Informacja prasowa Gdańsk, 22 lipca 2025

**Koszty pracy biją rekordy. Pracownicy dobrem luksusowym**

**Zatrudnienie pracownika w Polsce jeszcze nigdy nie było tak wymagające finansowo. W 2015 roku całkowity koszt zatrudnienia jednej osoby w sektorze przedsiębiorstw wynosił przeciętnie 5 349 zł miesięcznie. Dziś, w połowie 2025 roku, ten sam wskaźnik przekroczył już 10 000 zł, co oznacza wzrost o 100% w ciągu dziesięciu lat, wynika z danych GUS. Taka dynamika wzrostu sprawia, że zatrudnienie pracownika staje się coraz większym wyzwaniem dla przedsiębiorców. Według badania Grupy Progres, aż 43% firm rezygnuje z zatrudnienia kandydata, jeśli jego oczekiwania finansowe są zbyt wysokie, a dla 37% pracodawców największym wyzwaniem są właśnie rosnące oczekiwania płacowe obecnych pracowników.**

Koszty zatrudnienia pracowników w Polsce osiągają coraz wyższe – dla wielu zaporowe –poziomy, co widać wyraźnie na przestrzeni ostatnich lat. W 2015 r. przeciętny całkowity koszt zatrudnienia brutto wynosił 5 349 zł miesięcznie, by pięć lat później (2020 r.), wzrosnąć do 7 042 zł. Kolejne lata przyniosły dalsze podwyżki — w 2022 r. koszt zatrudnienia jednej osoby sięgał już 8 641 zł, a w 2023 roku wynosił 9 665 zł. Równolegle rosły również koszty jednej godziny pracy: z 38 zł w 2015 roku, przez 51 zł w 2020, aż do 61 zł w 2022 i 69 zł w 2023. W 2025 r. przyjęcie nowego pracownika na etat staje się jeszcze większym wyzwaniem finansowym dla przedsiębiorców.

Tylko w czerwcu 2025 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 9% w porównaniu do analogicznego miesiąca poprzedniego roku, osiągając wartość 8 881,84 zł. Oznacza to, że całkowite koszty pracy, uwzględniające także składki społeczne, fundusze pracownicze, szkolenia, delegacje czy koszty rekrutacji, przekroczyły próg 10 000 zł miesięcznie na pracownika. Jednostkowe koszty pracy, według danych za I kwartał 2025 r., osiągnęły poziom 170,93 punktów, co potwierdza rosnącą presję kosztową, z którą muszą mierzyć się polscy pracodawcy. Od stycznia 2026 roku przewidywany jest kolejny wzrost kosztów — płaca minimalna wzrośnie do 4 806 zł brutto, a stawka godzinowa do 31,40 zł, co pociągnie za sobą wyższe składki na ZUS, Fundusz Pracy i inne obciążenia.

*– Pracownik to dziś inwestycja z wysokim progiem wejścia –***mówi Cezary Maciołek, prezes Grupy Progres.** – *Nie każdy jest w stanie przeskoczyć ten pułap, bo* *koszty zatrudnienia rosną nie tylko w wyniku podwyżek płac, ale także z powodu coraz większych obciążeń związanych z podatkami, składkami i innymi kosztami dodatkowymi. To zróżnicowanie wymusza na firmach bardziej strategiczne i zindywidualizowane podejście do planowania zatrudnienia oraz zarządzania budżetem przeznaczonym na wynagrodzenia. Szczególnie, że pod tym względem pracownicy i kandydaci mają coraz wyższe oczekiwania, często są one uzasadnione, jednak nie każda firma jest w stanie im sprostać –* **dodaje Cezary Maciołek.**

W praktyce oznacza to, że wielu pracodawców musi podejmować trudne decyzje dotyczące procesu rekrutacji i polityki płacowej, co potwierdzają wyniki najnowszego badania Grupy Progres. Aż 43% firm rezygnuje z zatrudnienia kandydata, jeśli jego oczekiwania finansowe przekraczają możliwości przedsiębiorstwa. Dla 37% pracodawców obecnie największym wyzwaniem są rosnące wymagania płacowe obecnych pracowników, które znacząco wpływają na budżet firmy. Ponadto, 24% firm wskazuje na wysokie wydatki związane ze szkoleniami i benefitami jako istotny czynnik zwiększający koszty zatrudnienia. Taką samą wartość odsetka firm stanowią tych, które postrzegają zwolnienia pracowników jako kosztowne i problematyczne, co dodatkowo komplikuje zarządzanie zasobami ludzkimi.

**Branżowe różnice w wydatkach**

Jak wynika z danych GUS (Mały rocznik statystyczny Polski), w 2023 r. w branży informacji i komunikacji zatrudnienie jednego pracownika sięgało aż 17 101 zł brutto miesięcznie, co przekłada się na stawkę godzinową wynoszącą 117 zł. Podobną sytuację zaobserwowano w górnictwie i wydobywaniu — tam miesięczne obciążenie wyniosło 17 114 zł, a godzinę pracy wyceniono na 119 zł. Sektor finansowy i ubezpieczeniowy generował wydatki rzędu 14 868 zł, czyli 103 zł za godzinę pracy. Energetyka i gazownictwo, ze względu na wysokie wymagania techniczne i regulacyjne, musiały przeznaczyć na zatrudnienie jednej osoby 14 555 zł – 103 zł za godzinę.

Branża profesjonalna, naukowa i techniczna, choć nieco mniej wymagająca pod względem nakładów, nadal wymagała wydatków rzędu 13 108 zł miesięcznie i 90 zł za godzinę. Administracja publiczna oraz obrona narodowa generowały wydatki na poziomie 10 731 zł na pracownika i 76 zł za 1 przepracowaną godzinę. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna plasowały się na poziomie 9 979 zł (71 zł za 1 h). Transport i magazynowanie wiązały się z obciążeniem rzędu 9 626 zł miesięcznie oraz 65 zł za godzinę.

W sektorze handlu i napraw pojazdów zatrudnienie pracownika oznaczało wydatki na poziomie 8 439 zł miesięcznie i 58 zł za godzinę pracy. Najniższe obciążenia notuje się w branży zakwaterowania i gastronomii — tam miesięczny wydatek na zatrudnienie wynosił 6 510 zł, a godzina pracy kosztowała przeciętnie 44 zł.

Mimo rosnącego znaczenia kosztów pracy dla gospodarki, świadomość Polaków na temat rzeczywistej struktury kosztów zatrudnienia wciąż pozostaje ograniczona. Większość pracowników utożsamia koszt pracy jedynie z pensją netto, nie uwzględniając szeregu dodatkowych obciążeń ponoszonych przez pracodawcę, takich jak składki ZUS, fundusze świadczeń, koszty rekrutacji, szkoleń czy bezpieczeństwa pracy. Brak pełnej wiedzy o kosztach zatrudnienia utrudnia podejmowanie świadomych decyzji zarówno po stronie pracowników, jak i właścicieli firm, szczególnie w obliczu dynamicznie zmieniających się przepisów i rosnących obciążeń fiskalnych.

*– Narastające braki kadrowe i rosnące wydatki związane z zatrudnieniem mogą stać się mieszanką o bardzo poważnych konsekwencjach dla rynku pracy i kondycji firm. Niewiedza na temat rzeczywistych kosztów i wyzwań związanych z zatrudnieniem dodatkowo utrudnia podejmowanie skutecznych decyzji. W tej sytuacji konieczne jest poszukiwanie nowych, innowacyjnych rozwiązań, które pozwolą lepiej zarządzać zasobami ludzkimi, optymalizować wydatki i jednocześnie odpowiadać na zmieniające się potrzeby rynku oraz pracowników. Niestety, na znaczące obniżki czy spadek kosztów zatrudniania nie ma co liczyć, dlatego wdrażanie efektywnych strategii jest dziś nie tylko wskazane, ale wręcz niezbędne –* **podsumowuje Cezary Maciołek, prezes Grupy Progres.**

\*\*\*

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i za granicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat), Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl) lub kom. +48 500 690 965