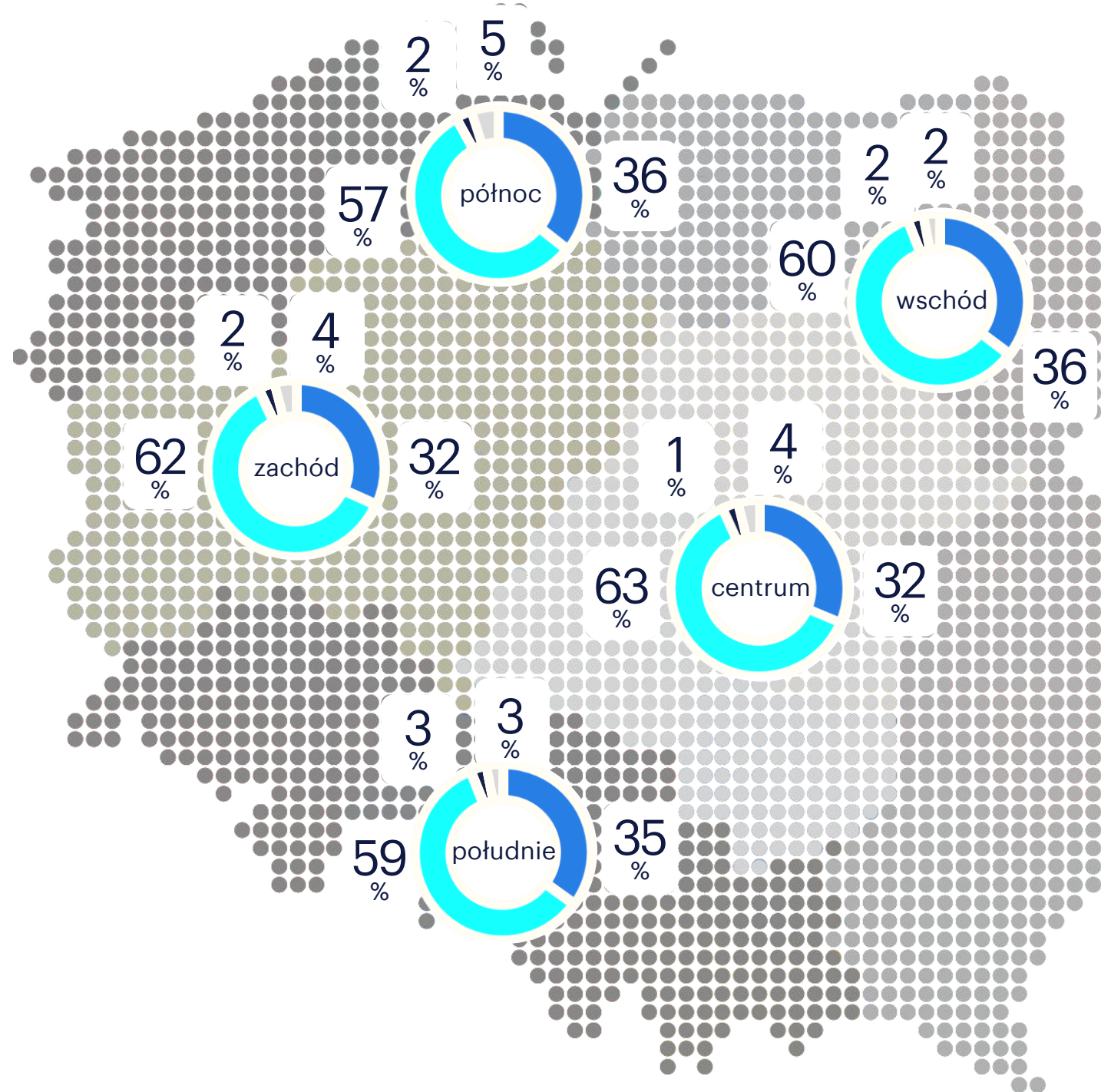
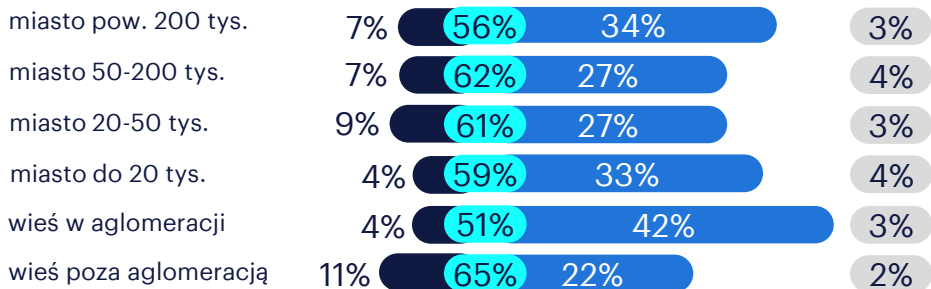
legenda:
● redukcja płac ● bez zmian ● wzrost ● nie wiem

plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2024 roku.

zmiany poziomu wynagrodzeń wg sektorów.



zmiany poziomu wynagrodzeń wg typów miejscowości.



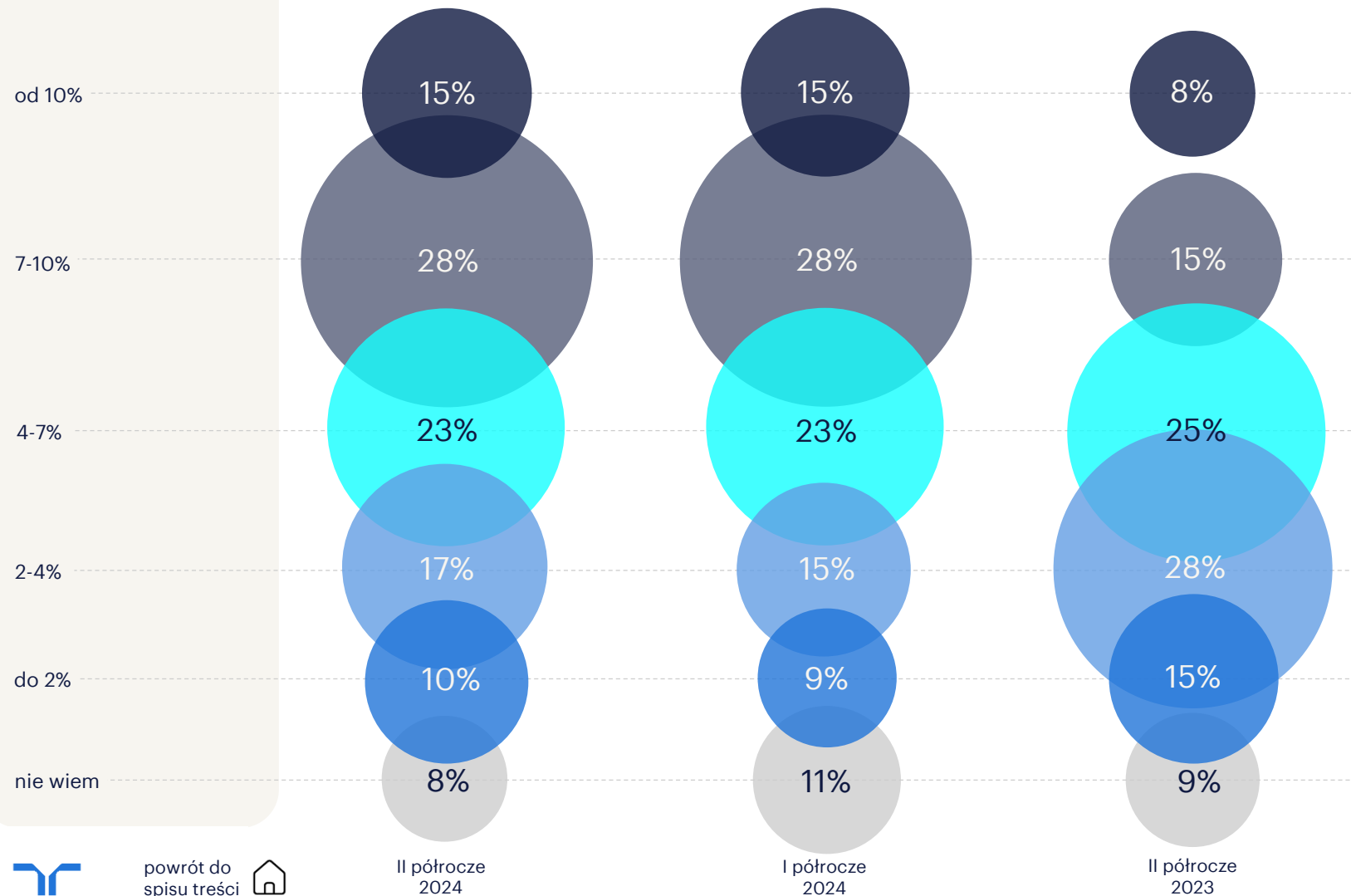
[powrót do spisu treści](#)

