PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Lipiec 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 (lipiec 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 lipcu 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 czerwcu 2025 r. wyniosła 5,2%**. W porównaniu z majem 2025 r. wzrosła o 0,2 p.p., a rok do roku – o 0,3 p.p.
- **W końcu czerwca 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 797,0 tys. bezrobotnych**, tj. o 14,1 tys. (1,8%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 34,8 tys. (4,6%) więcej niż w czerwcu 2024 r.
- W czerwcu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **32,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2025 r. wyniosło 6435,6 tys.** W porównaniu z majem 2025 r. wzrosło o 0,04% (o 2,3 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 48,9 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2025 r. wyniosło 8881,84 zł**. Oznacza to wzrost o 2,4% w porównaniu z majem 2025 r. i wzrost o 9,0% r/r.
- Według danych Eurostatu **w czerwcu 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%** (bz. m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,5%**[1] (wzrost o 0,2 p.p. m/m i wzrost o 0,6 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

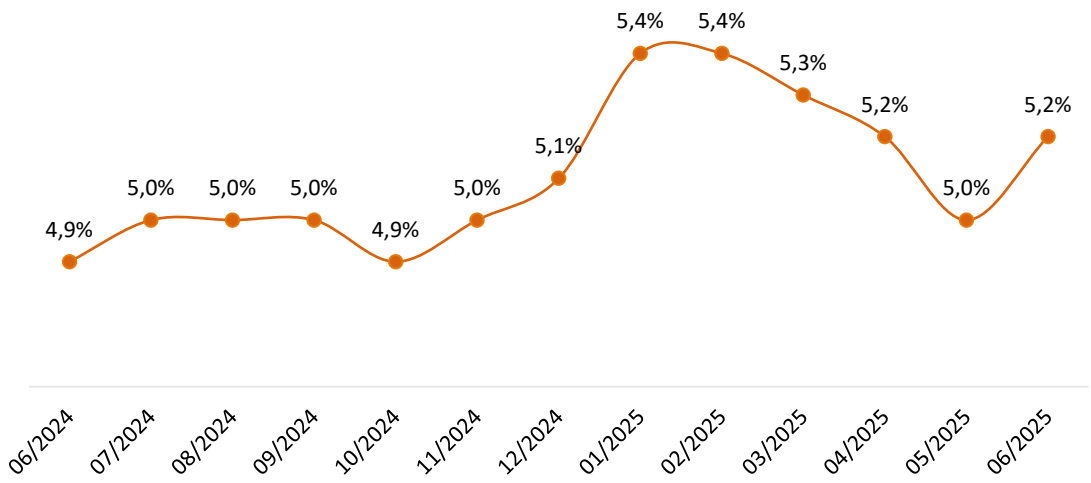
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 czerwcu 2025 r. wyniosła 5,2%. W porównaniu z majem 2025 r. wzrosła o 0,2 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,3 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 4.08.2025.

W czerwcu 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 8,5%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach: podkarpackim (8,5%), warmińsko-mazurskim (8,1%) i świętokrzyskim (7,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (3,8%) oraz mazowieckim (4,1%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła w 15 województwach – w lubuskim i warmińsko-mazurskim – po 0,5 p.p., w łódzkim – o 0,4 p.p., w dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim – po 0,3 p.p., w lubelskim, opolskim, podlaskim, pomorskim, śląskim, wielkopolskim – po 0,2 p.p., w małopolskim – o 0,1 p.p. W województwie mazowieckim wskaźnik pozostał bez zmian (Tabela 1).

W końcu czerwca 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 797,0 tys. bezrobotnych, tj. o 14,1 tys. (1,8%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 34,8 tys. (4,6%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 403,7 tys. vs 393,3 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec czerwca 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (111,0 tys./13,9% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (17,2 tys./2,2%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu czerwca 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

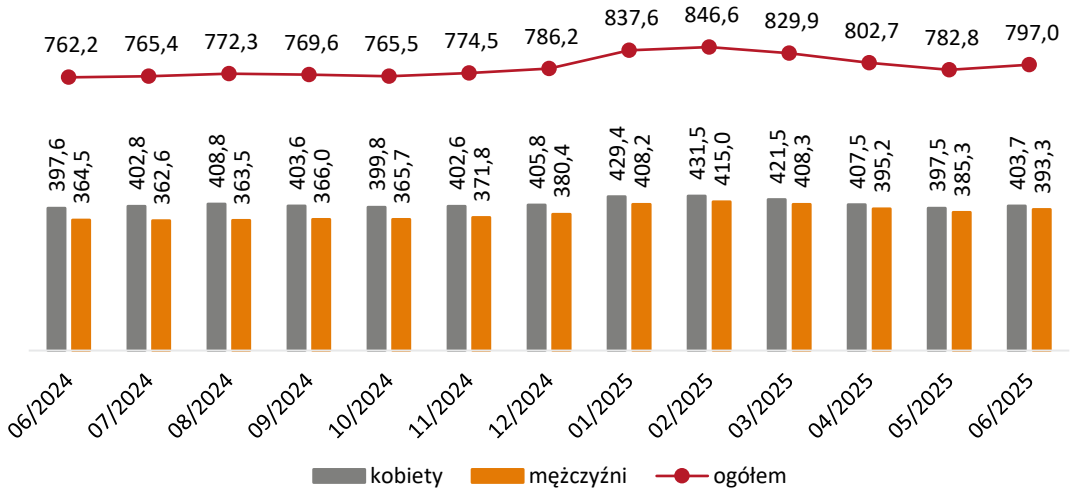
Województwo	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	**06/2025**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	**4,8**	0,3
kujawsko-pomorskie	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	**7,2**	0,3
lubelskie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

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

W czerwcu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (38,1%, 304,0 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,4%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (10,0%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,8%, 23,1% i 10,7% (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 czerwiec 2024 r. – czerwiec 2025 r. (tys.)



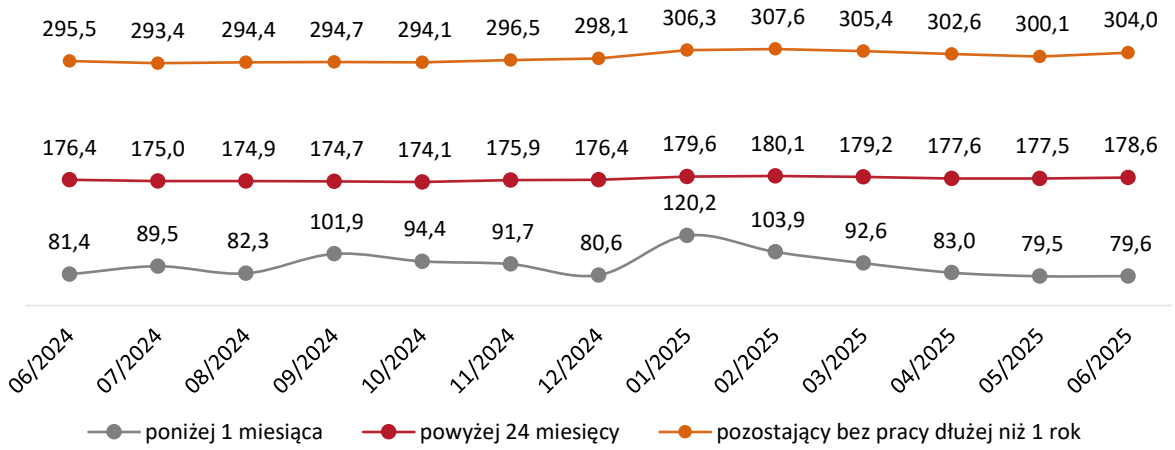
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.08.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec czerwca 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	57 434	28 882	3 266	2 858	28 552	2 649	7 109
kujawsko-pomorskie	54 838	30 372	4 253	2 716	24 466	3 303	5 233
lubelskie	55 273	26 488	3 874	2 193	28 785	4 313	5 583
lubuskie	17 156	8 794	1 100	866	8 362	904	2 057
łódzkie	55 952	27 225	2 994	3 116	28 727	2 861	6 842
małopolskie	61 488	31 772	4 318	3 013	29 716	4 463	6 621
mazowieckie	111 025	52 980	6 025	5 294	58 045	6 321	13 108
opolskie	19 570	10 323	1 161	1 095	9 247	905	2 692
podkarpackie	65 487	32 695	4 100	3 045	32 792	4 637	6 802
podlaskie	30 271	12 959	1 529	1 274	17 312	1 925	3 809
pomorskie	44 011	24 670	3 279	2 083	19 341	2 557	4 486
śląskie	66 069	33 846	3 983	3 452	32 223	3 630	7 392
świętokrzyskie	32 121	15 422	2 094	1 409	16 699	2 256	3 519
warmińsko-mazurskie	37 600	18 980	2 711	1 914	18 620	2 171	4 599
wielkopolskie	48 584	27 459	3 937	2 617	21 125	2 957	4 902
zachodniopomorskie	40 096	20 789	2 376	2 059	19 307	1 953	4 865
Polska	796 975	403 656	51 000	39 004	393 319	47 805	89 619

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.08.2025.

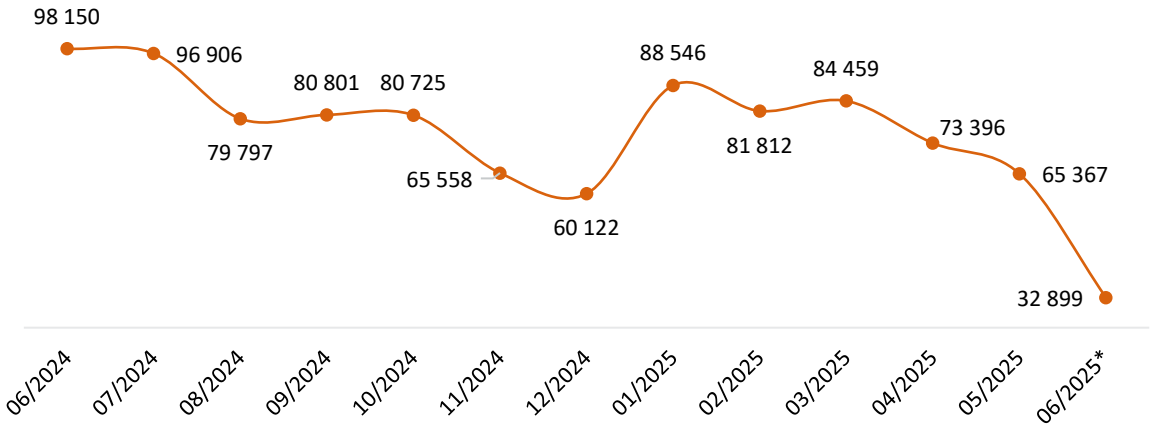
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie czerwiec 2024 r. – czerwiec 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 4.08.2025.

W czerwcu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 32,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej[3].

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



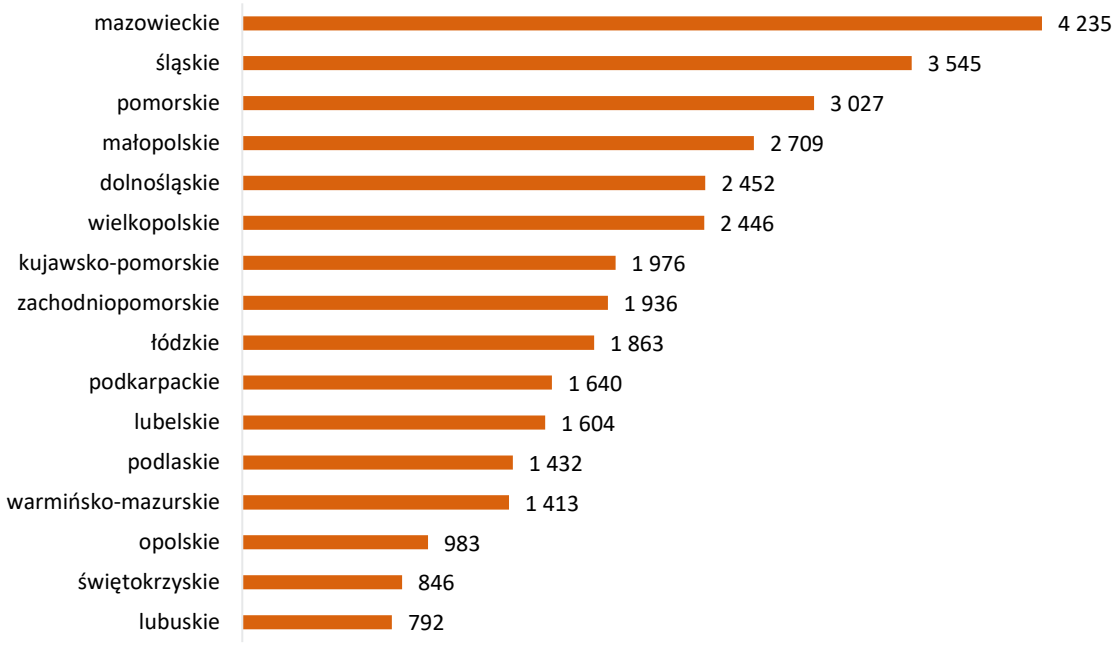
* wprowadzono zmiany metodologiczne. Dana nie powinna być bezpośrednio porównywana z wcześniejszymi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.08.2025.

W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – w lubuskim, świętokrzyskim i opolskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (41), najmniej – w opolskim (9), przy średniej krajowej 20 (Wykres 6).

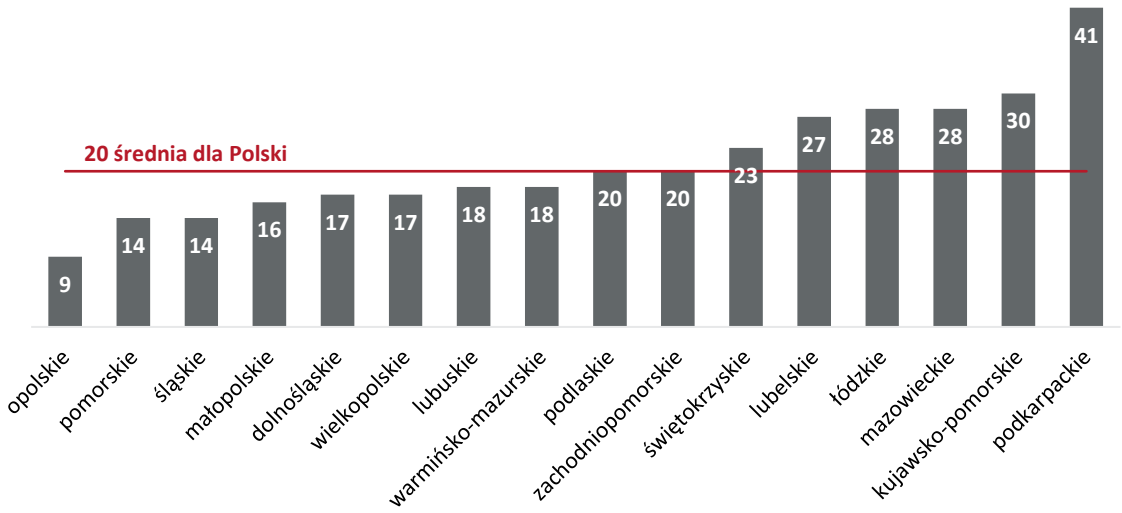
[3] W czerwcu 2025 r. GUS zmienił metodologię liczenia ofert pracy.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.08.2025.

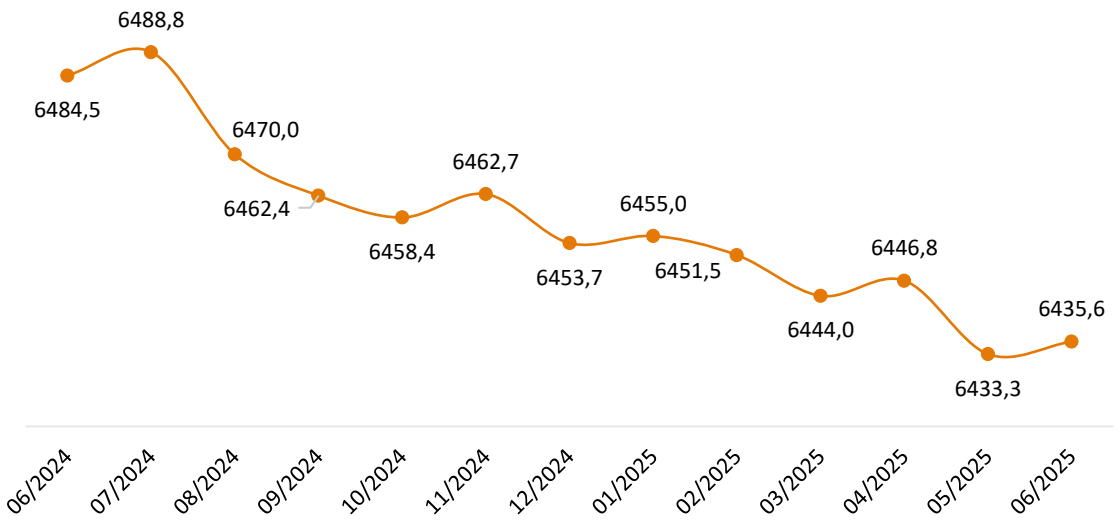
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w czerwcu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.08.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2025 r. wyniosło 6435,6 tys. osób i było wyższe o 2,3 tys. (0,04%) w porównaniu z majem 2025 r. oraz niższe o 48,9 tys. (0,8%) r/r.

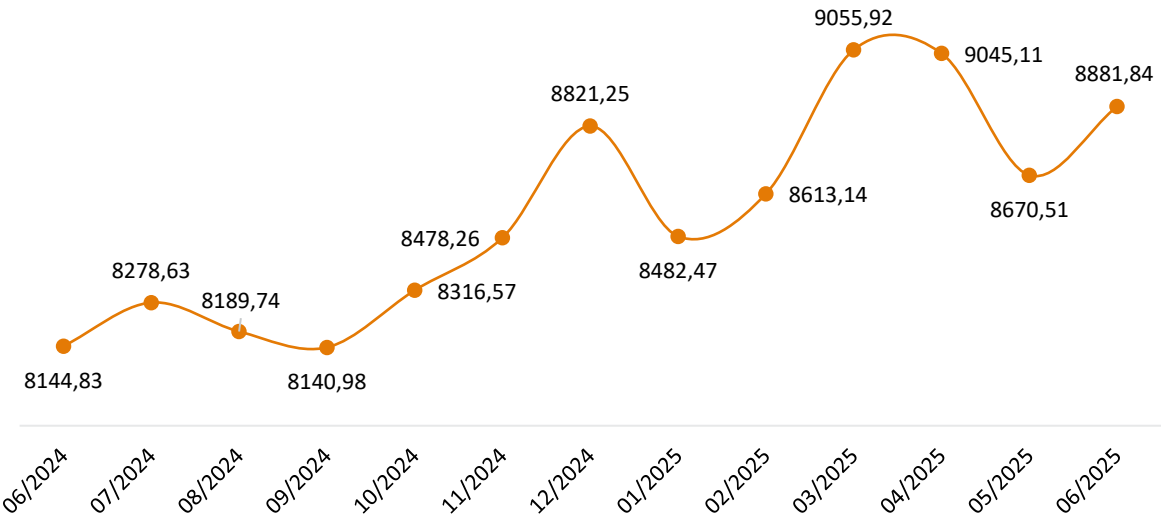
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2024 r. – czerwiec 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 4.08.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2025 r. wyniosło 8881,84 zł. Oznacza to wzrost o 2,4% w porównaniu z majem 2025 r. oraz wzrost o 9,0% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 4.08.2025.

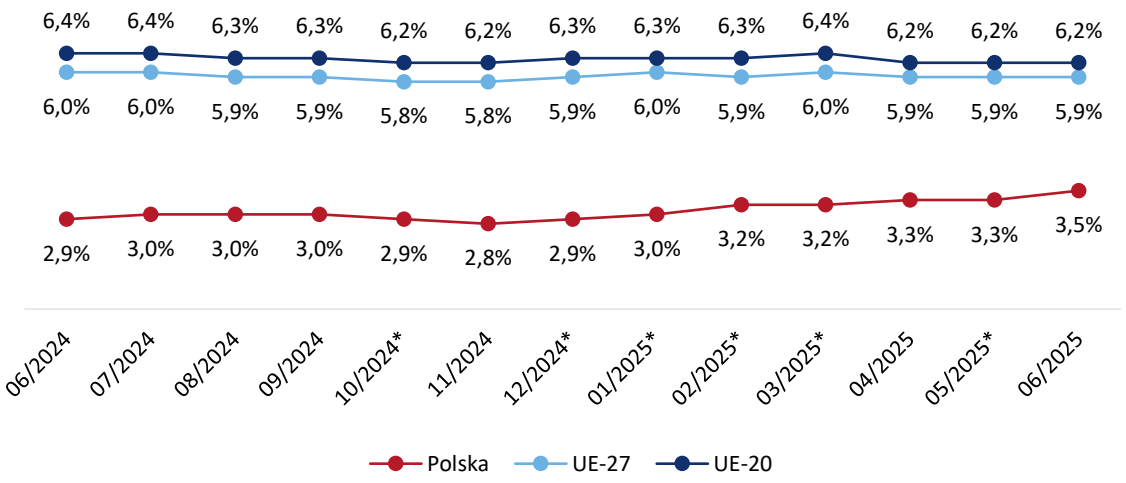
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w czerwcu 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 r/r 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 pozostała bez zmian, a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

W Polsce w czerwcu 2025 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,5%, tj. wzrosła o 0,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,6 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 czerwiec 2024 r. – czerwiec 2025 r.

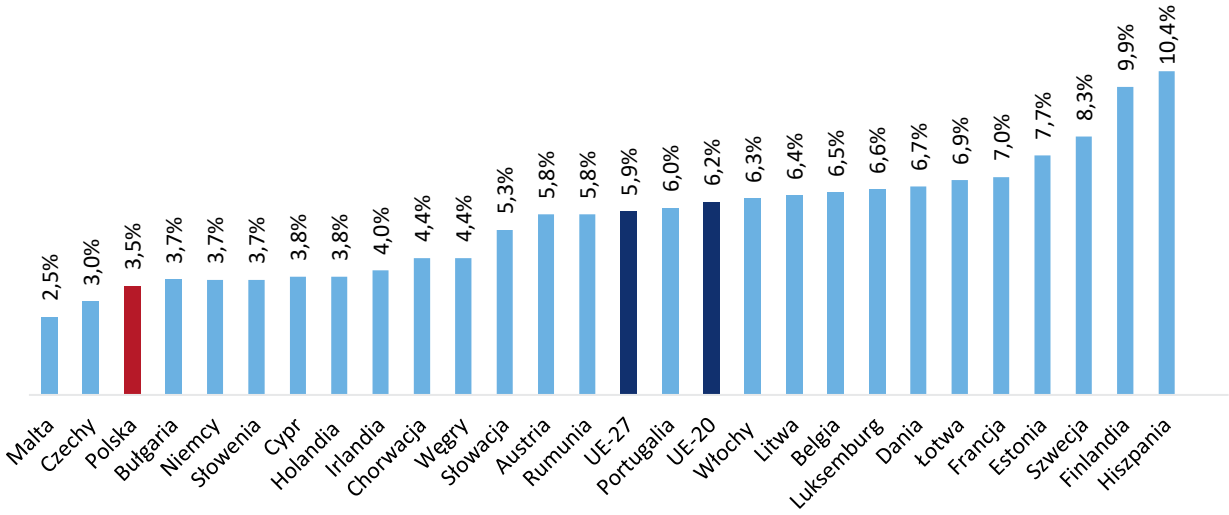


* Dane zostały zaktualizowane.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.08.2025.

Według danych Eurostatu w czerwcu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,4%), Finlandii (9,9%) i Szwecji (8,3%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano na Malcie (2,5%), Czechach (3,0%) i w Polsce (3,5%) (Wykres 10).

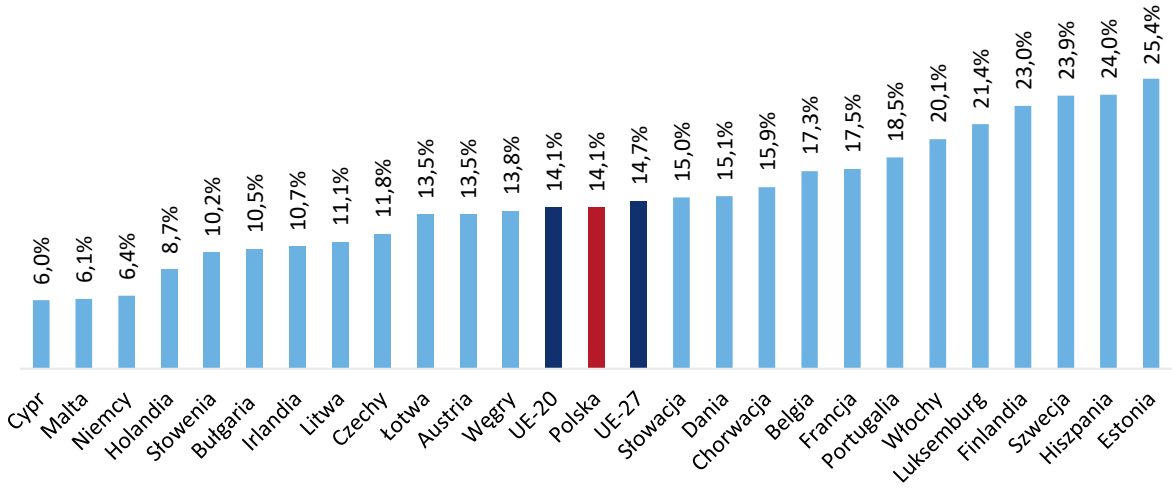
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w czerwcu 2025 r.



Brak danych dla Grecji.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.08.2025.

W czerwcu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,7% w UE-27 (bez zmian m/m; spadek o 0,1 p.p. r/r) i 14,1% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m; spadek o 0,5 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano na Cyprze (6,0%), na Malcie (6,1%) oraz Niemczech (6,4%), a najwyższe – w Estonii (25,4%), Hiszpanii (24,0%) i Szwecji (23,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 14,1% (wzrost o 0,4 p.p. m/m i wzrost o 3,4 p.p. r/r).

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



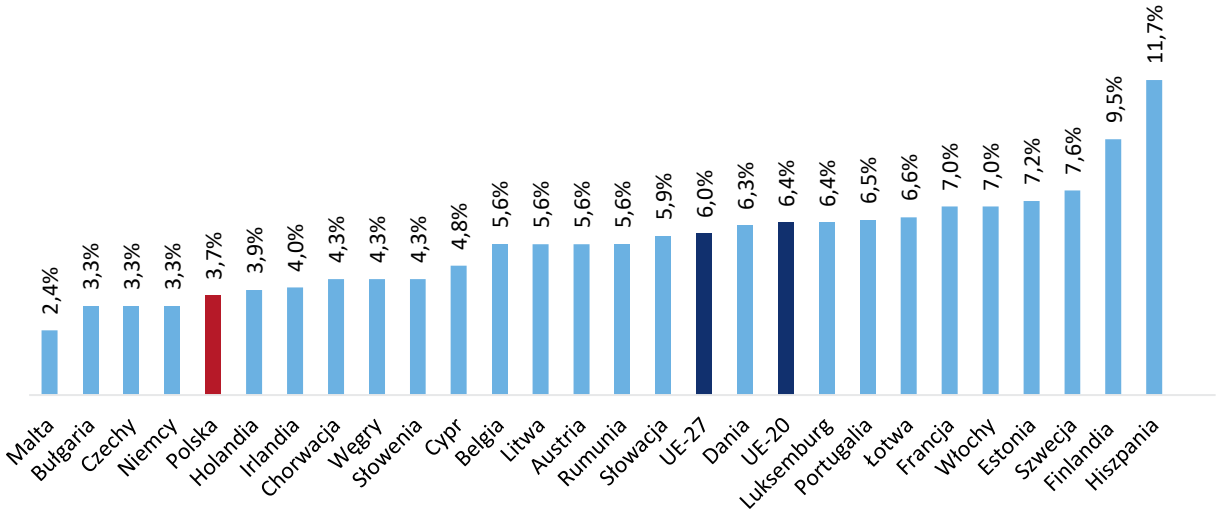
Brak danych dla Rumunii i Grecji.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.08.2025.

[4] Dane skorygowane sezonowo.

W czerwcu 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (spadek o 0,1 p.p., wzrost o 0,2 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (bez zmian m/m i spadek o 0,1 p.p.).

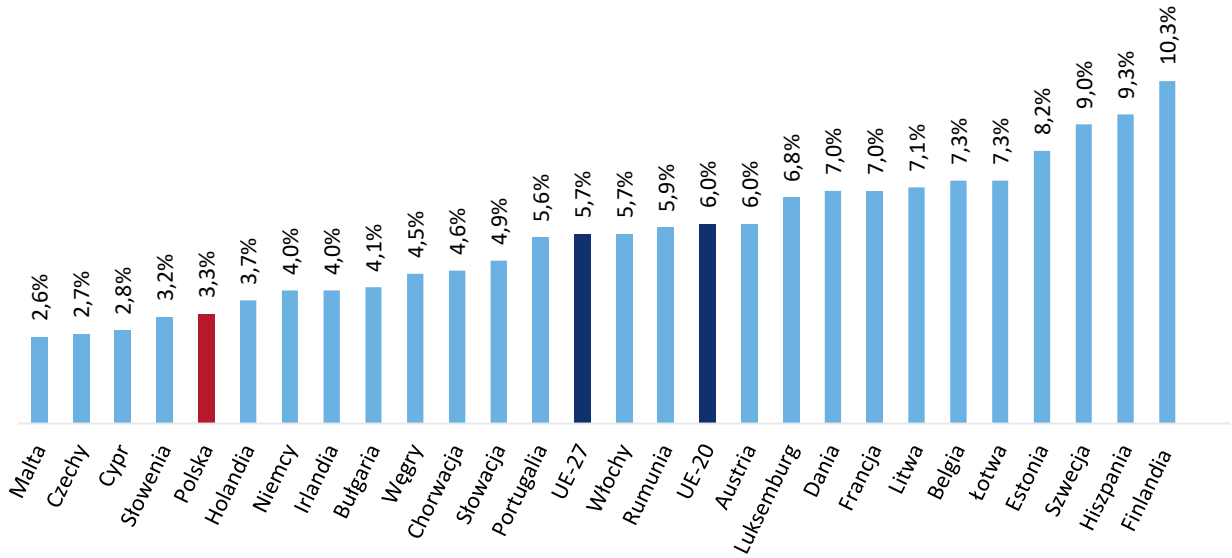
W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,4% (spadek o 0,1 p.p., wzrost o 0,2 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (bez zmian m/m i spadek o 0,2 p.p.).

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



Brak danych dla Grecji.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.08.2025.

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



Brak danych dla Grecji.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.08.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[5]

Polski rynek pracy

- W Polsce problem braku rąk do pracy dotyka 82% małych i średnich przedsiębiorstw. To więcej niż średnia unijna, która wynosi 54%.
- Do 2035 r. liczba osób zatrudnionych w Polsce wzrośnie o ok. 900 tys., co oznacza wzrost o 5,4% w porównaniu z poziomem z 2022 r.
- Największe braki kadrowe na polskim rynku pracy będą występować jednocześnie w dwóch skrajnych grupach zawodowych: wysokokwalifikowanych, takich jak lekarze, pielęgniarki, specjaliści IT czy menedżerowie oraz prostych, jak pracownicy sprzątający czy pomoc kuchenna.
- W I półroczu 2025 r. najwięcej ofert pracy dotyczyło sprzedaży (19%). Kolejne miejsca zajęły ogłoszenia związane z pracą fizyczną (17%) oraz sektorem IT (9%). Istotną część stanowiły również oferty w obszarze obsługi klienta (7%) i finansów (6%).
- Po dużych zmianach w latach 2020–2023 proporcje między różnymi formami pracy osiągnęły równowagę. W I półroczu 2025 r. praca stacjonarna pozostała dominującym modelem zatrudnienia, pojawiając się w 64% ogłoszeń (+ 1p.p. r/r). Pracę hybrydową proponowano w 24% ofert (bz. r/r), a całkowicie zdalną – w 9% (bz. r/r).

Europejski i globalny rynek pracy

- Wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej w krajach OECD osiągnęły rekordowo wysoki poziom, podczas gdy bezrobocie w wielu krajach utrzymuje się na historycznie niskim poziomie. Stopa bezrobocia w krajach OECD w maju 2025 r. wyniosła 4,9%. Średni wskaźnik zatrudnienia w krajach OECD wzrósł do 72,1% w I kw. 2025 r., a średni wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 76,6%.
- Prawie 50% dorosłych obywateli Unii Europejskiej potrzebuje uzupełnienia lub aktualizacji swoich umiejętności zawodowych.
- Zarówno w Polsce, jak i na świecie część pracodawców jest zdania, że niektórych ludzkich kompetencji nie da się zastąpić sztuczną inteligencją. Polscy respondenci jako takie najczęściej wskazywali umiejętności związane z obsługą klienta (35%), zarządzanie zespołem (33%) i myślenie strategiczne (31%). Globalnie na pierwszym miejscu znalazła się umiejętność oceny sytuacji, także w kontekście etycznym (33%), a zaraz za nią uplasowała się obsługa klienta (31%) i zarządzanie zespołem (30%).

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

Rynek pracy w Polsce

2025 skills forecast Poland

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje prognozę popytu na zawody i kwalifikacje w Polsce do 2035 r. Został przygotowany w oparciu o dane Eurostatu, Europejskiego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (EU-LFS), prognozy makroekonomiczne KE (ECFIN) i dane sektorowe Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

Informacje ogólne

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

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Do 2035 r. liczba osób zatrudnionych w Polsce wzrośnie o ok. 900 tys., tj. o 5,4% w porównaniu z poziomem z 2022 r. Zakłada się, że wzrost zatrudnienia, mimo malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym, będzie możliwy dzięki aktywizacji grup dotychczas mniej obecnych na rynku pracy, takich jak osoby starsze (55+), kobiety — w szczególności te, które powracają do pracy po przerwie związanej z opieką nad dziećmi lub innymi obowiązkami rodzinnymi — oraz osoby wcześniej bierne zawodowo.
- Wzrost zatrudnienia nie będzie rozłożony równomiernie we wszystkich sektorach gospodarki. Największe zapotrzebowanie na pracowników prognozowane jest w takich sektorach, jak ochrona zdrowia, gdzie liczba wakatów może stanowić około 12% wszystkich dostępnych ofert pracy. Ponadto, istotny wzrost miejsc pracy przewiduje się dla pracowników budowlanych (11%) oraz operatorów pojazdów i maszyn (8%).
- Przewiduje się, że do 2035 r. w Polsce powstanie ok. 5,6 mln wakatów spowodowanych tzw. popytem zastępczym, czyli koniecznością zastępowania pracowników odchodzących z rynku pracy. Oznacza to, że większość nowych rekrutacji nie będzie wynikać z tworzenia dodatkowych miejsc pracy, lecz z potrzeby uzupełnienia kadry.
- Największy udział w ogólnej liczbie prognozowanych wakatów do 2035 r. – zarówno nowych, jak i wynikających z konieczności zastąpienia odchodzących pracowników – będą miały 3 grupy zawodowe: profesjonaliści (35%), technicy i średni personel (19%) oraz robotnicy wykwalifikowani (18%). Łącznie odpowiadają one za ponad 70% wszystkich przewidywanych miejsc pracy.

- Do 2035 r. odsetek osób z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie pracujących w Polsce wzrośnie do 47%, w porównaniu z około 40% w 2022 r. Oznacza to kontynuację trendu upskillingu, czyli przesuwania się rynku pracy w kierunku bardziej zaawansowanych kwalifikacji.
- W 2035 r. osoby z wykształceniem średnim nadal będą stanowić największą grupę wśród pracujących w Polsce, stanowiąc ok. 51% całkowitego zatrudnienia. Choć ich udział stopniowo spada — w porównaniu z 2022 r. zmniejszy się o ok. 4 p.p. – pozostaną one kluczową siłą roboczą w wielu sektorach gospodarki. Oczekuje się, że odsetek osób o niskich kwalifikacjach spadnie do 2%.
- Największe braki kadrowe na polskim rynku pracy będą występować jednocześnie w dwóch skrajnych grupach zawodowych: wysokokwalifikowanych (takich jak lekarze, pielęgniarki, specjaliści IT czy menedżerowie) oraz prostych (np. pracownicy sprzątający, pomoc kuchenna czy osoby wykonujące proste prace fizyczne).
- Zatrudnienie w rolnictwie, które jeszcze w 2020 r. obejmowało ok. 9,5% wszystkich miejsc pracy w Polsce, będzie w nadchodzących latach systematycznie spadać. To kontynuacja długoletniego trendu obserwowanego w większości rozwiniętych gospodarek.

Każdy talent na wagę złota — inkluzywni w zatrudnianiu

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na potrzebach czterech grup pracowników: osób powracających na rynek pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem, osób z chorobami przewlekłymi i niepełnosprawnościami, pracowników 50+ oraz osób neuroróżnorodnych. Opracowanie łączy diagnozę barier utrudniających ich aktywizację zawodową z przeglądem dobrych praktyk oraz propozycjami konkretnych zmian legislacyjnych.

Informacje ogólne

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

Źródło

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W Polsce problem braku rąk do pracy dotyka 82% małych i średnich przedsiębiorstw. To więcej niż średnia unijna, która wynosi 54%.

- Do 2035 r. w naszym kraju liczba pracowników zmniejszy się o 2,1 mln (12,6% obecnego stanu zatrudnienia). W edukacji spadek sięgnie 29%, w ochronie zdrowia – 23%, w przemyśle – 11%.
- W obliczu zmian demograficznych inkluzywność w miejscu pracy nie stanowi przejściowego trendu, jest wręcz konieczna i przekłada się na wymierne korzyści – m.in. niższą rotację, większą lojalność pracowników oraz poprawę wyników ekonomicznych organizacji.
- W interesie całej gospodarki jest włączenie do rynku pracy i wsparcie, w różny sposób, osób dotychczas pomijanych bądź wykluczonych ze względu na płeć, wiek, sprawność, pochodzenie czy sytuację życiową.

Dobre praktyki w odniesieniu do osób powracających na rynek pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem

- Relacje i bezpieczeństwo zatrudnienia:
  - utrzymywanie kontaktu z pracownikiem podczas urlopu rodzicielskiego;
  - ochrona przed zwolnieniem;
  - wsparcie przy ponownym wdrożeniu w obowiązki i struktury organizacyjne.
- Szkolenia dla menedżerów w zakresie obowiązków pracodawcy, praw pracownika, problemów, z jakimi mierzą się powracający do pracy rodzice oraz funkcjonujących w organizacji rozwiązań wspierających rodziców oraz sposobów ich komunikowania.
- Elastyczna organizacja pracy:
  - elastyczne godziny pracy, indywidualne harmonogramy, zadaniowy czas pracy, praca hybrydowa lub zdalna;
  - praca w zmniejszonym wymiarze z zachowaniem pełnego wynagrodzenia w okresie adaptacyjnym;
  - skumulowany tydzień pracy jako alternatywa organizacyjna.
- Wsparcie w zakresie opieki nad dzieckiem:
  - dofinansowanie opieki nad dziećmi i dostęp do doraźnych usług opiekuńczych (np. „niania na telefon”);
  - specjalne przestrzenie dla dzieci w miejscu pracy (kids zone);
  - pokoje dla matek;
  - dodatkowe płatne dni wolne dla rodziców i dziadków (np. Supporting Caregiver Leave, Grandparent Time Off).
- Benefity rodzinne i integracyjne:
  - udział w wydarzeniach rodzinnych (Family Day, pikniki, warsztaty);
  - prezenty i dofinansowanie wypoczynku dla dzieci (półkolonie, wakacje);
  - kafeteria benefitów z ofertą skierowaną do rodzin;

  - programy typu „Bring your kids to work” wspierające integrację dzieci z miejscem pracy rodziców.
- Wsparcie psychologiczne i socjalne:
  - Programy typu Employee Assistance Program (EAP) oferujące pomoc psychologiczną, prawną i finansową;
  - konsultacje dla rodziców i dzieci, zapomogi, pożyczki pracownicze;
  - dostęp do platform edukacyjnych (np. ReThink Benefit) dla rodziców dzieci z niepełnosprawnościami;
  - programy typu Critical Time Off umożliwiające pełnopłatne dni wolne w sytuacjach kryzysowych.

Dobre praktyki w odniesieniu do osób z chorobami przewlekłymi i z niepełnosprawnościami

- Edukacja i budowanie świadomości:
  - szkolenia dla kadry menedżerskiej i pracowników zwiększające wiedzę na temat niepełnosprawności i chorób przewlekłych;
  - przeciwdziałanie stereotypom i promowanie otwartego dialogu w miejscu pracy;
  - edukacja dotycząca dostosowania środowiska pracy do indywidualnych potrzeb.
- Polityki i standardy inkluzywne:
  - wprowadzenie zasad wspierających pracowników z niepełnosprawnościami, uwzględniających stopień i rodzaj niepełnosprawności;
  - eliminowanie barier integracyjnych i dostosowywanie stanowisk pracy.
- Profilaktyka i opieka zdrowotna:
  - badania zdrowotne w ramach medycyny pracy oraz rozszerzonych pakietów profilaktycznych;
  - programy wsparcia psychologicznego oraz świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
- Elastyczna organizacja pracy:
  - elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, skumulowany tydzień pracy;
  - zatrudnienie w obniżonym wymiarze czasu, praca zadaniowa, uczestnictwo w zespołach projektowych;
- ułatwienia w zakresie godzin pracy – możliwość wcześniejszego wyjścia lub późniejszego przyjścia bez konieczności korzystania z urlopu, z opcją odpracowania.

Dobre praktyki w odniesieniu do osób 50+ i emerytów

Elastyczne formy pracy:

  - praca oparta na rezultatach, wspierająca samodzielnych i doświadczonych pracowników;

  - możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin z pełnią praw pracowniczych;
  - częściowe przejście na emeryturę (np. praca na 50% etatu przy jednoczesnym pobieraniu świadczeń);
  - praca zdalna i hybrydowa – ograniczająca obciążenie fizyczne, szczególnie na stanowiskach niewymagających stałej obecności;
  - indywidualne ustalenia warunków zatrudnienia z przełożonymi w ramach formalnych procedur.
- Programy rozwojowe i mentoring międzypokoleniowy umożliwiają transfer wiedzy i integrację zespołów w różnym wieku.
- Środowisko pracy i dobrostan:
  - ergonomiczne stanowiska pracy (regulowane biurka, fotele, siedziska alternatywne);
  - dostosowanie oświetlenia i akustyki do potrzeb związanych z wiekiem;
  - fizjoterapia w miejscu pracy i krótkie przerwy regeneracyjne wspierające zdrowie i koncentrację.
- Wsparcie psychologiczne i zdrowotne
  - dostęp do konsultacji psychologicznych i platform wsparcia (np. Mindgram), możliwość terapii w godzinach pracy;
  - programy przeciwdziałania wypaleniu, warsztaty relaksacyjne, mindfulness;
  - regularne badania profilaktyczne i promocja zdrowego stylu życia;
  - szkolenia menedżerów z rozpoznawania sygnałów pogorszenia dobrostanu i udzielania konstruktywnego feedbacku;
  - urlopy regeneracyjne jako przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.
- Język i komunikacja inkluzywna:
  - eliminowanie wykluczających sformułowań z ogłoszeń i dokumentów (np. „młody zespół”, „junior mindset”);
  - inkluzywny język jako element strategii komunikacyjnej, a nie jednorazowej kampanii.
- Rekrutacja i rozwój kariery bez barier wiekowych
  - stosowanie blind recruitment – ocena kompetencji bez ujawniania wieku;
  - usunięcie z formularzy rekrutacyjnych danych wskazujących na wiek na wstępnym etapie;
  - standaryzacja i transparentność ścieżek awansu dla wszystkich grup wiekowych;
  - audyt ogłoszeń pod kątem ageizmu, neutralne szablony językowe;
  - szkolenia dla rekruterów z zakresu przeciwdziałania uprzedzeniom ze względu na wiek;

  - w sektorze publicznym i NGO – publikowanie wskaźników różnorodności wiekowej;
  - dostosowany onboarding dla pracowników 50+ oraz promowanie firm zatrudniających osoby starsze (np. przez certyfikaty, rankingi).

Dobre praktyki w odniesieniu do osób neuroróżnorodnych

- Komunikacja i struktura pracy:
  - jasna, bezpośrednia informacja zwrotna oraz wcześniejsze informowanie o zmianach;
  - stały przełożony odpowiedzialny za delegowanie zadań;
  - regularne, przewidywalne spotkania zespołowe;
  - agenda spotkań przesyłana z wyprzedzeniem, krótsze spotkania z przerwami, ich nagrywanie i pisemne podsumowania
- Rekrutacja i ocena bez barier
  - prosty, zrozumiały język ogłoszeń, jednoznaczność komunikatu;
  - rekrutacja oparta na kompetencjach i praktycznych zadaniach;
  - możliwość udziału w spotkaniach online;
  - dostosowane procesy oceny, uwzględniające różne style myślenia i działania.
- Środowisko pracy
  - ergonomiczne, ciche stanowiska, budki akustyczne, stałe miejsce pracy;
  - personalizacja przestrzeni (oświetlenie, fotele, słuchawki);
  - różnorodne strefy: do pracy indywidualnej, zespołowej i wyciszenia;
  - stonowana estetyka, rośliny, stabilne oświetlenie LED.
- Organizacja pracy i wsparcie indywidualne:
  - elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej;
  - dzielenie zadań na etapy, pisemne instrukcje, planowanie bloków skupienia;
  - wsparcie w szacowaniu czasu i ustalaniu priorytetów;
  - mentor lub doradca zawodowy;
  - narzędzia cyfrowe wspierające organizację: Trello, Asana, timery, speech-to-text, mind mapping, komunikacja asynchroniczna.
- Zarządzanie stresem i integracja
  - empatyczne podejście kadry menedżerskiej i otwarty dialog;
  - szkolenia z samoregulacji emocjonalnej i radzenia sobie ze stresem;
  - możliwość adaptacji przed rozpoczęciem pracy;
  - grupy pracownicze wspierające neuroróżnorodność.
- Szkolenia i kultura inkluzywna:
  - warsztaty dla całych zespołów oraz szkolenia dla menedżerów;

- kampanie edukacyjne nt. ADHD, spektrum autyzmu, dysleksji;
- mentoring i system „buddy”[6];
- procedury zgłaszania potrzeb i wnioskowania o dostosowania, także bez diagnozy;
- regularne audyty inkluzywności (dane HR, feedback, analiza praktyk).

Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki analizy statystyk ofert pracy opublikowanych w serwisie Pracuj.pl w okresie od stycznia do czerwca 2025 r. Analizie poddano wszystkie ogłoszenia dostępne w serwisie w tym czasie, prezentowane użytkownikom jako pojedyncze oferty pracy przypisane do konkretnej lokalizacji. Uwzględniono wyłącznie widoczne ogłoszenia, a nie całkowitą liczbę prowadzonych projektów rekrutacyjnych, realizowanych przez Grupę Pracuj na zlecenie pracodawców. Rzeczywista liczba procesów rekrutacyjnych może być wyższa, ponieważ jedno ogłoszenie często obejmuje kilka wakatów lub etapów rekrutacji, a część rekrutacji prowadzona jest poza platformą Pracuj.pl, z wykorzystaniem innych kanałów.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- W I połowie 2025 r. w serwisie opublikowano łącznie 395 tys. ofert pracy. Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się ogłoszenia w obszarze sprzedaży – specjalizacja ta utrzymała pozycję lidera, odpowiadając za 19% wszystkich opublikowanych ofert, co stanowi taki sam udział jak w analogicznym okresie roku 2024. Drugie miejsce z udziałem 17% (wzrost o 1 p.p. r/r) utrzymała praca fizyczna. Na trzeciej pozycji uplasował się sektor IT, z udziałem wynoszącym 9% wszystkich ogłoszeń. Swoje lokaty utrzymały także obszary obsługi klienta i finansów, stanowiąc odpowiednio 7% i 6% opublikowanych ofert pracy.
- Po dużych zmianach w latach 2020–2023 obecnie widać, że proporcje między różnymi formami pracy osiągnęły równowagę. W I półroczu 2025 r. praca stacjonarna nadal dominowała jako najczęściej oferowany model zatrudnienia – pojawiła się w 64% ogłoszeń (vs. 63% w H1 2024). Stabilną pozycję zachował również model hybrydowy,

[6] Metoda wdrażania nowych pracowników polegająca na przypisaniu im w miejscu pracy kolegi lub koleżanki.

wskazywany jako możliwa forma pracy w 24% ofert (bz. r/r). Udział stanowisk oferujących pracę całkowicie zdalną utrzymał się na poziomie 9% (bz. r/r). Można wnioskować, że firmy wypracowały określone modele działania, a rynek wszedł w fazę przewidywalności pod względem oferowanych form zatrudnienia.

- W I połowie 2025 r. udział ofert pracy skierowanych do osób rozpoczynających karierę zawodową, w tym absolwentów, pozostał na stabilnym poziomie. Ogłoszenia dedykowane kandydatom znajdującym się na wczesnym etapie ścieżki zawodowej stanowiły 15% wszystkich opublikowanych ofert, co odpowiada wynikowi z I półrocza 2024 r.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, czerwiec 2025, LXII 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 czerwcu 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 czerwcu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 249,2 tys. nowych ofert pracy – o 7% mniej niż miesiąc wcześniej i o 9,0% mniej w porównaniu z czerwcem 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano wśród zawodów medycznych (+27%), największy spadek zaś – wśród pracowników fizycznych oraz marketingu i sprzedaży (po -18%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: doradca podatkowy (+240%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+213%), CIO/dyrektor IT (+100%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: aplikant radcowski/adwokacki (-31%), dyrektor marketingu/sprzedaży (-26%), specjalista ds. marketingu i salowa (po -25%).

- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,5 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w czerwcu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (65% vs 76% w maju 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 60% vs 65%). 55% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (59% w maju 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 28% ofert (vs 41% miesiąc wcześniej).
- W czerwcu 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,1 wymagania (5,4 w maju 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (57%), odpowiedniego wykształcenia (42%), dyspozycyjności (26%) oraz znajomości języka obcego (26%).

W stronę przyszłości. Jak budować karierę w erze AI. Dane dla Polski

Charakterystyka raportu

Autorzy raportu przeanalizowali, jak pracownicy mogą skutecznie zabezpieczyć swoją karierę w realiach generatywnej i agentowej sztucznej inteligencji. Na podstawie badań – w tym przeprowadzonych wśród polskich pracodawców – pokazują, w jaki sposób firmy wdrażają technologie AI i jakich kompetencji oczekują od swoich zespołów. Nie tylko identyfikują kluczowe umiejętności zyskujące na znaczeniu w dobie automatyzacji, lecz także wskazują strategie umożliwiające pracownikom nie tylko dostosowanie się do zmian, ale wręcz wyprzedzanie oczekiwań organizacji w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji. Próba badawcza w Polsce objęła 525 pracodawców.

Informacje ogólne

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

Źródło

Manpower. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 47% pracodawców w Polsce i 53% na świecie korzysta z narzędzi AI w procesach rekrutacji i wdrażania nowych pracowników.
- Zdecydowana większość pracodawców – zarówno na świecie (85%), jak i w Polsce (81%) – akceptuje korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji przez kandydatów w procesie rekrutacyjnym. Polscy respondenci najczęściej wskazywali takie zastosowania AI, jak: wyszukiwanie informacji o firmie (Polska 28% vs 33% globalnie), wyszukiwanie ofert pracy (Polska 25% vs świat 31%), przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej (Polska 25% vs świat 32%), personalizacja listu motywacyjnego/CV

(Polska 24% vs świat 28%), rozwiązywanie zadań testowych w procesie rekrutacji (Polska 20% vs świat 26%).

- Największym wyzwaniem we wdrażaniu technologii AI – zarówno na świecie (34%), jak i w Polsce (41%) – pozostają wysokie koszty inwestycyjne. Pomimo entuzjazmu wobec potencjału AI, pracodawcy realistycznie oceniają sytuację. W Polsce wśród najczęściej wskazywanych barier znalazły się również obawy związane z prywatnością i regulacjami (30%), złożoność procesu wdrażania (27%) oraz brak odpowiednich kompetencji u pracowników do efektywnego korzystania z narzędzi AI (27%).
- Wielu pracodawców jest zdania, że niektórych ludzkich kompetencji sztuczna inteligencja nie jest w stanie zastąpić, jednak różnią się oni w ocenie, które z nich są kluczowe. W Polsce najwyżej cenione są umiejętności związane z relacjami i zarządzaniem, takie jak obsługa klienta (35%), zarządzanie zespołem (33%) i myślenie strategiczne (31%). Globalnie na pierwszym miejscu znajduje się umiejętność oceny sytuacji, także w kontekście etycznym (33%), a zaraz za nią plasują się obsługa klienta (31%) i zarządzanie zespołem (30%).
- 20% liderów w firmach wykazuje opór wobec AI, co znacząco hamuje jej wdrażanie. Brak strategii AI oraz traktowanie jej jako „projektu IT" ogranicza potencjał transformacji. Co ciekawe, pracownicy są bardziej otwarci na AI niż menedżerowie.
- Automatyzacja może ograniczyć liczbę zadań dla juniorów, ale tworzy nowe role, takie jak prompt engineer czy tester modeli AI.
- Organizacje powinny traktować wdrażanie AI jako proces strategiczny, a nie jedynie projekt technologiczny. Kluczowe jest zapewnienie szkoleń rozwijających zarówno kompetencje cyfrowe, jak i miękkie, a także budowanie kultury eksperymentowania, w której dopuszczalne są błędy. Rekomenduje się również utrzymanie nadzoru człowieka nad systemami AI oraz redefiniowanie ról zawodowych w sposób, który wspiera efektywną współpracę człowieka z technologią.
- W obliczu rosnącej roli AI pracownicy powinni aktywnie rozwijać zarówno umiejętności techniczne (np. znajomość narzędzi AI), jak i kompetencje miękkie, takie jak krytyczne myślenie, empatia czy kreatywność. Warto świadomie analizować, jak AI może wspierać codzienne zadania, korzystać z dostępnych szkoleń oraz budować odporność kariery, opierając się na elastyczności, ciekawości i gotowości do ciągłego uczenia się.

Globalny Barometr Talentów. Raport i kluczowe wnioski – czerwiec 2025. Dane dla Polski

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania oceniającego kondycję pracowników na podstawie trzech wskaźników: Indeksu wellbeingu (dobrostanu), Indeksu satysfakcji z pracy oraz Indeksu poczucia pewności zawodowej. Każdy z badanych wskaźników opiera się na czterech kryteriach. Dla Indeksu wellbeingu są to: sens i cel wykonywanych działań,

poziom codziennego stresu, zgodność z wartościami oraz work-life balance. W przypadku Indeksu satysfakcji brane pod uwagę są: satysfakcja zawodowa, stabilność zatrudnienia, pewność w poszukiwaniu nowej pracy oraz zaufanie do managera. Indeks stabilności zawodowej opiera się na takich składowych, jak: rozwój zawodowy, możliwości awansu, doświadczenie & umiejętności oraz dostęp do technologii & narzędzi. Publikacja zawiera pogłębioną analizę zależności między poczuciem stabilności zatrudnienia a sektorem gospodarki, a także relacji między poziomem stresu a przynależnością pokoleniową. Wskazuje również, którzy pracownicy najczęściej dostrzegają sens w wykonywanej pracy oraz w jakich branżach dostęp do nowoczesnych technologii i możliwości rozwoju oceniany jest najwyżej. Raport powstał na podstawie odpowiedzi ponad 13 tys. pracowników z 19 krajów, w tym prawie 500 respondentów z Polski.

Informacje ogólne

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

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- **Ogólny poziom indeksu dobrostanu wyniósł 68%**. Spośród jego składowych najwyższy wynik odnotowano w obszarze poczucia sensu pracy – deklaruje je 85% pracowników. Z kolei 40% respondentów zgłasza niski lub zerowy poziom codziennego stresu, 78% pracowników w pełni lub częściowo identyfikuje się z wizją i wartościami organizacji, 72% zaś odczuwa wsparcie ze strony pracodawcy w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Najwyższy ogólny poziom dobrostanu zgłosili pracownicy opieki zdrowotnej i nauk przyrodniczych (76%) oraz logistyki, transportu i motoryzacji (75%).
- Najczęściej na występowanie średniego lub wysokiego poziomu stresu zawodowego na co dzień wskazywali pracownicy sektora przemysłu i surowców.
- Najniższy ogólny poziom dobrostanu spośród wszystkich ról zawodowych zgłosili pracownicy fizyczni oraz kluczowi pracownicy pierwszej linii (po 65%).
- Pracownicy fizyczni i pierwszej linii (po 71%) znacznie rzadziej niż kadra zarządzająca (92%) czują, że wartości firmy są im bliskie.
- Stres jest szczególnie nasilony wśród przedstawicieli pokolenia Z – mimo że odczuwają oni wsparcie, nadal doświadczają najwyższego poziomu codziennego stresu (57% – silnego stresu).
- **Ogólny Indeks satysfakcji z pracy wyniósł 61%.** Wartości uzyskane dla poszczególnych składowych przedstawiają się następująco: 57% respondentów deklaruje zadowolenie

z pracy i niskie prawdopodobieństwo jej zmiany w najbliższych 6 miesiącach, 65% odczuwa stabilność zatrudnienia w tym samym okresie, a 60% wykazuje umiarkowaną lub wysoką pewność siebie w zakresie możliwości znalezienia nowej pracy. Z kolei 61% pracowników deklaruje umiarkowane lub wysokie zaufanie do swojego menedżera w kontekście wsparcia rozwoju kariery.

- Najwyższy poziom (78%) pewności siebie w poszukiwaniu nowego zatrudnienia deklarowali pracownicy energetyki i usług komunalnych.
- Najniższe zaufanie do przełożonych (32%) zgłaszają pracownicy sektora usług komunikacyjnych.
- Stabilność swojego miejsca pracy najlepiej (69%) oceniają pracownicy biurowi, podczas gdy ci na stanowiskach kierowniczych lub wyższego szczebla (57%) mają najmniejsze poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.
- W największym stopniu (po 60%) satysfakcję ze swojej pracy odczuwają pracownicy biurowi oraz kluczowi pracownicy pierwszej linii.
- Najczęściej chęć dobrowolnego odejścia od obecnego pracodawcy deklarują millenialsi, jednocześnie odczuwając najmniejsze poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.
- **Ogólny poziom Indeksu pewności siebie wyniósł 79%.** Poszczególne składowe prezentują się następująco: 77% pracowników deklaruje, że ma możliwość zdobywania umiejętności i doświadczenia niezbędnych do realizacji swoich celów zawodowych w organizacji, 65% respondentów ocenia, że posiada realne szanse na awans lub zmianę stanowiska wewnątrz firmy, natomiast aż 92% badanych wykazuje umiarkowaną do wysokiej pewność siebie w zakresie posiadanych umiejętności i doświadczenia potrzebnych do wykonywania pracy. 81% pracowników ma w większości lub w pełni dostęp do nowoczesnych technologii i narzędzi.
- Na ograniczony dostęp do możliwości rozwoju zawodowego najczęściej wskazują pracownicy pierwszej linii oraz osoby wykonujące pracę stacjonarną bez możliwości wyboru lokalizacji.
- Pracujący w modelu hybrydowym wykazali najwyższy poziom pewności siebie we wszystkich obszarach: doświadczeniu i umiejętnościach (98%), technologii i narzędziach (97%), rozwoju kariery (91%) oraz dostępnych możliwościach zawodowych (81%).
- W pokoleniu millenialsów wartość wskaźnika pewności siebie kobiet i mężczyzn jest niemal taka sama – odpowiednio 79% i 80%.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Employment Outlook 2025. Can We Get Through the Demographic Crunch?

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje najnowsze dane oraz analizy dotyczące sytuacji na rynkach pracy w 38 krajach członkowskich OECD. Celem publikacji jest ocena bieżących i przyszłych wyzwań związanych z zatrudnieniem, płacami, produktywnością, zmianami demograficznymi i politykami rynku pracy w kontekście długofalowych megatrendów, takich jak starzenie się populacji, transformacja cyfrowa i zielona. Raport opiera się na danych statystycznych dostępnych do czerwca 2025 r. oraz prognozach na lata 2025–2060.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat
Zasięg geograficzny badania: kraje OECD
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej w krajach OECD osiągnęły rekordowo wysoki poziom, podczas gdy bezrobocie w wielu krajach utrzymuje się na historycznie niskim poziomie. Stopa bezrobocia w krajach OECD w maju 2025 r. wyniosła 4,9%. Średni wskaźnik zatrudnienia w krajach OECD wzrósł do 72,1% w I kw. 2025 r., a średni wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 76,6%.
- Pomimo ogólnego złagodzenia sytuacji na rynku pracy wskaźnik „labour market tightness" (m.in. w Niemczech i Francji) wciąż znacząco przekracza poziomy notowane w 2019 r.
- Między Q1 2024 a Q1 2025 luka płci w zakresie aktywności zawodowej zmniejszyła się średnio o 0,3 p.p., jednak kobiety nadal częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu i zarabiają mniej. Zmniejszenie tej luki mogłoby zwiększyć wzrost PKB per capita o 0,2 p.p. rocznie.
- Wzrost wskaźnika zależności demograficznej, czyli stosunku liczby osób starszych (w wieku 65 lat i więcej) do liczby osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata), stanowi jedno z głównych wyzwań dla gospodarek krajów OECD w nadchodzących dekadach. Według prognoz OECD wskaźnik ten ma wzrosnąć z 31% w 2023 r. do 52% w 2060 r. Oznacza to, że na każdą jedną osobę w wieku emerytalnym przypadać będą już nie 3, ale mniej niż 2 osoby aktywne zawodowo.

- W okresie od stycznia 2021 r. do kwietnia 2025 r. w 30 krajach OECD, w których obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne, jego realna (czyli skorygowana o inflację) wartość wzrosła średnio o 7,9%. Największe realne podwyżki odnotowano na Litwie, w Polsce i Chile.
- Migranci odgrywają coraz ważniejszą rolę w uzupełnianiu niedoborów siły roboczej w krajach OECD. Ich znaczenie jest szczególnie duże w sektorach wymagających intensywnej pracy, w których występuje chroniczny brak pracowników – np. w długoterminowej opiece zdrowotnej, usługach socjalnych, budownictwie czy gastronomii.
- W latach 2023–2024 wskaźnik NEET, czyli odsetek młodych ludzi w wieku od 15 do 29 lat, którzy nie pracują, nie uczą się i nie uczestniczą w szkoleniach zawodowych, przekraczał poziom 15% w kilku krajach OECD, takich jak Włochy, Hiszpania, Grecja, Meksyk, Kolumbia i Korea Południowa. Oznacza to, że mniej więcej co siódmy młody człowiek w tych państwach pozostawał poza systemem edukacyjnym i rynkiem pracy, co nie tylko obniża indywidualne szanse rozwoju, ale również stanowi długoterminowe wyzwanie dla gospodarki i społeczeństwa.
- Zmiany technologiczne dotyczą wszystkich, jednak proces dostosowania zachodzi głównie wśród młodszych pracowników. Starszym osobom, w wieku 55–65 lat, trudniej sprostać wymaganiom rynku ze względu na niższe zdolności przetwarzania informacji (umiejętności czytania, pisania i liczenia są przeciętnie o 9–12% niższe niż w wieku 25–29 lat) oraz mniejszą chęć i umiejętność korzystania z nowych technologii, takich jak specjalistyczne oprogramowanie czy języki programowania. W zawodach, które traciły na znaczeniu („zanikających profesjach”), średni wiek pracowników wzrósł — młodzi szybciej odchodzili z tych zawodów. Tymczasem w nowych i rozwijających się zawodach średnia wieku pracowników się zmniejszyła lub pozostała niezmieniona. To wskazuje, że adaptacja do nowych struktur gospodarczych zachodzi głównie za pośrednictwem nowo zatrudnianych, młodszych osób, co dodatkowo pogłębia wykluczenie starszych grup wiekowych.
- W porównaniu z młodszymi grupami wiekowymi, osoby starsze (55+) wykazują niższą gotowość do podejmowania zatrudnienia w sektorach związanych z transformacją ekologiczną. Na przykład w Stanach Zjednoczonych pracownicy w wieku 55–64 lata oraz 65 lat i więcej byli odpowiednio o 38% i 60% mniej skłonni do przejścia z zatrudnienia w sektorach wysokoemisyjnych („brudnych”) do sektorów związanych z zieloną gospodarką w porównaniu z osobami w wieku 25–34 lat. Ponadto wśród pracowników w wieku 55–64 lat, którzy opuścili branże wysokoemisyjne, prawdopodobieństwo podjęcia kolejnej pracy również w sektorze „brudnym” było o 25% wyższe niż w przypadku pracowników w wieku 18–34 lata.

Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wpływ nowych technologii cyfrowych, w szczególności sztucznej inteligencji (AI), automatyzacji i noszonych urządzeń (wearables), na bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP). Badaniem objęto praktyki związane z wdrażaniem ww. technologii w wybranych krajach, m.in. w Wielkiej Brytanii, Korei Południowej, Hongkongu (Chiny), Turcji, Stanach Zjednoczonych i Francji. Raport uwzględnia także dane z projektów sektorowych oraz analizy przypadków firm wdrażających rozwiązania cyfrowe w ramach zarządzania ryzykiem zawodowym.

Informacje ogólne

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

Źródło

ILO. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Inteligentna technologia ochrony słuchu może przekazywać pracownikom informacje na temat szkodliwych poziomów hałasu i wykrywać związane z nim zagrożenia, pomijane w konwencjonalnych ocenach ryzyka. W ramach rocznego pilotażu na placu budowy szybkiej kolei w Wielkiej Brytanii zastosowano nowoczesne ochronniki słuchu, które mierzyły poziom hałasu bezpośrednio w uchu pracownika. Zebrane dane automatycznie analizowano i na tej podstawie wdrażano działania ograniczające narażenie na hałas – m.in. zmieniono organizację pracy i wprowadzono dodatkowe środki ochrony. Efektem było ograniczenie ekspozycji na hałas o 50% w grupie pracowników najbardziej narażonych na ten czynnik.
- Władze metropolitalne Seulu uruchomiły inteligentny system zarządzania bezpieczeństwem, aby poprawić bezpieczeństwo i higienę pracy na małych i średnich placach budowy. System Smart Safety Management, zainstalowany na ponad 1600 placach budowy, analizuje dane z kamer i czujników IoT, identyfikując w czasie rzeczywistym np. brak kasku, obecność pracownika w strefie niebezpiecznej lub ryzyko upadku z wysokości, co już zaowocowało zmniejszeniem liczby poważnych wypadków.
- W październiku 2024 r. jedna z czołowych firm rekrutacyjnych wdrożyła we Francji innowacyjne narzędzie predykcyjne wykorzystujące sztuczną inteligencję, które ma za zadanie prognozowanie i ograniczanie ryzyka wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników tymczasowych. Są oni bardziej narażeni na zagrożenia zawodowe z powodu m.in. ograniczonej znajomości specyfiki pełnionych funkcji oraz częstych zmian środowiska pracy. Opracowany system opiera się na analizie ponad 30 zmiennych, w tym profilu pracownika, warunków wykonywanej pracy oraz danych

o wcześniejszych zdarzeniach wypadkowych. Uwzględnia on takie czynniki, jak poziom obciążenia fizycznego, specyfika stanowiska i zagrożenia branżowe, co umożliwia wczesną identyfikację obszarów podwyższonego ryzyka. W oparciu o wyniki analizy możliwe jest wdrażanie działań prewencyjnych, takich jak dostosowane szkolenia z zakresu BHP, kontrole środowiska pracy czy spersonalizowane programy wprowadzające, mające na celu poprawę przygotowania pracowników tymczasowych do wykonywanych zadań i ograniczenie liczby wypadków.

- Wirtualna rzeczywistość (VR) rewolucjonizuje szkolenia BHP, umożliwiając realistyczne symulacje sytuacji zagrożenia. Szkolenia te zwiększają retencję wiedzy i ograniczają błędy w warunkach rzeczywistego zagrożenia.
- AI pomaga w analizie zachowań emocjonalnych i ryzykownych wzorców pracy, wspierając profilaktykę stresu i wypalenia. Systemy monitorują np. brak przerw, nadmierną liczbę zadań czy zmiany w komunikacji (np. wzrost użycia słów sygnalizujących zmęczenie). Umożliwia to wczesną interwencję menedżerską lub indywidualne wsparcie pracownika.
- Wirtualna rzeczywistość i rozszerzona rzeczywistość zwiększają ryzyko tzw. cybersickness, czyli takich objawów, jak nudności, zaburzenia równowagi, bóle głowy czy zmęczenie wzroku. Dotykają one użytkowników VR z różną częstotliwością (20–80%) i są bardziej nasilone u kobiet oraz osób starszych (powyżej 50. r.ż.).
- Wdrożenie systemów algorytmicznych (algorithmic management) ogranicza decyzyjność pracowników, m.in. przez śledzenie ich aktywności (np. klikania, rozmów telefonicznych, czasu przerw). Prowadzi to do wzrostu poziomu stresu, zmęczenia, a nawet dolegliwości somatycznych, takich jak bóle głowy i zaburzenia krążenia.
- Systemy AI i nadzoru cyfrowego mogą prowadzić do presji wydajnościowej, co skutkuje przemęczeniem fizycznym i psychicznym. Pracownicy są często monitorowani w czasie rzeczywistym, a algorytmy penalizują za opóźnienia czy przerwy.
- Urządzenia noszone, takie jak smart opaski czy hełmy z czujnikami, choć wspierają monitorowanie ryzyka, mogą być niewygodne, źle dopasowane lub wywoływać reakcje skórne. Dodatkowo ich ciągła obecność może wzmacniać poczucie inwigilacji.

Continuous vocational education and training and new technologies: on the importance of educational level and technology in the workplace

Charakterystyka publikacji

W artykule zaprezentowano wyniki badania dotyczącego uczestnictwa pracowników w ustawicznym kształceniu zawodowym (CVET) w kontekście wprowadzania nowych technologii w miejscu pracy. Celem jest zrozumienie, jak poziom wykształcenia i rodzaj zastosowanej technologii wpływają na formy i intensywność uczestnictwa w CVET. Próba wyniosła 1957 pracowników z 363 firm, w których w ciągu 2 lat przed badaniem wprowadzono nowe technologie w środowisku pracy.

Informacje ogólne

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

Źródło

Journal for Labour Market Research. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Uczestnictwo w szkoleniach ogólnie (nie tylko związanych z technologią) było wyższe wśród absolwentów uczelni: osoby z licencjatem uczestniczyły w CVET 2,05 razy częściej, a osoby z wykształceniem magisterskim – 2,49 razy częściej niż osoby z wykształceniem zawodowym.
- Wprowadzenie nowoczesnych technologii produkcyjnych — takich jak cyfrowo sterowane maszyny, zautomatyzowane linie produkcyjne, roboty współpracujące (tzw. coboty) czy zaawansowane systemy monitorowania jakości — znacząco zwiększa zapotrzebowanie na rozwój kompetencji pracowników. Jak pokazują wyniki badania, wdrożenie tego typu technologii wiąże się ze wzrostem prawdopodobieństwa udziału pracownika w kursach wewnętrznych o 42%, a w kursach zewnętrznych – aż o 110%.
- Uczestnictwo w samodzielnym uczeniu się – rozumianym jako niezależne podejmowanie działań edukacyjnych (np. czytanie dokumentacji technicznej, korzystanie z kursów e-learningowych, filmów instruktażowych czy testowanie nowych funkcji w praktyce) – okazało się prawie czterokrotnie wyższe wśród pracowników z wykształceniem akademickim niż wśród osób z wykształceniem zawodowym średniego szczebla.
- Zarówno pracownicy z wykształceniem zawodowym, jak i osoby z wykształceniem wyższym z równą częstotliwością uczą się obsługi technologii o niskim stopniu złożoności, takich jak podstawowe programy komputerowe (np. edytory tekstu, arkusze kalkulacyjne), urządzenia mobilne (smartfony, tablety) czy prostsze systemy wspomagające zarządzanie zadaniami lub ewidencję (np. systemy do rejestracji czasu pracy, aplikacje do obsługi zleceń) w sposób nieformalny – poprzez instrukcje od współpracowników.
- Wprowadzenie złożonego oprogramowania (np. systemy ERP, CAD) wiąże się ze wzrostem uczestnictwa w kursach wewnętrznych o 106% i w kursach zewnętrznych o 112% względem prostych technologii.
- 60% pracowników uczestniczących w ustawicznym kształceniu zawodowym (CVET) brało udział w kursach wewnętrznych, podczas gdy tylko 20% korzystało ze szkoleń zewnętrznych. Ten wybór nie zależał od poziomu wykształcenia pracownika – zarówno osoby z wykształceniem zawodowym, jak i akademickim w podobnym stopniu preferowały formę wewnętrzną. Wynika to z kilku powodów. Po pierwsze, szkolenia

wewnętrzne zazwyczaj nie wymagają opłat dla zewnętrznych wykonawców i można je realizować w czasie pracy. Po drugie, są lepiej dopasowane do konkretnych potrzeb firmy – obejmują dokładnie te procedury, technologie i standardy, które obowiązują w danym zakładzie pracy. Po trzecie, są łatwiej dostępne: nie wymagają dodatkowych podróży, formalności ani długiego czasu organizacji.

- Pracownicy w wieku powyżej 50 lat dwukrotnie rzadziej uczestniczą w CVET niż osoby poniżej 35 r.ż.

Shaping Learning and Skills for Europe

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje podejście VET-S[7] (Vocational Education and Training and Skills development), które stanowi rozszerzenie tradycyjnej koncepcji kształcenia i szkolenia zawodowego o systematyczny rozwój umiejętności przez całe życie. Dodanie litery „S" – oznaczającej „skills development" – podkreśla potrzebę uwzględnienia szerszego zakresu potrzeb edukacyjnych dorosłych, nieograniczających się wyłącznie do zdobycia konkretnego kwalifikacyjnego tytułu zawodowego.

Informacje ogólne

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

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Pomimo relatywnie dobrych wyników Europy w obszarze edukacji i szkoleń znaczna część populacji wciąż nie posiada wykształcenia co najmniej na poziomie średnim, a niemal połowa dorosłych może wymagać podniesienia umiejętności lub zmiany kwalifikacji. Luka w poziomie zatrudnienia między osobami o niskich a wysokich kwalifikacjach nie tylko się nie zmniejsza, lecz w 2024 r. osiągnęła rekordową wartość — różnica wyniosła niemal 44 p.p. w porównaniu z populacją osób o wysokich

[7] Koncepcja VET-S uwzględnia rosnącą konieczność ciągłego uczenia się, dostosowywania do zmian technologicznych oraz nabywania nowych umiejętności w różnych momentach kariery zawodowej. Zwraca również uwagę na znaczenie rozwoju osobistego i zawodowego jednostki, przesuwając akcent z samego uzyskania certyfikatu na szerszy cel, jakim jest wzmacnianie potencjału i zdolności adaptacyjnych obywateli. W tym ujęciu polityki VET-S odpowiadają na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz wspierają indywidualne aspiracje rozwojowe, integrując działania w obszarach edukacji, zatrudnienia, innowacji i mobilności. Podejście to sprzyja budowaniu spójnych i elastycznych systemów kształcenia, które w dłuższej perspektywie wzmacniają odporność społeczną i gospodarczą Europy.

kwalifikacjach oraz 26 p.p. względem osób o średnich kwalifikacjach. Utrzymująca się niska aktywność zawodowa osób o niskich kwalifikacjach oraz ograniczone perspektywy rozwoju kariery tej grupy przyczyniają się do niskiej produktywności i pogłębiających się nierówności płacowych na rynku pracy.

- Prawie 50% dorosłych obywateli Unii Europejskiej potrzebuje uzupełnienia lub aktualizacji swoich umiejętności zawodowych.
- W opinii pracodawców kluczowe znaczenie mają przede wszystkim umiejętności techniczne, praktyczne i związane z konkretnym stanowiskiem pracy, wskazywane przez 43,2% firm. W dalszej kolejności cenione są kompetencje ogólne i przekrojowe, takie jak umiejętność pracy zespołowej (41,9%) oraz obsługa klienta (36,5%), natomiast rzadziej wymieniane – choć nadal istotne – są umiejętności rozwiązywania problemów (25,2%), zarządzania (23,1%) oraz kompetencje cyfrowe – zarówno ogólne (21,5%), jak i specjalistyczne (13%). Kompetencje związane z administracją biurową oraz znajomością języków obcych są wskazywane znacznie rzadziej, przez zaledwie 8–10% pracodawców. Jednocześnie ponad 1/4 (26,3%) łącznego czasu szkoleń w ramach CVET dotyczy obowiązkowych kursów z zakresu BHP, co sugeruje ograniczony zakres treści rozwojowych w oferowanych szkoleniach.
- Odsetek osób przedwcześnie kończących naukę systematycznie maleje i prognozy wskazują, że do 2030 r. uda się osiągnąć wyznaczony cel, czyli poziom poniżej 9%. Równocześnie rośnie udział osób w wieku 25–34 lat posiadających wykształcenie wyższe, a szacunki sugerują, że wartość ta nie tylko osiągnie, ale może nawet przekroczyć cel unijny na 2030 r., ustalony na poziomie co najmniej 45%.
- Między 2013 a 2023 r. prywatne inwestycje w sztuczną inteligencję w Unii Europejskiej wyniosły zaledwie 1/5 poziomu inwestycji w Chinach i 1/10 poziomu notowanego w Stanach Zjednoczonych, a różnica ta systematycznie się pogłębia. Jeśli ten trend się utrzyma, istnieje realne ryzyko, że zostanie trwale podważony potencjał UE w zakresie wzrostu produktywności, tworzenia nowych miejsc pracy i utrzymania konkurencyjności gospodarczej. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do niedopasowania umiejętności pracowników do potrzeb rynku pracy, a także do ograniczenia dostępu obywateli UE do nowoczesnych narzędzi rozwoju zawodowego.
- Do 2035 r. odsetek pracowników o niskich kwalifikacjach w Unii Europejskiej spadnie poniżej 10% całkowitego zatrudnienia. Zjawisko to odzwierciedla głębokie zmiany na rynku pracy, związane przede wszystkim z automatyzacją, cyfryzacją oraz przejściem do gospodarki opartej na wiedzy. W coraz większej liczbie zawodów podstawowe umiejętności nie są już wystarczające, a pracodawcy oczekują kompetencji cyfrowych, zdolności uczenia się, komunikowania się oraz rozwiązywania złożonych problemów.
- Około 50% uczniów szkół ponadpodstawowych w Europie uczestniczy w programach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET – Initial Vocational Education and Training). Co istotne, ponad 70% programów IVET oferuje możliwość kontynuowania

nauki na poziomie wyższym, czyli prowadzi do uzyskania kwalifikacji, które umożliwiają dostęp do studiów licencjackich lub inżynierskich.

- Mobilność transgraniczna osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET) wzrasta, chociaż średnia liczba języków obcych, których uczą się uczniowie szkół zawodowych, pozostaje niższa niż w przypadku ich rówieśników z systemu kształcenia ogólnego. Wstępne szacunki wskazują, że tylko 5,1% osób uczących się w ramach IVET skorzystało z możliwości wyjazdu za granicę w celach edukacyjnych. Ten wynik pozostaje poniżej wyznaczonego celu na 2025 rok, który zakłada udział na poziomie 8%, oraz celu na 2030 rok – 12%.
- Mimo że ponad 60% absolwentów kształcenia zawodowego (VET) miało kontakt z nauką w miejscu pracy, tylko 30% uczniów IVET (Initial VET) uczestniczyło w programach, w których co najmniej 25% całkowitego czasu nauki przypadało na środowisko pozaszkolne.

Bibliografia

1. Cedefop. 2025 skills forecast Poland, https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_-_poland_2025.pdf
2. Cedefop. Shaping Learning and Skills for Europe, https://www.cedefop.europa.eu/en/events/shaping-learning-and-skills-europe, data publikacji 25 maja 2025.
3. Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, czerwiec 2025, LXII edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/07/Oferty-pracy-w-Polsce-czerwiec-2025-GrantThornton.pdf
4. ILO. Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20%281%29_compressed_0.pdf
5. Manpower. Globalny Barometr Talentów. Raport i kluczowe wnioski – czerwiec 2025. Dane dla Polski, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport%20Globalny%20Barometr%20Talent%C3%B3w%202025-1.pdf, data publikacji 8 lipca 2025.
6. Manpower. W stronę przyszłości. Jak budować karierę w erze AI. Dane dla Polski, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/EXP-Career-In-AI-White-Paper-2025_pl_FINA%C5%81.pdf, data publikacji 17 lipca 2025.
7. OECD. Employment Outlook 2025. Can We Get Through the Demographic Crunch?, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/07/oecd-employment-outlook-2025_5345f034/194a947b-en.pdf, data publikacji 9 lipca 2025.
8. Pracuj.pl, Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025, https://prowly-prod.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/635628/b220ed65eb5bf409c93785d4a26aff7c.pdf, data publikacji 15 lipca 2025.
9. Stöckl A., Struck O. Continuous vocational education and training and new technologies: on the importance of educational level and technology in the workplace, Journal for Labour Market Research https://labourmarketresearch.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s12651-025-00398-x.pdf, data publikacji 6 lipca 2025.
10. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Każdy talent na wagę złota — inkluzywni w zatrudnianiu, https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2025/06/Raport_ZPP_Inkluzywni_w_zatrudnianiu.pdf, data publikacji 24 czerwca 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
06/2024	4,9%
07/2024	5,0%
08/2024	5,0%
09/2024	5,0%
10/2024	4,9%
11/2024	5,0%
12/2024	5,1%
01/2025	5,4%
02/2025	5,4%
03/2025	5,3%
04/2025	5,2%
05/2025	5,0%
06/2025	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 czerwiec 2024 r. – czerwiec 2025 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2024	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	769,6	403,6	366,0
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8
12/2024	786,2	405,8	380,4
01/2025	837,6	429,4	408,2
02/2025	846,6	431,5	415,0
03/2025	829,9	421,5	408,3
04/2025	802,7	407,5	395,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie czerwiec 2024 r. – czerwiec 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
06/2024	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,7	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
06/2024	98 150
07/2024	96 906
08/2024	79 797
09/2024	80 801
10/2024	80 725
11/2024	65 558
12/2024	60 122
01/2025	88 546
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*

* GUS wprowadził zmiany metodologiczne. Dana nie powinna być bezpośrednio porównywana z wcześniejszymi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	792
świętokrzyskie	846
opolskie	983
warmińsko-mazurskie	1 413
podlaskie	1 432
lubelskie	1 604
podkarpackie	1 640
łódzkie	1 863
zachodniopomorskie	1 936
kujawsko-pomorskie	1 976
wielkopolskie	2 446
dolnośląskie	2 452
małopolskie	2 709
pomorskie	3 027
śląskie	3 545
mazowieckie	4 235

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	9
pomorskie	14
śląskie	14
małopolskie	16
dolnośląskie	17
wielkopolskie	17
lubuskie	18
warmińsko-mazurskie	18
Polska	20
podlaskie	20
zachodniopomorskie	20
świętokrzyskie	23
lubelskie	27
łódzkie	28
mazowieckie	28
kujawsko-pomorskie	30
podkarpackie	41

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
06/2024	6484,5
07/2024	6488,8
08/2024	6470,0
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8
05/2025	6433,3
06/2025	6435,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
06/2024	8144,83
07/2024	8278,63
08/2024	8189,74
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8478,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11
05/2025	8670,51
06/2025	8881,84

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 czerwiec 2024 r. – czerwiec 2025 r.[8]

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[8] Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Brak danych dla Grecji.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Cypr	6,0
Malta	6,1
Niemcy	6,4
Holandia	8,7
Słowenia	10,2
Bułgaria	10,5
Irlandia	10,7
Litwa	11,1
Czechy	11,8
Łotwa	13,5
Austria	13,5
Węgry	13,8
UE-20	**14,1**
Polska	**14,1**
UE-27	**14,7**
Słowacja	15,0
Dania	15,1
Chorwacja	15,9
Belgia	17,3
Francja	17,5
Portugalia	18,5
Włochy	20,1
Luksemburg	21,4
Finlandia	23,0
Szwecja	23,9
Hiszpania	24,0
Estonia	25,4

* Brak danych dla Grecji i Rumunii.
Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Brak danych dla Grecji.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Brak danych dla Grecji.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji