

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Maj 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 (maj 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 maju 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 kwietniu 2025 r. wyniosła 5,2%**. W porównaniu z marcem 2025 r. spadła o 0,1 p.p., a r/r wzrosła o 0,1 p.p.
- **W końcu kwietnia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 802,7 tys. bezrobotnych**, tj. o 27,2 tys. (3,3%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 5,6 tys. (0,7%) więcej niż w kwietniu 2024 r.
- W kwietniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **73,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 11,1 tys. ofert (13,1%) mniej niż w marcu 2025 r. i o 16,7 tys. (18,5%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2025 r. wyniosło 6446,8 tys.** W porównaniu z marcem 2025 r. wzrosło o 0,04% (o 2,8 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 52,6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2025 r. wyniosło 9045,11 zł.** Oznacza to spadek o 0,1% w porównaniu z marcem 2025 r. i wzrost o 9,3% r/r.
- Według danych Eurostatu **w kwietniu 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) – 6,2%** (spadek 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 (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,5 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

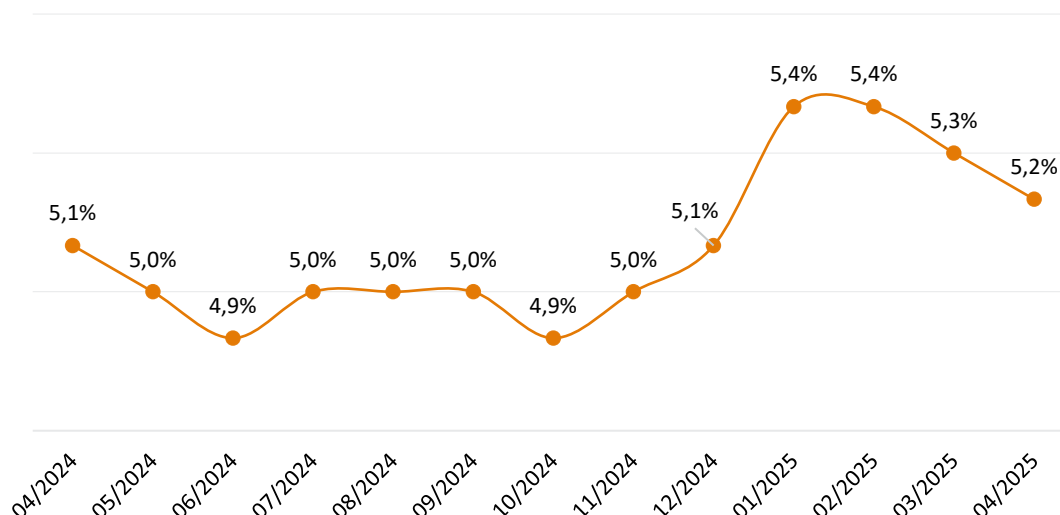
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 kwietniu 2025 r. wyniosła 5,2%. W porównaniu z marcem 2025 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,1 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 6.06.2025.

W kwietniu 2025 r. stopa bezrobocia spadła m/m we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 8,6%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,6%), warmińsko-mazurskim (8,2%) i świętokrzyskim (7,6%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (3,8%) oraz mazowieckim (4,1%).

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

W końcu kwietnia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 802,7 tys. bezrobotnych, tj. o 27,2 tys. (3,3%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 5,6 tys. (0,7%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 407,5 tys. vs 395,2 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec kwietnia 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (113,7 tys./14,2% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (17,3 tys./2,2%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu kwietnia 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

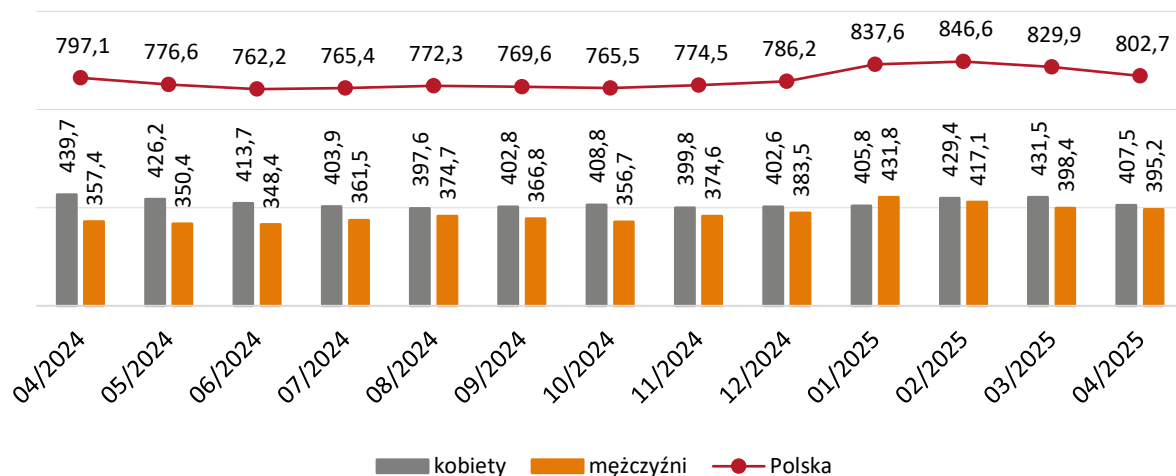
Województwo	04/2023	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	0,2
kujawsko-pomorskie	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	0,2
lubelskie	7,5	7,3	7,2	7,2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

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

W kwietniu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,7%, 302,6 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,1%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (10,3%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 37,7%, 22,5% i 11,0% (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 kwiecień 2024 r. – kwiecień 2025 r. (tys.)



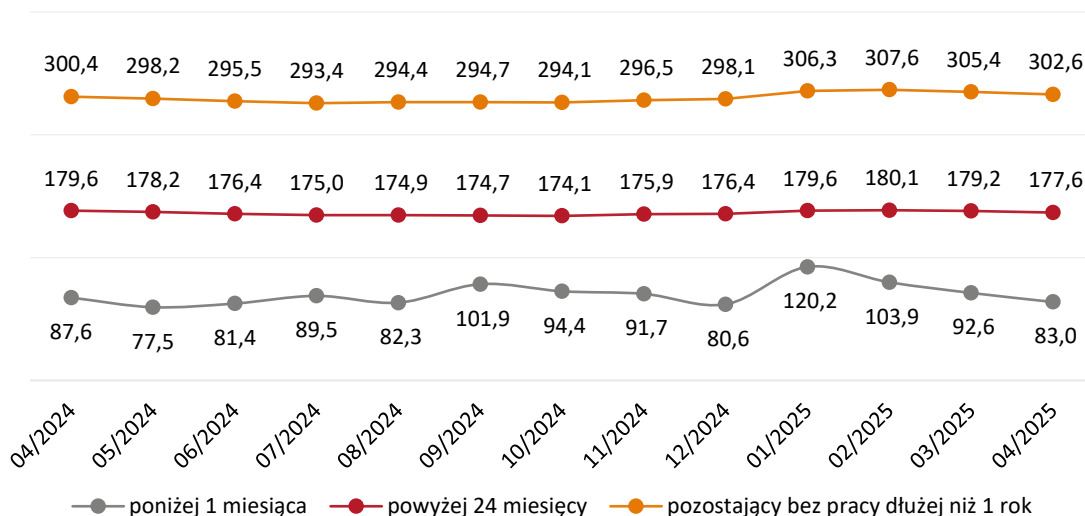
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.06.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec kwietnia 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	57 366	28 899	3 351	2 789	28 467	2 722	7 066
Kujawsko-pomorskie	55 312	30 774	4 269	2 740	24 538	3 267	5 286
Lubelskie	55 465	26 491	3 846	2 211	28 974	4 244	5 729
Lubuskie	16 797	8 657	1 107	842	8 140	892	2 021
Łódzkie	55 733	27 189	2 931	3 078	28 544	2 860	6 814
Małopolskie	62 063	32 308	4 449	3 025	29 755	4 494	6 759
Mazowieckie	111 279	53 027	5 911	5 255	58 252	6 214	13 189
Opolskie	20 007	10 547	1 257	1 091	9 460	951	2 731
Podkarpackie	66 808	33 327	4 257	3 087	33 481	4 845	7 008
Podlaskie	30 258	12 947	1 546	1 260	17 311	2 003	3 853
Pomorskie	44 379	25 222	3 448	2 085	19 157	2 522	4 530
Śląskie	66 419	34 054	4 068	3 470	32 365	3 767	7 403
Świętokrzyskie	32 536	15 630	2 073	1 416	16 906	2 196	3 566
Warmińsko-mazurskie	38 760	19 729	2 773	1 972	19 031	2 245	4 763
Wielkopolskie	48 885	27 504	4 008	2 601	21 381	2 972	4 956
Zachodniopomorskie	40 613	21 185	2 388	2 107	19 428	2 062	4 996
Polska	802 680	407 490	51 682	39 029	395 190	48 256	90 670

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.06.2025.

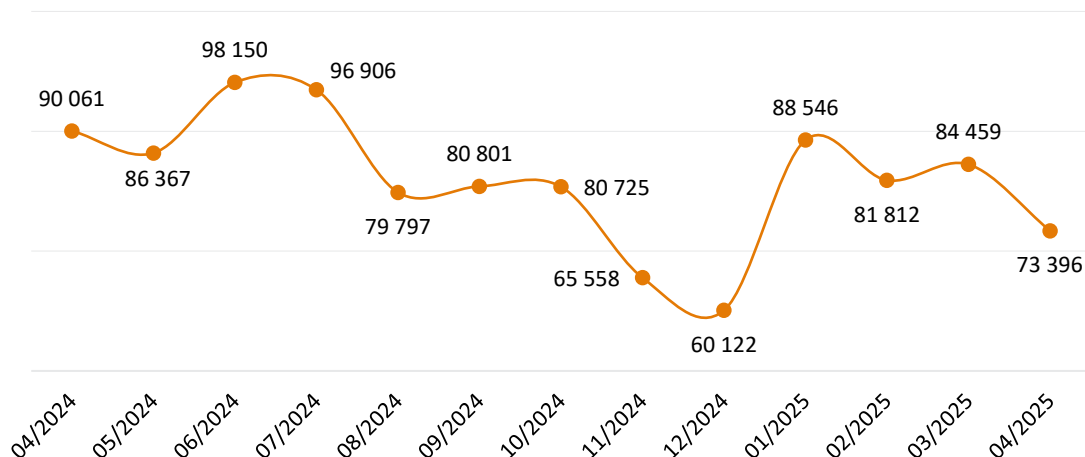
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie kwiecień 2024 r. – kwiecień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.06.2025.

W kwietniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 73,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 11,1 tys. ofert (13,1%) mniej niż w marcu 2025 r. i o 16,7 tys. (18,5%) mniej r/r.

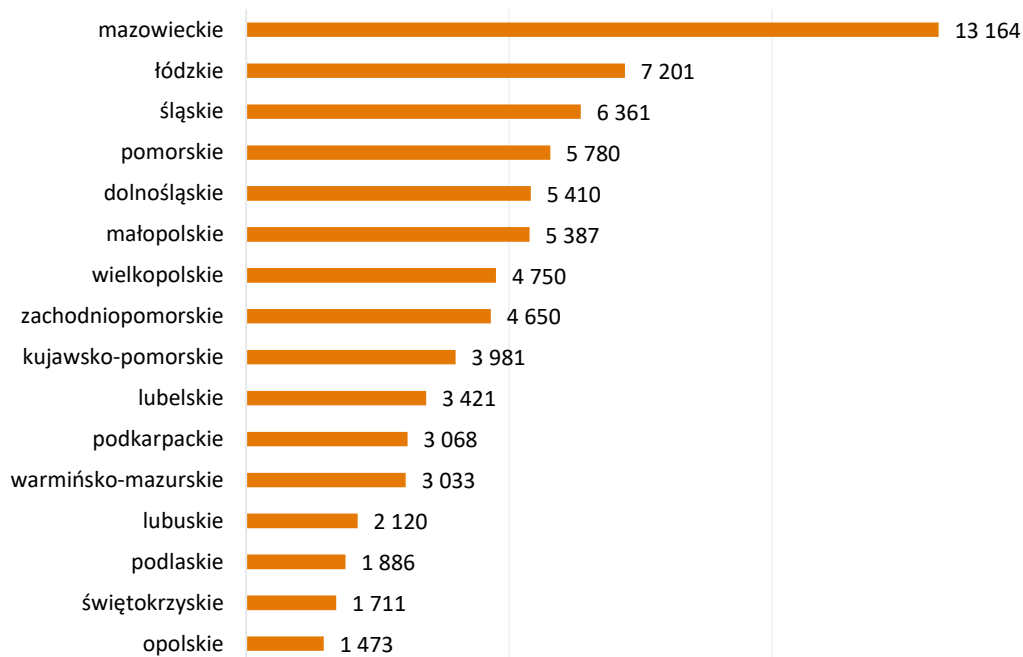
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie kwiecień 2024 r. – kwiecień 2025 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.06.2025.

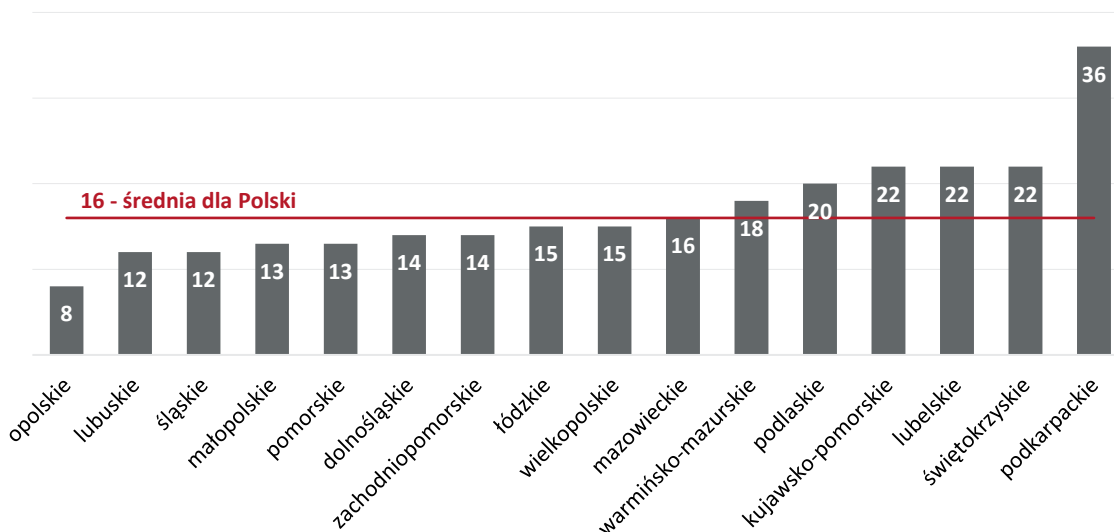
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, łódzkim i śląskim, a najmniej – w opolskim, świętokrzyskim i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (36) odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w opolskim (8) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.06.2025.

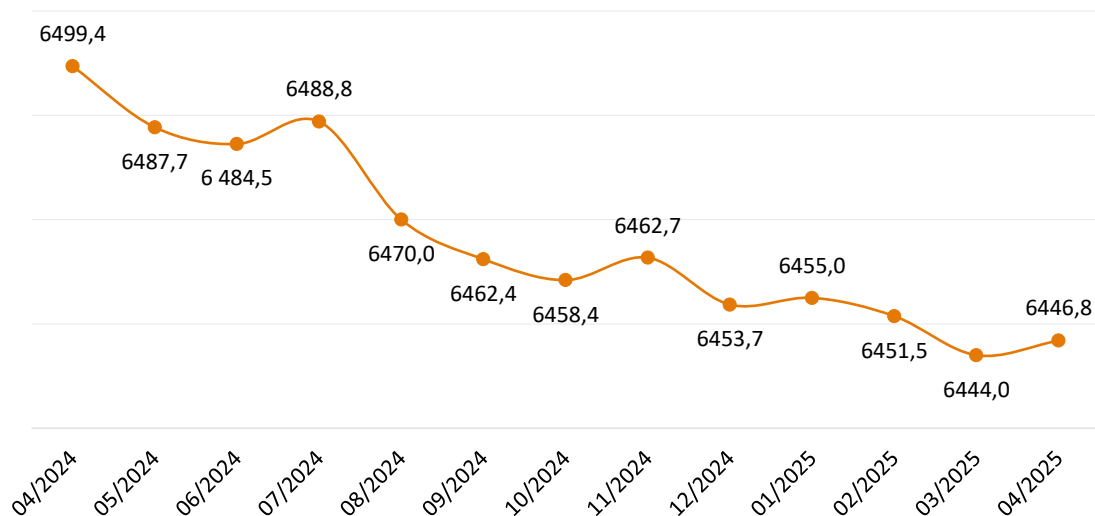
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w kwietniu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.06.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2025 r. wyniosło 6446,8 tys. osób i było wyższe o 2,8 tys. (0,04%) w porównaniu z marcem 2025 r. oraz niższe o 52,6 tys. (0,8%) r/r.

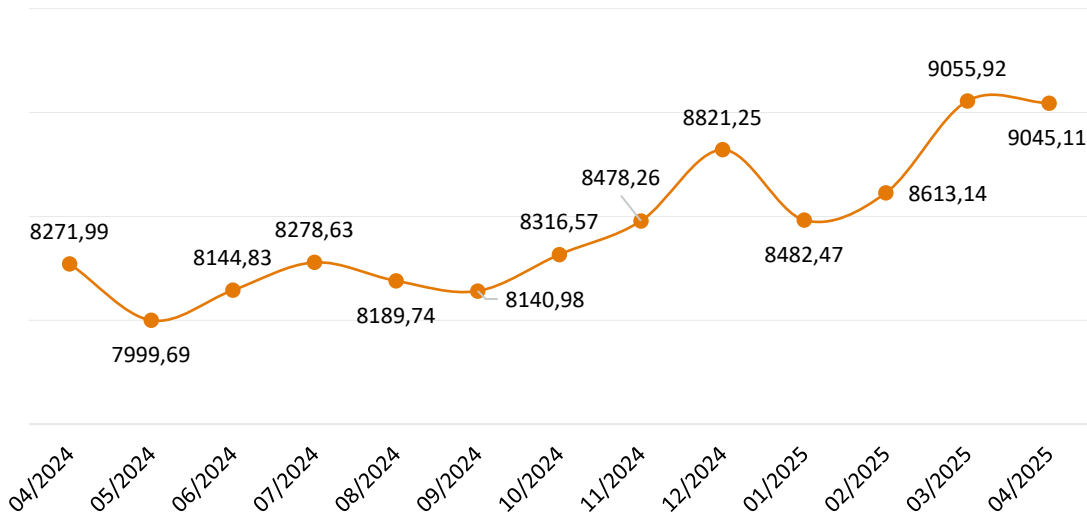
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2024 r. – kwiecień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 6.06.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2025 r. wyniosło 9045,11 zł. Oznacza to spadek o 0,1% w porównaniu z marcem 2025 r. i wzrost o 9,3% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 6.06.2025.

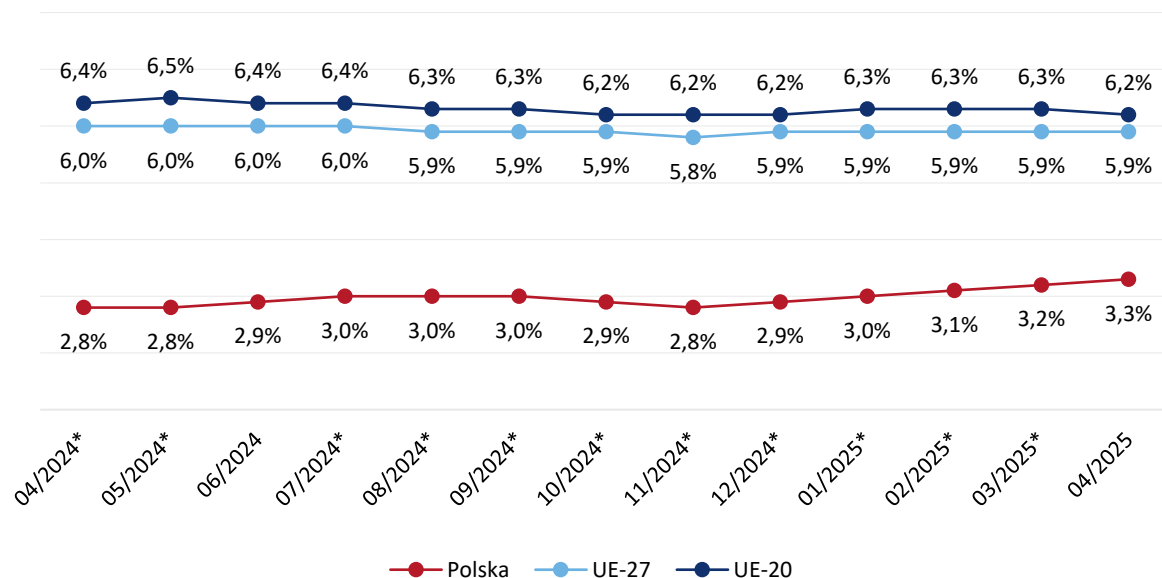
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w kwietniu 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 6,2%, czyli miesiąc do miesiąca spadła o 0,1 p.p., a rok do roku – o 0,2 p.p.

W Polsce w kwietniu 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%, tj. wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,5 p.p. rok do roku.

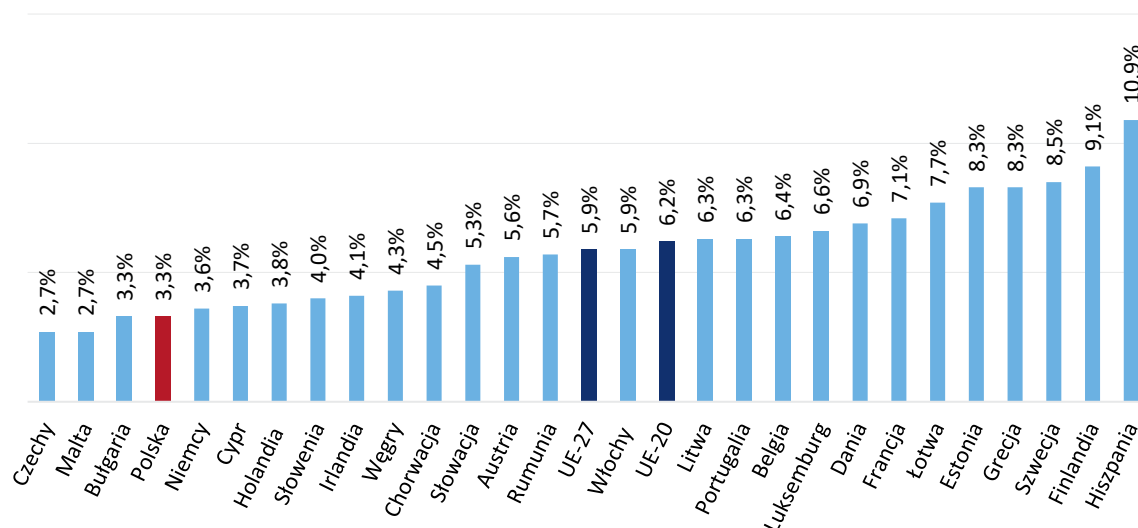
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-20) i w Polsce w okresie kwiecień 2024 r. – kwiecień 2025 r.



* dane skorygowane

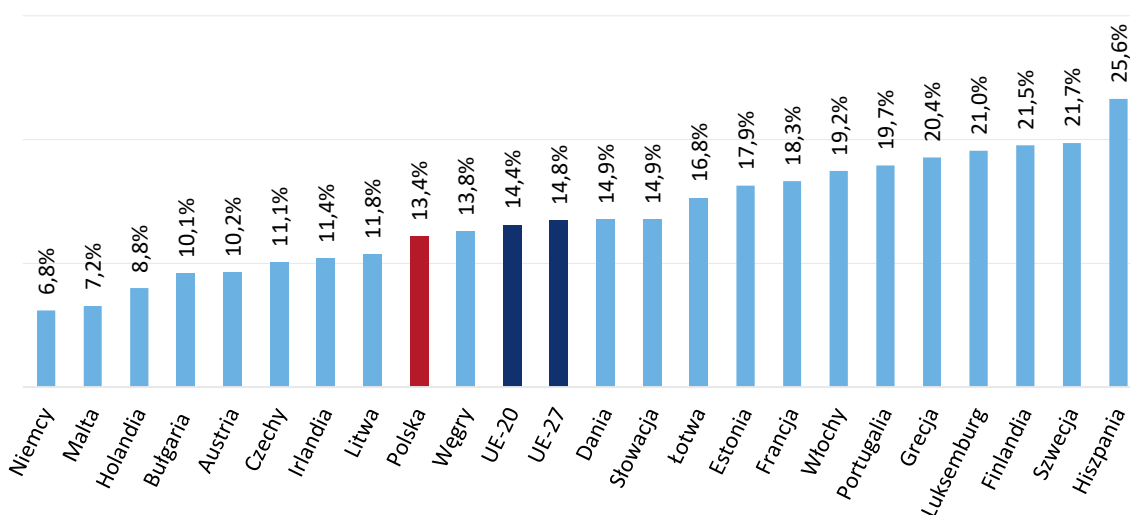
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.06.2025.

Według danych Eurostatu w kwietniu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,9%), Finlandii (9,1%) i Szwecji (8,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,7%), Malcie (2,7%), Bułgarii (3,3%) i Polsce (3,3%) (Wykres 10).

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.06.2025.

W kwietniu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE-27 (spadek o 0,2 p.p. m/m; wzrost o 0,2 p.p. r/r) i 14,4% w strefie euro (spadek o 0,4 p.p. m/m; bez zmian r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,8%), Malcie (7,2%) oraz Holandii (8,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,6%), Szwecji (21,7%) i Finlandii (21,5%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 13,4% (wzrost o 0,3 p.p. m/m i wzrost o 2,7 p.p. r/r).

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

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

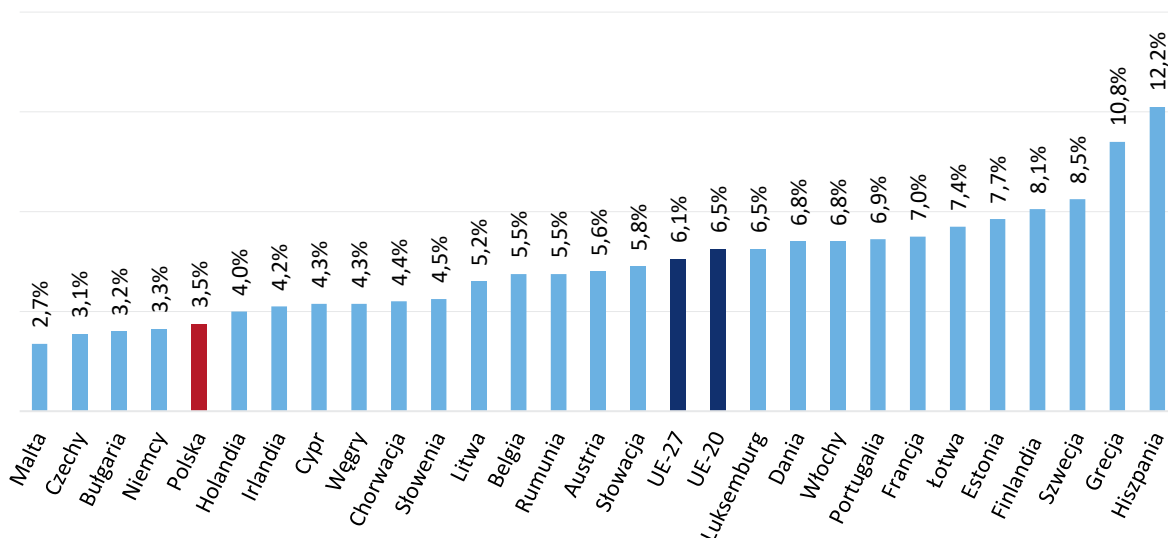
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.06.2025.

³ Dane skorygowane sezonowo.

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

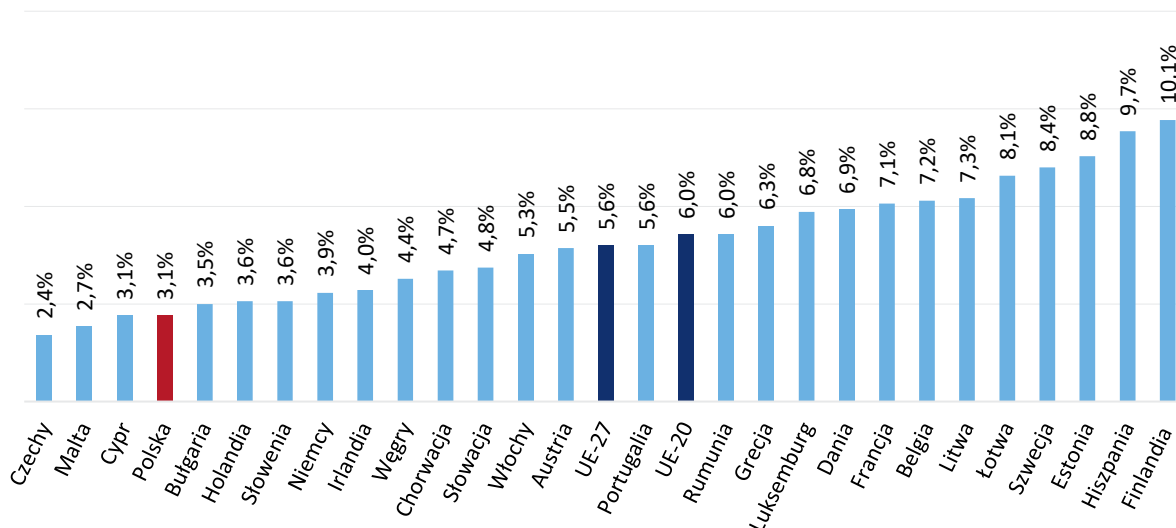
W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w kwietniu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.06.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w kwietniu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.06.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁴

Polski rynek pracy

- Najczęstszym powodem korzystania z pracy tymczasowej, kontraktów B2B i outsourcingu jest potrzeba pozyskania ludzi o specjalistycznych kompetencjach do konkretnych projektów (46%). Firmy sięgają po te formy także w celu redukcji kosztów (39%) oraz elastycznego reagowania na zwiększony popyt (33%).
- 68% kobiet uważa, że wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach nie są równe. Nierówność dostrzega 34% mężczyzn.
- 50% badanych chciałoby znać widełki wynagrodzeń współpracowników, 25% jest temu przeciwnych, 39% zaś oczekuje ujawnienia wysokości zarobków swoich kolegów z pracy. Przeciwno temu jest 33% badanych.
- W kwietniu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 268,0 tys. nowych ofert pracy – o 8% mniej niż miesiąc wcześniej i o 1% więcej w porównaniu z kwietniem 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+35%). Największy spadek odnotowano natomiast wśród pracowników fizycznych (-11%).

Europejski i globalny rynek pracy

- 31% respondentów generacji Z i 32% milenialsów zrezygnowało z edukacji wyższej, wskazując na jej wysokie koszty, niedopasowanie do rynku pracy i brak praktycznego przygotowania. W zamian osoby te wybierają kursy zawodowe, szkolenia i praktyczne formy nauki.
- Dla młodych ludzi kluczowe są 3 wartości: poczucie sensu wykonywanej pracy, dobrostan i stabilność finansowa. Te elementy łączą się w tzw. trójkąt szczęścia zawodowego.
- Mimo że 60% przedsiębiorstw jest otwartych na rekrutację migrantów spoza UE, tylko 9% MŚP rzeczywiście zatrudniło takie osoby w 2023 r., głównie z powodu barier językowych i proceduralnych.
- 39% uczniów w krajach OECD nie jest w stanie wskazać, jaki zawód chce wykonywać w wieku 30 lat. Młodzi ludzie nadal skupiają swoje aspiracje zawodowe na wąskiej grupie tradycyjnych i wysoko prestiżowych profesji, niekoniecznie odpowiadających aktualnemu zapotrzebowaniu rynku pracy.

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

Rynek pracy w Polsce

Nowoczesne Formy Zatrudnienia 2025

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia aktualne trendy, korzyści, bariery i plany rozwojowe związane z nowoczesnymi formami zatrudnienia, w tym pracą tymczasową, outsourcingiem, kontraktami B2B i freelancingiem. Badanie przeprowadzono w okresie od lutego do marca 2025 r. Wzięło w nim udział ok. 200 przedstawicieli firm korzystających z nowoczesnych form zatrudnienia zewnętrznego oraz ponad 300 osób pracujących projektowo.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Hays. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Ponad połowa firm stosujących nowoczesne formy zatrudnienia (56%) zamierza w 2025 r. zwiększyć liczbę pracowników tymczasowych i zewnętrznych podwykonawców.
- 80% osób pracujących tymczasowo lub jako zewnętrzni podwykonawcy jest zadowolonych z warunków współpracy. Cenią oni szczególnie wynagrodzenie, pracę zdalną i elastyczne godziny.
- Wśród powodów korzystania z pracy tymczasowej, kontraktów B2B oraz outsourcingu procesów najczęściej wskazywana jest konieczność pozyskania specjalistycznych kompetencji wymaganych do realizacji określonych projektów (46%). 39% organizacji korzysta z elastycznych form zatrudnienia w celu optymalizacji kosztów związanych z zasobami ludzkimi, natomiast 33% respondentów wskazało na potrzebę dostosowania struktury zatrudnienia do wzmożonego popytu na oferowane produkty lub usługi.
- Procesy rekrutacyjne dotyczące ról realizowanych w ramach pracy tymczasowej, outsourcingu, projektów interimowych oraz współpracy B2B koncentrują się przede wszystkim w obszarach inżynierii i produkcji oraz IT (po 23%), logistyki i zakupów (19%), obsłudze klienta (17%), finansach i księgowości (16%) oraz HR (15%).
- Osoby pracujące w modelu projektowym charakteryzują się wysoką adaptacyjnością do zmieniającego się środowiska pracy oraz sprawnie osiągają niezależność operacyjną w nowych organizacjach. Dostrzegają to firmy korzystające z nowoczesnych form zatrudnienia, wskazując najczęściej na takie ich kompetencje, jak proaktywna postawa i podejście do powierzanych zadań (58%), elastyczność oraz zdolność do szybkiego

dostosowania się do dynamicznie zmieniających się warunków (52%), a także umiejętność efektywnej pracy zespołowej (51%). Dodatkowo zewnętrzni współpracownicy są wysoko oceniani pod względem zaangażowania – 85% firm wyraża pozytywną opinię w tym zakresie. Co istotne, 64% organizacji nie odnotowuje różnicy w poziomie zaangażowania pomiędzy pracownikami etatowymi a osobami zatrudnionymi w modelu tymczasowym, B2B lub outsourcingowym.

- Do najważniejszych czynników ułatwiających firmom pozyskiwanie pracowników tymczasowych oraz zewnętrznych podwykonawców w modelach pracy tymczasowej, outsourcingu usług i B2B należą przede wszystkim: atrakcyjne wynagrodzenie (62%), interesujące projekty i zawodowe wyzwania (54%), elastyczne warunki pracy (52%) oraz rozpoznawalność marki pracodawcy (35%).
- Firmy wskazują, że do głównych korzyści wynikających z zastosowania pracy tymczasowej, outsourcingu usług oraz współpracy w modelu B2B należą przede wszystkim szybki proces nawiązania współpracy (62%), możliwość odciążenia wewnętrznych struktur organizacyjnych w sytuacjach nadmiernego obciążenia obowiązkami (39%) oraz szybkie przedstawienie profili kandydatów (38%).
- Do najczęściej identyfikowanych barier w korzystaniu z pracy tymczasowej, outsourcingu usług i B2B należą zagadnienia prawne związane z tymi formami zatrudnienia (52%), potrzeba dostosowania wewnętrznych procesów organizacyjnych do specyfiki alternatywnych modeli współpracy (44%) oraz dostęp do jakościowych pracowników (35%).
- Główne czynniki skłaniające pracowników do pracy tymczasowej, outsourcingu usług, projektów interimowych lub kontraktów B2B obejmują przede wszystkim atrakcyjniejsze wynagrodzenie (53%), możliwość zdobycia cennego doświadczenia zawodowego oraz większą elastyczność organizacyjną (po 50%). Istotnymi motywatorami są również szansa na udział w interesujących projektach (35%), możliwość współpracy z wybranymi firmami (30%) oraz trudności w znalezieniu stałego zatrudnienia (21%).
- Z perspektywy pracowników najbardziej cenionymi aspektami pracy projektowej są przede wszystkim atrakcyjne wynagrodzenie (57%), możliwość realizowania zadań wyłącznie w trybie zdalnym (50%) oraz elastyczne godziny pracy (49%). Do istotnych korzyści zaliczają również: szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego (47%), możliwość dalszego rozwoju (41%), sprawny proces rekrutacyjny (38%) perspektywę zatrudnienia na stałe w organizacji po zakończeniu projektu (30%) oraz możliwość poznania danej firmy (27%).
- Z punktu widzenia pracowników do największych mankamentów pracy projektowej należą ograniczona stabilność zatrudnienia (51%), brak dostępu do benefitów pozapłacowych (35%) oraz niepewność dotycząca możliwości kontynuowania współpracy z firmą po zakończeniu projektu (21%).

A po studiach idziemy do pracy

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem było poznanie preferencji studentów w zakresie wyboru pierwszego pracodawcy, ich oczekiwań względem warunków zatrudnienia, preferowanych form komunikacji z firmami, a także motywacji i planów zawodowych. Raport został opracowany na podstawie badania przeprowadzonego w lutym 2025 r. metodą CAWI (ankieta internetowa). Badaniu poddano 1065 studentów z różnych kierunków, lat i trybów studiów, studiujących głównie w największych miastach akademickich w Polsce (m.in. Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Poznaniu).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grupa MBE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 75% studentów deklaruje chęć pracy w obszarze zgodnym z kierunkiem studiów, a 74% jest przekonanych, że wybrana ścieżka edukacyjna zapewni im klarowną drogę kariery zawodowej. 79% respondentów uważa, że dzięki studiom znajdą interesującą pracę, a 77% – że będzie ona miała charakter rozwojowy. Z kolei 75% badanych wierzy, że uzyskane wykształcenie umożliwi im zdobycie dobrze wynagradzanej posady.
- Wysokość wynagrodzenia, lokalizacja biura, możliwość łączenia pracy ze studiami, zdobycie doświadczenia zawodowego oraz jasna ścieżka rozwoju/możliwości awansu to najważniejsze czynniki wpływające na wybór pracodawcy.
- Oczekiwania finansowe studentów różnią się w zależności od tego, czy rozważają oni podjęcia stażu, czy stałego zatrudnienia. W przypadku stażu najczęściej wskazywanym przedziałem wynagrodzenia netto („na rękę”) jest 3000–3999 zł (20% odpowiedzi), a następnie 4000–4999 zł (19%). Natomiast w kontekście stałego zatrudnienia największy odsetek studentów oczekuje wynagrodzenia w przedziale 5000–5999 zł (20%), a kolejną najczęściej wskazywaną kwotą jest 6000–6999 zł (16%).
- Największym zainteresowaniem studentów cieszą się informacje o pracodawcach związane z możliwościami rozwoju zawodowego oraz ofertą szkoleniową – tego rodzaju treści poszukuje 53% respondentów. Choć istotne, informacje dotyczące benefitów (31%) mają dla studentów nieco mniejsze znaczenie w procesie poznawania potencjalnego miejsca pracy. Opisy realizowanych projektów (27%) również przyciągają ankietowanych. Podobne znaczenie ma aktywność pozabiznesowa (25%), która także może być

dla studentów atrakcyjna. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się sylwetki pracowników i ich ścieżki kariery (18%), a także działania ESG/CSR firmy (15%) czy artykuły eksperckie i wywiady z ekspertami (15%).

- Instagram i TikTok są najczęściej używanymi platformami społecznościowym wśród studentów – 80% respondentów korzysta z nich codziennie. YouTube również cieszy się dużą popularnością (64%), a Facebook, mimo że mniej popularny niż wcześniej, nadal jest używany przez 58% respondentów każdego dnia. Snapchat, X, Discord, portale branżowe, blogi branżowe, BeReal i LinkedIn mają już niższe wskaźniki codziennego użytkowania (odpowiednio 49%, 25%, 23%, 20%, 13%, 6%).
- Media społecznościowe stanowią dominujące źródło informacji o pracodawcach – wskazało je 53% respondentów. Kluczową rolę odgrywają także bezpośrednie rekomendacje od rodziny i znajomych (39%) oraz specjalistyczne kanały komunikacji, takie jak profile pracodawców (34%) czy blogi i portale branżowe (22%). Uczestnictwo w wydarzeniach – zarówno stacjonarnych, jak i online (20%) – oraz korzystanie z zakładki „Kariera” na stronach internetowych firm (19%) umożliwiają bezpośrednią interakcję z pracodawcami, co stanowi istotną wartość dla studentów.
- Najczęstszymi kanałami pozyskiwania informacji o ofertach pracy są grupy na Facebooku (38%), polecenia znajomych (36%) oraz job boardy⁵ (33%). Z ogłoszeń publikowanych przez Biura Karier oraz organizacje studenckie korzysta 24% respondentów. Niewiele mniejszym zainteresowaniem cieszą się portale branżowe (23%) oraz umieszczone na stronach internetowych pracodawców zakładki „Kariera” (22%).
- 63% studentów preferuje w komunikacji ton serdeczny i otwarty, jednak nieprzekraczający granicy profesjonalizmu. Młode osoby oczekują autentyczności, przejrzystości i interaktywności – zbyt oficjalny język może być barierą w skutecznej komunikacji.
- 34% studentów chce pracować w rodzinnej miejscowości, podczas gdy 60% deklaruje gotowość do przeprowadzki, a 49% rozważa pracę za granicą. Młode pokolenie cechuje wysoka mobilność zawodowa i gotowość do poszukiwania najlepszych warunków zatrudnienia – także poza Polską.

Aktualny ranking najbardziej i najmniej poważanych zawodów (2025)

Charakterystyka publikacji

Ranking prezentuje informacje na temat postrzegania różnych zawodów przez społeczeństwo polskie, ukazując zarówno utrzymujące się trendy, jak i nowe zjawiska w zakresie społecznego poważania dla poszczególnych zawodów. Badanie przeprowadzono w dniach 22–23 kwietnia 2025 r. techniką CAWI przez instytut badawczy SW Research na reprezentatywnej próbie 1000 Polaków w wieku 16–80 lat.

⁵ Job board – portale z ofertami pracy, takie jak Pracuj.pl, No Fluff Jobs czy KarierawFinansach.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

SW Research. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Strażacy piąty rok z rzędu zajęli pierwsze miejsce w rankingu, ciesząc się poważaniem 83% respondentów. Na drugim miejscu znaleźli się ratownicy medyczni (81,5% wskazań). Trzecie miejsce przypadło nowicjuszowi w zestawieniu – pilotowi samolotu pasażerskiego, którego profesję za prestiżową uznało 81% uczestników badania.
- Na przeciwnym biegunie zestawienia znaleźli się influencerzy (13,6%) oraz youtuberzy (13,8%). Zaraz za nimi uplasowali się działacze polityczni – posłowie i posłanki na Sejm RP (21,7%) oraz deputowani do Parlamentu Europejskiego (22,2%, po raz pierwszy w rankingu). Tylko nieco lepiej zostali ocenieni samorządowcy (radny gminny, 24,9%), senatorowie RP (26,7%, również debiut w rankingu) czy ministrowie (27,6%).
- Zawodem, które odnotował największy wzrost prestiżu społecznego okazał się rolnik indywidualny, który awansował o 10 pozycji, plasując się na 11. miejscu. Poprawiła się pozycja księgowych (+3 miejsca, 22. pozycja) oraz oficerów w randze kapitana (+2 miejsca, 12. pozycja).
- Do zawodów, które zanotowały największy spadek w rankingu prestiżu, należą przedsiębiorcy i właściciele dużych firm – przesunięcie o 6 miejsc w dół (aktualnie 28. miejsce) – oraz sędziowie, którzy spadli o 4 pozycje i zajęli 23. miejsce.
- Wśród zawodów, które po raz pierwszy pojawiły się w rankingu największym poważaniem społecznym cieszył się w tegorocznej edycji strażnik graniczny, który zajął 6. miejsce. Umiarkowany prestiż społeczny uzyskali stewardzi i stewardesy (16. miejsce) oraz psychoterapeuci (20. miejsce). Jeszcze niżej uplasowały się profesje artystyczne, takie jak tancerz baletowy (33. miejsce) i aktor (34. miejsce).

Sprawiedliwość w pracy. O uczciwości w działaniu i równości w wynagradzaniu

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy postrzegania sprawiedliwości w pracy przez Polki i Polaków, ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień, jak równość płac, jawność wynagrodzeń, równość szans na awans, praca zdalna, system emerytalny, składki B2B, feedback w rekrutacji oraz zasiłki dla bezrobotnych. Badanie przeprowadzono w dniach 24–27 lutego 2025 r. na grupie aktywnych zawodowo Polek i Polaków. Grupa była reprezentatywna ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie

według struktury Głównego Urzędu Statystycznego. Badanie przeprowadzono na platformie Omnisurv by IQS.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

No Fluff Jobs. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 51% ankietowanych uważa, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach, 27% uważa, że płace są równe, a 22% nie potrafi tego określić.
- Wyniki badania ujawniają różnice w postrzeganiu równości płacowej między kobietami a mężczyznami. 68% kobiet uważa, że wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach nie są równe, 16% podziela pogląd przeciwny, a kolejne 16% nie ma w tej kwestii zdania. Wśród mężczyzn natomiast 37% jest zdania, że płace są równe, 34% dostrzega nierówność, a 29% nie potrafi zająć stanowiska. Dane te wskazują na znaczącą rozbieżność percepcji rzeczywistości płacowej pomiędzy płciami, co może mieć wpływ na odbiór sprawiedliwości i transparentności systemów wynagrodzeń w miejscu pracy.
- 50% badanych chciałoby znać widełki wynagrodzeń współpracowników, 25% jest temu przeciwnych, 39% zaś oczekuje ujawnienia wysokości zarobków swoich kolegów z pracy. Przeciwno temu jest 33% badanych.
- 50% ogółu badanych uważa, że szanse na awans są równe dla kobiet i mężczyzn. Przeciwną opinię ma 33%, a 17% nie potrafi tego określić.
- Szczególnie widoczna jest różnica w ocenie tego zagadnienia między płciami: 46% kobiet dostrzega nierówność w dostępie do awansu, podczas gdy jedynie 21% mężczyzn podziela tę opinię. Z kolei 61% mężczyzn uważa, że szanse kobiet i mężczyzn są jednakowe, przy czym taki pogląd wyraża tylko 39% kobiet.
- 69% respondentów opowiada się za tym, aby na stanowiskach umożliwiających pracę zdalną to pracownik decydował, gdzie pracuje. Nie zgadza się z tym tylko 12%, natomiast 19% nie ma zdania w tej kwestii.
- 40% respondentów uważa, że wiek emerytalny kobiet i mężczyzn powinien być zrównany, natomiast 39% jest temu przeciwnych. Kobiety są bardziej sceptycznie nastawione do tego poglądu (52% przeciwnych), podczas gdy większość mężczyzn (51%) popiera zrównanie wieku emerytalnego.
- 50% badanych sądzi, że osoby na B2B pracujące tylko dla jednego klienta powinny płacić takie same składki jak pracownicy etatowi. Przeciwno jest 13%, a 37% nie ma zdania w tej kwestii.

- 73% osób oczekuje informacji o statusie kandydatury w procesie rekrutacyjnym. Brak informacji zwrotnej budzi frustrację i negatywnie wpływa na wizerunek firmy. Kandydaci postrzegają ją jako minimum szacunku i brak profesjonalizmu ze strony rekruterów.
- 50% respondentów nie popiera koncepcji stałego zasiłku dla osób bezrobotnych, 30% jest za, a 20% nie ma zdania w tej sprawie.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, kwiecień 2025, LX 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 kwietniu 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 kwietniu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 268,0 tys. nowych ofert pracy – o 8% mniej niż miesiąc wcześniej i o 1% więcej w porównaniu z kwietniem 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+35%). Największy spadek odnotowano natomiast wśród pracowników fizycznych (-11%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (+78%), lekarz (+75%), HR Business Partner (+34%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: CIO/dyrektor IT (-60%), aplikant radcowski/adwokacki (-40%) i doradca podatkowy (po -35%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,9 benefitu, czyli o 0,3 więcej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w kwietniu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (75% vs 85% w marcu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 63% vs 71%). 56% analizowanych ofert pracy zawierało

obietnicę pakietu sportowego (66% w marcu 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 40% ofert (vs 58% miesiąc wcześniej).

- W kwietniu 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,3 wymagania (5,6 w marcu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (64%), odpowiedniego wykształcenia (44%), znajomości języka obcego (32%) oraz dyspozycyjności (26%).

Czekasz na decyzję z rekrutacji? Dla wielu pracowników fizycznych maksimum to tydzień lub dwa

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki badania pt. *Rynek pracowników fizycznych*, zrealizowanego w grudniu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad internetowy). Próba objęła 727 Polaków w wieku 18–65 lat wykonujących zawody fizyczne. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających. Zebrane dane uzupełniono wynikami z ankiety przeprowadzonej w marcu 2025 r. za pośrednictwem platformy Webankieta wśród użytkowników serwisu Pracuj.pl. Badanie miało charakter ilościowy i zostało udostępnione online. Uczestnikami byli aktywni zawodowo respondenci, głównie wykonujący pracę fizyczną. Celem badania było ocena znajomości praw pracowniczych wśród pracowników, a także ich doświadczeń związanych z reagowaniem na nieprawidłowości w miejscu pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- 86% pracowników fizycznych poszukiwało nowej pracy w ciągu ostatnich 2 lat, a 36% planuje to zrobić ponownie w najbliższym czasie.
- 49% pracowników fizycznych deklaruje, że zdarzyło im się nie otrzymać żadnej odpowiedzi po wysłaniu CV.
- 60% pracowników fizycznych oświadczyło, że akceptowalny czas trwania procesu rekrutacyjnego ze strony pracodawcy nie powinien przekraczać 2 tygodni.
Dla co czwartego respondenta nawet ten okres jest zbyt długi – oczekują oni na decyzję maksymalnie 7 dni, po czym tracą zainteresowanie ofertą.

- Najczęstszym powodem rezygnacji są zbyt niskie proponowane wynagrodzenia – wskazuje na to 59% respondentów i nieprecyzyjna treść ogłoszenia: brak informacji o zarobkach (48%), niejasny opis obowiązków (43%) oraz brak konkretnej lokalizacji miejsca pracy (41%). Kandydaci oczekują jasnych, konkretnych komunikatów i nie chcą tracić czasu na nieprzejrzyste oferty.

Stereotypy Latynoamerykanów

Charakterystyka raportu

Raport stanowi pierwsze w Polsce kompleksowe opracowanie dotyczące doświadczeń i wyobrażeń pracowników z Ameryki Łacińskiej (LATAM) związanych z zatrudnieniem w Polsce. Celem publikacji jest dostarczenie pracodawcom wiedzy o stereotypach, motywacjach migracyjnych, barierach i oczekiwaniach Latynosów, co ma wspierać procesy rekrutacji, adaptacji oraz długofalowej integracji tych pracowników z polskim rynkiem pracy. Badanie przeprowadzono w okresie styczeń – marzec 2025 r. i realizowano metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad internetowy). Respondentami badania były osoby planujące emigrację oraz już zatrudnione w Polsce (głównie w sektorze przemysłowym, mięsny, logistycznym). Liczba ankietowanych wyniosła 175 osób (w wieku 18–55 lat) z 7 krajów LATAM: Peru, Meksyku, Kolumbii, Argentyny, Gwatemali, Wenezueli i Paragwaju.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Najczęściej wskazywaną przyczyną emigracji do Polski są wyższe wynagrodzenia – taką odpowiedź podało 39% respondentów. Znaczenie mają także chęć rozwoju zawodowego (25%) oraz potrzeba wsparcia finansowego dla rodziny (17%).
- 54% badanych podjęło decyzję o wyjeździe na podstawie rekomendacji rodziny lub znajomych. Dla 29% źródłem informacji o pracy był kontakt z rekruterami, dla 17% zaś – ogłoszenia internetowe.
- 76% badanych ocenia swoje wynagrodzenie jako wyższe lub znacznie wyższe niż w kraju pochodzenia.
- Przed przyjazdem do Polski 78% respondentów rozważało długoterminowy pobyt, a po rozpoczęciu pracy chęć pozostania na stałe deklaruje 67%. Tylko 4% wyklucza taką możliwość.

- Ponad 83% respondentów oceniło swoją pracę w Polsce pozytywnie lub bardzo pozytywnie. Praca w Polsce spełnia oczekiwania w zakresie stabilności, warunków i możliwości rozwoju.
- 32% respondentów obawiało się trudności językowych, a 100% po przyjeździe deklaruje chęć nauki języka polskiego. 65% wskazuje kursy językowe jako kluczową formę wsparcia.
- 26% migrantów obawia się trudności formalnych związanych z legalizacją pracy i pobytu, a 18% wskazuje na problemy z dostępem do zakwaterowania.
- 40% migrantów podkreśla znaczenie wsparcia organizacyjnego w pierwszych miesiącach pracy. 13% docenia rolę liderów zespołów i koordynatorów w procesie adaptacji.
- Migranci wykazują chęć do rozwoju i lepszego funkcjonowania w nowym środowisku. Wszystkie osoby biorące udział w badaniu (100%) deklarują chęć doskonalenia kompetencji językowych, a 65% z nich uznaje kursy języka polskiego za kluczowe narzędzie wspierające proces integracji. Ponadto 19% respondentów wskazuje na wartość spotkań integracyjnych, a 16% podkreśla potrzebę uzyskania informacji na temat polskiej kultury, co potwierdza ich gotowość do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym kraju przyjmującego.

Mama i tata w domu i w pracy

Charakterystyka raportu

Raport stanowi analizę poziomu równości rodzicielskiej w Polsce oraz jej wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Opracowanie obejmuje również syntetyczne ujęcie dotychczasowych działań ukierunkowanych na budowę nowoczesnego i zrównoważonego ekosystemu wspierającego rodzicielstwo, którego głównym celem jest umożliwienie efektywnego godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez oboje rodziców. Analiza została oparta na danych pochodzących z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), Eurostatu oraz raportach i opracowaniach instytucji krajowych i międzynarodowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Fundacja Share the Care. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W 68% rodzin, gdzie oboje rodzice pracują, to matki pełnią główną rolę opiekuńczą.

- Wprowadzenie unijnej dyrektywy work-life balance w 2023 r., w tym indywidualnego prawa do urlopu i 9-tygodniowej części nietransferowalnej, znacząco zwiększyło udział ojców w urlopie rodzicielskim – z 1% w 2022 r. do 17% w 2024 r. Mimo wzrostu liczby korzystających, średni czas trwania urlopu skrócił się z 98 dni w 2022 r. do 47 dni w 2024 r., co oznacza, że wielu ojców nie wykorzystuje pełnej przysługującej im części urlopu.
- W 2024 r. z urlopu ojcowskiego skorzystało 64% ojców, którym urodziło się dziecko, co oznacza spadek o 3 p.p. w stosunku do 2023 r.
- Średni dzienny zasiłek ojca z tytułu urlopu rodzicielskiego wyniósł 167 zł, a matki – 124 zł. Różnica ta (ponad 30%) jest większa niż skorygowana luka płacowa w Polsce.
- 79% dni absencji z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w 2024 r. przypadało na matki, a tylko 21% na ojców.
- Zarówno urlop ojcowski, jak i rodzicielski, wykorzystywane są głównie latem, co sugeruje, że są traktowane jako dodatkowy wypoczynek, a nie czas aktywnej opieki.
- Pracownicy i pracodawcy zgłaszają trudności z interpretacją przepisów, szczególnie w zakresie uprawnień ojców do urlopów.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

2025 Gen Z and Millennial Survey

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia opinie przedstawicieli pokolenia Z (Gen Z, urodzeni w latach 1995–2006) oraz milenialsów (1983–1994) na temat wartości oraz oczekiwań tych dwóch generacji. Obie te grupy już dziś kształtują globalny rynek pracy, a do 2030 r. mają stanowić niemal $\frac{3}{4}$ światowej siły roboczej. Celem raportu jest lepsze zrozumienie, w jaki sposób młodsze pokolenia definiują sukces zawodowy, szczęście i dobrostan, a także jak oceniają rynek pracy i rolę pracodawców w zmieniającym się świecie. Próba badawcza wyniosła 23.482 respondentów: 14.751 przedstawicieli z pokolenia Z i 8731 milenialsów z 44 krajów Ameryki Północnej, Ameryki Łacińskiej, Europy Zachodniej, Europy Wschodniej, Bliskiego Wschodu, Afryki i Azji i Pacyfiku. Badanie zrealizowano metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad internetowy). Prace terenowe zakończono między 25 października a 24 grudnia 2024 r. Wywiady jakościowe przeprowadzono w okresie od 19 grudnia 2024 r. do 10 stycznia 2025 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalne

Zasięg geograficzny badania: globalne

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Tylko 6% przedstawicieli Gen Z deklaruje, że ich głównym celem jest objęcie stanowiska kierowniczego. Dla większości ważniejsze są możliwości nauki i rozwoju (70% przedstawicieli pokolenia Z rozwija umiejętności przynajmniej raz w tygodniu), równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz sens wykonywanej pracy.
- Około 1/3 respondentów (Gen Z: 31%, mileniałsi: 32%) zrezygnowała z edukacji wyższej, wskazując na jej wysokie koszty, niedopasowanie do rynku pracy i brak praktycznego przygotowania. W zamian wybierają kursy zawodowe, szkolenia i praktyczne formy nauki. Wśród najbardziej pożądanых umiejętności wskazywane są kompetencje miękkie, zarządzanie czasem i wiedza branżowa – umiejętności, które często rozwija się poza uczelniami.
- 57% Gen Z i 56% mileniałsów korzysta z narzędzi GenAI, najczęściej do analizy danych, tworzenia treści i zarządzania projektami. Choć technologia poprawia jakość pracy i równowagę życiową, 60% obawia się utraty pracy lub utrudnionego startu na rynku.
- Chociaż rośnie liczba osób przeszkolonych w zakresie GenAI (17–19%), aż 85% respondentów uznaje rozwój umiejętności miękkich (przywództwo, empatia, zarządzanie czasem) za równie ważny – jako fundament adaptacyjności i odporności na zmiany.
- Dla młodych ludzi kluczowe są trzy wartości: poczucie sensu wykonywanej pracy, dobrostan i stabilność finansowa. Te elementy łączą się w tzw. trójkąt szczęścia zawodowego.
- Osoby, które czują się finansowo bezpieczne, pracują w zgodzie z własnymi wartościami i mają pozytywny dobrostan psychiczny, znacznie częściej deklarują zadowolenie z życia zawodowego (nawet 60–70%) niż ci, którzy takich warunków nie mają (poniżej 30%).
- 40% Gen Z i 34% mileniałsów odczuwa stres lub lęk przez większość czasu. Główne przyczyny to sytuacja finansowa, zdrowie najbliższych oraz warunki pracy – w tym toksyczna kultura organizacyjna, brak uznania i przeciążenie obowiązkami.
- Zarówno Zetki, jak i mileniałsi oczekują od przełożonych wsparcia, motywacji i mentoringu. Tymczasem większość menedżerów skupia się na kontroli zadań. 86% Gen Z i 84% mileniałsów uważa mentoring za kluczowy dla rozwoju, ale nie doświadcza go w praktyce.
- 31% Gen Z i 17% mileniałsów planuje zmianę pracy w ciągu najbliższych 2 lat. Główne motywy to lepsza równowaga życiowa, rozwój, poczucie celu i lepsze warunki finansowe. Zmiana jest więc racjonalnym wyborem, a nie przejawem braku zaangażowania.

Living and Working in Europe 2024

Charakterystyka raportcie

Raport prezentuje podsumowanie kluczowych wyzwań i trendów społecznych, ekonomicznych i pracowniczych w Europie w 2024 r., uwzględniając m.in. takie zjawiska, jak braki kadrowe, problemy młodych ludzi, nierówności społeczne oraz kwestie jakości pracy. Raport opiera się na analizach danych z różnych źródeł, m.in.: na wynikach e-surveys Eurofound (badanie panelowe nt. warunków życia i pracy w UE), danych Eurostatu, Eurobarometrów, Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCTS), studiów przypadków z firm w 13 państwach członkowskich UE.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: kraje UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Jednym z kluczowych wyzwań pozostają niedobory pracowników i luki kompetencyjne. W całej UE wskaźniki wakatów utrzymują się na wysokim poziomie – przykładowo w Belgii, Niemczech, Austrii i Holandii sięgają 3,5% i więcej (średnia dla UE w 2022 r. i 2023 r. wynosiła odpowiednio 3% i 2,6%). Problem ten szczególnie dotyczy sektorów kluczowych dla transformacji cyfrowej i ekologicznej, takich jak budownictwo, opieka zdrowotna czy technologie informacyjne.
- 80% małych i średnich przedsiębiorstw zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a 64% z nich uważa, że braki kadrowe ograniczają ich działalność.
- Największe braki występują w sektorach, które charakteryzują się niską jakością pracy: niskimi płacami, brakiem elastyczności i dużym obciążeniem (np. opieka zdrowotna, transport, rolnictwo).
- Nowe „zielone” zawody oferują lepsze warunki pracy, jednak profesje, na które wzrasta zapotrzebowanie (np. budowlane), pozostają obciążone niską jakością pracy. Mężczyźni (75%) i migranci dominują w zawodach wysokiego ryzyka.
- Kobiety i osoby z niepełnosprawnościami to niewykorzystany potencjał rynku pracy. 65% z 5,4 mln niepełnozatrudnionych w UE to kobiety, które chciałyby pracować więcej godzin. Osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykały poważne bariery w zatrudnieniu, m.in. przez brak odpowiednich warunków czy uprzedzenia.

- Mimo że 60% przedsiębiorstw jest otwartych na rekrutację migrantów spoza UE, tylko 9% MŚP rzeczywiście zatrudniło takie osoby w 2023 r. – głównie z powodu barier językowych i proceduralnych.
- Kryzys klimatyczny ma coraz większy wpływ na warunki pracy i zdrowie pracowników. Wzrost temperatur, ekstremalne zjawiska pogodowe i zanieczyszczenia pogarszają warunki pracy, zwłaszcza w rolnictwie, budownictwie i turystyce. Szczególnie narażeni są pracownicy sezonowi i migranci.
- Inflacja i wysokie ceny mieszkań ograniczają realne dochody wielu gospodarstw domowych. Mimo podwyżek płacy minimalnej wiele osób nadal ma trudności z tzw. wiązaniem końca z końcem.
- Spadki zaufania do instytucji publicznych i głębokie podziały między obszarami wiejskimi a miejskimi podważają fundamenty demokracji i osłabiają gotowość społeczeństw do wspólnego działania.

Meaning at Work

Charakterystyka raportu

Raport stanowi pionierską próbę empirycznego zbadania, w jaki sposób poszukiwanie sensu w pracy wpływa na motywację, wydajność i rotację pracowników. Badanie oparto na eksperymencie przeprowadzonym wśród niemal 3 tys. pracowników umysłowych międzynarodowego koncernu z sektora dóbr konsumpcyjnych. Kluczowym elementem było wdrożenie programu „Discover Your Purpose” (DYP)⁶, opartego na logoterapii Viktora Frankla – psychologicznej koncepcji wskazującej, że podstawową siłą napędową człowieka jest dążenie do znalezienia sensu w życiu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Londyn

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Udział w programie DYP przyczynił się do zwiększenia wskaźnika odejść wśród pracowników, którzy postrzegali swoją pracę jako mało znaczącą. W tej grupie

⁶ W przeciwieństwie do tradycyjnych metod zarządzania, opartych na nagrodach finansowych, program DYP („Discover Your Purpose”) nie tyle zmusza pracowników do większego wysiłku, ile pomaga im zrozumieć, dlaczego wysiłek w pracy bywa kosztowny – i jak można go zredukować poprzez odnalezienie osobistego celu. Program składał się z samodzielnych refleksji oraz warsztatów, w których uczestnicy tworzyli indywidualne deklaracje celu i zastanawiali się, w jaki sposób mogą realizować swój cel zawodowy w aktualnym miejscu pracy.

zaobserwowano wzrost liczby rezygnacji o 2,8 p.p. w porównaniu z grupą kontrolną, co stanowi wzrost o 21% względem średniego poziomu odejść wynoszącego 13,2%.

- Udział w programie DYP doprowadził do redukcji odsetka pracowników o niskiej wydajności o 5,3 p.p. Zmiana ta była w równym stopniu efektem odejścia osób osiągających najniższe wyniki, jak i poprawy efektywności wśród tych, którzy pozostali w organizacji.
- Wskaźnik pracowników otrzymujących premie wzrósł o 3,4 p.p. w ujęciu ITT (Intention to Treat) oraz o 6,7 p.p. w ujęciu LATE (Local Average Treatment Effect). Jednocześnie średnia wartość premii zwiększyła się o 8,7% względem standardowego odchylenia.
- Po uczestnictwie w programie zmniejszyły się również różnice między płciami w postrzeganiu ról zawodowych, np. mężczyźni częściej decydowali się na urlopy rodzicielskie (wzrost o 1,3 p.p.).

The State of Global Teenage Career Preparation

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania na temat przygotowania nastolatków do wyboru kariery zawodowej. Bazując na danych z międzynarodowego badania PISA 2022 (obejmującego 690 tys. uczniów z 81 krajów), autorzy analizują, w jakim stopniu młodzież w wieku ok. 15 lat ma sprecyzowane plany zawodowe, jakie są ich oczekiwania edukacyjne i zawodowe oraz na ile te aspiracje są zgodne z realiami rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja

Zasięg geograficzny badania: globalne

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 39% uczniów w krajach OECD nie jest w stanie wskazać, jaki zawód chce wykonywać w wieku 30 lat. Problem ten szczególnie dotyczy uczniów o najniższych wynikach w nauce – niemal połowa z nich nie ma sprecyzowanych planów zawodowych. Taka dezorientacja nie pozostaje bez wpływu na przyszłość: badania podłużne⁷ wskazują,

⁷ Badanie podłużne to badanie, którego cechą charakterystyczną jest powtarzalność pomiarów realizowanych na tej samej próbie badawczej, obejmującej osoby, przedsiębiorstwa, instytucje bądź inne jednostki analizy. Kluczowym założeniem tej metody jest monitorowanie i analiza zmian zachodzących w czasie u tych samych uczestników badania, co umożliwia identyfikację procesów rozwojowych, trendów oraz relacji przyczynowo-skutkowych, <https://swresearch.pl/wiedza/badanie-podluzne>, 4.06.2025.

że młodzież pozbawiona jasno określonych celów zawodowych osiąga słabsze rezultaty na rynku pracy.

- Młodzi ludzie nadal skupiają swoje aspiracje zawodowe na wąskiej grupie tradycyjnych i wysoko prestiżowych profesji, niekoniecznie odpowiadających aktualnemu zapotrzebowaniu rynku pracy. 58% uczniów deklaruje, że w przyszłości chciałoby pracować w zawodach zaliczanych do kategorii „profesjonalistów” – takich jak lekarz, inżynier czy prawnik – mimo że tego typu stanowiska stanowią jedynie niewielki odsetek rzeczywistych ofert zatrudnienia. Ten rozdźwięk między oczekiwaniami a możliwościami prowadzi do tzw. niedopasowania kariery.
- Na decyzje edukacyjne młodzieży w największym stopniu wpływa ich pochodzenie społeczne, a nie poziom zdolności intelektualnych. W krajach OECD uczniowie z najuboższych środowisk, mimo wysokich osiągnięć w nauce, są o 22 p.p. rzadziej skłonni do planowania ukończenia studiów wyższych w porównaniu z rówieśnikami z rodzin uprzywilejowanych. Co więcej, nawet słabiej radzący sobie uczniowie z zamożnych domów częściej zakładają, że podejmą studia, niż najlepsi uczniowie z rodzin o niższym statusie społeczno-ekonomicznym. Tego rodzaju luka aspiracyjna przyczynia się do utrwalania nierówności społecznych i mnożenia przywilejów.
- Mimo że odpowiednio prowadzone doradztwo zawodowe może znacznie poprawić perspektywy młodych ludzi, zaangażowanie ich w działania wspierające rozwój zawodowy nadal jest niewystarczające. Tylko 35% z nich uczestniczyło w targach pracy, 45% odwiedziło miejsce pracy lub wzięło udział w job shadowingu, a jedynie 35% badanych zdecydowało się podjąć staż. Dodatkowo aktywności te często miały charakter jednorazowy, co znacząco ogranicza ich wartość edukacyjną. Choć aż 76% uczniów deklaruje korzystanie z internetu w celu poszukiwania informacji o zawodach, brakuje systematycznych analiz dotyczących jakości tych źródeł oraz ich wpływu na podejmowane decyzje edukacyjno-zawodowe.
- Najbardziej potrzebujący uczniowie – osoby pochodzące z mniej zamożnych środowisk, migranci oraz dziewczęta – znacznie rzadziej korzystają z efektywnych form wsparcia w planowaniu kariery. Taka odwrotna dystrybucja pomocy nie tylko utrzuca istniejące nierówności, lecz także utrudnia wyrównywanie szans edukacyjnych i zawodowych. Jednocześnie tam, gdzie dostęp do odpowiedniego wsparcia jest zapewniony, młodzież ocenia je jako szczególnie wartościowe, co potwierdzają m.in. wyniki badania przeprowadzonego w Madrycie wśród osób w wieku 19–26 lat.

Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia pogłębioną analizę wpływu generatywnej sztucznej inteligencji (GenAI) na globalny rynek pracy. Badanie opiera się na unikalnym podejściu zadaniowym i rozwiniętym indeksie ekspozycji zawodów na GenAI, który powstał

w oparciu o ponad 29 tys. opisów zadań w polskiej klasyfikacji zawodów, oraz danych z międzynarodowych badań i ekspertyz.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Genewa, Szwajcaria

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 24% zatrudnienia na świecie jest narażone na wpływ GenAI, przy czym w krajach wysokich dochodów (HIC) odsetek ten wynosi 34%, a w krajach niskich dochodów (LIC) – 11%.
- Wyraźne różnice występują ze względu na płeć – 4,7% zatrudnionych kobiet znajduje się w najbardziej narażonej grupie (w porównaniu z 2,4% mężczyzn). Różnice są jeszcze większe w krajach o wysokich dochodach: w państwach wysoko rozwiniętych (HICs) 9,6% kobiet i 3,5% mężczyzn pracuje w zawodach z najwyższą ekspozycją na GenAI.
- Rozwój AI w największym stopniu zagraża zawodom administracyjno-biurowym, lecz obserwuje się również jego rosnący wpływ na profesje specjalistyczne i techniczne – m.in. prawników, analityków finansowych, nauczycieli oraz pracowników działów HR – gdzie narzędzia oparte na AI coraz skuteczniej realizują zadania analityczne, językowe i twórcze. Z kolei zawody wymagające pracy fizycznej, jak operatorzy maszyn, rzemieślnicy czy pracownicy usług są mniej podatne na automatyzację.
- Tylko 4,8% pracowników używa GenAI często (kilka razy w tygodniu lub codziennie). Najczęściej korzystają z niego profesjonalści i menedżerowie, podczas gdy pracownicy fizyczni – rzadko lub wcale. 50,1% respondentów deklaruje, że nigdy nie używa GenAI w pracy.
- 26,5% pracowników uważa, że GenAI nie wpłynie na ich zawód. 30,2% spodziewa się niewielkiego wpływu, a tylko 5,1% – całkowitej transformacji zawodów.

A New Perspective on European Labour Migration: a case study of the opportunity cost for Greece and Poland

Charakterystyka raportu

Publikacja przedstawia innowacyjne podejście do analizy kosztów emigracji zarobkowej na przykładzie Grecji i Polski. Autorzy publikacji skupiają się na oszacowaniu kosztów alternatywnych (opportunity costs) wynikających z emigracji siły roboczej w latach 2004–2019. Badanie bazuje na analizie wtórnej danych statystycznych i modelowaniu ekonomicznym.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Holandia

Zasięg geograficzny badania: Polska, Grecja

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Maastricht Economic and social Research institute on Innovation and Technology.

Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W latach 2004–2019 z Polski wyemigrowało ponad 2,59 mln osób, jednak po uwzględnieniu skali powrotów (szacowanych na 40%) liczba netto emigrantów wyniosła około 1,55 mln. Dla porównania, z Grecji w tym samym okresie wyemigrowało ponad 1,26 mln osób, z czego – po uwzględnieniu 35% powrotów – pozostało na emigracji około 820 tysięcy osób.
- Emigracja z Polski miała przede wszystkim charakter zarobkowy i oportunistyczny – była efektem korzystnych warunków zatrudnienia w innych krajach Unii Europejskiej, a nie skutkiem wewnętrznego kryzysu. W przypadku Grecji motywacje emigracyjne były odmienne – wyjazdy miały charakter reaktywny i były następstwem głębokiego kryzysu gospodarczego po 2008 r. (wzrost bezrobocia, obniżki płac, niestabilność rynku pracy).
- Z Polski emigrowały głównie osoby z wykształceniem średnim i zawodowym. Odsetek osób posiadających wykształcenie wyższe wyniósł około 22,8%. Natomiast w przypadku Grecji emigranci stanowili wysoce wykwalifikowaną grupę – 69% posiadało wykształcenie wyższe, a 26% – tytuł magistra.
- W Grecji dominującą grupą wiekową wśród emigrantów były osoby w wieku 25–44 lat, a ponad 86% wszystkich migrantów mieściło się w przedziale wiekowym 15–64 lata.
- Szacunki kosztów wskazują, że łączna wartość utraconych inwestycji w kapitał ludzki (rozumianych jako suma nakładów publicznych na edukację emigrantów oraz wartość utraconych dochodów związanych z edukacją zamiast pracy) wyniosła:
 - dla Polski: 95,15 miliarda euro (w tym 79,1 mld euro z tytułu edukacji i 16,05 mld euro z tytułu utraconych dochodów),
 - dla Grecji: 57,9 miliarda euro (odpowiednio 16,6 mld euro oraz 41,3 mld euro).
- Wskaźnik utraconego wkładu emigrantów w PKB kraju pochodzenia, który odzwierciedla hipotetyczny wkład ekonomiczny emigrantów, gdyby pozostali oni aktywni zawodowo na krajowym rynku pracy. Wartość ta została oszacowana na:
 - 77,41 mld euro dla Polski,
 - 270,96 mld euro dla Grecji.

- Całkowity koszt alternatywny emigracji, który obejmuje zarówno koszty edukacji, utraconych dochodów, koszt relokacji, jak i wartość niezyskanego PKB (pomniejszoną o rekompensaty w postaci przekazów pieniężnych i oszczędności socjalnych), wyniósł:
 - 175,3 mld euro w przypadku Polski, co przekłada się na roczny koszt w wysokości 10,96 mld euro i 7.047 euro na jednego emigranta rocznie,
 - 305,5 mld euro w przypadku Grecji, co odpowiada rocznemu kosztowi 19,1 mld euro oraz 23.268 euro na emigranta rocznie.

Bibliografia

- Ashraf N., Bandiera O., Minni V., Zingales L., Meaning at Work, IZA, <https://docs.iza.org/dp17904.pdf>, data publikacji maj 2025.
- Burbidge C., Living and Working in Europe 2024, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2025-05/ef25033en.pdf>, data publikacji 8 maja 2025.
- Deloitte, 2025 Gen Z and Millennial Survey, <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2025/2025-genz-millennial-survey.pdf>, data publikacji 14 maja 2025.
- Folga, Stereotypy Latynoamerykanów, <https://folga.com.pl/wp-content/uploads/2025/04/FOLGA-Raport-Praca-w-Polsce-Stereotypy-Latynoamerykanow.pdf>, data publikacji 29 kwietnia 2025.
- Fundacja Share the Care, Mama i tata w domu i w pracy, https://sharethecare.pl/wp-content/uploads/2025/05/05_25-Raport_mama-i-tata-w-domu-i-pracy.pdf, data publikacji 21 maja 2025.
- Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, kwiecień 2025, LX edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/05/Oferty-pracy-w-Polsce-kwiecien-2025.pdf>
- Hays, Nowoczesne Formy Zatrudnienia 2025, <https://tiny.pl/jmbccz61>, data publikacji 14 kwietnia 2025.
- ILO, Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure, <https://doi.org/10.54394/HETP0387>, data publikacji 20 maja 2025.
- Marchand, K., Liagkas, P., Smith, D., & Wojnar, A., A New Perspective on European Labour Migration: a case study of the opportunity cost for Greece and Poland, UNU-MERIT. UNU-MERIT Working Papers No. 015 <https://doi.org/10.53330/FMOB4149>, data publikacji 20 maja 2025.
- No Fluff Jobs, Sprawiedliwość w pracy. O uczciwości w działaniu i równości w wynagradzaniu, <https://wp-insights.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2025/03/26085907/Sprawiedliwosc-w-pracy-No-Fluff-Jobs.pdf>
- OECD, The State of Global Teenage Career Preparation, <https://doi.org/10.1787/d5f8e3f2-en>, data publikacji 20 maja 2025.
- Pracuj.pl, „Czekasz na decyzję z rekrutacji? Dla wielu pracowników fizycznych maksimum to tydzień lub dwa”, <https://media.pracuj.pl/403706-czekasz-na-decyzje-z-rekrutacji-dla-wielu-pracownikow-fizycznych-maksimum-to-tydzien-lub-dwa>, data publikacji 21 maja 2025.
- Pukała A., Rosołowska A., Syta P., Brymora K., A po studiach idziemy do pracy, Grupa MBE, https://files.grupambe.pl/MBE_raport_badanie_studenci_2025.pdf?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_term=2025-05-22&utm_campaign=A+po+studiach+idziemy+do+pracy+-+raport+z+badania, data publikacji 24 kwietnia 2025.
- SW Research, Aktualny ranking najbardziej poważanych zawodów (2025), <https://swresearch.pl/news/ranking-zawodow-2025-kto-zyskuje-spoeczny-szacunek-a-kto-go-traci>, data publikacji 7 maja 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
04/2025	5,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
04/2024	797,1	413,7	383,3
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2023	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	772,3	408,8	360,8
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8
12/2024	786,2	405,8	380,4
01/2025	837,6	429,4	408,2
02/2025	846,6	431,5	415,0
03/2025	829,9	421,5	408,3
04/2025	802,7	407,5	395,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie kwiecień 2024 r. – kwiecień 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
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2023	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,9	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
04/2025	73 396

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	1 473
świętokrzyskie	1 711
podlaskie	1 886
lubuskie	2 120
warmińsko-mazurskie	3 033
podkarpackie	3 068
lubelskie	3 421
kujawsko-pomorskie	3 981
zachodniopomorskie	4 650
wielkopolskie	4 750
małopolskie	5 387
dolnośląskie	5 410
pomorskie	5 780
śląskie	6 361
łódzkie	7 201
mazowieckie	13 164

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	8
lubuskie	12
śląskie	12
małopolskie	13
pomorskie	13
dolnośląskie	14
zachodniopomorskie	14
łódzkie	15
wielkopolskie	15
mazowieckie	16
warmińsko-mazurskie	18
podlaskie	20
kujawsko-pomorskie	22
lubelskie	22
świętokrzyskie	22
podkarpackie	36
opolskie	8
średnia dla Polski	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
04/2024	6499,4
05/2024	6487,7
06/2024	6484,5
07/2024	6488,8
08/2024	6499,9
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
04/2024	8271,99
05/2024	7999,69
06/2024	8144,83
07/2024	8278,63
08/2024	8287,63
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8487,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11

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 kwiecień 2024 r. – kwiecień 2025 r.⁸

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
04/2024*	2,8%	6,0%	6,4%
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%

* dane skorygowane

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁸ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,8
Malta	7,2
Holandia	8,8
Bułgaria	10,1
Austria	10,2
Czechy	11,1
Irlandia	11,4
Litwa	11,8
Polska	13,4
Węgry	13,8
UE-20	14,4
UE-27	14,8
Dania	14,9
Słowacja	14,9
Łotwa	16,8
Estonia	17,9
Francja	18,3
Włochy	19,2
Portugalia	19,7
Grecja	20,4
Luksemburg	21,0
Finlandia	21,5
Szwecja	21,7
Hiszpania	25,6

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

