

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Luty 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 (luty 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 lutym 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.

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 styczniu 2025 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu z grudniem 2024 r. wzrosła o 0,3 p.p., a w porównaniu ze styczniem 2024 r. pozostała bez zmian.
- **W końcu stycznia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 837,6 tys. bezrobotnych**, tj. o 51,5 tys. (6,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 0,6 tys. (0,1%) więcej niż w styczniu 2024 r.
- W styczniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 54,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,1 tys. ofert (10,2%) mniej niż w grudniu 2024 r. i o 45,1 tys. (45,5%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2025 r. wyniosło 6455,0 tys.** w porównaniu z grudniem 2024 r. wzrosło o 0,02% (o 1,3 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 60,7 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2025 r. wyniosło 8482,47 zł.** Oznacza to spadek o 3,8% w porównaniu z grudniem 2024 r. i wzrost o 9,2% r/r.
- Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w styczniu 2025 r. wyniosła 5,8%** (spadek o 0,1 p.p m/m oraz spadek o 0,3 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,2%** (spadek o 0,1 m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,6%¹** (spadek o 0,4 p.p zarówno m/m jak i r/r). Najniższy poziom tego wskaźnika odnotowano w Czechach (2,6%), Polsce (2,6%) oraz Malcie (3,0%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

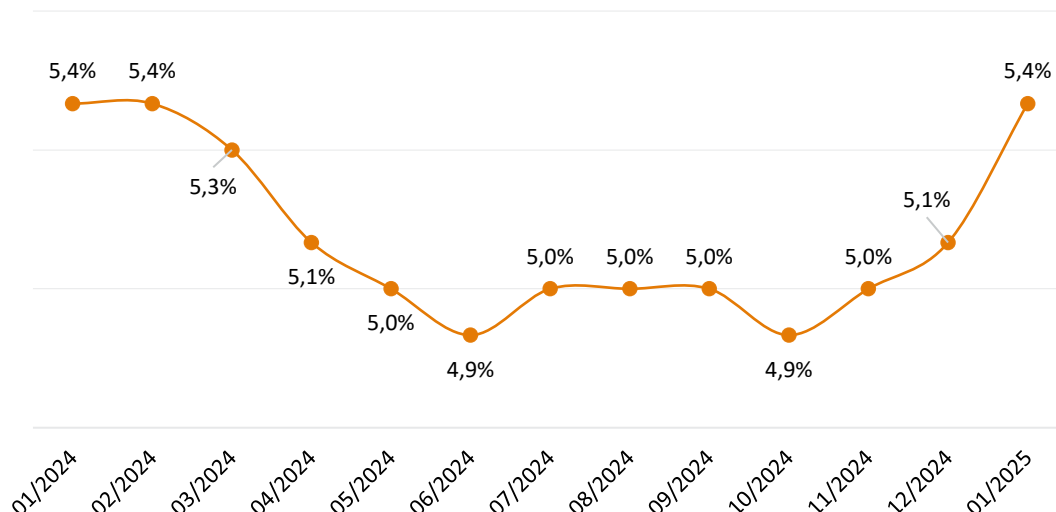
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 styczniu 2025 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu z grudniem 2024 r. wzrosła o 0,3 p.p., a rok do roku pozostała bez zmian.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 05.03.2025.

W styczniu 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,3 do 9,1%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (9,1%), warmińsko-mazurskim (9,0%) i świętokrzyskim (8,0%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,3%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,2%).

W skali roku stopa bezrobocia spadła w 4 województwach – w lubelskim, mazowieckim, podlaskim (o 0,1 p.p.) oraz świętokrzyskim (o 0,2 p.p.). Natomiast wzrosła w dolnośląskim (o 0,3 p.p.), kujawsko-pomorskim, łódzkim, warmińsko-mazurskim (o 0,2 p.p.), lubuskim, opolskim, podkarpackim, śląskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim (o 0,1 p.p.).

W województwach małopolskim i pomorskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu stycznia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 837,6 tys. bezrobotnych, tj. o 51,5 tys. (6,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 0,6 tys. (0,1%) mniej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 429,4 tys. vs 408,2 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec stycznia 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (114,7 tys./13,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (17,3 tys./2,1%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu stycznia 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

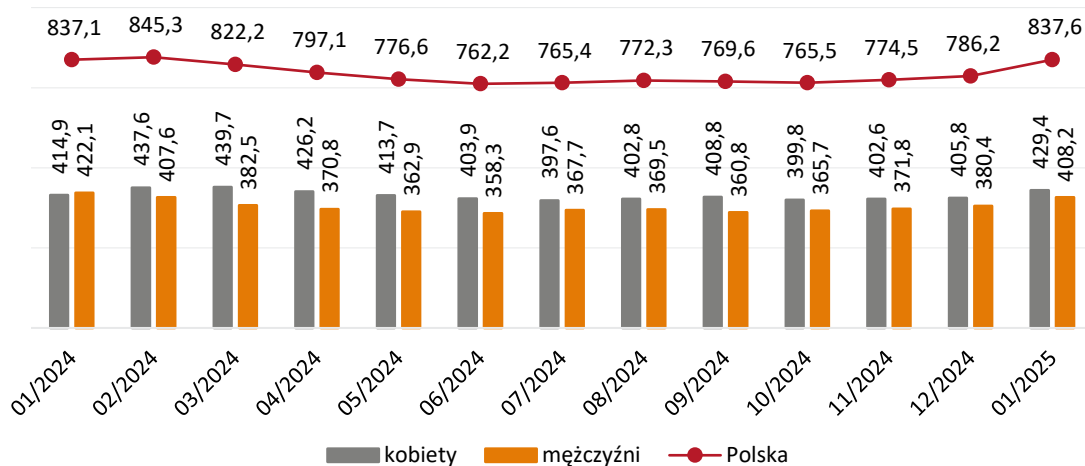
Województwo	01/2024	02/2024	03/2024	04/2023	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	0,3
kujawsko-pomorskie	7,5	7,5	7,3	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	0,2
lubelskie	7,9	7,9	7,6	7,5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

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

W styczniu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (36,6%, 306,3 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,4%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (14,4%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 36,5%, 22,2% i 14,7% (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 styczeń 2024 r. – styczeń 2025 r. (tys.)



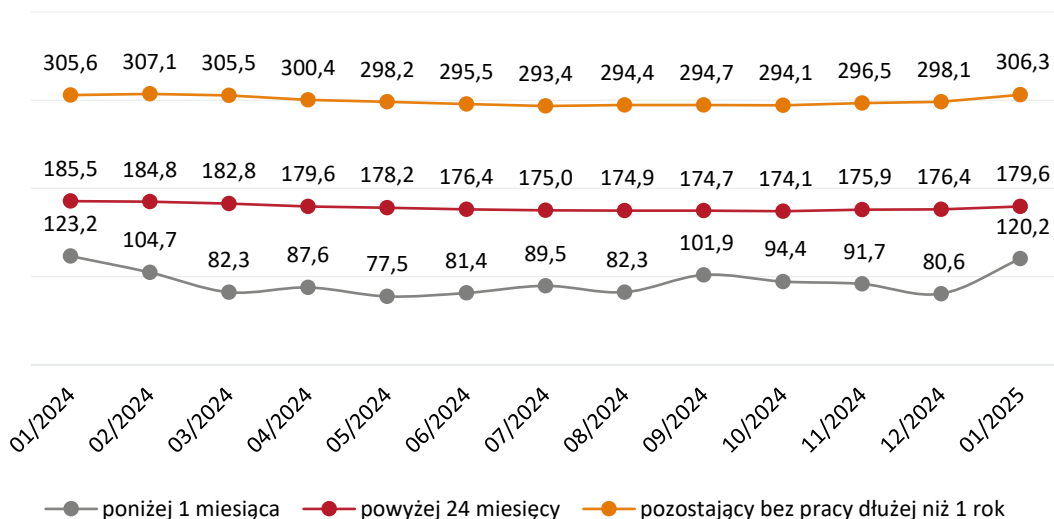
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 05.03.2025.

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

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	59 154	29 968	3 648	2 890	29 186	2 902	7 287
kujawsko-pomorskie	58 820	32 918	4 867	2 805	25 902	3 788	5 545
lubelskie	58 766	28 409	4 358	2 274	30 357	4 676	5 890
lubuskie	17 270	8 966	1 224	855	8 304	930	2 040
łódzkie	56 669	28 178	3 238	3 061	28 491	3 028	6 868
małopolskie	64 336	33 435	4 991	3 114	30 901	5 041	6 994
mazowieckie	114 722	55 257	6 548	5 375	59 465	6 890	13 506
opolskie	21 517	11 372	1 394	1 158	10 145	1 142	2 986
podkarpackie	71 001	35 648	4 928	3 174	35 353	5 506	7 282
podlaskie	32 084	13 923	1 792	1 306	18 161	2 260	3 985
pomorskie	45 588	26 276	3 854	2 220	19 312	2 786	4 469
śląskie	67 503	35 088	4 444	3 524	32 415	3 826	7 532
świętokrzyskie	34 442	16 858	2 333	1 532	17 584	2 495	3 751
warmińsko-mazurskie	42 167	21 753	3 207	2 112	20 414	2 629	5 122
wielkopolskie	51 045	28 888	4 654	2 564	22 157	3 598	5 062
zachodniopomorskie	42 565	22 498	2 693	2 208	20 067	2 128	5 308
Polska	837 649	429 435	58 173	40 172	408 214	53 625	93 627

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 05.03.2025.

