PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Czerwiec 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 (czerwiec 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 czerwcu 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 (wygenerowane za pomocą sztucznej inteligencji).

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 maju 2025 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z kwietniem 2025 r. spadła o 0,2 p.p., a r/r pozostała bez zmian.
- **W końcu maja 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 782,8 tys. bezrobotnych**, tj. o 19,8 tys. (2,5%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 6,2 tys. (0,8%) więcej niż w maju 2024 r.
- W maju 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **65,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 8,0 tys. ofert (10,9%) mniej niż w kwietniu 2025 r. i o 21,0 tys. (24,3%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2025 r. wyniosło 6433,3 tys.** W porównaniu z kwietniem 2025 r. spadło o 0,21% (o 13,5 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 54,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2025 r. wyniosło 8670,51 zł**. Oznacza to spadek o 4,1% w porównaniu z kwietniem 2025 r. i wzrost o 8,4% r/r.
- Według danych Eurostatu **w maju 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%** (bz. m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20)** – **6,3%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%**[1] (bz m/m i wzrost o 0,5 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

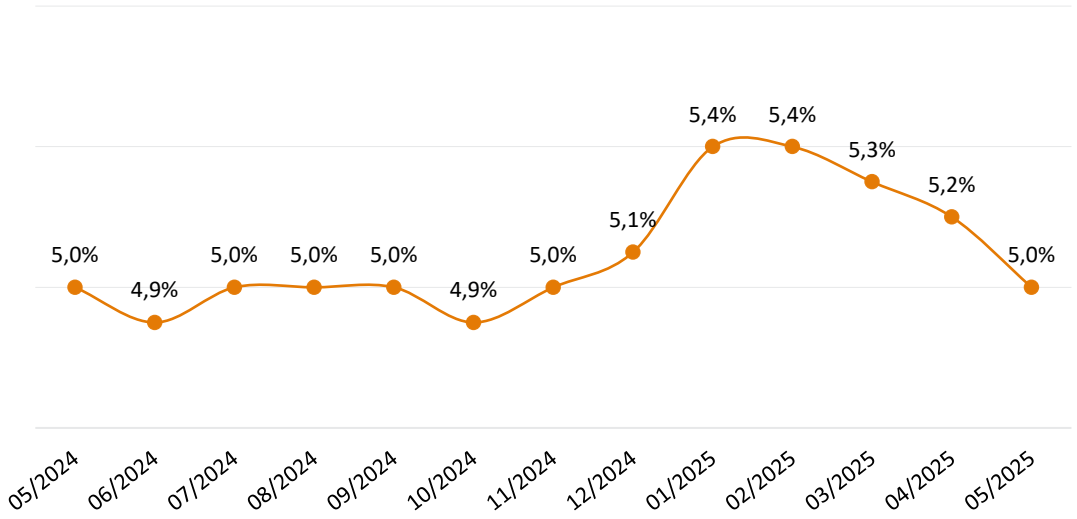
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 maju 2025 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z kwietniem 2025 r. spadła o 0,2 p.p., a rok do roku pozostała bez zmian.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 7.07.2025.

W maju 2025 r. stopa bezrobocia spadła m/m we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,0 do 8,4%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (8,0%) i świętokrzyskim (7,4%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,0%), śląskim (3,7%) oraz mazowieckim (4,0%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła w 10 województwach – w warmińsko-mazurskim (o 0,3 p.p.), w dolnośląskim, łódzkim i lubuskim, (o 0,2 p.p), kujawsko-pomorskim, opolskim, podkarpackim, śląskim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim (o 0,1 p.p) – natomiast spadła w trzech: w lubelskim, małopolskim i mazowieckim po 0,1 p.p. W województwach: podlaskim, pomorskim i wielkopolskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu maja 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 782,8 tys. bezrobotnych, tj. o 19,8 tys. (2,5%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 6,2 tys. (0,8%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 397,5 tys. vs 385,3 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec maja 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (108,7 tys./13,9% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (16,6 tys./2,1%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu maja 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

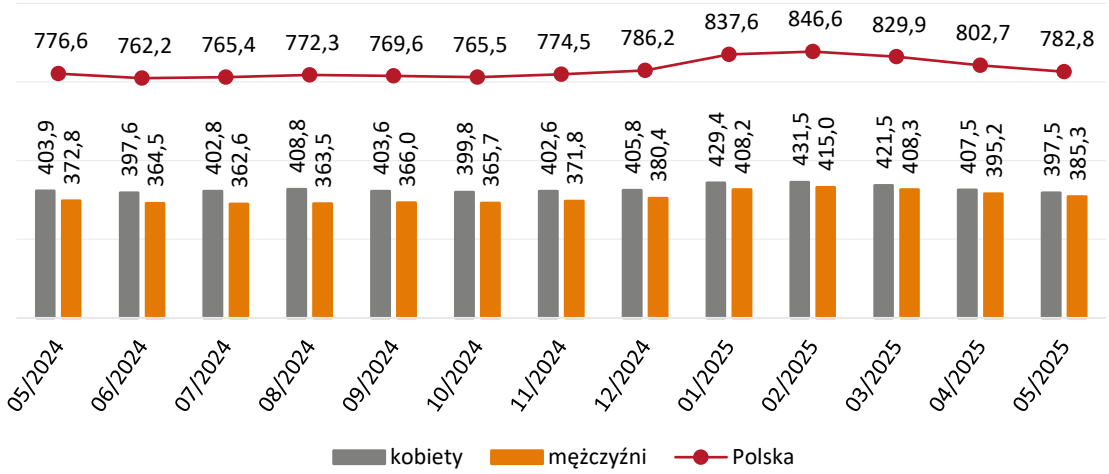
Województwo	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	**05/2025**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	**4,7**	0,2
kujawsko-pomorskie	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	**7,1**	0,1
lubelskie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

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

W maju 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (38,3%, 300,1 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,7%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (10,2%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,4%, 22,9% i 10,0% (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 maj 2024 r. – maj 2025 r. (tys.)



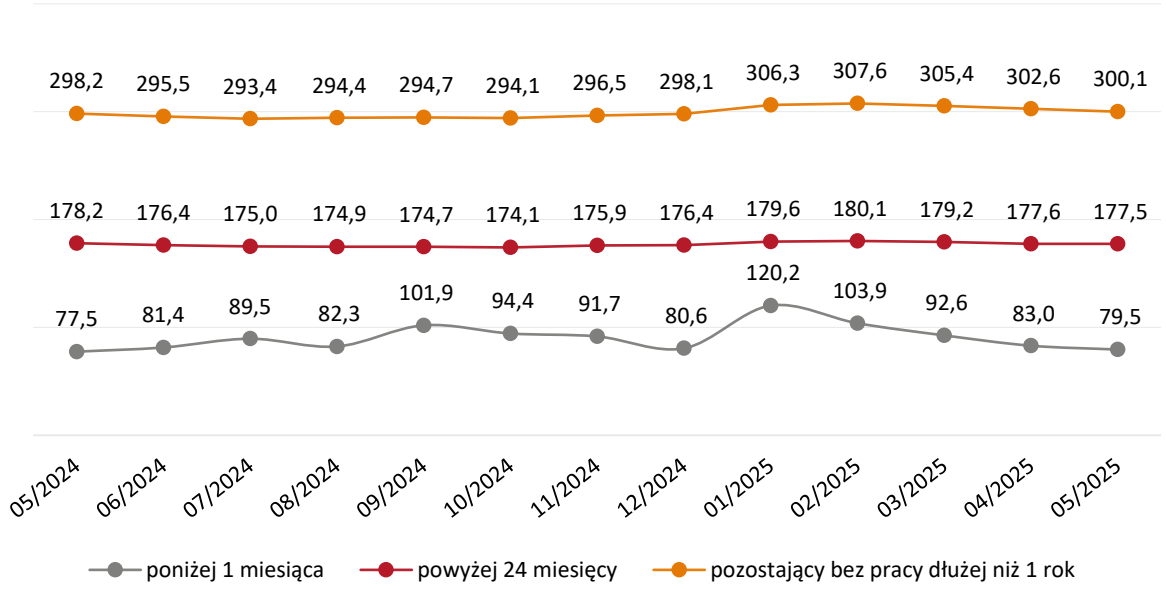
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.07.2025.

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

Region	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	56 105	28 245	3 163	2 814	27 860	2 584	7 039
kujawsko-pomorskie	54 103	30 141	4 173	2 713	23 962	3 154	5 206
lubelskie	54 081	25 887	3 707	2 149	28 194	4 120	5 582
lubuskie	16 578	8 496	1 056	834	8 082	872	2 028
łódzkie	54 807	26 690	2 835	3 051	28 117	2 735	6 815
małopolskie	60 151	31 225	4 191	2 976	28 926	4 240	6 549
mazowieckie	108 718	51 857	5 743	5 205	56 861	6 031	13 024
opolskie	19 454	10 300	1 190	1 094	9 154	880	2 685
podkarpackie	64 974	32 409	4 081	3 017	32 565	4 671	6 820
podlaskie	29 646	12 694	1 501	1 250	16 952	1 900	3 790
pomorskie	43 249	24 469	3 233	2 062	18 780	2 480	4 457
śląskie	64 998	33 392	3 874	3 425	31 606	3 597	7 293
świętokrzyskie	31 680	15 248	2 041	1 366	16 432	2 174	3 494
warmińsko-mazurskie	37 285	18 947	2 674	1 909	18 338	2 176	4 611
wielkopolskie	47 449	26 913	3 843	2 596	20 536	2 782	4 858
zachodniopomorskie	39 562	20 613	2 355	2 047	18 949	1 953	4 871
Polska	782 840	397 526	49 660	38 508	385 314	46 349	89 122

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.07.2025.

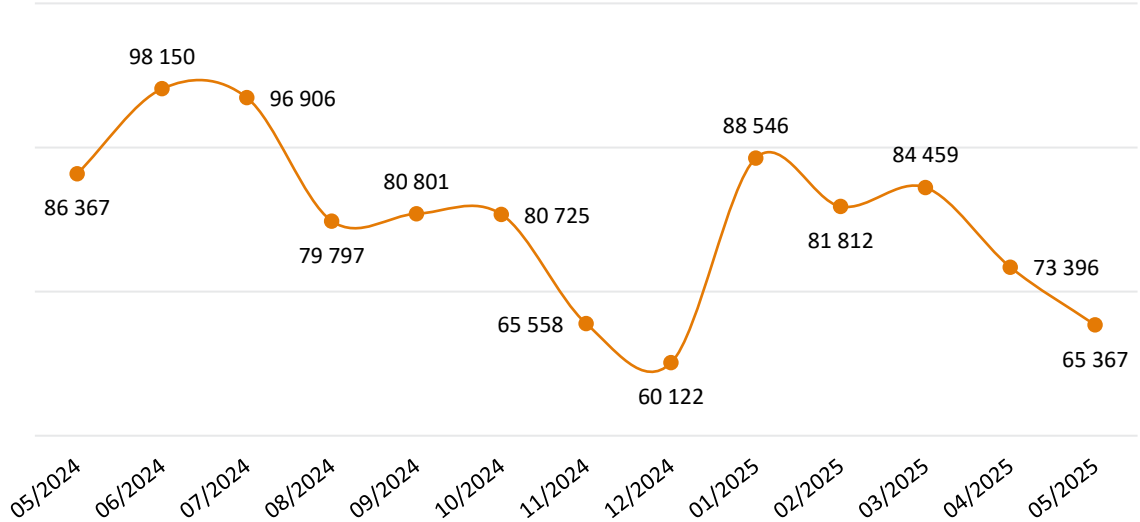
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie maj 2024 r. – maj 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 7.07.2025.

W maju 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 65,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 8,0 tys. ofert (10,9%) mniej niż w kwietniu 2025 r. i o 21,0 tys. (24,3%) mniej r/r.

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

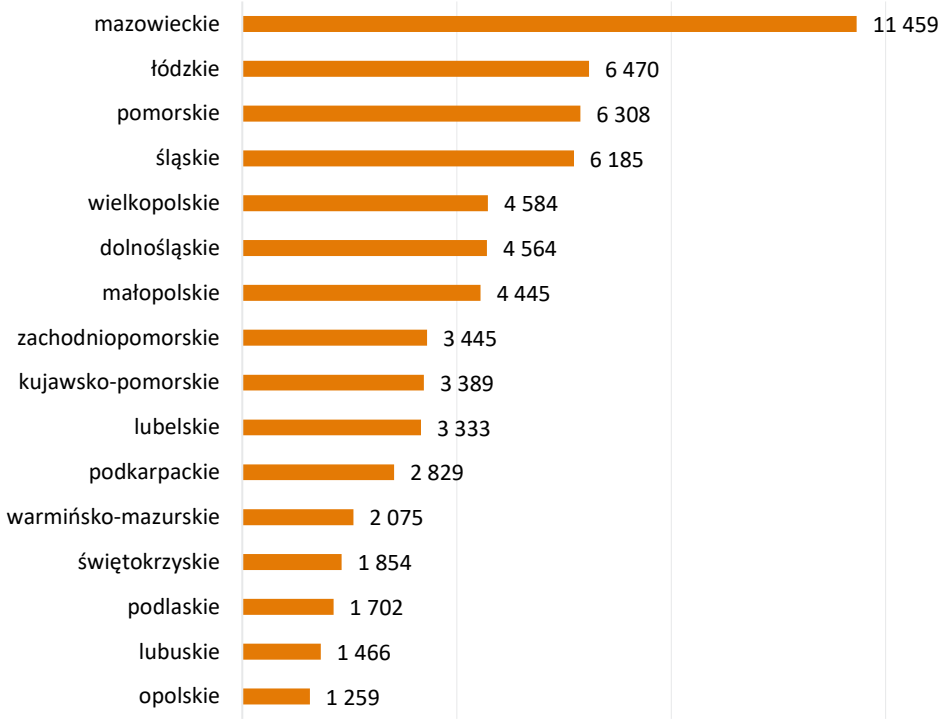


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.07.2025.

W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, łódzkim i pomorskim, a najmniej – w opolskim, lubuskim

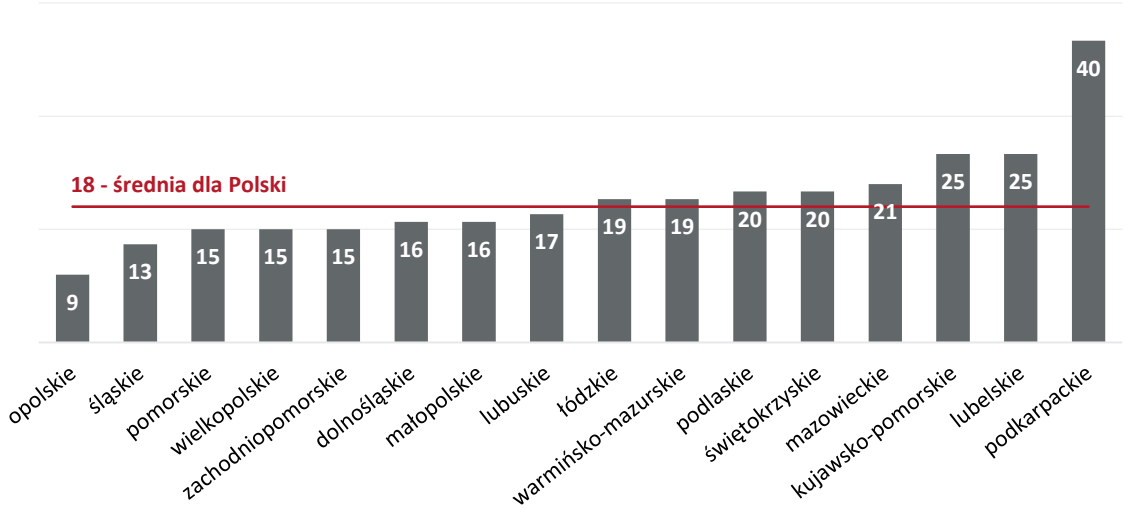
i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (40) odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w opolskim (9) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.07.2025.

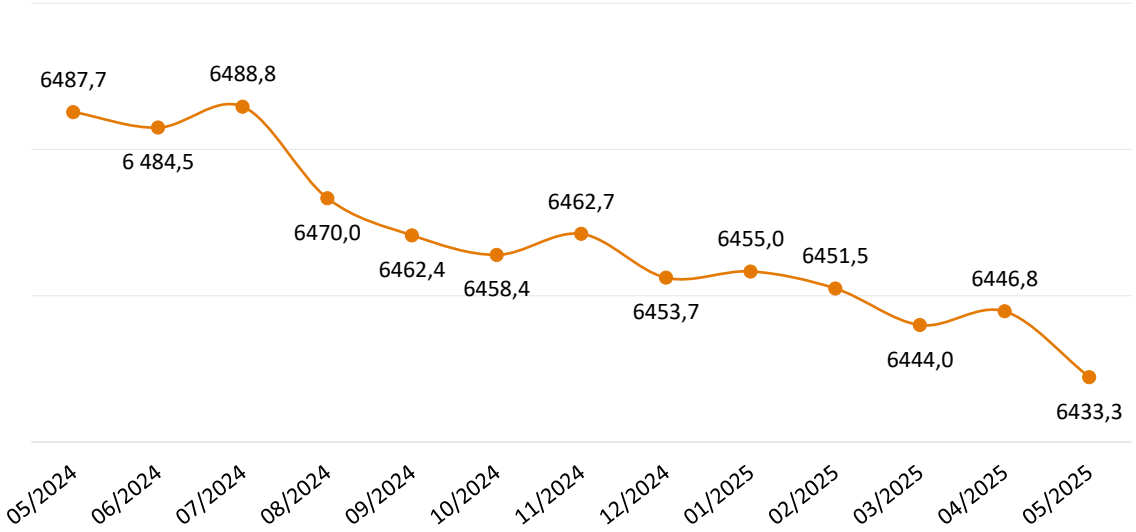
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w maju 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.07.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2025 r. wyniosło 6433,3 tys. osób i było niższe o 13,5 tys. (0,21%) w porównaniu z kwietniem 2025 r. oraz niższe o 54,4 tys. (0,8%) r/r.

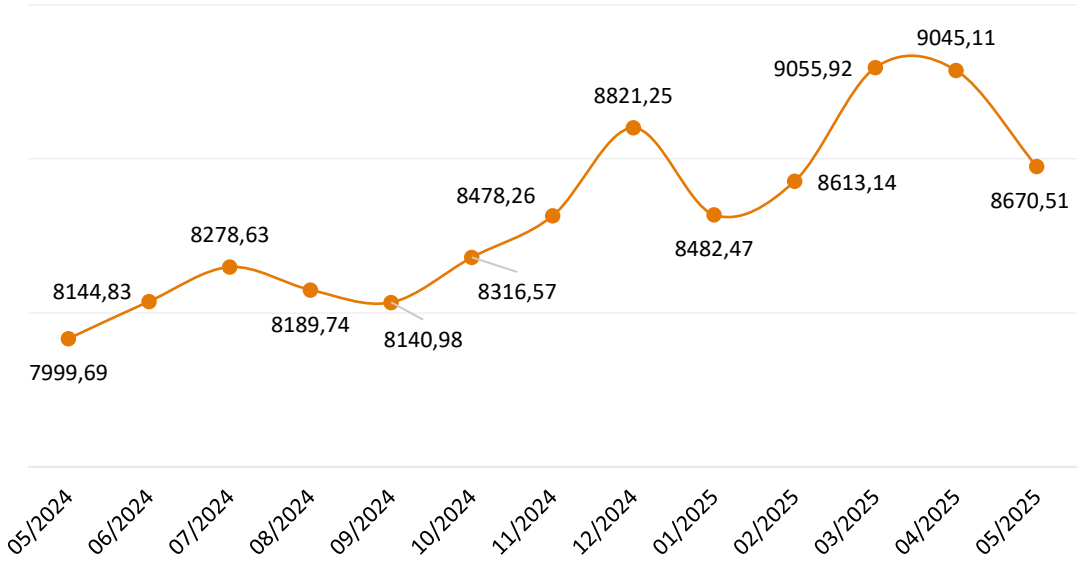
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2024 r. – maj 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.07.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2025 r. wyniosło 8670,51 zł. Oznacza to spadek o 4,1% w porównaniu z kwietniem 2025 r. i wzrost o 8,4% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.07.2025.

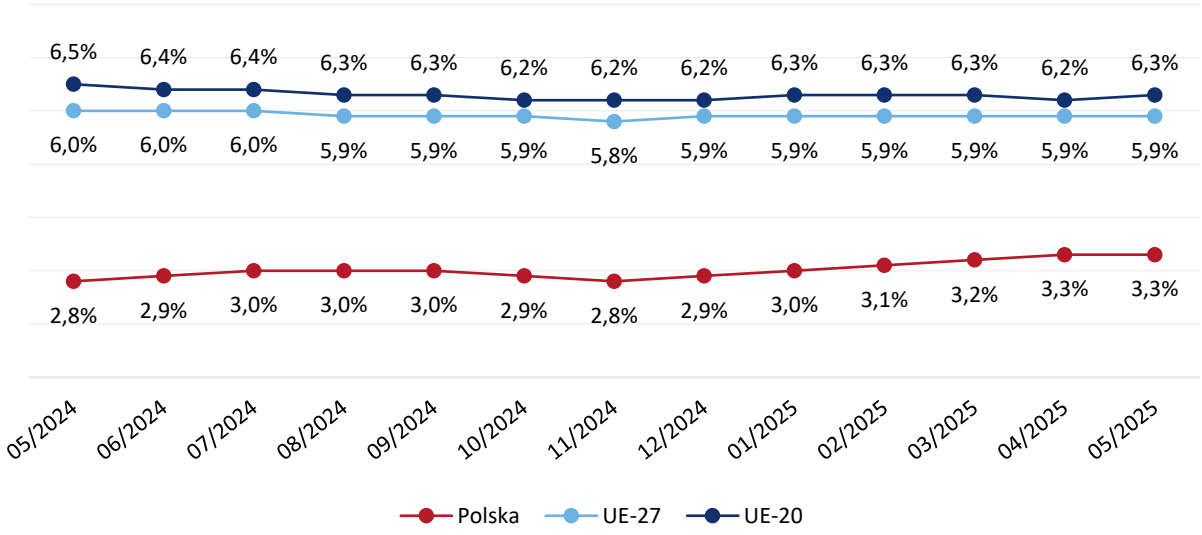
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w maju 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a rok do roku spadła o 0,1 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,3%, czyli miesiąc do miesiąca wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

W Polsce w maju 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%, tj. pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,5 p.p. rok do roku.

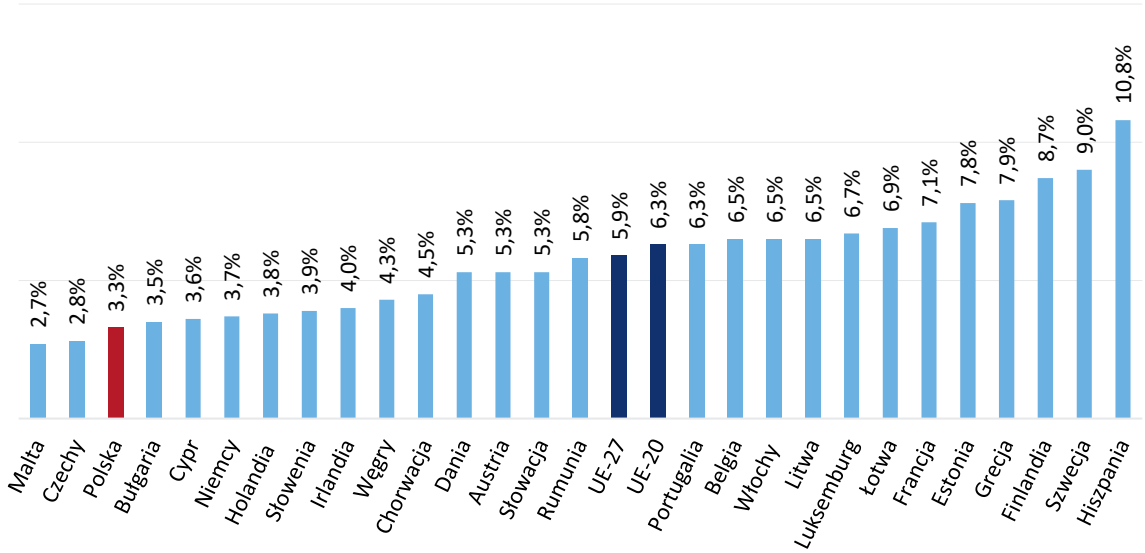
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-20) i w Polsce w okresie maj 2024 r. – maj 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2025.

Według danych Eurostatu w maju 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,8%), Szwecji (9,0%) i Finlandii (8,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Malcie (2,7%), Czechach (2,8%) i w Polsce (3,3%) (Wykres 10).

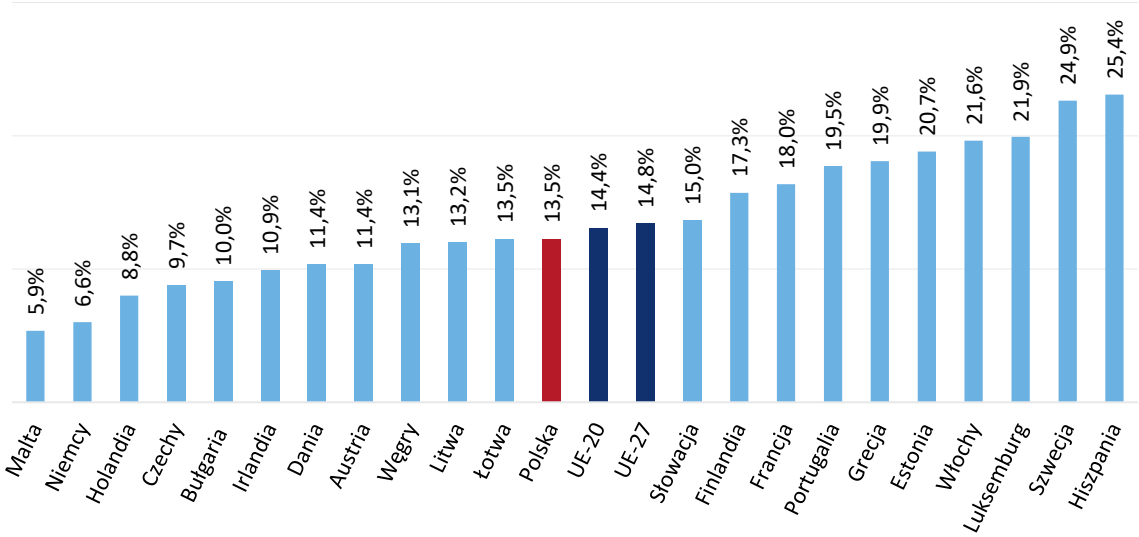
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2025.

W maju 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE-27 (bez zmian m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r) i 14,4% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano na Malcie (5,9%), w Niemczech (6,6%) oraz Holandii (8,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,4%), Szwecji (24,9%) i Luksemburgu (21,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 13,5% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 2,9 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r.[3]



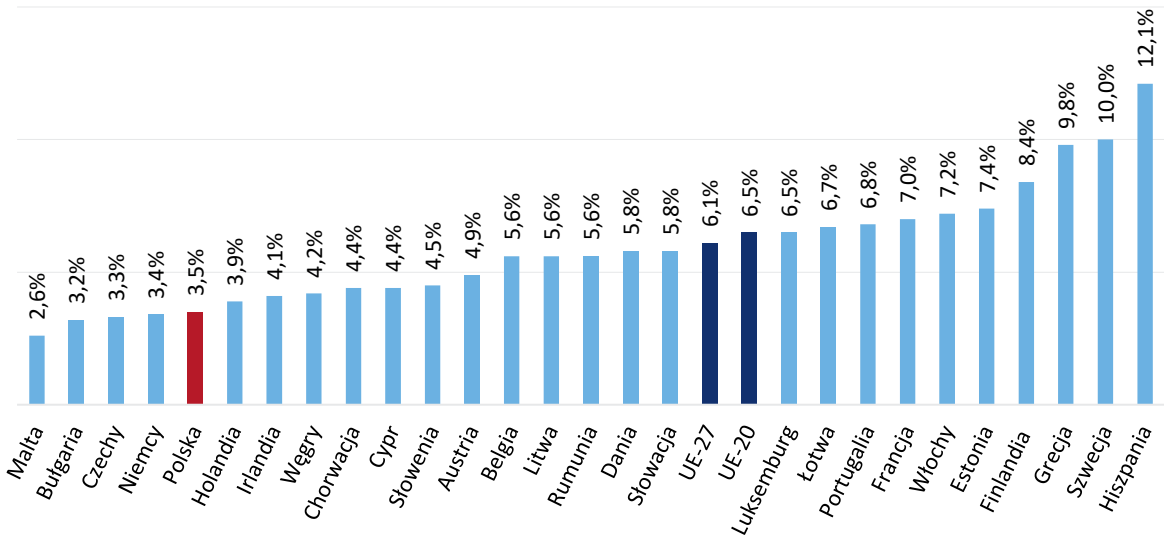
Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2025.

[3] Dane skorygowane sezonowo.

W maju 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,1% (bez zmian m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (bez zmian m/m oraz r/r).

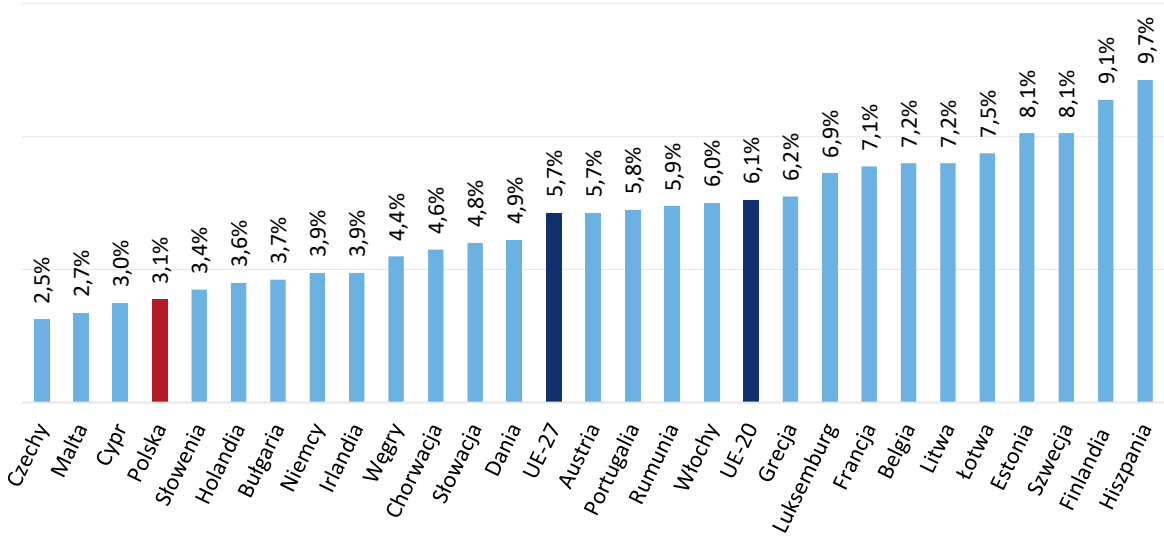
W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (bez zmian m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, bez zmian r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[4]

Polski rynek pracy

- W II połowie 2025 r. zamiar zwiększenia zatrudnienia deklaruje 18% pracodawców, co oznacza spadek o 10 p.p. w porównaniu z I półroczem 2025 r. Jednocześnie odsetek firm planujących redukcję etatów zmniejszył się o 3 p.p., osiągając poziom 5% (wobec 8% w poprzednim okresie). Większość przedsiębiorstw (74%) nie przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia.
- Największą aktywność w obszarze pozyskiwania nowych pracowników wykazywały duże przedsiębiorstwa – aż 75% z nich prowadziło działania rekrutacyjne. Szczególnie intensywne procesy zatrudnieniowe obserwowano w kluczowych sektorach gospodarki, takich jak przemysł, budownictwo, handel i logistyka.
- W perspektywie najbliższych 12 miesięcy opinie firm na temat przyszłego znaczenia elastycznych form współpracy na rynku pracy są zróżnicowane. Wzrost ich znaczenia przewiduje 25% przedsiębiorstw (w tym 4% zdecydowany), natomiast 30% spodziewa się spadku (z czego 7% znaczącego). Blisko połowa firm (46%) nie oczekuje zmian w tym zakresie.
- Wśród potencjalnych korzyści wynikających z wdrożenia modelu czterodniowego tygodnia pracy respondenci najczęściej wskazywali: zwiększenie ilości czasu wolnego, który można przeznaczyć na relacje z bliskimi, rozwój osobisty lub naukę (83%), poprawę ogólnej satysfakcji z życia (79%), lepsze zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (78%), obniżenie ryzyka wypalenia zawodowego (70%) oraz pozytywny wpływ na zdrowie i samopoczucie (67%).

Europejski i globalny rynek pracy

- W 2024 r. ponad 2 mld osób na świecie pracowało w szarej strefie, co stanowiło 57,8% całkowitego globalnego zatrudnienia.
- 76,2% pracowników na świecie jest zatrudnionych w zawodach o niskiej lub zerowej podatności na automatyzację z wykorzystaniem GenAI. Jednocześnie 23,8% zatrudnionych wykonuje zawody potencjalnie narażone na transformacje technologiczne. Wśród nich 7,5% pracuje w zawodach o wysokim ryzyku automatyzacji, takich jak księgowość, programowanie czy analiza danych, a 16,3% – w zawodach o średnim stopniu podatności, takich jak administracja biurowa czy obsługa klienta.

[4] Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Rynek pracy w Polsce

Plany pracodawców (wyniki 51. edycji badania, Polska)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w okresie od 23 kwietnia do 22 maja 2025 r., przeprowadzono 1000 CATI (indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo). Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz te, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo). Badanie Plany Pracodawców od Randstad realizowane jest od 2008 r. wśród osób odpowiedzialnych w firmie bezpośrednio za zarządzanie kadrami i rekrutację nowych pracowników.

Informacje ogólne

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

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej w Polsce nadal obarczona jest istotnym poziomem niepewności. Od niemal 2 lat wyniki prowadzonych badań jednoznacznie wskazują, że przeważająca część przedsiębiorstw postrzega sytuację gospodarczą jako stagnacyjną – taki pogląd deklaruje 41% respondentów. Jednocześnie 22% badanych prognozuje nadejście recesji. Jedynie 15% dostrzega symptomy ożywienia gospodarczego.
- Zdecydowana większość pracodawców (78%) ocenia swoją bieżącą kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą. Jedynie 2% respondentów wskazuje na złą sytuację finansową. Natomiast 18% ankietowanych uznaje swoją sytuację za neutralną (ani dobrą, ani złą), a 2% nie potrafi jednoznacznie jej ocenić.
- Na II połowę 2025 r. zamiar zwiększenia zatrudnienia deklaruje 18% pracodawców, co oznacza spadek o 10 p.p. w porównaniu z I półroczem 2025 r. Jednocześnie odsetek firm planujących redukcję etatów zmniejszył się o 3 p.p., osiągając poziom 5%. Większość przedsiębiorstw (74%) nie przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia, natomiast 3% respondentów nie potrafi określić swoich planów kadrowych.
- 10% firm planuje zatrudniać pracowników sezonowych w najbliższym czasie – to spadek o 24 p.p. w porównaniu z analogicznym okresem 2024 r.

