



Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2025

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

Styczeń 2025



Wprowadzenie

Pracodawcy u progu nowych wyzwań

Ostatnie lata były dla firm w Polsce wyjątkowym wyzwaniem. Wiele z nich stało przed koniecznością podejmowania trudnych decyzji w obliczu spowolnienia gospodarczego. Często nieuniknione były cięcia kosztów, w tym kosztów pracy. Dla innych był to jednak mimo wszystko czas dynamicznego rozwoju.

Jakie kolejne ruchy planują pracodawcy w 2025 roku? Jak duża część z nich, chce zatrudniać nowych pracowników, a jak duża planuje zwolnienia? Jak wiele firm stać na podwyżki płac, a ile zmuszonych jest obniżyć wynagrodzenia?

Na kolejnych stronach przedstawiamy wyniki najnowszej, 16. 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

2025: ▲ **16%**

2024: ▲ **31%**

Spadnie

2025: ▼ **20%**

2024: ▼ **13%**

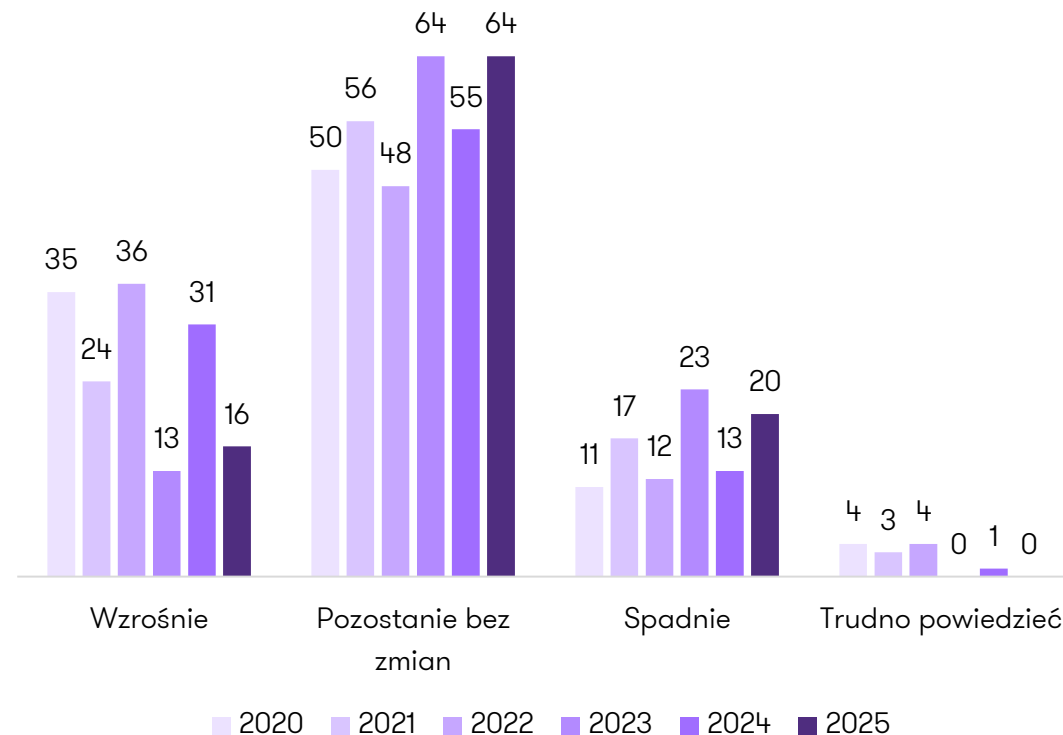
Firmy planują redukcję zatrudnienia

Tylko 16% średnich i dużych firm planuje w 2025 roku podnieść zatrudnienie. To o połowę mniej niż przed rokiem. Odsetek firm planujących zwolnienia wzrósł natomiast z 13% do 20%.