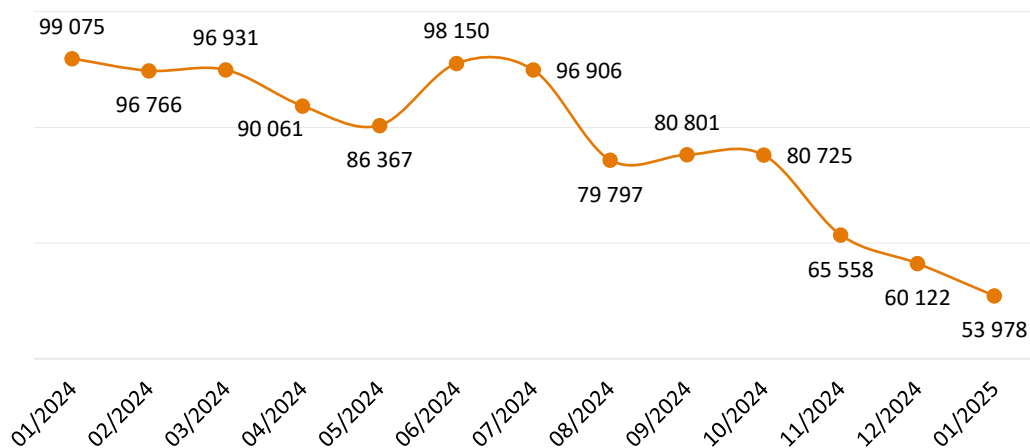
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie styczeń 2024 r. – styczeń 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 05.03.2025.

W styczniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 54,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,1 tys. ofert (10,2%) mniej niż w grudniu 2024 r. i o 45,1 tys. (45,5%) mniej r/r.

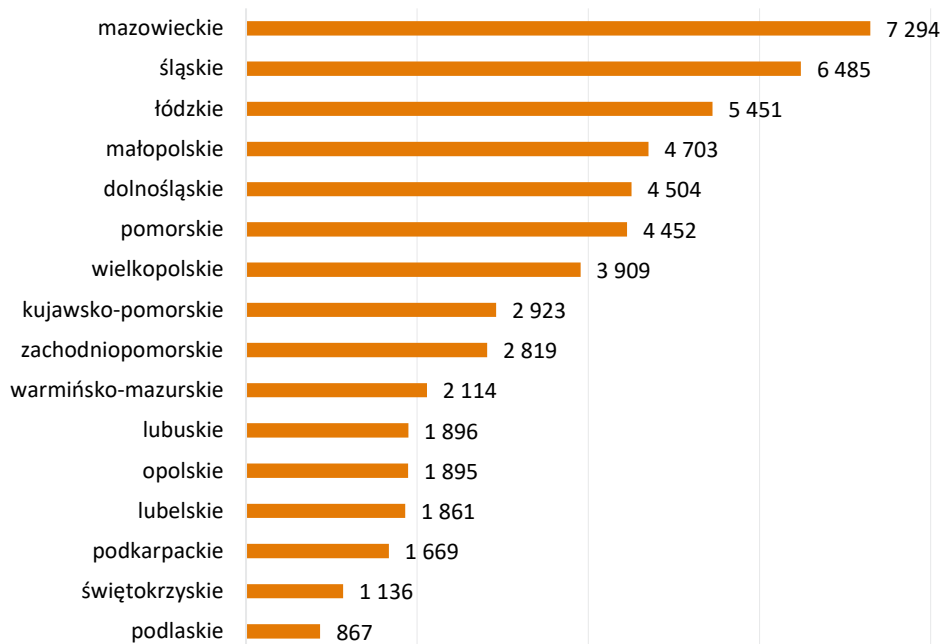
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie styczeń 2024 r. – styczeń 2025 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 05.03.2025.

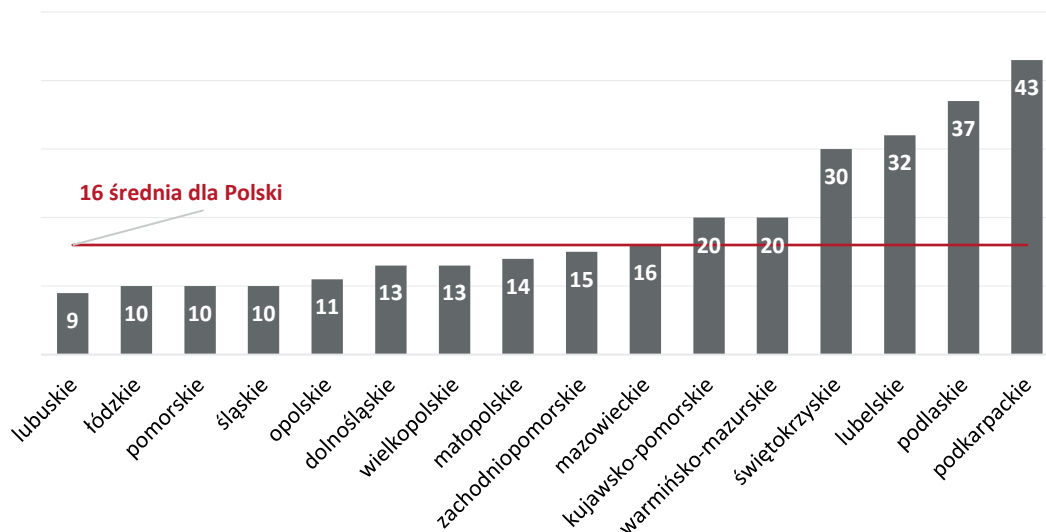
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim, łódzkim, a najmniej – w podkarpackim, świętokrzyskim i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (43) odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w lubuskim (9) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 05.03.2025.

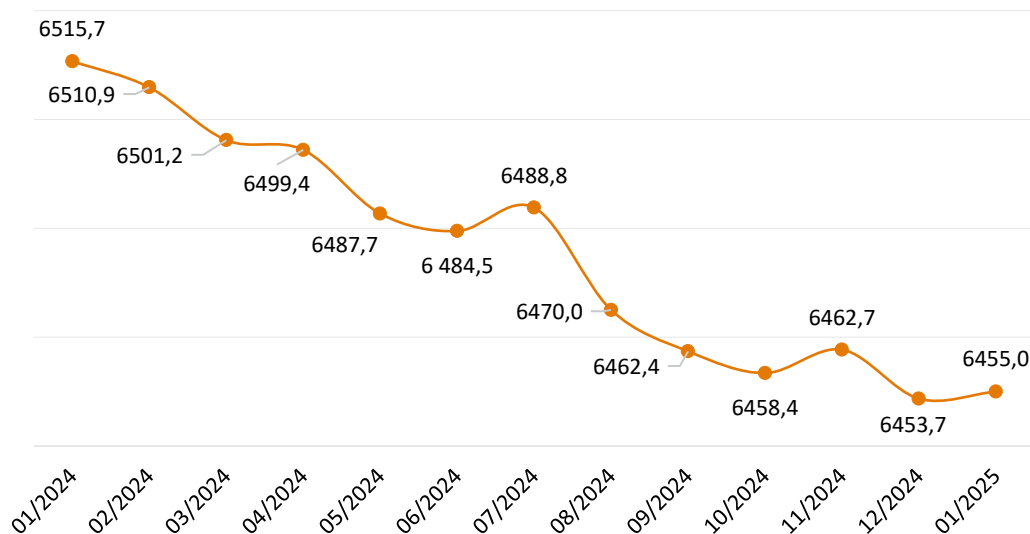
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w styczniu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl data dostępu 05.03.2024.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2025 r. wyniosło 6455,0 tys. osób i było wyższe o 1,3 tys. (0,02%) w porównaniu z grudniem 2024 r. oraz niższe o 60,7 tys. (0,9%) r/r.

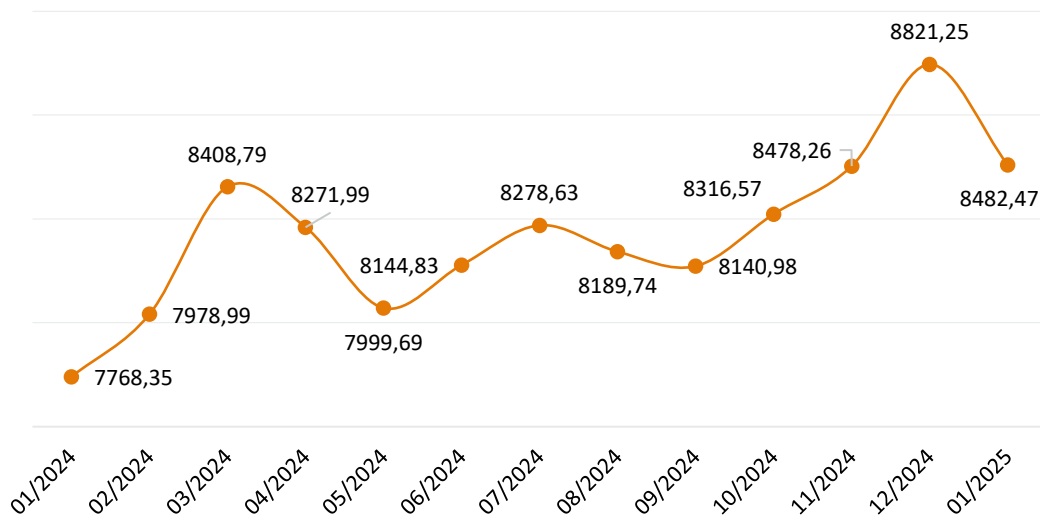
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczniu 2024 r. – styczniu 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 05.03.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2025 r. wyniosło 8482,47 zł. Oznacza to spadek o 3,8% w porównaniu z grudniem 2024 r. i wzrost o 9,2% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 05.03.2025.

