

# plany pracodawców.

edycja 50: grudzień 2024  
instytut badawczy randstad

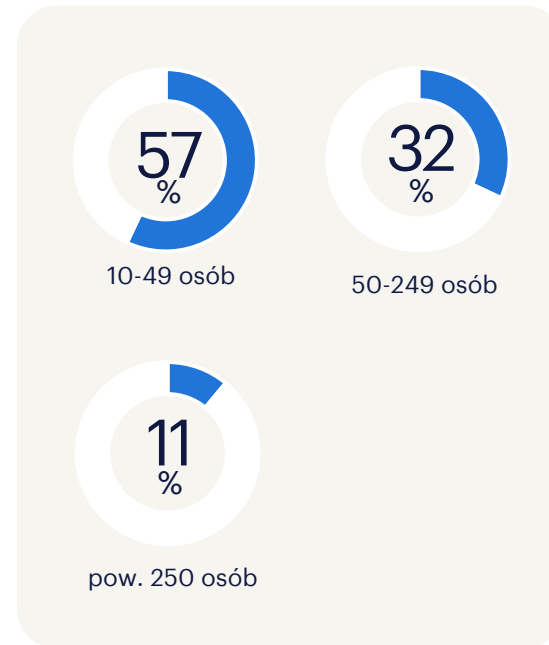
spis treści.

- 03 Prognozy sytuacji gospodarczej w kraju
- 05 Kondycja finansowej firm
- 07 Plany zmian w poziomie zatrudnienia w pierwszej połowie 2025 roku
- 14 Plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2025 roku
- 17 Wpływ zmiany płacy minimalnej na obszar zatrudnienia i wynagrodzeń
- 19 Premie świąteczne: Pracodawcy pracownikom z okazji świąt Bożego Narodzenia
- 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 24 września do 5 listopada 2024 roku** przez uznaną pracownię badawczą GfK. Wzięło w nich udział **1000 przedstawicieli firm** (914 wywiadów metodą CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo, 86 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.

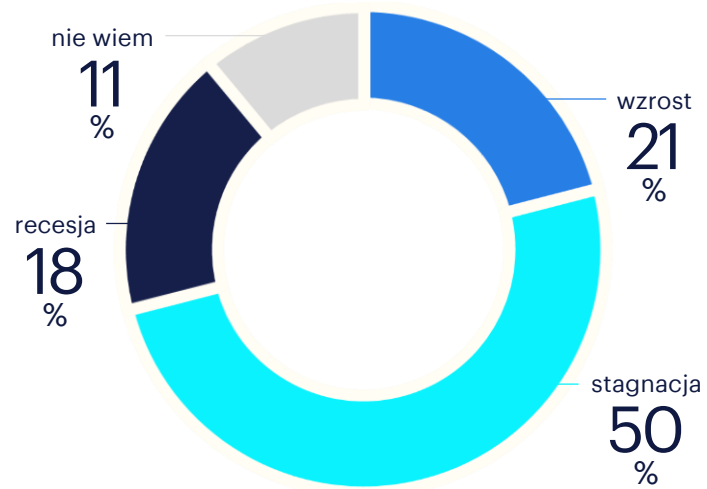


próba wg sektora gospodarki.



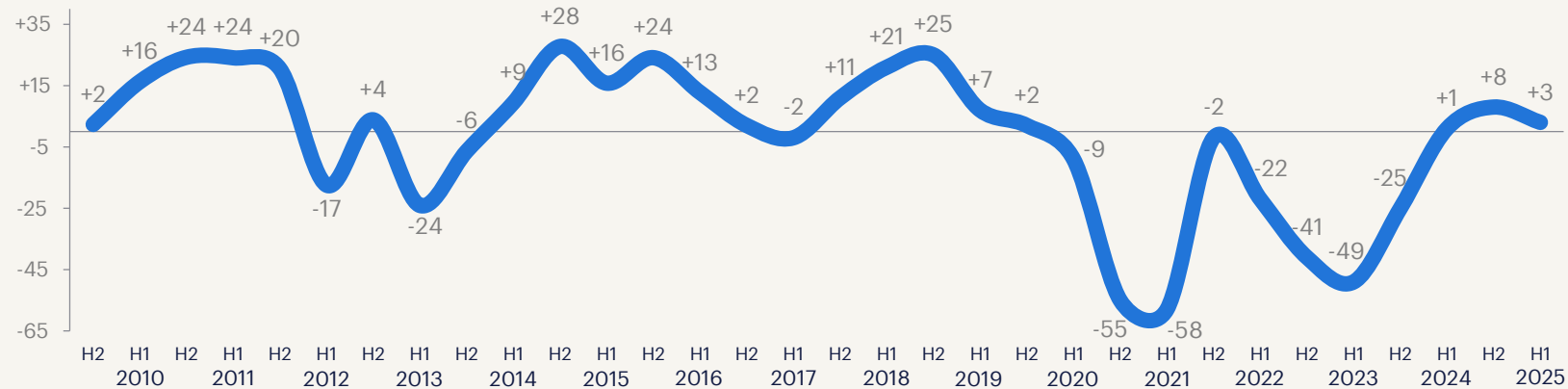
## polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju.

Choć oceny sytuacji gospodarczej wśród pracodawców nie zmieniły się znacząco od ostatniego badania i nadal są powyżej średniej z lat 2010-2025, to obserwujemy spadek liczby firm spodziewających się wzrostu gospodarczego, a połowa przedsiębiorców pragnie stagnacji. Wyraźnie słabiej kondycję polskiej gospodarki oceniają największe sektory – przede wszystkim budownictwo i handel.



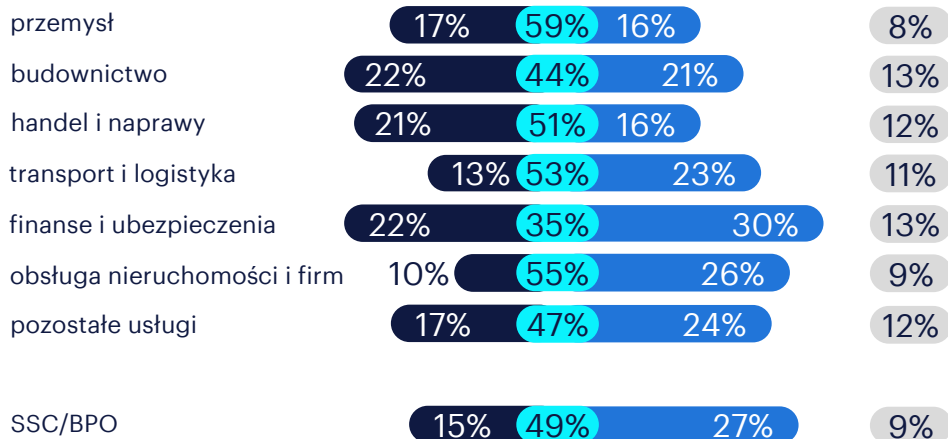
### sytuacja gospodarcza w Polsce – wskaźnik optymizmu pracodawców.

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

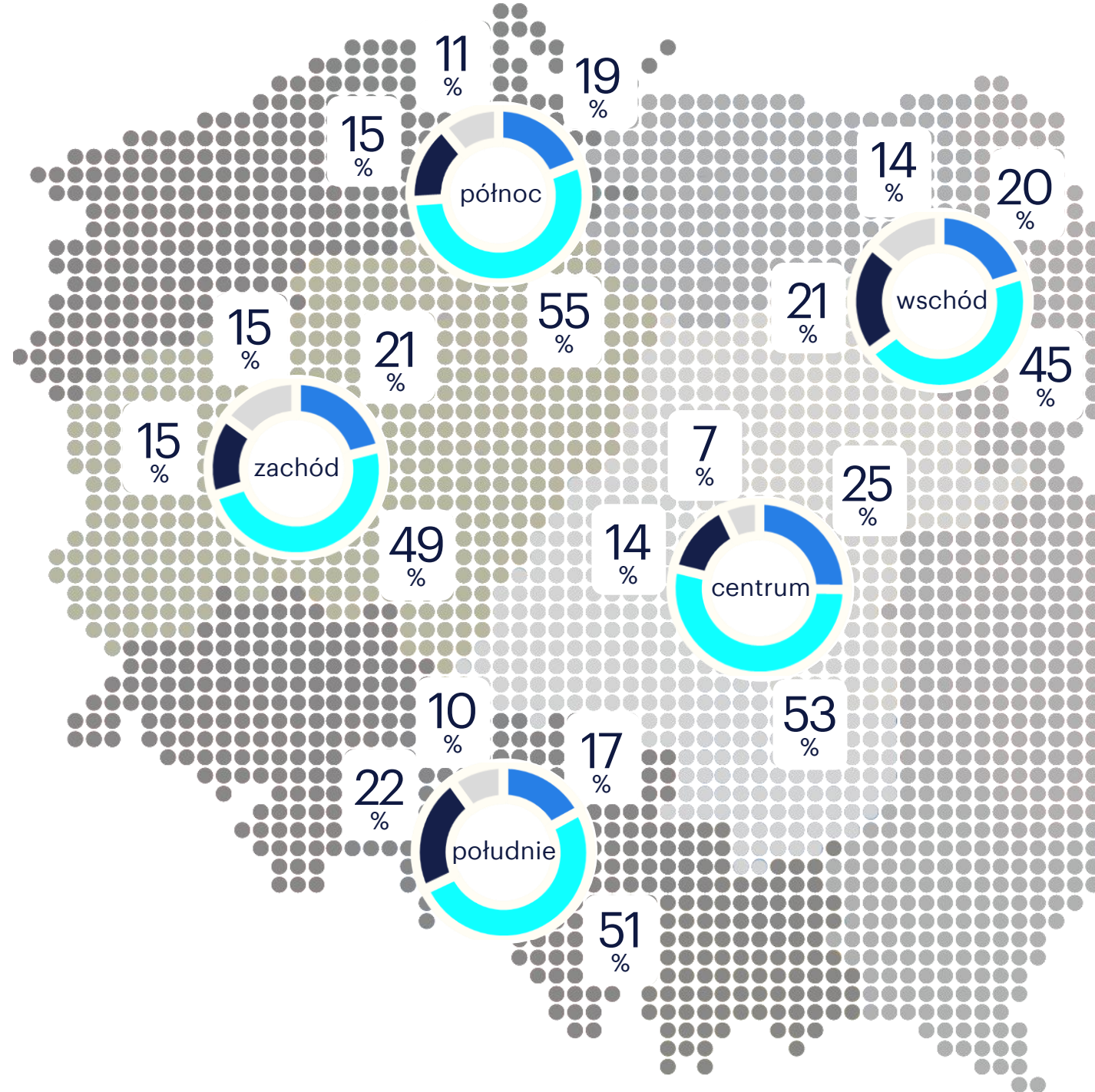
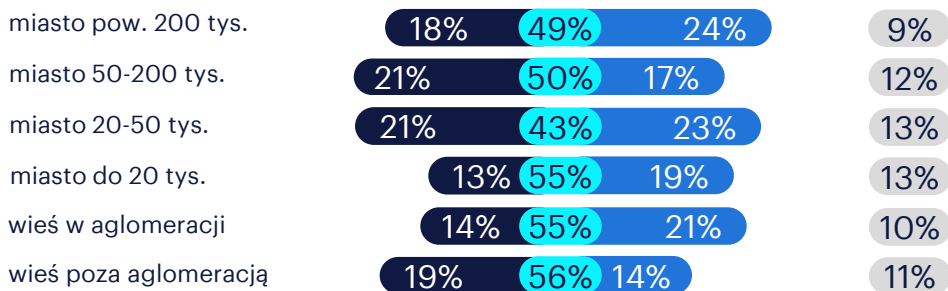