- Porównując rok do roku, jest wyraźnie więcej deklaracji dotyczących braku zmian płac – nie planuje ich 84% firm, podczas gdy w analogicznym okresie roku poprzedniego odsetek ten wynosił 47%. Obecnie jedynie 6% pracodawców rozważa podwyżki wynagrodzeń, przy czym planowany wzrost mieści się w przedziale do 2%. Dla porównania, w roku ubiegłym 47% firm deklarowało zamiar podniesienia płac, przy czym najczęściej wskazywany zakres wzrostu wynosił od 4% do 7%.
- Największą aktywność w obszarze pozyskiwania nowych pracowników wykazywały duże przedsiębiorstwa – aż 75% z nich prowadziło działania rekrutacyjne. Szczególnie intensywne procesy zatrudnieniowe obserwowano w kluczowych sektorach gospodarki, takich jak przemysł, budownictwo, handel i logistyka.
- Wzrosła skuteczność pozyskiwania pracowników – obecnie 70% firm deklaruje brak trudności w rekrutacji (vs. 40% rok wcześniej).
- W strukturze prowadzonych procesów rekrutacyjnych największy udział miały działania związane z obsadzaniem istniejących wakatów, które stanowiły 25% wszystkich przypadków. Rekrutacje ukierunkowane na tworzenie i obsadzenie nowych stanowisk pracy obejmowały 21% działań, natomiast najmniejszy odsetek (3%) dotyczył angaży na zastępstwo.
- W I półroczu 2025 r. 69% firm zadeklarowało, że udało się im zatrudnić odpowiednią liczbę pracowników o wymaganych kwalifikacjach, co stanowi istotny wzrost w porównaniu z 43% w analogicznym okresie roku 2024. Odsetek przedsiębiorstw, które zatrudniły mniejszą liczbę pracowników spełniających wymagania, wyniósł 9% (wobec 13% rok wcześniej). Jedynie 7% firm wskazało, że choć zatrudniło planowaną liczbę osób, konieczne było obniżenie wymagań wobec kandydatów (wobec 15% rok wcześniej), natomiast 1% zatrudnił mniej pracowników i jednocześnie zredukował kryteria rekrutacyjne (w porównaniu do 8% w 2024 r.).
- W sytuacji trudności rekrutacyjnych pracodawcy skłonni do obniżenia wymagań wobec kandydatów oczekują od nich przede wszystkim gotowości do rozwoju i poszerzania kompetencji – zarówno poprzez samodzielne zdobywanie wiedzy, jak i uczenie się od innych pracowników (35%). Inne preferowane postawy to: chęć udziału w dodatkowych szkoleniach finansowanych przez firmę (15%), zgoda na wydłużony okres próbny przed zatrudnieniem na czas nieokreślony (14%) oraz gotowość do samodzielnego uzupełnienia kwalifikacji, w tym uzyskania certyfikatów na własny koszt (12%). Część pracodawców liczy, że kandydat przystanie na inną formę zatrudnienia niż umowa o pracę do czasu osiągnięcia wymaganych kompetencji (10%), pracę stacjonarną do czasu nabycia odpowiednich kompetencji (4%) lub czasowo niższe wynagrodzenie (1%). Jednocześnie 43% firm deklaruje brak dodatkowych oczekiwań wobec kandydatów w zamian za rezygnację z części wymagań.
- W obliczu rosnących wyzwań rekrutacyjnych związanych z niedoborem wykwalifikowanych kandydatów, 83% firm deklaruje koncentrację na potencjale i motywacji kandydatów zamiast poprzestaniu na ocenie dotychczasowych kwalifikacji

i doświadczenia. 80% przedsiębiorstw oferuje wewnętrzne programy szkoleniowe, umożliwiające szybkie uzupełnienie braków u nowo zatrudnionych pracowników. Ponadto 71% firm wybiera szybsze zatrudnienie osób mniej doświadczonych, ale wykazujących wysoki potencjał rozwojowy, zamiast oczekiwać na kandydatów w pełni spełniających wszystkie kryteria. 42% pracodawców wdrożyło alternatywne metody oceny kandydatów, takie jak testy kompetencyjne, próbki pracy czy assessment center, zastępując nimi tradycyjne wymogi zawarte w ogłoszeniach rekrutacyjnych.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q3 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 perspektywy zatrudnienia w wybranych branżach w III kw. 2025 r. Badanie objęło reprezentatywną próbę 524 pracodawców w Polsce. Wszystkim respondentom zadano pytanie o przewidywania dotyczące zmian w całkowitym zatrudnieniu firmy w ciągu 3 miesięcy – od początku lipca do końca września 2025 r. – w porównaniu z bieżącym (II) kwartałem. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony i sektory zgodnie z metodologią Eurostatu[5].

Informacje ogólne

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

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od lipca do końca września 2025 r. 31% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 20% prognozuje redukcje miejsc pracy, 47% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło decyzji w tym obszarze.
- W III kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 6 kategoriach organizacji[6]. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy średnie (zatrudniające 50–249) oraz największe (zatrudniające >5000 pracowników) – wzrost

[5] 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).

[6] 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, ponad 5000 pracowników.

odpowiednio o 17% i o 13%. Przedsiębiorstwa zatrudniające <10 pracowników prognozują najniższe powiększanie zespołów (+7%).

- Zwiększenie liczby pracowników w III kw. 2025 r. przewidują pracodawcy ze wszystkich 8 analizowanych sektorów[7]. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora energetyka & usługi komunalne (+34%), a także IT i usługi komunikacyjne (23% i 20% odpowiednio). Najmniej ofert pracy prognozuje się w sektorze przemysł & surowce (+6%).
- W III kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z regionu Centrum (16%), Północy (15%) i Południowego Zachodu (14%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północnego Zachodu (+10%). Najniższe prognozy zanotowano w regionach Wschodu (+3%) i Południa (2%).

GIGbarometr 2025. Barometr elastyczności rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport jest kontynuacją badań zjawiska GIGekonomii[8] i Gigów. W 2021 r. eksperci EY podjęli się opisu tego zjawiska (GIG on. Nowy Ład na rynku pracy), przewidując, że będzie ono przybierać na sile. W 2022 r. w raporcie pt. „To GIG or not to GIG? GIG well!" przedstawili ten trend na polskim rynku pracy. Z kolei GIGbarometr to pierwsze badanie, który przedstawia elastyczność rynku pracy w Polsce z trzech perspektyw: Otoczenia, Firmy i Ludzi. Wskaźnik GIGbarometr jest średnią arytmetyczną wskazań z 3 pytań, przedstawioną w skali 0–10. Im wyższa wartość wskaźnika, tym rynek pracy jest bardziej elastyczny. W badaniu przeprowadzonym w 2025 r. zakres analizy został rozszerzony o dwa nowe obszary. Po pierwsze, szczegółowo rozpatrywano poziom kontroli sprawowanej przez firmy nad pracownikami. Po drugie, skierowano uwagę na wpływ sztucznej inteligencji na elastyczność rynku. Podjęto próbę oceny, w jakim stopniu rosnące wykorzystanie AI oddziałuje na elastyczność rynku pracy oraz jaką wartość przynosi niezależnym specjalistom. Badanie przeprowadzono w marcu 2025 r. przy użyciu dwóch metod: techniki wywiadów telefonicznych (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing), realizowanej przez ARC Rynek i Opinia na panelu przedstawicieli firm, oraz ankiety internetowej (CAWI – Computer Assisted Web Interview), dostępnej na stronie www.gigbarometr.pl. Próba badawcza wyniosła 310 firm.

---

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

[8] GIGekonomia to system pracy, który wyróżniają elastyczne formy zatrudnienia, a także elastyczność w zakresie sposobu jej wykonywania. GIGerami są więc z jednej strony osoby pracujące tymczasowo, z drugiej – posiadające specjalistyczne umiejętności, np. konsultanci, specjaliści, profesjonaliści, samozatrudnieni i niezależni kontraktorzy.

Informacje ogólne

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

Źródło

EY. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Elastyczność nie jest już postrzegana wyłącznie jako przejściowy trend, lecz jako trwały element funkcjonowania rynku pracy. Jej dalszy rozwój w Polsce uzależniony jest jednak od dojrzałości organizacyjnej pracodawców oraz zapewnienia większej stabilności i przewidywalności w obszarze regulacji prawno-podatkowych. Obecna faza transformacji rynku pracy stawia przed uczestnikami relacji zawodowych nowe wyzwania, w których kluczowe znaczenie ma umiejętne łączenie samodzielności z odpowiedzialnością – zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników.
- Ponad połowa firm (68%) ocenia obecną sytuację gospodarczą jako sprzyjającą rozwojowi elastycznego rynku pracy. Im większe przedsiębiorstwo, tym wyższa była ocena sytuacji gospodarczej. Najbardziej optymistycznie nastawieni są pracodawcy z branż związanych zarówno z domem, ogrodem i architekturą (87%), jak i nieruchomościami (85%). Najmniejszy odsetek optymistów zanotowano w branżach: motoryzacja (57%) i działalność edukacyjna (45%).
- **Otoczenie** gospodarcze, zmiany prawne i decyzje wewnętrzne bezpośrednio wpływają na funkcjonowanie firm. W 2025 r. odnotowano nieznaczny spadek wartości wskaźnika elastyczności zatrudnienia do poziomu 4,9, w porównaniu z 5,1 w 2024 r. oraz 4,1 w 2023 r. Dane te wskazują na względną stabilność otoczenia, w jakim działają firmy, co pozwala na utrzymanie porównywalnego poziomu elastyczności zatrudnienia względem roku poprzedniego.
- Firmy w dalszym ciągu negatywnie oceniają wpływ ryzyk podatkowych, choć z roku na rok sytuacja się poprawia (40% w 2025 r. vs. 58% w 2023 r.). Wpływ sztucznej inteligencji (AI) na elastyczność rynku pracy firmy postrzegają jako neutralny lub kontrowersyjny. 50% respondentów uważa, że AI nie ma jeszcze wyraźnego wpływu na uelastycznianie się rynku pracy, 23% wskazuje na negatywny wpływ, a 27% – na pozytywny.
- W perspektywie najbliższych 12 miesięcy opinie firm na temat przyszłego znaczenia elastycznych form współpracy na rynku pracy są zróżnicowane. Zwiększenia ich roli spodziewa się łącznie 25% badanych przedsiębiorstw, z czego 21% przewiduje umiarkowany wzrost, a 4% – zdecydowany. Blisko połowa respondentów (46%) zakłada, że znaczenie tych form zatrudnienia pozostanie na niezmienionym poziomie. Natomiast spadek roli elastycznych modeli współpracy prognozuje łącznie 30% firm, w tym 23% przewiduje jego nieznaczne ograniczenie, a 7% – wyraźny spadek.

- W porównaniu z 2024 r. najbardziej zauważalną zmianą w obszarze **Firma** jest spadek udziału elastycznych form zatrudnienia, szczególnie wśród dużych przedsiębiorstw, a w nieco mniejszym stopniu – w firmach średniej wielkości. Spadek dotyczy m.in.: produkcji, przemysłu, budownictwa, handlu, doradztwa i coachingu, HR-u i rekrutacji. Obecnie średnio 19% ankietowanych firm deklaruje korzystanie z elastycznych modeli współpracy, podczas gdy w 2024 r. odsetek ten wynosił 26,2%, a w 2023 r. – 22%.
- Mniej niż połowa badanych przedsiębiorstw potwierdziła występowanie wszystkich trzech klasycznych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – nadzoru przełożonego, ustalonego miejsca oraz czasu wykonywania pracy. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w sektorze małych i średnich firm, gdzie minimalny poziom nadzoru nad pracownikami etatowymi deklaruje odpowiednio 47% i 40% respondentów. Co istotne, poziom nadzoru nad współpracownikami w tych firmach jest porównywalny i wynosi odpowiednio 50% i 38%. Odmiennie sytuacja przedstawia się w dużych przedsiębiorstwach, które charakteryzują się wyższym stopniem sformalizowania i obecnością bardziej rygorystycznych procedur, gdzie jedynie 17% respondentów deklaruje tam minimalny nadzór nad pracownikami etatowymi, a 24% – nad współpracownikami. Oznacza to, że w sektorze MŚP nadzór nad pracownikami nie zawsze przyjmuje klasyczną, sformalizowaną formę z ustalonym miejscem pracy i harmonogramem. Nie oznacza to jednak „braku nadzoru" w sensie całkowitej swobody, lecz raczej odzwierciedla specyfikę funkcjonowania mniejszych organizacji – często bardziej elastycznych i mniej zbiurokratyzowanych niż duże firmy.
- Kontrola miejsca i czasu pracy również nie jest powszechna – odpowiednio 48% i 45% firm monitoruje te aspekty w odniesieniu do zatrudnionych. W ponad połowie organizacji nadzór nad tymi elementami ma charakter ograniczony lub częściowy. W przypadku współpracowników elastyczność ta jest jeszcze większa: tylko 26% wykonuje pracę we wskazanej lokalizacji, a 25% – w określonym przedziale czasowym.
- Wskaźnik **Ludzie** w GIGbarometrze w 2025 r. wyniósł 7,5 – to niewielki spadek w porównaniu z 2024 r. (7,7), jednak wciąż oznacza wysoki poziom satysfakcji i aktywnego uczestnictwa w elastycznym rynku pracy. Co istotne, 64% wszystkich respondentów ocenia współpracę z niezależnymi profesjonalistami jako dobrą lub bardzo dobrą, a wśród właścicieli firm odsetek ten sięga aż 74%.
- Wśród kluczowych czynników skłaniających specjalistów do podejmowania współpracy w elastycznych modelach zatrudnienia na pierwszym miejscu w 2025 r. znalazły się atrakcyjne warunki finansowe, wskazane przez 64% respondentów. Choć odsetek ten wykazuje niewielkie wahania w ujęciu rocznym (57% w 2024 r., 66% w 2023 r.), pozostaje on konsekwentnie najczęściej wymienianym motywatorem. Na drugim miejscu uplasowała się elastyczność, rozumiana jako możliwość samodzielnego decydowania o miejscu, czasie i warunkach wykonywania pracy. W 2025 r. czynnik ten wskazało 56% uczestników badania, co oznacza wzrost w porównaniu z wynikami z lat ubiegłych (53% w 2024 r. i 41% w 2023 r.). Trzecim najczęściej wskazywanym

czynnikiem była stabilność finansowa, definiowana jako przewidywalność zleceń oraz terminowość płatności. W 2025 r. aspekt ten uzyskał 48% wskazań, co stanowi istotny wzrost w porównaniu z wynikami z 2024 r. (31%) i 2023 r. (29%). Dalsze miejsce zajęła potrzeba niezależności i możliwość samodzielnego organizowania pracy (tzw. bycie sobie szefem), wskazana przez 45% respondentów (ws. 47% w 2024 r. i 46% w 2023 r.). Znaczący spadek zainteresowania odnotowano w odniesieniu do różnorodności projektowej i możliwości współpracy z wieloma klientami. W 2025 r. ten aspekt uznało za istotny jedynie 35% respondentów, wobec 64% w obu poprzednich latach, co może wskazywać na zmianę priorytetów wśród niezależnych profesjonalistów.

- Potencjał zastosowania sztucznej inteligencji w kontekście planowania ścieżki kariery przez freelancerów został uznany za istotny jedynie przez 4% badanych. Tak niski wynik sugeruje, że na obecnym etapie technologia ta postrzegana jest jako marginalna. Może to wynikać zarówno z ograniczonego dostępu do narzędzi AI w codziennej praktyce zawodowej, jak i z niewielkiego zaufania do ich wpływu na realne możliwości zarobkowe i rozwój kariery zawodowej.

Czterodniowy tydzień pracy 2025. Czy Polska jest gotowa na taką zmianę?

Charakterystyka raportu

Raport został opracowany na podstawie danych pozyskanych w maju 2025 r. w ramach badania internetowego, w którym uczestniczyło ponad 1800 respondentów. Celem projektu było poznanie opinii specjalistów oraz menedżerów na temat koncepcji czterodniowego tygodnia pracy, a także ocena ich gotowości do realizacji obowiązków zawodowych w jednym z trzech proponowanych wariantów: praca przez 4 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, przy zachowaniu 100% wynagrodzenia; praca przez 4 dni w tygodniu po 10 godzin dziennie, również przy pełnym wynagrodzeniu; praca przez 4 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, przy obniżeniu wynagrodzenia do 80%.

Informacje ogólne

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

Źródło

Hays. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Spośród respondentów, którzy mieli możliwość przetestowania jednego z ww. wariantów czterodniowego tygodnia pracy, 68% wyraziło zdecydowanie pozytywną ocenę tego modelu. Kolejne 11% oceniło go raczej pozytywnie. Jednoznacznie negatywną opinię na temat pracy w skróconym tygodniu roboczym miało jedynie 9% badanych.

- Wśród potencjalnych korzyści wynikających z wdrożenia modelu czterodniowego tygodnia pracy respondenci najczęściej wskazywali: zwiększenie ilości czasu wolnego, który można przeznaczyć na relacje z bliskimi, rozwój osobisty lub naukę (83%), poprawę ogólnej satysfakcji z życia (79%), lepsze zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (78%), obniżenie ryzyka wypalenia zawodowego (70%) oraz pozytywny wpływ na zdrowie i samopoczucie (67%).
- 22% badanych nie dostrzega żadnych zagrożeń związanych z wdrożeniem skróconego tygodnia pracy. Osoby, które wyraziły pewne obawy, najczęściej wskazywały na możliwość obniżenia wynagrodzenia (51%), ryzyko konieczności pracy w godzinach nadliczbowych (41%), zwiększenie presji i stresu wynikające z konieczności kompresji obowiązków zawodowych w czterodniowym harmonogramie (35%), trudności organizacyjne i niedobory kadrowe (34%) oraz potencjalne obniżenie konkurencyjności przedsiębiorstwa (17%).
- Największe poparcie uzyskał model zakładający cztery dni pracy po osiem godzin dziennie, przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego poziomu wynagrodzenia – w takim systemie chciałoby pracować 90% respondentów. Mniej atrakcyjny okazał się model czterodniowy z wydłużonym czasem pracy do 10 godzin dziennie – gotowość do pracy w takim układzie zadeklarowało 46% uczestników badania. Najmniejsze zainteresowanie wzbudził wariant skróconego tygodnia pracy z utrzymaniem ośmiogodzinnego dnia pracy, ale z redukcją wynagrodzenia do 80% dotychczasowego poziomu – tylko 16% respondentów uznało go za akceptowalny.
- W opinii 55% badanych zmiana ustawowego wymiaru czasu pracy powinna zostać uregulowana w przepisach Kodeksu pracy. Z kolei 33% respondentów opowiada się za pozostawieniem tej decyzji w gestii poszczególnych pracodawców.
- Większość respondentów uważa, że Polska jest gotowa na zainicjowanie zmian zmierzających w kierunku skrócenia wymiaru czasu pracy. Takiego zdania jest 55% respondentów, natomiast przeciwnego – 25%.
- Gotowość Polski do wprowadzenia takiej zmiany najczęściej jest argumentowana pozytywnymi doświadczeniami osobistymi oraz innych państw, dynamiczną transformacją cyfrową oraz siłą polskiej gospodarki. Osoby przeciwnego zdania zazwyczaj argumentują je niewystarczającą produktywnością pracy w Polsce, ryzykiem ograniczenia konkurencyjności oraz słabością polskiej gospodarki.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, maj 2025, LXI 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 maju 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 maju 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 266,8 tys. nowych ofert pracy – o 0,4% mniej niż miesiąc wcześniej i o 2,0% więcej niż w z maju 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+67%). Największy spadek odnotowano natomiast wśród pracowników fizycznych (-10%) oraz marketing i sprzedaż (-9%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: lekarz (+116%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+59%), dyrektor marketingu/sprzedaży (+53%), ratownik medyczny (51%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-52%), CIO/dyrektor IT i salowa (po -25%), grafik i doradca podatkowy (po -35%) oraz aplikant radcowski/adwokacki (-22%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,7 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w maju 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (76% vs 75% w kwietniu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 65% vs 63%). 59% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (56% w kwietniu 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 41% ofert (vs 40% miesiąc wcześniej).
- W maju 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,4 wymagania (5,3 w kwietniu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (71%), odpowiedniego wykształcenia (40%), dyspozycyjności (35%) oraz znajomości języka obcego (29%).

Neurokomfort w pracy i rekrutacji, czyli przed jakimi wyzwaniami stajemy jako neuroróżnorodni w świecie pełnym bodźców?

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na indywidualnych potrzebach osób neuroatypowych oraz uniwersalnych wyzwaniach, jakie niesie funkcjonowanie w środowisku przeładowanym bodźcami. Celem publikacji jest wspieranie bardziej empatycznych, świadomych i tym samym skuteczniejszych praktyk rekrutacyjnych oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Raport adresowany jest zarówno do osób neuroatypowych, jak i pozostałych uczestników rynku pracy, którzy mierzą się z przeciążeniem informacyjnym i sensorycznym. Badanie zrealizowała firma ARC Rynek i Opinia w styczniu 2025 r. za pośrednictwem platformy Epanel.pl. Dane zebrano od 723 pracujących Polaków, w tym od 217 respondentów z potwierdzoną przez specjalistę neuroatypowością w kierunku ADHD, spektrum autyzmu, zaburzeń uczenia się lub więcej niż jednego z tych obszarów[9].

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Szacuje się, że osoby neuroatypowe stanowią ok. 15–20% populacji, co oznacza, że być może nawet co piąty człowiek funkcjonuje w sposób odbiegający od „normy".
- 3 na 10 badanych osób niedoświadczających neuroatypowości znało pojęcia „neuroróżnorodność" i „neuroatypowość" przed udziałem w badaniu.
- 3 na 10 osób neuronormatywnych obawia się pracy z osobami neuroatypowymi.
- 77% neuroatypowych osób badanych przez Pracuj.pl deklaruje, że aktywnie poszukuje pracy lub planuje jej zmianę.

[9] ADHD – to zaburzenie neurorozwojowe charakteryzujące się trudnościami z koncentracją i uwagą, nadpobudliwością i impulsywnością. Objawy te mogą być wyzwaniem w codziennym funkcjonowaniu w pracy. Spektrum autyzmu obejmuje różnorodne sposoby funkcjonowania, związane z trudnościami w komunikacji, relacjach społecznych, powtarzalnymi zachowaniami oraz odmiennym przetwarzaniem bodźców sensorycznych. Zaburzenia uczenia się to grupa zaburzeń neurorozwojowych, wpływających na zdolność przyswajania, przetwarzania lub wyrażania informacji, takich jak np. wyzwania z liczeniem, pisaniem lub obiema tymi kwestiami. Nie są związane z poziomem inteligencji.

- 51% osób neuroatypowych zmieniło pracę w ciągu ostatnich 2 lat, w porównaniu do 30% osób neuronormatywnych.
- Częsta zmiana pracy przez osoby neuroatypowe to nie tylko kwestia indywidualnych wyborów, lecz sygnał problemu z dostosowaniem środowisk zawodowych do ich potrzeb. Przebodźcowanie, brak zrozumienia specyficznych stylów pracy czy niedopasowane procesy rekrutacyjne sprawiają, że wielu neuroatypowych pracowników wciąż szuka miejsca, w którym będą mogli pracować w zgodzie ze sobą.
- 43% badanych neuroatypowych kandydatów woli kontakt mailowy na wczesnym etapie rekrutacji. Kolejne 33% preferuje tę formę również do umawiania spotkań, unikając bezpośrednich rozmów telefonicznych, które generują niepotrzebne napięcie.
- 53% neuroatypowych kandydatów oczekuje odpowiedzi na złożoną ofertę maksymalnie w ciągu tygodnia. Dla osób z ADHD ten odsetek wynosi aż 58%, a wśród osób w spektrum autyzmu – 56%.
- 29% wszystkich respondentów deklaruje, że przeszkodą w poszukiwaniu pracy jest brak ofert dostosowanych do ich charakterystyki. W grupie neuroatypowych ten odsetek wynosi 32%. Dodatkowym utrudnieniem – nie tylko dla osób neuroatypowych – może być sposób formułowania ogłoszeń. 4 na 10 respondentów zwraca uwagę, że wiele ofert zawiera zbyt mało konkretów, a za dużo niezrozumiałej lub zbędnej treści. Z opinią tą zgadza się 41% osób neuroatypowych.
- Najczęściej wskazywanym niedoprecyzowanym elementem jest wysokość oferowanego wynagrodzenia, na co zwraca uwagę 54% respondentów. Kolejne obszary wymagające uzupełnienia to: szczegółowy opis zakresu obowiązków (40%), jednoznaczne określenie wymagań wobec kandydatów (39%) oraz informacje dotyczące dni i godzin pracy (38%). Braki odnotowano również w zakresie podania terminu zakończenia procesu rekrutacyjnego (36%) i przedstawienia jego przebiegu w sposób szczegółowy, krok po kroku (34%). Dodatkowo 25% respondentów wskazuje na brak informacji dotyczących podejścia organizacji do kwestii różnorodności.
- 16% neuroatypowych informuje otwarcie rekruterów o swojej neuroatypowości. Z kolei 28% zdecydowanie uważa, że taki krok byłby bardzo złym pomysłem.

Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy

Charakterystyka raportu

Raport stanowi kompleksową analizę wpływu narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji (GenAI) na polski rynek pracy. W opracowaniu przedstawiono m.in. ocenę stopnia podatności poszczególnych zawodów na automatyzację wynikającą z wdrażania technologii GenAI, a także diagnozę gotowości systemów pracy, instytucji i samych pracowników na nadchodzące zmiany. Badanie zostało zrealizowane w oparciu o trzy komponenty badawcze, które umożliwiły ocenę podatności poszczególnych zawodów na działanie technologii GenAI oraz diagnozę jej

potencjalnego wpływu na polskie społeczeństwo – ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy. W pierwszym etapie opracowano Global Index of Occupational Exposure, będący rozszerzoną i zaktualizowaną wersją metodologii ILO z 2023 r. Indeks, oparty na analizie zadań zawodowych, pozwolił określić, które czynności są szczególnie podatne na automatyzację lub wspomaganie przez GenAI. Na jego podstawie oszacowano, ilu pracowników w Polsce wykonuje zawody zagrożone automatyzacją i jakie konkretne zadania są najbardziej narażone na zmiany.

W drugim etapie przeprowadzono badania jakościowe (IDI i FGI), z udziałem przedstawicieli różnych grup zawodowych – m.in. specjalistów, techników i pracowników biurowych – zróżnicowanych pod względem doświadczeń w korzystaniu z narzędzi GenAI. Umożliwiło to pogłębioną analizę wpływu tych technologii na codzienną pracę i oczekiwania pracowników.

Trzeci etap objął ogólnopolskie badanie ilościowe metodą CAWI na reprezentatywnej próbie 1640 osób pracujących, obejmującej wszystkie główne grupy zawodowe (wg ISCO-08 na poziomie 1-cyfrowym). Celem było zbadanie wiedzy, postaw i obaw wobec GenAI. Respondenci ocenili potencjał automatyzacji łącznie 2861 zadań zawodowych ujętych w polskiej klasyfikacji (KZiS), z których każde było analizowane przez co najmniej 20 osób. Wyniki ocen zostały poddane klasteryzacji semantycznej, a wybrany podzbiór zadań (608) zweryfikowali niezależnie eksperci krajowi i zagraniczni.

Na tej podstawie model AI, zasilany ocenami ludzkimi, oszacował podatność aż 3266 zadań z klasyfikacji ISCO-08 (poziom 4-cyfrowy) oraz blisko 30.000 zadań z poziomu 6-cyfrowego KZiS (obejmującego ponad 2500 zawodów). Wyniki te zostały porównane z badaniem ILO z 2023 r., a zadania o dużej rozbieżności ocen poddano dodatkowej rewizji. Potwierdzono silną korelację (R = 0,92) między wynikami uzyskanymi na dwóch poziomach klasyfikacji, co świadczy o spójności i wysokiej wiarygodności zastosowanej metodologii.

Informacje ogólne

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

Źródło

NASK – PIB. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Technologie GenAI są postrzegane przez wielu pracowników jako narzędzie przyspieszające realizację codziennych zadań – 54,8% osób zatrudnionych w zawodach podatnych na automatyzację dostrzega w tym szansę na zwiększenie efektywności. Jednocześnie jednak technologia ta budzi obawy związane z utratą kontroli nad pracą.

Wśród pracowników wykonujących zawody narażone na wpływ GenAI, 29,8% spodziewa się istotnych zmian w swojej branży w ciągu najbliższych pięciu lat. Dla porównania, w grupach zawodów odpornych na automatyzację odsetek ten wynosi jedynie 17,1%.

- Kobiety częściej niż mężczyźni obawiają się wpływu GenAI na zatrudnienie – 24,5% kobiet wyraziło obawy przed utratą pracy z tego powodu, wobec 21,5% mężczyzn.
- Ponad 30% wszystkich miejsc pracy w Polsce jest podatnych na wpływ GenAI – co odpowiada około 5,08 mln stanowisk. W tym 817,5 tys. (4,9%) to zawody o bardzo wysokim stopniu podatności, gdzie większość zadań może zostać zautomatyzowana.
- Najbardziej narażoną grupą zawodową są pracownicy biurowi – aż 71,2% z nich wykonuje zadania możliwe do automatyzacji, a 47,2% znajduje się w grupie najwyższego ryzyka.
- Kobiety są znacznie częściej reprezentowane w zawodach podatnych na GenAI – 39,1% wszystkich zatrudnionych kobiet pracuje w zawodach narażonych na transformację (wobec 22,8% mężczyzn).
- Wdrożenia GenAI w polskich firmach są rzadkie – tylko 9,4% respondentów deklaruje, że narzędzia GenAI są stosowane w ich miejscu pracy, a 44,5% twierdzi, że ich firmy nie mają żadnych planów wdrożeniowych. Co więcej, 68,1% zatrudnionych nie otrzymało żadnych wytycznych dotyczących korzystania z GenAI.
- Wiek istotnie różnicuje podejście do GenAI – młodsi pracownicy (15–24 lata) są najbardziej otwarci na technologię (85% zna narzędzia GenAI). W grupie 55–64 lata świadomość technologii spada do 50%, a 85% nie korzysta z nich w pracy.
- Potrzeba przebranżowienia się w związku z rozwojem technologii generatywnej AI jest najbardziej widoczna wśród osób wykonujących zawody o wysokiej podatności na jej oddziaływanie. Odsetek respondentów przewidujących konieczność dostosowania swoich kompetencji do zmieniających się wymagań rynku pracy wynosi: 33% wśród osób pracujących w zawodach o wysokiej podatności, 27,7% w zawodach o średniej podatności oraz 21,2% w przypadku minimalnej podatności na wpływ GenAI.
- GenAI może pogłębiać istniejące nierówności strukturalne, szczególnie wobec kobiet i młodych pracowników. W związku z tym konieczne jest wdrażanie polityk wspierających rozwój kompetencji – zarówno poprzez doskonalenie umiejętności (upskilling), jak i umożliwienie przekwalifikowania się (reskilling), zwłaszcza w sektorach szczególnie narażonych na automatyzację. Kluczowe znaczenie mają programy edukacyjne dostosowane do rzeczywistych potrzeb odbiorców, uwzględniające ich dotychczasowe doświadczenie zawodowe oraz poziom zaawansowania technologicznego. Równocześnie należy wzmacniać dialog społeczny i budować kulturę zaufania w środowisku pracy, aby ograniczyć niepewność i obawy towarzyszące zmianom technologicznym.

Employer brand research 2025

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy preferencji, oczekiwań i postrzegania pracodawców przez pracowników w Polsce. Celem opracowania jest identyfikacja najważniejszych czynników wpływających na atrakcyjność pracodawców z perspektywy kandydatów oraz analiza postrzeganych korzyści i obaw związanych z wyborem miejsca pracy. Badanie zostało zrealizowane w IV kw. 2024 r. w ramach globalnej edycji REBR (Randstad Employer Brand Research), która objęła 32 kraje. W Polsce badaniem objęto reprezentatywną próbę 4623 osób w wieku 18–64 lat.

Informacje ogólne

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

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Główne czynniki decydujące o wyborze pracodawcy przez polskich pracowników to: atrakcyjne wynagrodzenie i benefity (71%), przyjazna atmosfera w miejscu pracy (63%) oraz stabilność zatrudnienia (61%).
- Zbyt niskie wynagrodzenie względem rosnących kosztów życia jest najczęstszą motywacją do zmiany miejsca zatrudnienia. Ten powód wskazało 53% wszystkich respondentów, najczęściej osoby między 35. a 54. r.ż. Brak stabilności finansowej organizacji skłonił lub mógłby skłonić do odejścia z pracy 29% uczestników badania. Z kolei brak możliwości rozwoju zawodowego jako motywację do rezygnacji z zatrudnienia wskazało 27% respondentów – czynnik ten był najczęściej wybierany przez przedstawicieli pokolenia Z i milenialsów (odpowiednio 30% i 29%), a najrzadziej przez osoby w wieku 55–64 lata (16%).
- 70% respondentów poszukuje nowego zatrudnienia za pośrednictwem portali z ofertami pracy – rozwiązanie to cieszy się szczególnie dużą popularnością wśród kobiet. Na kolejnym miejscu znalazły się media społecznościowe oraz osobiste kontakty i polecenia – obie te formy wskazało po 39% badanych. Z mediów społecznościowych najczęściej korzystają najmłodsi respondenci oraz kobiety, natomiast z sieci osobistych kontaktów – głównie starsi pracownicy i mężczyźni. Mniej popularne, choć wciąż istotne źródła ofert pracy to urzędy pracy (30%), LinkedIn (29%) oraz agencje rekrutacyjne i strony kariery pracodawców (26%).
- 63% pracowników uważa, że w ciągu najbliższych pięciu lat sztuczna inteligencja (AI) wpłynie na charakter ich pracy, z czego 6% deklaruje, że już obecnie doświadcza tego

oddziaływania. Odmiennego zdania jest 20% respondentów, którzy nie dostrzegają wpływu AI na swoją pracę, natomiast 17% nie ma wyrobionej opinii w tym zakresie.

- Większość badanych postrzega wpływ AI jako pozytywny (35%) lub neutralny (42%), przy czym takie oceny częściej deklarują mężczyźni. Przekonanie o negatywnym wpływie sztucznej inteligencji wyraża jedynie 13% respondentów – pogląd ten częściej prezentują kobiety oraz osoby w starszych grupach wiekowych.
- 46% pracowników nigdy nie korzystało z narzędzi opartych na AI w codziennej pracy. Odsetek ten jest szczególnie wysoki wśród osób w wieku 55–64 lata (63%), natomiast znacząco niższy w przypadku pokolenia Z – tylko 19% przedstawicieli tej grupy nie miało kontaktu z AI. Około 20% ogółu pracowników przyznaje, że czasami wspomaga się sztuczną inteligencją w pracy, przy czym najczęściej dotyczy to osób młodych, w wieku 18–34 lata.
- Wśród respondentów kobiety oraz najmłodsi pracownicy wykazują niższy poziom motywacji i zaangażowania w wykonywane obowiązki w porównaniu do pozostałych grup zatrudnionych oraz średniej ogółu badanych.
- W grupie pracowników deklarujących niski poziom zaangażowania najczęściej wskazywanymi przyczynami były: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia lub lepszych benefitów (46%), brak uznania i docenienia pracy (43%) oraz poczucie braku wsparcia ze strony przełożonego lub współpracowników (38%). Brak uznania i docenienia w miejscu pracy szczególnie często zgłaszały kobiety oraz osoby w wieku 55–64 lata. Co istotne, to właśnie te grupy – jak pokazują wyniki badania – cechuje jednocześnie najwyższa lojalność wobec obecnego pracodawcy oraz największe doświadczenie zawodowe.
- W 2025 r. respondenci za najbardziej atrakcyjne uznali sektory: motoryzacyjny (52%), AGD (51%), produkcji komponentów motoryzacyjnych (51%) oraz elektroniczny i elektrotechniczny (51%). Na podobnym poziomie oceniono również branżę usług dla biznesu (51%), farmaceutyczną i kosmetyczną (49%), energetyczną (49%), przemysłową (49%), IT (49%) oraz medyczną (48%).

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

World Employment and Social Outlook: May 2025 Update

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) jest syntetycznym opracowaniem na temat aktualnej sytuacji globalnej gospodarki i rynku pracy. Autorzy skupiają się m.in. na przewidywanym spowolnieniu tempa wzrostu globalnego PKB oraz jego wpływie na dynamikę zatrudnienia. Omawiają też ewolucję struktury zawodowej, zmiany w zakresie dopasowania edukacyjnego pracowników, formalności zatrudnienia. Analiza obejmuje populacje 59 krajów odpowiadające łącznie

za ok. 22% globalnego zatrudnienia. Raport wykorzystuje szeroki zakres danych statystycznych – zarówno historycznych, jak i prognozowanych – pochodzących z baz danych instytucji międzynarodowych, takich jak ILO, IMF, WTO czy UNCTAD. Dane obejmują okres od 2014 do 2024 r., a prognozy odnoszą się głównie do roku 2025.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalne
Zasięg geograficzny badania: globalne
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Wolniejszy globalny wzrost gospodarczy w 2025 r., skorygowany w dół z 3,2% do 2,8%, spowoduje skromniejszy wzrost zatrudnienia niż wcześniej przewidywano – ILO obniżyła prognozę globalnego wzrostu zatrudnienia na 2025 r. z 60 mln do 53 mln.
- Dostępne obecnie dane nie pozwalają w pełni ocenić zmian, jakie generatywna sztuczna inteligencja wywoła w nadchodzących latach na rynku pracy ani ich skali. Obecnie 76,2% pracowników na świecie zatrudnionych jest w zawodach o niskiej lub zerowej podatności na automatyzację z wykorzystaniem GenAI, przy czym w profesjach wymagających niższych kwalifikacji większość pracowników pozostaje względnie chroniona przed bezpośrednimi skutkami tych zmian. Jednocześnie 23,8% zatrudnionych wykonuje zawody potencjalnie podatne na transformacje technologiczne: 7,5% w profesjach o wysokim ryzyku automatyzacji (np. księgowi, programiści, analitycy danych), a 16,3% – w zawodach o średnim stopniu podatności, takich jak administracja biurowa czy obsługa klienta.
- Niedopasowanie wykształcenia do wymagań stanowiska pracy było w 2013 r. zjawiskiem powszechnym – jedynie 46,6% pracowników posiadało kwalifikacje adekwatne do zajmowanego stanowiska. W 2023 r. sytuacja poprawiła się jedynie nieznacznie – odsetek pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami wzrósł do 47,7%. Niedopasowanie występuje w podobnym stopniu u kobiet i mężczyzn, z wyjątkiem zawodów wysokokwalifikowanych, gdzie kobiety są lepiej dopasowane do wykonywanej pracy.
- W 2024 r. ponad 2 mld osób na świecie pracowało w szarej strefie, co stanowiło 57,8% całkowitego globalnego zatrudnienia. W Europie i Azji Centralnej odsetek ten był znacznie niższy – jedynie 12% pracowników było zatrudnionych nieformalnie. W ciągu ostatniej dekady w tym regionie odnotowano spadek zatrudnienia nieformalnego o 11,3%, przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia formalnego o 10,5%.

- Od 2013 do 2023 r. udział wysokokwalifikowanych zawodów w strukturze zatrudnienia badanych krajów wzrósł z 18,9% do 20,1%. W krajach wysokorozwiniętych udział ten wynosił 44,3% w 2023 r.
- Udział kobiet w zawodach wysokokwalifikowanych wzrósł z 21,2% do 23,2% w ciągu dekady (lata 2013–2023), podczas gdy u mężczyzn – z 17,5% do 18,0%.

PES partnership with private employment services. State of play and trends

Charakterystyka raportu

Raport został opracowany w ramach Europejskiej Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia (European Network of Public Employment Services, PES Network). Jest szczegółową analizą aktualnych modeli współpracy publicznych służb zatrudnienia z prywatnymi usługami zatrudnienia (PrES – private employment services) w państwach członkowskich UE i ma na celu wskazanie tendencji i dobrych praktyk w tym zakresie. Opracowanie stanowi element programu wzajemnego uczenia się (mutual learning) w PES Network, którego zadaniem jest zwiększenie efektywności, zdolności adaptacyjnych i jakości usług rynku pracy świadczonych przez państwa członkowskie.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE
Zasięg geograficzny badania: kraje UE
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European Commission. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Spośród 28 publicznych służb zatrudnienia biorących udział w badaniu, 21 współpracuje z PrES, a 18 – z podmiotami trzeciego sektora (organizacje non profit). Współpraca dotyczy m.in. agencji pracy tymczasowej, dostawców szkoleń, doradców zawodowych oraz firm zajmujących się pośrednictwem pracy[10].
- Najczęstszą formą współpracy jest udostępnianie ofert pracy publikowanych przez PrES oraz przekierowywanie kandydatów gotowych do pracy. W 14 krajach PES współpracuje z PrES w zakresie wsparcia przy tworzeniu CV i przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych.

[10] Państwa, w których brak współpracy z PrES: Cypr, Czechy, Grecja, Islandia, Węgry, Łotwa, Portugalia. Państwa, w których brak współpracy z trzecim sektorem: Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Grecja, Hiszpania, Islandia, Łotwa, Norwegia, Polska.

- PrES są często angażowane do świadczenia usług dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, np. osób z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych, młodych ludzi z grupy NEET. W 14 krajach PrES prowadzą szkolenia zwiększające zdolność do zatrudnienia właśnie dla tych grup.
- Główne powody nawiązywania partnerstw to: zwiększenie możliwości i zdolności operacyjnej publicznych służb zatrudnienia (16 krajów), dostęp do specjalistycznej wiedzy (15 krajów) oraz dotarcie do grup oddalonych od rynku pracy (14 krajów).
- W 8 krajach PES wynagradzają PrES za osiągnięte rezultaty (np. umieszczenie osoby na rynku pracy), podczas gdy 6 stosuje płatności za świadczone usługi. W Holandii czy Belgii funkcjonują złożone systemy kontraktowania usług i monitorowania efektów.
- 13 krajów wskazało, że PrES współpracują z PES w zakresie rekrutacji transgranicznej w ramach sieci EURES. Przykładowo, Finlandia i Belgia wykorzystują PrES przy rekrutacji specjalistów spoza UE, m.in. z Indii, Brazylii czy Filipin.
- Tylko 4 PES prowadzą pomiary udziału PrES w rynku usług zatrudnienia. W Actiris (Belgia) 52% osób bezrobotnych w 2023 r. korzystało z usług podmiotów prywatnych. We Francji prywatne firmy odpowiadały za 56,5% szkoleń.
- Organizacje trzeciego sektora odgrywają kluczową rolę w świadczeniu usług zindywidualizowanych, szczególnie dla klientów potrzebujących intensywnego wsparcia, co potwierdzają przykłady z Irlandii i Holandii. Publiczne służby zatrudnienia (PES) często współfinansują tego typu inicjatywy, doceniając ich społeczny charakter oraz ograniczone zasoby finansowe tych organizacji.
- W Polsce i na Słowacji współpraca z PrES jest wykorzystywana głównie do wspierania osób, które mają szczególne trudności z wejściem na rynek pracy. Dotyczy to zwłaszcza długotrwale bezrobotnych powyżej 50. r.ż. oraz przedstawicieli społeczności romskiej.

Female labor force participation and development

Charakterystyka publikacji

W publikacji poddano analizie udział zawodowy kobiet jako kluczową determinantę w kontekście rozwoju gospodarczego. Celem opracowania jest ustalenie nie tylko poziomu uczestnictwa kobiet w rynku pracy, ale także jakości ich zatrudnienia oraz czynników wpływających na te procesy, m.in. poziomu ich wykształcenia, norm społecznych, polityki publicznej. Wnioski wynikają z analizy modeli relacji między udziałem kobiet w rynku pracy i PKB *per capita* dla ponad 170 krajów w okresie 2005–2025, opartej na danych ILO-STAT.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Szwajcaria, Niemcy
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

IZA. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W latach 2005–2025 lat globalny wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w grupie wiekowej 15+ obniżył się z 50,7% w 2005 r. do 48,8% w 2025 r., choć w niektórych regionach obserwowano tendencje wzrostowe. W tym samym czasie liczba kobiet aktywnych zawodowo na świecie wzrosła o niemal 320 mln, jednak ich udział w globalnej sile roboczej utrzymuje się na stałym poziomie (ok. 40,2%), bez istotnych zmian w omawianym okresie.
- Mimo że lockdown związany z COVID-19 w 2020 r. mocno wpłynął na spadek zatrudnienia kobiet (zwłaszcza młodych), to w latach 2022–2024 wskaźnik ich aktywności zawodowej wrócił do poziomu sprzed ponad dekady.
- Wzrost aktywności zawodowej kobiet nie zależy wyłącznie od poziomu rozwoju gospodarczego, lecz jest również silnie uwarunkowany przez inne czynniki, takie jak kultura, tradycje oraz sposób rozwoju danej gospodarki. Choć często zakłada się, że wraz z rozwojem gospodarczym udział kobiet na rynku pracy najpierw spada, a potem rośnie, w praktyce wiele krajów nie podąża tą ścieżką. Na przykład w krajach Azji Południowej i państwach arabskich udział kobiet w rynku pracy pozostaje niski ze względów kulturowych, mimo wzrostu gospodarczego. Z kolei w krajach o wysokim poziomie dochodu aktywność zawodowa kobiet często osiąga pewien poziom i przestaje rosnąć, ponieważ kobiety nadal napotykają bariery utrudniające im pełny udział w rynku pracy. Oznacza to, że poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy wymaga uwzględnienia zarówno czynników ekonomicznych, jak i uwarunkowań społeczno-kulturowych.
- Poziom wykształcenia jest jednym z kluczowych czynników wpływających na udział kobiet w rynku pracy – wyższe wykształcenie zazwyczaj zwiększa ich szanse na zatrudnienie. W krajach o niższym poziomie rozwoju kobiety z najniższym wykształceniem częściej angażują się w prace na własne potrzeby lub zatrudnienie nieformalne, natomiast kobiety z wykształceniem średnim często mogą pozwolić sobie na pozostawanie poza rynkiem pracy. Dopiero wykształcenie powyżej średniego poziomu i związane z nim wyższe zarobki skłaniają kobiety do aktywności zawodowej, pod warunkiem dostępności odpowiednich miejsc pracy. Istotną barierą dla udziału kobiet w rynku pracy pozostają obowiązki opiekuńcze, które wciąż silniej dotykają kobiety niż mężczyzn. Udział kobiet w pracy jest najniższy w rodzinach wielopokoleniowych, zwłaszcza gdy mają partnera i małe dzieci do 6. r.ż. Z kolei kobiety samotnie wychowujące dzieci wykazują najwyższą aktywność zawodową, co wynika z konieczności samodzielnego utrzymania rodziny.

Micro-credentials in higher education – Are they boosting digital and green skills for the twin transition?

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez KE i JRC ukazuje rosnącą rolę mikropoświadczeń (micro-credentials) w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej. Analiza obejmuje systemy szkolnictwa wyższego w Estonii, Finlandii, Irlandii i Wielkiej Brytanii, i pokazuje, że choć mikropoświadczenia zyskują na popularności, ich wdrażanie w poszczególnych krajach i instytucjach przebiega różnie.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE
Zasięg geograficzny badania: kraje UE
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European Commission. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Mikropoświadczenia stają się narzędziem do szybkiego reagowania na potrzeby rynku pracy, umożliwiając zdobycie konkretnych umiejętności bez konieczności podejmowania długotrwałych studiów, na każdym poziomie wykształcenia.
- Obecnie jednak ich wdrażanie w Europie jest rozproszone i brakuje wspólnego podejścia. Konieczne są dalsze działania – w tym zintegrowanie mikropoświadczeń z krajowymi i europejskimi systemami kwalifikacji, rozwój standardów jakości i szersze zaangażowanie interesariuszy, w tym uczelni i pracodawców – aby w pełni wykorzystać ich potencjał jako instrumentu elastycznego kształcenia i upskillingu.
- Niemal wszystkie państwa europejskie wdrażają mikropoświadczenia w różnym zakresie, ale ich integracja ze strukturami szkolnictwa wyższego jest wciąż fragmentaryczna. Jedynie w ok. 30% przypadków mikropoświadczenia są formalnie powiązane z krajowymi ramami kwalifikacji. Często mają one charakter fakultatywny i nie są w pełni zintegrowane z systemami zapewniania jakości.
- Choć rośnie zainteresowanie ze strony uczelni – większość badanych instytucji planuje lub wdrożyła mikropoświadczenia – wyzwaniem pozostaje brak jednolitych ram i wspólnych standardów. Niewiele krajów posiada spójną strategię rozwoju mikropoświadczeń, a poziom formalizacji (np. w zakresie uznawalności, walidacji efektów uczenia się czy kompatybilności z Europejskimi Ramami Kwalifikacji) jest niski.
- W Polsce w ramach projektu zleconego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki we współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych (IBE) powstała Odznaka+, aplikacja umożliwiająca instytucjom tworzenie cyfrowych odznak, a użytkownikom ich gromadzenie i przechowywanie w jednym narzędziu.