Pracodawcy w Polsce z obawą spoglądają na 2025 rok. Jak wynika z najnowszej edycji naszego badania, w najbliższych 12 miesiącach jedynie 16% pracodawców planuje stworzyć nowe miejsca pracy. To wyraźny spadek w stosunku do badania sprzed roku, kiedy plany zwiększania zatrudnienia miało 31% badanych przedsiębiorstw. Z kolei szefów średnich i dużych firm, którzy zapowiadają, że zmniejszą zatrudnienie, wyraźnie przybyło – deklaruje tak 20% firm wobec 13% przed rokiem.

Zeszlatoroczna prognoza pracodawców dotycząca zatrudnienia zapowiadała mocny wzrost liczby miejsc pracy i okazała się przestrelona – w rzeczywistości rok 2024 przyniósł stagnację na polskim rynku pracy. Według danych GUS, zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób pozostało właściwie bez zmian, na poziomie około 6,5 mln osób. W listopadzie 2024 rok liczba zatrudnionych była o 0,5% niższa niż w listopadzie 2023 roku. Oznacza to, że choć pracodawcy wchodzili w 2024 roku z dobrymi nastrojami, to rzeczywistość, a więc wysokie koszty energii, pracy i kosztów finansowania, zmusiły ich w trakcie roku do rewizji tych planów.

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 %



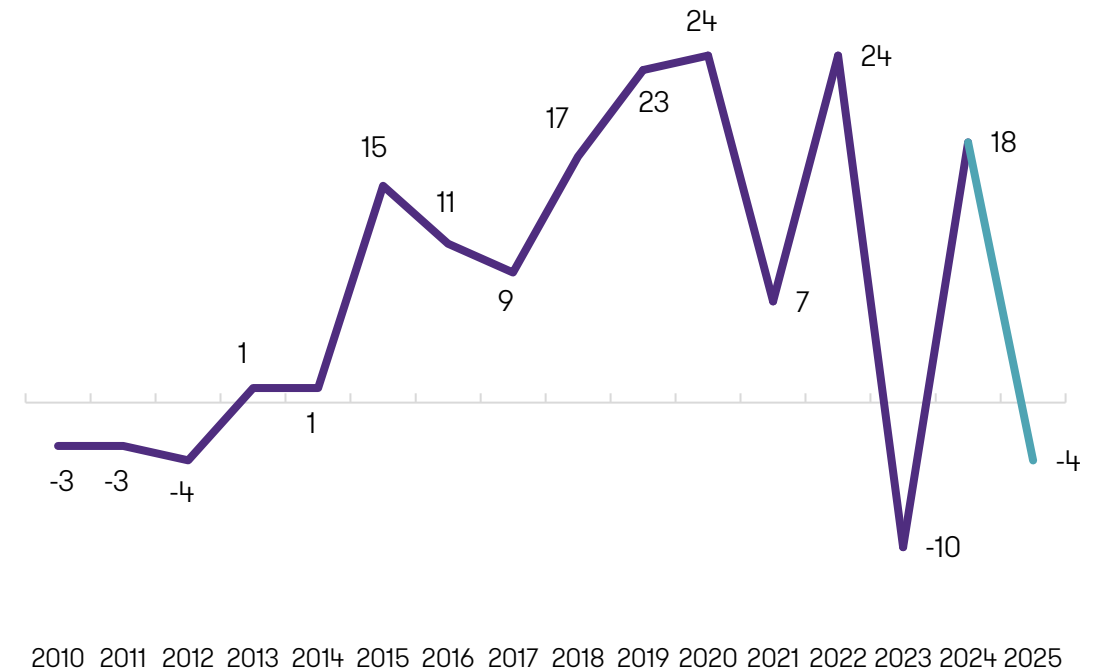
Nastroje pracodawców znowu „na minusie”

Pracodawcy nie są już takimi optymistami odnośnie wzrostu zatrudnienia jak rok wcześniej.

W ostatnich latach pracodawcy, mimo wielu trudności (np. pandemii koronawirusa, wojny w Ukrainie czy innych napięć geopolitycznych) zachowywali często w naszych noworocznych badaniach dużą dozę optymizmu, tzn. znacznie więcej pracodawców deklarowało wzrost niż spadek zatrudnienia. W ostatniej dekadzie wyjątkiem był jedynie przełom roku 2022 i 2023, kiedy grono „pesymistów” było większe niż „optymistów”. W bieżącym roku jest podobnie, tzn. ponownie dominują obawy nad nadziejami. Obecny wskaźnik netto prognoz zatrudnienia (odsetek firm planujących podnosić zatrudnienie minus odsetek planujących je obniżyć) wynosi -4 pkt proc. Przed rokiem ten wskaźnik wynosił rekordowe 18 pkt proc.

Takie odpowiedzi prawdopodobnie wynikają z tego, iż ubiegłoroczny optymizm został schłodzony przez nieco słabszy od oczekiwań wzrost krajowej konsumpcji oraz wyraźnie słabszą od oczekiwań koniunkturę na rynkach zagranicznych. To, w połączeniu ze znacznym wzrostem płac (a więc kosztów pracy dla przedsiębiorstw), każe spoglądać im z większą ostrożnością w kierunku dalszego wzrostu zatrudnienia. Z drugiej strony należy odnotować, że przewaga firm planujących zmniejszać zatrudnienie nad tymi, planującymi je zwiększać, jest niewielka. Sądzymy, że w miarę dalszego przyspieszania gospodarki (prognozujemy 3,4% wzrostu PKB w tym roku) optymizm przedsiębiorców będzie się poprawiać. Po spadku zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw o ok. 0,4% r/r w 2024, oczekujemy wzrostu o ok 0,2% w roku 2025, jednak wzrosty prognozujemy dopiero w III i IV kwartale.

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.)



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

2025: ▲ 60%

2024: ▲ 56%

Spadną

2025: ▼ 1%

2024: ▼ 0%

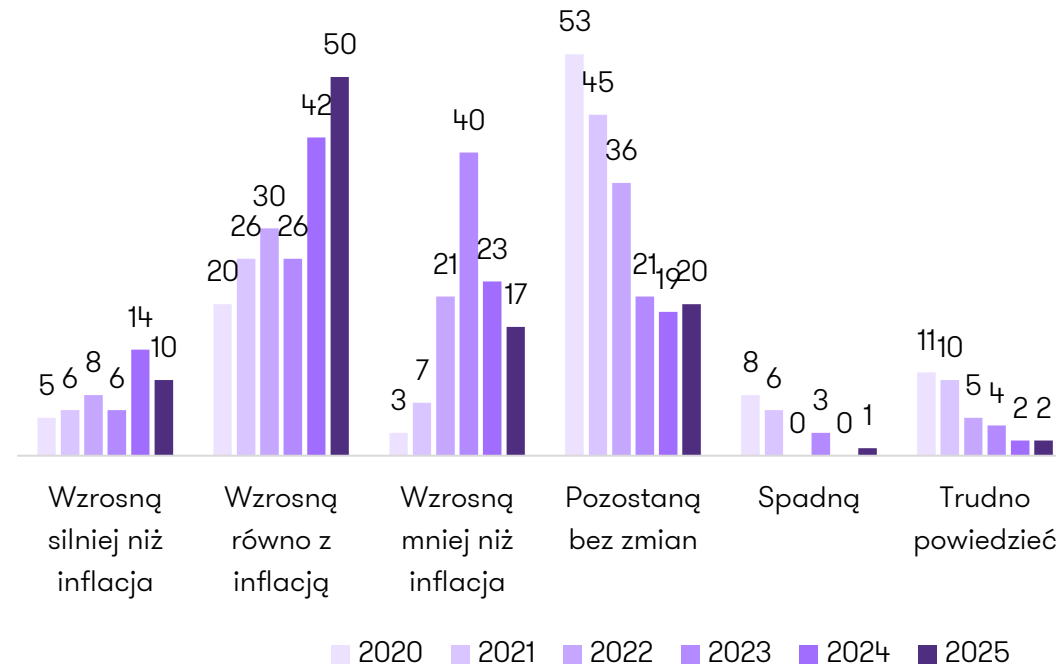
Pracodawcy przywiązują płace do inflacji

Aż połowa badanych przez nas firm chce w 2025 roku przyznać pracownikom podwyżki równe inflacji. To najwięcej w historii badania. Coraz mniej pracodawców chce natomiast płacić powyżej inflacji.

Ostrożne podejście firm do kosztów pracy widać nie tylko w planach dotyczących zatrudnienia, ale też wynagrodzeń. Po dwóch latach z podwyższoną inflacją pracodawcy coraz częściej zabezpieczają się, powiązując podwyżki płac z dynamiką cen. Równe 50% średnich i dużych firm planuje w 2025 roku przyznać pracownikom podwyżki płac na poziomie inflacji. Dla porównania, rok temu było to 42%, a dwa lata temu – tylko 26%.

Jednocześnie spadł w porównaniu z poprzednim rokiem odsetek firm planujących podwyżki płac powyżej inflacji (choć sama inflacja w porównaniu z ubiegłym rokiem spadła). Widać, więc, że pracodawcy z jednej strony dostrzegają presję pracowników na podwyżki płac, więc muszą podnosić wynagrodzenia pracownikom, z drugiej – muszą dbać o rentowność swoich firm, więc nie chcą zgodzić się na podwyżki powyżej inflacji. Akceptują zwykle raczej podwyżki, które zapewnią pracownikom utrzymanie realnej wartości ich wynagrodzeń, a firmie utrzymanie bezpieczeństwa finansowego.

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 %



Płace w górę, ale wolniej niż rok wcześniej

Odsetek firm planujących wzrost płac pozostaje wysoki, jednak nieco niższy niż rok temu.

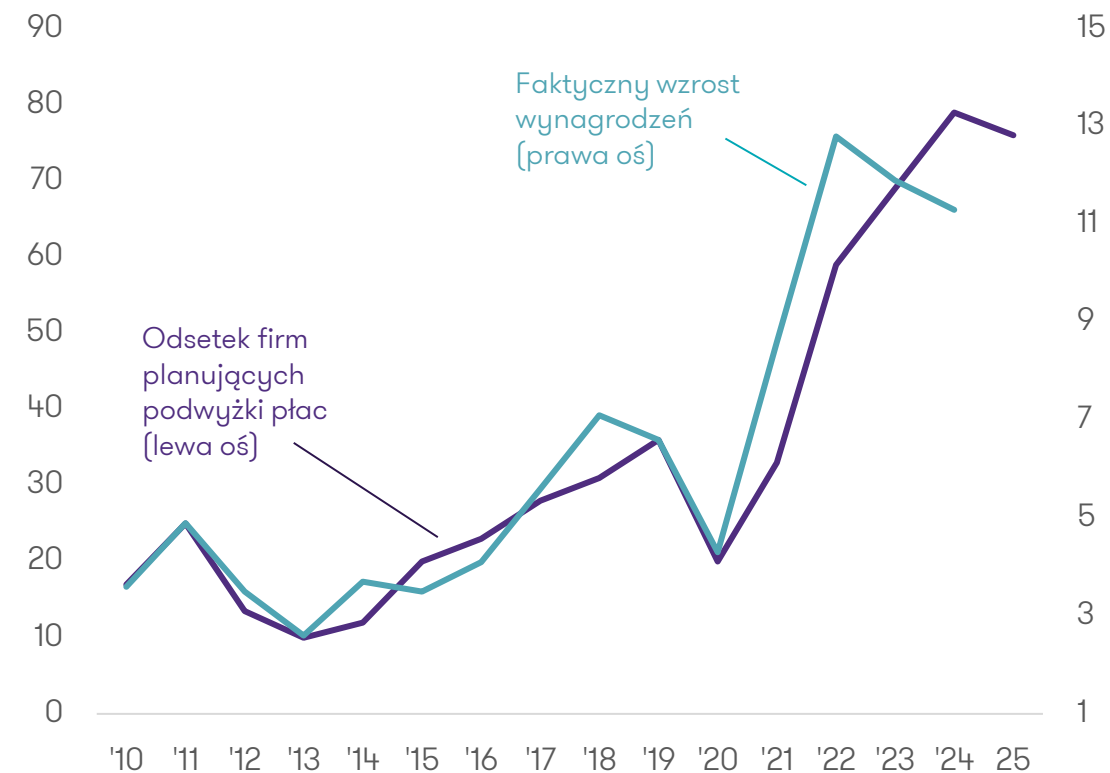
Publikowany przez nas wskaźnik, obrazujący skłonność firm do zwiększania zarobków pracowników, jest od wielu lat skutecznym prognostykiem rzeczywistych zmian następujących w gospodarce, tzn. dość dobrze korelował z publikowanymi później oficjalnymi danymi Głównego Urzędu Statystycznego o wynagrodzeniach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

Zakładamy, że dynamika wynagrodzeń utrzyma się w 2025 na wysokim poziomie, jednak ich dynamika będzie nieco niższa niż w roku poprzednim. Wskazuje na to z jednej strony spadek odsetka firm planujących podwyżki, z drugiej zaś – silniejsze teraz deklarowane powiązanie podwyżek z inflacją, która będzie kotwaczyła zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

Tej skali oczekiwania pozostają zgodne z naszymi prognozami. Po wzroście płac o 11,2% r/r w 2024 roku, prognozujemy ich wzrost o 8,9% r/r w roku bieżącym. Podobnego rzędu oczekiwania formułowane są przez większość ekonomistów.

Równocześnie zwracamy uwagę na napiętą sytuację na rynku pracy, widoczną m.in. w rekordowo niskim bezrobociu. W takim otoczeniu ewentualne przyspieszenie wzrostu gospodarczego, przekładające się na wzrost popytu na pracowników może ponadproporcjonalnie przekładać się na wzrost płac w wyniku „walki o pracownika” – co mogłoby przynieść mocniejsze wzrosty płac niż obecnie antycypowane.

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

Komentarz makroekonomiczny

dr Marcin Mrowiec, główny ekonomista Grant Thornton

Zawahanie na rynku pracy, czy początek konsolidacji?

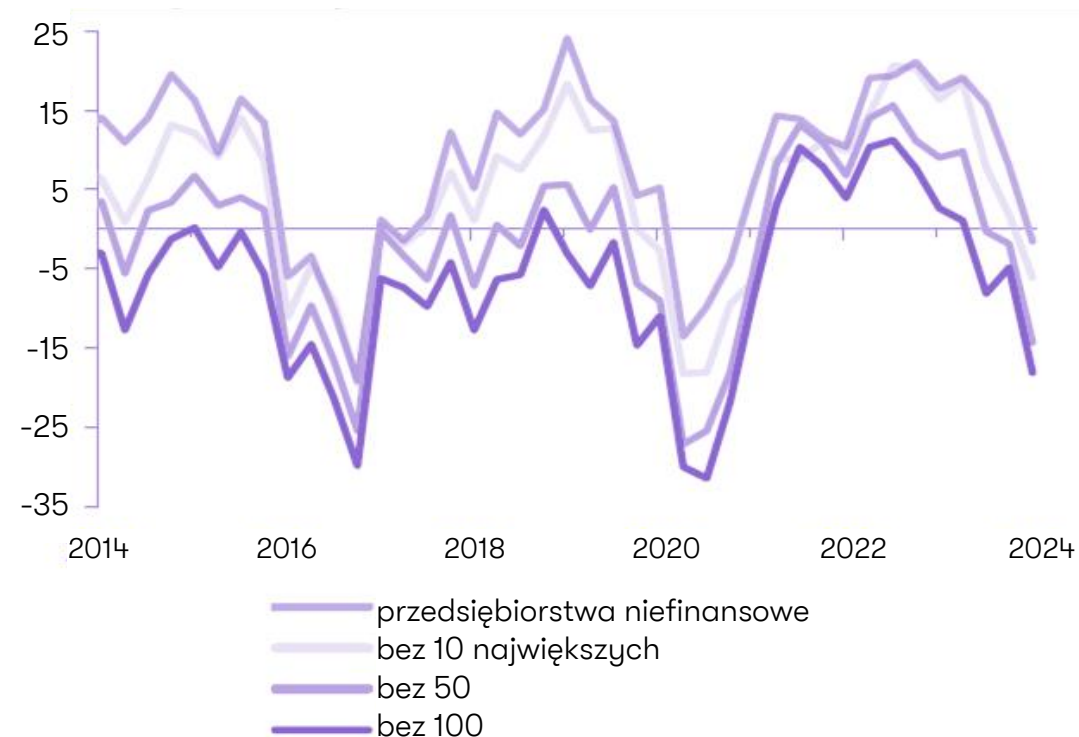
Otoczenie schłodziło optymizm przedsiębiorców w kwestii zatrudniania. A może to oznaka konsolidacji?

Jak pokazuje nasze badanie, w 2023 rok przedsiębiorcy wchodzili w radosnych nastrojach. W roku bieżącym „wahadło” przesunęło się w drugą stronę i dominują obawy. Warto jednak zwrócić uwagę, że jest ono wychylone „in minus” znacznie mniej, niż przed rokiem wychylało się „in plus”.


Obserwowane obecnie schłodzenie nastrojów można dość łatwo wyjaśnić po pierwsze słabszą koniunkturą (nieznacznie słabszą krajową i znacznie słabszą od oczekiwań międzynarodową), a po drugie – coraz to nowymi szczytami poziomu wynagrodzeń, co wywiera negatywną presję na marżę przedsiębiorstw. Zmusza to do refleksji i jej wyrazem jest korekta podejścia części firm do zatrudniania.

Zmiana proporcji pomiędzy liczbą firm planujących wzrosty zatrudnienia a tymi planującymi jego redukcję może też być oznaką tego, iż wobec ciągłego „marszu w górę” płac, firmy drobne (a są one bardziej liczne niż te duże) nie są w stanie „dotrzymać kroku” mniej licznym, ale za to większym i mogącym więcej zatrudnić, firmom dużym. Jedną z ciekawszych perspektyw na to zjawisko rzucają dane GUS (w opracowaniu NBP; wykres obok), pokazujące, iż gdyby z łącznej dynamiki inwestycji w skali całej gospodarki „odliczyć” inwestycje 100 największych inwestorów, to tak policzona dynamika byłaby znacznie niższa niż liczona dla pełnej zbiorowości firm. To pokazuje dużą koncentrację inwestycji w naszej gospodarce. Rewersem jest to, że firmom nieinwestującym, które dotąd bazowały na tanim pracowniku, coraz trudniej jest funkcjonować w otoczeniu, kiedy pracownik już nie jest tani. Być może są to te firmy, które muszą zredukować zatrudnienie?

Wykres 6. Dynamika inwestycji z wyłączeniem grup największych inwestorów (r/r, w %, ceny bieżące)



Źródło: Wyniki finansowe GUS, opracowanie NBP



Pewne zawahanie wśród przedsiębiorstw odnośnie planów zatrudnienia można wiązać ze słabszą niż oczekiwano koniunkturą oraz niepewnością rozwoju sytuacji w 2025 roku. Biorąc pod uwagę prawdopodobną dalszą poprawę koniunktury i przyspieszenie wzrostu, ten trend powinien być wkrótce skorygowany.

Równocześnie należy jednak brać pod uwagę hipotezę, iż coraz liczniejsze firmy mają coraz większy problem z utrzymaniem swojej zyskowności w obliczu coraz wyższych kosztów pracowniczych. W dłuższej perspektywie może okazać się, że mamy mniej liczną grupę firm większych, inwestujących, ekspandujących i zatrudniających – oraz bardziej liczną grupę firm mniejszych, które redukują zatrudnienie.

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 listopadzie i grudniu 2024 r.

Poznaj pełen zestaw naszych
prognoz makroekonomicznych
na 2025 i 2026 rok

[>>KLIKNIJ TUTAJ<<](#)

Zapraszamy do kontaktu



dr Marcin Mrowiec

Główny ekonomista
Grant Thornton
T +48 609 236 208
E 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

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 1100 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.