# polscy pracodawcy o prognozach sytuacji gospodarczej w kraju.

## prognozy sytuacji gospodarczej wg sektorów.



## prognozy sytuacji gospodarczej wg typów miejscowości.



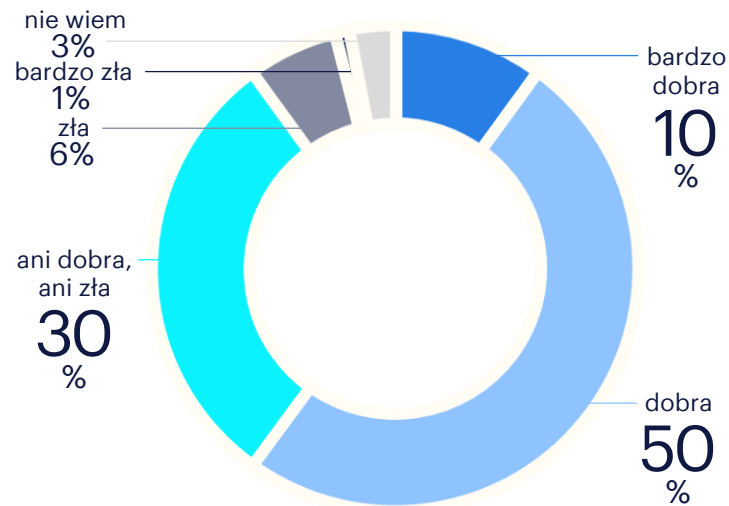
[powrót do spisu treści](#)

legenda:

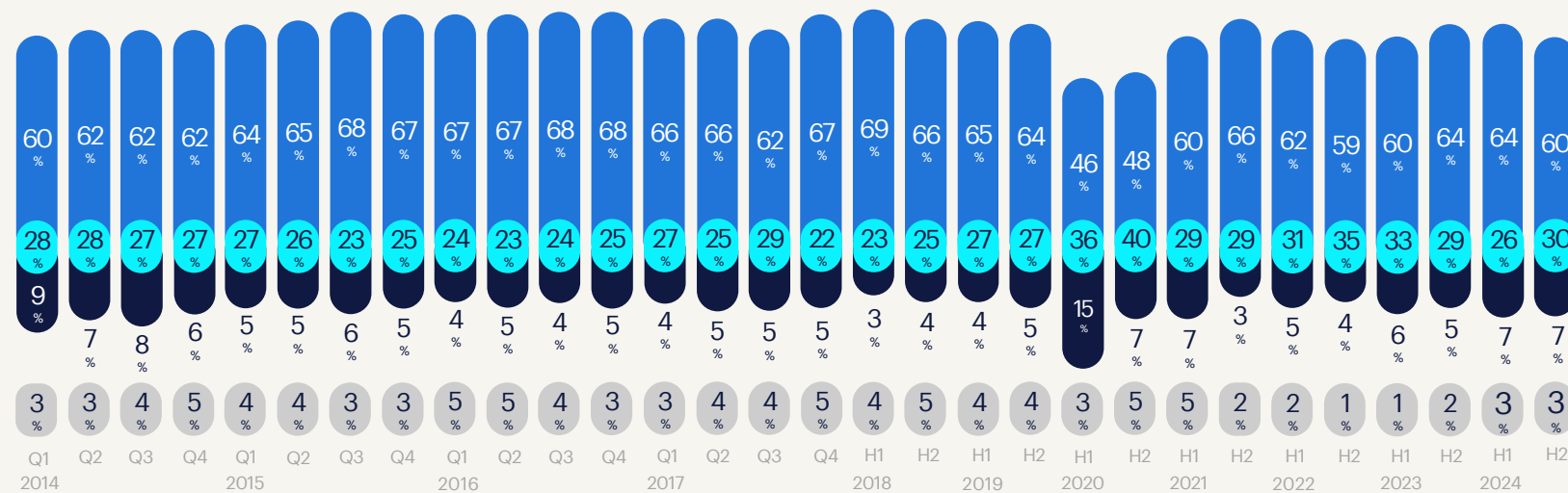
● prognoza recesji ● stagnacji ● wzrostu ● nie wiem

## polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm.

Rośnie liczba firm z umiarkowanymi ocenami własnej kondycji finansowej kosztem przedsiębiorstw, które znajdują się w korzystnej sytuacji. Nadal jednak dobrze swoją kondycję ocenia 60% pracodawców. Dobre oceny dominują szczególnie w branży finansowej i ubezpieczeniowej. Na tle wszystkich sektorów widoczne są wyraźnie słabsze oceny sytuacji finansowej przedsiębiorstw z sektora transportu i logistyki.

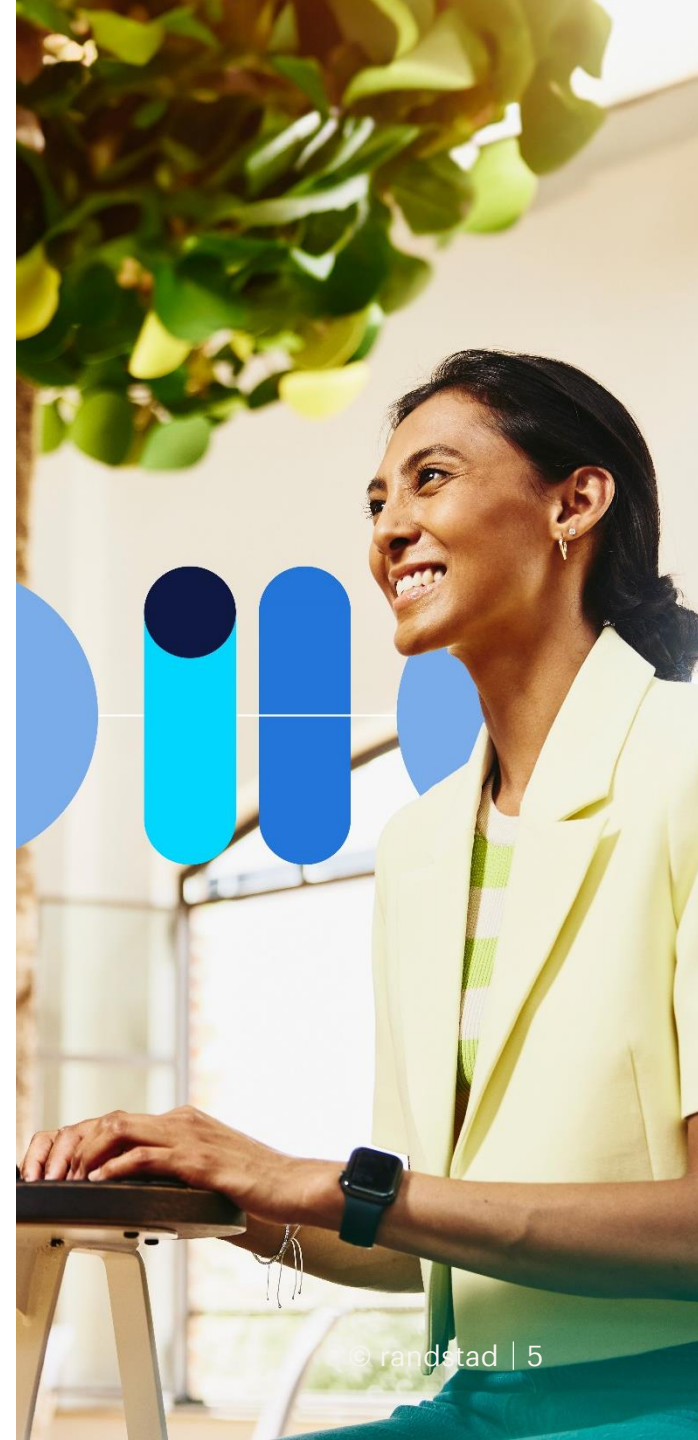


ocena aktualne kondycji finansowej firm w latach 2014-2024.



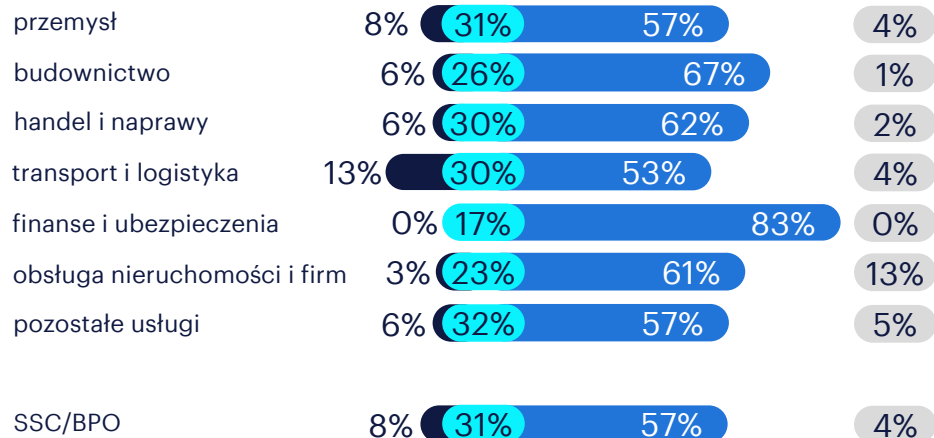
[powrót do spisu treści](#)

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

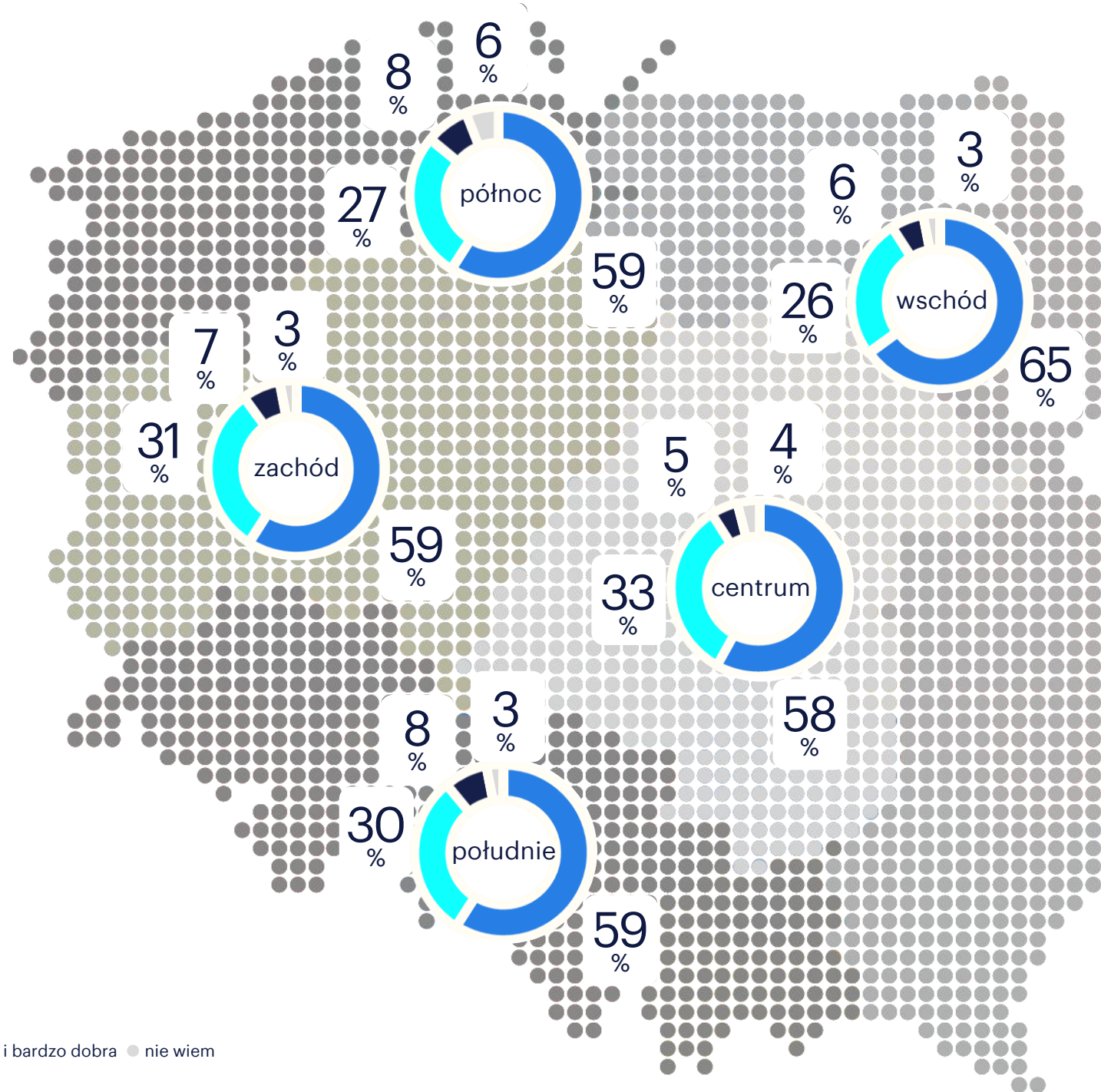
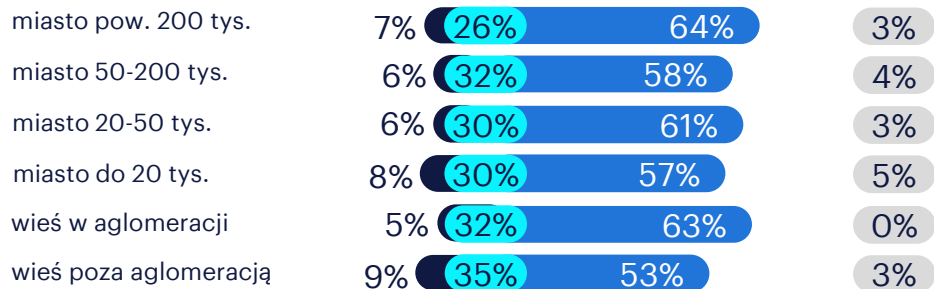


# polscy pracodawcy o kondycji finansowej firm.

## ocena kondycji finansowej firm wg sektorów.



## ocena kondycji finansowej firm wg typów miejscowości.

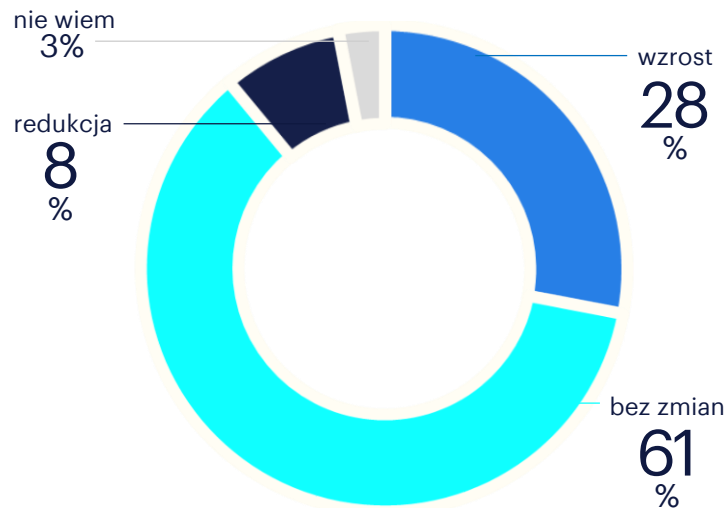


[powrót do spisu treści](#)

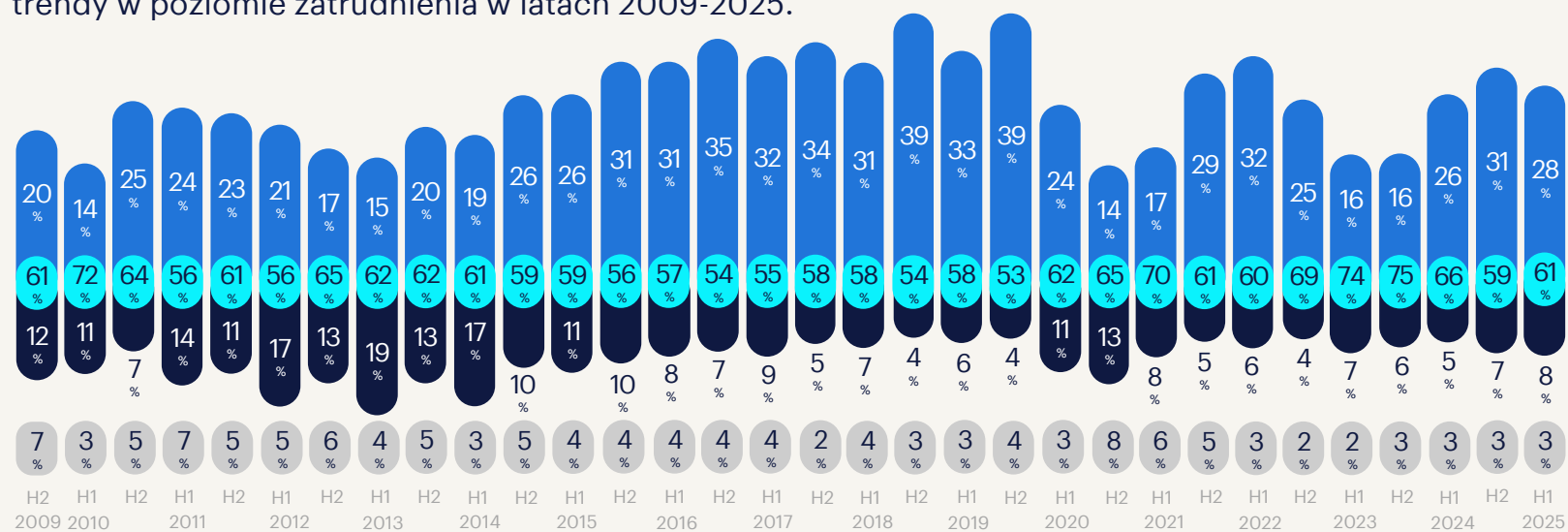
legenda:  
● zła i bardzo zła kondycja ● ani dobra, ani zła ● dobra i bardzo dobra ● nie wiem

## plany zmian w poziomie zatrudnienia w pierwszej połowie 2025 roku.

Początek roku zwyczajowo nie jest okresem wzmożonych działań rekrutacyjnych, dlatego odsetek firm planujących nowe zatrudnienie jest niższy niż w poprzednim badaniu. Porównując jednak najnowsze dane z tymi sprzed roku, nieznacznie wzrosła liczba firm, które z nowym rokiem zamierzają uruchomić rekrutacje. Najwyższy odsetek notujemy w branży finansowej i ubezpieczeniowej oraz nowoczesnych usługach dla biznesu.



trendy w poziomie zatrudnienia w latach 2009-2025.



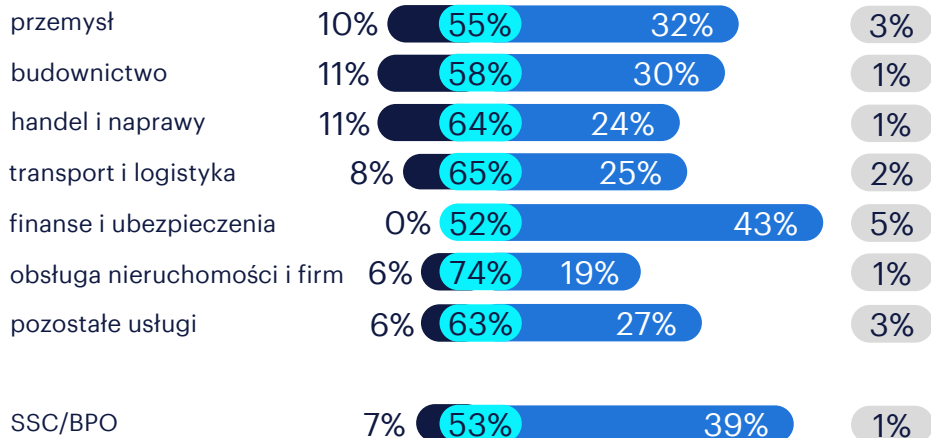
[powrót do spisu treści](#)

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

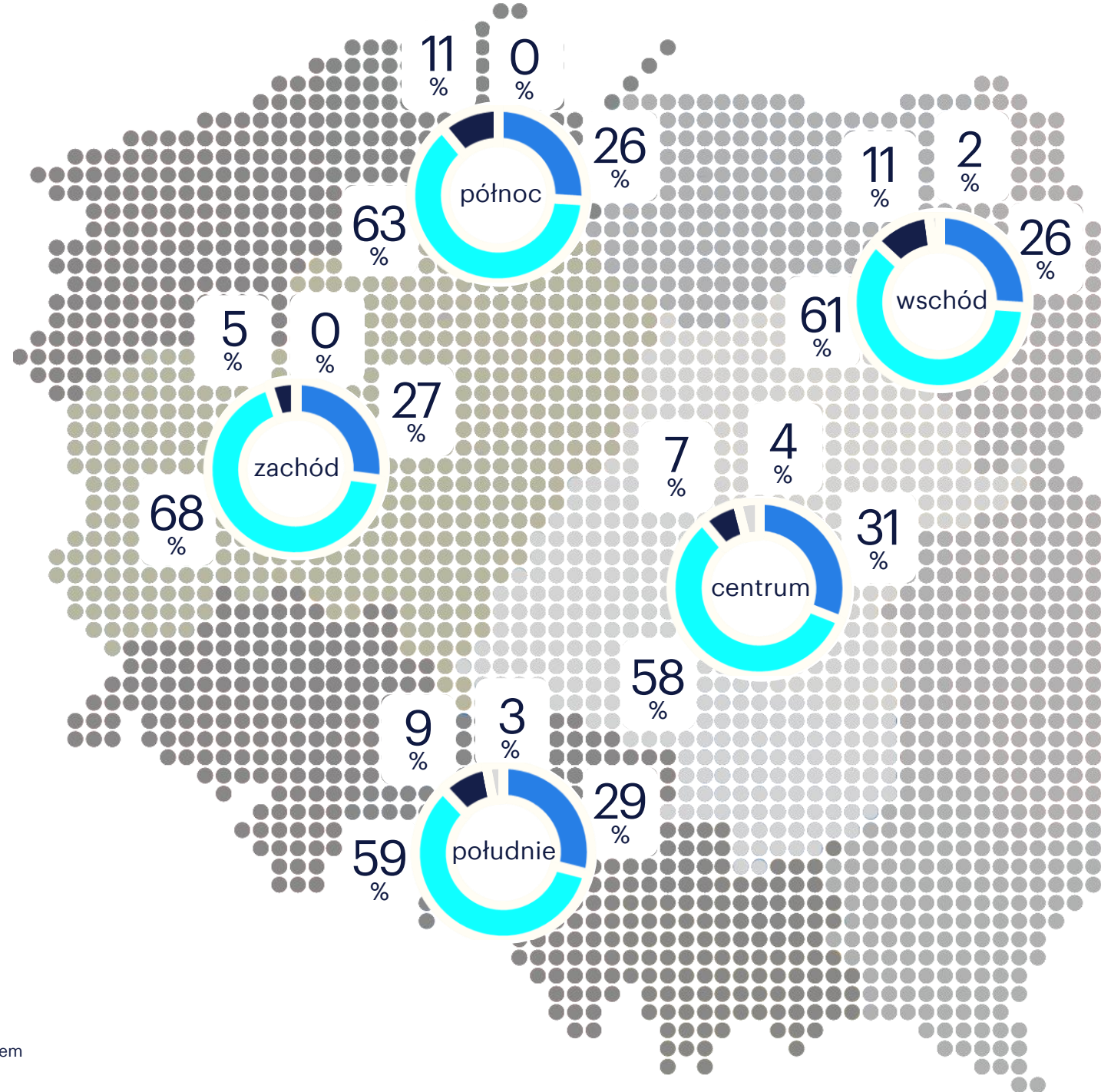
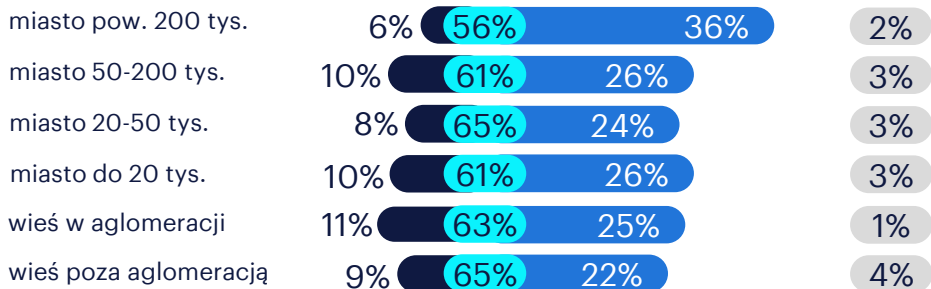


# plany zmian w poziomie zatrudnienia w pierwszej połowie 2025 roku.

## zmiany poziomu zatrudnienia wg sektorów.



## zmiany poziomu zatrudnienia wg typów miejscowości.



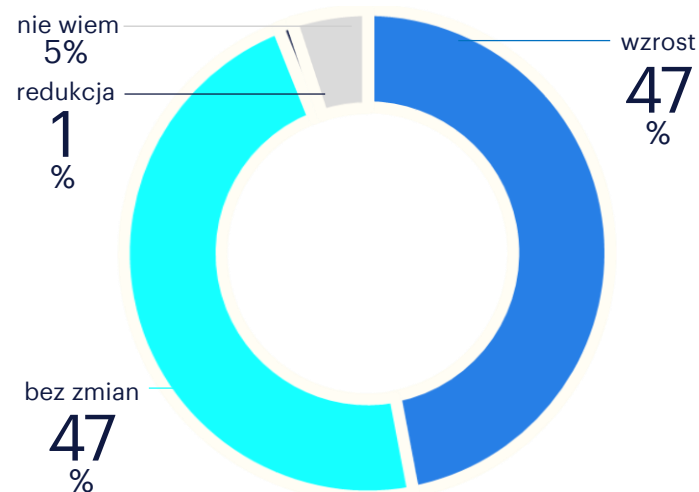
[powrót do spisu treści](#)

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

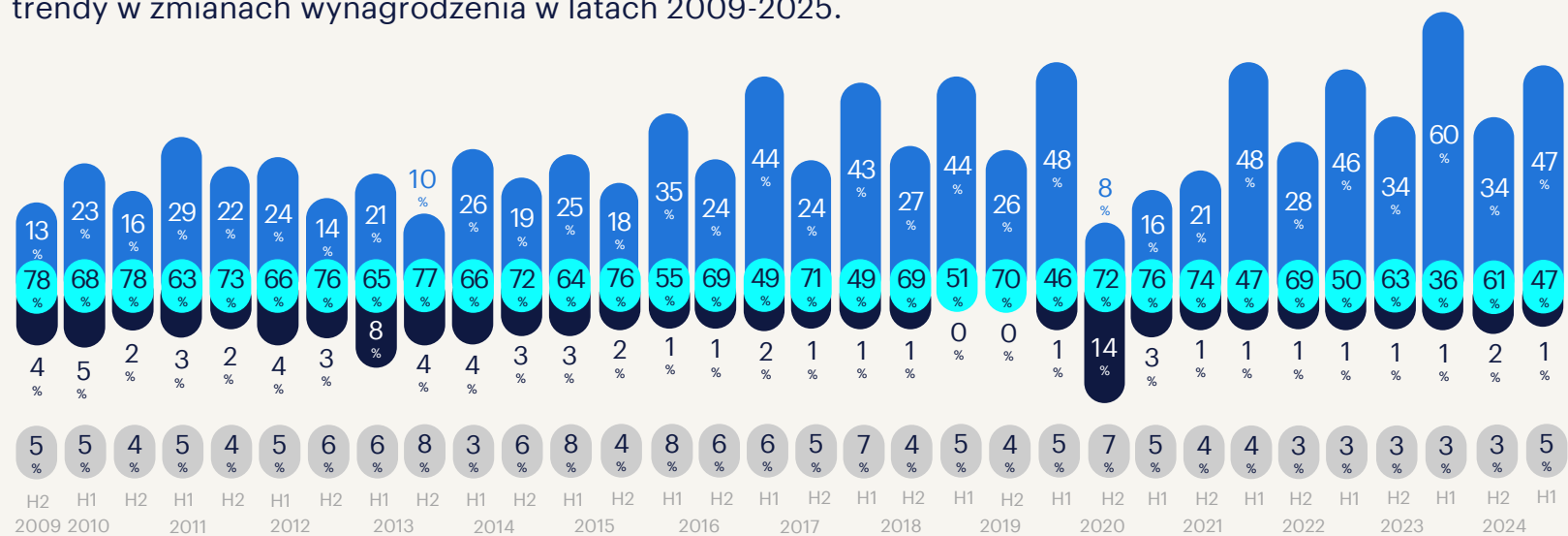


## plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2025.

Spowolnienie gospodarcze wpływa na ograniczone plany podwyżek wynagrodzeń w tym roku, jednocześnie wzrosty wynagrodzeń rzadziej niż w latach ubiegłych motywowane są podnoszenia płacy minimalnej, choć nadal w ponad połowie firm pracują osoby z tym poziomem wynagrodzeń. Firmy rzadziej wobec wzrostu płacy minimalnej zwiększą ceny produktów i usług, częściej mogą ograniczać rekrutacje.

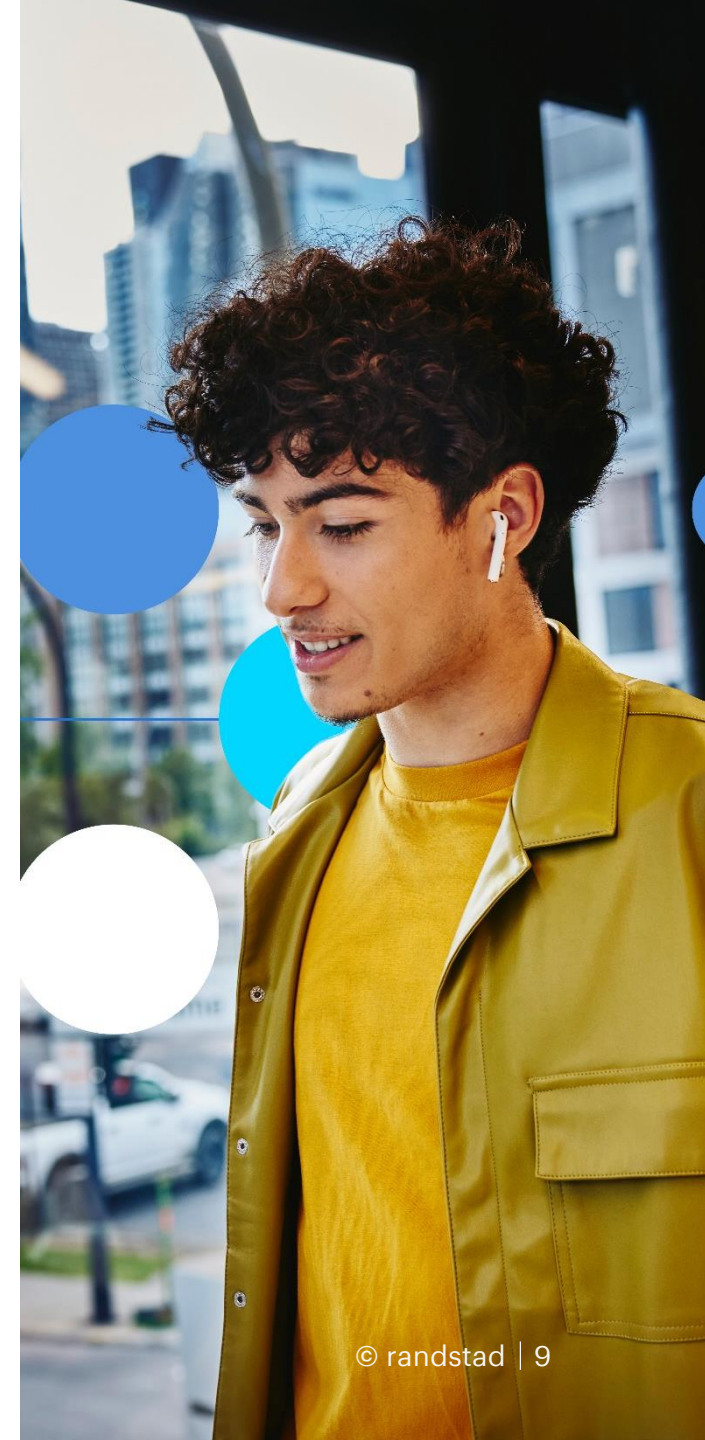


trendy w zmianach wynagrodzenia w latach 2009-2025.



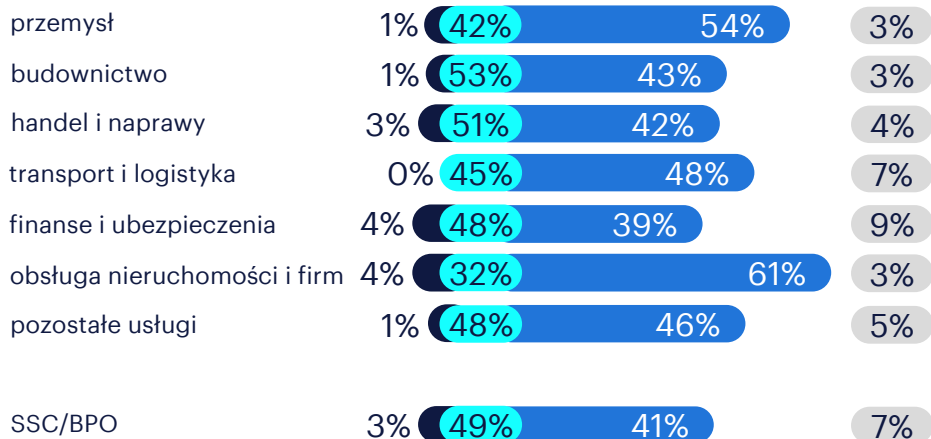
[powrót do spisu treści](#)

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

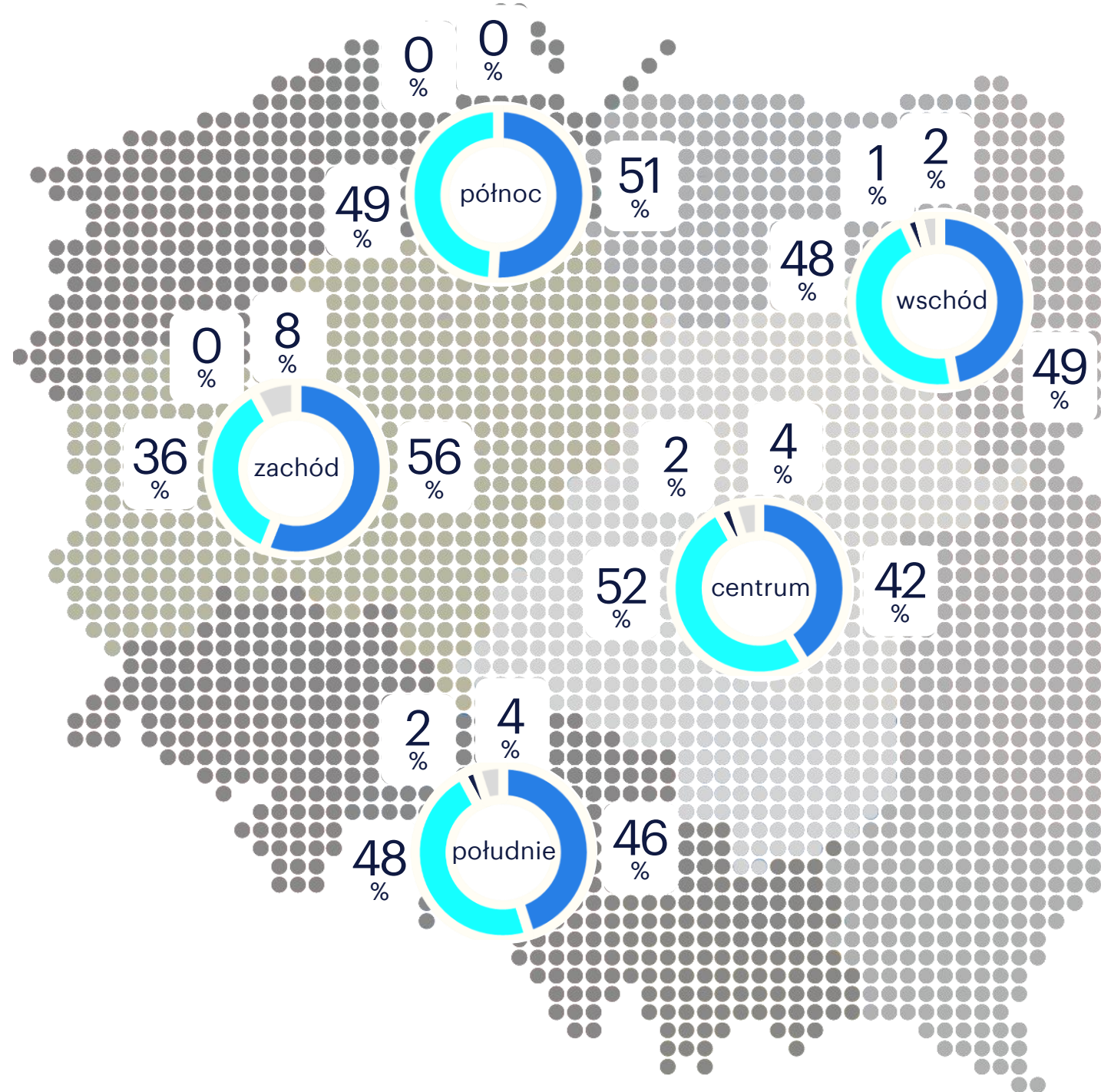
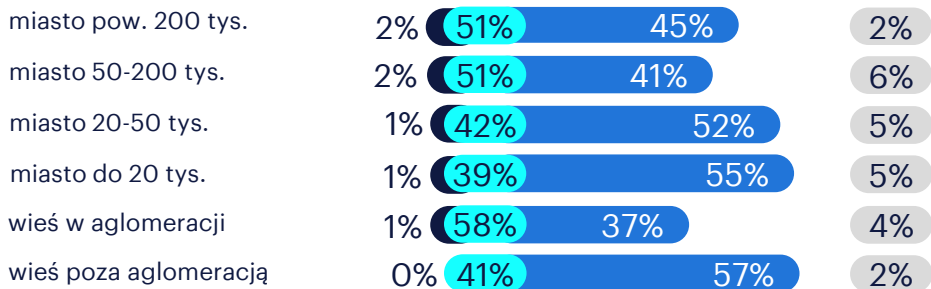


# plany zmian w poziomie wynagrodzeń w pierwszej połowie 2025 roku.

zmiany poziomu wynagrodzeń wg sektorów.



zmiany poziomu wynagrodzeń wg typów miejscowości.



