

Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2026

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

Styczeń 2026



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 działania 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!





23%

Wzrośnie
(+7 p.p. r/r)

58%

Pozostanie bez zmian

4%

Trudno powiedzieć



15%

Spadnie
(-5 p.p. r/r)

Jak w 2026 r. zmieni się ZATRUDNIENIE w Twojej firmie?

Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm w Polsce

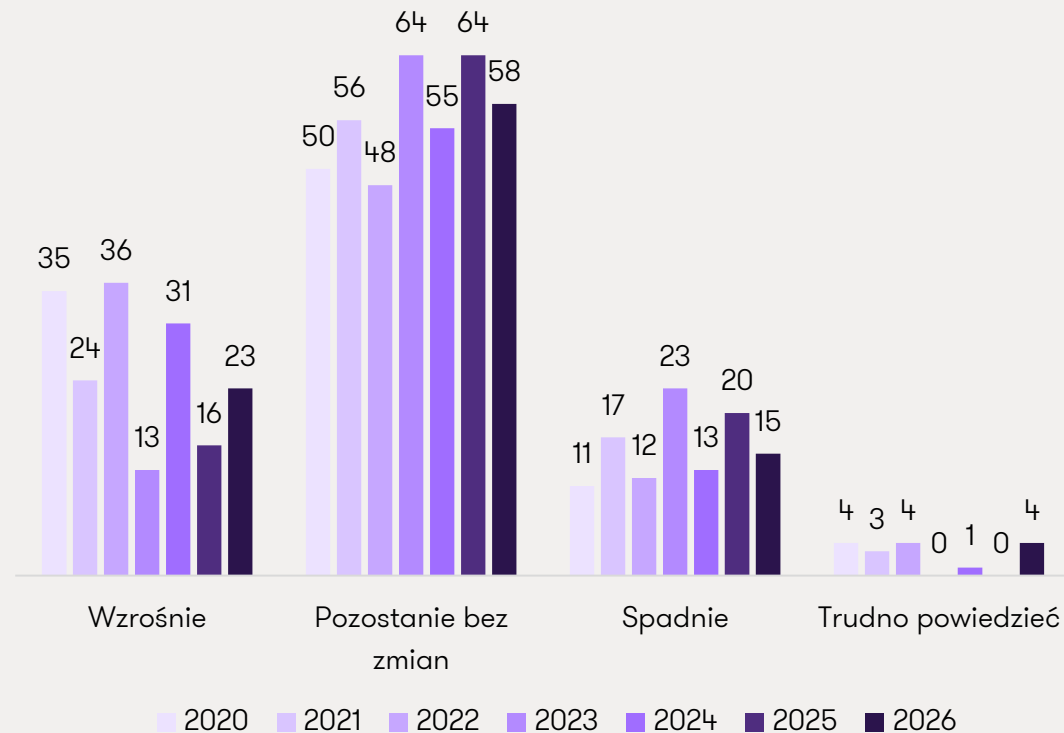
Firmy planują wzrost zatrudnienia

W 2026 roku 23% średnich i dużych firm planuje podnieść zatrudnienie, a 15% chce je obniżyć. To wyraźnie lepsze wyniki niż przed rokiem.

Pracodawcy w Polsce z nieco większym optymizmem patrzą w przyszłość. Jak wynika z najnowszej edycji naszego badania, w najbliższych 12 miesiącach 23% pracodawców planuje tworzyć nowe miejsca pracy. To wyraźny wzrost w stosunku do badania sprzed roku, kiedy plany zwiększania zatrudnienia miało jedynie 16% badanych przedsiębiorstw. Z kolei szefów średnich i dużych firm, którzy zapowiadają, że zmniejszą zatrudnienie, wyraźnie ubyło – deklaruje tak obecnie 15% firm wobec 20% przed rokiem.

Zeszłoroczna prognoza pracodawców dotycząca zatrudnienia była pesymistyczna – zapowiadała spadek liczby miejsc pracy. Jak się okazało, była trafiona – według danych Głównego Urzędu Statystycznego rok 2025 przyniósł spadek liczby miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw o 0,8% rok do roku. Jeśli tym razem zapowiedzi pracodawców również się sprawdzą, może to oznaczać, że zatrudnienie wróci „nad powierzchnię”, a więc dynamika rok do roku ponownie zacznie odnotowywać dodatnie wartości.

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 %



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

Nastroje pracodawców znowu „na plusie”

Pracodawcy nie są już takimi pesymistami odnośnie wzrostu zatrudnienia jak rok wcześniej. Do normy sprzed kilku lat jednak nadal daleko.

W ostatnich latach nastroje pracodawców uchwycone w naszym badaniu były mocno rozchwiane. W jednym roku wykazywali dużą dawkę optymizmu, np. u progu 2022 roku, kiedy gospodarka wychodziła z pandemii czy na początku 2024 roku, kiedy wygaszał szok cenowy wywołany wojną w Ukrainie. W kolejnym popadali w głęboki pesymizm (np. u progu 2023 w związku z sytuacją w Ukrainie i gwałtownie rosnącymi kosztami działalności). Z tej perspektywy obecne wyniki badania wydają się w końcu umiarkowane i wyważone. Wskaźnik netto (odsetek firm planujących wzrost zatrudnienia pomniejszony o odsetek firm planujących cięcia) jest dodatni, ale znacznie niższy niż w okresach popandemicznego wybuchu optymizmu czy boomu na rynku pracy z lat 2017-2019.

Jest to zbieżne z naszym bazowym scenariuszem makroekonomicznym. Spodziewamy się, że w 2026 roku sytuacja na rynku pracy będzie się stabilizować, tzn. zatrudnienie przestanie spadać, ale nie będzie to jeszcze czas, w którym powróci koniunktura, jaką obserwowaliśmy przed wojną w Ukrainie. Spodziewamy się w 2026 roku wzrostu zatrudnienia o 0,1% oraz spadku stopy bezrobocia BAEL do 2,5% wobec 2,7% w 2025 r.

Poznaj pełen zestaw naszych **prognoz makroekonomicznych**

>>KLIKNIJ TUTAJ<<

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



51%

Wzrosną co najmniej
jak inflacja
(-9 p.p. r/r)

17%

Wzrosną poniżej inflacji

24%

Pozostaną bez zmian

6%

Trudno powiedzieć



2%

Spadną
(+1 p.p. r/r)

Jak w 2026 r. zmienią się WYNAGRODZENIA w Twojej firmie?

Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm w Polsce

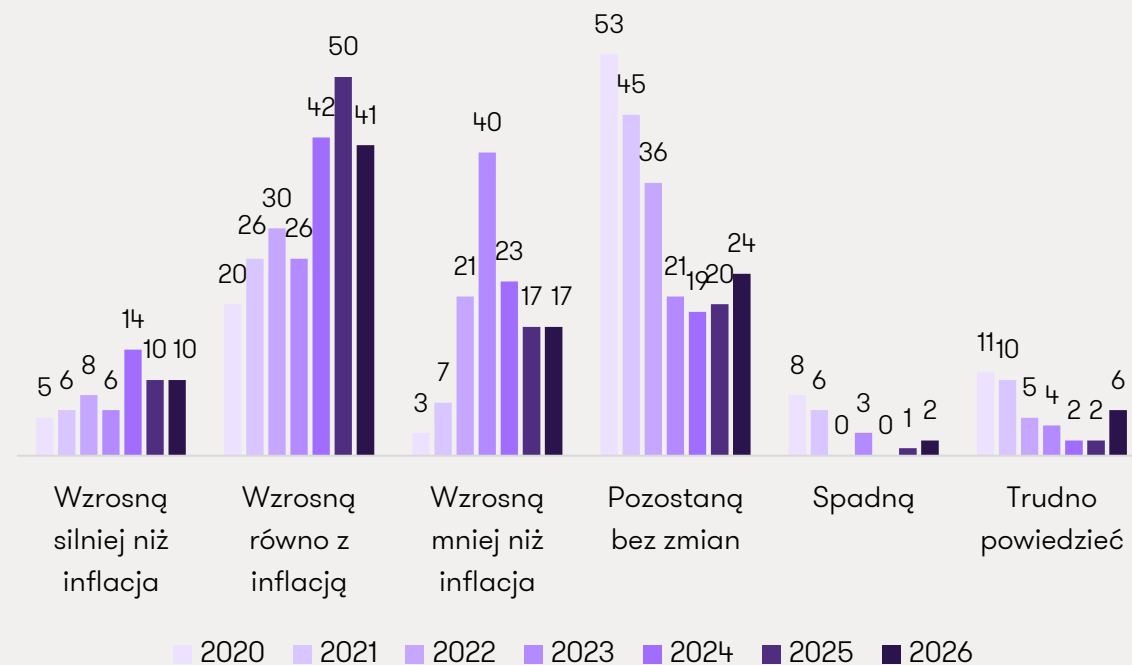
Pracodawcy przywiązują płace do inflacji

Prawie połowa (41%) badanych przez nas firm chce w 2026 roku przyznać pracownikom podwyżki równe inflacji. To nieco mniejsza grupa niż przed rokiem, ale nadal jedna z największych w historii badania.

Ostrożne podejście firm do kosztów pracy widać nie tylko w planach dotyczących zatrudnienia, ale też wynagrodzeń. Po trzech latach z podwyższoną inflacją pracodawcy coraz częściej zabezpieczają się, powiązując podwyżki płac z dynamiką cen. To już trzeci rok z rzędu, w którym duża część badanych firm planuje przyznawać pracownikom podwyżki płac na poziomie inflacji. Powiązanie płac z inflacją przez większość firm stanowi pewnego rodzaju deklarację utrzymania realnej siły nabywczej przez pracowników. Równocześnie, biorąc pod uwagę, że w ostatnich latach płace nominalne rosły bardzo mocno ("inflacja plus"), a więc wzrosły także realnie, przedsiębiorcy nie mają przestrzeni, aby „rozpędzać się” ze wzrostem płac silniejszym od inflacji, gdyż to zbyt mocno podkopywałoby konkurencyjność cenową ich wyrobów i usług na tle konkurencji z innych krajów.

Jednocześnie wzrósł w ostatnim roku odsetek firm, które planują w ogóle nie podnosić płac – w najnowszej edycji badania wyniósł 24% wobec 20% przed rokiem. Widać więc, że rosnąca grupa pracodawców nie czuje się pewnie w obecnym otoczeniu rynkowym i obawiają się o przyszłość lub nie wyczuwa w swoich załogach presji płacowej i nie widzi potrzeby podnoszenia płac.

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 %



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

Płace w górę, ale wolniej niż rok przed rokiem

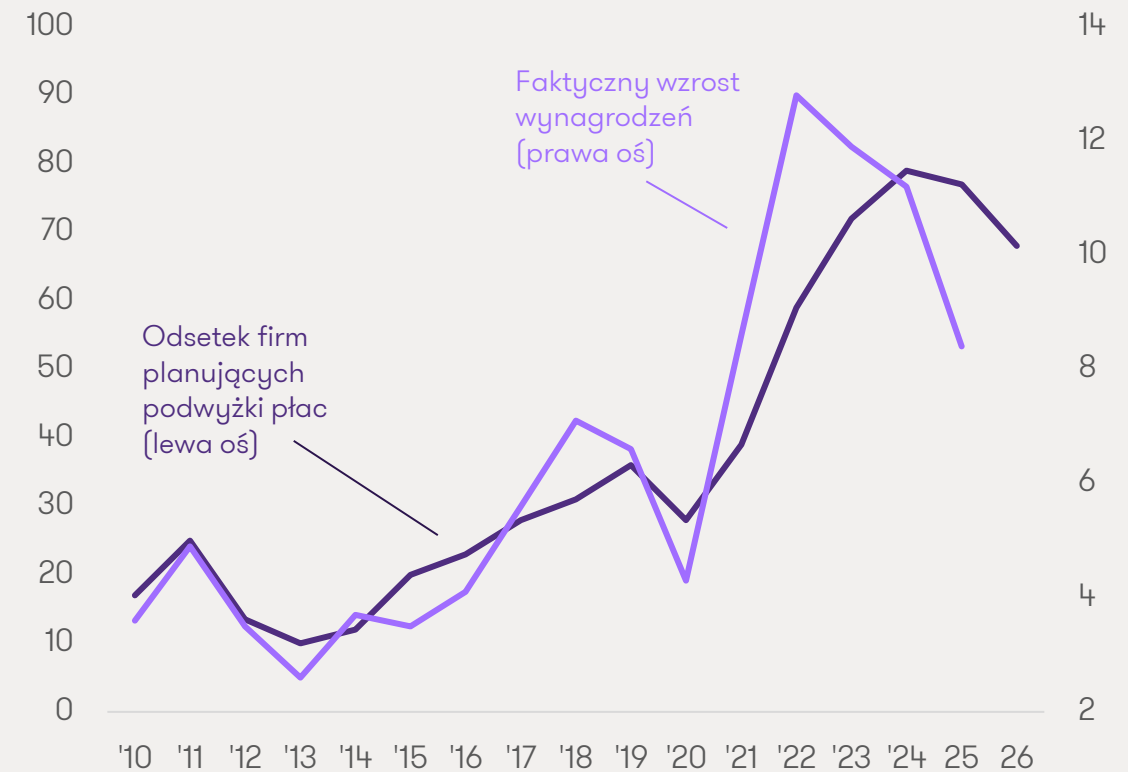
Przed rokiem firmy zapowiadały mocny wzrost płac, ale go nie zrealizowały. Czy tak będzie też tym razem?

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

Wyjątkiem są okresy dużej zmienności rynkowej, np. w pandemicznym roku 2020 firmy podniosły płace znacznie mniej niż zapowiadały w naszym badaniu, a w 2022 i 2023 roku (po wybuchu wojny w Ukrainie i wywołanych nią skokowych podwyżkach energii i inflacji) zmuszone były podnieść wynagrodzenia znacznie mocniej niż zakładały. W zeszłym roku również przewidywania badanych przez nas firm nie do końca się sprawdziły – pracodawcy zapowiadali tylko nieznaczne spowolnienie dynamiki płac, tymczasem (wobec szybko spadającej inflacji) dynamika wynagrodzeń średnio w 2025 roku wyniosła około 8%, wyraźnie mniej niż przed rokiem, kiedy przekraczała 11%.

Jak będzie w 2026 roku? Badane przez nas firmy zapowiadają dalsze wyhamowanie dynamiki płac, ale w bardzo niewielkim stopniu. Jeśli jednak obecna niska inflacja będzie się utrzymywać, możliwe, że firmy będą jednak mniej skłonne do podwyżek niż obecnie zakładają.

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



Źródło: Badanie International Business Report dla Grant Thornton

Spacer po wąskiej grani

Wyniki naszego badania pokazują względną równowagę (choć z lekkim wskazaniem na optymizm), w której obecnie znajduje się rynek pracy. Z jednej strony licznie przeważają firmy planujące wzrost zatrudnienia, ale z drugiej – mało kto „spieszy się” z podwyżkami płac wyraźnie powyżej inflacji.

Takie zachowanie jest racjonalne – przedsiębiorcy zdają sobie sprawę z tego, że muszą dotrzymać kroku inflacji, gdyż w przeciwnym wypadku, działając w gospodarce z najniższą stopą bezrobocia w UE, gdyby tego nie zrobili, wkrótce nie mieliby „kim pracować”. Z drugiej jednak strony muszą się mierzyć z erozją konkurencyjności cenowej swoich firm na skutek wzrostu płac.

Zadanie szefów wielu firm w kolejnych latach będzie przypominać wspinaczkę po wąskiej grani, gdzie z jednej strony jest ryzyko utraty kluczowych pracowników na rzecz firm „płacących lepiej”, jeśli sami nie będą adekwatnie elastyczni, jeśli chodzi o płace, a z drugiej strony, gdyby byli „zbyt elastyczni” pod względem wynagrodzeń, grozić im będzie utrata konkurencyjności cenowej względem konkurencji zagranicznej, a tym samym utrata udziałów rynkowych.

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 2026 i 2027 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 74 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 1993 roku. Zespół 1200 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.