

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Marzec 2025



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (marzec 2025)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w marcu 2025 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip.

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2025 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu ze styczniem 2025 r. oraz lutym 2024 r. pozostała bez zmian.
- **W końcu lutego 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 846,6 tys. bezrobotnych**, tj. o 8,9 tys. (1,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 1,3 tys. (0,2%) więcej niż w lutym 2025 r.
- W lutym 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **81,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 6,7 tys. ofert (7,6%) mniej niż w styczniu 2025 r. i o 15,0 tys. (15,5%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 6451,5 tys.** w porównaniu ze styczniem 2025 r. spadło o 0,05% (o 3,5 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 59,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 8613,14 zł.** Oznacza to wzrost o 1,5% w porównaniu ze styczniem 2025 r. i wzrost o 7,9% r/r.
- Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2025 r. wyniosła 5,7%** (spadek o 0,1 p.p m/m oraz spadek o 0,43 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,1%** (spadek o 0,1 m/m; spadek o 0,4 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce była najniższa w UE i wyniosła 2,6%**¹ (bez zmian m/m i spadek o 0,3 p.p r/r). Drugie i trzecie miejsce w rankingu zajęły Czechy (2,7%) i Malta (2,7%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

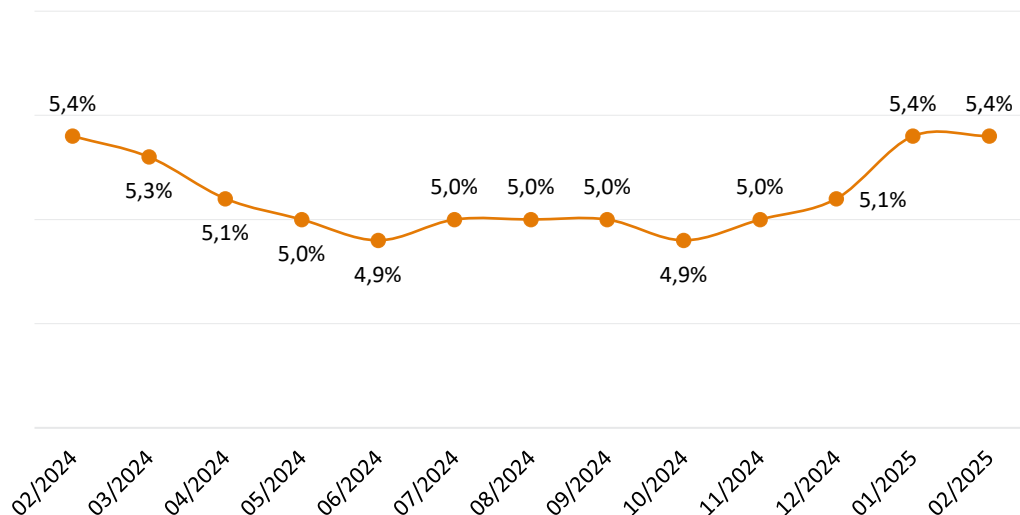
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2025 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu ze styczniem 2025 r. oraz rok do roku pozostała bez zmian.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 30.03.2025.

W lutym 2025 r. stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 10 województwach (dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, łódzkim, mazowieckim, opolskim, podkarpackim, śląskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim), w 4 (lubuskim, małopolskim, pomorskim i zachodniopomorskim) wzrosła o 0,1 p.p., zaś w dwóch (lubelskim i podlaskim) spadła o 0,1 p.p. Zależnie od regionu wahała się od 3,3 do 9,1%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (9,1%), warmińsko-mazurskim (9,0%) i świętokrzyskim (8,0%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,3%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,2%).

W skali roku stopa bezrobocia spadła w 4 województwach – w mazowieckim, podlaskim, świętokrzyskim (o 0,1 p.p.) oraz lubelskim (o 0,2 p.p.). Natomiast wzrosła w dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubuskim, opolskim, warmińsko-mazurskim (o 0,2 p.p.), łódzkim, podkarpackim i zachodniopomorskim (o 0,1 p.p.). W województwach małopolskim, pomorskim, śląskim i wielkopolskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu lutego 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 846,6 tys. bezrobotnych, tj. o 8,9 tys. (1,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 1,3 tys. (0,2%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 431,5 tys. vs 415,0 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec lutego 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (115,9 tys./13,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim

(17,6 tys./2,1%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lutego 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (%)

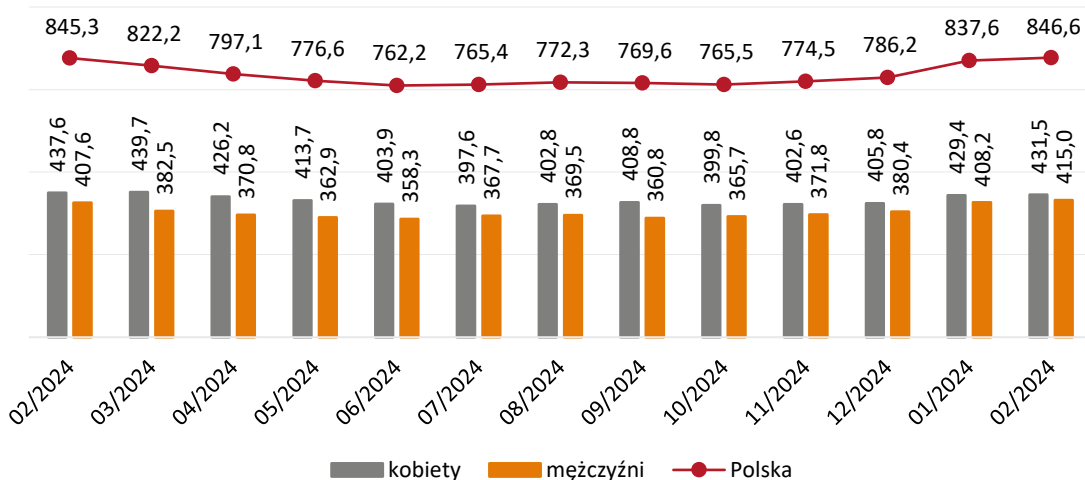
Województwo	02/2024	03/2024	04/2023	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	0,2
kujawsko-pomorskie	7,5	7,3	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	0,2
lubelskie	7,9	7,6	7,5	7,3	7,2	7,2	7,2	7,2	7,1	7,2	7,4	7,8	7,7	-0,2
lubuskie	4,7	4,6	4,5	4,4	4,3	4,3	4,4	4,3	4,3	4,4	4,5	4,8	4,9	0,2
łódzkie	5,7	5,6	5,4	5,3	5,3	5,3	5,4	5,4	5,3	5,3	5,4	5,8	5,8	0,1
małopolskie	4,5	4,4	4,3	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	4,4	4,5	0,0
mazowieckie	4,3	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	4,2	4,2	-0,1
opolskie	6,1	5,9	5,7	5,6	5,6	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7	5,9	6,3	6,3	0,2
podkarpackie	9,0	8,7	8,5	8,3	8,2	8,3	8,4	8,4	8,3	8,4	8,7	9,1	9,1	0,1
podlaskie	7,3	7,0	6,9	6,7	6,7	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,9	7,3	7,2	-0,1
pomorskie	5,0	4,9	4,8	4,6	4,5	4,4	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,9	5,0	0,0
śląskie	3,9	3,8	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,5	3,5	3,6	3,9	3,9	0,0
świętokrzyskie	8,1	7,7	7,5	7,3	7,2	7,3	7,3	7,4	7,3	7,4	7,5	8,0	8,0	-0,1
warmińsko-mazurskie	8,8	8,5	8,1	7,7	7,6	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0	8,3	9,0	9,0	0,2
wielkopolskie	3,3	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9	3,0	2,9	2,9	3,0	3,3	3,3	0,0
zachodniopomorskie	7,2	7,0	6,8	6,6	6,5	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6	6,8	7,2	7,3	0,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**.

W lutym 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (36,3%, 307,6 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,3%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (12,3%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 36,3%, 21,9% i 12,4% (Wykres 3).

² Długotrwale bezrobotny według rejestru – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Źródło: **GUS**.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)



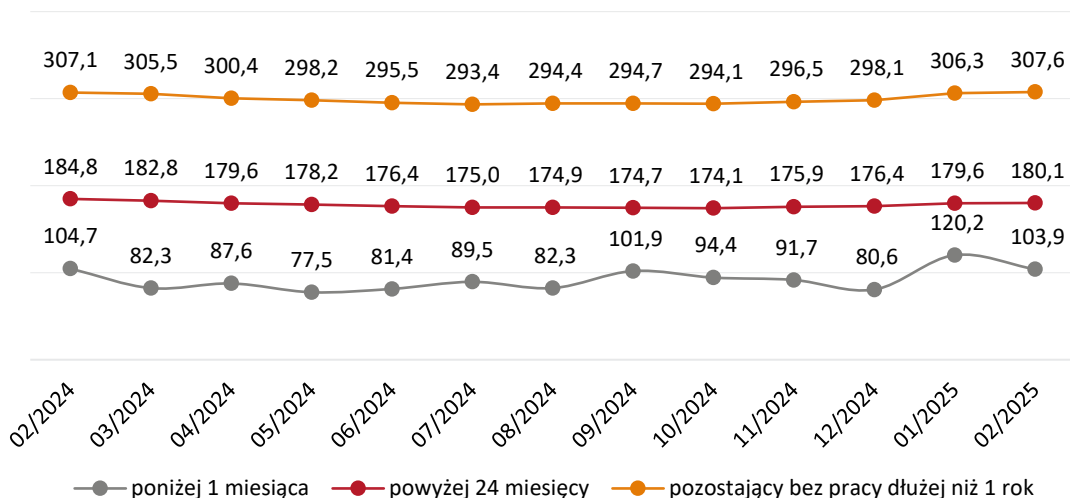
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.03.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec lutego 2025 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	60 000	30 274	3 703	2 901	29 726	3 000	7 360
kujawsko-pomorskie	58 713	32 675	4 798	2 800	26 038	3 747	5 508
lubelskie	58 778	28 191	4 318	2 237	30 587	4 662	5 915
lubuskie	17 609	9 069	1 233	863	8 540	981	2 054
łódzkie	57 810	28 483	3 256	3 128	29 327	3 131	6 934
małopolskie	65 531	33 942	5 100	3 079	31 589	5 104	7 020
mazowieckie	115 898	55 595	6 621	5 404	60 303	6 953	13 530
opolskie	21 484	11 225	1 410	1 113	10 259	1 136	2 938
podkarpackie	71 030	35 565	4 840	3 176	35 465	5 434	7 283
podlaskie	31 954	13 808	1 766	1 293	18 146	2 189	3 983
pomorskie	46 509	26 457	3 875	2 206	20 052	2 867	4 604
śląskie	69 008	35 819	4 573	3 564	33 189	3 964	7 496
świętokrzyskie	34 523	16 689	2 254	1 506	17 834	2 451	3 771
warmińsko-mazurskie	42 721	21 851	3 230	2 103	20 870	2 643	5 108
wielkopolskie	52 038	29 335	4 645	2 610	22 703	3 566	5 102
zachodniopomorskie	42 951	22 534	2 661	2 178	20 417	2 208	5 276
Polska	846 557	431 512	58 283	40 161	415 045	54 036	93 882

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.03.2025.

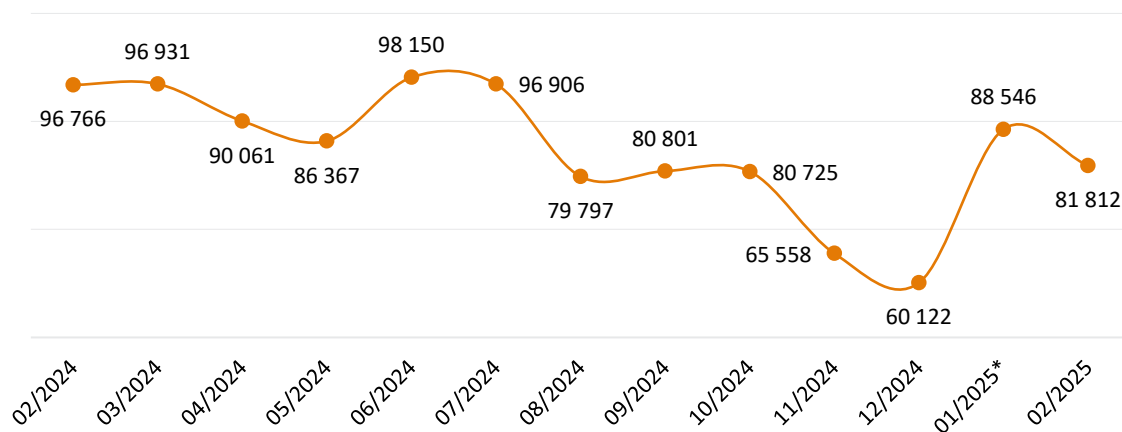
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.03.2025.

W lutym 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 81,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,7 tys. ofert (7,6%) mniej niż w styczniu 2025 r. i o 15,0 tys. (15,5%) mniej r/r.

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.

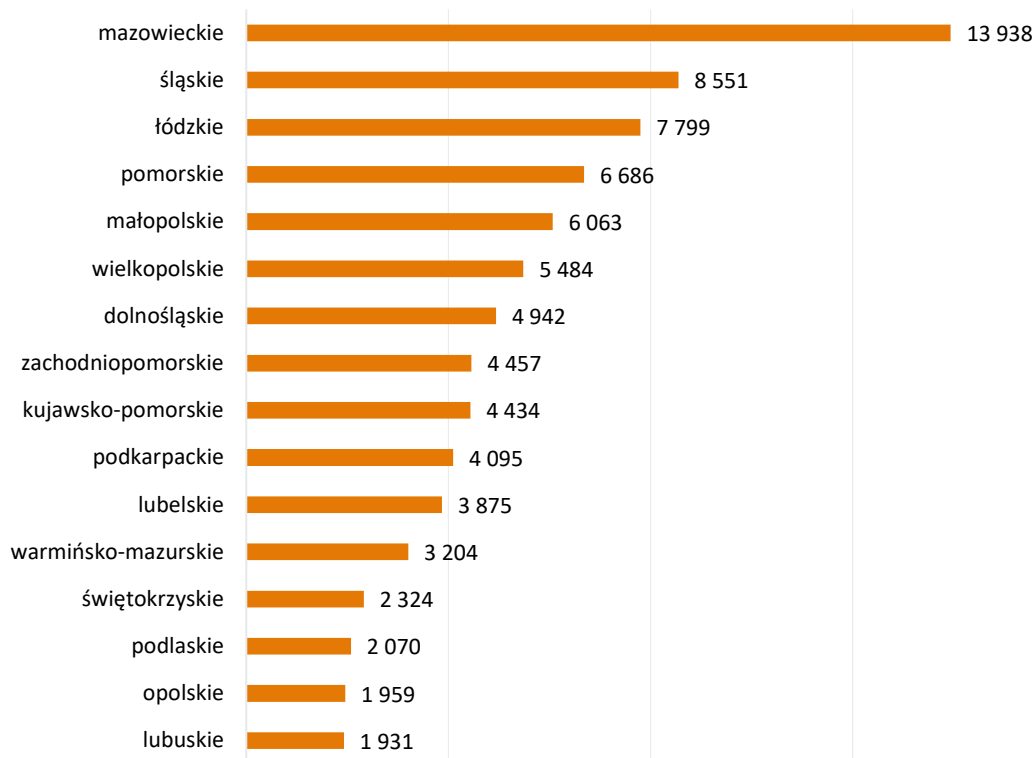


* dane zostały skorygowane

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.03.2025.

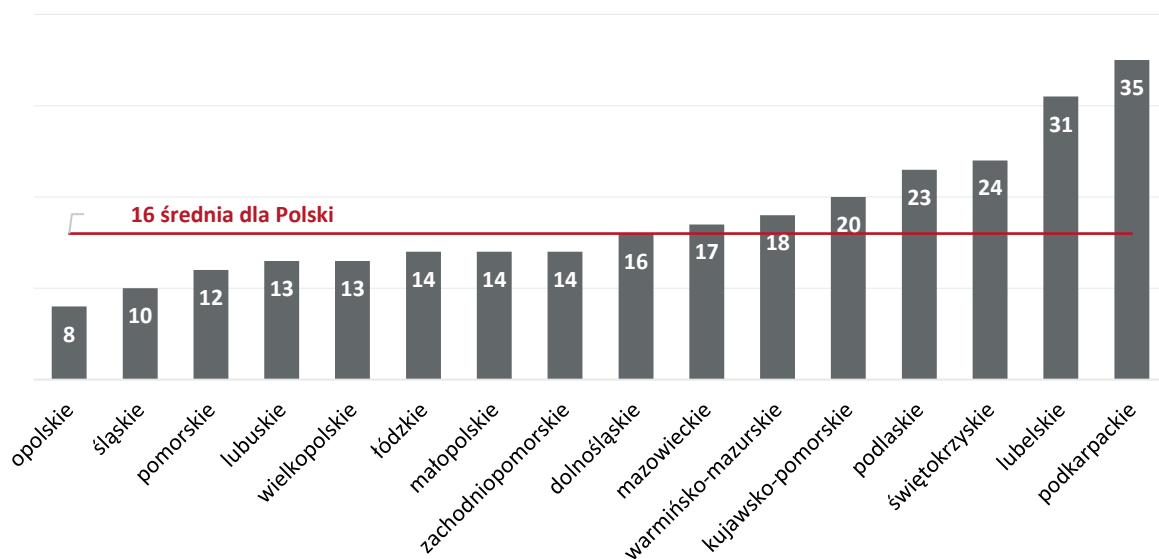
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i łódzkim, a najmniej – w lubuskim, opolskim i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (35) odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w opolskim (8) (Wykres 6).

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w lutym 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.03.2025.

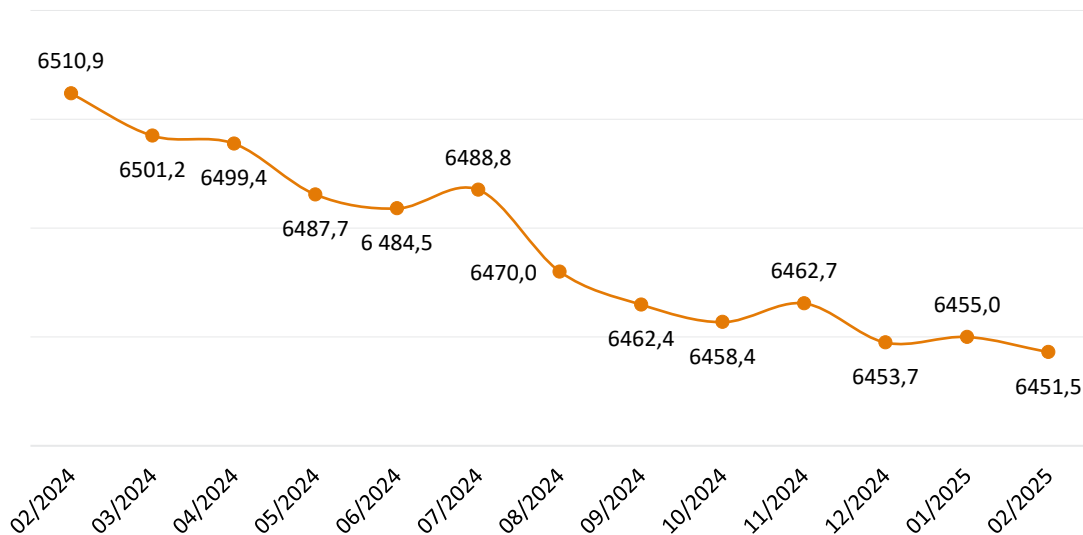
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w lutym 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl data dostępu 03.03.2024.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 6451,5 tys. osób i było niższe o 3,5 tys. (0,05%) w porównaniu ze styczniem 2025 r. oraz niższe o 59,4 tys. (0,9%) r/r.

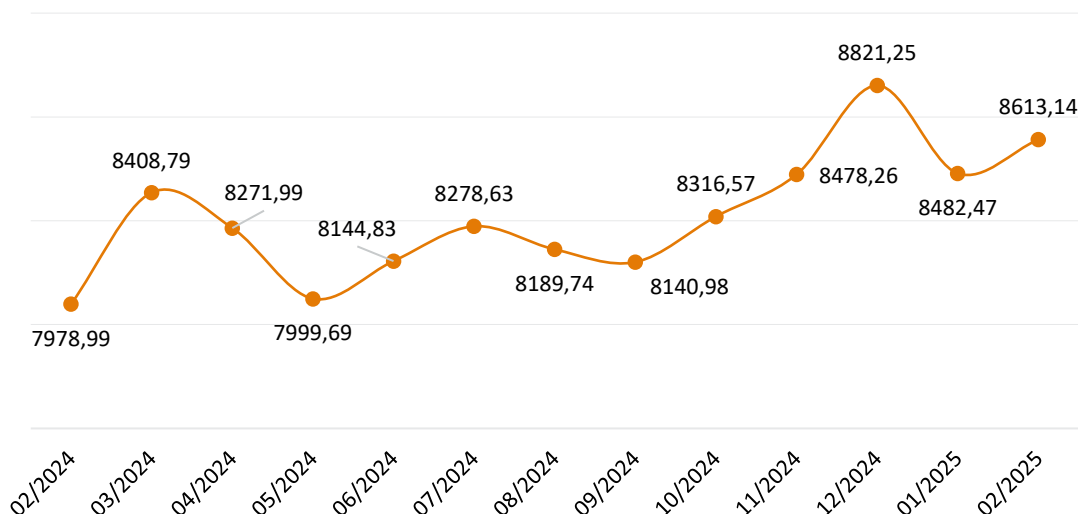
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lutym 2024 r. – lutym 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 30.03.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 8613,14 zł. Oznacza to wzrost o 1,5% w porównaniu ze styczniem 2025 r. i wzrost o 7,9% w ujęciu rocznym.

Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 30.03.2025.

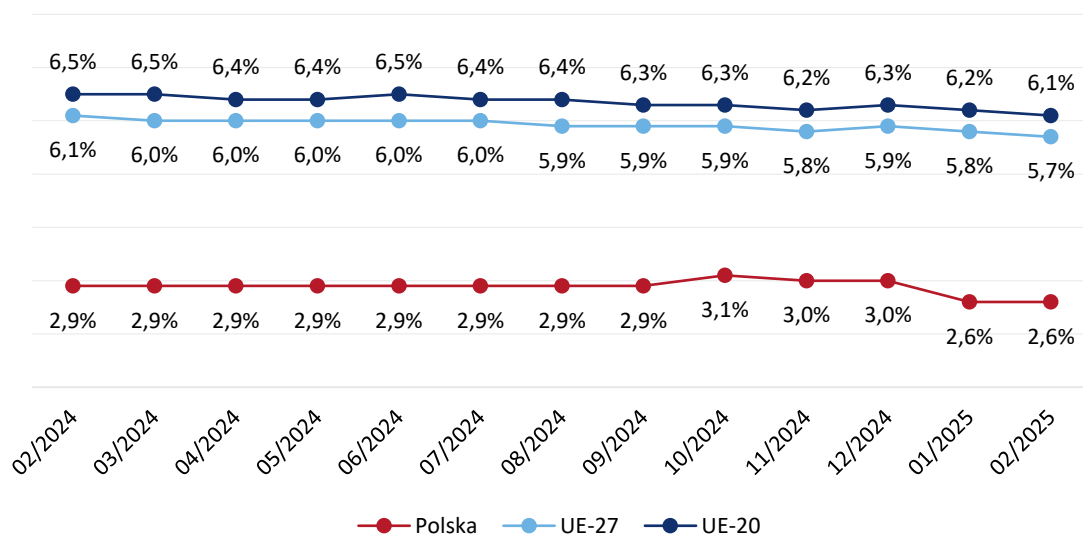
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu, w lutym 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,7%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a r/r – o 0,4 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,4 p.p. r/r).

W Polsce w lutym 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,6%, tj. pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadła o 0,3 p.p. rok do roku. Bezrobocie w Polsce było najniższe w Europie³.

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.

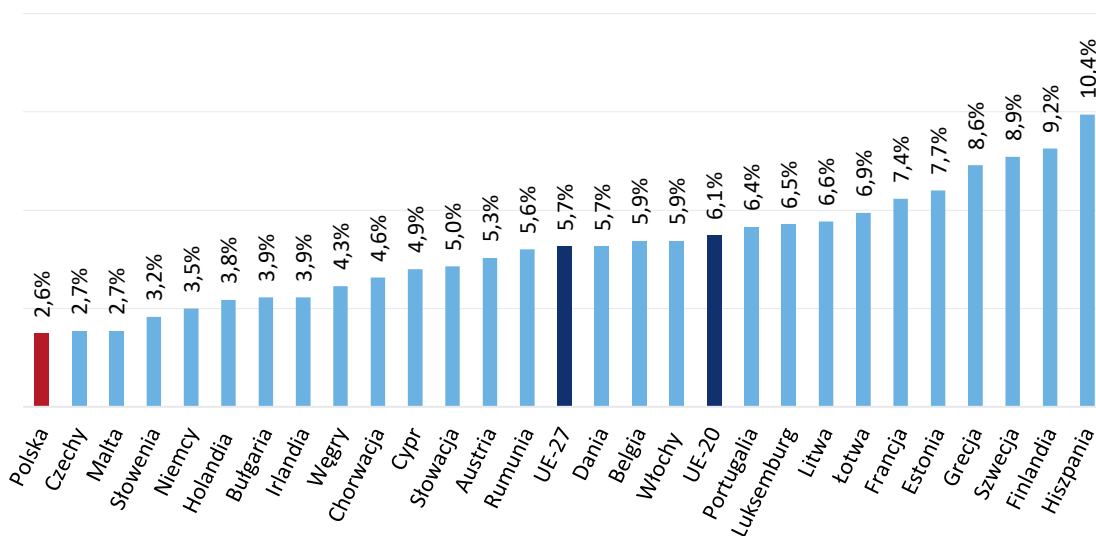


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

Według danych Eurostatu w lutym 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,4%), Finlandii (9,2%) i Szwecji (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia, poza Polską, zarejestrowano w Czechach (2,7%) i Malcie (2,7%) (Wykres 10).

³ Patrz: gov.pl, 1.04.2025.

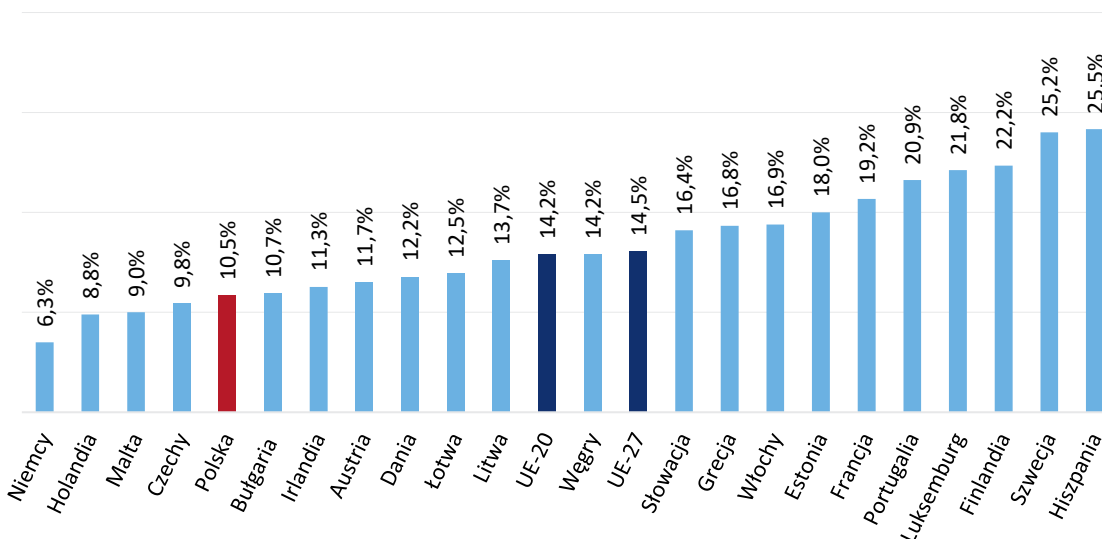
Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w lutym 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

W lutym 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,5% w UE-27 (b/z m/m; spadek o 0,3 p.p. r/r) i 14,2% w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,6 r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,3%), Holandii (8,8%) oraz w Malcie (9,0%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,5%), Szwecji (25,2%) i Finlandii (22,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,5% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i spadek o 0,9 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w lutym 2025 r.⁴



Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii.

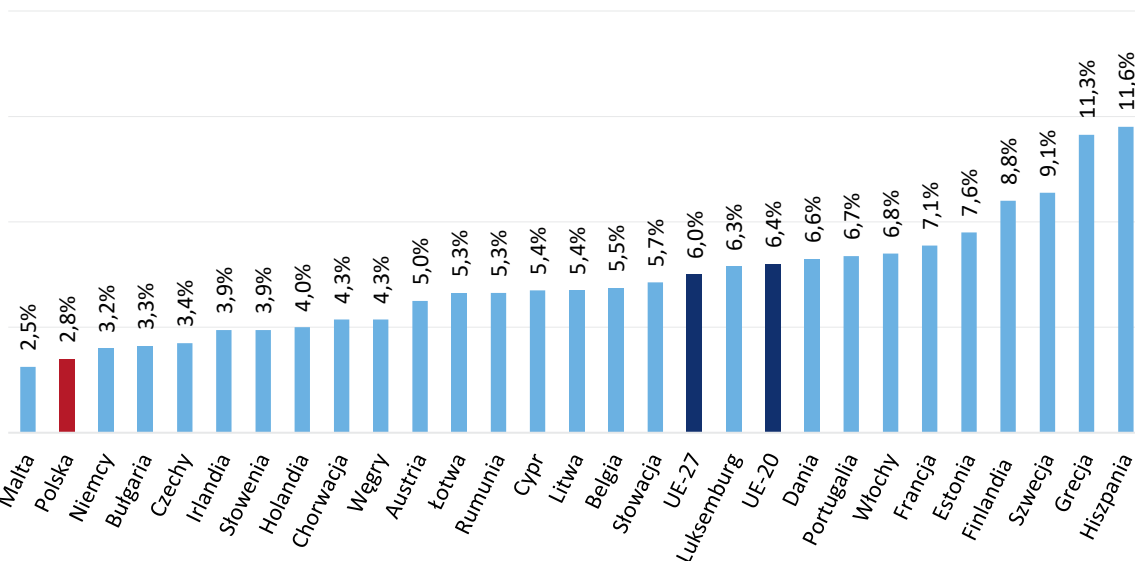
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

⁴ Dane skorygowane sezonowo.

W lutym 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (bz. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r).

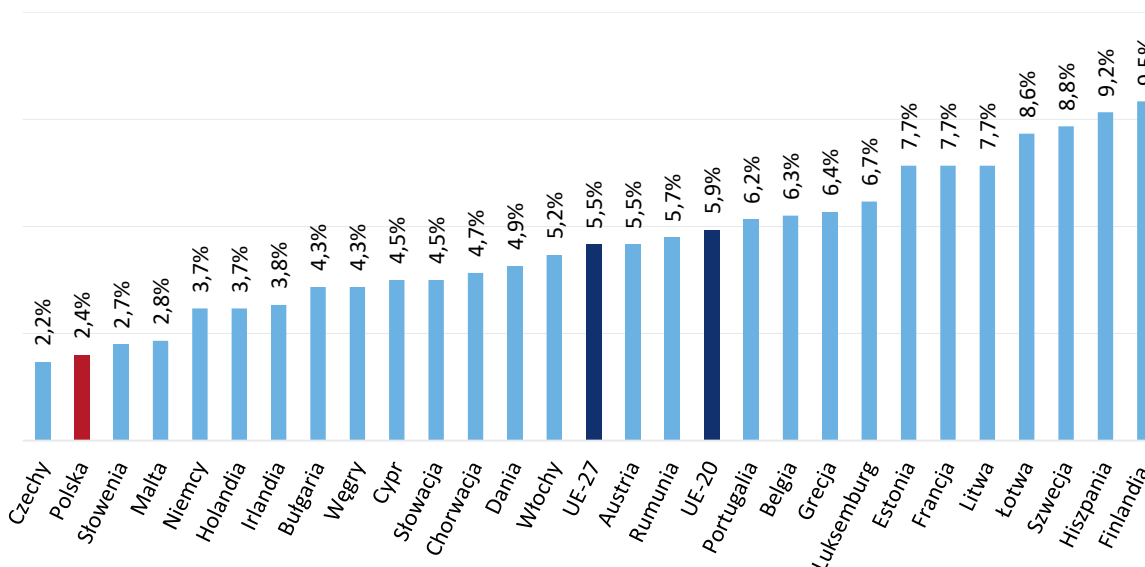
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (bz. m/m, spadek o 0,5 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 5,9% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,4 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych państw UE w lutym 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych państw UE w lutym 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁵

Polski rynek pracy

- W okresie od początku kwietnia do końca czerwca 2025 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcje miejsc pracy, 46% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% pracodawców nie podjęło decyzji w tym obszarze.
- Zwiększenie liczby pracowników w II kw. 2025 r. przewidują pracodawcy sektora finanse i nieruchomości oraz nauki przyrodnicze i opieka zdrowotna (po +24%), a także transportu, logistyki i motoryzacji (23%). Najmniej ofert pracy prognozuje się w sektorach energetyka i usługi komunalne (+17%) oraz dobra & usługi konsumpcyjne (+18%). Usługi komunikacyjne przewidują redukcję zatrudnienia (-35%).
- 32% respondentów obawia się wpływu sztucznej inteligencji na ich obecne miejsca pracy. Najczęściej zgłaszają to najmłodszy pracownicy – 38% osób w wieku 18–24 lata dostrzega zagrożenie wynikające z rozwoju AI w kontekście swojej kariery zawodowej.
- 37% badanych aktualnie poszukuje pracy lub planuje zmianę zatrudnienia w najbliższym czasie. Po raz pierwszy od 2 lat odnotowano spadek liczby osób aktywnie poszukujących nowej pracy. W latach 2023-2024 odsetek ten utrzymywał się na poziomie 41%.

Europejski i globalny rynek pracy

- 38% liderów HR uważa, że inflacja negatywnie wpływa na ich organizację, 33% respondentów podkreśla szkodliwy wpływ niepewności gospodarczej na biznes, natomiast 32% badanych wskazuje na niedobór talentów lub brak odpowiednich umiejętności jako kluczową przeszkodę rozwoju firmy.
- Liderzy HR są entuzjastycznie nastawieni wobec przemian w świecie pracy, takich jak: rozwój technologii HR, AI, automatyzacja i robotyka (82%), cyfryzacja procesów HR (79%), promowanie wyrównania szans i inkluzji (78%), skupienie się na strategiach retencji talentów (77%), wdrażanie kultury coachingu (77%) oraz mobilność wewnętrzna (75%).
- Tradycyjne modele zatrudnienia nie wystarczają już, aby sprostać współczesnym wyzwaniom, w tym niepewności odnośnie do przyszłości pracy, potrzebie adaptacji do cyfryzacji i automatyzacji oraz konieczności zapewnienia ochrony osobom zatrudnionym w niestandardowych formach. Aby odpowiedzieć na te wyzwania, niezbędne jest promowanie różnorodnych form pracy, takich jak elastyczne, zdalne, oparte na platformach internetowych czy agencyjne, które lepiej odpowiadają na oczekiwania zarówno pracowników, jak i rynku.

⁵ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Rynek pracy w Polsce

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q2 2025, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, którego celem jest poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono prognozy zatrudnienia w poszczególnych branżach dla II kw. 2025 r. (wszyscy respondenci odpowiedzieli na pytanie: *Jakie są przewidywania dotyczące zmian w całkowitym zatrudnieniu firmy w Pani/Pana oddziale w ciągu trzech miesięcy, od początku kwietnia do końca czerwca 2025 r., w porównaniu do obecnego kwartału?*). Badanie przeprowadzono globalnie w terminie od 2 do 31 stycznia 2025 r. na grupie ponad 40 000 pracodawców, reprezentujących 42 rynki. W niniejszym raporcie zaprezentowano tylko jego najważniejsze wnioski. Badanie w Polsce objęło reprezentatywną próbę 525 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony i sektory⁶. Stosowane w raporcie pojęcie „prognoza netto zatrudnienia” oznacza różnicę procentową pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia i odsetkiem firm spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w [raporcie](#)

Kluczowe wnioski

- W okresie od początku kwietnia do końca czerwca 2025 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcje miejsc pracy, 46% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% pracodawców nie podjęło decyzji w tej kwestii. Prognoza netto zatrudnienia na II kwartał 2025 r., odzwierciedlająca nastroje rekrutacyjne firm, wynosi +17% (wzrost o 1 p.p. w ujęciu kwartalnym, wzrost o 5 p.p. w porównaniu rocznym).

⁶ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

- W II kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest w 5 z 6 kategorii wielkości organizacji⁷. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 10–49 pracowników (+26%). Przedsiębiorstwa zatrudniające minimum 1000 i mniej niż 4999 pracowników najrzadziej planują powiększanie zespołów (+4%). Redukcję zatrudnienia (-3%) prognozują firmy zatrudniające do 10 osób.
- Zwiększenie liczby pracowników w II kw. 2025 r. przewidują pracodawcy w 7 z 8 analizowanych sektorów⁸. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektorów: finanse i nieruchomości, nauka przyrodnicze i opieka zdrowotna (po +24%) oraz transport, logistyka i motoryzacja (23%). Najmniej ofert pracy prognozuje się w sektorach energetyka i usługi komunalne (+17%) oraz dobra & usługi konsumpcyjne (+18%). Usługi komunikacyjne przewidują redukcję zatrudnienia (-35%).
- W II kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największy odsetek deklaracji pozyskiwania nowych pracowników zanotowano wśród pracodawców z Centrum (+20%) oraz ze Wschodu (+19%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północnego Zachodu (+16%), Północy (15%) i Południowego Zachodu (+12%). Najniższe prognozy rekrutacyjne deklarują pracodawcy z Południa (8%).
- Wśród powodów zwiększenia zatrudnienia pracodawcy najczęściej wskazywali rozwój firmy (43%) i ekspansję na nowe rynki (29%).
- Głównymi powodami redukcji etatów⁹ w Polsce są wyzwania ekonomiczne (30%, globalnie 35%), zmniejszony popyt na usługi/produkty firmy (24% vs 23% globalnie), przeprowadzenie reorganizacji/lub restrukturyzacji oraz automatyzacja (po 23% vs 23% oraz 20% odpowiednio).
- Na całym świecie 24% pracodawców deklaruje, że zwiększa zatrudnienie, aby nadążyć za postępem technologicznym. Trend ten jest szczególnie wyraźny w organizacjach z regionu Azji i Pacyfiku, gdzie najwyższe wartości odnotowano m.in. na Tajwanie (39%), w Chinach (35%) oraz w Singapurze (33%). W Polsce odsetek ten wynosi 25%.

⁷ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: do 10 pracowników; 10–49 pracowników; 50–249 pracowników; 250–999 pracowników, 1000–4999 pracowników, 5000 i więcej pracowników.

⁸ IT; finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

⁹ Pytanie wielokrotnego wyboru, respondenci mogli udzielić 3 odpowiedzi.

Barometr Rynku Pracy 2025

Charakterystyka raportu

Publikacja przedstawia kluczowe dane z raportu pt. *Barometr Rynku Pracy 2025* – m.in. plany rekrutacyjne pracodawców, wzajemne oczekiwania obu stron (pracodawców i pracowników) odnośnie do wynagrodzeń, a także powody wzrostu wynagrodzenia. Badanie przeprowadzono w lutym 2025 r. Badaniem objęto małe, średnie i duże firmy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny, w tym Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Gi Group. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 16,7% badanych firm planuje zwiększenie zatrudnienia w najbliższym kwartale. Odsetek przedsiębiorstw zamierzających utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia poprzez rekrutację wynosi 24,7%. Rekrutacja w wielu firmach (49,6%) ma służyć utrzymaniu dotychczasowego poziomu zatrudnienia, a nie jego zwiększeniu. Redukcję etatów deklaruje blisko 5% organizacji. Natomiast 4,1% nie jest jeszcze w stanie określić swoich planów rekrutacyjnych na najbliższy kwartał.
- Zwiększenie zatrudnienia w pierwszej kolejności planują firmy średnie (20%) i duże (19%). Najczęściej dotyczy to przedsiębiorstw z branży transportu i logistyki (32%) oraz handlu (25%).
- 11,8% ankietowanych firm planuje rekrutację kadry zarządzającej, przy czym zapotrzebowanie na stanowiska kierownicze rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa (3,0% w firmach małych, 21,4% w dużych). Rekrutacja obejmie także pracowników średniego szczebla, co przewiduje nieco ponad połowa firm (56,4%). Najczęściej poszukiwać ich będą małe przedsiębiorstwa (71,0%) oraz z sektora publicznego (63,9%), najrzadziej – firmy przemysłowe (46%), które przede wszystkim potrzebują pracowników o niższych kwalifikacjach.
- Pracowników niższego szczebla planuje zatrudnić 43,6% firm, głównie dużych (57,1% w porównaniu do 24,0% małych). Największe zapotrzebowanie na nich zgłaszają takie branże, jak przemysł, handel, usługi, transport i logistyka, natomiast najmniejsze zainteresowanie ich rekrutacją wykazuje sektor publiczny.
- Plany zwiększenia wynagrodzeń ma 28,2% firm – to o 2,5 p.p. więcej niż w 2024 r. 52,7% firm deklaruje utrzymanie wysokości pensji na dotychczasowym poziomie (59% w 2024 r.), a w 4,5% organizacji planowane są obniżenia wynagrodzeń.

- Podwyżki wynagrodzeń częściej planują małe firmy (32,9%), podczas gdy w dużych odsetek ten wynosi 26,5%, a w średnich – 25,3%. W 2024 r. sytuacja wyglądała inaczej: podwyżki przewidywało jedynie 19% małych firm, natomiast wśród dużych było to niespełna 28%, a w średnich – 30%. Najbardziej wzrost płac planują przedsiębiorstwa z branży transport i logistyka (23,9%) oraz sektor publiczny (24,0%).
- Najczęściej wskazywanym powodem podwyżek wynagrodzeń jest wzrost płacy minimalnej (64,5%). Na drugim miejscu znajduje się inflacja (38,1%), a na trzecim – chęć docenienia pracowników (30,2%). Ten ostatni czynnik częściej deklarują firmy średnie (38%) oraz działające w sektorze transport i logistyka (38%). Istotnym powodem podwyżek jest także zapobieganie rotacji pracowników (26,4%). Natomiast mniejsze znaczenie mają konkurencyjność rynku oraz dostosowywanie wynagrodzeń do poziomu oferowanego w branży lub na lokalnym rynku, co zadeklarowało 18,1% firm.
- 38,9% badanych deklaruje, że ich wynagrodzenie w ostatnim kwartale wzrosło. 47,6% badanych pracowników twierdzi, że ich pensje utrzymały się na tym samym poziomie co w ostatnim kwartale, a w przypadku 13,5% respondentów są mniejsze niż wcześniej.
- Otrzymanie podwyżki najczęściej deklarowali pracownicy fizyczni (42%).
- Pensje blisko 58% osób wzrosły o maksymalnie 10%. W przypadku co czwartej osoby (23,8%) podwyżka była kwotą rzędu 11–20%. Wzrost wynagrodzenia o ponad 20% dotyczył w największym stopniu osób na stanowiskach kierowniczych (23,8%), pracowników sektora usługowego (17%) oraz mieszkańców wsi (16%).
- Obniżki wynagrodzenia w największym stopniu dotknęły młodszych specjalistów (19%).
- Podniesienia wynagrodzenia w najbliższym czasie oczekuje ponad połowa pracujących (56%). 33,5% respondentów sądzi, że ich pensja pozostanie na tym samym poziomie, a 4,9% badanych spodziewa się jej obniżenia.
- Najwięcej osób oczekujących podwyżek pracuje w branży transport i logistyka (64%) oraz w handlu (63%). Wzrostu wynagrodzeń spodziewa się 6 na 10 badanych w wieku 25–44 lata, a także tyle samo osób w przedziale 55–67 lat. Podwyżek oczekuje również niemal 70% respondentów z miejscowości liczących do 20 tys. mieszkańców.

Plany obywateli Ukrainy w przypadku zakończeniu wojny

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania dotyczącego planów ukraińskich pracowników tymczasowych w Polsce w kontekście potencjalnego zakończenia wojny. Analiza koncentruje się na ich zamiarach dotyczących powrotu do Ukrainy oraz oczekiwaniach co do przyszłości. Informacje pozyskane w badaniu pochodzą od pracowników tymczasowych z Ukrainy, zatrudnionych w Polsce przez spółki OTTO Work Force. Badanie przeprowadzono w lutym 2025 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OTTO Work Force. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 69% ankietowanych nie jest w stanie określić, kiedy ich zdaniem zakończy się wojna w Ukrainie.
- Tylko 9% respondentów planuje powrót do Ukrainy po zakończeniu wojny, podczas gdy w 2023 r. odsetek ten wynosił 24%, a w 2022 r. – 32%.
- Wśród osób deklarujących chęć powrotu 5% zamierza wrócić natychmiast po ogłoszeniu zakończenia wojny, natomiast 81% nie potrafi określić konkretnego terminu wyjazdu. Powrót w ciągu kilku tygodni planuje 1% ankietowanych, w ciągu kilku miesięcy – 6%, w ciągu pół roku – 4%, a do końca 2025 r. – 3%.

**Paradoks AI: 38% młodych pracowników boi się o swoją pracę,
mimo że najlepiej znają sztuczną inteligencję**

Charakterystyka publikacji

Publikacja została opracowana na podstawie wyników badania pt. *Pokolenie Z a AI na rynku pracy*, przeprowadzonego w grudniu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonany metodą CAWI zrealizowano na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 32% respondentów obawia się wpływu sztucznej inteligencji na ich obecne miejsca pracy. Najczęściej obawy te zgłaszają najmłodszy pracownicy – 38% osób w wieku 18–24 lata dostrzega zagrożenie wynikające z rozwoju AI w kontekście swojej kariery zawodowej.

- 37% przedstawicieli pokolenia Z (18–24 lata) przyznaje, że wykorzystywało sztuczną inteligencję w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. W starszych grupach wiekowych odsetek ten maleje: wśród osób w wieku 25–34 lata wynosi 32%, w grupie 45–54 lata – 22%, a wśród najstarszych aktywnych zawodowo pracowników (55–65 lat) spada do 15%.
- 39% najmłodszych respondentów deklaruje największą wiedzę na temat narzędzi opartych na AI i rozumie koncepcję promptowania, czyli umiejętnego formułowania zapytań i poleceń dla sztucznej inteligencji, aby uzyskać precyzyjne i trafne odpowiedzi. Wśród ogółu badanych taką wiedzę posiada 27% ankietowanych.
- 29% najmłodszych respondentów twierdzi, że potrafi skutecznie wykorzystywać promptowanie i trenować sztuczną inteligencję w celu optymalizacji swojej pracy. W pozostałych grupach wiekowych odsetek ten jest niższy: 22% wśród osób w wieku 25–34 lata, 21% w grupie 35–44 lata, 17% wśród osób w wieku 45–54 lata oraz 13% w pokoleniu silver (55–65 lat).
- 52% przedstawicieli pokolenia Z zgadza się ze stwierdzeniem, że nowoczesne narzędzia, takie jak ChatGPT, mogą pomóc w stworzeniu profesjonalnego CV. W całej grupie badanych ten odsetek wynosi 45%.
- Młodzi pracownicy częściej niż starsze pokolenia uważają, że sztuczna inteligencja może przyspieszyć proces dopasowywania CV do konkretnych ofert pracy – sądzi tak 50% najmłodszych respondentów w porównaniu z 44% ogółu badanych.
- Pokolenie Z częściej niż inne grupy postrzega wykorzystywanie AI do dopracowywania dokumentów aplikacyjnych jako nieuczciwą praktykę. 47% osób w wieku 18–24 lata ma wątpliwości natury etycznej dotyczące korzystania ze sztucznej inteligencji przez kandydatów w procesie rekrutacyjnym. Dla porównania, w grupie osób w wieku 25–44 lata odsetek ten wynosi 40%.
- Tylko 30% najmłodszych respondentów deklaruje, że skorzystałoby z AI przy tworzeniu nowego CV. W dwóch starszych grupach odsetek ten jest wyższy i wynosi 37% wśród osób w wieku 25–34 lata oraz 33% w grupie 35–44 lata.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, luty 2025, LVIII edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lutym 2025 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W lutym 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 255,7 tys. nowych ofert pracy – o 7% mniej niż miesiąc wcześniej i o 9% więcej w porównaniu z lutym 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+23%). Największy spadek odnotowano natomiast w branży HR (-5%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (+44%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+43%), lekarz (+40%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-56%), salowa (-25%), główny księgowy (-14%).
- W lutym 2025 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,7 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (87% vs 89% w styczniu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 74% vs 70%). 70% analizowanych ofert zawierało obietnicę pakietu sportowego (66% w styczniu 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 64% ofert pracy (vs 60% miesiąc wcześniej).
- W lutym 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,9 wymagania (5,8 w styczniu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (88%), odpowiedniego wykształcenia (51%), znajomości języka obcego (46%) oraz dyspozycyjności (36%).

Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku

Charakterystyka publikacji

Publikacja została opracowana na podstawie wyników badania pt. *Mobilność zawodowa Polaków 2025*, przeprowadzonego w grudniu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonany metodą CAWI zrealizowano na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 37% badanych aktualnie poszukuje pracy lub planuje zmianę zatrudnienia w najbliższym czasie. Po raz pierwszy od 2 lat odnotowano spadek liczby osób aktywnie poszukujących nowej pracy – w latach 2023 i 2024 odsetek ten utrzymywał się na poziomie 41%.
- Młodsze grupy wiekowe wykazują większą skłonność do zmiany pracy, w przeciwieństwie do bardziej doświadczonych pracowników. Najwyższą mobilność zawodową obserwuje się w grupie 25–34 lata, gdzie 49% respondentów aktywnie poszukuje pracy lub planuje jej zmianę. Niewiele niższy odsetek odnotowano wśród najmłodszych pracowników (18–24 lata), gdzie podobne deklaracje składa 43% badanych. Jednocześnie 63% respondentów nie planuje obecnie zmiany miejsca pracy.
- Najczęstsze powody poszukiwania nowego zatrudnienia to:
 - wyższe wynagrodzenie (tak wskazało 55% ogółu badanych vs 52% wśród przedstawicieli pokolenia Z),
 - poczucie niedoceny w obecnym miejscu pracy (30% vs 18%),
 - brak możliwości rozwoju zawodowego (28% vs 23%),
 - chęć zmiany zawodu lub branży (23% vs 28%).
- Główne powody pozostania w obecnym miejscu pracy (dotyczy wszystkich respondentów) to:
 - dogodna lokalizacja (34%),
 - dobra atmosfera w pracy (30%),
 - dobre relacje z przełożonym (26%),
 - przywiązanie do znanego środowiska i niechęć do zmian (24%),
 - poczucie docenienia w miejscu pracy, satysfakcjonujące wynagrodzenie oraz lojalność wobec pracodawcy (po 22%).
- Najmłodszy pracownicy (18–24 lata) jako kluczowe powody pozostania w obecnym miejscu pracy wskazują:
 - dobrą atmosferę (34%),
 - dobre relacje z przełożonym (30%),

- poczucie docenienia (26%),
- możliwość rozwoju w danej firmie (24%),
- odpowiedni poziom wynagrodzenia oraz niechęć do zmian (po 20%).

Portret kompetencyjny polskiego przedsiębiorcy technologicznego

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy analizy poziomu kompetencji polskich przedsiębiorców technologicznych, ze szczególnym uwzględnieniem założycieli startupów. Celem badania było określenie wykształcenia, kluczowych umiejętności oraz sposobów zdobywania wiedzy przez polskich startupowców. Dodatkowo raport porusza temat trudności napotykanych w procesie rozwoju kompetencji oraz analizuje obecność tzw. kompetencji przyszłości. Istotnym aspektem badania jest również wpływ powszechnego wykorzystania sztucznej inteligencji na wymagane umiejętności. Raport został przygotowany przez Mentors4Starters na zlecenie programu InCredibles Sebastiana Kulczyka.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

InCredibles. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Polscy przedsiębiorcy technologiczni cechują się wysokim poziomem wykształcenia formalnego – ponad 91% z nich posiada wykształcenie wyższe. Dominującym ostatnim uzyskanym stopniem jest magisterium (61,6%). Jednocześnie 73,6% badanych uważa, że polska edukacja formalna nie zapewnia kompetencji potrzebnych do prowadzenia startupu.
- 65% ankietowanych deklaruje, że poświęca na rozwój kompetencji ponad 11 dni rocznie. Jednak proces ten napotyka istotne bariery – dla 43,9% badanych głównym ograniczeniem jest brak czasu, 22,2% wskazuje na wysokie koszty, a 14,3% – na brak świadomości własnych potrzeb rozwojowych.
- Najskuteczniejszymi źródłami rozwoju kompetencji są prowadzenie startupu (34,5%) oraz proces mentoringowy (21,7%). Programy akceleracyjne, w których uczestniczy 58,4% startupów, oferują najwyższy transfer wiedzy (25,2%). Konferencje branżowe odgrywają kluczową rolę w pozyskiwaniu wiedzy, szczególnie w zakresie marketingu i budowania relacji. Tradycyjne formy kształcenia uznawane są za skuteczne jedynie przez 4,1% respondentów.

- Polscy przedsiębiorcy technologiczni aktywnie uczestniczą w wydarzeniach branżowych, przy czym 88,1% z nich brało udział przynajmniej w jednej konferencji w ciągu ostatniego roku. Największa grupa (39,3%) uczestniczy zarówno w konferencjach krajowych, jak i międzynarodowych, 37% bierze udział jedynie w wydarzeniach krajowych, a 11,9% wyłącznie w międzynarodowych.
- Respondenci wskazują, że konferencje w największym stopniu wspierają rozwój kompetencji marketingowych i komunikacyjnych (14,4%), umiejętności budowania relacji (13,4%) oraz kompetencji sprzedażowych (11,8%).
- Ankietowani wysoko oceniają swoje kompetencje analityczne i innowacyjne, znacznie niżej – umiejętności techniczne i przywódcze, a szczególnie nisko – zarządzanie stresem i elastycznością, co może stanowić wyzwanie w środowisku startupowym.
- Najczęściej przedsiębiorcom brakuje specjalistycznej wiedzy z zakresu zarządzania (14,9%), finansów (13,5%) oraz umiejętności programistycznych i negocjacyjnych (po 8,9%). Te same obszary są również uznawane za najtrudniejsze do zdobycia. Niemal wszyscy założyciele startupów (99,2%) musieli uzupełnić swoje kompetencje po rozpoczęciu działalności.
- Przedsiębiorcy oczekują od inwestorów przede wszystkim wsparcia w zakresie kompetencji sprzedażowych (11,5%), negocjacyjnych (8,8%) oraz finansowych (8,8%). Z kolei ze strony rad nadzorczych najbardziej liczą na wiedzę finansową (11,6%). Mimo tych oczekiwań, jedynie 39,2% startupów otrzymuje rzeczywiste wsparcie ze strony rad nadzorczych, a jedynie 12,9% korzysta z pomocy funduszy inwestycyjnych.
- Najskuteczniejszą formą wsparcia okazują się programy akceleracyjne, które według 25,2% badanych zapewniają transfer wiedzy. Z takiej formy wsparcia skorzystało 58,4% startupów.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Multiwersum talentów. Talent trends 2025

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia kluczowe trendy i wyzwania w zarządzaniu talentami oraz strategiach HR na rok 2025. Opracowanie bazuje na analizie globalnych zmian w miejscu pracy, wpływu sztucznej inteligencji oraz rosnącej roli elastycznych modeli zatrudnienia. Badanie zostało zrealizowane za pomocą panelu badawczego online w IV kw. 2024 r. wśród 1060 liderów HR i top managerów z 21 krajów świata.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 21 krajów świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad Enterprise. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- 38% badanych liderów HR twierdzi, że na ich organizację negatywnie wpływa inflacja (przed rokiem wskazywało ją 40% respondentów). Nadal pozostaje istotna niepewność gospodarcza, która była głównym problemem przez ostatnie 3 lata – 33% uczestników badania uważa, że ma ona negatywny wpływ na ich biznes. Natomiast 32% ankietowanych jako kluczową przeszkodę rozwoju firmy wskazuje niedobór talentów lub brak odpowiednich umiejętności – zresztą to wyzwanie towarzyszy pracodawcom niezmiennie od co najmniej dekady.
- Respondenci są entuzjastycznie nastawieni wobec następujących przemian w świecie pracy: technologie HR, AI, automatyzacja i robotyka (82%), cyfryzacja procesów HR (79%), wyrównanie szans i inkluzja (78%). Duża część respondentów kładzie też dziś nacisk na strategię retencji talentów (77%), wdrażanie kultury coachingu (77%) oraz mobilność wewnętrzną (75%).
- Kluczowe obszary, które mogą znacząco zmienić przyszłość pracy, to:
 - Przebudowa kultury organizacyjnej z udziałem AI
Firmy uwalniają ogromny potencjał, który tkwi w algorytmach i narzędziach AI. Pozwalają one bowiem tworzyć zindywidualizowane doświadczenia, a spodziewane w przyszłości innowacje mogą jeszcze bardziej wzmocnić relacje z talentami. Pojawienie się agentowej AI, która jest zorientowana na cel i zdolna do realizacji zadań w całości bez udziału człowieka, ułatwi działania, takie jak bieżąca odpowiedź na pytania pracowników dotyczące obszaru HR. Na przykład talenty poszukujące informacji o dostępnych benefitach otrzymują nie tylko podstawowe informacje, ale też konkretne wskazówki i linki, które pozwalają im na skorzystanie ze świadczeń lub dokonanie zmian w swoim pakiecie benefitów w dowolnym momencie.
 - 83% badanych przyznaje, że stosowana etycznie AI pomaga im w redukowaniu nieuświadomionych uprzedzeń.
 - 46% firm wykorzystuje technologie do identyfikowania pracowników z konkretnymi umiejętnościami i potencjałem dla mobilności wewnętrznej.
 - 82% liderów HR już korzysta z agentowej AI¹⁰, by wzmocnić kompetencje poznawcze zespołów.
 - Blisko 2 na 5 liderów HR deklaruje, że wykorzystuje AI do redukcji nierówności w procesach rozwoju pracowników i mobilności wewnętrznej.

¹⁰ Patrz np. <https://botpress.com/pl/blog/agentive-ai#czym-jest-sztuczna-inteligencja-agentowa>.

- Do 2027 r. 20% firm z listy Fortune 500 będzie aktywnie rekrutować talenty neuro różnorodne, widząc w tym przełożenie na wyniki finansowe.
- 83% liderów HR uważa, że AI ma potencjał, aby znacznie zredukować nieuświadomione uprzedzenia w procesach kadrowych, o ile będzie używana w sposób odpowiedzialny. Ponad 1/3 (36%) już korzysta z AI, Big Data lub uczenia maszynowego, aby pozyskiwać i przyciągać talenty o różnych doświadczeniach z różnorodnych środowisk i grup społecznych. Taki sam odsetek badanych (36%) wykorzystuje te narzędzia do redukcji uprzedzeń.
- 89% badanych twierdzi, że wyrównywanie szans i inkluzja stały się integralną częścią ich strategii HR i wszystkich działań w tym obszarze.
- 43% badanych deklaruje, że ich organizacja dopasowała procesy rekrutacyjne do różnorodnych potrzeb kandydatów.
- Pkselizacja pracy czyli redefiniowanie pracy poprzez rozkładanie stanowisk na mniejsze elementy, piksele, na które składają się zadania i umiejętności. Te części są potem zestawiane z kompetencjami i działaniami potrzebnymi do osiągnięcia pożądanego wyników biznesowych. Pozwala to dynamicznie dostosować zespoły do zmieniających się potrzeb i priorytetów.
 - 46% badanych uważa budowanie elastycznej kadry za swój priorytet.
 - 43% badanych uznaje inwestycje w dane i analizę rynku za priorytet.
 - 81% firm uważa, że elastyczne modele pracy skutecznie przyczyniają się do wyrównywania szans talentów.
- Era prymatu kompetencji – umiejętności to nowa waluta w świecie kariery, a utalentowane osoby odczuwają silną potrzebę ciągłego rozwoju i zdobywania wiedzy.
 - Jedynie 36% firm oferuje specjalistyczne szkolenia leaderskie dostosowane do zmieniających się potrzeb biznesowych.
 - 46% firm wykorzystuje AI do analizowania i rekomendowania pracowników o wysokim potencjale na stanowiska leaderskie.
 - 45% firm oferuje coaching przyszłym liderom.
 - 44% firm oferuje coaching kierownikom i osobom, które mają potencjał na stanowiska kierownicze.
 - Pracodawcy deklarują, że szkolą swoich pracowników z zakresu: AI (66%), rozwiązywania problemów (50%), umiejętności leaderskich (36%), umiejętności analitycznych (34%), empatii (26%).
 - 81% liderów HR zamierza kłaść większy nacisk na wewnętrzną mobilność talentów niż rekrutację poza organizacją.
 - 85% liderów HR zamierza skupić się mocniej na retencji pracowników i zapobieganiu rotacji.

Blocking transparency would cost women €4.8 billion

Charakterystyka publikacji

Artykuł przedstawia potencjalne zagrożenia wynikające z braku przejrzystości wynagrodzeń oraz podkreśla konieczność wdrożenia skutecznych mechanizmów na rzecz równości płac.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ETUI. Więcej informacji na stronie etuc.org.

Publikacja przygotowana w oparciu o kalkulację ETUC: [Background note on calculations for 8 march 2025](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Ograniczenie przejrzystości wynagrodzeń może dotknąć ponad 10 mln pracujących kobiet, powodując roczne straty na poziomie co najmniej 4,8 mld euro.
- W firmach, które ujawniają dane o wynagrodzeniach, luka płacowa między płciami jest o 10–20% mniejsza. Transparentność wynagrodzeń stanowi kluczowe narzędzie w walce o równe płace.
- Wyłączenie z Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń firm zatrudniających od 100 do 250 pracowników będzie oznaczać, że ponad 10 mln kobiet nie otrzyma dostępu do informacji o różnicy płac w swoich miejscach pracy.

Quality Jobs for All: Promoting Diverse Forms of Work for Inclusive Growth

Charakterystyka publikacji

Publikacja koncentruje się na promowaniu różnorodnych form zatrudnienia, które mają przyczynić się do tworzenia jakościowych i inkluzywnych miejsc pracy. Autorzy analizują, w jaki sposób elastyczność i nowoczesne modele pracy mogą przyczynić się do wzrostu gospodarczego, przy jednoczesnym zapewnieniu równych szans na rynku pracy. Omawiane są wyzwania związane z transformacją rynku pracy w kontekście globalnych zmian ekonomicznych oraz społecznych, z podkreśleniem znaczenia inkluzywności i różnorodności.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

World Employment Confederation-Europe. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- Tradycyjne modele zatrudnienia przestają odpowiadać na współczesne wyzwania – konieczne jest więc promowanie różnorodnych form pracy, takich jak elastyczne, zdalne, oparte na platformach internetowych, agencyjne oraz innych niestandardowych rozwiązań, które lepiej spełnią oczekiwania pracowników i rynku.
- Kluczowe wyzwania obejmują niepewność co do przyszłości pracy, potrzebę adaptacji do cyfryzacji i automatyzacji oraz konieczność ochrony pracowników zatrudnionych w niestandardowych formach pracy.
- Istotnym aspektem podnoszenia jakości zatrudnienia jest stworzenie dobrych warunków pracy, zapewnienie godziwego wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia oraz odpowiedniej ochrony socjalnej.
- Pojęcie jakości zatrudnienia jest dynamiczne i zależy od indywidualnych potrzeb pracowników na różnych etapach życia – studenci wchodzący na rynek pracy mają inne oczekiwania niż młodzi rodzice czy osoby zbliżające się do emerytury.

EU Commission aims to tackle the EU's skilled labour shortage

Charakterystyka publikacji

Publikacja przedstawia plany Komisji Europejskiej dotyczące przeciwdziałania niedoborowi wykwalifikowanej siły roboczej w Unii Europejskiej. Skupia się na analizie obecnej sytuacji na rynku pracy, gdzie brak wykwalifikowanych pracowników stwarza ryzyko dla wzrostu gospodarczego oraz innowacyjności. Przedstawia propozycje i inicjatywy, które Komisja planuje wdrożyć, aby złagodzić ten problem.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EU Commission. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- Główne przyczyny deficytu kadrowego:
 - niedopasowanie kompetencji – systemy edukacyjne nie nadążają za szybkim tempem zmian na rynku pracy, szczególnie w takich dziedzinach, jak informatyka i technologie cyfrowe, gdzie zapotrzebowanie rośnie szybciej niż możliwości kształcenia,

- zmiany demograficzne – Europa zмага się ze starzeniem się społeczeństwa. Szacuje się, że co roku ubywa ok. 1 mln osób w wieku produkcyjnym, a trend ten może się utrzymać aż do 2050 r.,
- transformacja cyfrowa i ekologiczna – rozwój technologii, automatyzacja oraz działania na rzecz zielonej gospodarki radykalnie zmieniają zapotrzebowanie na konkretne kompetencje,
- intensywne inwestycje publiczne – wraz z ożywieniem gospodarczym i nowymi programami, takimi jak plan obronny UE o zakładanej wartości 800 mld euro, rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą w wielu sektorach.
- Aby przeciwdziałać rosnącym niedoborom, Komisja Europejska ogłosiła w marcu 2025 r. utworzenie Unii Umiejętności – szeroko zakrojonej inicjatywy mającej na celu rozwój i wzmocnienie kompetencji w Europie. Jej działania opierają się na czterech filarach:
 - inwestowanie w edukację i rozwój umiejętności,
 - wspieranie procesów przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji,
 - zachęcanie do mobilności edukacyjnej i zawodowej,
 - zwiększanie atrakcyjności UE dla talentów spoza UE.
- W praktyce proponowane działania obejmują m.in. wdrożenie „gwarancji umiejętności” („skills guarantees”), które mają wspierać osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach w nabywaniu podstawowych umiejętności w zakresie alfabetyzacji, rachunkowości oraz kompetencji cyfrowych, a także w dążeniu do uzyskania wykształcenia na poziomie średnim. Ponadto, „gwarancje” mają też pomagać firmom w zatrudnianiu lub szkoleniu osób zagrożonych utratą pracy. Z kolei celem projektu „Choris Europe” jest przyciągnięcie wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich do Unii Europejskiej. Dodatkowo planuje się wprowadzenie ułatwień wizowych dla zagranicznych studentów, wzmocnienie Paktu na rzecz Umiejętności (Pact for skills) oraz rozszerzenie programu Erasmus+ na osoby uczestniczące w kształceniu zawodowym.

From Gen Z to Gen E¹¹: The rise of Generation Entrepreneur

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje przedsiębiorczość wśród młodszych pokoleń, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet. Przedstawia kluczowe motywacje skłaniające je do zakładania własnych firm, a także bariery, z jakimi muszą się mierzyć. Omówione zostały również preferowane sektory działalności, różnice międzypokoleniowe (np. między pokoleniem Z a milenialsami) oraz wyzwania związane z brakiem pewności siebie i potrzebą

¹¹ Gen E odnosi się do "Generation Entrepreneur" – pokolenia przedsiębiorców, które kładzie nacisk na innowacyjność i samodzielność w biznesie

wsparcia w rozwoju biznesowym. Badanie przeprowadzono w dniach 16 grudnia 2024 – 3 stycznia 2025, w 41 krajach w Ameryce Północnej, Ameryce Południowej, Azji i Pacyfiku, Europie, na Bliskim Wschodzie oraz w Afryce. W badaniu wzięło udział 42.500 respondentów, w tym 21.000 z Europy, oraz 4300 przedsiębiorców i założycieli firm, z czego 1830 pochodziło z Europy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Mastercard. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- 40% kobiet w Europie rozważyło rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, przy czym największy odsetek obserwowano w Portugalii (62%), Polsce (47%) oraz Grecji (46%).
- 30% kobiet planuje uruchomić działalność dodatkową („side hustle”) w ciągu najbliższych trzech lat, a 26% już prowadzi taką działalność.
- Najczęściej wskazywanymi powodami są: chęć zarabiania większych pieniędzy (54%), zdobycie niezależności finansowej (49%) oraz poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (39%). Z kolei wśród Kobiet z pokolenia Z 50% obecnych przedsiębiorczyń wskazuje realizację marzeń jako główną motywację, co stanowi wyraźny odstęp od wyników starszych pokoleń (39% milenialsi vs 32% pokolenie X vs 33% Baby Boomers).
- Kobiety z pokolenia Gen Z częściej niż milenialsi czy starsze grupy deklarują, że zakładanie własnego biznesu jest sposobem na realizację marzeń i działanie na rzecz poprawy świata (19% vs. 13% milenialsów, 14% Gen X i 16% Baby Boomers).
- Kobiety z pokolenia Z najczęściej chcą rozpocząć działalność w sektorze kosmetycznym (26% w porównaniu do 10% średniej w Europie), a następnie w branży opieki nad dziećmi (14% vs. 9%), edukacji (13% vs. 10%) oraz sprzedaży online (13% vs. 11%).

Female Representation and Talent Allocation in Entrepreneurship: The Role of Early Exposure to Entrepreneurs

Charakterystyka raportu

Publikacja koncentruje się na roli wczesnego kontaktu z przedsiębiorcami w kształtowaniu decyzji zawodowych kobiet. Analizuje, w jaki sposób doświadczenia z okresu dojrzewania wpływają na ich skłonność do podejmowania działalności gospodarczej oraz osiągnięcia sukcesu w biznesie. Ponadto, raport omawia

konsekwencje tych doświadczeń dla efektywnej alokacji talentów w gospodarce, a także ich wpływ na wybory edukacyjne i zawodowe dziewcząt. Badanie opiera się na analizie danych urzędowych zgromadzonych w Danii, obejmujących okres od 1980 r. do współczesności. Analizie poddano niemal milion uczniów w przedziale wiekowym 13–16 lat, którzy ukończyli ostatnie trzy lata szkoły obowiązkowej w Danii (786.660 osób uczęszczających do 1564 szkół), co pozwoliło na obserwację ich ścieżek edukacyjnych i zawodowych aż do ok 40. r.ż.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Dania

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

IZA Institute of Labor Economics. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Kobiety, które wychowują się w rodzinach prowadzących własną firmę (lub stykają się z taką sytuacją w grupie rówieśniczej), częściej zakładają własną działalność gospodarczą.
- Wczesny kontakt z przedsiębiorczością – zanim dziewczęta prześlą stereotypami i/lub podejmą decyzje edukacyjne i zawodowe, które ograniczą ich możliwości (zdolność) zajęcia się działalnością gospodarczą – nie tylko zwiększa szanse wejścia kobiet do biznesu, ale także wydłuża okres, przez który kobiety pozostają aktywne jako przedsiębiorcy (średnio o około 5,4% więcej lat, niż te które nie miały takiego doświadczenia).
- Wczesny kontakt z przedsiębiorcami wpływa korzystnie na wybory edukacyjne – zmniejsza prawdopodobieństwo porzucenia nauki po szkole obowiązkowej i zwiększa szanse na wybór ścieżki zawodowej sprzyjającej zostaniu przedsiębiorcą.
- Wczesne doświadczenia związane z przedsiębiorczością pomagają kobietom przełamywać bariery wynikające z tradycyjnych stereotypów.
- Zwiększenie udziału kobiet w przedsiębiorczości przyczynia się do tworzenia firm o lepszej kondycji – większych, trwalszych oraz przyjaznych kobietom, co dodatkowo wpływa na poprawę dystrybucji talentów w gospodarce.
- Wczesny kontakt z przedsiębiorczością wpływa na kobiety na trzy główne sposoby:
 - **lepsze zrozumienie, jak działa biznes**, co daje im przewagę na starcie;
 - **zmiana aspiracji i celów** – obserwowanie przedsiębiorców lub zdobywanie pierwszych doświadczeń w biznesie sprawia, że kobiety częściej myślą o własnej firmie jako o realnej opcji zawodowej, a nie tylko o pracy na etacie;

- **większa skłonność do wyboru przedsiębiorczości jako ścieżki kariery** – kobiety, które miały wczesny kontakt z biznesem, częściej decydują się na prowadzenie własnej działalności zamiast pracy na etacie, ponieważ postrzegają to jako osiągalne i atrakcyjne zawodowo.

Feedback, Confidence and Job Search Behavior

Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje wyniki eksperymentu terenowego przeprowadzonego w Addis Abebie, podczas którego badano, jak informacja zwrotna wpływa na przekonania oraz zachowania związane z poszukiwaniem pracy. W eksperymencie wzięło udział 2537 respondentów, w tym około 30% kobiet. Średni wiek uczestników wynosił 26 lat. Respondenci charakteryzowali się zróżnicowanym poziomem wykształcenia, przy czym 71% posiadało wykształcenie co najmniej średnie oraz wykazywało znaczne nakłady czasu i środków na poszukiwanie pracy (m.in. średnio 28 godzin poszukiwań tygodniowo, 7,5 aplikacji oraz wydatki rzędu 700 Birr, co stanowiło 45% średnich tygodniowych zarobków).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Addis Abeba, Etiopia

Zasięg geograficzny badania: Afryka

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

IZA Institute of Labor Economics. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Feedback przyczynia się do zwiększenia wysiłku w poszukiwaniu pracy, co jest szczególnie widoczne u osób początkowo niedoszacowujących swoje umiejętności.
- Osoby, które otrzymały informację zwrotną, lepiej dostosowały ocenę swoich umiejętności do rzeczywistego poziomu. W porównaniu z grupą, która nie dostała takiego wsparcia, różnica między ich samooceną a faktycznymi wynikami zmniejszyła się z 13% w pierwszym badaniu do 7% w końcowym.
- Dzięki pozytywnej informacji zwrotnej, osoby, które wcześniej nie doceniały swoich umiejętności, zaczęły bardziej aktywnie i skutecznie szukać pracy.
- Średnia deklarowana gotowość do zapłaty (WTP)¹² za informację zwrotną wynosiła 23 Birr, przy czym 71% respondentów wykazywało pozytywną gotowość do zapłaty.

¹² WTP (ang. willingness to pay) – metoda gotowości do płacenia to sposób określania wartości rzeczy, które trudno jest bezpośrednio zmierzyć. Polega na sprawdzeniu, ile ludzie są skłonni zapłacić za daną usługę lub produkt, aby określić jego subiektywną wartość. Źródło: <https://mfiles.pl/pl/index.php/WTP>.

Bibliografia

- European Commission, EU Commission aims to tackle the EU's skilled labour shortage, <https://www.euronews.com/2025/03/14/eu-commission-aims-to-tackle-the-eus-skilled-labour-shortage>, data publikacji 14 marca 2025
- Gi Group, Barometr Rynku Pracy 2025, <https://www.gigroupholding.com/polska/o-prace-bedzie-latwiej-czy-trudniej-kto-moze-liczyc-na-podwyzke/>
- Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, luty 2025, LVIII edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/03/Oferty-pracy-w-Polsce-luty-2025-1.pdf>
- InCredibles. Portret kompetencyjny polskiego przedsiębiorcy technologicznego, https://incredibles.pl/raporty/Raport_Portret_Kompetencyjny, data publikacji 12 marca 2025
- ManpowerGroup, Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q2 2025, Polska, <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr%20ManpowerGroup%20Perspektyw%20Zatrudnienia%20Q2.pdf>, data publikacji 3 marca 2025
- Mastercard, From Gen Z to Gen E: The rise of Generation Entrepreneur, <https://www.mastercard.com/news/europe/en/newsroom/press-releases/en/2025/from-gen-z-to-gen-e-the-rise-of-generation-entrepreneur/>, data publikacji 3 marca 2025
- Mertz M., Ronchi M., Salvestrini V., Female representation and talent allocation in entrepreneurship: The Role of Early Exposure to Entrepreneurs, IZA Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/dp17801.pdf>, data publikacji marzec 2025
- OTTO Work Force, Plany obywateli Ukrainy w przypadku zakończeniu wojny, <https://master-otto-assets.s3.eu-central-1.amazonaws.com/assets/img/press-releases/03-2025/plany-obywateli-ukrainy-w-przypadku-zakonczenia-wojny-2025.pdf>
- Pracuj.pl, Paradoks AI: 38% młodych pracowników boi się o swoją pracę, mimo że najlepiej znają sztuczną inteligencję, <https://media.pracuj.pl/387392-paradoks-ai-38-młodych-pracownikow-boi-sie-o-swoja-prace-mimo-ze-najlepiej-znaja-sztuczna-inteligencje>, data publikacji 18 marca 2025
- Pracuj.pl, Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku, <https://media.pracuj.pl/384434-starsi-pracownicy-szukaja-stabilizacji-mlodzi-nowej-pracy-mobilnosc-zawodowa-polakow-w-2025-roku>, data publikacji 3 marca 2025
- Randstad Enterprise, Multiwersum talentów. Talent trends 2025, <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Enterprise%202025%20Talent%20Trends%20Report%20-%20PL.pdf.pdf?hsLang=pl-pl>

- Tekleselassie T., Witte M.J., adbruch J., Hensel L., Isphording I.E., Feedback, confidence and job search behavior, IZA Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/dp17761.pdf>, data publikacji marzec 2025
- World Employment Confederation-Europe, Quality Jobs for All: Promoting Diverse Forms of Work for Inclusive Growth, <https://www.weceurope.org/news-post/quality-jobs-for-all-promoting-diverse-forms-of-work-for-inclusive-growth/>, data publikacji 10 marca 2025.

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
02/2024	5,4%
03/2024	5,3%
04/2024	5,1%
05/2024	5,0%
06/2024	4,9%
07/2024	5,0%
08/2024	5,0%
09/2024	5,0%
10/2024	4,9%
11/2024	5,0%
12/2024	5,1%
01/2025	5,4%
02/2025	5,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	W tym kobiety	W tym mężczyźni
02/2024	845,3	439,7	405,5
03/2024	822,2	426,2	395,9
04/2024	797,1	413,7	383,3
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2023	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	772,3	408,8	360,8
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8
12/2024	786,2	405,8	380,4
01/2025	837,6	429,4	408,2
02/2025	846,6	431,5	415,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	poniżej 1 miesiąca	powyżej 24 miesięcy	pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok
02/2024	104,7	184,8	307,1
03/2024	82,3	182,8	305,5
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2023	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,9	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
02/2024	96 766
03/2024	96 931
04/2024	90 061
05/2024	86 367
06/2024	98 150
07/2024	96 906
08/2024	79 797
09/2024	80 801
10/2024	80 725
11/2024	65 558
12/2024	60 122
01/2025	88 546
02/2025	81 812

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w lutym 2025 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	1 931
opolskie	1 959
podlaskie	2 070
świętokrzyskie	2 324
warmińsko-mazurskie	3 204
lubelskie	3 875
podkarpackie	4 095
kujawsko-pomorskie	4 434
zachodniopomorskie	4 457
dolnośląskie	4 942
wielkopolskie	5 484
małopolskie	6 063
pomorskie	6 686
łódzkie	7 799
śląskie	8 551
mazowieckie	13 938

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w lutym 2025 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	8
śląskie	10
pomorskie	12
lubuskie	13
wielkopolskie	13
łódzkie	14
małopolskie	14
zachodniopomorskie	14
dolnośląskie	16
mazowieckie	17
warmińsko-mazurskie	18
kujawsko-pomorskie	20
podlaskie	23
świętokrzyskie	24
lubelskie	31
podkarpackie	35
średnia dla Polski	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
02/2024	6510,9
03/2024	6501,2
04/2024	6499,4
05/2024	6487,7
06/2024	6484,5
07/2024	6488,8
08/2024	6499,9
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
02/2024	7978,99
03/2024	8408,79
04/2024	8271,99
05/2024	7999,69
06/2024	8144,83
07/2024	8278,63
08/2024	8287,63
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8487,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.¹³

//Dane z wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
02/2024	2,9%	6,1%	6,5%
03/2024	2,9%	6,0%	6,5%
04/2024	2,9%	6,0%	6,4%
05/2024	2,9%	6,0%	6,4%
06/2024	2,9%	6,0%	6,5%
07/2024	2,9%	6,0%	6,4%
08/2024	2,9%	5,9%	6,4%
09/2024	2,9%	5,9%	6,3%
10/2024	3,1%	5,9%	6,3%
11/2024	3,0%	5,8%	6,2%
12/2024	3,0%	5,9%	6,3%
01/2025	2,6%	5,8%	6,2%
02/2025	2,6%	5,7%	6,1%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹³ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w lutym 2025 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Polska	2,6
Czechy	2,7
Malta	2,7
Słowenia	3,2
Niemcy	3,5
Holandia	3,8
Bułgaria	3,9
Irlandia	3,9
Węgry	4,3
Chorwacja	4,6
Cypr	4,9
Słowacja	5,0
Austria	5,3
Rumunia	5,6
UE-27	5,7
Dania	5,7
Belgia	5,9
Włochy	5,9
UE-20	6,1
Portugalia	6,4
Luksemburg	6,5
Litwa	6,6
Łotwa	6,9
Francja	7,4
Estonia	7,7
Grecja	8,6
Szwecja	8,9
Finlandia	9,2
Hiszpania	10,4

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w lutym 2025 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,3
Holandia	8,8
Malta	9,0
Czechy	9,8
Polska	10,5
Bułgaria	10,7
Irlandia	11,3
Austria	11,7
Dania	12,2
Łotwa	12,5
Litwa	13,7
UE-20	14,2
Węgry	14,2
UE-27	14,5
Słowacja	16,4
Grecja	16,8
Włochy	16,9
Estonia	18,0
Francja	19,2
Portugalia	20,9
Luksemburg	21,8
Finlandia	22,2
Szwecja	25,2
Hiszpania	25,5

* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypra, Rumunii, Słowenii
Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w lutym 2025 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Malta	2,5
Polska	2,8
Niemcy	3,2
Bułgaria	3,3
Czechy	3,4
Irlandia	3,9
Słowenia	3,9
Holandia	4,0
Chorwacja	4,3
Węgry	4,3
Austria	5,0
Łotwa	5,3
Rumunia	5,3
Cypr	5,4
Litwa	5,4
Belgia	5,5
Słowacja	5,7
UE-27	6,0
Luksemburg	6,3
UE-20	6,4
Dania	6,6
Portugalia	6,7
Włochy	6,8
Francja	7,1
Estonia	7,6
Finlandia	8,8
Szwecja	9,1
Grecja	11,3
Hiszpania	11,6

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w lutym 2025 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Czechy	2,2
Polska	2,4
Słowenia	2,7
Malta	2,8
Niemcy	3,7
Holandia	3,7
Irlandia	3,8
Bułgaria	4,3
Węgry	4,3
Cypr	4,5
Słowacja	4,5
Chorwacja	4,7
Dania	4,9
Włochy	5,2
UE-27	5,5
Austria	5,5
Rumunia	5,7
UE-20	5,9
Portugalia	6,2
Belgia	6,3
Grecja	6,4
Luksemburg	6,7
Estonia	7,7
Francja	7,7
Litwa	7,7
Łotwa	8,6
Szwecja	8,8
Hiszpania	9,2
Finlandia	9,5

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

