

# Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2024

Wyniki badania prowadzonego przez Grant Thornton w ramach corocznej ankiety International Business Report

Luty 2024



# Wprowadzenie

## Pracodawcy z nadzieją na poprawę gospodarczą

Ostatni rok był dla firm w Polsce wyjątkowym wyzwaniem. Wiele z nich stało przed koniecznością podejmowania trudnych decyzji w obliczu spowolnienia gospodarczego. Często nieuniknione były cięcia kosztów operacyjnych, a nawet zwolnienia pracowników.

Jednakże, początek nowego roku przynosi sporo optymizmu. Jak wynika z najnowszej edycji badania Grant Thornton, plany pracodawców na 2024 rok są zdecydowanie lepsze niż przed rokiem, co daje nadzieję na stopniową odbudowę rynku pracy. Pracodawcy znacznie częściej niż rok temu myślą o zatrudnianiu nowych pracowników i podnoszeniu wynagrodzeń. Widmo głębokiego spowolnienia, które wisiało nad pracodawcami przed rokiem, nie zmaterializowało się i dzisiaj mało w której firmie bierze się taki scenariusz na poważnie.

Na kolejnych stronach przedstawiamy wyniki 15. edycji naszego badania prowadzonego wśród szefów średnich i dużych firm.

Zapraszamy do lektury!



Cześć 1

# **Wyniki badania ankietowego**

wśród szefów 100 średnich i dużych firm

# Zatrudnienie

Jak w najbliższych 12 miesiącach zmieni się zatrudnienie w Twojej firmie?

Odpowiedzi liderów średnich i dużych firm w Polsce

## Wzrośnie

2024: ▲ **31%**

2023: ▲ **13%**

## Spadnie

2024: ▼ **13%**

2023: ▼ **23%**

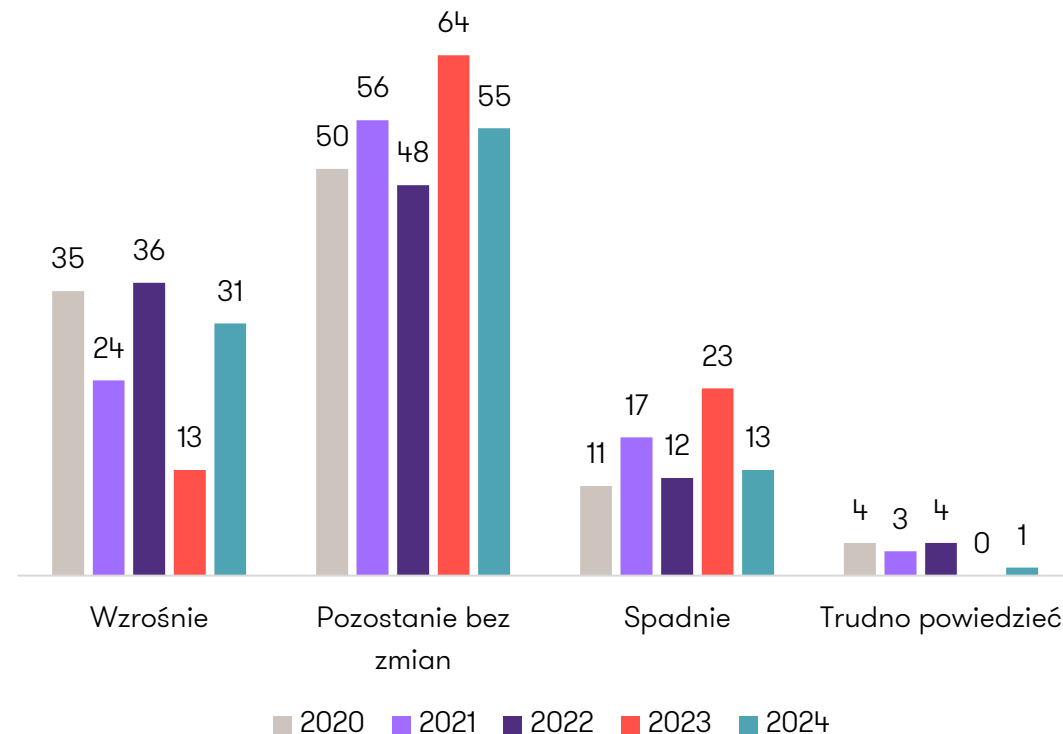
# Firmy planują wzrost zatrudnienia

31% średnich i dużych firm planuje w 2024 roku podnieść zatrudnienie. To o ponad połowę więcej niż przed rokiem. Odsetek firm planujących zwolnienia zmalał natomiast z 23% do 13%.

Pracodawcy w Polsce z optymizmem spoglądają na 2024 rok. Jak wynika z najnowszej edycji naszego badania, w najbliższych 12 miesiącach aż 31% pracodawców planuje stworzyć nowe miejsca pracy. To dwukrotny wzrost w stosunku do 2023 roku, kiedy plany zwiększania zatrudnienia miało zaledwie 13% badanych przedsiębiorstw. Z kolei szefów średnich i dużych firm, którzy zapowiadają, że zmniejszą zatrudnienie, jest obecnie jedynie 13%. To zdecydowanie niższy wynik niż przed rokiem, kiedy wynosił on 23%. Natomiast grono firm, które nie planują wzrostu ani redukcji zatrudnienia na najbliższy rok zmalało z 64% do 55%.

Zeszłoroczna prognoza pracodawców dotycząca zatrudnienia znalazła odzwierciedlenie w rzeczywistości gospodarczej – rok 2023 przyniósł wyraźne spowolnienie na rynku pracy. Według danych GUS, zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób spadło o 0,1% r/r, wobec wzrostu 2,2% rok wcześniej. Jak pokazywały inne nasze badania „Oferty pracy w Polsce”, pracodawcy w 2023 znacząco ograniczyli popyt na pracowników, jednak nastroje pracodawców na 2024 rok są już optymistyczne i w tym roku można spodziewać się wyraźnego odmrożenia rynku pracy w Polsce.

**Wykres 1.** Jak Pana/Pani zdaniem zmieni się średni poziom zatrudnienia w Pana/Pani firmie w najbliższych 12 miesiącach? Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm, w %



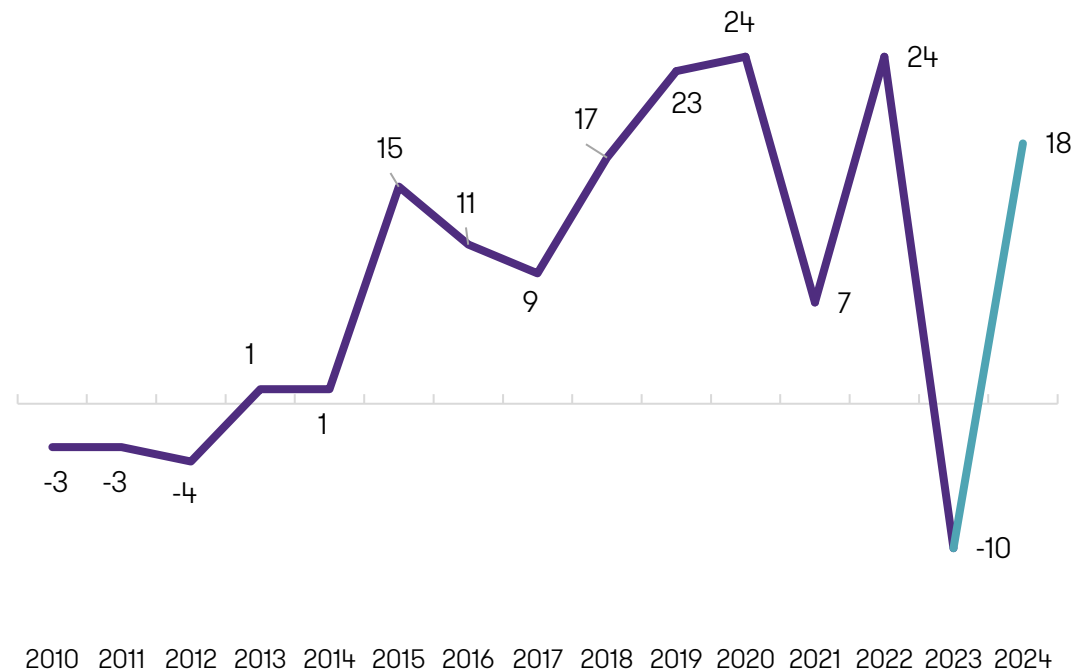
# Rynek pracy wychodzi z dołka

Pracodawcy są pełni optymistycznych nastrojów co do zwiększenia zatrudnienia w 2024 roku. To ogromna zmiana w stosunku do zeszłego roku, kiedy firmy częściej planowały zwolnienia niż nowe zatrudnienia.

W ostatnich latach wielu pracodawców zmagало się z trudnościami wynikającymi z niepewności gospodarczej. Przekładało się to na pesymistyczne plany na 2023 rok, które zakładały raczej zwolnienia niż zwiększenie zatrudnienia. W bieżącym roku obserwujemy pozytywny zwrot – pracodawcy myślą głównie o tworzeniu miejsc pracy. Obecny wskaźnik netto prognoz zatrudnienia (odsetek firm planujących podnosić zatrudnienie minus odsetek planujących je obniżyć) wynosi aż 18 pkt proc. Przed rokiem ten wskaźnik wynosił rekordowo niskie -10 pkt proc.

Warto zwrócić uwagę, że w naszym bazowym scenariuszu makroekonomicznym (patrz rozdział 2. tego raportu) zakładamy przyspieszenie zatrudnienia, ale nie aż tak mocne, jak mogłyby to sugerować niniejsze badania. Spodziewamy się, że w 2024 roku zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wzrośnie o 0,2%, zaś zasadniczą barierą dla tak optymistycznych prognoz będzie bariera braku „wolnych” pracowników na rynku. Znaczna część zatrudnienia będzie musiała odbywać się poprzez „podkupienie” pracowników od konkurencji, co będzie przekładało się na wzrosty płac (tu możliwe niespodzianki w górę), a w mniejszym stopniu na przyrost ogólnej liczby pracujących.

**Wykres 2.** Odsetek średnich i dużych firm w Polsce, które planują zwiększyć zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach, pomniejszony o odsetek tych, które planują zmniejszyć zatrudnienie (w pkt proc.)



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

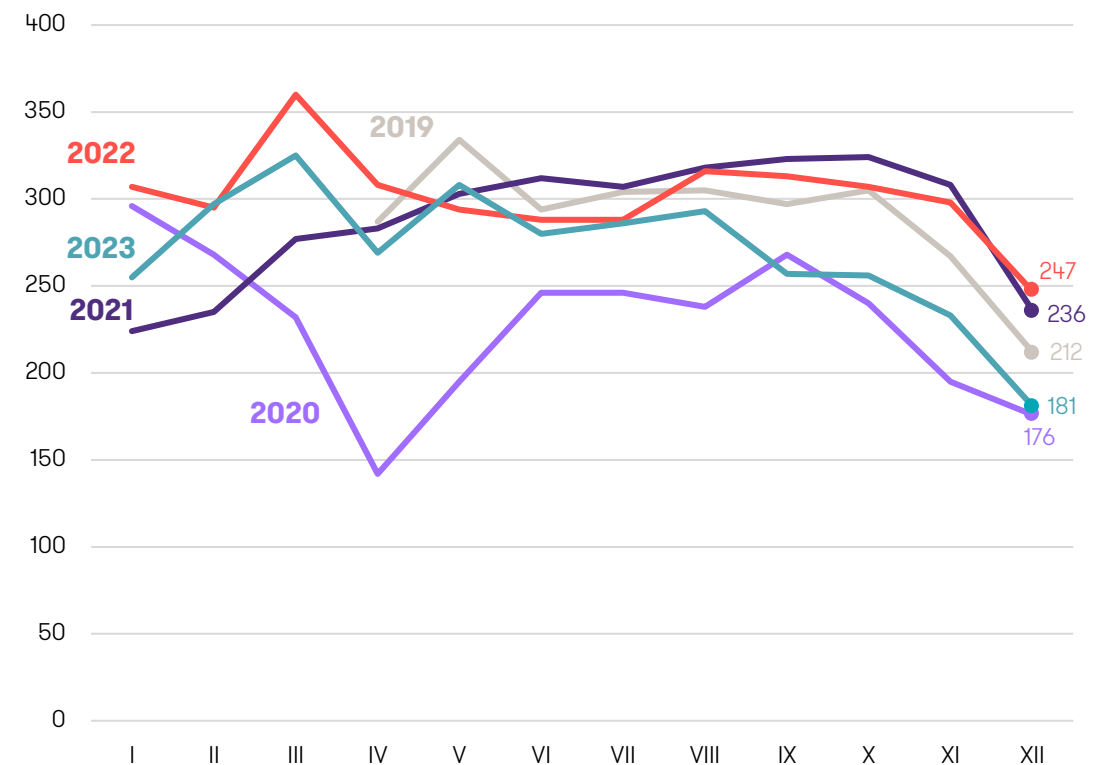
# Mniej rekrutacji w zeszłym roku

Rok 2023 był jednym z trudniejszych dla rynku pracy w Polsce. Liczba ofert pracy utrzymywała się przez wiele miesięcy poniżej ścieżek z 2022, 2021 i 2019 roku, wyprzedzając jedynie ścieżkę z 2020 roku.

Obraz rynku pracy z 2023 roku dobrze dopełniają wyniki innego badania prowadzonego cyklicznie przez Grant Thornton (wspólnie z firmą Element). W drugim półroczu 2023 roku pracodawcy w Polsce umieszczali w Internecie miesięcznie znacznie mniej ogłoszeń o pracę niż w analogicznych okresach z poprzednich badanych lat – z 2022, 2021 i 2019 roku. Liczba ogłoszeń z ubiegłego roku przewyższała jedynie te zarejestrowane w 2020 roku, kiedy rynek pracy znacznie ograniczył się z powodu pandemii i związanych z nią restrykcji gospodarczych. To pokazuje, że rok 2023 przyniósł wyraźne wyhamowanie rynku pracy w Polsce.

Pocieszająco oraz zgodne z badaniem prezentowanym na poprzednich trzech stronach jest to, że początek 2024 roku przyniósł przełamanie trendu. W styczniu pracodawcy opublikowali aż 244,9 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To wzrost o 36% w stosunku do grudnia. Dynamika roczna nadal jest ujemna (spadek o 4% rok do roku), ale mocno wrosła w porównaniu z poprzednimi miesiącami (w grudniu spadek sięgał 27%). Pracodawcy w Polsce na początku 2024 roku wykazują więc optymizm nie tylko w deklaracjach, ale też w czynach, wyraźnie zwiększając liczbę rekrutacji.

**Wykres 3.** Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.)



Źródło: Badanie „Oferty pracy w Polsce” – Grant Thornton, Element

# Wynagrodzenia

Jak w najbliższych 12 miesiącach zmienią się wynagrodzenia w Twojej firmie?

Odpowiedzi liderów średnich i dużych firm w Polsce

Wzrosną co najmniej  
jak inflacja

2024: ▲ 56%

2023: ▲ 32%

Spadną

2024: ▼ 0%

2023: ▼ 3%



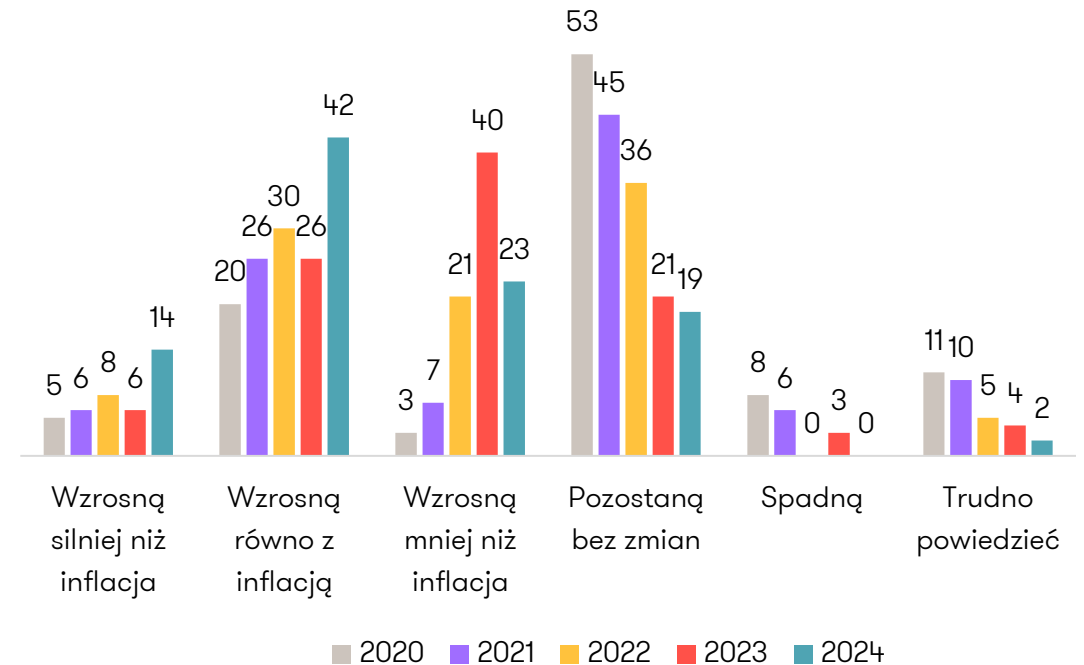
# Większość firm podnosi wynagrodzenia

Pracodawcy jeszcze częściej niż w poprzednich latach deklarują, że będą podnosić wynagrodzenia. Najwięcej odpowiedzi mówi o podwyżkach zgodnych z inflacją. Obniżek płac nie planuje żadna badana firma.

Optymistyczne nastroje pracodawców na najbliższe 12 miesięcy mają swoje odzworowanie również w obszarze wynagrodzeń. Odsetek średnich i dużych firm, które planują w ciągu roku podnosić nominalnie płace, wynosi obecnie 79% wobec 72% rok temu i 59% dwa lata temu. Największa część firm (42%) planuje podnosić pensje równo ze wskaźnikiem inflacji, co oznacza, że realnie dochody pracowników pozostaną bez zmian. Jednocześnie aż 14% pracodawców prognozuje wzrost wynagrodzeń silniej niż inflacja – to największy odsetek od początku tego badania. W prognozie na 2024 rok nieco zmniejszyła się za to grupa pracodawców, którzy nie planują jakichkolwiek podwyżek płac (z 21% do 19%). Obniżania wynagrodzeń nie planuje żadna badana firma.

Wydaje się więc, że większość firm wierzy, że mają za sobą trudny okres spowolnienia gospodarczego, zarysowany w latach 2022 i 2023 i przez najbliższe 12 miesięcy będzie podnosić wynagrodzenia pracownikom, nawet powyżej inflacji, która utrzyma się na poziomie podwyższonym (5-6% r/r średniorocznie), ale wyraźnie niższym niż w roku ubiegłym (11,6%).

**Wykres 4.** Jak Pana/Pani zdaniem zmieni się średni poziom wynagrodzeń w Pana/Pani firmie w najbliższych 12 miesiącach? Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm, w %



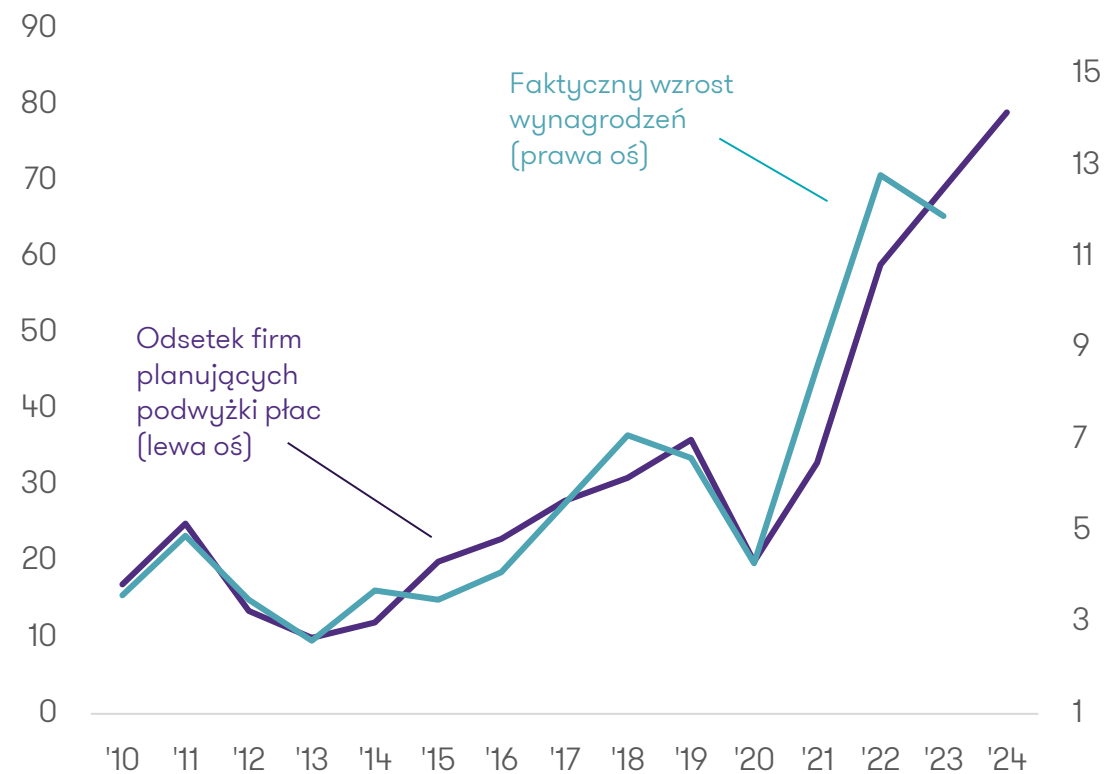
# Podwyżki płac przyspieszą wyraźnie ponad 10%?

Jeśli pracodawcy zrealizują swoje plany, pracownicy mogą liczyć nawet na kilkunastoprocentowy wzrost wynagrodzeń. Istotną część tego wzrostu pochłonie jednak inflacja.

Publikowany przez nas wskaźnik, obrazujący skłonność firm do zwiększania zarobków pracowników, jest od wielu lat skutecznym prognostykiem rzeczywistych zmian następujących w gospodarce, tzn. dość dobrze korelował z publikowanymi później oficjalnymi danymi Głównego Urzędu Statystycznego o wynagrodzeniach w sektorze przedsiębiorstw.

Jeśli podobnie będzie w 2024 roku, możemy spodziewać się, że dynamika wynagrodzeń utrzyma się na wysokim, dwucyfrowym poziomie, znanym nam z 2023 roku. Jeśli silna korelacja naszego wskaźnika z faktycznymi podwyżkami miałyby się utrzymać, nominalny wzrost płac mógłby sięgnąć kilkunastu procent r/r. Nie zakładamy aż tak wysokiej dynamiki w naszym bazowym scenariuszu makroekonomicznym (spodziewamy się nominalnego wzrostu płac w sektorze przedsiębiorstw w 2024 r. na poziomie 10,2% - więcej na kolejnych stronach), ale wykres obok pokazuje, jak optymistycznie nastawieni są pracodawcy u progu bieżącego roku, co z pewnością jest dobrym prognostykiem. Jeśli gospodarka istotnie przyspieszy w drugiej połowie roku i wyraźnie ruszą inwestycje, to napięta sytuacja na rynku pracy skutkować będzie intensyfikacją „walki o pracownika” – szczególnie w sektorach eksportujących – co może przynieść zaskoczenie w postaci kilkunastoprocentowej dynamiki płac pod koniec 2024 roku.

**Wykres 5.** Odsetek średnich i dużych firm, które planują podwyżki płac, pomniejszony o odsetek tych, które planują obniżki (fioletowa linia, lewa oś, w pkt proc.) oraz faktyczna dynamika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw (niebieska linia, prawa oś, r/r, w proc.)



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

Cześć 2

# **Scenariusz makroekonomiczny dla rynku pracy**

dr Marcin Mrowiec, główny ekonomista Grant Thornton

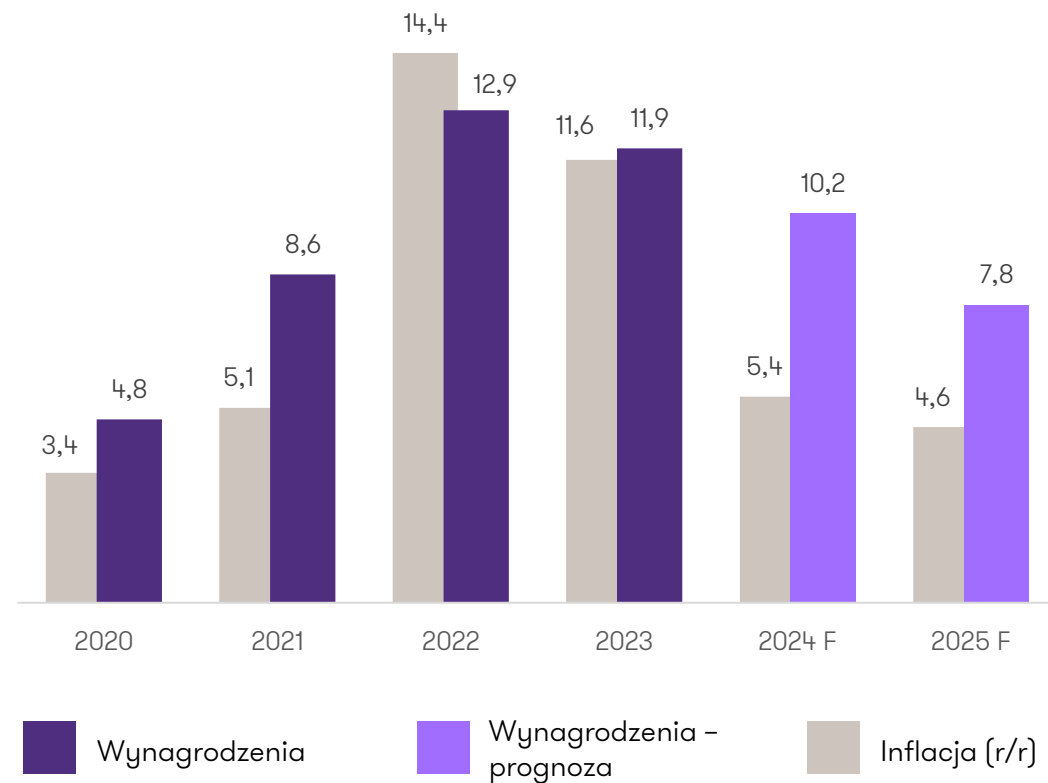
# U progu ożywienia gospodarczego

Widoczne od kilku kwartałów spowolnienie na rynku pracy jest przejściowe. Przed nami ożywienie gospodarcze, napędzane początkowo konsumpcją, a później eksportem i inwestycjami.

Jeśli tylko nie zaskoczy nas jakiś „czarny łabędź”, (np. „podmuch mrozu ze Wschodu” czy inne nadzwyczajne zjawisko), rok 2024 powinien stać pod znakiem stopniowej odbudowy tempa wzrostu gospodarczego, początkowo napędzanego głównie przez konsumpcję prywatną w kraju, zaś na dalszych etapach też przez eksport i inwestycje.

Napięta sytuacja na rynku pracy w połączeniu z wysokimi wskaźnikami inflacji owocuje systematycznym wzrostem płac – nawet w okresie słabego wzrostu, jakim był poprzedni rok (0,2% wzrostu PKB), płace w sektorze przedsiębiorstw nominalnie wzrosły ponad 12% r/r. To, co w 2024 pomoże realnemu wzrostowi konsumpcji prywatnej, to znaczne wyhamowanie inflacji (prognoza Grant Thornton to 5,4% r/r średniorocznie, względem 11,6% w 2023), przy wciąż relatywnie mocnym wzroście płac. Na 2024 prognozujemy ten wzrost powyżej 10% (10,2%). Prócz tego będziemy mieli do czynienia ze znacznymi wzrostami płac w sektorze publicznym (średnio 20%), znaczną podwyżką płacy minimalnej oraz znaczącą waloryzacją rent i emerytur. Wszystko to – w połączeniu z poprawą nastrojów konsumenckich – będzie napędzać wzrost konsumpcji. W 2024 prognozujemy, że wzrośnie ona realnie o 3,7%, względem spadku o 1% w 2023 r.

**Wykres 6.** Wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, średniorocznie, rok do roku na tle inflacji (w %)



Źródło: Prognozy Grant Thornton

## Nasilają się napięcia na polskim rynku pracy

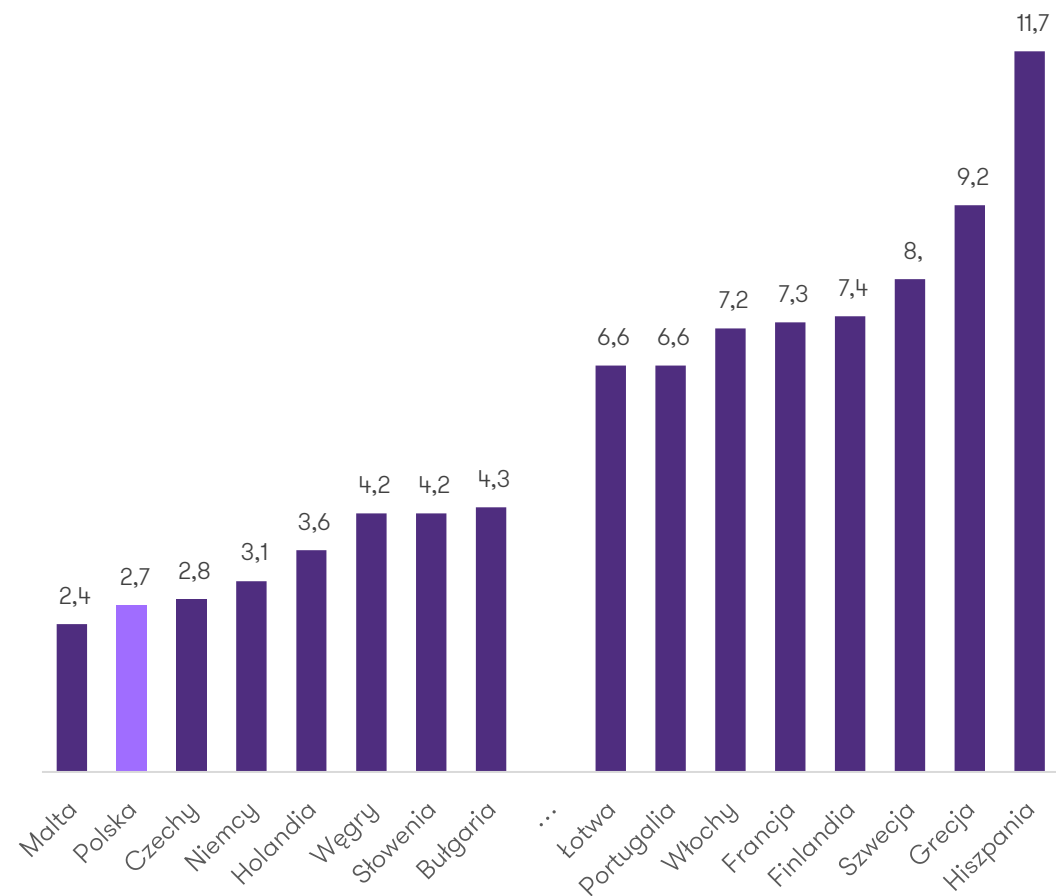
Konsumpcja prywatna, największy nominalnie „silnik” wzrostu PKB, będzie napędzać wzrost gospodarki od początku roku, natomiast w kolejnych kwartałach jest nadzieja na cykliczne ożywienie gospodarek w UE (szczególnie gospodarki niemieckiej), co przekładać się będzie na wzrost popytu z zagranicy. Równocześnie powinny wyraźnie przyspieszyć inwestycje finansowane ze środków europejskich – z KPO i funduszy spójności – choć biorąc pod uwagę potrzebę uruchomienia „papierologii” związanej z tym procesem (przygotowanie odpowiednich programów, rozpiasanie konkursów i ich rozstrzygnięcie etc.), na realny wpływ tych funduszy na gospodarkę prawdopodobnie musimy poczekać do ostatniego kwartału 2024, a ich pełny wpływ zobaczymy w roku 2025.

Te procesy nakładają się będą na już teraz bardzo napiętą sytuację na rynku pracy:

- według danych za grudzień 2023 r., Polska ma obecnie drugą najniższą stopę bezrobocia w UE (po Malcie). Obszar Polska, Niemcy i Czechy to region o najniższym bezrobociu w całej Unii.
- Na obszarze dużych ośrodków miejskich, a także najbardziej rozwiniętych województw centralnej i zachodniej Polski stopa bezrobocia (BAEL) już teraz jest znacząco poniżej stopy bezrobocia tzw. „naturalnego”. Warszawa i region: 1,3% stopy bezrobocia, Wrocław – 1,5%, Poznań i region – 2%, Katowice i region – 2%.
- Liczba bezrobotnych (nieco poniżej 500 tys. w skali całego kraju wobec 1,8 mln w roku 2014 r.) jest prawie najniższa w historii, a gdyby wziąć pod uwagę liczby dostosowane sezonowo – byłaby najniższa w historii.

Powyższe liczby pokazują, że mamy do czynienia z bardzo napiętą sytuacją na rynku pracy, jedną z najbardziej napiętych w całej UE. To znacząco podnosi prawdopodobieństwo zaskoczeń „w górę”, jeśli chodzi o dynamikę płac w sektorze przedsiębiorstw.

**Wykres 7.** Stopa bezrobocia w grudniu 2023 roku (kraje o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia, w %)



## Popyt zagraniczny nakręci podwyżki płac w Polsce

Jeśli na tak napiętą sytuację na rynku pracy nałoży się przyspieszający wzrost gospodarczy – u nas i w Europie – to skutkiem będą wzrosty płac, szczególnie widoczne w sektorach eksportujących. Firmy międzynarodowe działające w Polsce będą w naszym kraju zamawiały dodatkową produkcję i usługi. Stawki za godzinę pracy w Polsce – pomimo wzrostów w ostatnich latach – wciąż należą do jednych z niższych w Europie, a w porównaniu z Europą Zachodnią są to wciąż stawki na poziomie nieco wyższym niż 1/3 tamtejszych. Przykładowo, w 2022 roku średnia stawka wynagrodzeń w przemyśle Polski wynosiła 12,5 euro za godzinę, w Niemczech i Francji było to odpowiednio 39,5 i 40,8 euro, we Włoszech – 30 euro. W Czechach i na Słowacji, czyli u regionalnych konkurentów Polski, stawki te też były wyższe niż w Polsce i wynosiły odpowiednio 16,4 i 15,6 euro. Firmy w Polsce będą więc potrzebowały nowych pracowników, aby obsłużyć nowe zamówienia i inwestycje, a głównym sposobem ich pozyskania – wobec braku wolnych specjalistów na rynku – będzie ich „podkupienie” konkurencji. Aby przyciągnąć pracownika, firmy będą musiały zapłacić więcej i stąd prognozowana bazowa wysoka dynamika wzrostu płac (powyżej 10% r/r) oraz stąd wysokie prawdopodobieństwo „niespodzianek w górę” względem scenariusza bazowego.

Co to oznacza dla pracodawców? Pozyskanie odpowiedniego pracownika w założonym budżecie jest dla firm wyzwaniem już od dłuższego czasu. Pracodawcy muszą jednak założyć, że bieżący rok (a zwłaszcza jego druga połowa) oraz rok 2025 będą czasem, kiedy będzie to jeszcze trudniejsze. I jeszcze droższe. O ile większość z nas, mentalnie ukształtowana w czasach, kiedy bezrobocie było albo bardzo wysokie (lata 90-te i pierwsza dekada XXI wieku), albo wysokie (lata 2010-2015), jeszcze nie do końca zdaje sobie sprawę

ze skali dokonującej się zmiany, o tyle muszą uświadomić sobie to pracodawcy, chcący aby ich biznesy funkcjonowały i rozwijały się w kolejnych latach. Pozyskanie i utrzymanie pracowników będzie coraz większym wyzwaniem i coraz większa część uwagi zarządów i działów HR będzie poświęcona temu zagadnieniu. Będzie to temat strategiczny, na równi z rozwojem produktu czy usługi oraz obsługą klientów, a może nawet ważniejszy, bo bez odpowiednich pracowników żaden inny proces w firmie nie zadziała.

Opisywane procesy będą zachodziły bardzo nierównomiernie (zarówno branżowo, jak i terytorialnie) i trudno precyzyjnie przewidzieć ich dynamikę. Szczególnie obserwować należy obszary najniższego już teraz bezrobocia oraz branże i profesje oferujące produkty i usługi najłatwiej eksportowalne. W centralnej i południowo-zachodniej Polsce, w branżach najmocniej eksportujących będą one najintensywniej widoczne i postępować będą najszybciej.

Poznaj pełen zestaw naszych  
**prognoz makroekonomicznych**

na 2024 i 2025 rok

>>KLIKNIJ TUTAJ<<



Niepewność geopolityczna związana z sytuacją na Ukrainie każe ze znacznie większą dozą ostrożności formułować prognozy gospodarcze dla naszego kraju. Jeśli jednak nie wydarzy się nic nadzwyczajnego, „nie wyląduje czarny łabędź” i gospodarka kontynuować będzie cykliczne ożywienie, w kolejnych kwartałach doświadczymy coraz silniejszego popytu na pracowników, co wobec ich ograniczonej podaży skutkować będzie wyraźnym przyspieszeniem płac, szczególnie w sektorach eksportujących. To dobra wiadomość dla pracowników, coraz większe wyzwanie dla przedsiębiorców.

**Dr Marcin Mrowiec**  
Główny ekonomista  
Grant Thornton



# O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie prowadzone jest na zlecenie Grant Thornton metodą CATI (wywiady telefoniczne) przez firmę Biostat, co roku na grupie właścicieli i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw. Ostatnia edycja badania prowadzona była w styczniu 2024 r.



# Zapraszamy do kontaktu



## **dr Marcin Mrowiec**

Główny ekonomista  
Grant Thornton  
T +48 609 236 208  
E [Marcin.Mrowiec@pl.gt.com](mailto:Marcin.Mrowiec@pl.gt.com)

## **Kontakt dla mediów:**

### **Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR  
Grant Thornton  
T +48 505 024 168  
E [Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com](mailto:Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com)

## **O nas**

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 147 krajach i zatrudniająca ponad 68 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 1993 roku. Zespół 1000 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.