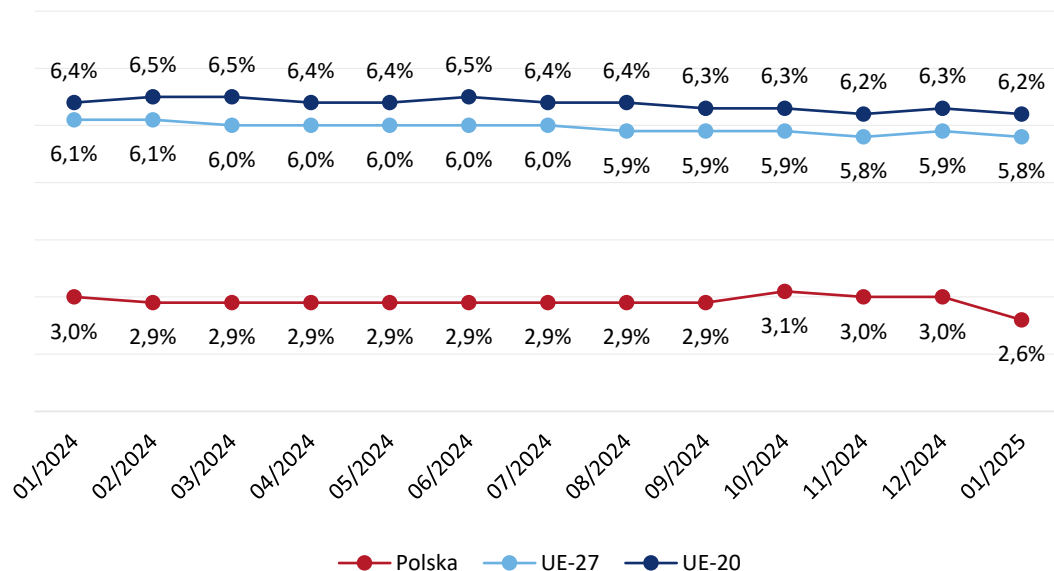
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu, w styczniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,8%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a r/r spadła o 0,3 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,2% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,2 p.p. r/r).

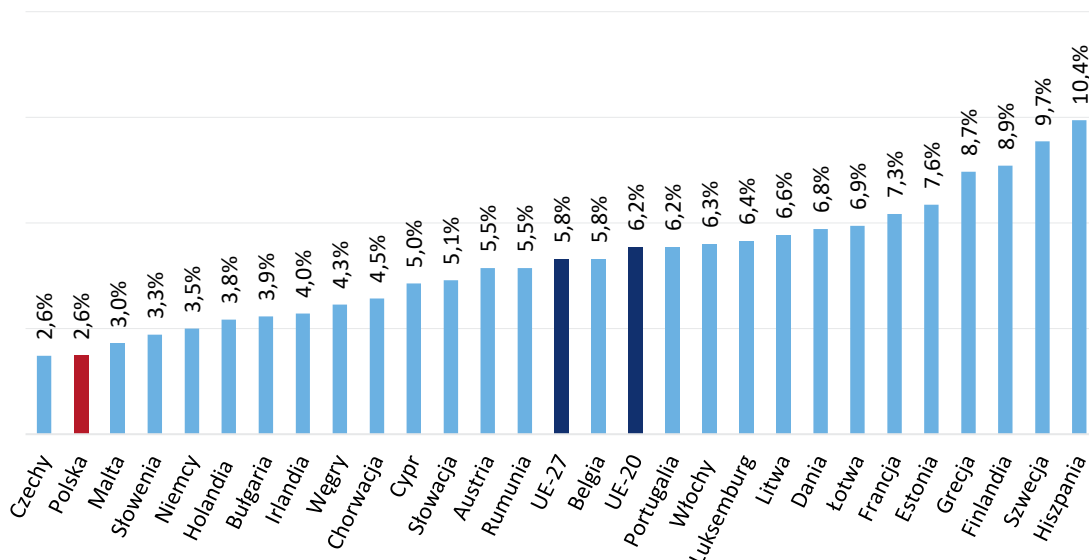
W Polsce w styczniu 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,6%, tj. spadła o 0,4 p.p. zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 04.03.2025.

Według danych Eurostatu w styczeń 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,4%), Szwecji (9,7%) i Finlandii (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Polsce (2,6%) i na Maltcie (3,0%) (Wykres 10).

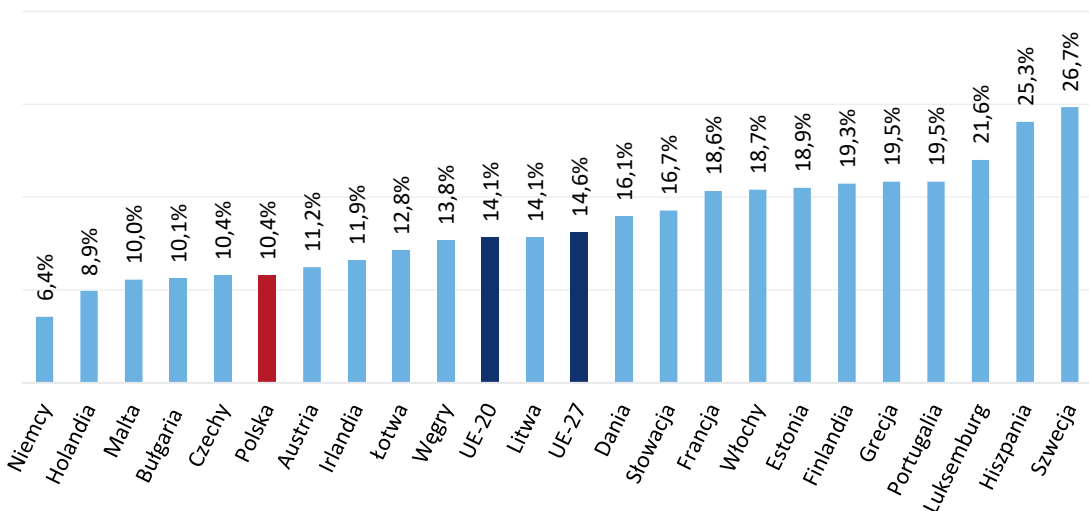
Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w styczniu 2025 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 04.03.2025.

W styczniu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,6% w UE-27 (b/z m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r) i 14,1% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,7 r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,4%), Holandii (8,9%) oraz w Malcie (10,0%), a najwyższe – w Szwecji (26,7%), Hiszpanii (25,3%) i Luksemburgu (21,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,4% (wzrost o 0,2 p.p. m/m i spadek o 1,2 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.)

w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w styczniu 2025 r.³



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

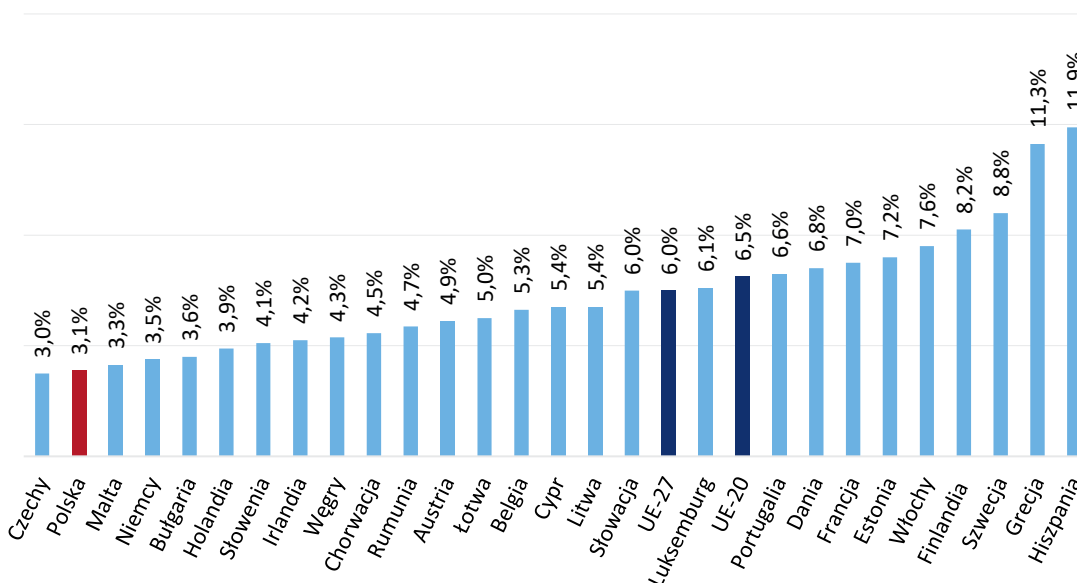
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 04.03.2025.

³ Dane skorygowane sezonowo.

W styczniu 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (bz. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,6% (bz. m/m, spadek o 0,2 p.p. r/r).

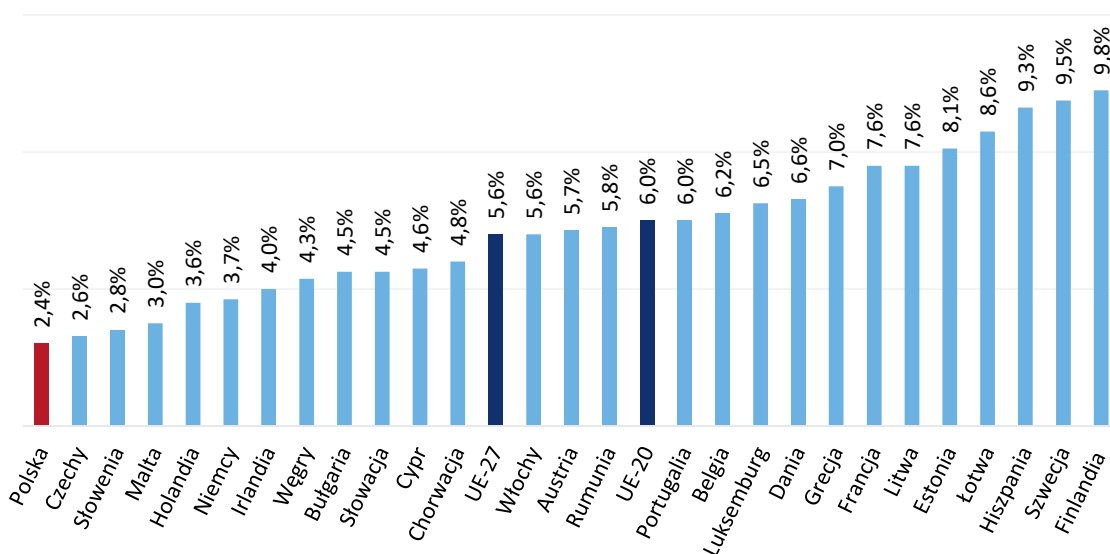
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (bz. m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (bz. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych państw UE w styczniu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 04.03.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych państw UE w styczniu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 04.02.2025

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁴

Polski rynek pracy

- W IV kw. 2024 r. 20% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (wzrost o 3 p.p. kw/kw), a 17% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (bz. kw/kw).
- Jako najczęstszą przyczynę zmianę pracy wskazywano niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy (42% vs 38% kw/kw) oraz chęć rozwoju zawodowego (38% vs 44% kw/kw).
- W 2024 r. odsetek pracowników, którzy otrzymali podwyżkę, był podobny do tego w 2023 r. (57% vs 58%). Wyraźnie trudniej o zmiany w wynagrodzeniach jest w niektórych grupach, np. wśród kobiet (52% kobiet vs 61% mężczyzn) czy osób z podstawowym wykształceniem (52% vs 56% ze średnim vs 60% z wyższym).
- Ponad 12 mln Polaków jest biernych zawodowo, z czego ponad 3 mln to osoby w wieku produkcyjnym. Kobiety stanowią ponad połowę osób biernych zawodowo (60,5%), a najczęstszą przyczyną ich bierności jest konieczność wywiązywania się z obowiązków rodzinnych.
- Młodsze pokolenie za kluczowe kompetencje uznaje umiejętności miękkie (np. empatię, komunikatywność, efektywną pracę w grupie) (54%) i specjalistyczne – takie jak m.in. wiedza branżowa, kursy (37%), a także znajomość języków obcych (35%), wykształcenie kierunkowe (32%) i kompetencje cyfrowe (30%).

Europejski i globalny rynek pracy

- Główne wyzwania na rynku pracy w UE to niedobory kadrowe oraz spadek wydajności pracy. Pomimo trudności gospodarczych przedsiębiorstwa wybierają utrzymanie zatrudnienia, co skutkuje spowolnieniem wzrostu produktywności. Dzieje się tak, ponieważ zamiast inwestować w innowacje i usprawnienie procesów, firmy ponoszą koszty związane z utrzymaniem nadmiaru pracowników.
- Systemy AIWM (system zarządzania pracownikami oparty na sztucznej inteligencji) mogą zwiększyć efektywność pracy poprzez dopasowanie zadań do umiejętności pracowników. Technologie te umożliwiają także monitorowanie warunków pracy, ostrzegając przed nadmiernym obciążeniem, wypaleniem zawodowym czy ryzykiem mobbingu.
- AIWM może ograniczać autonomię pracowników, ponieważ algorytmy decydują o podziale zadań, tempie pracy i harmonogramach. To może prowadzić do frustracji i poczucia nadzoru, negatywnie wpływając na zdrowie psychiczne oraz efektywność.

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

Rynek pracy w Polsce

Monitor Rynku Pracy (wyniki 58. edycji badania)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje dotyczące rotacji na stanowiskach pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego oraz presji płacowej. Badanie zrealizowano w okresie od 12–25 listopada 2024 r. na próbie 1000 osób metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www na panelu internetowym). Respondentami były osoby w wieku 18–64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie). Maksymalny błąd statystyczny dla próby wynosi +/- 3,1%.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w [raporcie](#)

Kluczowe wnioski

- W IV kw. 2024 r. 20% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy poprzedzających badanie (wzrost o 3 p.p. kw/kw), a 17% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (bz. kw/kw).
- Pracę najczęściej zmieniali zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii (35%), handlu (29%) oraz edukacji (po 23%).
- Jako najczęstszą przyczynę zmiany pracy wskazywano niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy (42% vs 38% kwartał wcześniej) oraz chęć rozwoju zawodowego (38% vs 44% w III kw. 2024 r.).
- Średni czas poszukiwania pracy w IV kw. 2024 r. wyniósł 3,2 miesiąca vs 3,0 w III kw. 2024 r.
- Poziom satysfakcji z pracy w IV kw. 2024 r. spadł o 1 p.p. kw/kw i wyniósł 73%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w edukacji oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (po 81%), budownictwie (77%), a także w telekomunikacji i IT, transporcie i logistyce oraz przemyśle (po 75%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród inżynierów (93%), mistrzów i brygadzystów (87%) oraz kierowników średniego szczebla (83%).

- W IV kw. 2024 r. pracy aktywnie poszukiwało 8% respondentów (o 2 p.p. mniej kw/kw). Najczęściej były to osoby wieku 30–39 lat (10%), zatrudnione na umowę-zlecenie lub o dzieło (19%), na stanowiskach: kierowcy (22%), sprzedawcy i kasjerzy (17%), a w ujęciu sektorowym – pracujący w handlu, budownictwie oraz transporcie i logistyce (po 10%) oraz finansach i ubezpieczeniach (9%).
- W IV kw. 2024 r. w porównaniu z III kw. 2024 r. spadł poziom dużej obawy o utratę pracy (8% vs 9%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej osoby w wieku 30–39 lat oraz 50–64 lata (po 9%), a także zatrudnieni na umowę-zlecenie lub o dzieło (12%), w ujęciu stanowiskowym – top menedżerowie (16%), w ujęciu sektorowym – pracujący w transporcie i logistyce (15%) oraz w edukacji (13%).
- W IV kw. 2024 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie w ciągu pół roku nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 59% (vs 65% kwartał wcześniej). W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 85%, czyli bz. kw/kw.
- Najgorzej swoje szanse na zmianę pracy oceniają osoby pracujące w edukacji (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 53%; jakiegokolwiek pracy – 81%) oraz w transporcie i logistyce (odpowiednio 54% i 87%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są top menedżerowie (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 76%; jakiegokolwiek pracy – 100%) oraz mistrzowie, brygadziści (odpowiednio 74% i 96%).
- W 2024 r. odsetek pracowników, którzy otrzymali podwyżkę, był podobny do tego w 2023 r. (57% vs 58%).
- W niektórych grupach jest wyraźnie trudniej o zmiany w wynagrodzeniach, np. wśród kobiet (52% kobiet vs 61% mężczyzn) czy osób z podstawowym wykształceniem (52% vs 56% ze średnim vs 60% z wyższym).
- Benefitami, które pracownicy otrzymywali najczęściej w 2024 r. były: wczasy pod gruszą, dofinansowanie urlopu, dofinansowanie opieki medycznej, dofinansowanie zajęć sportowych, karta sportowa.
- W 2025 r. 53% pracowników (suma odpowiedzi „raczej się spodziewam” oraz „zdecydowanie się spodziewam”) spodziewa się podwyżki płac – to o 6 p.p. mniej niż w 2024 r. (59%).
- Powodami, dla czego pracownicy nie decydują się wystąpić o podwyżkę w I kw. 2025 r., są: przekonanie, że nie byłoby to dobrze widziane przez pracodawcę (24%), niechęć do rozmów o podwyżkach (23%), niedawne otrzymanie podwyżki (20%). Natomiast najczęściej wskazywanymi przyczynami wystąpienia o podwyżkę są: wysoka jakość pracy (62%), inflacja, rosnące ceny żywności i usług (57%) oraz podniesienie kwalifikacji przez pracownika (30%).

Rynek pracy. Przyszłość zaczyna się już dzisiaj

Charakterystyka raportu

Autorzy raportu analizują czynniki kształtujące współczesny rynek pracy i na tej podstawie wskazują na najbardziej, ich zdaniem, przyszłościowe trendy. Opracowanie skupia się na takich aspektach jak kultura organizacyjna, różnorodność pokoleniowa, wpływ demografii na rynek pracy oraz znaczenie inwestycji w kapitał ludzki. Część publikacji poświęcono automatyzacji i wpływowi sztucznej inteligencji na rynek pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny, w tym Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grupa OLX. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. firmy poszukiwały 411 tys. pracowników, podczas gdy liczba bezrobotnych według Eurostatu wynosiła 515 tys. Dla potencjalnych pracodawców zwiastowało to trudności w rekrutacji, zwłaszcza że mieli oni w planach przyjęcie jeszcze ponad pół mili na nowych pracowników. W praktyce oznaczało to, że nawet jeśli większość bezrobotnych chciałaby podjąć pracę, nie wystarczyłoby to do zaspokojenia potrzeb pracodawców. Niska stopa bezrobocia utrudnia rekrutację, dlatego sytuacja, która na pierwszy rzut oka może wydawać się optymistyczna dla pracodawców, w rzeczywistości wskazuje na poważny kryzys na rynku pracy. Problem ten dodatkowo pogłębiają czynniki demograficzne, takie jak starzejące się społeczeństwo i niski przyrost naturalny.
- Ponad 12 mln Polaków jest biernych zawodowo, z czego ponad 3 mln to osoby w wieku produkcyjnym. Kobiety stanowią ponad połowę osób biernych zawodowo (60,5%), a najczęstszą przyczyną ich bierności jest konieczność wywiązywania się z obowiązków rodzinnych.
- Mimo że rynek pracy potrzebuje osób po 50. r.ż., jedynie 10% firm deklaruje chęć zatrudniania pracowników z ok. 20-letnim stażem. Osoby do 30. r.ż. otrzymują zaproszenie na rozmowy rekrutacyjne około dwa razy częściej niż kandydaci mający powyżej 50 lat.
- Średni czas poszukiwania pracy różni się w zależności od wieku kandydata:
 - osoby w wieku 15–19 lat poszukują pracy średnio przez 4,3 miesiąca;
 - osoby w wieku 20–24 lata znajdują zatrudnienie w ciągu 5,6 miesiąca;
 - osoby w wieku 35–44 lata szukają pracy średnio przez 7,8 miesiąca;
 - osoby w wieku 45–54 lata potrzebują na to 7,7 miesiąca;

- osoby w wieku 55–74 lata poszukują zatrudnienia najdłużej – średnio 11,1 miesiąca.
- Trendy kształtujące rynek pracy to:
 - cyfryzacja, rozwój usług zdalnych i wykorzystanie analizy dużych zbiorów danych;
 - automatyzacja i robotyzacja wpływające na modele produkcji i procesy biznesowe;
 - zielona transformacja;
 - modyfikacje działalności i modeli biznesowych firm w kierunku zrównoważonego rozwoju i CSR;
 - zmiana modeli życia: odpowiedzialna społecznie konsumpcja jako styl życia;
 - tranzycja modeli biznesowych w kierunku koncentracji na odbiorcy;
 - projektowanie pozytywnych doświadczeń pracownika;
 - umiędzynarodowienie rynków pracy i wzajemne powiązanie pomiędzy nimi.
- Obecnie na rynku pracy aktywne są cztery pokolenia pracowników. Wartościami, które łączą pokolenia, są:
 - kultura organizacyjna oparta na wzajemnym szacunku, zaufaniu i życzliwości;
 - poczucie sensu pracy i przynależności;
 - świadomość wizji, dokąd zmierza firma i co to dla każdego pracownika oznacza w jego codziennej pracy;
 - inspirujący, rozwijający, wspierający, włączający we wspólne działania i doceniający lider;
 - możliwość wykorzystywania w pracy swoich mocnych stron oraz możliwość dalszego ich rozwijania;
 - uważność, bycie zauważonym, wysłuchanym, konstruktywnie ocenianym oraz traktowanym jak człowiek, a nie „zasób ludzki”.

TOP 5 kluczowych umiejętności zdaniem pokolenia Z. Empatia ważniejsza niż umiejętności specjalistyczne

Charakterystyka raportu

Publikacja powstała na podstawie wyników badania pt. *Umiejętności przyszłości okiem najmłodszych pracowników*, przeprowadzonego w grudniu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonany metodą CAWI zrealizowano na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Młodsze pokolenie redefiniuje kluczowe kompetencje zawodowe, koncentrując się na rozwoju umiejętności, które umożliwią im adaptację do różnych warunków pracy. Ich podejście do kariery jest pragmatyczne – nie przywiązują się do sztywnych schematów i są gotowi do częstych zmian ścieżki zawodowej.
- Pokolenie Z w pełni zdaje sobie sprawę, że kompetencje techniczne mogą szybko tracić na aktualności, podczas gdy umiejętności interpersonalne zachowują swoją uniwersalność.
- 54% osób w wieku 18–24 lata uznaje umiejętności miękkie (np. empatię, komunikatywność, efektywną pracę w grupie) za kluczowe dla rozwoju swojej przyszłej kariery zawodowej.
- 37% uważa, że najważniejsze są umiejętności specjalistyczne, jak np. wiedza branżowa, kursy.
- 35% respondentów pokolenia Z wskazuje znajomość języków obcych jako istotny atut dla rozwoju kariery zawodowej, podczas gdy wśród osób w wieku 55–65 lat ten odsetek wynosi zaledwie 19%.
- Wykształcenie kierunkowe jest uważane za istotne jedynie przez ok. 1/3 badanych przedstawicieli pokolenia Z.
- 30% młodych respondentów uznaje kompetencje cyfrowe za kluczowe w kontekście rozwoju kariery zawodowej.
- Młodsze pokolenie przywiązuje większą wagę do umiejętności autoprezentacji. Podczas gdy prawie 1/5 najmłodszych pracowników uznaje ją za istotną, wśród starszych grup wiekowych ten odsetek spada do zaledwie 11%.

Psycholog w biurze? Dla pokolenia Z to ważniejszy benefit niż ubezpieczenie na życie

Charakterystyka raportu

Publikacja została opracowana na podstawie wyników badania pt. *Jakie benefity przyciągają najmłodszych pracowników*, przeprowadzonego w grudniu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonany metodą CAWI zrealizowano na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Największym zainteresowaniem wśród najmłodszych pracowników cieszą się elastyczne godziny pracy (52%). Kolejne preferencje to dodatkowe dni wolne (49%) oraz kursy i szkolenia finansowane przez pracodawcę (46%). Natomiast wśród ogółu badanych najczęściej wskazywanymi benefitami są atrakcyjny pakiet opieki medycznej (49%), elastyczne godziny pracy (46%) oraz ubezpieczenie na życie (44%).
- 45% młodych preferuje pracę hybrydową lub zdalną. To większy odsetek niż w innych grupach wiekowych.
- Wsparcie psychologiczne stanowi benefit, który w największym stopniu różnicuje młodsze i starsze pokolenia na rynku pracy. 30% osób w wieku 18–24 lata uznaje dostęp do psychologa w miejscu pracy za istotny element oferty pracodawcy. W grupie wiekowej 55–65 lat tylko 7% respondentów wskazuje ten benefit jako istotny.
- Mimo odmiennych oczekiwań pokolenie Z wciąż docenia tradycyjne benefity, takie jak atrakcyjny pakiet opieki medycznej (44%), ubezpieczenie na życie (39%) oraz karta sportowa (33%). Dla wielu młodszych pracowników istotne są także dodatkowe udogodnienia, takie jak dostęp do tanich posiłków w miejscu pracy (37%) czy zniżki pracownicze (36%).

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, styczeń 2025, LVII 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 styczniu 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 styczniu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 273,7 tys. nowych ofert pracy – o 37% więcej niż miesiąc wcześniej i o 12% więcej w porównaniu ze styczniem 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+20%). Największy spadek odnotowano natomiast w branży IT (-3%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (+356%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+342%), CIO/dyrektor (+175%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-29%), pracownik ochrony (-16%), salowa (-15%).
- W styczniu 2025 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,9 benefitu, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (89% vs 86% w grudniu 2024 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 70% vs 68%). 66% analizowanych ofert zawierało obietnicę pakietu sportowego (65% w grudniu 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 60% ofert pracy (vs 67% miesiąc wcześniej).
- W styczniu 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,8 wymagania (bez zmian m/m). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (84%), odpowiedniego wykształcenia (48%), dyspozycyjności (48%) oraz znajomości języka obcego (37%).

Praca zdalna okiem przedsiębiorców. Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany w 2025 r.?

Charakterystyka raportu

Raport analizuje podejście firm do pracy zdalnej w Polsce, szczególnie w kontekście zmian przewidywanych na 2025 r. Publikacja skupia się na trendach dotyczących organizacji pracy, preferowanych modeli zatrudnienia oraz wyzwań i obaw przedsiębiorstw związanych z pracą zdalną. II edycja badania, przeprowadzonego na zlecenie Grant Thornton International w ramach cyklu International Business Report, podobnie jak wcześniejsza objęła 10 tys. właścicieli i członków zarządów średnich oraz dużych przedsiębiorstw na całym świecie. W Polsce badanie jest realizowane od 2020 r. przez firmę Biostat metodą CATI (wywiady telefoniczne) i obejmuje 100 właścicieli oraz członków zarządów średnich i dużych firm.

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 ciągu roku odsetek dużych i średnich firm umożliwiających pracownikom wykonywanie pracy zdalnej spadł o 9 p.p., z 71% w 2024 r. do 62% w 2025 r. Jednocześnie zmniejszyła się liczba zarządzających, którzy nie posiadają wiedzy na temat organizacji pracy w swojej firmie – odsetek ten spadł z 6% w 2024 r. do 1%. W rezultacie w 2025 r. wzrosła liczba firm, które nie oferują pracy zdalnej: 23% vs 37% rok wcześniej.
- Pracodawcy, którzy umożliwiają pracę zdalną zazwyczaj oczekują, że pracownicy będą pojawiać się w biurze 1–4 dni w miesiącu, co zadeklarowało 27% firm. Rok wcześniej taki model pracy wskazało 13% przedsiębiorstw. Częstotliwość 4–10 dni pracy w biurze w miesiącu wybrało 5% przedsiębiorstw (3% rok wcześniej), a 10–15 dni – 13% ankietowanych (podczas gdy w badaniu ze stycznia 2024 r. odsetek ten wynosił 4%).
- Firmy, które nie umożliwiają pracownikom pracy zdalnej, najczęściej uzasadniają swoją decyzję kilkoma czynnikami. 38% przedsiębiorstw wskazuje na brak odpowiednich narzędzi, takich jak laptopy czy systemy kontroli, co stanowi spadek względem 43% w 2024 r. 24% firm wyraża obawy związane z potencjalnym pogorszeniem efektywności i jakości pracy, podczas gdy rok wcześniej ten odsetek wynosił 13%. Dodatkowo co czwarta firma (24%) argumentuje brak możliwości pracy zdalnej tym, że pracownicy nie wykazali zainteresowania taką formą zatrudnienia, co oznacza spadek o 11 p.p. względem 2024 r. Natomiast 21% (vs 35% w styczniu 2024 r.) przedsiębiorstw obawia się, że home office negatywnie wpływa na przepływ informacji w zespołach.
- Zdecydowana większość polskich pracodawców (80%) planuje w 2025 r. utrzymać dotychczasowy model pracy zdalnej w swoich firmach. Ograniczenia w możliwości wykonywania pracy zdalnej przewiduje w 2025 r. 10% badanych, z czego połowa chce nakazać całkowity powrót do biur, a połowa – zwiększyć częstotliwość wykonywania obowiązków z biura. Tylko 2% badanych deklaruje, że w planach nie ma na razie zmiany dotychczasowego modelu pracy zdalnej, ale rozważa takie ograniczenie.
- Ponad połowa firm planujących w 2025 r. ograniczenie pracy zdalnej wskazuje, że kluczowym powodem takiej decyzji jest obniżenie efektywności oraz jakości pracy wykonywanej przez pracowników. Natomiast 42% przedsiębiorstw uważa, że praca zdalna przyczyniła się do pogorszenia przepływu informacji wśród pracowników, a 33% pracodawców dostrzega negatywny wpływ home office na atmosferę w zespole.

i więzi między pracownikami. Dodatkowo 25% respondentów wskazuje, że to sami pracownicy wyrażali chęć częstszej pracy stacjonarnej. Jedynie 10% firm jako główny powód ograniczenia pracy zdalnej podaje wysokie koszty jej utrzymania.

- Ryzyko odpływu pracowników po zaostreniu zasad korzystania z home office nie jest jednoznacznie postrzegane jako poważne zagrożenie przez wszystkich pracodawców. Część z nich (25%) uznaje to ryzyko za istotne, podczas gdy niemal 20% spodziewa się, że choć zjawisko może wystąpić, to nie będzie ono miało dużego wpływu. Co ciekawe, połowa pracodawców, którzy planują zmniejszyć możliwość pracy zdalnej, nie dostrzega ryzyka utraty pracowników z tego powodu. Część respondentów nie ma wyrobionego zdania w tej kwestii.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Labour market and wage developments in Europe

Charakterystyka publikacji

Autorzy raportu analizują sytuację na europejskim rynku pracy oraz zmiany w wynagrodzeniach. Ocenili odporność rynku na wyzwania gospodarcze, wskazując kluczowe zagrożenia dla zatrudnienia i konkurencyjności oraz omówili czynniki wpływające na wzrost płac.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska (KE). Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W latach 2019–2023 rynek pracy w Unii Europejskiej wykazał się dużą odpornością na trudne warunki gospodarcze. Zatrudnienie w grupie wiekowej 15–64 lata wzrosło o 5,8 mln osób, głównie dzięki pracownikom spoza UE. Mimo spowolnienia gospodarczego na początku 2024 r. rynek pracy pozostał stabilny, a stopa bezrobocia utrzymała się na rekordowo niskim poziomie (ok. 6%).
- Głównym wyzwaniem dla rynku pracy w UE pozostawały niedobory kadrowe oraz malejąca wydajność pracy. Pomimo trudności gospodarczych przedsiębiorstwa decydowały się na utrzymanie zatrudnienia, co doprowadziło do spowolnienia wzrostu produktywności. Działo się tak, ponieważ zamiast inwestować w innowacje i poprawę efektywności procesów, firmy ponosiły koszty związane z utrzymaniem nadwyżki pracowników.

- W 2023 r. nominalne wynagrodzenia (czyli bez uwzględniania inflacji) w UE wzrosły rekordowo o ok. 6,1% w porównaniu z rokiem 2022. Głównymi czynnikami tego wzrostu były inflacja oraz niski poziom bezrobocia. Realne płace (czyli skorygowane o inflację), które spadały w 2022 r. i w I połowie 2023 r., w II półroczu 2023 r. zaczęły ponownie rosnąć.
- Wzrost kosztów życia szczególnie dotknął osoby o niskich i średnich dochodach, pogłębiając ich materialne trudności. Wzrost płacy minimalnej w wielu krajach UE pomógł złagodzić skutki inflacji, ale nierówności dochodowe nadal stanowiły wyzwanie.
- Pomimo wzrostu wskaźników zatrudnienia, od 2009 r. osoby powyżej 55. r.ż. nadal pozostawały niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy. Główne przyczyny tego zjawiska to problemy zdrowotne, obowiązki opiekuńcze, bariery systemowe oraz dyskryminacja ze względu na wiek.
- Z uwagi na starzenie się populacji unijny rynek pracy będzie się kurczył o 0,3% rocznie do 2070 r. Wprowadzenie reform emerytalnych, zachęt do dłuższego pozostawiania na rynku pracy oraz wsparcie dla grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem może pomóc w łagodzeniu skutków tej tendencji.

Annual Report on intra-EU labour mobility. Edition 2024

Charakterystyka raportu

Raport analizuje mobilność pracowników w Unii Europejskiej oraz krajach EFTA⁵ na podstawie danych z lat 2022–2023. Koncentruje się na ruchach migracyjnych oraz integracji mobilnych pracowników na rynku pracy i ich warunkach społecznych. Szczególną uwagę poświęcono sektorowi opieki zdrowotnej, w którym coraz bardziej odczuwalne są braki kadrowe, a migracja specjalistów odgrywa istotną rolę w funkcjonowaniu systemów ochrony zdrowia w poszczególnych krajach członkowskich.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska, (KE). Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Mobilność pracowników w obrębie Unii Europejskiej pozostaje kluczowym zjawiskiem, które wpływa na rynek pracy oraz sytuację gospodarczą krajów członkowskich.

⁵ Obecnie EFTA obejmuje 4 kraje członkowskie: Islandię, Liechtenstein, Norwegię i Szwajcarię.

W 2023 r. liczba mobilnych pracowników w wieku produkcyjnym wzrosła nieznacznie do ok. 10,1 mln.

- W całej Unii Europejskiej i EFTA mieszkało niemal 14 mln osób, które przeprowadziły się do innych krajów w poszukiwaniu lepszych możliwości zawodowych. Wśród migrantów przeważają mężczyźni (57%) i osoby młodsze (20 – 34 lat, stanowiące 53% tej grupy). Najwięcej migrantów pochodzi z Rumunii, Polski i Włoch, a Niemcy pozostają głównym krajem docelowym dla pracowników migrujących w celach zarobkowych.
- Mobilność w Europie nie ogranicza się jedynie do długoterminowych migracji. W 2023 r. aż 1,8 mln osób pracowało jako pracownicy transgraniczni, regularnie przekraczając granice w celach zawodowych. Wzrosła również liczba pracowników delegowanych – wydano aż 5,5 mln dokumentów PD A1, które pozwalają na czasową pracę w innym kraju UE, co oznacza prawie 20% wzrost względem roku poprzedniego. Jednakże coraz więcej pracowników decyduje się na powrót do swojego kraju ojczystego – w 2022 r. zrobiło to ok. 738 tys. osób, o 6% więcej niż w roku 2021.
- Wskaźnik aktywności zawodowej mobilnych pracowników pozostaje wysoki – 83% osób w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo, z czego 78% jest zatrudnionych. Migranci zarobkowi częściej niż osoby lokalne znajdują pracę, jednak wciąż napotykają trudności, zwłaszcza kobiety, których wskaźnik zatrudnienia jest o 14 p.p. niższy niż mężczyzn. Choć sytuacja stopniowo się poprawia, kobiety częściej zatrudniane są na część etatu lub na umowy czasowe.
- Warunki społeczne migrantów wciąż stanowią poważne wyzwanie. Migranci pracujący w krajach UE są bardziej narażeni na ubóstwo i wykluczenie społeczne niż obywatele lokalni – 27% z nich znajduje się w grupie zagrożonej tym problemem w porównaniu do 19% mieszkańców krajów przyjmujących. Znaczna część migrantów zmaga się także z wysokimi kosztami utrzymania – 19% przeznacza ponad 40% swoich dochodów na mieszkanie, co stanowi ponad dwa razy wyższy wskaźnik niż wśród pracowników miejscowych. Edukacja pozostaje kolejnym istotnym problemem – młodsze osoby migrujące mają znacznie wyższy wskaźnik przedwczesnego kończenia edukacji – 22%, podczas gdy wśród obywateli krajów przyjmujących jest to tylko 8%.
- Pracownicy migranci stanowią istotną grupę sektora opieki zdrowotnej, w której kobiety stanowią aż 90–94%.
- Zatrudnienie w sektorze opieki zdrowotnej staje się coraz bardziej stabilne – 96% migrantów ma umowy na czas nieokreślony, co stanowi wyższy wskaźnik niż w przypadku lokalnych pracowników. Niemniej problemem pozostaje starzenie się tej grupy – odsetek pracowników powyżej 45. r.ż. wzrósł z 51% w 2017 r. do 62% w 2023 r. Mobilni pracownicy w tej branży częściej pracują na pełny etat niż ich lokalni koledzy – w 2023 r. 74% z nich było zatrudnionych na pełny etat wobec 68% pracowników lokalnych.

Towards AI-Based and Algorithmic Worker Management. Systems for more productive, safer and healthier workplaces

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje rosnącą rolę systemów zarządzania pracownikami opartych na sztucznej inteligencji (AIWM) oraz algorytmach. Badano zarówno potencjalne korzyści, jak i zagrożenia związane z zastosowaniem tych technologii w miejscu pracy. Publikacja przedstawia również przykłady organizacji, które skutecznie wdrożyły AIWM, dbając jednocześnie o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA).

Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Systemy AIWM mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności pracy poprzez inteligentne dopasowanie zadań do umiejętności pracowników, co poprawia wykorzystanie zasobów ludzkich i satysfakcję zawodową zatrudnionych. Dodatkowo umożliwiają monitorowanie warunków pracy, ostrzegając przed nadmiernym obciążeniem, wypaleniem zawodowym czy ryzykiem mobbingu. W niektórych przypadkach AI może nawet wspierać dobrostan psychiczny pracowników, analizując ich komunikację i identyfikując osoby zagrożone stresem czy depresją.
- Mimo wielu potencjalnych korzyści szerokie wdrożenie systemów AIWM niesie również istotne ryzyka dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Ponad 50% pracowników, których organizacje stosują technologie AI, doświadcza wzrostu intensywności pracy oraz presji czasowej. Algorytmy często optymalizują wydajność poprzez zwiększanie tempa pracy, co może prowadzić do przemęczenia i wyczerpania.
- AIWM może również znacząco ograniczać autonomię pracowników, ponieważ to algorytm decyduje o podziale zadań, tempie pracy i harmonogramach zmian. Takie rozwiązania mogą prowadzić do frustracji i poczucia ciągłego nadzoru, co negatywnie wpływa na zdrowie psychiczne i efektywność. 27% pracowników korzystających z systemów AIWM skarży się na spadek autonomii w pracy, a 35% wskazuje na pogorszenie komunikacji w organizacji.
- Monitoring realizowany przez sztuczną inteligencję często obejmuje gromadzenie wrażliwych danych osobowych, co budzi poważne obawy dotyczące prywatności. 37% firm przyznało, że używa technologii AI do zwiększonego nadzoru nad

pracownikami, a 7% stosuje je nawet do monitorowania parametrów zdrowotnych, takich jak tętno czy poziom stresu.

- Przykłady wdrożeń i najlepszych praktyk:
 - Włoska firma motoryzacyjna zastosowała AIWM w obszarach produkcji, logistyki i utrzymania ruchu, co pozwoliło na obniżenie poziomu stresu i poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
 - Belgijski producent samochodów wdrożył systemy AI w procesie montażu, co umożliwiło monitorowanie ryzyka wypadków oraz poprawę ergonomii pracy.
 - Projekt MindBot w Europie wspiera dobrostan psychiczny pracowników poprzez analizę wzorców komunikacji oraz identyfikację ryzyka stresu i wypalenia zawodowego

Joining forces for increased prosperity – easing the way to the labour market for vulnerable groups of young adults

Charakterystyka publikacji

Publikacja analizuje skuteczność działań mających na celu integrację młodych osób z grup NEET (czyli tych, które jednocześnie nie uczą się, nie pracują i nie uczestniczą w szkoleniach), prowadzonych w regionie Morza Bałtyckiego. Autorzy podkreślają znaczenie współpracy między krajami oraz rolę centrów doradztwa zawodowego dla młodzieży jako skutecznego modelu wsparcia. Wdrażane inicjatywy mają na celu ograniczenie ryzyka wykluczenia społecznego i poprawę dostępu do rynku pracy dla osób zagrożonych marginalizacją.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: kraje bałtyckie

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EU Strategy for the Baltic Sea Region (EUSBSR). Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Młodzi dorośli z grupy NEET należą do najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne, co może prowadzić do długofalowych konsekwencji – zarówno w zakresie ich dobrostanu, jak i kosztów społecznych dla państw.
- W celu skuteczniejszego wsparcia tej grupy powstała platforma School to Work (S2W), która rozpoczęła działalność w 2015 r. Dzięki finansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego wdrożono szereg projektów, które miały na celu testowanie metody integracji młodych dorosłych na rynku pracy. W latach 2017–2020 w Finlandii, Estonii,

Litwie i Szwecji realizowano cztery projekty badające skuteczność różnych modeli wsparcia.

- Jednym z kluczowych narzędzi wsparcia stały się Youth Guidance Centres – centra doradztwa zawodowego dla młodzieży, które oferują szeroką gamę usług pod jednym dachem. W ośrodkach tych łączy się doradztwo edukacyjne, pomoc w integracji na rynku pracy, usługi społeczne i wsparcie zdrowotne. Dzięki temu młodzi ludzie mogą w jednym miejscu uzyskać kompleksową pomoc dostosowaną do ich indywidualnych potrzeb.

W krajach regionu Morza Bałtyckiego funkcjonują już różne wersje tych centrów, m.in.:

- „Ohjaamo” w Finlandii;
- „Navigatorcentrum” w Szwecji;
- „Ungevejen” w Danii;
- „Jugendberufsagentur” w Niemczech.

Działanie tych placówek opiera się na modelu niskoprogowym, co oznacza, że młodzi ludzie mogą skorzystać z pomocy bez zbędnych formalności a to zmniejsza bariery wejścia.

- Efektywność centrów doradztwa zależy w dużej mierze od koordynatorów, którzy zarządzają pracą różnych specjalistów z różnych instytucji i zapewniają spójność działań. W ramach platformy School to Work opracowano nową profesję „koordynatora centrum doradztwa zawodowego”. W latach 2020–2022 w ramach projektu Erasmus+ opracowano i przetestowano program edukacyjny dla tych koordynatorów. Pierwszy pilotażowy kurs ukończyło 21 osób z 8 krajów regionu. Program ten pomógł w zacieśnieniu współpracy międzynarodowej i wymianie doświadczeń między specjalistami zajmującymi się integracją młodych osób na rynku pracy. Dzięki temu kraje takie jak Polska i Litwa rozpoczęły prace nad wdrożeniem podobnych centrów, a Finlandia i Niemcy rozwijają już istniejące modele na podstawie doświadczeń z innych krajów.

Tech Employment in the EU: What Happened After 2023's Big Redundancy Wave

Charakterystyka publikacji

Artykuł jest poświęcony sytuacji na rynku pracy w sektorze technologicznym w Unii Europejskiej po masowych zwolnieniach w 2023 r. W tym okresie globalni giganci technologiczni, tacy jak Meta, Amazon, Google, Apple, Microsoft i Salesforce, redukowali tysiące miejsc pracy, co było szokiem dla rynku, ponieważ firmy te wcześniej były uważane za stabilnych i dobrze płacących pracodawców. Raport bada, jak sytuacja ta rozwinęła się w 2024 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- W 2023 r. największe redukcje zatrudnienia miały miejsce w firmach:
 - Meta – zwolniła 10 tys. pracowników w Europie i USA;
 - Amazon – zredukował łącznie 27 tys. miejsc pracy (w dwóch turach);
 - Google – zwolnił 12 tys. pracowników;
 - Salesforce – zakończył rok 2023 ze stratą 7900 miejsc pracy;
 - Microsoft – ograniczył zatrudnienie o 10 tys. osób.
- W 2024 r. zwolnienia były znacznie mniej dotkliwe. W przeciwieństwie do 2023 r. redukcje zatrudnienia miały charakter bardziej lokalny, a nie globalny:
 - Meta zwolniła 94 osoby we Francji;
 - Salesforce zwolnił 700 osób w Europie i USA;
 - Microsoft zwolnił 1900 pracowników, ale jednocześnie zatrudnił 950 nowych pracowników w Irlandii, rozwijając sektor sztucznej inteligencji i cyberbezpieczeństwa oraz Rumunii.
 - Amazon zamknął dział AI w Rumunii, co skutkowało utratą 400 miejsc pracy.
- Redukcje zatrudnienia dotyczyły głównie stanowisk biurowych i działów sprzedaży, a w szczególności:
 - Microsoft zredukował najwięcej miejsc pracy w dziale sprzedaży i marketingu;
 - Amazon przeprowadził zwolnienia głównie w działach chmury obliczeniowej i reklamy;
 - Salesforce i Google również ograniczyły zatrudnienie w działach sprzedaży i obsługi klienta.

Zmiany te mogły mieć wpływ nie tylko na zatrudnienie w samej branży technologicznej, ale także na współpracujące z nią firmy. Przykładem jest Accenture, które w 2023 r. ogłosiło restrukturyzację, ponieważ wielu jego pracowników było outsourcowanych do Meta i Microsoftu.

- Pomimo dużej liczby zwolnień sektor technologiczny w Europie wciąż boryka się z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. Dane z Business and Consumer Survey (Q4 2024) wskazują, że 29% pracodawców w sektorze IT i infrastruktury komputerowej wymienia niedobór siły roboczej jako czynnik ograniczający produkcję.

The role of migrant skills in shaping tomorrow's workforce

Charakterystyka publikacji

Publikacja jest analizą wpływu umiejętności pracowników migrujących na rynek pracy oraz wyzwań związanych z ich integracją. Autorzy artykułu zastanawiają się, w jaki sposób kraje mogą lepiej wykorzystać potencjał migrantów, unikać problemu niewykorzystanych kwalifikacji („brain waste”) oraz dostosować politykę migracyjną do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Genewa

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Według danych ILO w 2022 r. 168 mln pracowników na świecie było migrantami, co stanowiło 4,7% globalnej siły roboczej. Pracownicy ci odgrywają kluczową rolę na rynkach pracy w krajach docelowych, wypełniając luki kompetencyjne i wspierając rozwój gospodarek. Migranci na ogół zatrudniani są w sektorach o dużym zapotrzebowaniu na siłę roboczą, takich jak opieka zdrowotna, IT, budownictwo oraz usługi.
- Jednym z kluczowych problemów związanych z migracją jest niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy, co prowadzi do tzw. brain waste – sytuacji, w której wysoko wykwalifikowani specjaliści wykonują prace wymagające niskich kompetencji. Przykładowo, wykwalifikowani technicy pracują jako pomocnicy, a weterynarze – jako kierowcy taksówek. Takie marnowanie talentów nie tylko ogranicza rozwój migrantów, ale także osłabia gospodarki krajów docelowych.
- Aby rozwiązać problem niewykorzystanych kwalifikacji migrantów, kraje powinny lepiej dopasować politykę migracyjną do potrzeb rynku pracy. Kluczowe działania mogą obejmować:
 - uznawanie wcześniejszej edukacji i przyznanie formalnych kwalifikacji niezależnie od statusu migracyjnego pracownika, co znacząco wzmocni pozycję migrantów na rynku pracy. Umożliwia to np. Program „Valora” w Chile;
 - koordynację polityki migracyjnej, zatrudnienia i edukacji, aby pracownicy mogli łatwiej przechodzić przez proces nostryfikacji dyplomów oraz uzyskiwać certyfikaty wymagane w krajach docelowych;

- rozwój systemów uznawania wcześniejszego kształcenia i dostosowywania ich do globalnych standardów – np. ILO i OECD analizują możliwość stworzenia globalnego systemu klasyfikacji zawodów i umiejętności.
- Rola sektor prywatnego w kształtowaniu polityki migracyjnej jest kluczowa. Firmy z tego obszaru najlepiej rozumieją swoje potrzeby kadrowe i powinny być aktywnie zaangażowane w projektowanie polityk zatrudniania migrantów. Przedsiębiorstwa mogą wspierać ten proces poprzez:
 - identyfikowanie deficytowych kompetencji i proponowanie zmian w polityce migracyjnej;
 - tworzenie programów szkoleniowych dla migrantów;
 - współpracę z rządami i organizacjami międzynarodowymi w zakresie integracji migrantów na rynku pracy.
- Polityka migracyjna powinna być zrównoważona i oparta na dialogu społecznym. Porozumienia między państwami dotyczące migracji siły roboczej, uwzględniające głosy pracowników, pracodawców i rządów, mogą zapewnić długoterminowe korzyści dla wszystkich stron.

Tackling Staff shortages. 34 solutions for employers

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje 34 rozwiązania, które pracodawcy mogą wdrożyć w celu ograniczenia niedoboru pracowników, pogrupowane ze względu na przyjętą strategię (pozyskiwanie nowych talentów, zwiększanie lojalności i zaangażowania pracowników oraz zmiana organizacji pracy). Autorzy podkreślają, że nie ma jednego uniwersalnego rozwiązania, ale elastyczne podejście i gotowość do zmian mogą pomóc firmom dostosować się do nowej rzeczywistości rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Amsterdam

Zasięg geograficzny badania: Holandia

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

UWV. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Liczba osób zmieniających pracę podwoiła się w ciągu ostatnich 10 lat. Utrudnia to zatrzymanie wykwalifikowanej kadry.

- Kluczowe strategie radzenia sobie z niedoborem pracowników:
 - Pozyskiwanie nowych talentów – rekrutacja osób spoza tradycyjnych grup zawodowych, np. starszych pracowników (55+), uchodźców, osób z niepełnosprawnościami, studentów czy pracowników z innych sektorów;
 - Zwiększanie lojalności i zaangażowania pracowników – poprawa warunków pracy, rozwój zawodowy i budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej;
 - Zmiana organizacji pracy – dostosowanie struktury zatrudnienia poprzez modyfikację wymagań, wprowadzenie elastycznych form pracy, automatyzację procesów oraz optymalizację podziału zadań.
- Pozyskiwanie nowych talentów:
 - rekrutacja poprzez sieć pracowników (polecająca) – zachęcanie obecnych pracowników do polecania kandydatów (często z dodatkowymi nagrodami finansowymi);
 - obniżenie wymagań rekrutacyjnych, w tym większa elastyczność dotycząca doświadczenia i certyfikatów, może pomóc w przyciągnięciu talentów;
 - otwartość na osoby 55+, emerytów, imigrantów i osoby z niepełnosprawnościami – grupy te mogą stanowić ważne źródło talentów;
 - współpraca z uczelniami i szkołami – angażowanie studentów poprzez staże, praktyki i oferty pracy;
 - rekrutacja z innych regionów i państw – pracownicy spoza Holandii mogą uzupełnić braki kadrowe (w 2022 r. 9% firm z sukcesem zatrudniło pracowników z zagranicy).
- Zwiększanie lojalności i zaangażowania pracowników:
 - dbałość o atmosferę w pracy i kulturę organizacyjną – zapewnienie wsparcia, przejrzystej komunikacji i zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
 - solidne warunki zatrudnienia – zapewnienie konkurencyjnych wynagrodzeń, świadczeń i elastycznych godzin pracy;
 - inwestowanie w rozwój zawodowy – szkolenia, programy mentoringowe oraz wsparcie w zdobywaniu nowych kwalifikacji;
 - zmniejszenie obciążeń fizycznych i psychicznych – redukcja stresu, ergonomiczne miejsca pracy, możliwość skrócenia czasu pracy dla starszych pracowników;
 - wsparcie finansowe dla pracowników – firmy mogą pomagać w zarządzaniu budżetem, np. poprzez dofinansowanie rachunków za energię.

- Zmiana organizacji pracy:
 - elastyczne zatrudnienie – możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin, dzielenie etatów między dwóch pracowników;
 - optymalizacja procesów – eliminacja zbędnych obowiązków, np. poprzez automatyzację administracyjnych procedur;
 - wdrożenie nowoczesnych technologii – wykorzystanie robotyzacji i cyfryzacji w celu zmniejszenia obciążenia pracowników;
 - współpraca między firmami – wymiana pracowników lub wspólne programy szkoleniowe między organizacjami;
 - zwiększenie liczby godzin pracy przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze – 10% z nich chciałoby pracować więcej, jednak często nie otrzymują takiej możliwości.

Bibliografia

- Annual Report on intra-EU labour mobility. Edition 2024, <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=18e1e399-e50c-11ef-bc1c-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part= data publikacji 7 lutego 2025.>
- EU Strategy for the Baltic Sea Region, Joining forces for increased prosperity – easing the way to the labour market for vulnerable groups of young adults, <https://eusbsr.eu/joining-forces-for-increased-prosperity-easing-the-way-to-the-labour-market-for-vulnerable-groups-of-young-adults/>
- Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Towards AI-Based and Algorithmic Worker Management. Systems for more productive, safer and healthier workplaces, <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=0d3d76da-e244-11ef-be2a-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part= data publikacji 20 stycznia 2025.>
- Europejska Sieć Migracyjna, EMN study 2023: Illegal employment of third-country nationals 2017-2022 situation analysis, https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/c1d03332-bac2-4c20-ac7f-56977f410c1b_en?filename=2025_EMN_study_Illegal-employment.pdf, data publikacji 19 lutego 2025.
- Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, styczeń 2025, LVII edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/02/Oferty-pracy-w-Polsce-styczen-2025.pdf>
- Grant Thornton, Praca zdalna okiem przedsiębiorców. Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany w 2025 r.? <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/02/Praca-zdalna-okiem-przedsiębiorcow-2025-edycja-II-Grant-Thornton.pdf>.
- Grupa OLX, Rynek pracy. Przyszłość zaczyna się już dzisiaj, <https://zawodowo.olx.pl/wp-content/uploads/2025/01/OLX-Know-How-2025-.pdf>, data publikacji 15 stycznia 2025.
- ILO, The role of migrant skills in shaping tomorrow's workforce, <https://www.ilo.org/resource/article/role-migrant-skills-shaping-tomorrow%E2%80%99s-workforce>, data publikacji 06 lutego 2025.
- Komisja Europejska, Labour market and wage developments in Europe, <https://euagenda.eu/publications/download/615042>

- Litardi Ch., Widera S., Tech Employment in the EU: What Happened After 2023's Big Redundancy Wave, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2025/tech-employment-eu-what-happened-after-2023s-big-redundancy-wave>, data publikacji 29 stycznia 2025.
- Pracuj.pl, Psycholog w biurze? Dla pokolenia Z to ważniejszy benefit niż ubezpieczenie na życie, <https://media.pracuj.pl/379804-psycholog-w-biurze-dla-pokolenia-z-to-wazniejszy-benefit-niz-ubezpieczenie-na-zycie>, data publikacji 6 lutego 2025.
- Pracuj.pl, TOP 5 kluczowych umiejętności zdaniem pokolenia Z. Empatia ważniejsza niż umiejętności specjalistyczne, <https://media.pracuj.pl/382044-top5-kluczowych-umiejtnosci-zdaniem-pokolenia-z-empatia-wazniejsza-niz-umiejtnosci-specjalistyczne>, data publikacji 18 lutego 2025.
- Randstad. Monitor Rynku Pracy (wyniki 58. edycji badania), <https://info.randstad.pl/hubfs/Monitor%20Rynku%20Pracy%20-%2058%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl>.
- UWV, Tackling Staff shortages. 34 solutions for employers, <https://webgate.ec.europa.eu/circabc-ewpp/rest/download/4c2138a7-9aa4-43ff-86f4-5338cfd2cce3?ticket=>, data publikacji 17 lutego 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
01/2024	5,4%
02/2024	5,4%
03/2024	5,3%
04/2024	5,1%
05/2024	5,0%
06/2024	4,9%
07/2024	5,0%
08/2024	5,0%
09/2024	5,0%
10/2024	4,9%
11/2024	5,0%
12/2024	5,1%
01/2025	5,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym	
		kobiety	mężczyźni
01/2024	837,1	437,6	399,4
02/2024	845,3	439,7	405,5
03/2024	822,2	426,2	395,9
04/2024	797,1	413,7	383,3
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2023	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	772,3	408,8	360,8
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8
12/2024	786,2	405,8	380,4
01/2025	837,6	429,4	408,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie styczeń 2024 r. – styczeń 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
01/2024	123,2	185,5	305,6
02/2024	104,7	184,8	307,1
03/2024	82,3	182,8	305,5
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2023	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,9	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
01/2024	99 075
02/2024	96 766
03/2024	96 931
04/2024	90 061
05/2024	86 367
06/2024	98 150
07/2024	96 906
08/2024	79 797
09/2024	80 801
10/2024	80 725
11/2024	65 558
12/2024	60 122
01/2025	53 978

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
podlaskie	867
świętokrzyskie	1 136
podkarpackie	1 669
lubelskie	1 861
opolskie	1 895
lubuskie	1 896
warmińsko-mazurskie	2 114
zachodniopomorskie	2 819
kujawsko-pomorskie	2 923
wielkopolskie	3 909
pomorskie	4 452
dolnośląskie	4 504
małopolskie	4 703
łódzkie	5 451
śląskie	6 485
mazowieckie	7 294

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	9
łódzkie	10
pomorskie	10
śląskie	10
opolskie	11
dolnośląskie	13
wielkopolskie	13
małopolskie	14
zachodniopomorskie	15
mazowieckie	16
kujawsko-pomorskie	20
warmińsko-mazurskie	20
świętokrzyskie	30
lubelskie	32
podlaskie	37
podkarpackie	43
średnia dla Polski	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
01/2024	6515,7
02/2024	6510,9
03/2024	6501,2
04/2024	6499,4
05/2024	6487,7
06/2024	6484,5
07/2024	6488,8
08/2024	6499,9
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
01/2024	7768,35
02/2024	7978,99
03/2024	8408,79
04/2024	8271,99
05/2024	7999,69
06/2024	8144,83
07/2024	8278,63
08/2024	8287,63
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8487,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie styczeń 2024 r. – styczeń 2025 r.⁶

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w styczniu 2025 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w styczniu 2025 r.

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,4
Holandia	8,9
Malta	10,0
Bułgaria	10,1
Czechy	10,4
Polska	10,4
Austria	11,2
Irlandia	11,9
Łotwa	12,8
Węgry	13,8
UE-20	14,1
Litwa	14,1
UE-27	14,6
Dania	16,1
Słowacja	16,7
Francja	18,6
Włochy	18,7
Estonia	18,9
Finlandia	19,3
Grecja	19,5
Portugalia	19,5
Luksemburg	21,6
Hiszpania	25,3
Szwecja	26,7

* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypra, Rumunii, Słowenii
Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w styczniu 2025 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w styczniu 2025 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