legenda:
● redukcja płac ● bez zmian ● wzrost ● nie wiem

poziomy wzrost płac w drugim półroczu 2024 roku.

poziom podwyżek

odsetek firm deklarujących podwyżki w przedziałach



[powrót do spisu treści](#)

II półrocze 2024

I półrocze 2024

II półrocze 2023



zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnością.

Ponad połowa pracodawców zatrudnia w swoich zespołach pracowników z niepełnosprawnością, choć na ogół dotyczy to pojedynczych stanowisk. Na tym tle wyróżnia się przemysł, w którym jest grupa firm z udziałem osób z niepełnosprawnością przekraczającym 50% załogi. Firmy podkreślają przede wszystkim dobre przygotowanie kompetencyjne pracowników i ich motywację.

85% to bardzo lojalni i zaangażowani pracownicy

84% zatrudniamy po prostu kandydatów, którzy najlepiej pasują do stanowiska

80% to świetni fachowcy, mają umiejętności potrzebne na danym stanowisku

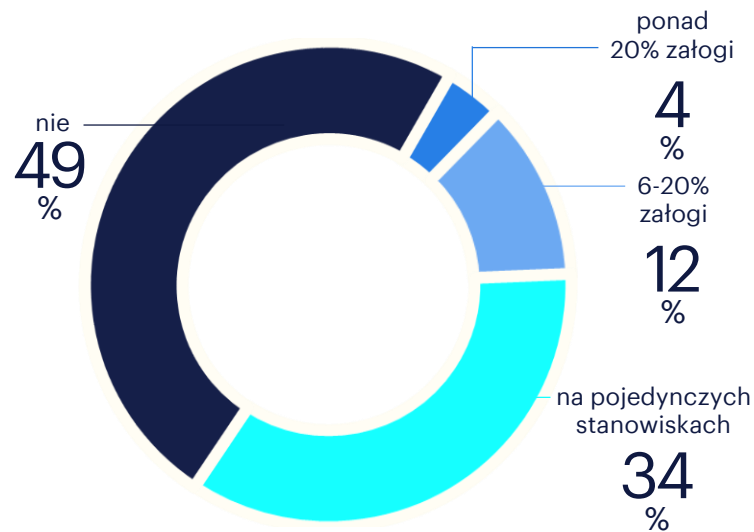
77% moja firma dba o różnorodny zespół, widzimy w tym wartość dodaną

55% zależało nam przy tym na możliwości zwolnienia z opłat na PFRON

41% zwiększamy w ten sposób pulę kandydatów wobec niedoborów na rynku pracy

38% zależało nam przy tym na dofinansowaniu do wynagrodzenia osób z niepełnosprawnością

*odpowiedzi firm, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnością

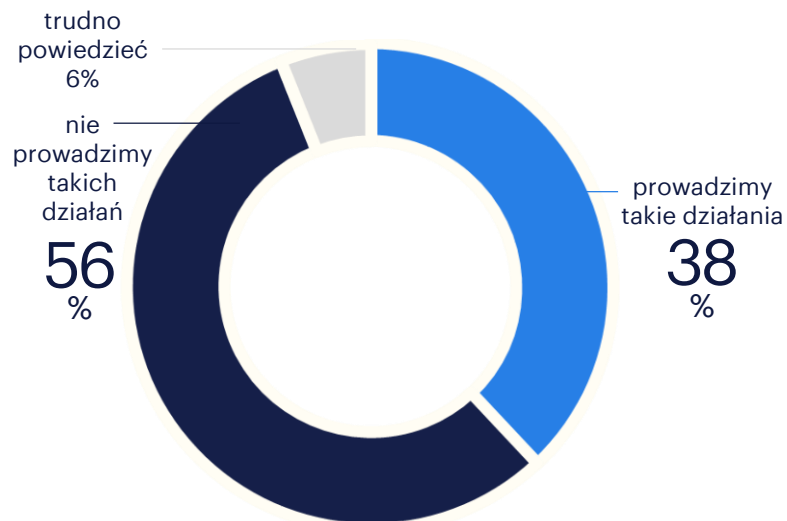


sektory najczęściej zatrudniające pracowników z niepełnosprawnościami:



włączanie i wyrównywanie szans w miejscu pracy.

4 na 10 firm prowadzi działania wyrównujące szanse różnych grup pracowników. Warto jednak zwrócić uwagę, że w przypadku dużych pracodawców (pow. 250 pracowników) odsetek ten sięga 66%, a w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu – 53%. Przemysł wyróżnia się natomiast częstszymi inicjatywami na rzecz starszych pracowników, a branża finansowa i ubezpieczeniowa – działaniami na rzecz większej obecności kobiet w kadrze kierowniczej.



działania na rzecz wykorzystania potencjału i zatrzymania starszych pracowników po osiągnięciu wieku emerytalnego

43%

wewnętrzne regulacje lub polityki dotyczące różnorodności w miejscu pracy

33%

dostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością

29%

działania na rzecz zwiększania udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych

26%

szkolenia dla managerów z zarządzania różnorodnym zespołem

25%

działania na rzecz wyrównywania luki płacowej między kobietami a mężczyznami

17%

szkolenia z inkluzywnego języka, inkluzywny język w komunikacji wewnętrznej i ofertach pracy

15%

kursy języka polskiego dla zatrudnionych obcokrajowców

9%



publikacje instytutu badawczego randstad.



Aby przygotować się na permanentne zmiany, organizacje muszą być gotowe na elastyczność i skuteczną adaptację. Oznacza to skupienie się na trzech elementach polityki społecznej: 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, ułatwanie 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](#)



Coraz większy wpływ AI na kształt obecnego świata pracy rodzi pytanie: co to oznacza dla pracodawców, pracowników i rynku pracy? Równoległe decydenci starają się opracować ramy regulacyjne, które zapewnią, że AI będzie wykorzystywana w sposób zrównoważony i odpowiedzialny, także w miejscu pracy, jednocześnie pozostawiając przestrzeń na innowacje i przedsiębiorczość. Efekty transformacji, których możemy się spodziewać, będą prawdopodobnie zarówno pozytywne, jak i negatywne. Analizujemy je w najnowszym raporcie od ekspertów Randstad.

[pobierz](#)



NOWOŚĆ Każda edycja badania Monitor Rynku Pracy realizowana jest wśród pracowników w Polsce i pozwala przeanalizować kwestie związane z dostępnością talentów, rotacją pracowników w firmach i ich oceną szans na rynku pracy. Najnowsza edycja z kwietnia 2024 jest już dostępna do pobrania.

[pobierz](#)



NOWOŚĆ Według liderów HR uczestniczących w badaniu Talent Trends 2024 główne wyzwania na polskim rynku pracy to pozyskanie pracowników z odpowiednimi kompetencjami, rosnący w firmach niedobór kluczowych kwalifikacji oraz coraz większy odsetek zatrudnionych z wypaleniem zawodowym. W raporcie diagnozujemy te wyzwania, ale także dostarczamy praktycznych wskaźników pomagających w budowaniu skutecznej strategii talentowej w organizacjach.

[pobierz](#)



Globalne badanie Randstad Workmonitor wkracza w 3. dekadę dokładnie w czasie, gdy na rynku pracy pojawia się nowe podejście do zarządzania talentami. Pracownicy redefiniują znaczenie ambicji, stawiając równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczność, wyrównywanie szans i podnoszenie umiejętności w centrum swoich decyzji zawodowych. Poznaj wyniki globalnego badania, sprawdź także dane dla Polski.

[pobierz](#)