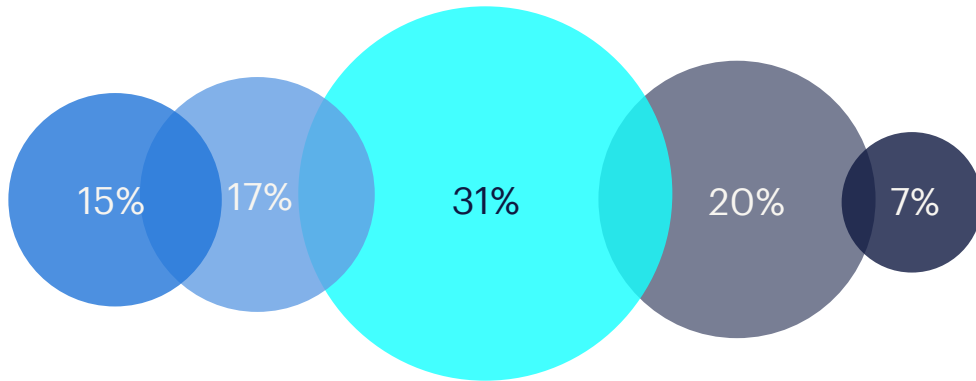
[powrót do spisu treści](#)

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

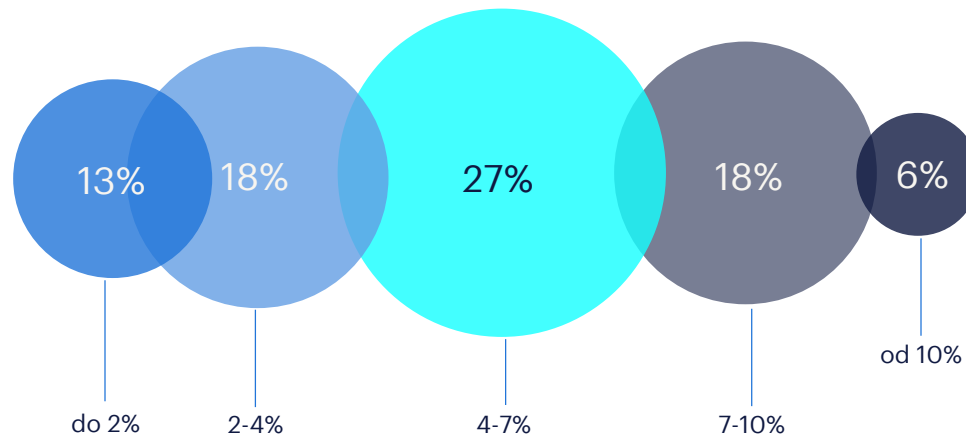
# poziomy wzrostu płac w pierwszym półroczu 2025 roku.

poziom podwyżek.

■ z uwzględnieniem wzrostu płacy minimalnej:

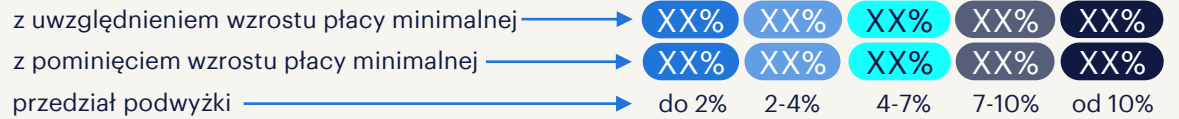


■ z pominięciem wpływu wzrostu płacy minimalnej:

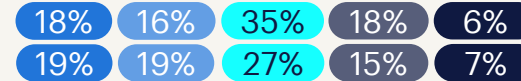


W porównaniu z ostatnim latami nieco niższy będzie procentowy wzrost wynagrodzeń – częściej oscyluje między 4 a 7%, rzadziej między 7 a 10%. Niższa wartość będą miały podwyżki niewynikające ze wzrostu płacy minimalnej.

## przeгляд sektorowy.



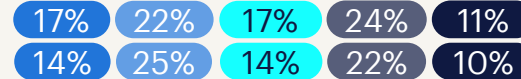
### przemysł



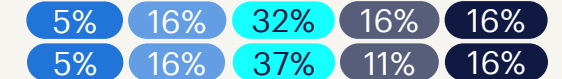
### budownictwo



### handel i naprawy



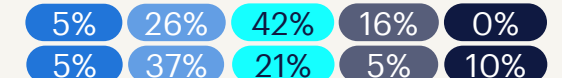
### transport i logistyka



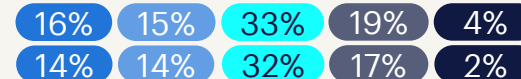
### finanse i ubezpieczenia



### obsługa nieruchomości i firm



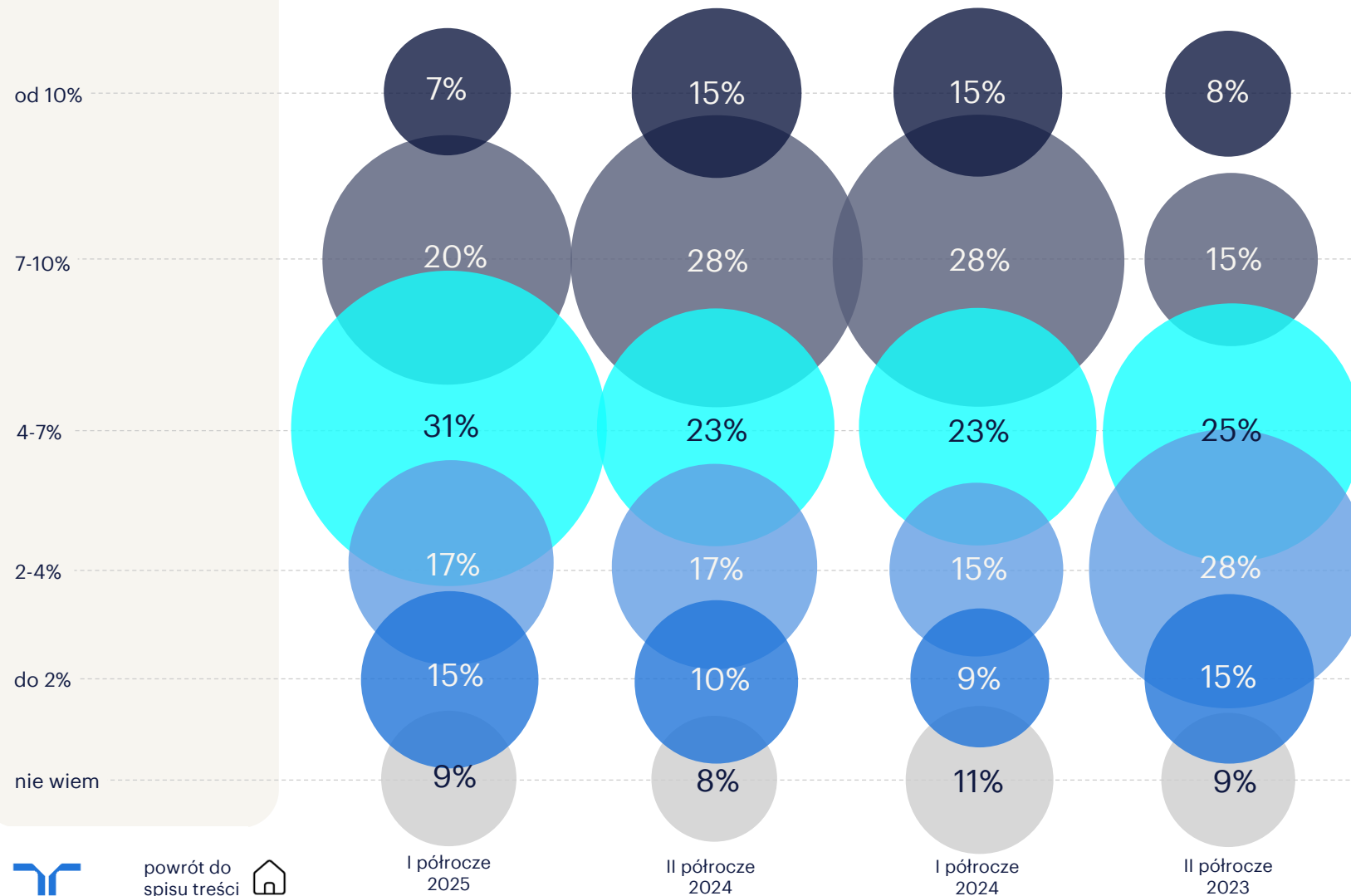
### pozostałe usługi



## poziomy wzrost płac w pierwszym półroczu 2025 roku.

poziom podwyżek

odsetek firm deklarujących podwyżki w przedziałach



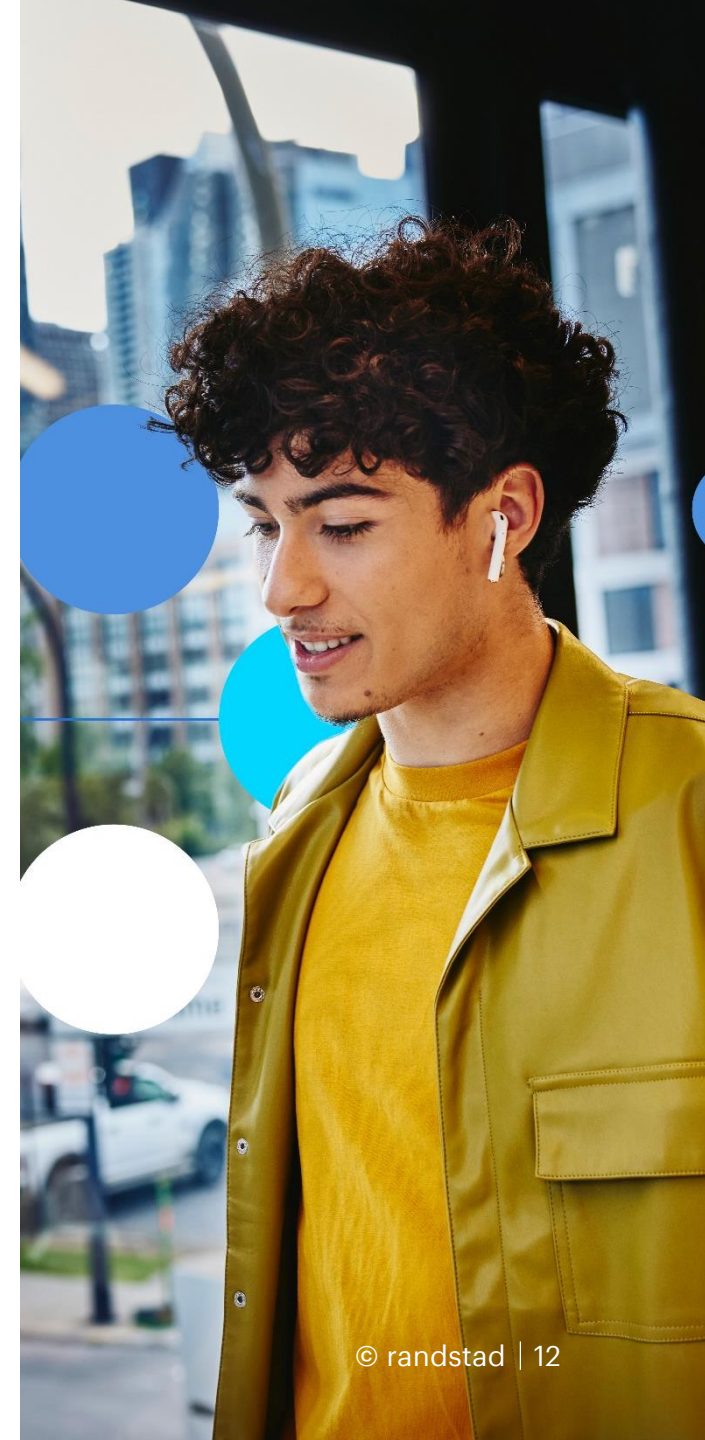
[powrót do spisu treści](#)

I półrocze 2025

II półrocze 2024

I półrocze 2024

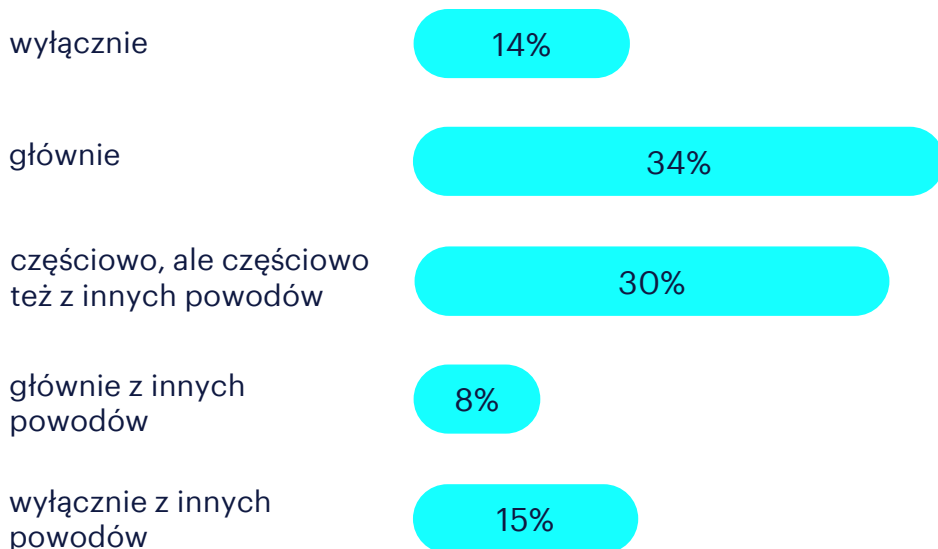
II półrocze 2023



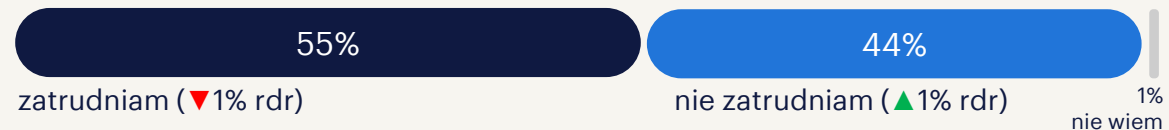
## płaca minimalna a podwyżki wynagrodzeń.

Choć nie zmienia się znacząco liczba firm, które w swoich zespołach mają zatrudniając osoby otrzymujące wynagrodzenie minimalne, to coraz częściej stanowią one ponad połowę kadry. Dynamiczne podwyżki płacy minimalnej w ostatnich latach sprawiły, że ten poziom wynagrodzenia objął większe grono pracowników.

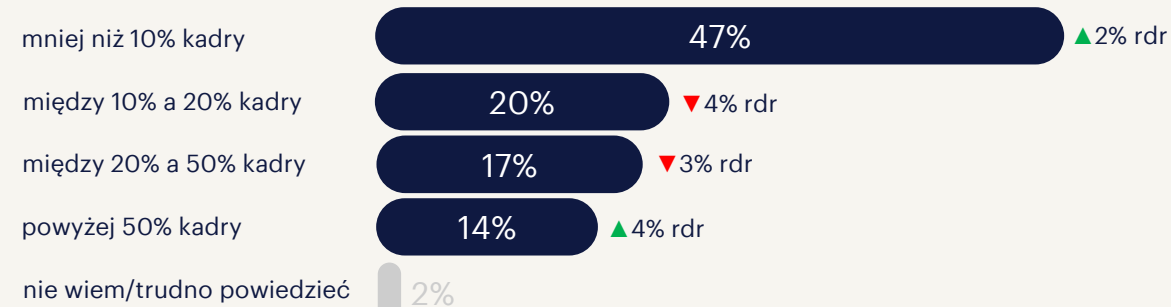
wzrost płacy minimalnej jako powód podwyżek.



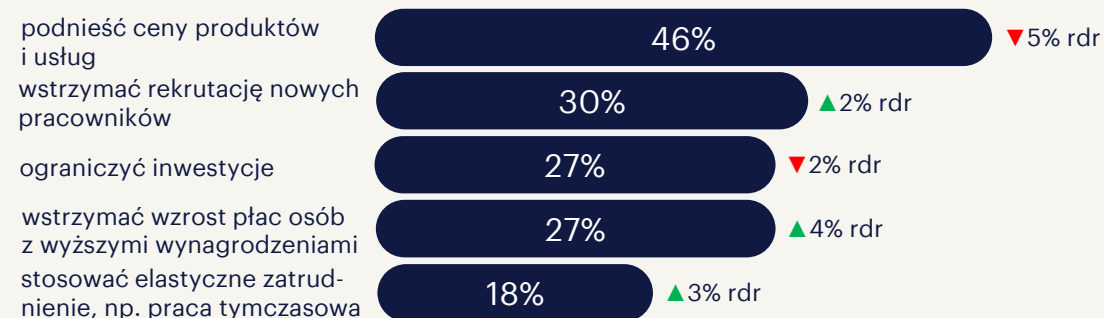
odsetek firm zatrudniających pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie.



pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenia stanowią...

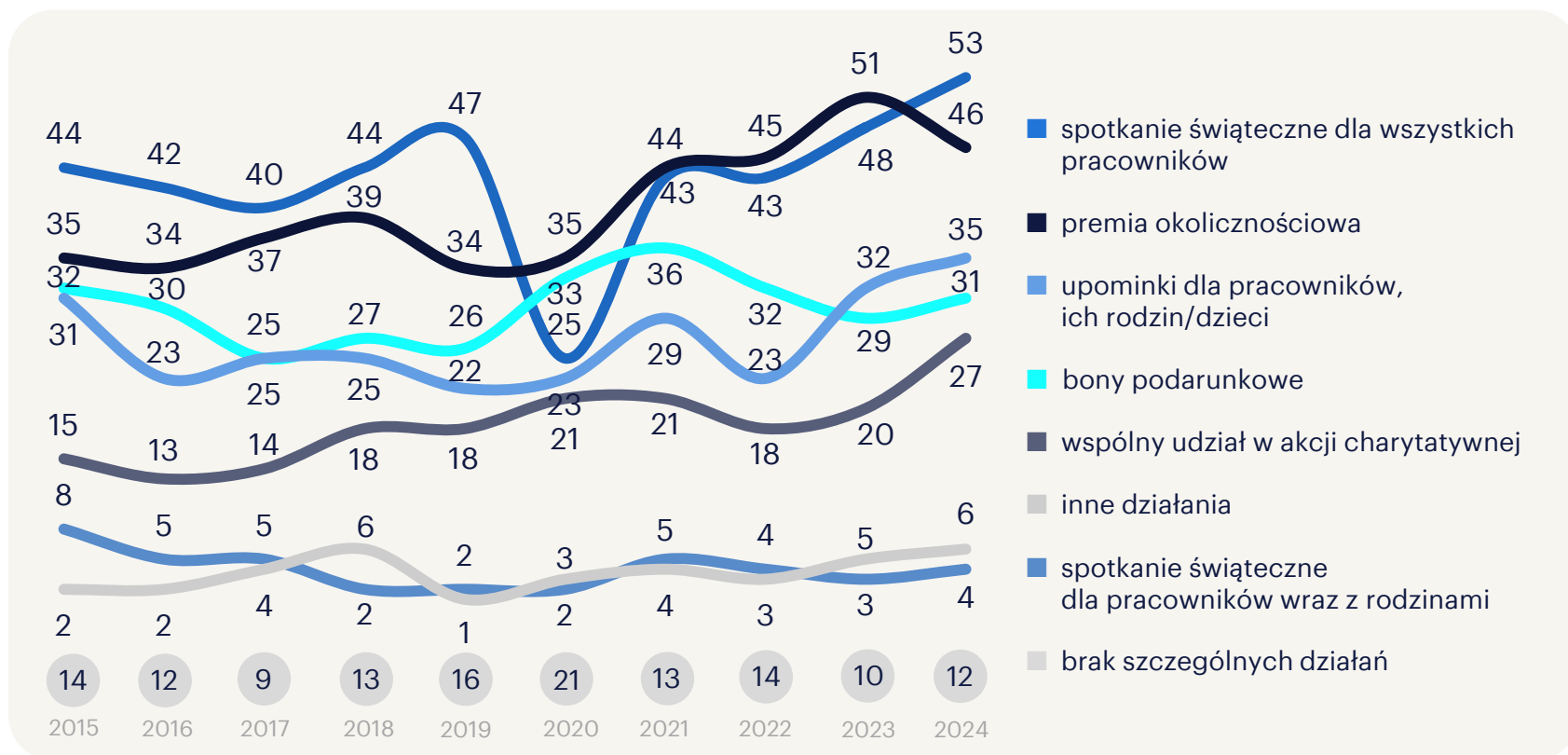


w związku ze wzrostem płacy minimalnej firmy zamierzają...



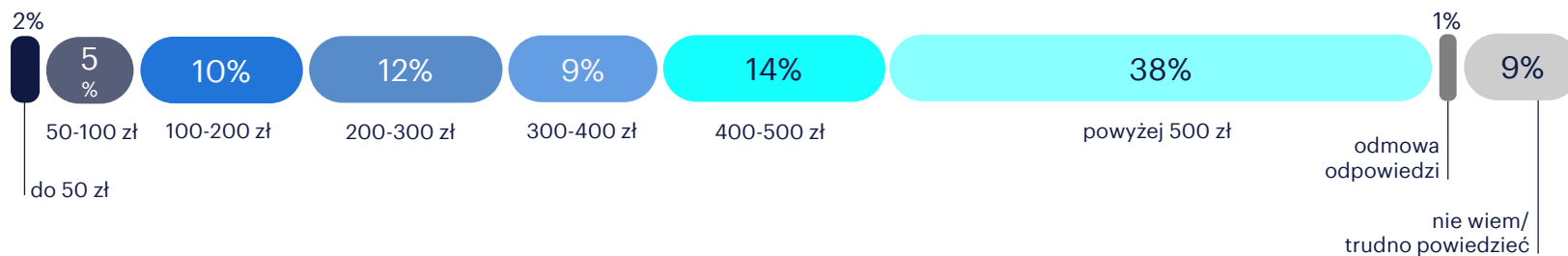
## pracodawcy pracownikom na święta.

Kondycja firm może wpływać na to, że pracodawcy w związku ze świętami decydują się na mniejszą liczbę inicjatyw i częściej decydują się na spotkania dla pracowników, którą łączą świąteczną celebracją z integracją zespołów. Wyraźnie rośnie udział firm, które wspólnie z pracownikami angażują się w okresie przedświątecznym w akcje charytatywne. Wzrosła także wartość inicjatyw w przeliczeniu na mieszkańca. W 4 na 10 firm przekracza 500 zł.



# pracodawcy pracownikom na święta.

wartość wszystkich świątecznych inicjatyw w przeliczeniu na pracownika.



## premie świąteczne:

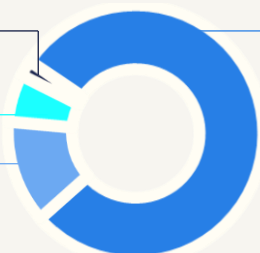
2%: dla pojedynczych pracowników

6%: przyznane będą mniej niż 1/2 załogi

13%: przyznane będą większości pracowników

będą zróżnicowane ze względu na stanowisko/dział

58%



przyznane będą wszystkim pracownikom

79%

będą jednakowe dla wszystkich

42%

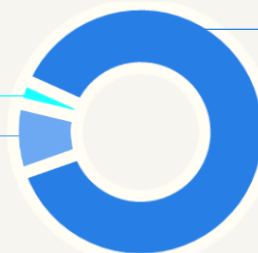
## bony towarowe:

3%: przyznane będą mniej niż 1/2 załogi

9%: przyznane będą większości pracowników

będą zróżnicowane ze względu na stanowisko/dział

59%



przyznane będą wszystkim pracownikom

88%

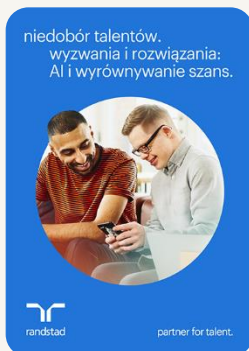
będą jednakowe dla wszystkich

41%



[powrót do spisu treści](#)

## publikacje instytutu badawczego randstad.



**NOWOŚĆ** Sztuczna inteligencja niesie obietnicę zwiększonej efektywności w pracy, ale tylko wtedy, gdy korzyści z niej płynące będą sprawiedliwie rozdzielane. Wyraźnie rośnie zapotrzebowanie na umiejętności związane z AI, potęgując lukę kompetencyjną, a tymczasem dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju w zakresie AI staje się nierówny. W naszym raporcie analizujemy te kwestie z perspektywy płci, pokoleń, a także osób z niepełnosprawnościami. Analizy pokazują, że zasypywanie luk dzięki równemu dostępowi do AI i odpowiednich szkoleń w rezultacie może pomóc w rozwiązaniu problemu niedoboru talentów.

[pobierz](#)



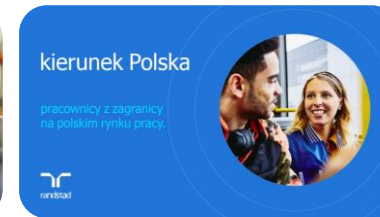
Poznaj najważniejsze dane o rynku pracy w Polsce: ■ o 2% wzrost odsetek pracowników, którzy obawiają się utraty pracy; 61% badanych uważa, że ryzyko utraty zatrudnienia jest znikome lub żadne ■ rotacja w firmach utrzymuje się na stałym poziomie 18% - tylu respondentów zmieniło pracodawcę w ciągu ostatnich 6 miesięcy ■ z tej grupy 44% badanych zmieniło zatrudnienia, otrzymując lepsze perspektywy rozwoju zawodowego, a 42% zdecydowało się na ten krok ze względu na wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy ■ 38% badanych zdecydowało się na zmianę zawodową ze względu na niezadowolenie z obecnego pracodawcy; niższe poziomy satysfakcji zawodowej notujemy w branży budowlanej, handlu i przemyśle ■ jedynie 41% badanych w ogóle nie planuje zmian zawodowych - to najniższy wynik od początku badania; 10% respondentów aktywnie szuka nowej pracy, a 49% przegląda oferty ■ ponad połowa ankietowanych (59%) dociera do pracy samochodem; blisko jedna czwarta (24%) korzysta z komunikacji miejskiej, natomiast 21% dojeżdża rowerem ■ pracownicy szczególnie cenią sobie dostępność darmowych miejsc parkingowych oraz przystanków komunikacji zbiorowej w pobliżu lokalizacji zakładu pracy ■ dla 27% badanych zorganizowany transport to istotny element decydujący o atrakcyjności pracodawcy, a 34% nie podjęłoby pracy w firmie, która nie oferuje takich udogodnień

[pobierz](#)



Prognozy mówią, że do 2040 r. produkcja energii z węgla kamiennego spadnie o 68%. Wycofywanie się z energetyki opartej na węglu jest jednym ze znaczących kroków prowadzących do zeroemisyjności, do której dążą obecnie państwa europejskie. W świetle niepokoju geopolitycznego, który stanowi dodatkowy czynnik motywujący do zmian w zakresie energetyki, a także wielu wyzwań infrastrukturalnych, odnawialne źródła energii wciąż prezentują się jako szansa do wykorzystania na wielu płaszczyznach. W tym związanych z rynkiem pracy.

[pobierz](#)



Polski rynek pracy staje się dziś dla obcokrajowców coraz atrakcyjniejszym celem migracji zarobkowej. Jednak skuteczne pozyskanie zagranicznych talentów do organizacji i zdobycie ich lojalności nie-rozerwalnie wiąże się z koniecznością bliższego poznania tej grupy pracowników oraz pełnego zrozumienia jej potrzeb i oczekiwań. W tym zadaniu pomaga pracodawcom badanie „kierunek Polska”, w którym biorą udział zagraniczni pracownicy różnych narodowości zatrudnieni w Polsce przez Randstad.

[pobierz](#)