Workmonitor pulse 2025

Charakterystyka raportu

Raport stanowi analizę aktualnych trendów w zatrudnieniu oraz decyzji kompromisowych podejmowanych przez pracowników w kontekście dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Celem badania było zidentyfikowanie priorytetów zatrudnionych talentów oraz zrozumienie, jakie warunki pracy skłaniają ich do pozostania w firmie lub do podejmowania decyzji o zmianie zawodowej. Badanie realizowane było od 28 marca do 9 kwietnia 2025 r. wśród 5250 pracowników z Australii, Japonii, Niemiec, Polski, Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Włoch.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalny
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Priorytetem dla 67% pracowników na świecie jest ciągłość zatrudnienia, którą przedkładają nad możliwość pracy zdalnej. W Polsce wskaźnik ten wynosi 65%, co pokazuje, że stabilność zatrudnienia traktowana jest jako fundament rozwoju zawodowego, zwłaszcza w obliczu niepewności gospodarczej.
- 60% respondentów na świecie preferuje mniej stresującą pracę, nawet jeśli wiąże się to z niższym wynagrodzeniem, a 40% uczestników badania już podjęło taką decyzję. W Polsce odsetek osób, które faktycznie zmieniły pracę na mniej obciążającą psychicznie, rezygnując przy tym z wyższej pensji, wynosi 46% – co stanowi najwyższy wynik spośród analizowanych krajów.
- Autonomia w zarządzaniu czasem jest bardziej pożądana niż możliwość wyboru miejsca wykonywania pracy czy wyższa płaca – 59% pracowników woli elastyczne godziny pracy od wyższych zarobków, a 56% przedkłada ją nad możliwość wyboru miejsca pracy.
- Dla 69% respondentów z Polski regularne, coroczne podwyżki wynagrodzenia dostosowane do poziomu inflacji są istotnym powodem, by pozostać w danej firmie. W Stanach Zjednoczonych odsetek ten był jeszcze wyższy i wyniósł 79%. Największe znaczenie ten czynnik miał dla osób z pokolenia X (77%) oraz Baby Boomers (76%).
- 53% badanych byłoby skłonnych zrezygnować z awansu, a 50% z wyższej pensji, jeśli mogliby utrzymać możliwość pracy zdalnej.

- Ponad 38% pracowników rozważałoby odejście z pracy, gdyby zostali zmuszeni do pełnego powrotu do biura, a 39% gotowych byłoby zaakceptować niższą pensję w zamian za możliwość dalszej pracy zdalnej.
- Wśród czynników sprzyjających pozostaniu w obecnym miejscu pracy, respondenci z Polski najczęściej wskazywali na wyższe wynagrodzenie (71%) oraz coroczne podwyżki uwzględniające poziom inflacji (69%). Na kolejnych miejscach znalazły się czynniki pozapłacowe, takie jak możliwość rozwoju kariery (62%), większa elastyczność czasu pracy (55%) oraz dostęp do dłuższych przerw zawodowych, np. urlopu sabatycznego (51%).

Child Labour: Global estimates 2024, trends and the road forward

Charakterystyka raportu

Raport stanowi kompleksową diagnozę globalnego zjawiska pracy dzieci. Ma na celu nie tylko oszacowanie skali tego problemu, lecz także ocenę trendów w tym zakresie oraz wskazanie kierunków działań niezbędnych do jego eliminacji. Opracowanie bazuje na pogłębionej analizie danych z krajowych badań gospodarstw domowych oraz oficjalnych źródeł statystycznych obejmujących m.in. dane z 16 krajów reprezentujących 14% światowej populacji dzieci w wieku 5–17 lat. Dane pochodzą z lat 2000–2024, przy czym szczególną uwagę poświęcono okresowi 2020–2024, w którym nastąpiło częściowe odwrócenie obserwowanego wcześniej negatywnego trendu. W analizie uwzględniono również projekcje do 2060 r., scenariusze eliminacji pracy dzieci oraz ich potencjalny wpływ na inne wskaźniki rozwoju społecznego i gospodarczego, takie jak edukacja, ubóstwo czy wzrost gospodarczy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Genewa, Szwajcaria
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO and United Nations Children’s Fund. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2024 r. na świecie pracowało 137,6 mln dzieci, co stanowi 7,8% całej populacji osób w wieku 5–17 lat. Spośród nich 54 mln (czyli 3,1% dzieci) wykonywało prace określane jako niebezpieczne (hazardous work), zagrażające ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub nieetyczne.
- Od 2020 r. notowany jest zauważalny postęp w tej kwestii – liczba dzieci wykonujących pracę spadła o ponad 20 mln, a liczba dzieci przy pracach niebezpiecznych – o 25 mln. Jednocześnie wskaźnik rozpowszechnienia pracy dzieci spadł o prawie 2 p.p.

- Niemal 24% dzieci w krajach o niskim dochodzie[11] uczestniczy w pracy, podczas gdy w krajach wysokiego dochodu – mniej niż 1%. Jednakże ze względu na większą liczebność dzieci w krajach o średnich dochodach, to właśnie tam znajduje się 78,4 mln dzieci pracujących (więcej niż w krajach biednych – 57,7 mln).
- Największa grupa wiekowa wśród dzieci pracujących to 5–11-latkowie – ok. 79 mln (57%).
- Większość dzieci (61%) jest zatrudniona w rolnictwie (często w ramach gospodarstw rodzinnych), 27% – w usługach (np. przy pracach domowych, w drobnym handlu), a 13% – w przemyśle (budownictwie, produkcji, górnictwie).
- Praca dzieci wpływa negatywnie na ich edukację: niemal 1/3 pracujących dzieci w wieku szkolnym nie uczęszcza do szkoły; w przypadku dzieci zatrudnionych przy pracach niebezpiecznych odsetek ten wynosi 49%. W krajach Azji i Pacyfiku aż 71% młodzieży pracującej w wieku 15–17 lat nie uczęszcza do szkoły.

[11] Kraje o niskim dochodzie to te, w których dochód narodowy brutto na mieszkańca wynosił 1145 dol. lub mniej w 2023 r.

Bibliografia

European Commission, PES partnership with private employment services. State of play and trends, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27955&langId=en, data publikacji 25 czerwca 2025.
EY, GIGbarometr 2025. Barometr elastyczności rynku pracy, https://drive.usercontent.google.com/download?id=1BFgVVdPChHdO_H6liZjKqxDhtV4kuzEE&export=download&authuser=0, data publikacji 28 maja 2025.
Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, maj 2025, LXI edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/06/Oferty-pracy-w-Polsce-maj-2025.pdf, data publikacji 16 czerwca 2025.
Hays, Czterodniowy tydzień pracy 2025. Czy Polska jest gotowa na taką zmianę? https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/454a7b18-f773-475e-ab16-f65e7808f884.pdf, data publikacji 5 maja 2025.
ILO and United Nations Children's Fund, Child Labour: Global estimates 2024, trends and the road forward, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/2024%20Global%20Estimates%20of%20Child%20Labour%20Report.pdf, data publikacji 11 czerwca 2025.
ILO, World Employment and Social Outlook: May 2025 Update, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WESOUpdate_May2025_1.pdf, data publikacji 28 maja 2025.
ManpowerGroup, Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q3 2025, Polska, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr%20ManpowerGroup%20Perspektyw%20Zatrudnienia%20Q3%202025.pdf, data publikacji 10 czerwca 2025.
NASK – PIB, Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy, https://nask.pl/download-file?fileId=32997, data publikacji 28 czerwca 2025.
Pracuj.pl., Neurokomfort w pracy i rekrutacji, czyli przed jakimi wyzwaniami stajemy jako neuroróżnorodni w świecie pełnym bodźców? https://wyzwaniahr.pracuj.pl/wp-content/uploads/2025/06/raport-neurokomfort-w-pracy-i-rekrutacji.pdf?sfmceh=c8d7014b072e5c3e9482c3e935dc16b6449174be73f9a10cade769f666b67c0a, data publikacji 28 maja 2025.
Randstad, Employer brand research 2025, https://info.randstad.pl/hubfs/REBR_2025_pl%20%2B%20en/REBR_RaportKrajowy_2025_pl.pdf?hsLang=pl-pl, data publikacji maj 2025.
Randstad, Plany pracodawców (wyniki 51. edycji badania, Polska), https://info.randstad.pl/hubfs/Plany%20Pracodawc%C3%B3w%20-%2051%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl, data publikacji czerwiec 2025.
Randstad, Workmonitor pulse 2025, https://info.randstad.pl/hubfs/Workmonitor%20Pulse%202025%20-%20PL.pdf?hsLang=pl-pl, data publikacji czerwiec 2025.
Sanchez B.M., Micro-credentials in higher education, European Commission, https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC142086/JRC142086_01.pdf, data publikacji 13 czerwca 2025.
Verick S., Female labor force participation and development, IZA, https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-and-development, data publikacji 31 maja 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
03/2025	5,3%
04/2025	5,2%
05/2025	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2024	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	769,6	403,6	366,0
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
03/2025	829,9	421,5	408,3
04/2025	802,7	407,5	395,2
05/2025	782,8	397,5	385,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie maj 2024 r. – maj 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
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2024	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	174,7	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
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	1 259
lubuskie	1 466
podlaskie	1 702
świętokrzyskie	1 854
warmińsko-mazurskie	2 075
podkarpackie	2 829
lubelskie	3 333
kujawsko-pomorskie	3 389
zachodniopomorskie	3 445
małopolskie	4 445
dolnośląskie	4 564
wielkopolskie	4 584
śląskie	6 185
pomorskie	6 308
łódzkie	6 470
mazowieckie	11 459

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	9
śląskie	13
pomorskie	15
wielkopolskie	15
zachodniopomorskie	15
dolnośląskie	16
małopolskie	16
lubuskie	17
łódzkie	19
warmińsko-mazurskie	19
podlaskie	20
świętokrzyskie	20
mazowieckie	21
kujawsko-pomorskie	25
lubelskie	25
podkarpackie	40

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
05/2024	6487,7
06/2024	6484,5
07/2024	6488,8
08/2024	6470,0
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8
05/2025	6433,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
05/2024	7999,69
06/2024	8144,83
07/2024	8278,63
08/2024	8189,74
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8478,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11
05/2025	8670,51

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie maj 2024 r. – maj 2025 r.[12]

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[12] Dane wyrównane sezonowo.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach UE-27 w maju 2025 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r. (%)

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Malta	5,9
Niemcy	6,6
Holandia	8,8
Czechy	9,7
Bułgaria	10,0
Irlandia	10,9
Dania	11,4
Austria	11,4
Węgry	13,1
Litwa	13,2
Łotwa	13,5
Polska	**13,5**
UE-20	**14,4**
UE-27	**14,8**
Słowacja	15,0
Finlandia	17,3
Francja	18,0
Portugalia	19,5
Grecja	19,9
Estonia	20,7
Włochy	21,6
Luksemburg	21,9
Szwecja	24,9
Hiszpania	25,4

* Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii.
Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r. (%)

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Malta	2,6
Bułgaria	3,2
Czechy	3,3
Niemcy	3,4
Polska	**3,5**
Holandia	3,9
Irlandia	4,1
Węgry	4,2
Chorwacja	4,4
Cypr	4,4
Słowenia	4,5
Austria	4,9
Belgia	5,6
Litwa	5,6
Rumunia	5,6
Dania	5,8
Słowacja	5,8
UE-27	**6,1**
UE-20	**6,5**
Luksemburg	6,5
Łotwa	6,7
Portugalia	6,8
Francja	7,0
Włochy	7,2
Estonia	7,4
Finlandia	8,4
Grecja	9,8
Szwecja	10,0
Hiszpania	12,1

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w maju 2025 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji