

W 2024 roku będziemy mieli do czynienia z rosnącymi kosztami zatrudnienia i trudnościami z pozyskiwaniem kandydatów do pracy - wynika z ankiety przeprowadzonej przez Polskie Forum HR oraz Konfederację Lewiatan.

Gorący okres czeka nas nie tylko w polskiej polityce, ale również na rynku pracy. Nie jasne są jeszcze plany nowego ministerstwa w zakresie pomysłów na usprawnienie rynku pracy. Wiemy na pewno, że do 2026 roku dojdą nowe obowiązki związane z wdrożeniem dyrektywy o jawności wynagrodzeń czy też ustawy o ochronie sygnalistów, której nowy projekt niedawno poznaliśmy. Co jeszcze? – czas pokaże, lista wyzwań z którymi borykają się pracodawcy nie topnieje. Znaczny wzrost kosztów zatrudnienia, wynikający nie tylko z presji płacowej dyktowanej przez pracowników i kandydatów, ale też z dużego wzrostu minimalnego wynagrodzenia to obecnie największe wyzwanie pracodawców. Kolejne to niestabilne trudności w pozyskiwaniu kandydatów do pracy.

– Wkraczamy w 2024 rok pełni nadziei, że w końcu nastąpi ożywienie na rynku, ruszą inwestycje, biznes będzie się rozwijał i tworzył nowe miejsca pracy. Ostatni rok to okres ekonomicznego letargu, podyktowanego wysoką inflacją, niestabilną sytuacją geopolityczną i utratą dynamiki światowej gospodarki. Pracodawcy zachowywali się bardzo ostrożnie i zachowawczo podchodzili do wszelkich decyzji związanych z nowymi inwestycjami i tworzeniem nowych miejsc pracy. **W tym roku liczymy, że poziom inflacji się unormuje i sytuacja na rynku stanie się choć trochę bardziej stabilna.** Czekamy również na rozstrzygnięcie sprawy KPO i uruchomienie środków, które z znacznym sposob mogą pobudzić polską gospodarkę – mówi **Anna Wicha, Prezes Polskiego Forum HR.**

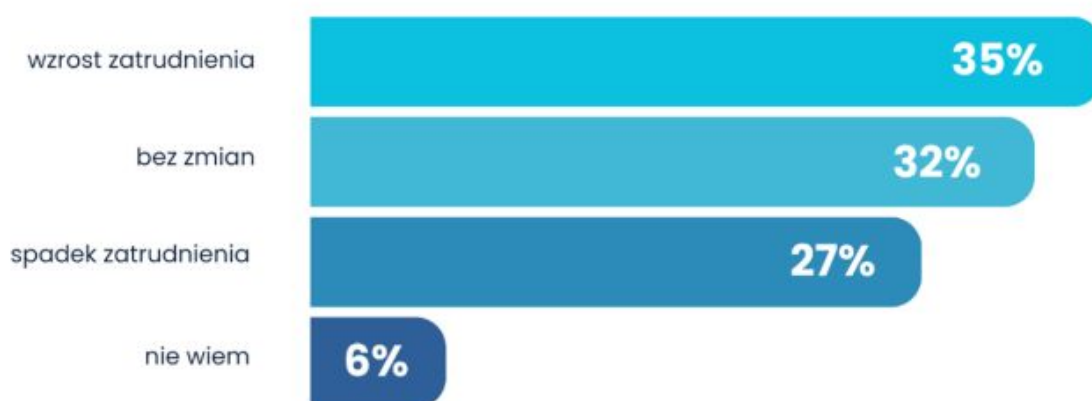
Plany zatrudnieniowe na 2024 rok

W 2024 roku 35 proc. firm, biorących udział w ankiecie zrealizowanej przez Polskie Forum HR oraz Konfederację Lewiatan, planuje zwiększyć zatrudnienie w swojej organizacji. Wpisuje się to w prognozy poprawy sytuacji ekonomicznej w Polsce. Eksperti przewidują wzrost PKB w 2024 roku do poziomu 2,3 proc., co daje nadzieję na poprawę ogólnej sytuacji gospodarczej. W ubiegłym roku wiele decyzji o nowych inwestycjach została zawieszona, wydłużały się procesy decyzyjne, co z kolei przekładało się na zamrożenie naboru nowych pracowników. Większość rekrutacji w 2023 roku była efektem rotacji pracowników, a nie tworzenia nowych miejsc pracy.

- Spadek zatrudnienia w 2024 planuje 27 proc. respondentów, więc w rezultacie prognozowany wzrost zatrudnienia netto wynosi 8 proc. Nie jest to wynik spektakularny, ale daje nadzieję na ożywienie rynku rekrutacyjnego, który w ubiegłym roku odczuł znaczny spadek realizowanych projektów. W 2024 roku rozwój sztucznej inteligencji, elektromobilności i zielonej energii będzie miał znaczący wpływ na profil poszukiwanych kandydatów. Możemy spodziewać się, że po trudnym 2023 roku ruszą globalne projekty IT i wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników o tym profilu - mówi Michał Młynarczyk, członek Zarządu Polskiego Forum HR.

Rosnące koszty zatrudnienia największą bolączką pracodawców

Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2024 roku

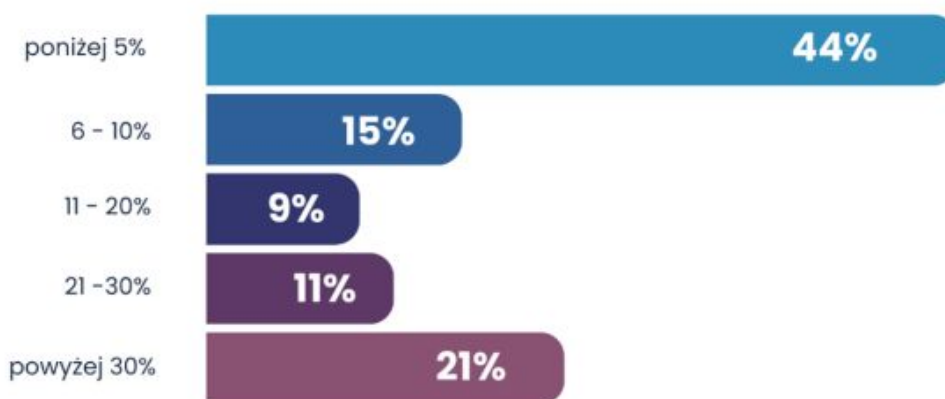


Jakie zmiany w zatrudnieniu planują Państwo w 2024 roku? Ogół badanych (N=66)

Zapytaliśmy naszych respondentów w jakim stopniu w ich organizacjach wykorzystywane są elastyczne formy zatrudnienia. Mowa tu zarówno o umowach cywilnych, kontraktach b2b, pracy tymczasowej, czy innych formach zewnętrznego zatrudnienia. W przypadku 44 proc. firm odsetek ten nie przekracza 5 proc. Udział elastycznego zatrudnienia w przedziale od 6 do 30 proc. deklaruje 35 proc. ankietowanych, a powyżej 30 proc. co piąty respondent.

Rosnące koszty zatrudnienia największą bolączką pracodawców

Udział elastycznych form zatrudnienia



Jaki poziom zatrudnienia stanowią elastyczne formy (b2b, umowy cywilne, praca tymczasowa, inne formy zewnętrznego zatrudnienia)? Ogół badanych (N=66)

Rosnące koszty zatrudnienia największym wyzwaniem dla działów HR w 2024 roku

Rosnące koszty zatrudnienia pozostają największą bolączką pracodawców. Aż 67 proc. respondentów wskazało ten element jako główne wyzwanie w 2024 roku. Przypomnijmy, że w 2023 roku przeciętny wzrost wynagrodzeń wyniósł w grudniu nominalnie 9,6 proc (dane GUS).

Rosnące koszty zatrudnienia największą bolączką pracodawców

Największe wyzwania działów HR w 2024 roku



Co będzie największym wyzwaniem dla działów HR w 2024? (max. 2 odpowiedzi) Ogół badanych (N=66)

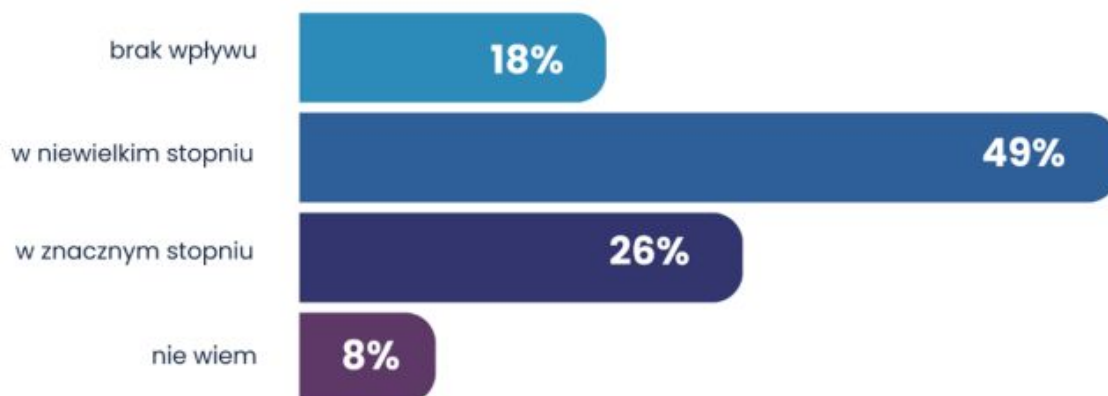
Duży wpływ na rosnące koszty zatrudnienia w 2024 roku będzie miał wzrost płacy minimalnej. Pierwsza zmiana w tym zakresie weszła w życie już w styczniu, podnosząc minimalne wynagrodzenie do poziomu 4 242 zł, druga czeka nas w lipcu, kiedy to minimalne wynagrodzenie wyniesie 4 300 zł. Daje to wzrost na poziomie ponad 19 proc. Nie dziwi zatem fakt, iż w przypadku 75 proc. firm będzie to miało wpływ na siatkę wynagrodzeń w organizacji, w tym w przypadku 26 proc. będzie to wpływ znaczny.

- Wzrost minimalnego wynagrodzenia to nie tylko podniesienie najniższych płac w firmie, ale też znaczne ich spłaszczenie i presja ze strony pozostałych pracowników, którzy również oczekują wzrostu płac. Obserwując wzrost wynagrodzenia minimalnego w dłuższej perspektywie, widzimy że w ciągu ostatnich 5 lat wzrosło ono o blisko 100 proc. (minimalne wynagrodzenie w 2019 roku wynosiło 2 225 zł). Koszty pracownicze rosną zatem bardzo szybko, nie zawsze współmiernie do wzrostu efektywności. Może to przełożyć się na przyspieszenie decyzji o automatyzacji procesów w organizacjach -

Rosnące koszty zatrudnienia największą bolączką pracodawców

komentuje Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan.

Wpływ wzrostu minimalnego wynagrodzenia na poziom wynagrodzeń w firmach



W jakim stopniu wzrost minimalnego wynagrodzenia wpłynie na wzrost wynagrodzeń w Państwa organizacji?
Ogół badanych (N=66)

Wynagrodzenia w 2024 rok będą zatem rosły, najczęściej podwyżki wynosić będą od 6 do 10 proc. Zaledwie 17 proc. respondentów przewiduje średni wzrost wynagrodzeń na poziomie powyżej 10 proc.

Planowany wzrost wynagrodzeń w 2024 roku

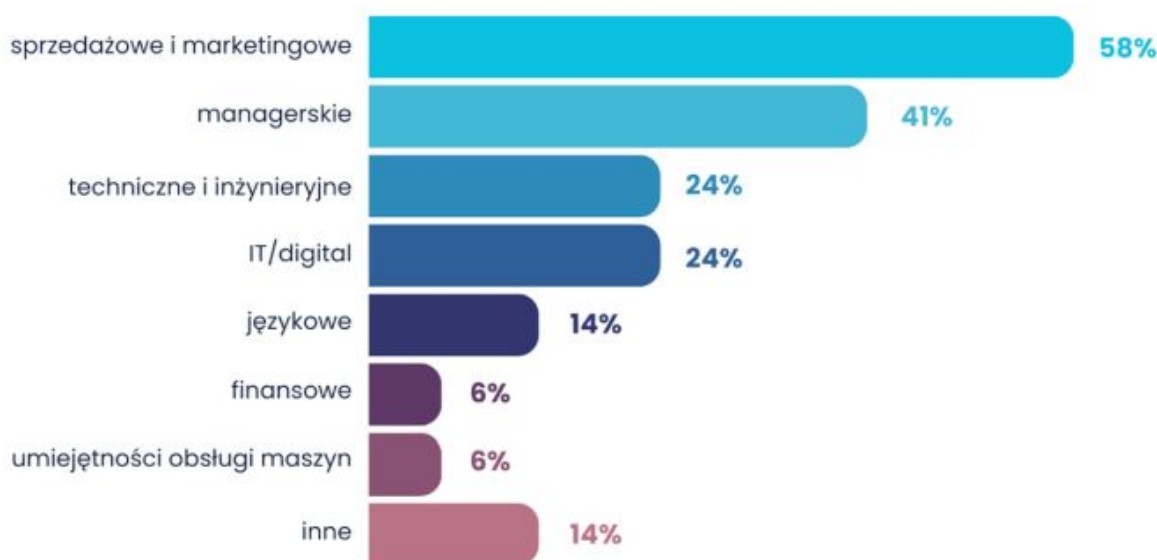


Jaki średni wzrost wynagrodzenia planowany jest w Państwa organizacji w 2024 roku? Ogół badanych (N=66)

Kompetencje najbardziej poszukiwane

Rosnące koszty zatrudnienia pracowników to nie jedyne wyzwanie z którym borykać się będą działy HR. Trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy to problem wskazany przez 55 proc. respondentów ankiety. Pracodawcy najczęściej poszukiwać będą kompetencji sprzedażowych / marketingowych oraz menedżerskich.

Najbardziej poszukiwane kompetencje w 2024 roku



Które kompetencje będą najbardziej poszukiwane w Państwa organizacjach w 2024 roku? (max. 2 odpowiedzi) Ogół badanych (N=66)

- W 2024 roku, o ile sprawdzą się prognozy ekonomistów i ruszą inwestycje, rosnać będą problemy związane z pozyskiwaniem kandydatów do pracy. W ubiegłym roku, mimo, że wiadomości ze świata biznesu nie napawały optymizmem, stopa bezrobocia utrzymała się na rekordowo niskim poziomie. Pracodawcy mimo trudności nie zwalniali pracowników, wiedząc jak trudno będzie ich ponownie pozyskać, gdy sytuacja się poprawi. W tym roku popyt na pracowników najprawdopodobniej wzrośnie i wszyscy szukają odpowiedzi na pytanie, skąd przy tak nasyconym rynku pozyskamy kandydatów do pracy. Nie pomaga w

Rosnące koszty zatrudnienia największą bolączką pracodawców

tym brak systemowych rozwiązań wspierających przekwalifikowanie pracowników. Automatyzacja nabiera rozpędu – rozwój sztucznej inteligencji, postępująca robotyzacja wymagają dostosowania kompetencji pracowników. Dodatkowo coraz trudniej pozyskiwać kandydatów z innych rynków, rośnie zatem potrzeba stworzenia przemyślanej polityki migracyjnej, która będzie wspierała pracodawców – dodaje Wojciech Ratajczyk, Wiceprezes Polskiego Forum HR.

O ankiecie

Ankieta zrealizowana została w grudniu 2023 roku. Wzięło w niej udział 66 respondentów.

Podział odpowiedzi z uwagi na wielkość firmy: 0 – 10 pracowników – 6%; 11 – 50 pracowników – 8%; 51 – 250 pracowników – 30%; powyżej 250 pracowników – 56%.

Podział na sektory: przemysł 14%; handel detaliczny i hurtowy 9%; telekomunikacja i IT 3%; finanse i ubezpieczenia 5%; agencje zatrudnienia / usługi HR 41%; inne usługi dla biznesu 20%; pozostałe 8%.

źródło informacji: Konfederacja Lewiatan