PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Kwiecień 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 (kwiecień 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 kwietniu 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 marcu 2025 r. wyniosła 5,3%**. W porównaniu z lutym 2025 r. spadła o 0,1 p.p., a r/r pozostała bez zmian.
- **W końcu marca 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 829,9 tys. bezrobotnych**, tj. o 16,7 tys. (2,0%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 7,7 tys. (0,9%) więcej niż w marcu 2024 r.
- W marcu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **84,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 2,6 tys. ofert (3,2%) więcej niż w lutym 2025 r. i o 12,5 tys. (12,9%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2025 r. wyniosło 6444,0 tys.** W porównaniu z lutym 2025 r. spadło o 0,12% (o 7,5 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 57,2 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2025 r. wyniosło 9055,92 zł**. Oznacza to wzrost o 5,1% w porównaniu z lutym 2025 r. i wzrost o 7,7% r/r.
- Według danych Eurostatu **w marcu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,8%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,2%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,3 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,7%**[1] (wzrost o 0,1 p.p. m/m i spadek o 0,2 p.p. r/r). Tym samym nasz kraj uzyskał drugi najlepszy wynik w unijnym rankingu, za Czechami (2,6%) i przed Maltą (2,8%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

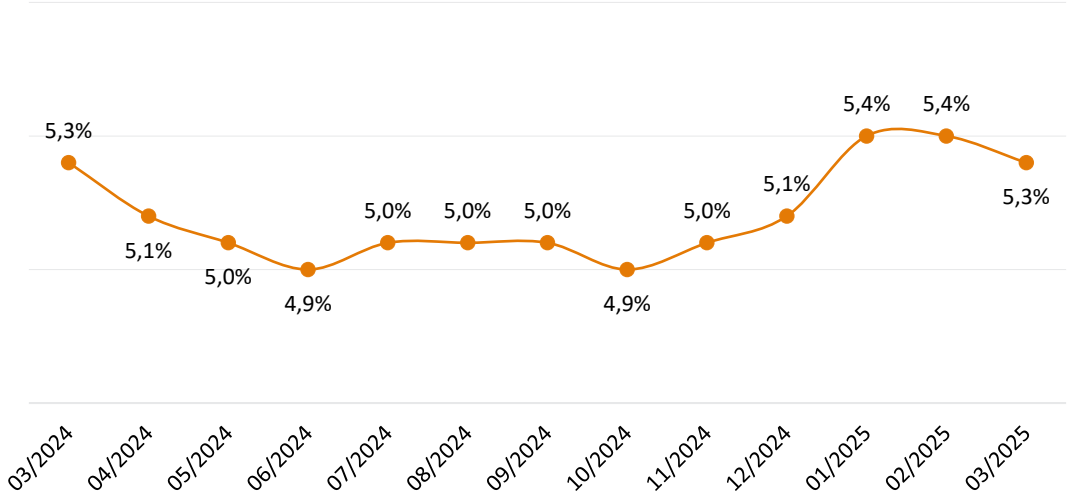
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 marcu 2025 r. wyniosła 5,3%. W porównaniu z lutym 2025 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku pozostała bez zmian.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 8.05.2025.

W marcu 2025 r. stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 4 województwach (łódzkim, mazowieckim, śląskim, wielkopolskim), spadła zaś w 12: w dolnośląskim, lubelskim, lubuskim, małopolskim, podlaskim i pomorskim o 0,1 p.p., w kujawsko-pomorskim, opolskim i zachodniopomorskim o 0,2 p.p., w podkarpackim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim o 0,3 p.p. Zależnie od regionu wahała się od 3,3 do 8,8%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,8%), warmińsko-mazurskim (8,7%) i świętokrzyskim (7,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,3%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,2%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła w 11 województwach – w podkarpackim, podlaskim, śląskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim (o 0,1 p.p), dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubuskim, łódzkim, opolskim i warmińsko-mazurskim (o 0,2 p.p.).
W województwach lubelskim, małopolskim, mazowieckim, pomorskim i świętokrzyskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu marca 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 829,9 tys. bezrobotnych, tj. o 16,7 tys. (2,0%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 7,7 tys. (0,9%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 421,5 tys. vs 408,3 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec marca 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (113,9 tys./13,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (17,4 tys./2,1%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu marca 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

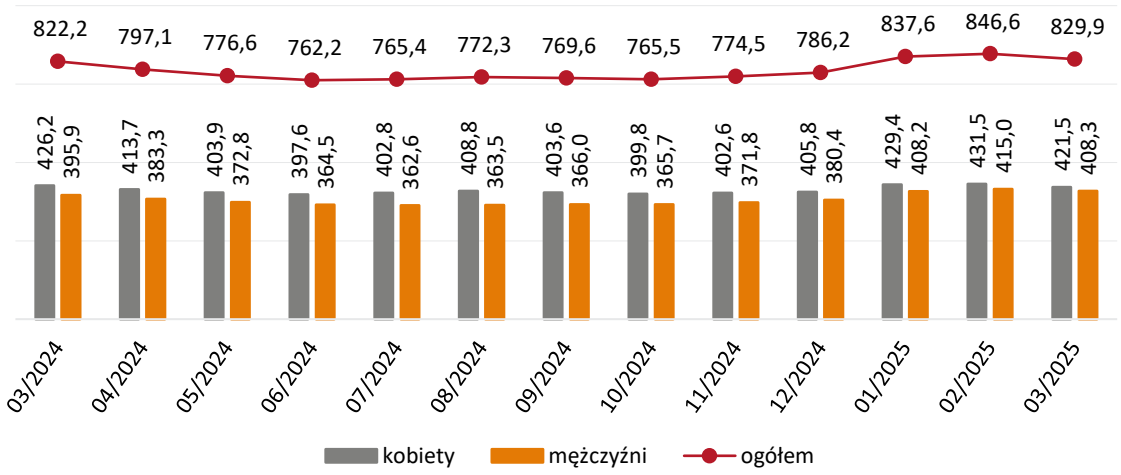
Województwo	03/2024	04/2024	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	**03/2025**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	**4,9**	0,2
kujawsko-pomorskie	7,3	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	**7,5**	0,2
lubelskie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

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

W marcu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (36,8%, 305,4 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,6%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (11,2%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 37,2%, 22,2% 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 marzec 2024 r. – marzec 2025 r. (tys.)



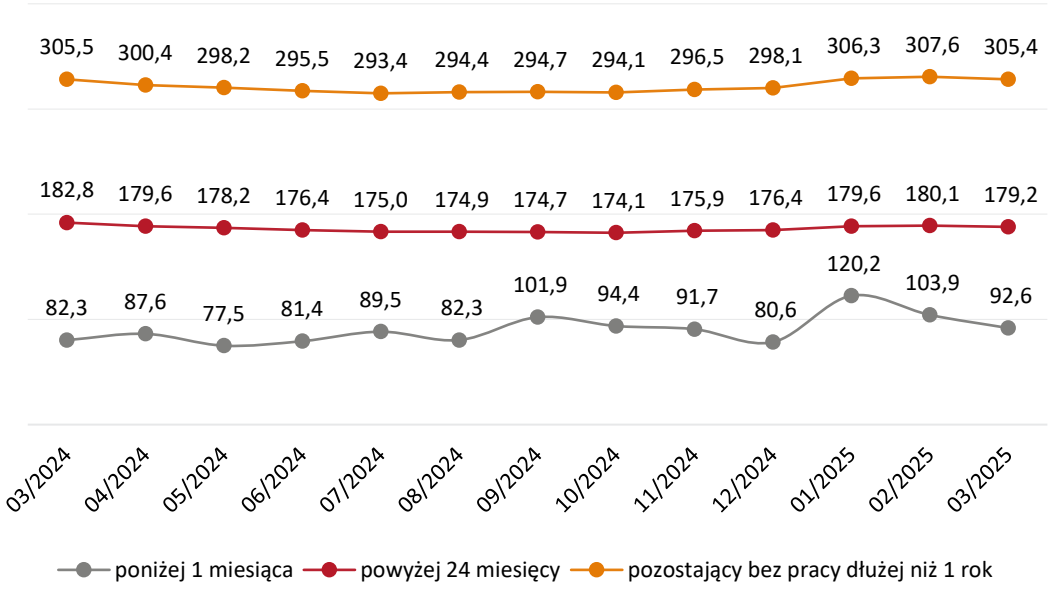
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 08.05.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec marca 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	59 416	29 965	3579	2854	29 451	2934	7245
kujawsko-pomorskie	57 163	31 775	4517	2799	25 388	3466	5435
lubelskie	57 353	27 404	4095	2198	29 949	4461	5838
lubuskie	17 349	8932	1186	857	8 417	903	2044
łódzkie	57 109	27 937	3094	3128	29 172	3001	6884
małopolskie	64 294	33 286	4787	3051	31 008	4833	6927
mazowieckie	113 866	54 313	6318	5302	59 553	6616	13 411
opolskie	20 813	10 884	1343	1109	9 929	1053	2851
podkarpackie	69 031	34 451	4469	3160	34 580	5123	7193
podlaskie	31 185	13 432	1657	1294	17 753	2070	3906
pomorskie	45 965	26 099	3674	2173	19 866	2760	4555
śląskie	68 730	35 373	4434	3533	33 357	3956	7501
świętokrzyskie	33 316	15 973	2094	1450	17 343	2283	3681
warmińsko-mazurskie	41 016	20 934	3018	2076	20 082	2433	4971
wielkopolskie	51 229	28 775	4394	2644	22 454	3362	5112
zachodniopomorskie	42 038	22 003	2545	2163	20 035	2140	5113
Polska	829 873	421 536	55 204	39 791	408 337	51 394	92 667

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2025.

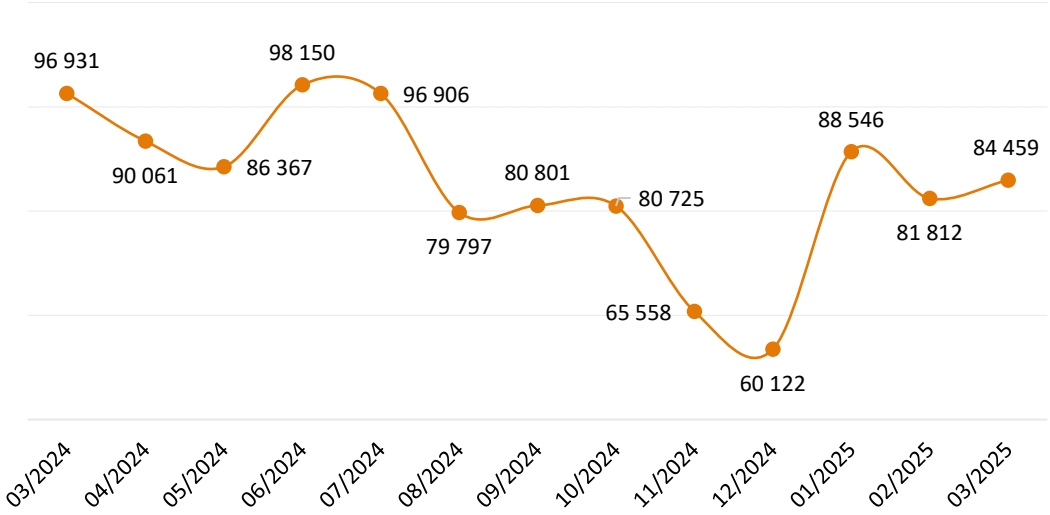
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie marzec 2024 r. – marzec 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 8.05.2025.

W marcu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 84,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 2,6 tys. ofert (3,2%) więcej niż w lutym 2025 r. i o 12,5 tys. (12,9%) mniej r/r.

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

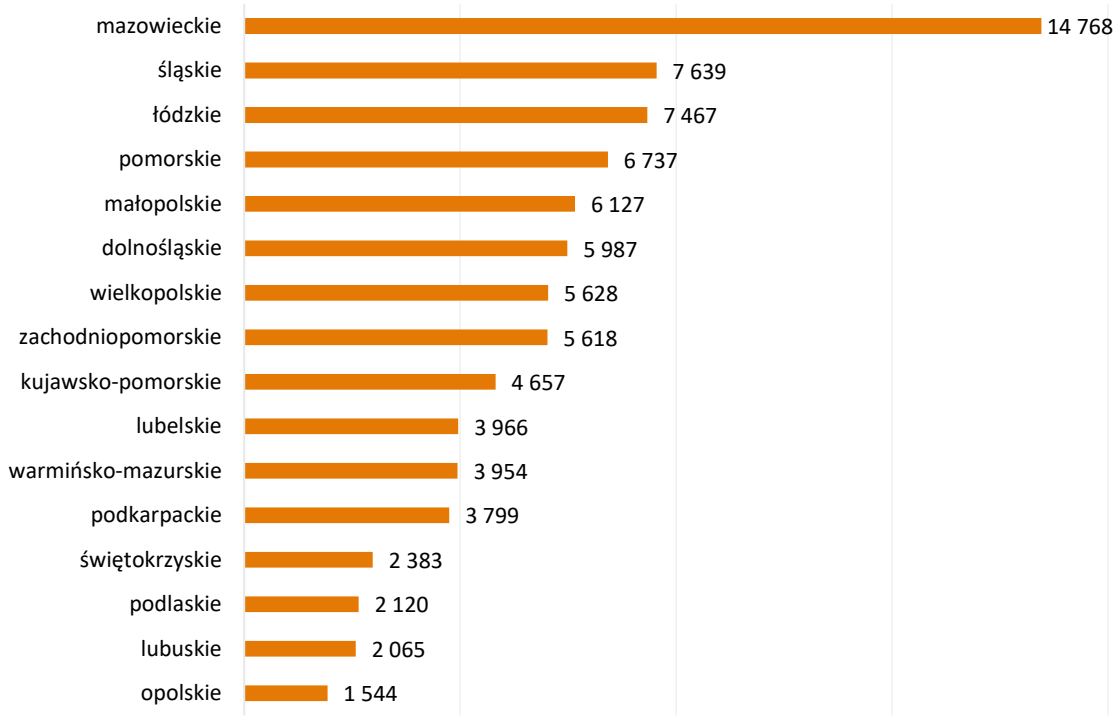


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2025.

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

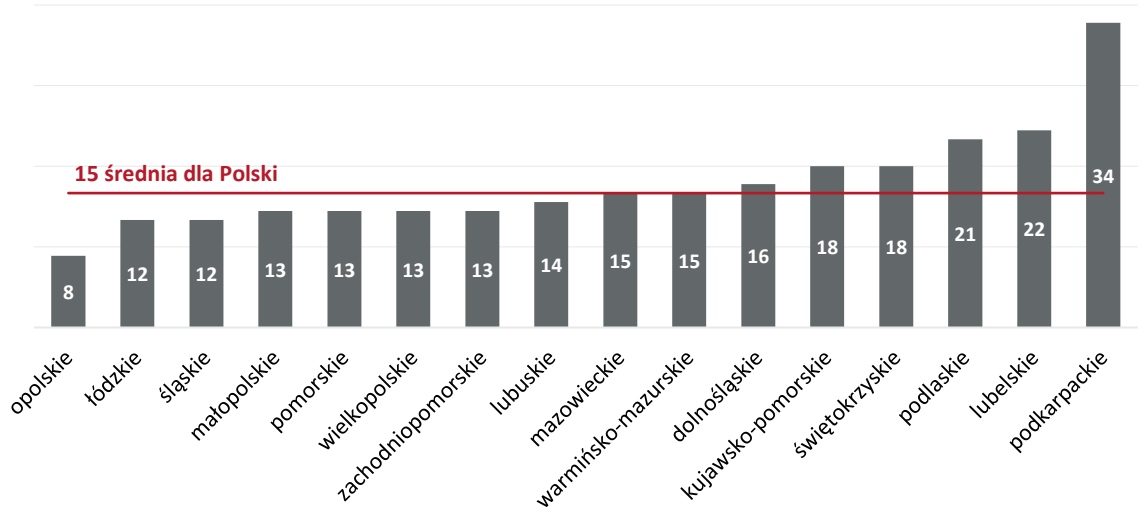
i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (34) odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w opolskim (8) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2025.

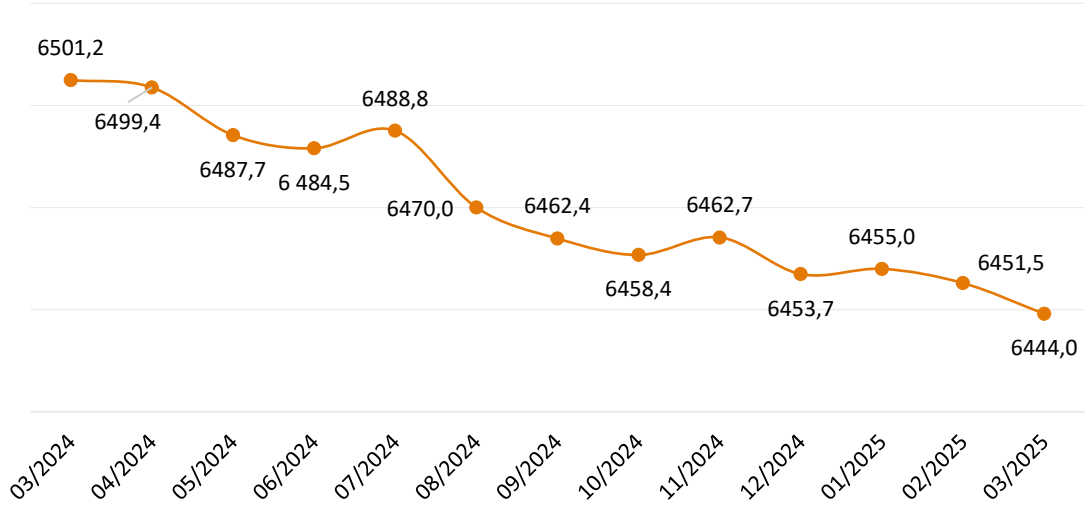
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w marcu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2025 r. wyniosło 6444,0 tys. osób i było niższe o 7,5 tys. (0,12%) w porównaniu z lutym 2025 r. oraz niższe o 57,2 tys. (0,9%) r/r.

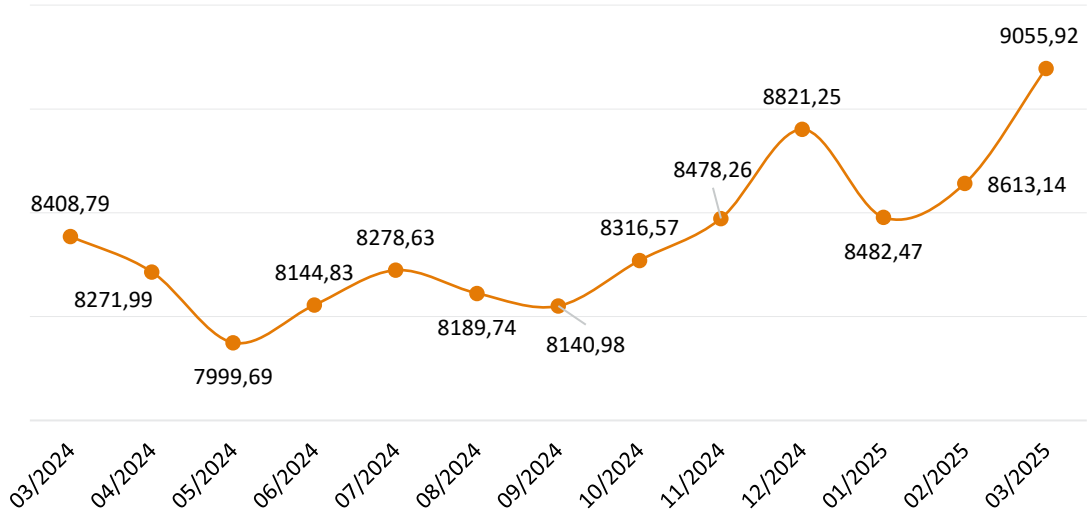
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2024 r. – marzec 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 8.05.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2025 r. wyniosło 9055,92 zł. Oznacza to wzrost o 5,1% w porównaniu z lutym 2025 r. i wzrost o 7,7% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 8.05.2025.

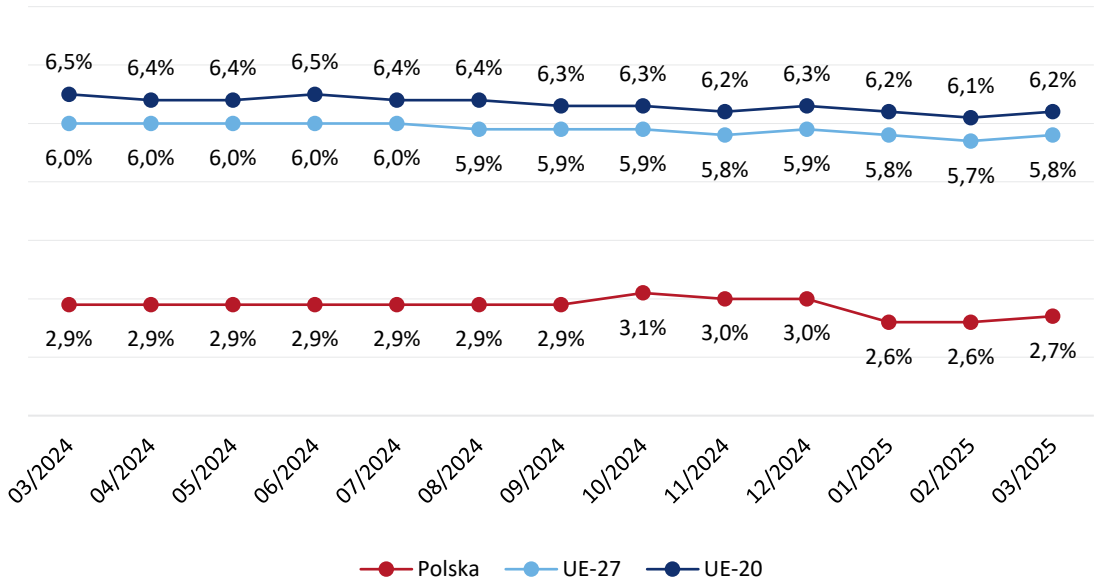
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w marcu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,8%, co oznacza, że wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

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

W Polsce w marcu 2025 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,7%, tj. wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadła o 0,2 p.p. rok do roku.

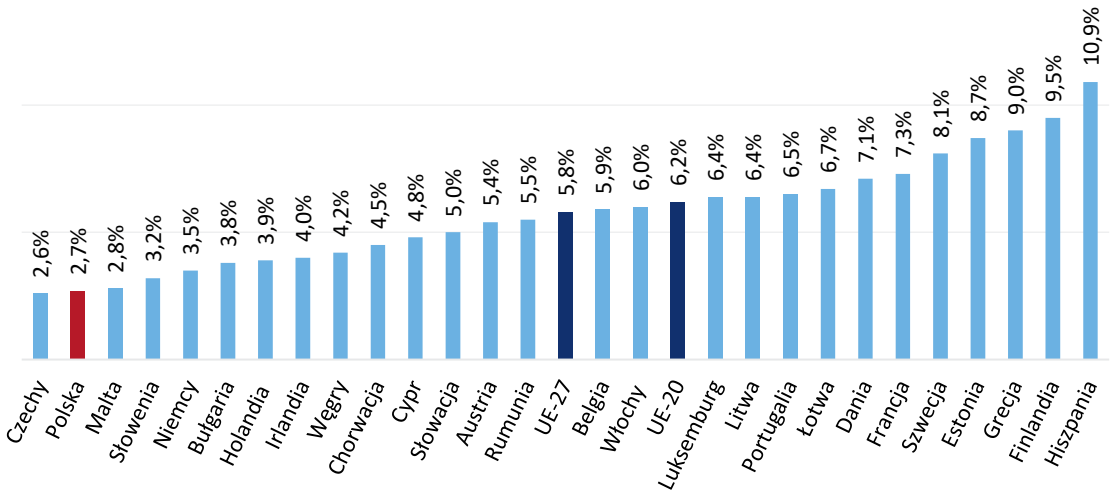
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-20) i w Polsce w okresie marzec 2024 r. – marzec 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.05.2025.

Według danych Eurostatu w marcu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,9%), Finlandii (9,5%) i Grecji (9,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Polsce (2,7%) i na Malcie (2,8%) (Wykres 10).

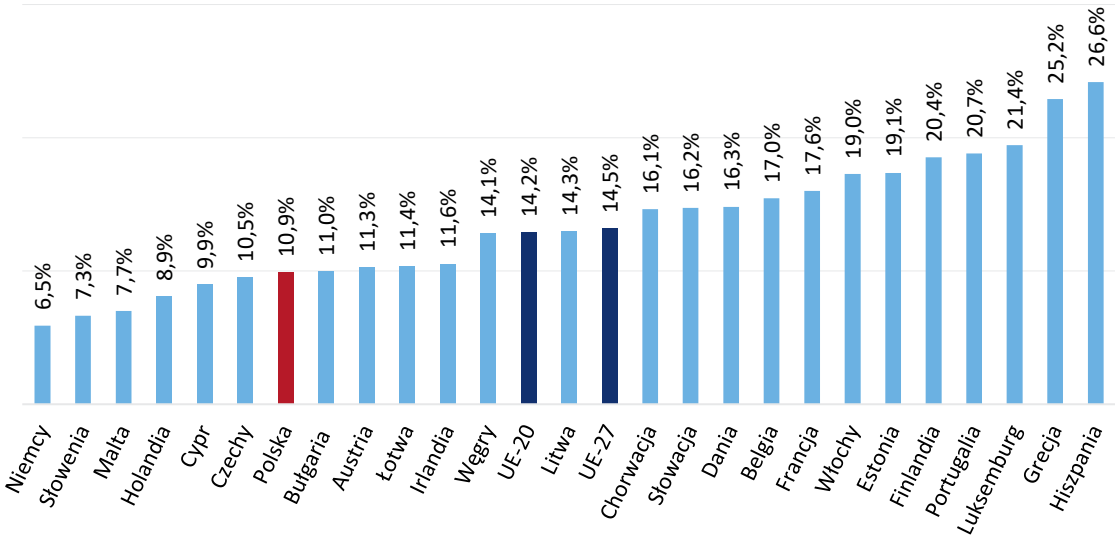
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w marcu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.05.2025.

W marcu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,5% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,3 p.p. r/r) i 14,2% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,3 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,5%), Słowenii (7,3%) oraz Malcie (7,7%), a najwyższe – w Hiszpanii (26,6%), Grecji (25,2%) i Luksemburgu (21,4%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,9% (wzrost o 0,3 p.p. m/m i spadek o 0,2 p.p. r/r).

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



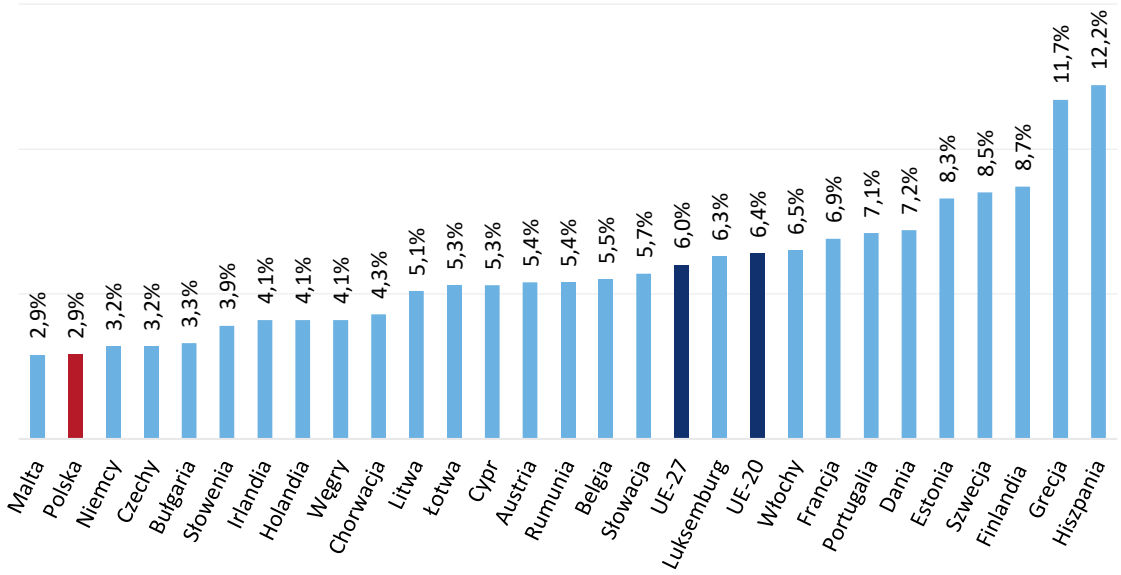
Brak danych dla Rumunii, Szwecji.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.05.2025.

[3] Dane skorygowane sezonowo.

W marcu 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (bz. m/m, spadek o 0,4 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, bz. r/r).

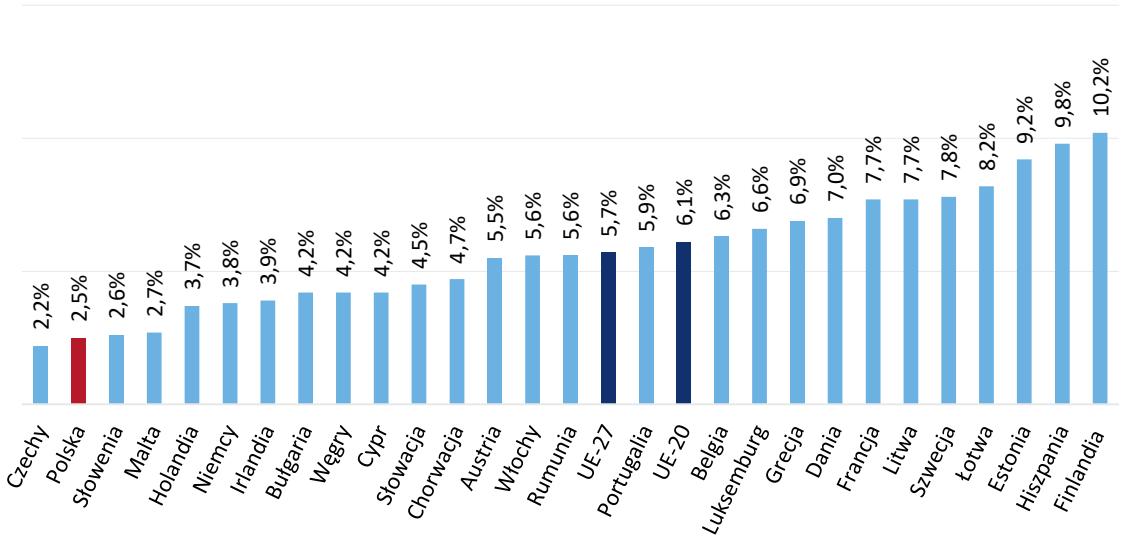
W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,4% (bz. m/m, spadek o 0,5 p.p r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, bz. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.05.2025.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.05.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[4]

Polski rynek pracy

- W I kw. 2025 r. 19% badanych pracowników zgłosiło zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (spadek o 1 p.p. kw/kw), a 18% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (wzrost o 1 p.p. kw/kw).
- Wśród powodów dyskryminacji zawodowej kobiet najczęściej wymieniane są kwestie związane z życiem prywatnym i rolami rodzinnymi. 36% respondentów wskazuje, że kobiety są oceniane przez pryzmat wieku, w którym mogą planować macierzyństwo. 31% badanych twierdzi, że przerwa w karierze związana z macierzyństwem często prowadzi do pomijania kobiet przy awansach i podwyżkach. Częściej dostrzegają ten problem kobiety (41%) niż mężczyźni (21%).
- Średni czas trwania procesu rekrutacyjnego na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie wzrósł do 5,4 tygodnia vs 4,5 tygodnia w 2022 r. Najdłuższy jest on w produkcji przemysłowej (6,3 tygodnia w 2025 r. vs 5,6 w 2022 r.), FMCG (6,1 vs 5,6 tygodnia 3 lata wcześniej) oraz handlu detalicznym (6 vs 4,6).
- W 2025 r. wśród kluczowych barier hamujących rozwój biznesu w Polsce najczęściej wymieniane są: koszty pracy (81% wskazań), ceny energii (74%), niepewność ekonomiczna (69%), biurokracja (56%), brak wykwalifikowanych pracowników (51%), brak zamówień (50%), brak dostępu do finansowania (28%).

Europejski i globalny rynek pracy

- Według prognoz, do 2030 r. zapotrzebowanie na kompetencje technologiczne wzrośnie o 25%.
- Ścieżki edukacyjno-zawodowe młodzieży mają często charakter nieliniowy tzn. mogą obejmować zmiany kierunku kształcenia, przerwy w nauce, powroty do edukacji po okresie aktywności zawodowej. W tym kontekście rezygnacja z praktyk zawodowych nie musi być interpretowana jako czynnik ryzyka, pod warunkiem, że młoda osoba podejmie dalsze kształcenie.
- Jakość warunków pracy odgrywa istotną rolę w podejmowaniu przez osoby starsze decyzji o dalszej aktywności zawodowej, przy czym szczególne znaczenie mają: poziom autonomii, możliwości rozwoju, wspierające środowisko pracy oraz zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

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

Rynek pracy w Polsce

Monitor Rynku Pracy (edycja 59: kwiecień 2025)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje dotyczące rotacji na stanowiskach pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego oraz presji płacowej. Badanie zrealizowano w okresie od 21 lutego do 2 marca 2025 r. na reprezentatywnej próbie 1000 osób metodą CAWI (wspomaganego komputerowo wywiadu realizowanego przez Instytut Badań Pollster za pośrednictwem strony www). Respondentami były osoby w wieku 18–64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie). Maksymalny błąd statystyczny dla próby wynosi +/- 3,1%.

Informacje ogólne

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

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **raporcie**

Kluczowe wnioski

- W I kw. 2025 r. 19% respondentów zgłosiło zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (spadek o 1 p.p. kw/kw), a 18% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (wzrost o 1 p.p. kw/kw).
- Pracę najczęściej zmieniali zatrudnieni w transporcie i logistyce (25%) oraz budownictwie (22%).
- Jako najczęstszą przyczynę zmiany pracy wskazywano chęć rozwoju zawodowego (43% vs 38% kw/kw) oraz wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (42% vs 33% kw/kw).
- Średni czas poszukiwania pracy w I kw. 2025 r. wyniósł 3,3 miesiąca vs 3,2 w IV kw. 2024 r.
- Poziom satysfakcji z pracy spadł o 2 p.p. kw/kw i wyniósł 71%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano wśród pracujących w finansach i ubezpieczeniach (85%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (82%), a także w budownictwie (77%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród top managementu (79%), kierowców (77%), a także specjalistów oraz mistrzów i brygadzistów (po 76%).

- W I kw. 2025 r. pracy aktywnie poszukiwało 12% respondentów (o 4 p.p. więcej kw/kw). Najczęściej były to osoby w wieku 30–39 lat (16%), zatrudnione na umowę-zlecenie lub o dzieło (19%), na stanowiskach mistrz i brygadzista (17%) lub sprzedawca i kasjer (16%), a w ujęciu sektorowym – pracujący w edukacji (17%) oraz hotelarstwie i gastronomii (16%).
- W porównaniu z IV kw. 2024 r. wzrósł poziom dużej obawy o utratę pracy (9% vs 8%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej osoby w wieku 50–64 lata (13%), a także zatrudnieni na czas określony (13%), w ujęciu stanowiskowym – top menedżerowie (15%), w ujęciu sektorowym – pracujący w handlu (12%) oraz w przemyśle (11%).
- W I kw. 2025 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie w ciągu pół roku nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 62% (vs 59% kwartał wcześniej). W przypadku oceny szans na znalezienie jakiejkolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 83%, tj. o 2 p.p. mniej kw/kw.
- Najgorzej swoje szanse na zmianę pracy oceniają osoby pracujące w administracji publicznej (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 54%; jakiejkolwiek pracy – 78%) oraz w handlu (odpowiednio 57% i 77%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są kierowcy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 85%; jakiejkolwiek pracy – 92%) oraz mistrzowie i brygadziści (odpowiednio 69% i 90%).
- Badani pracownicy najczęściej deklarowali, że w kadrze menedżerskiej dominują mężczyźni – 25% respondentów wskazało, że mężczyźni stanowią 80–100% kadry, a 22% – że stanowią 60–80%. Jedynie 28% ankietowanych uznało, że skład kadry menedżerskiej jest zróżnicowany pod względem płci. Z kolei 10% respondentów zadeklarowało, że kobiety stanowią 80–100% kadry menedżerskiej, a 9% – że ich udział wynosi 60–80%. 6% badanych nie miało wiedzy na ten temat.
- Kobiety na stanowiskach kierowniczych częściej spotyka się w takich sektorach, jak opieka zdrowotna, edukacja, finanse, handel czy administracja publiczna. Jednak ich obecność w tych branżach nie niweluje ogólnych dysproporcji płciowych w skali całego rynku pracy.
- Ponad 2/3 badanych uważa, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o predyspozycje do kierowania zespołem. Wśród kobiet taką opinię wyraża 3/4 respondentek, natomiast wśród mężczyzn – 6 na 10 ankietowanych.
- 71% ankietowanych sądzi, że poziom przygotowania merytorycznego do zarządzania zespołem czy firmą kobiet i mężczyzn jest porównywalny. Jednak opinie różnią się nieco w zależności od grupy demograficznej. Co ciekawe, najwyższy odsetek respondentów wyrażających opinię, że mężczyźni mają znacznie lepsze przygotowanie merytoryczne do kierowania zespołem lub firmą (14%) zanotowano w grupie osób w wieku 18–29 lat (pokolenie wkraczające na rynek pracy). Odsetek ten spada wraz z wiekiem i w grupie

najstarszej (50-64 lata) wyniósł 9%. Wraz z wiekiem rośnie natomiast odsetek wyrażających opinię, że płeć nie ma w tej kwestii znaczenia.

- Połowa ankietowanych woli pracę w zróżnicowanym zespole, ale zwolenników zespołów jednorodnych również nie brakuje – najwięcej jest ich wśród pokolenia Z (28%). Osoby w wieku 40–49 i 50–64 lata bardziej cenią różnorodność zespołów (po 56% wskazań).
- Świadkami dyskryminacji w miejscu pracy było 16% badanych. Takie sytuacje dwukrotnie częściej zgłaszały kobiety (22%) niż mężczyźni (10%). Jeśli chodzi o osobiste doświadczenie dyskryminacji, wskazało na nie 21% kobiet i jedynie 5% mężczyzn.
- Wśród powodów dyskryminacji zawodowej kobiet najczęściej wymieniane są kwestie związane z życiem prywatnym i rolami rodzinnymi. 36% respondentów wskazuje, że młode kobiety są oceniane przez pryzmat wieku, w którym mogą planować macierzyństwo. 31% badanych twierdzi, że przerwa w karierze związana z macierzyństwem nierzadko prowadzi do pomijania kobiet przy awansach i podwyżkach. Częściej na ten problem zwracają uwagę kobiety (41%) niż mężczyźni (21%).
- Osoby, które dostrzegają dyskryminację kobiet w miejscu pracy, wskazują na potrzebę wprowadzenia konkretnych form wsparcia. Najczęściej wymieniane są: ustalenie jasnych zasad i kryteriów awansu (49%), odgórne widełki wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk, które ograniczą nadmierne różnice w płacach (35%) oraz elastyczne formy pracy, ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym (32%).

Trendy w zakresie rekrutacji specjalistów i menedżerów (edycja 2)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje aktualne trendy i zmiany zachodzące w procesach rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie w Polsce w 2025 r. Autorzy przedstawiają najnowsze dane dotyczące długości tych procesów, metod selekcji kandydatów oraz wykorzystywania nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji, w rekrutacji. Badanie, przeprowadzone metodą CAWI na próbie 730 osób odpowiedzialnych za rekrutacje w swoich firmach, zrealizowano w terminie od 2 grudnia 2024 do 3 lutego 2025 r. Wyniki porównano z wynikami poprzedniej edycji badania, przeprowadzonej w 2022 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

Antal. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Średni czas trwania procesu rekrutacyjnego na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie w 2025 r. wzrósł do 5,4 tygodnia wobec 4,5 tygodnia w 2022 r. Najdłużej trwa on w branży produkcji przemysłowej (6,3 vs 5,6 tygodnia), FMCG (6,1 vs 5,6 tygodnia) oraz handlu detalicznym (6,0 vs 4,6 tygodnia).
- Najwięcej (49%) procesów rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie składa się z trzech etapów, co w porównaniu z wynikiem z 2022 r. (35%) świadczy o rosnącej szczegółowości oraz ostrożności w doborze kandydatów. Procesy dwuetapowe obejmują 39% przypadków (spadek o 6 p.p.). Rekrutacje jednoetapowe są już rzadkością (4% vs 12% w 2022 r.), a procesy obejmujące cztery lub więcej etapów utrzymują się na zbliżonym poziomie (9% wobec 8% w 2022 r.). Tendencje te wskazują na większą ostrożność i rosnące wymagania pracodawców.
- Najwięcej firm (26%) wskazuje, że najdłużej trwającym etapem procesu rekrutacyjnego są spotkania z kandydatami. Dla co piątej organizacji najbardziej czasochłonne jest oczekiwanie na decyzję biznesową dotyczącą wyboru finalnego kandydata. Nieco rzadziej firmy wskazują na wydłużony czas potrzebny na napływ aplikacji lub działania typu direct search (14%). Rzadziej jako najbardziej czasochłonne etapy wymienia się uzyskanie wszystkich niezbędnych akceptacji do rozpoczęcia procesu (12%) oraz doprecyzowanie profilu kandydata we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami (8%).
- W procesie rekrutacji firmy najczęściej wykorzystują testy wiedzy technicznej (59% vs 55% w 2022 r.) i rozwiązywanie case'ów biznesowych (49% vs 40%), co wskazuje, że umiejętności merytoryczne i analityczne kandydatów są dla pracodawców kluczowe a ich znaczenie rośnie.
- 57% spotkań w pierwszym etapie rekrutacji odbywa się online, w końcowym – 38%.
- Rekrutacja wewnętrzna odgrywa istotną rolę w strategiach zatrudnienia – 81% firm dysponuje dedykowanymi działami rekrutacyjnymi. Na znaczeniu zyskują również rekomendacje pracowników, z których korzysta 56% organizacji (o 6 p.p. więcej niż w 2022 r.).
- 58% firm wykorzystuje sztuczną inteligencję w procesach rekrutacyjnych – przede wszystkim do tworzenia ogłoszeń (44%) oraz personalizacji wiadomości rekrutacyjnych (25%). Coraz częściej AI wspomaga także proces selekcji kandydatów (18%). 42% firm wciąż nie korzysta z rozwiązań opartych na AI.
- Głównymi przyczynami rezygnacji kandydatów z udziału w rekrutacji są: niskie (mijające się z oczekiwaniami) wynagrodzenie (57%, spadek o 8 p.p.) i kontroferta od obecnego pracodawcy (52%, wzrost o 9 p.p.). Niemal równie często kandydaci wycofują się ze względu na szybszą akceptację konkurencyjnej oferty z równoległej rekrutacji do innej firmy (45%, wzrost o 7 p.p.).

- Procesy rekrutacyjne na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie w firmach nadal w dużym stopniu opierają się na portalach ogłoszeniowych, z których korzysta 81% organizacji (b.z. względem poprzedniej edycji). Coraz większą rolę odgrywa również LinkedIn – wykorzystywany przez 61% firm (wzrost o 11 p.p. względem 2022 r.). Znacznie wzrosło także zastosowanie systemów typu ATS (Applicant Tracking System), których używa 50% ankietowanych firm (wzrost o 18 p.p. względem 2022 r.).
- Coraz więcej firm decyduje się na udzielanie szczegółowego feedbacku kandydatom. Takie działania praktykuje 62% firm (wzrost o 12 p.p. w porównaniu z 2022 r.).

Rynek usług HR 2024. Raport 2025

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia kompleksowy obraz polskiego rynku usług HR w 2024 r. Publikacja zawiera dane historyczne gromadzone od lat przez Polskie Forum HR, dotyczące m.in. agencji zatrudnienia, pracy tymczasowej, rekrutacji krajowej i międzynarodowej. W 2024 r. dane przekazały 33 podmioty członkowskie, obejmujące łącznie 74 spółki działające w obszarze agencji zatrudnienia oraz innych usług HR. Uzupełnienie stanowią statystyki z portalu kraz.gov.pl i raportu MRPiPS o działalności agencji zatrudnienia w 2023 r., opublikowane w 2024 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

Polskie Forum HR. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. w Polsce działalność prowadziło 8559 agencji zatrudnienia. Rynek cechuje się dużą rotacją – zarejestrowano 1722 nowe agencje, a 1906 wykreślono.
- Agencje wsparły w zatrudnieniu ponad 1 mln osób, w tym 680 tys. znalazło dzięki nim pracę tymczasową, 221 tys. skorzystało z pośrednictwa pracy, a 155 tys. pracowników skierowano do pracy za granicę u zagranicznych pracodawców.
- Cudzoziemcy stanowili 51% pracowników tymczasowych w 2023 r., przede wszystkim byli to obywatele Ukrainy, Białorusi i Gruzji.
- Średni roczny czas pracy jednego pracownika tymczasowego w 2024 r. wyniósł 62,9 dnia – najwięcej od 2016 r.
- Holandia jest krajem, do którego agencje kierowały najwięcej osób do pracy u zagranicznych pracodawców (43%). Na kolejnych miejscach znalazły się Niemcy (25%) oraz Cypr (7%).

Odejście z pracy z klasą? Tylko nieco ponad połowa pracowników chce samodzielnie poinformować zespół o odejściu

Charakterystyka publikacji

Publikacja została opracowana na podstawie wyników badania pt. *Jak odchodzimy z pracy? Oczekiwania i emocje pracowników*, 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

- 69% respondentów deklaruje znajomość formalnych procedur związanych z odejściem z pracy zgodnie z prawem. Taki sam odsetek ma świadomość przysługujących im praw po odejściu z pracy, takich jak odprawa czy niewykorzystany urlop. Najlepszą orientację w tych kwestiach wykazują osoby w wieku 35–44 oraz 45–54 lata – w obu grupach wskaźnik ten wynosi 72%.
- Tylko 56% respondentów chciałoby samodzielnie poinformować współpracowników o odejściu z pracy. Częściej taką potrzebę deklarują pracownicy w wieku 35–44 lata (59%), rzadziej osoby w wieku 18–24 lata (47%).
- 70% respondentów deklaruje, że chciałoby podtrzymać dobre kontakty ze współpracownikami w czasie wypowiedzenia, 60% angażowałoby się w przekazanie obowiązków swojemu następcy, a 53% byłoby gotowych podzielić się opinią o warunkach pracy z przyszłym pracodawcą.
- 57% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że sposób, w jaki rozstają się z firmą, może mieć wpływ na ich zawodową reputację. Najczęściej zwracają na to uwagę osoby w wieku 35–44 lata (61%).
- 40% respondentów zadeklarowało chęć udziału w tzw. exit interview, pod warunkiem że rozmowa umożliwiłaby im wyrażenie opinii na temat kultury organizacyjnej pracodawcy. Największą gotowość do udziału w takiej rozmowie wykazują osoby w wieku 25–34 lata (44%) oraz 35–44 lata (42%), natomiast najmniejszą – pracownicy w wieku 55–65 lat (32%).

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, marzec 2025, LIX 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 marcu 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 marcu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 291,5 tys. nowych ofert pracy – o 14% więcej niż miesiąc wcześniej i o 11% więcej w porównaniu z marcem 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+30%). Największy spadek odnotowano natomiast w branży HR (-6%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: dyrektor marketingu/sprzedaży (+54%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+48%), lekarz (+36%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: aplikant radcowski/adwokacki (-26%), CIO/dyrektor IT i specjalista ds. e-commerce (po -21%), rekruter i doradca podatkowy (po -14%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w marcu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (85% vs 87% w lutym 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 71% vs 74%). 66% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (70% w lutym 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 58% ofert (vs 64% miesiąc wcześniej).
- W marcu 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,6 wymagania (5,9 w lutym 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (82%), odpowiedniego wykształcenia (45%), znajomości języka obcego (45%) oraz dyspozycyjności (42%).

Bariery w biznesie

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania zrealizowanego na zlecenie Grant Thornton International w ramach cyklu International Business Report. Co roku obejmuje ono 32 gospodarki świata, a uczestniczy w nim 10 tys. właścicieli oraz członków zarządów średnich i dużych firm z różnych krajów. Celem projektu jest identyfikacja kluczowych barier hamujących rozwój biznesu w poszczególnych państwach. Jedną z nich jest brak wykwalifikowanych pracowników. W Polsce od 2020 r. badanie realizowane jest metodą CATI (telefoniczne wywiady kwestionariuszowe) przez firmę Biostat. Próba obejmuje 100 właścicieli i członków zarządów średnich oraz dużych przedsiębiorstw.

Informacje ogólne

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

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród kluczowych barier w 2025 r. hamujących rozwój biznesu w Polsce przedsiębiorcy wymieniają brak wykwalifikowanych pracowników (51%) i jest on bardziej odczuwalny niż brak zamówień (50%) czy brak dostępu do finansowania (26%).
- Wyniki analizy 7 kluczowych barier rozwoju przedsiębiorstw:
  - **koszty pracy**: 81% respondentów z Polski wskazało koszty pracy jako barierę utrudniającą rozwój działalności gospodarczej, przy czym 28% określiło tę przeszkodę jako „bardzo silną". Wynik ten znacząco przewyższa zarówno średnią dla całej grupy (32) badanych krajów (46%), jak i europejską (44%), lokując Polskę w czołówce państw najbardziej dotkniętych tym problemem;
  - **ceny energii**: 74% średnich i dużych firm w Polsce uznaje je za barierę, z czego 30% przypisuje im najwyższy poziom uciążliwości. Dla porównania: średnia dla całej grupy wynosi 50%, a dla państw europejskich – 49%.
  - **niepewność ekonomiczna** pozostaje trzecią najczęściej wskazywaną barierą rozwojową przez przedsiębiorstwa w Polsce. W 2025 r. 69% osób zarządzających firmami postrzega ją jako istotną przeszkodę (kategorie odpowiedzi: „silna" lub „bardzo silna"). W porównaniu z pozostałymi krajami objętymi badaniem wyższy poziom odczuwania tej bariery odnotowano jedynie w Egipcie, Indiach i Singapurze. Średnia dla wszystkich ankietowanych wyniosła 52%, a w przypadku krajów europejskich – 45%;

- **biurokracja** stanowi jedną z istotnych barier rozwojowych identyfikowanych przez polskie przedsiębiorstwa – wskazało ją 56% firm. Taki wynik plasuje Polskę na 7. miejscu spośród 32 analizowanych państw. Dla porównania: średni odsetek wskazań dla wszystkich krajów objętych badaniem wyniósł 45%, a w grupie państw europejskich – 50%;
- **brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników** został wskazany jako bariera rozwojowa przez 51% firm w Polsce, z czego 10% uznało ją za przeszkodę „bardzo silna". Jeszcze bardziej ten problem odczuwany jest m.in. w Singapurze, Indiach i Stanach Zjednoczonych. Polska uplasowała się na 12. miejscu w globalnym zestawieniu. Średnia w grupie 32 przebadanych państw wynosi 46%, a pośród państw europejskich – 48%.
- **brak zamówień** jest bolączką dla połowy przebadanych polskich przedsiębiorców. Wśród 32 krajów, które wzięły udział w badaniu, Polska znalazła się pod tym względem na wysokiej 6. pozycji. Aktualnie brak zamówień stanowi większą barierę tylko w Singapurze, Indiach, we Włoszech, Turcji i Kanadzie. Polski wynik jest wyższy niż średnia globalna (38%) oraz średnia dla państw europejskich (40%);
- **dostęp do finansowania** został oceniony przez polskie przedsiębiorstwa jako najmniej uciążliwa spośród analizowanych barier – jedynie 28% respondentów wskazało go jako istotne utrudnienie. W rezultacie Polska zajęła 26. miejsce na 32 kraje objęte badaniem. Wynik ten jest niższy niż średnia globalna (39%) oraz europejska (36%).

Ocena dojrzałości polskich firm w obszarze analizy danych i AI

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania, którego celem była ocena poziomu wykorzystania AI oraz zaawansowanej analizy danych przez przedsiębiorstwa działające w Polsce oraz porównanie, jak polskie firmy wypadają na tle innych państw. Badanie przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2024 r. metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) z wykorzystaniem wielokanałowego modelu rekrutacji respondentów. Próba obejmowała przedstawicieli firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników, reprezentujących różne branże i poziomy stanowisk – od kadry zarządzającej po specjalistów. W doborze próby wykorzystano zarówno panele SW Research, jak i metodę kuli śnieżnej z wykorzystaniem otwartego formularza udostępnionego w mediach społecznościowych. Łącznie uzyskano 756 kompletnych wywiadów.

Informacje ogólne

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

Źródło

Algolytics. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 75% badanych pracowników nie jest w stanie jednoznacznie ocenić poziomu kompetencji analitycznych swojej organizacji ani kadry menedżerskiej. Tylko 27,5% respondentów wskazuje, że większość zatrudnionych w ich firmach posiada umiejętności umożliwiające pełne wykorzystanie danych i analityki, natomiast 33,6% dostrzega takie kompetencje wśród osób na stanowiskach kierowniczych.
- Brak kompetencji zarówno w obszarze biznesowym, jak i technicznym stanowi kluczowe ograniczenie w wykorzystywaniu danych i jest związany z niskim poziomem kompetencji cyfrowych Polek i Polaków.
- 46,8% respondentów deklaruje, że ich organizacje są przekonane o znaczeniu inwestowania w sztuczną inteligencję, gdyż wpłynie to na wzrost efektywności operacyjnej i może wygenerować nowe źródła przychodów. Tylko 18,4% ankietowanych jest odmiennego zdania, a 34,8% nie ma na ten temat opinii.
- 40,3% ankietowanych deklaruje, że ich organizacje mają jasną strategię rozwoju w obszarze sztucznej inteligencji i ją realizują. 28,3% przyznaje, że takiej strategii nie ma, a 31,3% nie ma na ten temat żadnego zdania.
- Zaledwie 37,8% respondentów wskazuje, że ich organizacje zapewniają odpowiednie środki finansowe na rozwój danych i kompetencji analitycznych, a 43,7% deklaruje, że może liczyć na wsparcie kadry zarządzającej w tym zakresie. Jednocześnie 24,8% ankietowanych dostrzega niedostateczny poziom finansowania, a 21,7% – brak zaangażowania ze strony zarządu. W obu przypadkach ponad 1/3 badanych nie jest w stanie jednoznacznie ocenić sytuacji, co może świadczyć o niskim poziomie świadomości lub braku przejrzystości w organizacjach.
- 31,9% respondentów przyznaje, że obawia się szerzej wykorzystywać dane w codziennej pracy z powodu braku odpowiednich kompetencji i wiedzy na temat ich efektywnego zastosowania. Odmiennego zdania jest 34,4% badanych, natomiast 33,7% nie potrafi jednoznacznie się wypowiedzieć w tej sprawie.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

The untapped potential of disadvantaged young people for apprenticeships in skilled trades

Charakterystyka publikacji

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja czynników wpływających na jakość praktyk zawodowych oraz wskazanie możliwych przyczyn, dla których osoby młode podejmujące praktyki w zawodach o niskim prestiżu częściej rezygnują z ich kontynuacji w porównaniu z uczniami wybierającymi popularne profesje. W niniejszym artykule przyjęto podejście wielowarstwowe – podstawę analizy stanowią dwa badania przeprowadzone przez autorkę, które służą identyfikacji czynników wpływających na jakość praktyk zawodowych. Pierwsze z nich dotyczyło satysfakcji uczących się zawodu w sektorze projektowania medialnego, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowej roli instruktora zakładowego[5]. W drugim badaniu, zrealizowanym w sektorze budowlanym, skupiono się na przyczynach wysokiego wskaźnika rezygnacji z praktyk zawodowych[6]. Uzyskane wyniki zostały zestawione z teorią reprodukcji społecznej Pierre'a Bourdieu oraz modelem SINUS Meta-Milieus, co pozwoliło ukazać mechanizmy wpływu czynników społecznych na wybory edukacyjno-zawodowe i losy rozwojowe młodych osób. W artykule zaprezentowano również rekomendacje, które mogą stanowić podstawę do opracowania strategii – przez osoby odpowiedzialne za kształtowanie polityki publicznej, pracodawców oraz związki zawodowe – ukierunkowanych na przyciąganie i wspieranie młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej w kontekście wyzwań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Informacje ogólne

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

Źródło

ILO. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W większości krajów – z wyjątkiem tych, które posiadają długoletnie, sprawdzone systemy dualnego kształcenia zawodowego, takich jak Szwajcaria, Niemcy, Austria,

[5] Ch. Nägele, P. Hasler (2011). Learning at the Workplace: Optimal Learning Environments. In Assuring the Acquisition of Expertise: Apprenticeship in the Modern Economy, ed. by Zhiqun Zhao, Felix Rauner and Ursel Hauschildt, 125–128. Foreign Language Teaching and Research Press.

[6] P. Hasler (2016). Lehrvertragsauflösungen im Schweizer Bauhauptgewerbe: Unausgeschöpftes Potenzial – Ursachen und Massnahmen. PhD dissertation, Institute for Educational Science at the University of Stuttgart, 8.05.2025.

Dania czy Holandia – praktyki zawodowe nie cieszą się wysokim prestiżem społecznym. W rezultacie młodzież pochodząca z rodzin o niskim statusie ekonomicznym jest często kierowana na ścieżki zawodowe nie z wyboru, lecz z powodu słabych wyników w nauce, co dodatkowo zniechęca do podejmowania praktyk oraz obniża ich prestiż.

- Sama obecność nie wystarcza do efektywnego uczenia się i rozwoju kompetencji zawodowych. Uczenie się jest procesem aktywnym i zależy od jednostki, charakteru zadań, kompetencji trenera, składu zespołu oraz programu nauczania. Kluczową rolę odgrywają także współpracownicy. Uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne w miejscu pracy wspierane jest przez informację zwrotną, dostęp do wiedzy, odpowiednią komunikację, coaching i zdobywanie informacji. Udział w praktykach zawodowych jest obowiązkowy, jednakże jeżeli osoba odłoży ich podjęcie lub je przerwie, może nadal osiągnąć zamierzony cel uzyskania potrzebnych kwalifikacji, pod warunkiem, że zdecyduje się do nich powrócić. Należy pamiętać, że nieliniowe ścieżki edukacyjno-zawodowe, mogące obejmować zmiany kierunku kształcenia, przerwy w nauce, powroty do edukacji po okresie aktywności zawodowej, są obecnie typowe dla młodzieży. Jednak osoby z rodzin o niskim statusie ekonomicznym, znacznie częściej wypadają z systemu bez możliwości powrotu.
- Cechy osobiste, takie jak poczucie własnej wartości, wiara w skuteczność własnych działań (self-efficacy) oraz wytrwałość, są istotnymi predyktorami sukcesu edukacyjnego i zawodowego, zarówno w szkole, jak i w miejscu pracy. Tym samym oceny szkolne nie odzwierciedlają wyłącznie zdolności poznawczych, lecz świadczą o poziomie wsparcia udzielanego w domu rodzinnym.
- Im większe wsparcie dziecko otrzymuje w rodzinie, tym silniejsze kształtuje się u niego poczucie własnej skuteczności i pewności siebie. Dodatkowo, rodzice o wyższym poziomie wykształcenia częściej inwestują w zajęcia pozalekcyjne, zapewniając dzieciom dodatkowe zasoby rozwojowe. Co więcej, dysponują oni rozbudowaną siecią kontaktów społecznych, która często umożliwia ich dzieciom zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych.
- Proces wykluczenia młodzieży pochodzącej z rodzin o niskim statusie ekonomicznym pogłębia się na kolejnych etapach – od szkoły aż po wejście na rynek pracy. Już we wczesnym dzieciństwie czynniki takie jak warunki domowe i sposób wychowania mogą wpływać na ograniczenie szans na stabilne zatrudnienie w dorosłości.
- Rekomendacje:
    - nierówności szans edukacyjnych wynikające z uwarunkowań rodzinnych wymagają zdecydowanej interwencji zarówno politycznej, jak i społecznej. Pomimo dominującego wciąż w społeczeństwie przekonania o merytorycznym charakterze sukcesu edukacyjnego liczne modele socjologiczne jednoznacznie wskazują, że pozycja społeczna rodziny ma istotny wpływ na możliwości edukacyjne i osiągnięcia uczniów.

- Dzieci narażone na ryzyko wykluczenia społecznego powinny być identyfikowane na wczesnym etapie edukacji formalnej, a następnie objęte systematycznym wsparciem w zakresie kształtowania kompetencji społeczno-emocjonalnych. To właśnie w środowisku rodzinnym i poprzez wychowywanie ujawniają się pierwsze czynniki prognostyczne potencjalnych trudności w późniejszym funkcjonowaniu na rynku pracy.
- Młodzież w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej wymaga indywidualnego wsparcia doradczego już na etapie szkoły podstawowej, szczególnie w zakresie wyboru ścieżki zawodowej i pozyskiwania miejsc praktyk. Brak kapitału społecznego oraz ograniczone wsparcie rodzinne obniżają ich szanse na dostęp do kształcenia zawodowego wysokiej jakości i zwiększają ryzyko zatrudnienia w szarej strefie. Kluczowe jest więc stworzenie środowiska pracy opartego na szacunku i wsparciu, które umożliwia budowanie poczucia własnej wartości.
- Młodzież uczestnicząca w kształceniu zawodowym powinna być zatrudniana w trakcie całego procesu edukacyjnego oraz otrzymywać za to odpowiednie wynagrodzenie, brak zabezpieczenia finansowego sprzyja bowiem powstawaniu przerw w przebiegu edukacji zawodowej. Zwiększa to ryzyko jej przedwczesnego zakończenia – zwłaszcza w przypadku młodzieży z grup o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, które muszą zapewnić sobie środki do życia.
- Należy opracować harmonogram szkolenia w miejscu pracy, zgodny z programem instytucji edukacyjnej. W modelu dualnym uczący się spędza 80% czasu w firmie i 20% w placówce szkoleniowej. Praca zawodowa może sprzyjać uczeniu się, jednak nie zapewnia trwałego rozwoju kompetencji, jeżeli nie wzmacnia tych, które zyskuje się w procesie nauczania. Dlatego zadania w miejscu pracy powinny być zaprojektowane tak, by wspierały proces nauki, uzupełniany przez teoretyczne kształcenie w instytucji edukacyjnej.
- Program nauczania powinien wspierać instruktorów zawodu w skuteczniejszym przekazywaniu umiejętności w warunkach pracy, które są trudniejsze do kontrolowania niż w środowisku szkolnym, gdzie zadania są dopasowane do programu.
- Rola instruktora jest kluczowa dla skuteczności procesu nauczania. Zaufanie, szczególnie w przypadku młodzieży z grup defaworyzowanych, ma istotne znaczenie i kształtuje się dzięki odpowiednim kompetencjom dydaktycznym. Budowanie tego zaufania powinno odbywać się poprzez prawidłowe przydzielanie zadań, zastosowanie odpowiednich metod nauczania, udzielanie konstruktywnej i szczerej informacji zwrotnej oraz pozytywne podejście do błędów.
- Rząd, organizacje pracodawców oraz związki zawodowe muszą wspólnie ponosić odpowiedzialność za stabilny i niezawodny system praktyk zawodowych na

poziomie krajowym i regionalnym. Rady sektorowe mogą stanowić odpowiednie forum do dyskusji na ten temat. Rząd odpowiada za ramy prawne, organizacje pracodawców za treść programów szkoleniowych i program nauczania, a związki zawodowe – za ochronę praktykantów przed wykorzystywaniem.

- Małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają kluczową rolę w gospodarce, oferując liczne miejsca praktyk zawodowych, szczególnie w takich państwach jak Szwajcaria. Jednak, ze względu na presję produkcyjną i braki kadrowe, mają ograniczone możliwości wspierania młodzieży z grup defaworyzowanych. W tym kontekście konieczne jest stworzenie finansowanych przez państwo sektorowych ośrodków doradczych, do których młodzież mogłaby zgłaszać się w przypadku trudności zawodowych. Ponieważ młodzi ludzie z tych grup mają niską tolerancję na frustrację, szybkie reagowanie na problemy jest kluczowe. Brak odpowiedniego dopasowania między młodzieżą znajdującą się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej a zawodami rzemieślniczymi prowadzi do wzrostu liczby niskokwalifikowanych pracowników, którzy są narażeni na ograniczone możliwości zatrudnienia i negatywne konsekwencje społeczne.
- Pracodawcy potrzebują narzędzi do identyfikacji młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, które umożliwią wczesne budowanie relacji i proaktywne rozwiązywanie problemów w trakcie nauki zawodu. Internetowe kwestionariusze ukierunkowane na te grupy mogłyby pomóc w szybkiej identyfikacji oraz ocenie zdolności do integracji, wskazując jednocześnie na konieczność wprowadzenia coachingu. Takie narzędzie mogłoby także oceniać podstawowe umiejętności zawodowe, jak czytanie, pisanie i liczenie, w celu określenia potrzeby dodatkowego wsparcia edukacyjnego.
- Kwalifikacje powinny być zdobywane przez gromadzenie mikrokwalifikacji, szczególnie w przypadku młodzieży z grup defaworyzowanych, których procesy edukacyjne są często nieliniowe i przerywane. Oceny powinny koncentrować się na mikrokwalifikacjach uzyskanych podczas praktyk zawodowych.
- Konieczne jest przeprowadzenie badań ilościowych i jakościowych w formie badań wzdłużnych (longitudinalnych), polegających na wielokrotnym badaniu tych samych osób, aby uchwycić wszelkie zmiany zachodzące w określonym czasie. Dopiero takie badania umożliwią ocenę wyników edukacyjnych młodzieży z grup defaworyzowanych.
- Konieczne jest zastosowanie holistycznego i długoterminowego podejścia, które zapewni skuteczną integrację tej grupy na rynku pracy. Mikrokwalifikacje mogą odegrać kluczową rolę w tym procesie, wspierając lepsze dopasowanie do zmieniających się warunków zawodowych.

Second-stage country analysis on social convergence in line with the Social Convergence Framework (SCF)

Charakterystyka publikacji

Dokument roboczy Komisji Europejskiej z kwietnia 2025 r. przedstawia drugi etap analizy konwergencji społecznej zgodnie z ramami Social Convergence Framework (SCF). Ocena dotyczy 10 państw członkowskich: Bułgarii, Estonii, Hiszpanii, Włoch, Litwy, Węgier, Rumunii, Grecji, Chorwacji i Luksemburga, w których stwierdzono potencjalne ryzyka dla wzrostu konwergencji społecznej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Bułgaria, Estonia, Hiszpania, Włochy, Litwa, Węgry, Rumunia, Grecja, Chorwacja, Luksemburg (państwa UE)
Zasięg geograficzny badania: Bułgaria, Estonia, Hiszpania, Włochy, Litwa, Węgry, Rumunia, Grecja, Chorwacja, Luksemburg
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- **Bułgaria** została zakwalifikowana do II etapu analizy z powodu 6 wskaźników alarmowych dotyczących konwergencji społecznej. W obszarze edukacji i umiejętności zidentyfikowano niskie uczestnictwo dorosłych w uczeniu się (9,5% w 2022 r. wobec 39,5% w UE), niski poziom kompetencji cyfrowych (35,5% wobec średniej UE 55,6%) oraz niski udział dzieci w formalnej opiece przedszkolnej (21,2% dla dzieci do 3 lat, UE: 37,5%).

  Chociaż ogólny poziom zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE – *at risk of poverty or social exclusion*) spadł do 30,0% wobec 30,3% w 2023 r. (wskaźnika dla UE 21,3%), to dla dzieci wzrósł on do 35,1%. Nierówność dochodowa pozostaje wysoka – wskaźnik S80/S20 (*income quintile share ratio*)[7] wyniósł 6,96 (UE: 4,7). Wskaźnik skuteczności transferów socjalnych w redukcji ubóstwa dzieci to 27,9%, podczas gdy średnia UE wynosi 41,4%.

  Na rynku pracy problemem pozostaje luka zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (różnica 35,4 p.p. względem osób bez niepełnosprawności) i wysoki odsetek młodzieży NEET (12,7%).

  Bułgaria wdrożyła reformy w edukacji, szkolnictwie zawodowym, systemie pomocy społecznej oraz podniosła płacę minimalną o 43% od 2022 r. Trwają też prace nad

[7] Nierówność rozkładu dochodów S80/S20 (income quintile share ratio) – stosunek sumy dochodów uzyskanych przez 20% osób o najwyższym poziomie dochodów (najwyższy kwintyl) do sumy dochodów uzyskanych przez 20% osób o najniższym poziomie dochodów (najniższy kwintyl).

wprowadzeniem indywidualnych kont szkoleniowych oraz zwiększeniem dostępu do wysokiej jakości usług socjalnych i zdrowotnych.

- **Estonia** znalazła się w II etapie analizy z powodu 6 wskaźników ryzyka. W 2024 r. odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wyniósł 22,2% (spadek o 2 p.p. względem 2023 r., wartość dla UE: 21,6%). Wskaźnik AROPE dla osób starszych wynosił 40%, a dla osób z niepełnosprawnościami – 39,1%. Problemem jest niska efektywność transferów społecznych – skuteczność w redukcji ubóstwa wynosi 31,5% (UE: 34,7%).

  Wskaźnik nierówności dochodowej (S80/S20) to 5 (UE: 4,7). Wydatki na ochronę socjalną wynoszą 15,3% PKB (UE: 26,8%). Minimalna pensja wynosi 820 EUR – tuż powyżej progu ubóstwa.

  W obszarze rynku pracy problemem jest bezrobocie oraz spadek realnych dochodów rozporządzalnych. Wskaźnik zatrudnienia osób starszych i osób z niepełnosprawnościami oraz osób z grupy NEET wskazuje na potrzebę działań integracyjnych.

  Estonia podjęła działania w kierunku zwiększenia dostępności świadczeń, podwyższenia emerytur i zmniejszenia ubóstwa wśród dzieci (18,3% vs 24,8% w UE). Nadal jednak wymagana jest poprawa systemu podatkowego i świadczeń, zwłaszcza dla osób pracujących w niestandardowych formach zatrudnienia.
- **Hiszpania** wykazuje ryzyka związane z ubóstwem, nierównością i bezrobociem. Wskaźnik AROPE wynosił 26%, z dużym udziałem dzieci i młodzieży. Udział osób dorosłych uczestniczących w uczeniu się był poniżej średniej UE, a nierówności dochodowe pozostają wysokie. Bezrobocie, zwłaszcza wśród młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych, jest istotnym wyzwaniem. Hiszpania wdraża reformy edukacyjne i zawodowe oraz zwiększa nakłady na politykę społeczną.
- **Włochy** doświadczają wysokich wskaźników ubóstwa dzieci, dużej luki zatrudnienia kobiet i osób z niepełnosprawnościami oraz niskiego uczestnictwa dorosłych w edukacji. AROPE utrzymuje się tam powyżej średniej UE, a regionalne dysproporcje są znaczne. Wdrożono reformy wsparcia dochodowego, jednak ich efektywność pozostaje ograniczona. Istnieje potrzeba poprawy jakości edukacji i wzmocnienia polityki zatrudnienia.
- **Litwa** wskazuje ryzyka związane z wysokim poziomem nierówności dochodów (S80/S20 ok. 6) i niskim udziałem osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Wskaźnik ubóstwa wśród dzieci i osób starszych jest powyżej średniej UE. Polityki mające na celu wzmocnienie ochrony socjalnej i edukacji są wdrażane, jednak wymagają kontynuacji i zwiększenia zasięgu.
- **Węgry** odnotowują trudności w zapewnieniu równego dostępu do edukacji i zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku Romów i dzieci z rodzin w trudnej sytuacji. AROPE dla dzieci wynosi ponad 30%. Udział dorosłych w edukacji ustawicznej jest niski,

a bezrobocie młodzieży i osób z niepełnosprawnościami nadal wysokie. Trwają reformy systemu edukacji oraz wsparcie zatrudnienia i polityk społecznych.

- **Rumunia** zmaga się z jednymi z najwyższych poziomów AROPE w UE (ponad 34% dla dzieci). Słaba jakość edukacji, niski dostęp do opieki przedszkolnej i duże braki w umiejętnościach cyfrowych ograniczają rozwój. Rozpoczęto reformy systemu wsparcia socjalnego i edukacji, w tym rozwój infrastruktury szkolnej, ale potrzeba dalszych działań.
- **Grecja**, mimo poprawy po kryzysie gospodarczym, wciąż boryka się z wysokim bezrobociem młodzieży (ok. 23%) i ubóstwem. Nierówności dochodowe i niska skuteczność transferów socjalnych pogłębiają problem. Rząd realizuje działania na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia, w tym wsparcie dla osób długotrwale bezrobotnych i młodzieży.
- **Chorwacja** odnotowuje ryzyka w obszarze kompetencji cyfrowych (poniżej 40% dorosłych z podstawowymi umiejętnościami) i jakości edukacji. Udział dzieci w opiece przedszkolnej i edukacji wczesnoszkolnej jest niski. Trwają inwestycje w edukację cyfrową, szkolenia nauczycieli i rozwój kompetencji zawodowych, wspierane przez fundusze unijne.
- **Luksemburg,** mimo wysokiego poziomu dobrobytu, wskazuje ryzyka związane z ubóstwem dzieci oraz wysokim poziomem nierówności dochodowych (szczególnie po opodatkowaniu). Wyzwaniem są także bariery w dostępie do edukacji dla dzieci z rodzin migranckich oraz niska efektywność niektórych transferów socjalnych. Podejmowane są działania na rzecz bardziej inkluzywnego rynku pracy i edukacji.

High employment rates, but low wages: a poverty assessment of Ukrainian refugees in neighboring countries

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez ILO przy współpracy z Biurem Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR), Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (International Organization for Migration, IOM) i Organizacją Narodów Zjednoczonych ds. Równości Płci i Wzmocnienia Kobiet (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, UN Women) prezentuje pogłębioną analizę sytuacji uchodźców z Ukrainy w 10 państwach przyjmujących: Bułgarii, Czechach, Estonii, na Węgrzech, na Łotwie, Litwie, w Polsce, Republice Mołdawii, Rumunii oraz Słowacji. Celem raportu jest ocena sytuacji bytowej omawianej populacji na podstawie danych zebranych w ramach edycji badania Socio-Economic Insights Survey (SEIS) z 2024 r., w której udział wzięło 8723 gospodarstw domowych obejmujących łącznie 19.803 osoby.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE
Zasięg geograficzny badania: Bułgaria, Czechy, Estonia, Węgry, Łotwa, Litwa, Polska, Republika Mołdawii, Rumunia, Słowacja
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Większość uchodźców z Ukrainy aktywnie uczestniczy w rynku pracy krajów pobytu, przy czym poziom ich zatrudnienia w badanych państwach zbliżony jest do wskaźników obserwowanych wśród ludności rodzimej.
- 60% uchodźców podejmuje zatrudnienie w zawodach niewymagających posiadanych przez nich kwalifikacji, co wskazuje na ograniczone możliwości kontynuowania ścieżki zawodowej zgodnej z ich wcześniejszym wykształceniem i doświadczeniem. Zjawisko to jest uwarunkowane m.in. barierami językowymi, brakiem formalnego uznania kwalifikacji zawodowych oraz niedopasowaniem dostępnych ofert pracy do kompetencji tej grupy migrantów.
- Mimo relatywnie wysokiego wskaźnika zatrudnienia wśród uchodźców blisko 40% z nich nadal żyje poniżej krajowego poziomu ubóstwa, co wskazuje na istnienie zjawiska tzw. niewidzialnego wykluczenia ekonomicznego. Oznacza ono, że formalna aktywność zawodowa nie przekłada się na rzeczywistą stabilność materialną, głównie z powodu dysproporcji między uzyskiwanymi dochodami a kosztami utrzymania – szczególnie wysokimi wydatkami mieszkaniowymi, które mogą pochłaniać od 50 do 70% budżetu gospodarstwa domowego.
- Zarobki uchodźców pozostają wyraźnie niższe od średnich krajowych. Mimo że w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie średnie wynagrodzenie uchodźców wzrosło o 28%, nadal jest ono niewystarczające do pokrycia podstawowych kosztów życia. Problem ten dotyka szczególnie samotne matki i osoby starsze, które często mają ograniczony dostęp do pracy zarobkowej.
- Choć ponad połowa kobiet i 40% mężczyzn legitymuje się wyższym wykształceniem, przeciętna premia edukacyjna w tej grupie wynosi jedynie 16%, w porównaniu do średnio 78% w przypadku obywateli krajów goszczących. Sugeruje to ograniczoną skuteczność mechanizmów umożliwiających faktyczne wykorzystanie potencjału intelektualnego uchodźców.
- Na podstawie przedstawionych ustaleń rekomenduje się:
    - opracowanie strategii dopasowania kwalifikacji i szybszego uznawania wykształcenia zdobytego za granicą,

- systematyczne monitorowanie ubóstwa i kosztów życia uchodźców w celu dostosowania programów wsparcia finansowego,
- tworzenie polityk aktywizujących kobiety, zwłaszcza przez elastyczne formy zatrudnienia i wsparcie opieki nad dziećmi,
- ułatwienia w dostępie do usług mieszkaniowych, zdrowotnych i edukacyjnych, niezależnie od statusu prawnego uchodźców.

EU Talent Pool Connects Global Jobseekers to European Labor Market

Charakterystyka publikacji

Artykuł przedstawia inicjatywę Unii Europejskiej mającą na celu ułatwienie rekrutacji pracowników spoza UE poprzez stworzenie ogólnounijnej platformy online – *EU Talent Pool*[8].

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27
Zasięg geograficzny badania: UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Etias.com. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- EU Talent Pool to pierwsza ogólnoeuropejska platforma internetowa, której celem jest łączenie wykwalifikowanych pracowników spoza UE z europejskimi pracodawcami poszukującymi kandydatów do pracy w zawodach deficytowych. Platforma jest częścią szerszej strategii UE na rzecz wspierania legalnej migracji zarobkowej oraz odpowiedzią na potrzeby demograficzne i strukturalne wielu krajów członkowskich. Narzędzie to umożliwia dopasowanie profili kandydatów do ofert pracy, korzystając z bazy EURES, co znacząco usprawnia proces rekrutacji.
- Osoby spoza UE będą mogły bezpłatnie dołączyć do platformy, przeglądać oferty pracy, wskazywać preferencje dotyczące krajów i terminów rozpoczęcia zatrudnienia, a także potwierdzać swoje umiejętności w ramach istniejących partnerstw i porozumień unijnych.
- Platforma ma promować otwartość i zapobiegać dyskryminacji i wyzyskowi. Ustawodawcy naciskali na przestrzeganie międzynarodowych standardów zatrudnienia ustalonych przez Międzynarodową Organizację Pracy.

[8] 19 marca 2025 r. Komisja Wolności Obywatelskich Parlamentu Europejskiego zatwierdziła projekt planu utworzenia unijnej puli talentów.

- System opiera się na najwyższych standardach ochrony danych osobowych, zgodnie z unijnym rozporządzeniem RODO. Informacje w EU Talent Pool będą dostępne jedynie dla autoryzowanych instytucji i użytkowników, a każdy kandydat będzie miał pełną kontrolę nad swoim profilem.
- W celu zapewnienia przejrzystości i zapobiegania nadużyciom projekt regulacji wprowadza obowiązek stosowania jasnych i jednolitych zasad dla pracodawców. Zobowiązuje ich do podania numeru rejestracyjnego przedsiębiorstwa, danych kontaktowych oraz zwięzłego opisu prowadzonej działalności.
- Każde ogłoszenie o pracę musi zawierać podstawowe informacje, takie jak miejsce wykonywania pracy, wymiar godzin, wysokość wynagrodzenia oraz warunki płatnego urlopu. Wymogi te mają na celu ograniczenie liczby ofert wprowadzających w błąd i zapewnienie osobom poszukującym zatrudnienia niezbędnych danych do podjęcia świadomej decyzji.
- Platformę zaprojektowano tak, by działała w synergii z systemem ETIAS (European Travel Information and Authorisation System). ETIAS to elektroniczny system weryfikacji osób podróżujących do strefy Schengen z krajów zwolnionych z obowiązku wizowego. Dzięki tej integracji możliwe będzie szybkie i bezpieczne sprawdzenie statusu migracyjnego kandydatów, przy jednoczesnym uproszczeniu procesu rekrutacyjnego dla pracodawców.
- Platforma ma również przeciwdziałać wykorzystywaniu pracowników migrujących i promować uczciwe warunki zatrudnienia. W dłuższej perspektywie projekt ma wspierać równość szans, integrację kulturową i społeczną oraz rozwój lokalnych gospodarek poprzez wzmacnianie legalnych i przejrzystych kanałów migracji zarobkowej.

Union of Skills. Investing in people for a competitive European Union

Charakterystyka publikacji

Publikacja jest podsumowaniem inicjatywy Komisji Europejskiej pod nazwą *Unia Umiejętności* (Union of Skills), mającej na celu wzmocnienie konkurencyjności Unii Europejskiej poprzez inwestycje w edukację, szkolenia i rozwój kompetencji obywateli. Inicjatywa ta jest odpowiedzią na rosnące niedobory umiejętności i siły roboczej w kluczowych sektorach gospodarki, takich jak technologie cyfrowe, zielona energia, opieka zdrowotna i budownictwo.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27
Zasięg geograficzny badania: UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

Unia Umiejętności to strategiczna inicjatywa Unii Europejskiej, której celem jest wzmocnienie potencjału edukacyjnego i zawodowego obywateli UE w odpowiedzi na wyzwania transformacji cyfrowej, ekologicznej oraz demograficznej. Skupia się na 4 kluczowych obszarach działania:

1. **Wzmacnianie kompetencji podstawowych i zaawansowanych**: Kluczowe znaczenie ma rozwój umiejętności w zakresie czytania, matematyki, nauk ścisłych i technologii cyfrowych. Promowanie edukacji STEM przygotowuje obywateli UE na wyzwania transformacji cyfrowej i ekologicznej;
2. **Systematyczne podnoszenie i aktualizacja kwalifikacji**: Rosnące znaczenie zyskują mikropoświadczenia (micro-credentials) jako elastyczne formy kształcenia. Wzmocnienie inicjatyw takich jak Pakt na rzecz Umiejętności oraz testowanie gwarancji umiejętności wspiera osoby zagrożone utratą pracy w zdobywaniu nowych kompetencji;
3. **Mobilność zawodowa w UE**: Ułatwienie uznawania kwalifikacji w różnych krajach członkowskich ma kluczowe znaczenie. Rozwijane są inicjatywy na rzecz transferu umiejętności, w tym europejski dyplom VET oraz europejski dyplom uniwersytecki;
4. **Pozyskiwanie i utrzymywanie talentów**: Tworzenie puli talentów UE ma na celu przyciągnięcie wykwalifikowanych pracowników spoza UE w zawodach dotkniętych niedoborami. Ułatwienia wizowe mają sprzyjać napływowi studentów, specjalistów i naukowców do Unii Europejskiej.

Inicjatywa stanowi odpowiedź na dynamiczne zmiany społeczne i gospodarcze w Europie oraz kluczowy element wzmacniania konkurencyjności i spójności społecznej w Unii Europejskiej.

Keeping older workers in the labour force

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje warunki pracy starszych pracowników w Europie oraz czynniki sprzyjające ich pozostaniu w zatrudnieniu powyżej 55 r.ż. Celem publikacji jest identyfikacja warunków pracy, które umożliwiają lub utrudniają kontynuację aktywności zawodowej osób starszych (55+) oraz wskazanie działań mogących wspierać trwałość ich zatrudnienia. W raporcie przyjęto następujący podział na etapy zawodowe: wczesny etap kariery zawodowej – 15–24 lata, kariera w pełni rozwoju (mid-career) – 25–54 lata, późna kariera (tzw. starszy pracownik) – 55–64 lata, etap ponad wiekiem emerytalnym – 65+ lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27
Zasięg geograficzny badania: UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Warunki pracy mają kluczowe znaczenie dla decyzji o pozostaniu na rynku pracy – szczególnie istotne są: autonomia, czyli możliwość pracownika do kontrolowania metody wykonywania pracy lub kolejności, w jakiej zadania mają być realizowane[9], możliwości uczenia się, wspierające środowisko pracy oraz równowaga praca–życie.
- Stan zdrowia osób starszych stanowi jeden z kluczowych czynników decydujących o kontynuacji lub rezygnacji z aktywności zawodowej. Pracownicy doświadczający w środowisku pracy stałego obciążenia fizycznego lub nasilonego stresu częściej opuszczają rynek pracy.
- Chociaż starsi pracownicy częściej zajmują stanowiska charakteryzujące się relatywnie niższym poziomem obciążenia fizycznego, część tej populacji pozostaje narażona na intensywne wymagania związane z organizacją pracy. Aż 44% z nich deklaruje konieczność pracy w szybkim tempie, 45% doświadcza presji związanej z napiętymi terminami, a 18% mierzy się z sytuacjami wywołującymi niepokój. Wysoki poziom obciążeń psychofizycznych wśród starszych pracowników jest szczególnie charakterystyczny dla branż takich jak rolnictwo, budownictwo oraz usługi opiekuńcze i zdrowotne, gdzie warunki pracy często wiążą się z wysokim tempem, presją czasową oraz stresem.
- Dobre warunki pracy w średnim wieku (tj. przed 50. r.ż.) zwiększają szanse na dłuższą aktywność zawodową. Przeciwdziałanie stresowi zawodowemu, niskiej autonomii oraz pogarszającej się jakości pracy w średnim okresie kariery zawodowej przynosi długofalowe korzyści. Złe warunki pracy — takie jak brak autonomii, niski poziom wpływu na decyzje, wysokie obciążenie psychiczne i fizyczne — przyczyniają się do pogorszenia zdrowia oraz zwiększają prawdopodobieństwo wcześniejszego wycofania się z rynku pracy (np. przejścia na rentę, bezrobocia lub przedwczesnej emerytury). W raporcie podkreślono, że starsi pracownicy, zatrudnieni w miejscach pracy tzw. „wysokiego ryzyka" (czyli o niskiej jakości, słabej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz dużym obciążeniu psychicznym), wykazują wyraźnie niższą motywację do kontynuowania zatrudnienia.

[9] Eurofound, Time constraints and autonomy at work in the european union, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-08/ef9743en_0.pdf, 9.05.2025.

- Starsze kobiety rzadziej niż starsi mężczyźni są aktywne zawodowo, co wynika m.in. z obciążeń opiekuńczych i różnic w ścieżkach kariery. Jest to spowodowane m.in. odmiennymi doświadczeniami zawodowymi i rodzinnymi, które akumulują się przez całe życie. Kobiety częściej przerywają karierę z powodu obowiązków opiekuńczych, co skutkuje niższym poziomem zatrudnienia, gorszym dostępem do szkoleń i niższą jakością pracy. W efekcie rzadziej utrzymują zatrudnienie w wieku 60–64 lat i częściej przechodzą na wcześniejszą emeryturę, jak np. na Węgrzech, gdzie połowa kobiet kończy aktywność zawodową przed 60. r.ż. W krajach takich jak Polska różnice w retencji między płciami sięgają ponad 35 p.p.
- Osoby samozatrudnione wykazują większą elastyczność i chęć do kontynuowania pracy w starszym wieku niż osoby zatrudnione na etacie.
- Możliwość zmniejszenia liczby godzin pracy, telepracy, pracy w niepełnym wymiarze oraz elastycznych godzin pracy sprzyja przedłużaniu aktywności zawodowej.
- Wsparcie ze strony współpracowników i przełożonych oraz uznanie dla wkładu pracy mają istotny wpływ na gotowość do kontynuacji pracy.
- Do działań wspierających trwałość zatrudnienia zaliczane są:
    - **inwestycje w ergonomię i dostosowanie stanowisk pracy**. Przebudowa miejsc pracy pod kątem osób starszych (np. lepsze oświetlenie, ergonomiczne meble, zmniejszenie obciążeń fizycznych);
    - **programy uczenia się przez całe życie**. Zachęcanie do podnoszenia kwalifikacji i udziału w szkoleniach również pracowników w starszym wieku;
    - **dostosowanie przez ustawodawców polityki emerytalnej i zachęt do pracy do aktualnych potrzeb osób zatrudnionych na poszczególnych etapach kariery zawodowej**. Uelastycznienie przejścia na emeryturę, np. poprzez stopniowe zmniejszanie czasu pracy lub częściową emeryturę;
    - **wspieranie zdrowia w miejscu pracy**. Programy profilaktyczne, promocja zdrowia i interwencje wspierające zdrowie psychiczne.

Bibliografia

Antal. Trendy w zakresie rekrutacji specjalistów i menedżerów, https://antal.pl/files/upload/raport-trendy-w-zakresie-rekrutacji-specjalistow-i-menedzerow-cleaned-20250407090848.pdf, data publikacji 7 kwietnia 2025.

Biegun P., Chiliński M., Ocena dojrzałości polskich firm w obszarze analizy danych i AI, Algolytics https://all.algolytics.com/hubfs/Raport_BadanieAI2025/Algolytics_2025_Ocena_dojrzalosci_polskich_firm_AI_analiza_danych.pdf?utm_campaign=Raport%20dojrza%C5%82o%C5%9B%C4%87%20AI&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-_06Dw_WWp3xgB8P2uQ-zf_54GGiHmKdsObiY_TaDc68E4HlyHyVQAOyVPFWCR26AqKZ755WLxB5CRjnbeRZcfUqBqMUw&_hsmi=106758803&utm_content=106758803&utm_source=hs_automation

Etias.com, EU Talent Pool Connects Global Jobseekers to European Labor Market, https://etias.com/articles/eu-talent-pool-connects-global-jobseekers-to-european-labor-market, data publikacji 24 marca 2025.

EuroBrussels, What Will the Job Market in Europe Look Like in 2025, https://www.eurobrussels.com/article/919/what-will-the-job-market-in-europe-look-like-in-2025

Eurofound, Keeping older workers in the labour force, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2025-03/ef24029en.pdf, data publikacji 31 marca 2025.

Grant Thornton, Bariery w biznesie, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/04/Bariery-w-biznesie-2025-BADANIE-Grant-Thornton-17-04-2025.pdf

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, marzec 2025, LIX edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/04/Oferty-pracy-w-Polsce-marzec-2025.pdf

Hasler P., The untapped potential of disadvantaged young people for apprenticeships in skilled trades, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/working-paper-137.pdf, ILO, data publikacji 15 kwietnia 2025.

ILO, High employment rates, but low wages: a poverty assessment of Ukrainian refugees in neighboring countries, https://data.unhcr.org/en/documents/download/115013, data publikacji 16 kwietnia 2025.

Komisja Europejska, Commission analyses social convergence in 10 EU countries, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-analyses-social-convergence-10-eu-countries-2025-04-11_en, data publikacji 11 kwietnia 2025.

Komisja Europejska, Union of Skills. Investing in people for a competitive European Union, https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills_en

Polskie Forum HR. Rynek usług HR 2024. Raport 2025, https://polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2025/03/RYNEK-USLUG-HR-2024.pdf, data publikacji 8 kwietnia 2025.

Pracuj.pl. Odejście z pracy z klasą? Tylko nieco ponad połowa pracowników chce samodzielnie poinformować zespół o odejściu, https://media.pracuj.pl/397629-odejscie-z-pracy-z-klasa-tylko-nieco-ponad-polowa-pracownikow-chce-samodzielnie-poinformowac-zespol-o-odejsciu, data publikacji 16 kwietnia 2025.

Randstad. Monitor Rynku Pracy (wyniki 59. edycji badania), https://info.randstad.pl/hubfs/Monitor%20Rynku%20Pracy%20-%2059%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl, data publikacji 11 kwietnia 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
03/2025	5,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
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
07/2024	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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie marzec 2024 r. – marzec 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
03/2024	82,3	182,8	305,5
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2024	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[10]	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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

[10] Zweryfikowano i skorygowano w dniu 2 października 2026. Było: 174,9; powinno być: 174,7.

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
03/2025	84 459

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	1544
lubuskie	2065
podlaskie	2120
świętokrzyskie	2383
podkarpackie	3799
warmińsko-mazurskie	3954
lubelskie	3966
kujawsko-pomorskie	4657
zachodniopomorskie	5618
wielkopolskie	5628
dolnośląskie	5987
małopolskie	6127
pomorskie	6737
łódzkie	7467
śląskie	7639
mazowieckie	14 768

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	8
łódzkie	12
śląskie	12
małopolskie	13
pomorskie	13
wielkopolskie	13
zachodniopomorskie	13
lubuskie	14
mazowieckie	15
warmińsko-mazurskie	15
dolnośląskie	16
kujawsko-pomorskie	18
świętokrzyskie	18
podlaskie	21
lubelskie	22
podkarpackie	34
średnia dla Polski	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
03/2024	6501,2
04/2024	6499,4
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
03/2024	8408,79
04/2024	8271,99
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

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 marzec 2024 r. – marzec 2025 r.[11]

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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%
03/2025	2,7%	5,8%	6,2%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[11] Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,5
Słowenia	7,3
Malta	7,7
Holandia	8,9
Cypr	9,9
Czechy	10,5
Polska	**10,9**
Bułgaria	11,0
Austria	11,3
Łotwa	11,4
Irlandia	11,6
Węgry	14,1
UE-20	**14,2**
Litwa	14,3
UE-27	**14,5**
Chorwacja	16,1
Słowacja	16,2
Dania	16,3
Belgia	17,0
Francja	17,6
Włochy	19,0
Estonia	19,1
Finlandia	20,4
Portugalia	20,7
Luksemburg	21,4
Grecja	25,2
Hiszpania	26,6

* Brak danych dla Rumunii, Szwecji.
Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Malta	2,9
Polska	**2,9**
Niemcy	3,2
Czechy	3,2
Bułgaria	3,3
Słowenia	3,9
Irlandia	4,1
Holandia	4,1
Węgry	4,1
Chorwacja	4,3
Litwa	5,1
Łotwa	5,3
Cypr	5,3
Austria	5,4
Rumunia	5,4
Belgia	5,5
Słowacja	5,7
UE-27	**6,0**
Luksemburg	6,3
UE-20	**6,4**
Włochy	6,5
Francja	6,9
Portugalia	7,1
Dania	7,2
Estonia	8,3
Szwecja	8,5
Finlandia	8,7
Grecja	11,7
Hiszpania	12,2

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji