PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Grudzień 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 (grudzień 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 bądź zostały udostępnione w grudniu 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 listopadzie 2025 r. wyniosła 5,6%**. W porównaniu z październikiem 2025 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,6 p.p.
- **W końcu listopada 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 873,6 tys. bezrobotnych**, tj. o 6,3 tys. (0,7%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 99,1 tys. (12,8%) więcej niż w listopadzie 2024 r.
- W listopadzie 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **25,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 11,4 tys. ofert (31,4%) mniej niż w październiku 2025 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2025 r. wyniosło 6413,8 tys.** W porównaniu z październikiem 2025 r. wzrosło o 0,1% (o 9,3 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 48,9 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2025 r. wyniosło 9078,16 zł**. Oznacza to wzrost o 2,4% w porównaniu z październikiem 2025 r. i wzrost o 7,1% r/r.
- Według danych Eurostatu **w listopadzie 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%** (bez zmian m/m oraz wzrost o 0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz wzrost o 0,1 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%**[1] (bez zmian m/m i wzrost o 0,4 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

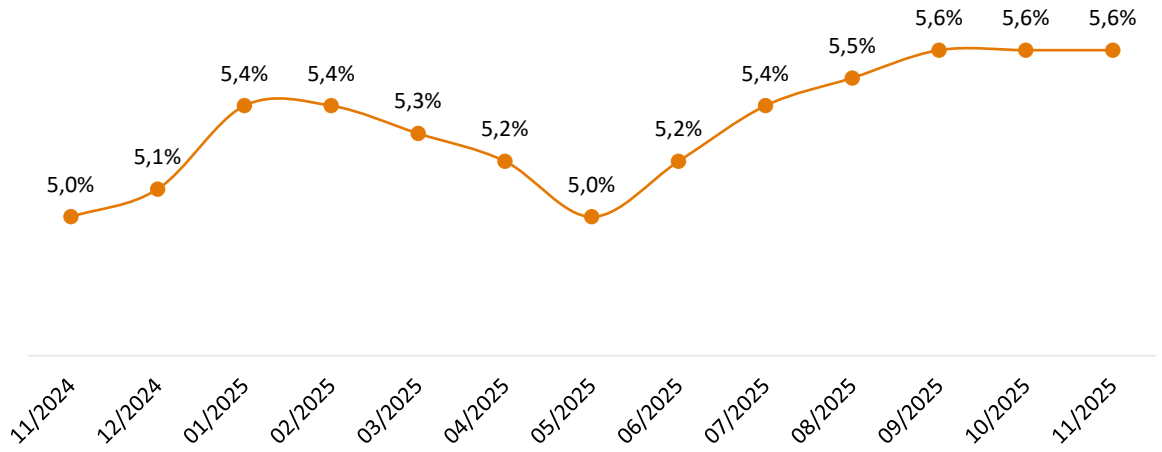
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 listopadzie 2025 r. wyniosła 5,6%. W porównaniu z październikiem 2025 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,6 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 07.01.2026.

W listopadzie 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca w 2 z 16 województw. Zależnie od regionu wahała się od 3,5 do 9,0%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim i warmińsko-mazurskim (po 9,0%) oraz świętokrzyskim (8,1%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,5%), mazowieckim i śląskim (po 4,3%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach – w lubuskim o 1,1 p.p, warmińsko-mazurskim o 1,0 p.p., łódzkim i zachodniopomorskim po 0,9 p.p, śląskim o 0,8 p.p., lubelskim, pomorskim, świętokrzyskim – po 0,7 p.p., dolnośląskim, podkarpackim i wielkopolskim po 0,6 p.p., kujawsko-pomorskim, małopolskim, opolskim – po 0,5 p.p, podlaskim – o 0,4 p.p, w mazowieckim – o 0,3 p.p. (Tabela 1).

W końcu listopada 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 873,6 tys. bezrobotnych, tj. o 6,3 tys. (0,7%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 99,1 tys. (12,8%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 437,5 tys. vs 436,1 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec listopada 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (118,1 tys./13,5% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (20,0 tys./2,3%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu listopada 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

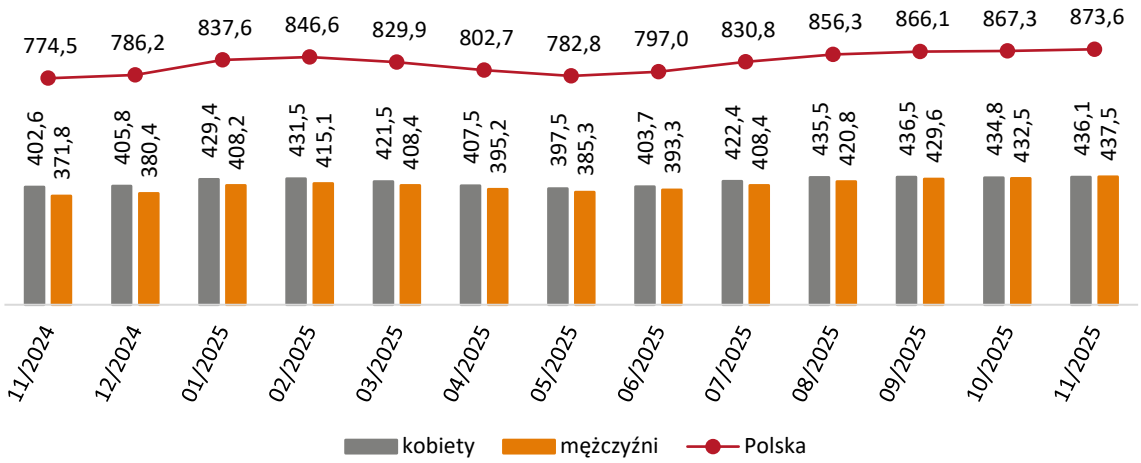
Województwo	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	**11/2025**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	**5,2**	0,6
kujawsko-pomorskie	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	**7,6**	0,5
lubelskie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

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

W listopadzie 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,8%, 330,4 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,7%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (9,9%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,3%, 22,7% i 11,8% (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 listopad 2024 r. – listopad 2025 r. (tys.)



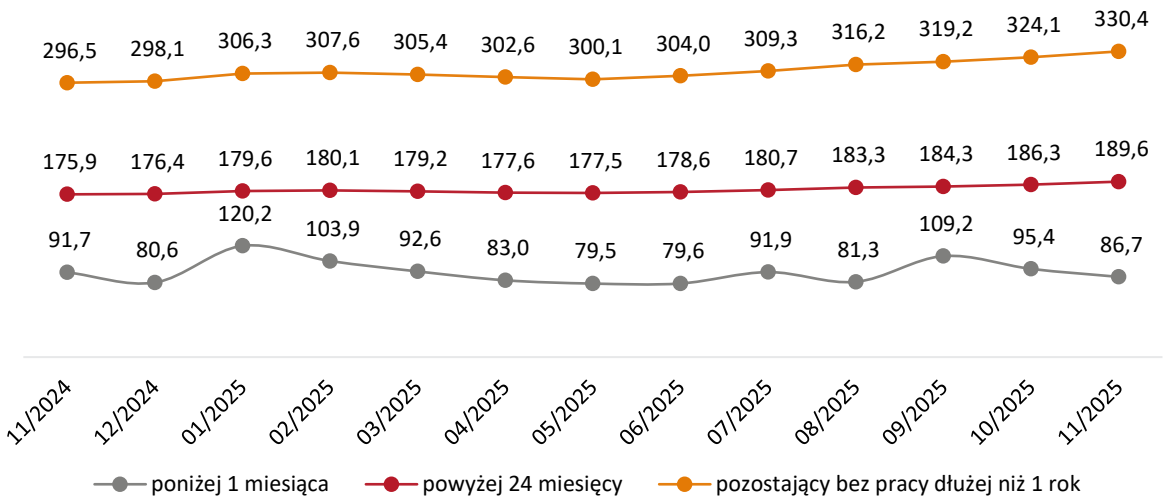
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 9.01.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec listopada 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	62 683	31 189	3 766	2 980	31 494	3 441	7 403
kujawsko-pomorskie	58 460	31 607	4 753	2 797	26 853	4 051	5 464
lubelskie	60 141	28 384	4 425	2 294	31 757	5 190	5 846
lubuskie	19 971	9 964	1 404	926	10 007	1 342	2 247
łódzkie	61 354	29 150	3 598	3 249	32 204	3 630	7 125
małopolskie	67 811	34 361	5 365	3 050	33 450	5 581	7 026
mazowieckie	118 146	55 727	6 954	5 380	62 419	7 852	13 207
opolskie	21 098	10 912	1 383	1 129	10 186	1 248	2 743
podkarpackie	70 435	34 844	4 935	3 102	35 591	5 678	6 997
podlaskie	31 811	13 578	1 801	1 303	18 233	2 131	3 802
pomorskie	49 338	27 229	4 130	2 219	22 109	3 441	4 714
śląskie	75 895	38 562	5 200	3 700	37 333	4 852	7 949
świętokrzyskie	34 894	16 524	2 374	1 421	18 370	2 753	3 658
warmińsko-mazurskie	42 557	21 307	3 398	2 035	21 250	2 874	4 899
wielkopolskie	54 866	30 103	4 944	2 659	24 763	4 129	5 326
zachodniopomorskie	44 149	22 640	2 922	2 191	21 509	2 608	5 143
Polska	873 609	436 081	61 352	40 435	437 528	60 801	93 549

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 9.01.2026.

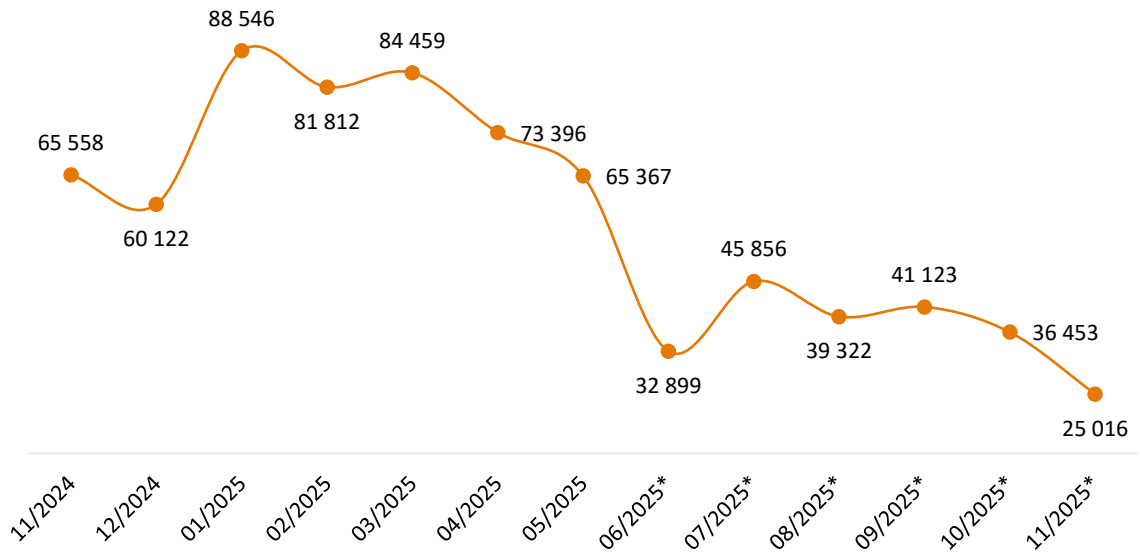
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie listopad 2024 r. – listopad 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 9.01.2026.

W listopadzie 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 25,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej[3] tj. o 11,4 tys. ofert (31,4%) mniej niż w październiku 2025 r.

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



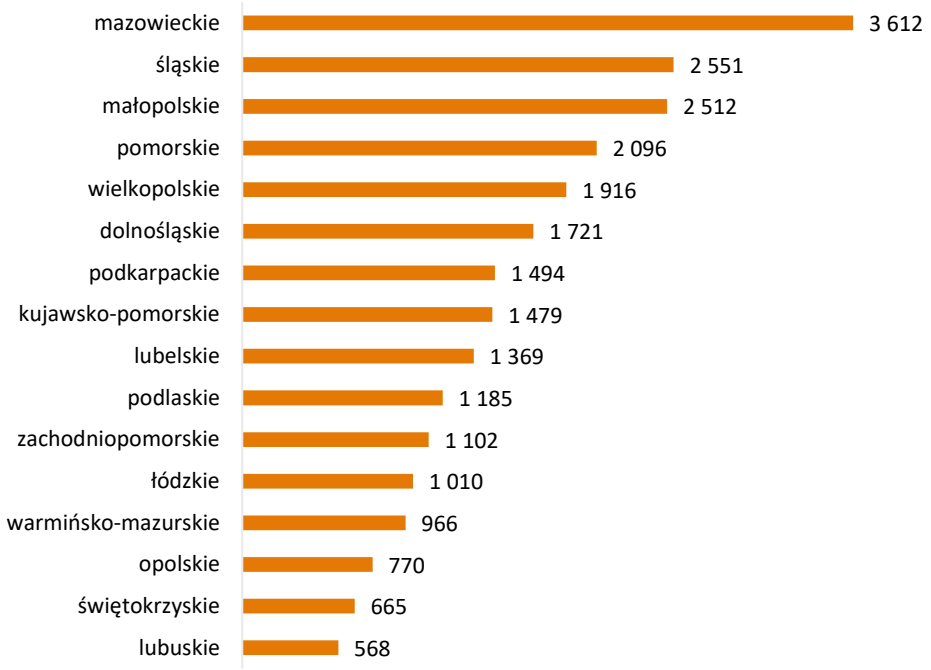
* Wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 9.01.2026.

[3] W czerwcu 2025 r. GUS zmienił metodologię liczenia ofert pracy. Dane r/r nie powinny być porównywane.

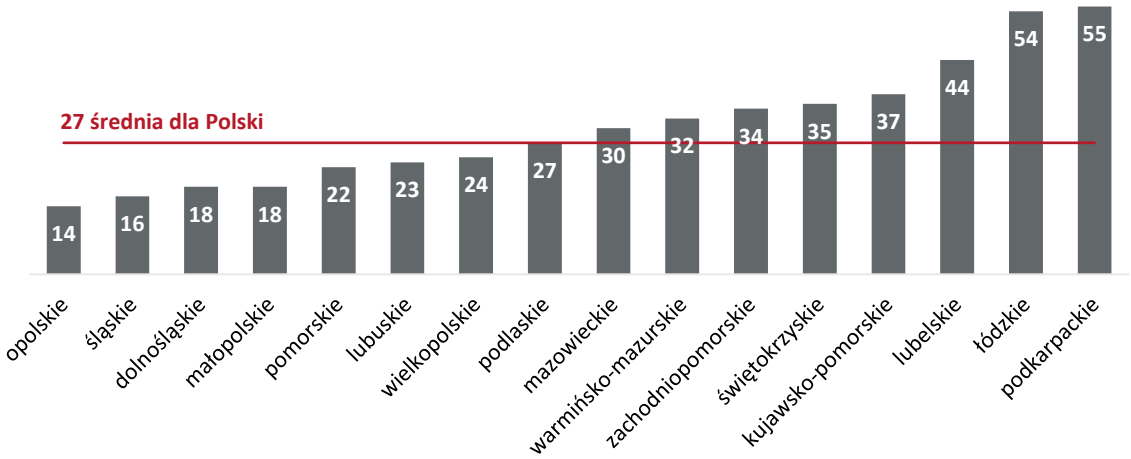
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim, i małopolskim, a najmniej – w lubuskim, świętokrzyskim i opolskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (55), najmniej – w opolskim (14), przy średniej krajowej 27 (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 9.01.2026.

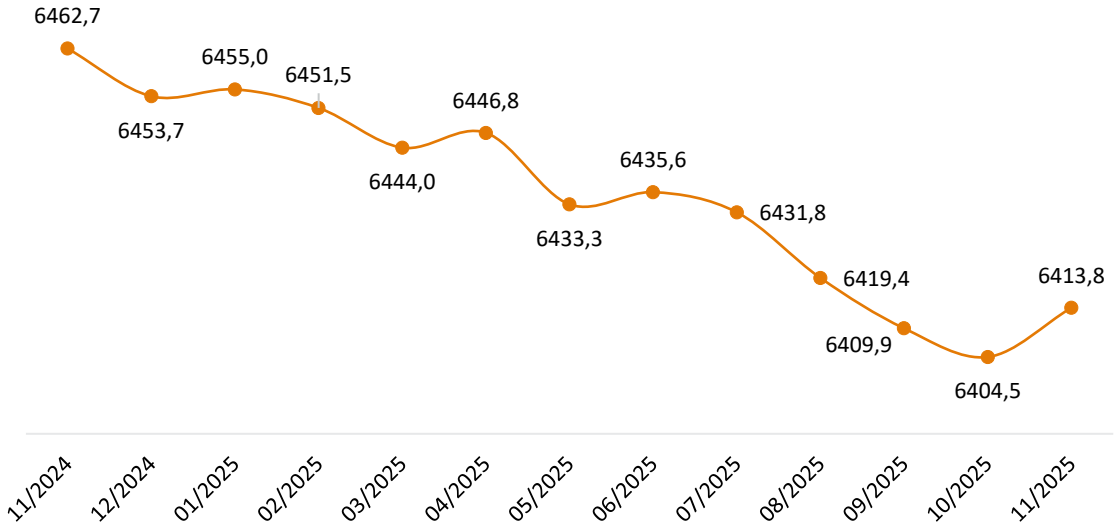
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w listopadzie 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 9.01.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2025 r. wyniosło 6413,8 tys. osób i było wyższe o 9,3 tys. (0,1%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 48,9 tys. (0,8%) r/r.

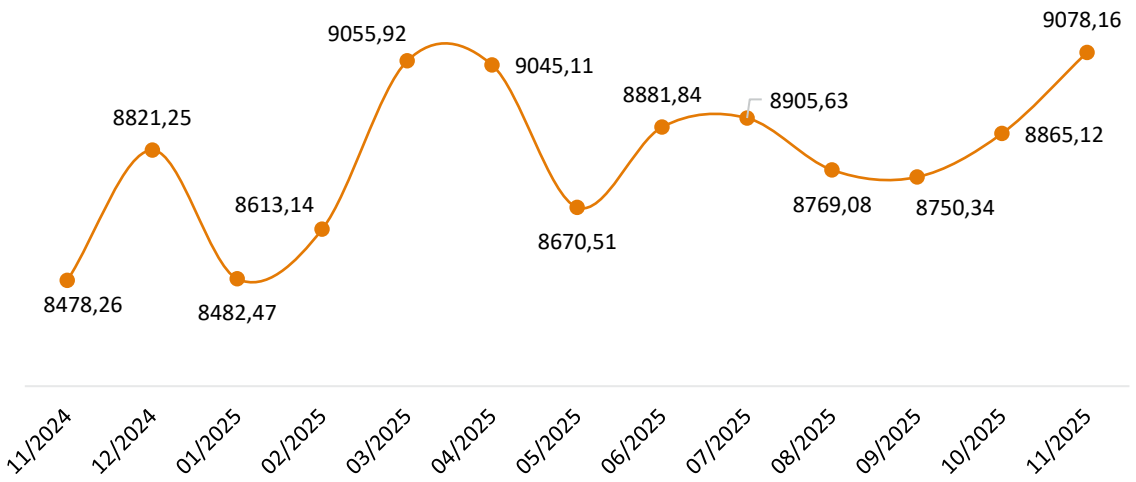
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2024 r. – listopad 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.01.2026.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2025 r. wyniosło 9078,16 zł. Oznacza to wzrost o 2,4% w porównaniu z październikiem 2025 r. oraz wzrost o 7,1% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.01.2026.

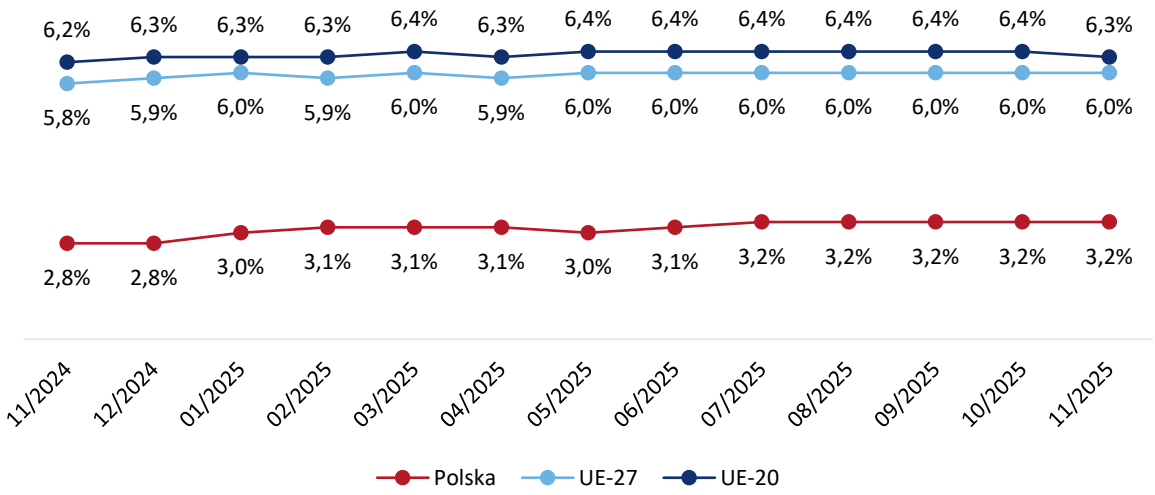
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w listopadzie 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,2 p.p. rok do roku.

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

W Polsce w listopadzie 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2%, tj. w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian i wzrosła o 0,4 p.p. r/r.

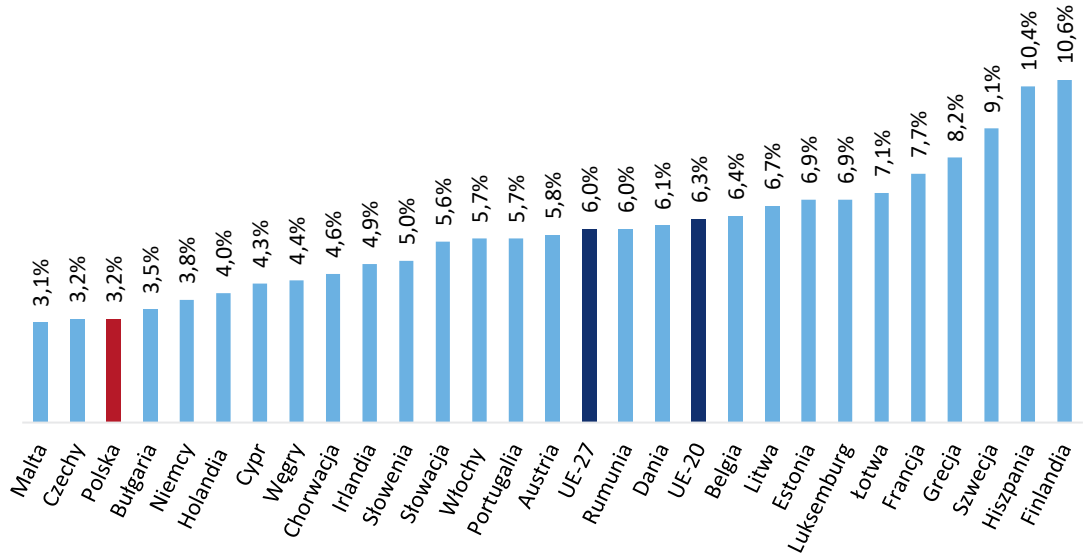
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-20) i w Polsce w okresie listopad 2024 r. – listopad 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.01.2026.

Według danych Eurostatu w listopadzie 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,6%), Hiszpanii (10,4%) i Szwecji (9,1%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Malcie (3,1%), Czechach i Polsce (po 3,2%) oraz Bułgarii (3,5%) (Wykres 10).

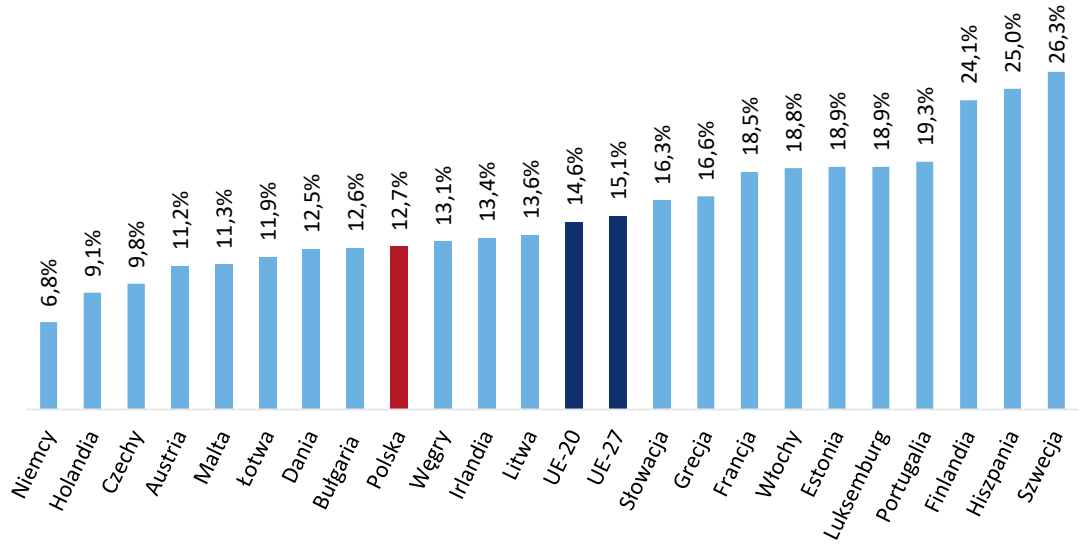
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w listopadzie 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.01.2026.

W listopadzie 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,1% w UE-27 (bez zmian m/m; wzrost o 0,3 p.p. r/r) i 14,6% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m; bez zmian r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,8%), w Holandii (9,1%) oraz Czechach (9,8%), a najwyższe – Szwecji w (26,3%), Hiszpanii (25,0%) i Finlandii 24,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,7% (wzrost o 0,4 p.p. m/m i wzrost o 2,3 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w listopadzie 2025 r.[4]



Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypry, Rumunii, Słowenii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.01.2026.

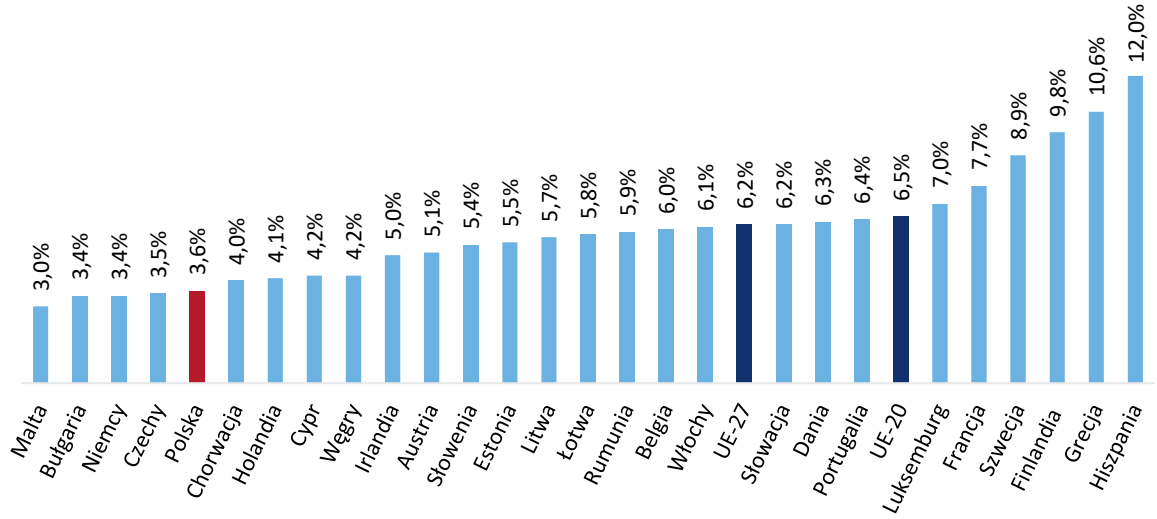
[4] Dane skorygowane sezonowo.

W listopadzie 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,2% (bez zmian m/m oraz wzrost 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,8% (bez zmian m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r).

W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (spadek o 0,2 p.p. m/m oraz bez zmian r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (bez zmian m/m, wzrost o 0,1 p.p. r/r).

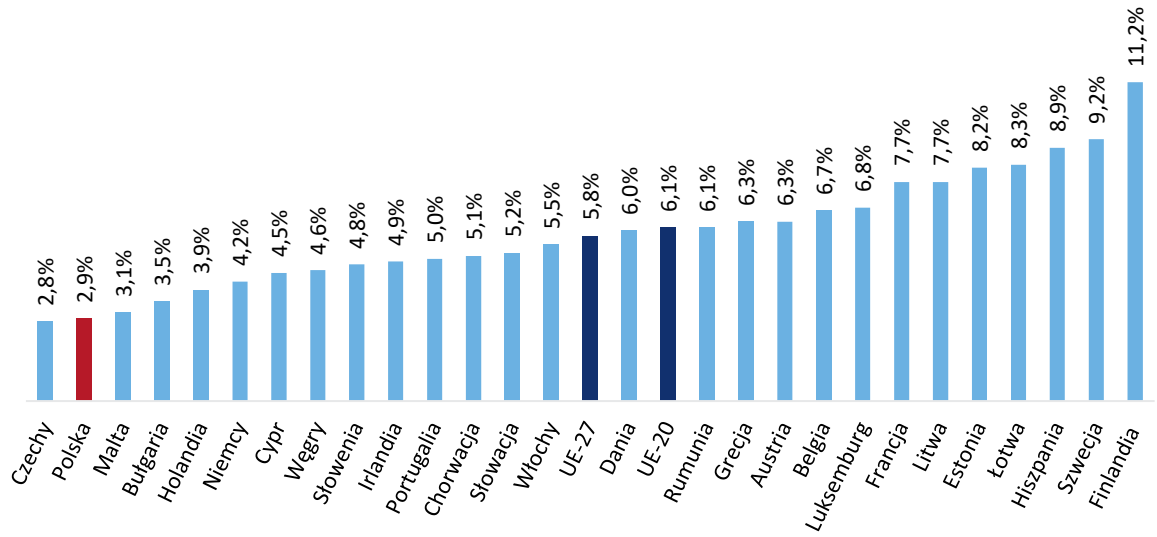
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,6% (bez zmian m/m, wzrost o 0,5 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (bez zmian m/m i wzrost o 0,3 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.01.2026.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.01.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[5]

Polski rynek pracy

- Według Barometru ManpowerGroup Perspektywy Zatrudnienia okresie od stycznia do końca marca 2026 r. 36% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 13% prognozuje redukcje miejsc pracy, 47% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele motoryzacji (+43%), a także finansów i ubezpieczeń (35%). Najmniej ofert pracy przewiduje się w sektorze publicznym, ochronie zdrowia & usługach społecznych (+10%) oraz w sektorze technologii & usług IT (13%).
- Populacja dorosłych imigrantów z Ukrainy w Polsce jest wewnętrznie zróżnicowana i układa się w 4 profile społeczno-demograficzne, obejmujące m.in.: mężczyzn wykonujących prace proste i wymagające średnich kwalifikacji, młode kobiety zatrudnione w usługach i edukacji, kobiety niepracujące, mieszkające w Polsce krócej niż 4 lata, oraz młode osoby przebywające w kraju dłużej niż 4 lata, głównie mężczyźni pracujący na różnych stanowiskach, w tym wysokokwalifikowanych. Zróżnicowanie to przekłada się na odmienne hierarchie czynników ważnych przy wyborze przyszłego miejsca zamieszkania: dla części kluczowe są stabilność pobytu, koszty życia i warunki pracy, dla innych – bezpieczeństwo, relacje rodzinne i sytuacja w Ukrainie. Analizy wskazują, że decyzje o stałym osiedleniu się w Polsce i plany pozostania na dłużej najsilniej wiążą się z czynnikami tożsamościowymi i społeczno-politycznymi.

Europejski i globalny rynek pracy

- W krajach OECD średnio 43% dorosłych w wieku 30–65 lat w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział w jakiejkolwiek formie uczenia się nieformalnego. Najczęściej wskazywanym obszarem szkoleń związanych z pracą są kwestie bezpieczeństwa i higieny (BHP i bezpieczeństwo) – odpowiadają one za ok. 17% wszystkich aktywności szkoleniowych, następnie szkolenia z obsługi komputera i oprogramowania (13%), szkolenia zdrowotne (11%) oraz z komunikacji (8%).
- 5 obszarów umiejętności, które mogą pomóc kandydatom wyróżnić się na rynku pracy, szybko zmieniającym się pod wpływem transformacji cyfrowej i zielonej, to: adaptacyjność, inteligencja emocjonalna, myślenie krytyczne, biegłość cyfrowa oraz etyczne osądy w kontekście AI.

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

Rynek pracy w Polsce

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q1 2026, Polska

Charakterystyka publikacji

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie mające na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia dla poszczególnych branż w I kw. 2026 r. Badaniem objęto reprezentatywną próbę 688 pracodawców w Polsce. Projekt został zrealizowany (globalnie) w terminie od 1 do 31 października 2025 r. Wszystkim respondentom zadano pytanie „Jak zmieni się zatrudnienie w Państwa firmie w następnym kwartale w porównaniu do obecnego kwartału?". Zebrane dane pokazano w podziale na regiony i sektory[6].

Informacje ogólne

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

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W okresie od stycznia do końca marca 2026 r. 36% badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 13% prognozuje redukcje miejsc pracy, 47% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% pracodawców nie podjęło decyzji.
- W I kw. 2026 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 6 kategoriach organizacji[7]. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 50–249 oraz 250–999 pracowników (odpowiednio +32% i +27%). Przedsiębiorstwa zatrudniające minimum 1000 i mniej niż 4999 pracowników deklarują najniższy prognozowany wzrost zatrudnienia, szacowany na poziomie 7%.

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

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

- Zwiększenie liczby pracowników w I kw. 2026 r. przewidują pracodawcy we wszystkich 11 analizowanych sektorach[8]. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele motoryzacji (+43%) oraz finansów i ubezpieczeń (35%). Najmniej ofert pracy prognozuje się w sektorze publicznym, ochronie zdrowia & usługach społecznych (+10%) oraz w sektorze technologii & usług IT (13%).
- W I kw. 2026 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z Północy (31%) oraz Północnego Zachodu (30%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Centrum (+25%) i ze Wschodu (+21%). Najniższe prognozy rekrutacyjne przyjmują pracodawcy z Południowego Zachodu (+16%) i Południa (+7%).
- Prognoza netto zatrudnienia, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych firm, wyniosła dla Polski na I kw. 2026 +22%, co oznacza, że wzrosła o 11 p.p w porównaniu z IV kw. 2025 r. i jest o 7 p.p. wyższa r/r[9].

Plany Pracodawców (wyniki 52. edycji badania Instytutu Badawczego Randstad)

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w I półroczu 2026 r., a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Badanie realizowano od 10 do 28 października 2025 r. metodą CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo. Wzięło w nim udział 1000 przedstawicieli firm. Próba badawcza była reprezentatywna ze względu na branżę, region i wielkość firmy (liczbę zatrudnionych osób). Wykluczono z niej firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz te, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

Informacje ogólne

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

[8] Technologie & usługi IT; produkcja przemysłowa; finanse i ubezpieczenia; hotelarstwo & gastronomia & turystyka; usługi profesjonalne, naukowe & techniczne; budownictwo & nieruchomości; handel i logistyka; motoryzacja; usługi komunikacyjne & surowce; informacja i komunikacja; sektor publiczny, ochrona zdrowia & usługi społeczne.
[9] Dla porównania: globalna prognoza netto zatrudnienia wyniosła w badaniu +24%, co oznacza wzrost o 1 p.p. w porównaniu z poprzednim kwartałem oraz spadek o 1 p.p. w ujęciu rocznym. Badanie objęło ponad 39 000 pracodawców z 41 krajów.

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w I półroczu 2026 r. wyniósł w badaniu 15%. Najwyższy odsetek planujących wzrost zatrudnienia odnotowano w przemyśle (23%) oraz budownictwie (21%). Redukcję etatów rozważa 5% badanych podmiotów. Dominowała orientacja na utrzymanie poziomu zatrudnienia (78%).
- Podwyżki wynagrodzenia planuje 39% badanych firm, natomiast żadna nie przewiduje obniżek pensji, a 9% jeszcze nie podjęło decyzji. Największy odsetek pracodawców (52%) planuje wzrost wynagrodzeń między 2 a 4%, najmniejszy (3%) – do 2%.
- W związku ze świętami 21% firm planowało spotkania dla pracowników, 20% – przyznanie premii okolicznościowych, a 13% – wręczenie upominków.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, listopad 2025, LXVII edycja)

Charakterystyka publikacji

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 listopadzie 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 listopadzie 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 208,9 tys. nowych ofert pracy – o 17% mniej niż miesiąc wcześniej i o 9% mniej w porównaniu z listopadem 2024 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji[10] najmniej ofert pracy (2,8 tys.) opublikowano w Bydgoszczy, a spadek r/r wyniósł tam aż 9%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie

[10] Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 34,9 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 4% względem listopada 2024 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 13,8 tys. ofert (wzrost o 3% r/r), a trzeci był Wrocław z 10,7 tys. ogłoszeń (spadek o 3% w ujęciu rocznym).

- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 13,8 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w listopadzie 2025 r. odnotowano średnio 19,4 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 18,8 oferty na 1000 mieszkańców. Najsłabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 6,7 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano w przypadku zawodów medycznych (+46%) i pracowników prawa (28%), natomiast największy spadek – w zawodach fizycznych (-29%) oraz marketingu i sprzedaży (-17%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: lekarz (64%), specjalista ds. ochrony danych osobowych (56%), ratownik medyczny (49%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: kasjer/sprzedawca (-39%), analityk finansowy (-30%), grafik (-29%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,7 benefitu, czyli tyle samo co miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w listopadzie 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (55% vs 52% w październiku 2025 r.), pakiet sportowy (odpowiednio 53% vs 48%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 50% vs 48%). 30% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (32% w październiku 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 22% ofert (vs 29% miesiąc wcześniej).
- W listopadzie 2025 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,9 wymagania (5 w październiku 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim odpowiedniego wykształcenia (60%), doświadczenia (56%), dyspozycyjności (34%) oraz znajomości języka obcego (27%).

Integracja imigrantów z Ukrainy na tle planów dotyczących pobytu w Polsce

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki badania integracji imigrantów z Ukrainy oraz ich planów dotyczących pobytu w Polsce. Zastosowano metodę CAWI, korzystając z Panelu Badawczego „Pomiędzy Ukrainą i Polską", rozwijanego od 2022 r. przez Ośrodek Badań nad Migracjami UW. Panel powstał po pierwszym sondażu rekrutowanym głównie przez media społecznościowe i działania organizacji pozarządowych, a następnie był regularnie uzupełniany o nowych uczestników. W 2025 r. obejmował ponad 3 tys. aktywnych panelistów i stanowił jedyną w Polsce platformę badawczą poświęconą imigrantom z Ukrainy. Badanie właściwe przeprowadzono w dniach 28 sierpnia –

28 września 2025 r. na próbie 1100 osób, którym wysłano zaproszenia do udziału oraz kolejne przypomnienia. Kwestionariusz został przetłumaczony na języki ukraiński i rosyjski. W celu sprawdzenia zrozumiałości treści pytań i instrukcji, identyfikacji potencjalnie trudnych pytań oraz zapewnienia maksymalnej wiarygodności danych badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem (7-8 sierpnia 2025 r.). Autorzy raportu tworzą zestaw autorskich indeksów integracji, które mają mierzyć poziom „wejścia" imigrantów z Ukrainy w społeczeństwo polskie w czterech wymiarach: ekonomicznym, kulturowym, społeczno-politycznym i tożsamościowym. Punktem wyjścia był holistyczny model integracji (Ager, Strang; Hynie i in.), który zakłada, że integracja jest procesem wielowymiarowym, obejmującym zarówno sytuację jednostki (np. doświadczenia migracyjne), relacje z otoczeniem społecznym, jak i ramy instytucjonalno-prawne kraju przyjmującego. Na podstawie odpowiedzi udzielonych w badaniu kwestionariuszowym skonstruowano zestawy wskaźników przypisanych do każdego z wymiarów, a następnie przekształcono je w syntetyczne indeksy integracji. W przypadku wymiaru ekonomicznego indeks obejmuje m.in. aktywność zawodową, wymiar czasu pracy, formę zatrudnienia, wykonywanie pracy dla pracodawcy w Polsce, poziom i źródła dochodów, posiadanie nieruchomości w Polsce, zdolność gospodarstwa domowego do poniesienia nieoczekiwanego, lecz koniecznego wydatku oraz subiektywną ocenę własnej pracy. W wymiarze kulturowym wskaźniki odnoszą się do znajomości języka polskiego, udziału w kursach językowych, używania języka polskiego w różnych sytuacjach życiowych oraz uczestnictwa w polskiej kulturze. W analogiczny sposób zbudowano wskaźniki dla wymiaru społeczno-politycznego (odnoszące się do relacji z Polakami i legalizacji pobytu) oraz tożsamościowego (odnoszące się do poczucia więzi z Polską i identyfikacji narodowej), a następnie przekształcono je w indeksy wyrażone na wspólnej skali 0–100%. Na tej skali 0 oznacza brak cech integracyjnych w danym wymiarze, natomiast wartość 100% odpowiada teoretycznemu „typowi idealnemu" pełnej integracji w tym obszarze.

Informacje ogólne

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

Źródło

PIE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Autorzy oceniają, że liczba imigrantów z Ukrainy legalnie przebywających w Polsce wynosi 1,51 mln, z czego 964,4 tys. osób posiada status PESEL UKR, 482,6 tys. – zezwolenie na pobyt czasowy, a 57,7 tys. – zezwolenie na pobyt stały. Struktura ta pokazuje, że większość uchodźców i migrantów funkcjonuje na podstawie rozwiązań specjalnych i zezwoleń czasowych, co oznacza, że ich sytuacja prawna pozostaje

relatywnie nieustabilizowana. Jednocześnie stosunkowo niewielki udział zezwoleń na pobyt stały wskazuje, że proces przechodzenia do bardziej trwałych form osiedlenia jest dopiero w początkowej fazie.

- Wśród dorosłych imigrantów z Ukrainy można wyodrębnić 4 wyraźnie odmienne grupy społeczno-demograficzne. Najliczniejsza z nich (39%) obejmuje głównie mężczyzn zatrudnionych przy pracach prostych oraz w zawodach wymagających średnich kwalifikacji, którzy w większości przyjechali do Polski po wybuchu wojny w 2022 r. Nieco mniej liczną grupę (30%) stanowią młode kobiety, również przybyłe po 2022 r., pracujące przede wszystkim w sektorze usług (gastronomia, handel, ochrona zdrowia, inne usługi) oraz w edukacji. Trzeci segment (16%) tworzą osoby niepracujące: w tym ok. 2/3 bezrobotne poszukujące zatrudnienia, a w 1/3 – nieaktywne zawodowo; są to głównie kobiety, sprawujące funkcje opiekuńcze, mieszkające w Polsce nie dłużej niż 4 lata. Ostatnia grupa (15%) obejmuje względnie młode osoby (mediana 37 lat, 8 na 10 osób poniżej 44 lat.) przebywające w Polsce od ponad 4 lat, głównie mężczyzn, pracujące na różnych stanowiskach, w tym wymagających wysokich kwalifikacji. Taki podział populacji imigrantów umożliwia lepsze uchwycenie dynamicznego charakteru procesu „wchodzenia" w społeczeństwo przyjmujące.
- Średnia wartość indeksu integracji ekonomicznej wynosi 60%, podczas gdy indeks kulturowy osiąga 50%, społeczno-polityczny – 39%, a tożsamościowy – 45%. Oznacza to, że imigranci z Ukrainy stosunkowo dobrze radzą sobie w sferze pracy, zatrudnienia i utrzymania ekonomicznego, natomiast proces budowania kompetencji językowych, uczestnictwa w życiu społecznym oraz poczucia przynależności przebiega wolniej.
- Proces integracji imigrantów z Ukrainy najszybciej postępuje w wymiarze ekonomicznym, co jest przede wszystkim konsekwencją wysokiej aktywności zawodowej tej grupy. Odsetek osób pracujących wśród Ukraińców wynosi ok. 75–85% i przewyższa poziom aktywności obserwowany wśród obywateli Polski. Znacznie wolniej przebiega natomiast integracja w wymiarze kulturowym (obejmującym kompetencje językowe i kulturowe), społeczno-politycznym (związanym z uczestnictwem w życiu społecznym, relacjami społecznymi i formalną legalizacją pobytu) oraz tożsamościowym (odnoszącym się do poczucia wspólnoty i identyfikacji narodowej).
- Tempo integracji kulturowej i społecznej imigrantów z Ukrainy w istotnym stopniu zależy od charakteru wykonywanej pracy oraz branży zatrudnienia. Wiele osób – zwłaszcza pracujący mężczyźni, którzy przyjechali do Polski po eskalacji wojny i stanowią najliczniejszy segment – osiąga wysoki poziom aktywności zawodowej, ale pozostaje słabo włączona w życie kulturowe i społeczne. Z kolei imigrantki zatrudnione głównie w usługach wymagających bezpośredniego kontaktu z klientami i częstego posługiwania się językiem polskim wykazują wyższy poziom integracji w wymiarze kulturowym oraz społeczno-politycznym. Istotnym czynnikiem jest również długość pobytu w kraju przyjmującym: najmniejsza grupa, obejmująca osoby

mieszkające w Polsce dłużej niż 4 lata, charakteryzuje się najwyższym poziomem integracji we wszystkich analizowanych wymiarach, co można wiązać z kumulowaniem kapitału ludzkiego (np. znajomości języka), rozwojem kapitału społecznego oraz większą pewnością co do własnej przyszłości.

- Stopień integracji migrantów w obszarze ekonomicznym słabo koreluje z poziomem integracji w pozostałych wymiarach. Oznacza to, że integracja na rynku pracy i poprawa sytuacji finansowej przebiegają w dużej mierze niezależnie od zmian w sferze społecznej i kulturowej – samo stabilne zatrudnienie nie przekłada się automatycznie na silniejsze zakorzenienie w społeczeństwie przyjmującym. Te uwarunkowania przekładają się na zróżnicowane ścieżki integracji oraz odmienne prawdopodobieństwo pozostania w Polsce w zależności od tego, jak kształtują się relacje między integracją ekonomiczną a integracją społeczno-kulturową.
- Autorzy raportu szacują, że w przypadku 4 na 10 dorosłych imigrantów z Ukrainy istnieje bardzo wysokie lub wysokie prawdopodobieństwo pozostania w Polsce na stałe, natomiast pozostałe 60% znajduje się raczej w fazie, którą można określić jako przejściowa. Osoby z wysokim prawdopodobieństwem pozostania w Polsce, czyli takie, które na podstawie ich deklaracji i cech życiowych badacze zaklasyfikowali jako „raczej wiążące przyszłość z Polską", częściej deklarują plany długotrwałego osiedlenia, starania o obywatelstwo oraz silniejszą więź z Polską. Z kolei większość migrantów pozostaje w Polsce głównie z powodów ekonomicznych lub braku alternatywy, co oznacza, że ich decyzje mogą się zmienić wraz z poprawą sytuacji w Ukrainie lub zmianą warunków w innych krajach.
- Wyższy poziom integracji zwiększa szanse, że imigranci pozostaną w Polsce, ale nie jest to jedyny czynnik decydujący. Nawet osoby dobrze zintegrowane mogą podjąć decyzję o wyjeździe, podczas gdy imigranci o niskim poziomie integracji zostaną w naszym kraju z powodu braku alternatyw. Z perspektywy polskiego rynku pracy szczególnie ważna jest grupa tych imigrantów, która osiągnęła wysoki poziom „wejścia" w społeczeństwo, ale jednocześnie deklaruje niskie prawdopodobieństwo pozostania – stanowi ona ok. 20% całej badanej populacji. Skierowanie działań polityki integracyjnej właśnie do tej grupy może przynieść efekt multiplikacyjny i w istotny sposób poprawić retencję ukraińskich pracowników i specjalistów na polskim rynku pracy.
- Ocena znaczenia poszczególnych czynników wpływających na wybór przyszłego miejsca zamieszkania wyraźnie różni się między czterema profilami imigrantów. Dla części z nich kluczowe są przede wszystkim stabilność pobytu, koszty życia i warunki pracy, podczas gdy inni większą wagę przywiązują do kwestii bezpieczeństwa, relacji rodzinnych oraz sytuacji w Ukrainie. Analizy wskazują, że najważniejszymi predyktorami decyzji o stałym osiedleniu się w Polsce są czynniki związane z integracją tożsamościową i społeczno-polityczną: prawdopodobieństwo deklarowania chęci pozostania istotnie rośnie w przypadku legalizacji pobytu, silniejszego poczucia więzi z Polską oraz pozostawania w związku z osobą posiadającą polskie obywatelstwo.

Barometr zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w Polsce (11. edycja)

Charakterystyka publikacji

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach. Barometr powstaje na poziomie powiatowym i pozwala określić kierunki oraz natężenie zmian zachodzących na lokalnych rynkach pracy. Eksperci dzielą je na trzy grupy: zawody deficytowe, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie; zawody zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia; zawody nadwyżkowe, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców. Prognoza na 2026 r. została opracowana osobno dla każdego powiatu w Polsce. Opiera się na opinii ekspertów, którymi są pracownicy powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy. Panele eksperckie, w trakcie których powstała prognoza na 2026 r., odbywały się od 28 sierpnia do 24 października 2025 r. W całym kraju przeprowadzono 345 paneli. Podczas 34 z nich opracowano prognozy dla dwóch powiatów eksperckich jednocześnie (najczęściej ziemskiego i grodzkiego, obsługiwanych przez jeden powiatowy urząd pracy). W ten sposób przygotowano prognozy dla wszystkich 380 powiatów oraz miast na prawach powiatu w Polsce. Lista zawodów ocenianych w Barometrze została sporządzona na podstawie Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS). Zawiera 168 pozycji, tak by eksperci mogli przeanalizować całą listę podczas jednego spotkania.

Informacje ogólne

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

Źródło

Opracowanie zostało przygotowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, w ramach ogólnopolskiego badania Barometr zawodów, realizowanego na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Kluczowe wnioski

- Prognozy Komisji Europejskiej wskazują, że stopa bezrobocia liczona zgodnie z metodologią BAEL wyniesie w Polsce w 2026 r. 3,1%, czyli tyle samo co w 2025 r.
- Zgodnie z prognozami Komisji Europejskiej w 2026 r. zatrudnienie w Polsce będzie rosło w umiarkowanym tempie, ponieważ stopniowo kurczy się liczba osób w wieku i kondycji umożliwiającej podjęcie pracy. Jednocześnie pracownicy z zagranicy w dalszym ciągu będą ogromnym wsparciem dla polskiego rynku pracy. Na koniec

czerwca 2025 r. w systemie ubezpieczeń ZUS zarejestrowano niemal 1,24 mln cudzoziemców – o ok. 47 tys. więcej niż na koniec 2024 r. oraz o 80 tys. więcej niż rok wcześniej (wzrost o 7%). Najwięcej dokumentów legalizujących pracę dotyczyło obywateli Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Kolumbii i Mołdawii. Największą grupę ubezpieczonych stanowili obywatele Ukrainy (818 tys.; +6%) oraz Białorusi (136 tys.; +2%); łącznie odpowiadali oni za ok. 77% wszystkich cudzoziemców objętych ubezpieczeniem w ZUS. Szczególnie dynamicznie rosła liczba ubezpieczonych m.in. wśród obywateli Kolumbii (o 104% – do 17,7 tys.), Nepalu (o 55% – do 12,1 tys.), Indii (o 14% – do 24,3 tys.) i Filipin (o 23% – do blisko 15,7 tys.).

- Najwięcej dokumentów legalizujących pracę wydawano w grupach zawodów obejmujących prace proste, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Zatrudnienie cudzoziemców koncentrowało się przede wszystkim w przemyśle, transporcie i gospodarce magazynowej, usługach oraz budownictwie. W konsekwencji rosnąca aktywność zawodowa osób migrujących powinna w kolejnych latach wspierać poziom zatrudnienia i częściowo kompensować ograniczenia wynikające z malejącej podaży pracy.
- W 2026 r. liczba zawodów deficytowych zmniejszy się do 17 (vs. 23 rok wcześniej). Spadek ten wynika z faktu, że sześć zawodów dotychczas uznawanych za deficytowe zostało zaklasyfikowanych jako zawody w równowadze: nauczyciele przedszkoli, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, robotnicy budowlani, dekarze i blacharze budowlani, mechanicy pojazdów samochodowych oraz murarze i tynkarze. Redukcja deficytów szczególnie widoczna jest w budownictwie, co jest wiązane ze spadkiem produkcji budowlano-montażowej zarówno w obszarze robót remontowych, jak i inwestycyjnych. Jednocześnie w porównaniu z 2025 r. eksperci nie wskazali żadnego nowego zawodu, który wszedłby do grupy deficytowych.
- Powody występowania deficytów są złożone i wynikają przede wszystkim ze specyfiki danego zawodu, a nierzadko także ze specyfiki lokalnego rynku pracy. Prognozowane na 2026 r. problemy z rekrutacją pracowników, podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej będą konsekwencją:
    - braku wystarczającej liczby kandydatów do pracy (47% ogółu wskazań na deficyt). Dla zawodów prognozowanych jako deficytowe w 2026 r. powód ten wskazywany był jako główny wśród: pielęgniarek i położnych (74%), lekarzy (73%), psychologów i terapeutów (69%), nauczycieli przedmiotów zawodowych (65%), monterów instalacji budowlanych (60%), nauczycieli praktycznej nauki zawodu (59%), pracowników służb mundurowych (59%), nauczycieli szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych (52%), nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych (51%),
    - niespełniania przez kandydatów wymagań pracodawców (32% ogółu wskazań na deficyt). To główny powód deficytu w zawodach: operator i mechanik sprzętu

do robót ziemnych (75%), samodzielny księgowy (65%), magazynier (66%), elektryk i energetyk (62%), spawacz (57%), kierowca autobusów (42%),

- niechęci kandydatów do podejmowania pracy w zawodzie (18%). Brak zainteresowania wśród kandydatów wynika przede wszystkim z trudnych warunków pracy (jest ona często obciążająca psychicznie/fizycznie), nieatrakcyjnego wynagrodzenia, zmianowego charakteru pracy czy konieczności częstych delegacji. Niska gotowość do podjęcia zatrudnienia najczęściej dotyczy: opiekunów osób starszych lub z niepełnosprawnością (52%), kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (36%), nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych (33%),
- inne kwestie (2%), takie jak: niechęć do zmiany miejsca zamieszkania, zły stan zdrowia, szybki rozwój technologiczny branży, niechęć do ciągłego doszkalania się, strach przed dużą odpowiedzialnością, zniechęcająca, kilkuetapowa rekrutacja, zatrudnienie w „szarej strefie", samozatrudnienie, trudna sytuacja geopolityczna, duża rotacja pracowników.

- W równowadze znajdzie się 151 grup zawodów, czyli o 6 więcej niż rok wcześniej. Zawody te zostały wymienione powyżej (w podpunkcie dotyczącym zawodów deficytowych).
- Prognoza na 2026 r. jest piątą z kolei, w której ani jeden zawód nie został oceniony jako nadwyżkowy. Należy jednak pamiętać, że sytuacja silnie różni się między regionami i powiatami, dlatego lokalnie wciąż mogą występować trudności ze znalezieniem pracy – największe nadal dotyczą techników ekonomistów. W tym zawodzie w wielu powiatach prognozuje się nadmiar kandydatów, choć skala zjawiska stopniowo maleje: w porównaniu z prognozą na 2025 r. liczba powiatów z prognozowaną nadwyżką techników ekonomistów zmniejszyła się o 30, a w stosunku do 2016 r. – o 262. Na dużą konkurencję na rynku pracy w 2026 r. powinni nastawić się także technicy informatycy (nadwyżka prognozowana w 64 powiatach) oraz pracownicy administracyjni i biurowi (w 47). W przypadku obu zawodów liczba powiatów, w których wystąpi nadmiar kandydatów, wzrosła w stosunku do zeszłorocznej prognozy odpowiednio o 13 i 3.

Polskie firmy nie wykorzystują w pełni potencjału AI. Działania polskich przedsiębiorstw i oczekiwania konsumentów

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje równolegle dwa wymiary: działania dużych przedsiębiorstw w obszarze sztucznej inteligencji i zaawansowanej analityki oraz postawy i oczekiwania konsumentów wobec AI, w tym generatywnej AI. Celem opracowania jest ocena poziomu wdrożeń AI, ich efektów biznesowych oraz barier technologicznych i organizacyjnych, a także konsekwencji tych procesów dla rynku pracy – m.in. zmian w sposobie wykonywania pracy, zapotrzebowania na nowych specjalistów oraz luki

kompetencyjnej w obszarze danych i AI. Część konsumencka opiera się na badaniu przeprowadzonym przez Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna na zlecenie PwC, na próbie 1100 osób. Badanie zrealizowano we wrześniu 2025 r. metodą CAWI. Część firmowa bazuje na badaniu ankietowym zrealizowanym przez PMR na próbie 187 przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 250 pracowników z 17 branż; respondentami były osoby decyzyjne odpowiedzialne za wdrażanie rozwiązań AI.

Informacje ogólne

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

Źródło

PwC Polska. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 66% badanych firm deklaruje, że dzięki rozwiązaniom AI skróciło czas wykonywania codziennych obowiązków przez pracowników o ponad 10%, a 37% wskazuje redukcję kosztów operacyjnych jako jedną z głównych korzyści.
- Wśród konsumentów 64% słyszało o generatywnej AI, a 54% deklaruje, że już z niej korzysta. 69% badanych wykorzystuje tego typu narzędzia przede wszystkim do szybkiego wyszukiwania i weryfikowania informacji, a 40% – do przygotowywania tekstów, dokumentów i treści kreatywnych. Jednocześnie aż 80% użytkowników GenAI korzystających z niej w pracy nie ma formalnej zgody organizacji, 72% deklaruje korzystanie bez zachęt ze strony pracodawcy, a 8% używa jej potajemnie.
- 43% respondentów obawia się, że systemy AI mogą zagrozić ich sytuacji w miejscu pracy, a w pytaniu o ryzyko utraty miejsc pracy w własnym zawodzie 10% badanych całkowicie zgadza się z takim stwierdzeniem, a 33% raczej się zgadza.
- 73% firm deklaruje, że wdrożenie AI nie spowodowało zmniejszenia zatrudnienia w żadnym dziale. Jednocześnie 42% przedsiębiorstw zwiększyło w ciągu ostatniego roku zatrudnienie specjalistów z zakresu AI i zaawansowanej analityki danych, przy czym 20% z nich nie planuje dalszej rekrutacji, a 29% zamierza kontynuować zatrudnianie w modelu mieszanym, łącząc własne zespoły z zewnętrznymi dostawcami.

Przejrzystość wynagrodzeń – praktyki firm i postawy pracowników

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje, w jakim stopniu polskie przedsiębiorstwa oraz osoby pracujące są przygotowane na wdrożenie unijnej dyrektywy równościowej dotyczącej przejrzystości płac, a także jak te regulacje mogą wpłynąć na ograniczanie nierówności wynagrodzeń ze względu na płeć. Raport łączy część teoretyczną (dotyczącą luki płacowej, doświadczeń innych krajów i wymogów dyrektywy UE) z analizą dwóch badań

empirycznych: sondażu firm i sondażu pracowników najemnych. Badanie przedsiębiorstw zrealizowano w dniach 3–4 listopada 2025 r. w ramach Miesięcznego Indeksu Koniunktury (MIK) na próbie 500 firm zatrudniających co najmniej 2 osoby, działających w pięciu sekcjach PKD (handel, transport, budownictwo, wybrane usługi i produkcja), przy czym dobór i ważenie próby odzwierciedlają strukturę przedsiębiorstw w tych branżach. Badanie pracowników przeprowadzono metodą CAWI na ogólnopolskim panelu PBS w październiku–listopadzie 2025 r. wśród osób w wieku 25–59 lat, zatrudnionych w firmach liczących minimum 50 pracujących i pracujących co najmniej 20 godzin tygodniowo. Po oczyszczeniu danych analizą objęto 2920 respondentów, a strukturę próby dopasowano do danych BAEL GUS 2024 według podstawowych cech demograficznych i zawodowych.

Informacje ogólne

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

Źródło

PIE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2022 r. surowa luka płacowa, czyli nieuwzględniająca takich czynników jak wykształcenie, różnice w zawodzie czy staż pracy, wyniosła w Polsce 7,8% na niekorzyść kobiet. „Skorygowana” o te czynniki luka płacowa rośnie do 12,7%, co oznacza, że duża część różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn nie wynika z obserwowalnych cech ich pracy i kwalifikacji.
- W 2022 r. 60% badanych w Polsce popierało zwiększenie przejrzystości płac jako narzędzia ograniczania nierówności wynagrodzeń i dyskryminacji płacowej. W 2023 r. 70% badanych popierało nakładanie kar finansowych na pracodawców płacących mężczyznom więcej niż kobietom za tę samą pracę.
- W 2022 r. 65% badanych w Polsce zgadzało się ze stwierdzeniem, że duże różnice w dochodach są dopuszczalne, jeśli są uzasadnione różnicami w talencie i zaangażowaniu – przy średniej unijnej 57%, co lokuje Polskę w czołówce państw akceptujących zróżnicowanie dochodów.
- Ponad połowa badanych przedsiębiorstw w 2025 r. deklarowało, że posiada struktury wynagrodzeń oparte na neutralnych, obiektywnych kryteriach – w tym 46% obejmuje nimi wszystkie stanowiska, a 6% tylko część z nich. Jednocześnie jasno zdefiniowany system awansu i polityki podwyżek dla wszystkich stanowisk miało jedynie 31% firm, co sugeruje, że nawet przy istnieniu formalnych struktur płac nie zawsze zapewniona jest przejrzysta ścieżka rozwoju i wzrostu wynagrodzeń z perspektywy kompetencji pracowników.

- Tylko 13% badanych firm monitoruje lukę płacową między kobietami a mężczyznami, mimo że jest to kluczowe narzędzie identyfikowania nieuzasadnionych nierówności.
- Nazwy stanowisk neutralne płciowo stosuje obecnie 22% przedsiębiorstw, co pokazuje, że język ogłoszeń i opisów ról – ważny dla równych szans kandydatek i kandydatów – jest dopiero stopniowo dostosowywany do standardów równościowych.
- 31% badanych przedsiębiorstw stosuje w umowach klauzule poufności wynagrodzeń, co formalnie ogranicza możliwość wymiany informacji o płacach między pracownikami. Jednocześnie 63% firm nie zamieszcza i nie planuje zamieszczać widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę. 32% firm podaje widełki przynajmniej dla części stanowisk, a jedynie 5% deklaruje zamiar rozpoczęcia takiej praktyki.
- 23% badanych pracowników deklaruje, że nie ma żadnych informacji o poziomie wynagrodzeń swoich współpracowników, co oznacza całkowity brak punktów odniesienia w ocenie własnej sytuacji płacowej. Jednocześnie 25% osób zna dokładne wynagrodzenia wszystkich lub części współpracowników, a aż 40% respondentów czerpie wiedzę o płacach z nieformalnych rozmów.
- 17% respondentów deklaruje, że dzieli się informacją o wysokości swoich zarobków ze współpracownikami. Jednocześnie – wśród osób będących w związku – aż 88% ujawnia poziom wynagrodzenia partnerowi lub partnerce, 32% dzieli się tym z rodzicami, 21% z przyjaciółmi, a 12% twierdzi, że nikt nie wie, ile zarabiają.
- 40% badanych uważa, że zarabia mniej niż współpracownicy na podobnych stanowiskach, 38% ocenia swoje wynagrodzenie jako zbliżone do średniej, a 21% – jako wyższe.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

OECD Skills Outlook 2025. Building the Skills of the 21st Century for All

Charakterystyka publikacji

Autorzy raportu OECD Skills Outlook 2025 badają globalne trendy w zakresie kompetencji i ich wpływ na zatrudnienie, rozwój umiejętności oraz wzrost gospodarczy w XXI w. Analizy opierają się na danych z drugiego cyklu badań pt. „Survey of Adult Skills" (PIAAC 2023), dostarczających reprezentatywnych danych o dorosłych w wieku 16–65 lat w 31 krajach i gospodarkach OECD, choć najczęściej dotyczą osób w wieku 30–65 lat. Uzupełniająco wykorzystywane zostały dane z szeregu innych międzynarodowych badań edukacyjnych, w tym PISA (2003–2022, uczniowie 15-letni), TIMSS, PIRLS, ICCS i ICILS, co pozwala śledzić nierówności kompetencyjne od dzieciństwa po dorosłość. Analizy koncentrują się na tzw. podstawowych kompetencjach potrzebnych w XXI w. (core 21st-century skills), za które uznano: umiejętność czytania, pisania i liczenia oraz adaptacyjne rozwiązywanie problemów

(adaptative problem solving), a także umiejętności społeczne i emocjonalne (literacy, numeracy and adaptive problem solving – as well as social and emotional skills).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja
Zasięg geograficzny badania: OECD
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W większości państw o tym, kto osiąga wysoki poziom kompetencji oraz czyje kwalifikacje są rozpoznawane i odpowiednio wynagradzane, w znacznym stopniu decydują takie zmienne, jak status społeczno-ekonomiczny rodziny pochodzenia, płeć, doświadczenie migracyjne czy miejsce dorastania. Prowadzi to m.in. do nierówności w: dostępie do edukacji, rozwoju kompetencji, uznawaniu kwalifikacji, poziomie wynagrodzeń wynikających właśnie z tych cech. Nierówności te nakładają się na siebie i kumulują w czasie, wpływając na zróżnicowanie szans życiowych oraz ograniczając tempo wzrostu gospodarczego i zdolność państw do wykorzystywania wyzwań XXI w. jako impulsu dla rozwoju i poprawy dobrostanu. Prowadzi to do niewykorzystania części zasobu talentów, obniżenia efektywności na rynku pracy oraz utrzymywania się – a w niektórych przypadkach także pogłębiania – podziałów społecznych. Jednocześnie zróżnicowanie między krajami wskazuje, że odpowiednio ukierunkowane inwestycje w uczenie się przez całe życie mogą przyczyniać się do istotnego ograniczania luk kompetencyjnych.
- W krajach OECD starsze pokolenie dorosłych, urodzone w latach 1958–1973 (obecnie w wieku 50–65 lat), w 79% wychowywało się w rodzinach, w których żaden z rodziców nie miał wyższego wykształcenia, natomiast w najmłodszej badanej grupie, urodzonej w latach 1994–2007 (16–29 lat), odsetek ten spadł do 49%. Oznacza to, że wyraźnie zmalał odsetek osób wychowujących się w rodzinach o niskim poziomie wykształcenia, ale jednocześnie przewagi coraz silniej koncentrują się wśród tych, których rodzice mają dyplom uczelni wyższej. W najmłodszej badanej grupie 29% osób ma dwoje rodziców z wyższym wykształceniem, podczas gdy w najstarszej kohorcie odsetek ten wynosi jedynie 7%.
- Dorośli, którzy dorastali w miastach, osiągają przeciętnie nieco lepsze wyniki z rozumowania matematycznego niż osoby wychowane na wsi. Różnica ta jest jednak stosunkowo niewielka i dodatkowo wyraźnie maleje, gdy weźmie się pod uwagę poziom wykształcenia i zawód rodziców oraz własne wykształcenie badanych. Jednocześnie 40% osób wychowanych w miastach ma dyplom co najmniej na poziomie licencjatu, podczas gdy wśród dorosłych, którzy dorastali na wsi, odsetek ten wynosi 26%. Wyniki te sugerują, że miejsce dorastania jest wyraźnie powiązane z późniejszym

poziomem wykształcenia i kompetencji. Różnice te widać także w zarobkach. Osoby wychowane w miastach zarabiają średnio o ok. 7% więcej za godzinę pracy niż osoby o podobnych cechach społeczno-demograficznych, które dorastały na wsi. Jeżeli jednak porównamy tylko osoby o podobnym wykształceniu i podobnym poziomie umiejętności, różnica ta zmniejsza się do ok. 3%. Oznacza to, że część tej „premii" dla osób z miast wynika z różnic w wykształceniu i kompetencjach, a nie wyłącznie z samego miejsca dorastania.

- Między rokiem 2012 a 2022 przewaga dziewcząt nad chłopcami w czytaniu (według badań PISA) stopniowo się zmniejszała – wcześniej różnica wynosiła 34–40 pkt., a w 2022 r. spadła do 25 pkt. Oznacza to, że luka na korzyść dziewcząt jest mniejsza niż kiedyś, ale nadal pozostaje wyraźna. W matematyce sytuacja wygląda inaczej: przewaga chłopców sięgała ok. 11 pkt. w 2003 r., zmniejszyła się do ok. 5 pkt w 2012 r., a następnie ponownie wzrosła do ok. 9 pkt. w 2022 r. Pokazuje to, że przewaga chłopców w matematyce utrzymuje się w czasie, choć jej skala ulega zmianom. Z tych danych wynika, że działania na rzecz równości w edukacji powinny być zróżnicowane: w obszarze czytania większego wsparcia wymagają chłopcy, natomiast w matematyce – dziewczęta, zwłaszcza w kontekście dalszych wyborów edukacyjnych i zawodowych.
- Średnio w krajach OECD w uczeniu się nieformalnym uczestniczy 43% dorosłych, jednak udział ten jest silnie zróżnicowany. Znacznie częściej szkolą się osoby z wyższym wykształceniem i pracujące na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji, podczas gdy osoby gorzej wykształcone i na niższych stanowiskach uczestniczą w szkoleniach sporadycznie. Oznacza to, że kształcenie ustawiczne częściej utrwala istniejące nierówności, niż je ogranicza.
- Najczęściej wskazywanym obszarem szkoleń związanych z pracą są kwestie bezpieczeństwa i higieny (BHP i bezpieczeństwo) – odpowiadają one za ok. 17% wszystkich aktywności szkoleniowych, następnie szkolenia z obsługi komputera i oprogramowania (13%), szkolenia zdrowotne (11%) oraz z komunikacji (8%). Kobiety częściej uczestniczą w szkoleniach związanych z komunikacją, obsługą klienta i ochroną zdrowia, podczas gdy mężczyźni są nadreprezentowani w szkoleniach technicznych, budowlanych i dotyczących bezpieczeństwa. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji częściej korzystają z kursów z zakresu zaawansowanych umiejętności cyfrowych i zarządzania.
- Na rynku pracy mężczyźni są średnio o ok. 8 p.p. częściej zatrudnieni niż kobiety, nawet jeśli porówna się osoby o podobnym poziomie wykształcenia i umiejętności. Jednocześnie kobiety zarabiają za godzinę pracy przeciętnie o ok. 16% mniej niż mężczyźni o zbliżonych kwalifikacjach. Osoby, które osiągają wyraźnie lepsze wyniki w teście rozumowania matematycznego, zarabiają średnio ok. 9% więcej za godzinę niż osoby o słabszych wynikach, nawet jeśli mają podobny poziom formalnego wykształcenia. Pokazuje to, że na wyższe zarobki przekładają się umiejętności poznawcze, a nie tylko posiadany dyplom. Mieszkanie i praca w mieście wiążą się

przeciętnie z wynagrodzeniem o ok. 7% wyższym niż na obszarach wiejskich. Gdy porównamy osoby o podobnym wykształceniu i podobnych umiejętnościach, różnica ta zmniejsza się do ok. 3%. Imigranci rzadziej są zatrudnieni – ich wskaźnik zatrudnienia jest o ok. 2,2 p.p. niższy niż wśród osób urodzonych w danym kraju, nawet przy porównywalnych kwalifikacjach. Łącznie wyniki te pokazują, że sytuacja na rynku pracy zależy jednocześnie od poziomu umiejętności, miejsca zamieszkania i pochodzenia.

Five must-have soft skills for 2026

Charakterystyka publikacji

Publikacja dotyczy 5 kluczowych kompetencji miękkich, które – zgodnie z najnowszymi trendami – będą szczególnie istotne na rynku pracy w 2026 r. Ma ona charakter informacyjno-analityczny, co oznacza, że nie przedstawia wyników odrębnego badania, lecz opiera się na istniejących źródłach zewnętrznych, takich jak Harvard Business Review, Indeed czy UNESCO, oraz na unijnych inicjatywach dotyczących rozwoju kompetencji cyfrowych (m.in. Digital Europe Programme, Digital Skills & Jobs Platform).

Informacje ogólne

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

Źródło

EURES. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- 5 obszarów umiejętności, które mogą pomóc kandydatom wyróżnić się na rynku pracy szybko zmieniającym się pod wpływem transformacji cyfrowej i zielonej, to: adaptacyjność, inteligencja emocjonalna, myślenie krytyczne, biegłość cyfrowa oraz etyczne osądy w kontekście AI.
- **Adaptacyjność** (adaptation) oznacza zdolność do uczenia się i zmiany w warunkach dynamicznego rynku pracy, w szczególności w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji w UE. Rynek pracy ciągle się zmienia, a jednocześnie rośnie popyt na pracowników posiadających kompetencje związane z zieloną i cyfrową transformacją. W takiej sytuacji szczególnego znaczenia nabiera systematyczne rozwijanie (aktualizowanie) własnych umiejętności, tak aby móc korzystać z nowych szans zawodowych, oraz wyraźne komunikowanie tych kompetencji w CV i dokumentach aplikacyjnych. Adaptacyjność ma zatem zarówno wymiar poznawczy (gotowość do uczenia się i zmiany), jak i wizerunkowy (umiejętność przedstawienia siebie jako kandydata otwartego na nowe wyzwania).

- **Inteligencja emocjonalna** (emotional intelligence) definiowana jest w ramach artykułu poprzez 5 kluczowych komponentów wskazywanych przez ekspertów ds. zdrowia psychicznego: samoświadomość, samoregulację[11], motywację, empatię oraz umiejętności społeczne. Wysoki poziom tych kompetencji wiąże się z lepszym rozumieniem własnych emocji, skuteczniejszym zarządzaniem nimi oraz bardziej efektywną współpracą z innymi, co sprzyja tworzeniu środowiska pracy, w którym pracownicy czują się dostrzegani i doceniani. Przykładowymi podejściami rozwijania inteligencji emocjonalnej są refleksja nad własnymi mocnymi i słabymi stronami czy świadome przyjmowanie perspektywy innych osób.
- **Myślenie krytyczne** (critical thinking) należy do kompetencji szczególnie cenionych w procesie rekrutacji. Pracownicy posiadający tę umiejętność zadają pytania zachowują samoświadomość, uwzględniają różne punkty widzenia oraz analizują konsekwencje podejmowanych decyzji, co sprzyja bardziej przemyślanym działaniom w pracy. Podkreśla się przy tym, że choć nie dla każdej osoby jest to naturalny sposób funkcjonowania, elementy myślenia krytycznego mogą być rozwijane poprzez praktykę i autorefleksję, a kandydaci powinni być przygotowani do przedstawiania konkretnych przykładów takich zachowań w opisie swojego doświadczenia zawodowego i projektowego.
- **Biegłość cyfrowa** (digital fluency) – ujmowana w artykule szerzej niż zbiór pojedynczych umiejętności technicznych i traktowana jako jedna z kluczowych kompetencji miękkich – dotyczy umiejętności łączenia różnych narzędzi i systemów cyfrowych w sposób wspierający realizację celów biznesowych. Sama znajomość konkretnych programów czy systemów ma znaczenie, jednak szczególną wartość z perspektywy pracodawców ma zdolność rozumienia, jak te rozwiązania mogą ze sobą współdziałać i pomagać organizacji w dostosowywaniu się do nowych zadań i priorytetów. Osoby cyfrowo biegłe są szczególnie poszukiwane na rynku pracy, zwłaszcza w warunkach, w których UE konsekwentnie stawia na transformację cyfrową. Tak rozumiana biegłość cyfrowa wpisuje się w szersze podejście do kompetencji cyfrowych jako „metaumiejętności" – czyli zdolności wykorzystywania technologii w sposób strategiczny, a nie wyłącznie na poziomie prostych czynności.
- W kontekście AI podkreśla się, że kluczowe znaczenie ma nie tylko umiejętność obsługi narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, lecz także **etyczne podejście do ich wykorzystania i odpowiedzialne podejmowanie decyzji**. Choć AI może w istotny sposób ułatwiać pracę, zwłaszcza przy realizacji złożonych zadań, nie jest w stanie zastąpić ludzkiego osądu. Dlatego tak ważne jest rozwijanie umiejętności refleksji nad etycznymi konsekwencjami podejmowanych decyzji oraz umiejętnego komunikowania swojego rozumowania etycznego w środowisku pracy.

[11] Samoświadomość oznacza zdolność refleksji nad własnymi emocjami i reakcjami oraz ich wpływem na decyzje i działania. Samoregulacja to zdolność zarządzania własnymi emocjami i reakcjami w sposób konstruktywny i społecznie adekwatny.

Reintegrating Older Long-Term Unemployed Workers: The Impact of Temporary Job Guarantees

Charakterystyka publikacji

Publikacja analizuje efekty austriackiego programu gwarancji pracy „Aktion 20,000" (AK20)[12], skierowanego do długotrwale bezrobotnych osób w wieku 50+. Celem badania było oszacowanie wpływu tymczasowej, w pełni subsydiowanej pracy na ponowne włączenie tych osób do rynku pracy, a także na finanse publiczne, zdrowie oraz sytuację członków ich rodzin. Badanie opiera się na danych administracyjnych dla całej populacji pracowników w Austrii – z bazy Austrian Social Security Database (ASSD) i rejestrów publicznego urzędu pracy (Public Employment Service Austria, AMS), uzupełnionych o dane z krajowego funduszu ubezpieczenia zdrowotnego (ÖGK) dla landu Górna Austria. Główna próba badawcza obejmuje wszystkich uczestników programu AK20 oraz długotrwale bezrobotne osoby w wieku 46–54 lata (wiek liczony na 1 lipca 2017 r.), których sytuację zawodową śledzono w danych administracyjnych w ujęciu miesięcznym – zarówno przed rozpoczęciem programu, jak i po jego zakończeniu. Każdą z tych osób obserwowano przez 12 miesięcy poprzedzających „moment wejścia" do programu (lub odpowiadającą mu datę „placebo" dla osób spoza programu) oraz przez 48 miesięcy po tym momencie. Łącznie analizowana próba obejmuje ponad 33 tys. osób, w tym 1538 uczestników programu AK20.

Informacje ogólne

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

Źródło

Institute of Labor Economics (IZA DP No. 18322). Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Skala długotrwałego bezrobocia w Austrii znacząco wzrosła w latach 2008–2017. W 2008 r. liczba długotrwale bezrobotnych wynosiła ok. 34,5 tys. osób, podczas gdy w 2017 r. – już 126,8. W tym samym okresie udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych zwiększył się z 24,3% do 33,4%. Autorzy podkreślają, że choć od 2017 r. wskaźniki te zaczęły spadać, nastąpiła kumulacji długotrwałego

[12] Program AK20 uruchomiono w połowie 2017 r. z zamiarem stworzenia 20 000 subsydiowanych miejsc pracy i znaczącego zmniejszenia skali długotrwałego bezrobocia wśród osób 50+. Jego wdrożenie nastąpiło przez AMS, głównie w sektorze publicznym i non profit; wynagrodzenia – w pełni refundowane przez państwo – odpowiadały poziomom z układów zbiorowych. Choć program zaplanowano na okres do czerwca 2019 r. z budżetem do 778 mln euro, nowy rząd w grudniu 2017 r. zdecydował o jego przedwczesnym wygaszeniu, co sprawiło, że finalnie udział w nim wzięło 3815 osób, a całkowite bezpośrednie koszty wyniosły 209 mln euro.

bezrobocia w grupie starszych pracowników, co stanowiło bezpośredni impuls do uruchomienia programu AK20.

- Program AK20 zaprojektowano jako gwarancję pracy na maksymalnie 24 miesiące dla długotrwale bezrobotnych 50+. Formalnie AK20 oferował 20 000 subsydiowanych miejsc pracy, przy czym państwo pokrywało 100% kosztów płacowych (płace i pozapłacowe koszty pracy), a zatrudnienie odbywało się głównie w sektorze publicznym i organizacjach non profit. Minimalny wymiar czasu pracy wynosił 30 godzin tygodniowo. W praktyce program trwał krócej niż dwa lata, a jego skala była znacznie mniejsza niż planowano. Z uwagi na przedwczesne zakończenie programu i ograniczoną fazę wdrożeniową rzeczywiste uczestnictwo sięgnęło 3815 osób, co oznacza objęcie programem ok. 5–10% populacji spełniającej kryteria wieku i długotrwałego bezrobocia w 2017 r.
- Uczestnicy programu byli zatrudniani głównie w sektorze zdrowia i opieki społecznej (46,4%), administracji publicznej i zabezpieczeniu społecznym (23,2%). 13% zatrudniono w usługach administracyjnych i wspierających, a 9,2% – w „innych działaniach usługowych". Taka struktura branżowa wskazuje, że program w dużej mierze tworzył dodatkowe miejsca pracy w działalnościach o wysokiej intensywności pracy i istotnym znaczeniu społecznym, co jednocześnie zmniejszało ryzyko bezpośredniego wypierania istniejącego zatrudnienia komercyjnego.
- W krótkim okresie program bardzo wyraźnie zwiększał zatrudnienie uczestników – przede wszystkim dlatego, że zapewniał im subsydiowane miejsca pracy. Szacunki ekonometryczne pokazują, że w momencie rozpoczęcia programu oraz po 12 miesiącach odsetek osób pracujących wśród beneficjentów był wyższy o ok. 88–92 p.p. niż w grupie porównawczej, czyli niemal wszyscy uczestnicy mieli pracę dzięki AK20. Autorzy podkreślają, że tak silny efekt krótkookresowy wynika prawie w całości z samego włączenia do programu i objęcia gwarantowanym zatrudnieniem, co można traktować jako pożądany, ale w dużej mierze „mechaniczny" skutek działania gwarancji pracy.
- 4 lata od rozpoczęcia AK20 odsetek osób pracujących wśród byłych uczestników jest o ok. 40 p.p. wyższy niż w porównywalnej grupie osób, które nie brały udziału w programie. Innymi słowy, po kilku latach zdecydowanie więcej uczestników ma „normalną" pracę na otwartym rynku, a nie bierze udziału w działaniach pomocowych czy pozostaje bez pracy. Autorzy traktują ten rezultat jako dowód, że program rzeczywiście pomógł trwale wrócić na rynek pracy, a nie tylko tymczasowo „przechował" uczestników w subsydiowanych miejscach pracy.
- Uczestnicy programu spędzali wyraźnie więcej czasu w „normalnej" pracy (zatrudnienie na otwartym rynku pracy, niebędącego efektem subsydiowanego programu, czyli pracy niezależnej od AK20 i bez subsydiów państwowych) i mniej czasu na bezrobociu oraz poza rynkiem pracy. W ciągu 2 lat od zakończenia maksymalnego okresu uczestnictwa w programie osoby, które brały udział w AK20, przepracowały

średnio o około 256 dni więcej na etatach niezwiązanych z subsydiowanymi programami oraz spędziły średnio o około 164 dni mniej czasu bez zatrudnienia w porównaniu z osobami z grupy kontrolnej. Co więcej, uczestnicy programu rzadziej przechodzili na emeryturę oraz mieli mniejszy odsetek bardzo krótkotrwałych, niestabilnych form zatrudnienia, takich jak prace dorywcze czy nisko płatne zajęcia. Te obserwacje sugerują, że AK20 nie tylko zwiększał prawdopodobieństwo posiadania jakiejkolwiek pracy, lecz także wspierał przejście do bardziej stabilnego i trwałego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

- Wyniki analiz wskazują, że efektywność programu AK20 była zbliżona dla różnych grup uczestników i nie zależała od płci, poziomu wykształcenia czy długości wcześniejszego okresu bezrobocia — zarówno kobiety, jak i mężczyźni uczestniczący w programie osiągali podobne korzyści w postaci wyższej aktywności zawodowej i częstszego zatrudnienia po jego zakończeniu. Różnice widać tylko między pracownikami umysłowymi a osobami wykonującymi prace fizyczne. Te drugie bardziej skorzystały z powrotu do pracy na otwartym rynku. Korzyści te obejmowały:
  - wyższe prawdopodobieństwo zatrudnienia na otwartym rynku pracy po zakończeniu programu,
  - większą liczbę przepracowanych dni, mniejsze ryzyko pozostawania bez pracy,
  - rzadsze angażowanie się w niestabilne formy zatrudnienia, trwalsze związki z pracodawcą poza programem subsydiowanym). Dodatkowe analizy terytorialne nie wskazują, aby w regionach, gdzie program był szerzej wdrażany, inni bezrobotni mieli większe trudności ze znalezieniem pracy, co sugeruje, że AK20 nie „zabierał” im miejsc pracy i nie powodował negatywnych skutków dla całego lokalnego rynku pracy.

Bibliografia

Ahammer A., Reintegrating Older Long-Term Unemployed Workers: The Impact of Temporary Job Guarantees, IZA, https://docs.iza.org/dp18322.pdf, data publikacji grudzień 2025.

Coursera, Job Skills Report 2025. Skill and learning trends for employees, students, and job seekers, https://assets.ctfassets.net/2pudprfttvy6/5hucYCFs2oKtLHEqGGweZa/cf02ebfc138e4a3f7e54f78d36fc1eef/Job-Skills-Report-2025.pdf, data publikacji grudzień 2025.

EURES, Five must-have soft skills for 2026, https://eures.europa.eu/five-must-have-soft-skills-2026-2025-12-12_en, data publikacji 12 grudnia 2025.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, listopad 2025, LXVII edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/12/Oferty-pracy-w-Polsce-listopad-2025.pdf, grudzień 2025.

ManpowerGroup, Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q1 2026, Polska, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q1%202026-1.pdf, data publikacji 9 grudnia 2025.

OECD, OECD Skills Outlook 2025. Building the Skills of the 21st Century for All, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/12/oecd-skills-outlook-2025_ac37c7d4/26163cd3-en.pdf, data publikacji 9 grudnia 2025.

Palczyńska M i inn., Przejrzystość wynagrodzeń – praktyki firm i postawy pracowników, PIE, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/12/PIE_Przejrzystosc-wynagrodzen-%E2%80%93-praktyki-firm-i-postawy-pracownikow.pdf, data publikacji 16 grudnia 2025.

Przybył C., Prudło D., Integracja imigrantów z Ukrainy na tle planów dotyczących pobytu w Polsce, PIE, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/12/Raport_PIE_Integracja-imigrantow-z-Ukrainy-na-tle-planow-dotyczacych-pobytu-w-Polsce.pdf, data publikacji 17 grudnia 2025.

PwC Polska, Polskie firmy nie wykorzystują w pełni potencjału AI. Działania polskich przedsiębiorstw i oczekiwania konsumentów, https://www.pwc.pl/pl/pdf-nf/2025/PwC_Polskie_firmy_nie_wykorzystuja_w_pelni_potencjalu_AI.pdf, data publikacji 3 grudnia 2025.

Randstad, Plany Pracodawców (wyniki 52. edycji badania Instytutu Badawczego Randstad), https://info.randstad.pl/hubfs/Plany%20Pracodawc%C3%B3w%20-%2052%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl, data publikacji 8 grudnia 2025.

Sas P., Surmiak Ł., Barometr zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w Polsce (11. edycja), Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, https://barometrzawodow.pl/forecast-card-zip/2026/report_pl/raport_ogolnopolski_2026.pdf, listopad 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
11/2024	5,0%
12/2024	5,1%
01/2025	5,4%
02/2025	5,4%
03/2025	5,3%
04/2025	5,2%
05/2025	5,0%
06/2025	5,2%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
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	415,1
03/2025	829,9	421,5	408,4
04/2025	802,7	407,5	395,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	867,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie listopad 2024 r. – listopad 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
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
11/2024	65 558
12/2024	60 122
01/2025	88 546
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*
11/2025	25 016*

* GUS wprowadził zmiany metodologiczne. Dane nie powinny być bezpośrednio porównywane r/r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	568
świętokrzyskie	665
opolskie	770
warmińsko-mazurskie	966
łódzkie	1 010
zachodniopomorskie	1 102
podlaskie	1 185
lubelskie	1 369
kujawsko-pomorskie	1 479
podkarpackie	1 494
dolnośląskie	1 721
wielkopolskie	1 916
pomorskie	2 096
małopolskie	2 512
śląskie	2 551
mazowieckie	3 612

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	14
śląskie	16
dolnośląskie	18
małopolskie	18
pomorskie	22
lubuskie	23
wielkopolskie	24
podlaskie	27
Polska	**27**
mazowieckie	30
warmińsko-mazurskie	32
zachodniopomorskie	34
świętokrzyskie	35
kujawsko-pomorskie	37
lubelskie	44
łódzkie	54
podkarpackie	55

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8
05/2025	6433,3
06/2025	6435,6
07/2025	6431,8
08/2025	6419,4
09/2025	6409,9
10/2025	6404,5
11/2025	6413,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
11/2024	8478,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11
05/2025	8670,51
06/2025	8881,84
07/2025	8905,63
08/2025	8769,08
09/2025	8750,34
10/2025	8865,12
11/2025	9078,16

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 listopad 2024 r. – listopad 2025 r.[13]

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[13] Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,8
Holandia	9,1
Czechy	9,8
Austria	11,2
Malta	11,3
Łotwa	11,9
Dania	12,5
Bułgaria	12,6
Polska	**12,7**
Węgry	13,1
Irlandia	13,4
Litwa	13,6
UE-20	**14,6**
UE-27	**15,1**
Słowacja	16,3
Grecja	16,6
Francja	18,5
Włochy	18,8
Estonia	18,9
Luksemburg	18,9
Portugalia	19,3
Finlandia	24,1
Hiszpania	25,0
Szwecja	26,3

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

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji