

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Październik 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 (październik 2025)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się bądź zostały udostępnione w październiku 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 we wrześniu 2025 r. wyniosła 5,6%**. W porównaniu z sierpniem 2025 r. wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku – o 0,6 p.p.
- **W końcu września 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 866,1 tys. bezrobotnych**, tj. o 9,8 tys. (1,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 96,5 tys. (12,5%) więcej niż we wrześniu 2024 r.
- We wrześniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **41,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 1,8 tys. ofert (4,6%) więcej niż w sierpniu 2025 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2025 r. wyniosło 6409,9 tys.** W porównaniu z sierpniem 2025 r. spadło o 0,2% (o 9,5 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 52,5 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2025 r. wyniosło 8750,34 zł.** Oznacza to spadek o 0,2% w porównaniu z sierpniem 2025 r. i wzrost o 7,5% r/r.
- Według danych Eurostatu **we wrześniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (bez zmian m/m oraz r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%**¹ (bez zmian m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

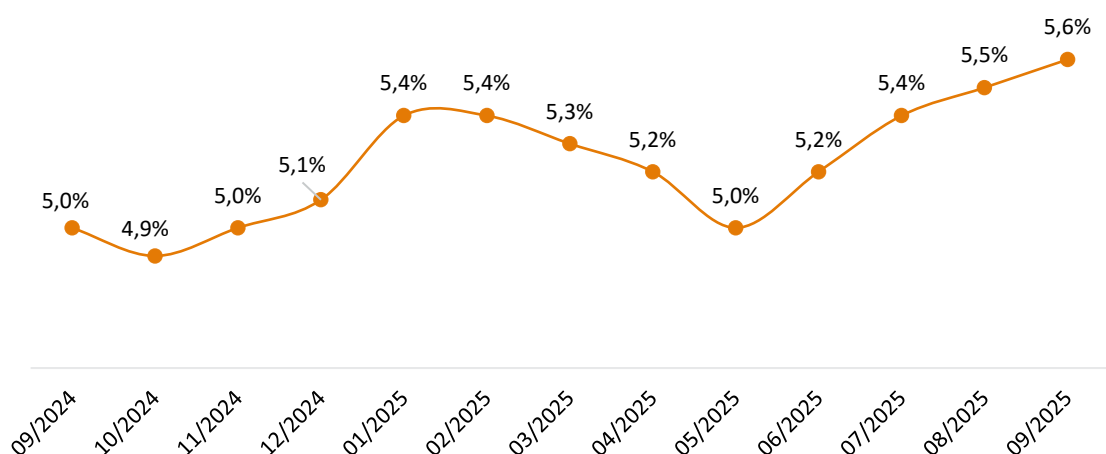
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 we wrześniu 2025 r. wyniosła 5,6%. W porównaniu z sierpniem 2025 r. wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku – o 0,6 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 30.10.2025.

We wrześniu 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca w 10 z 16 województw. Zależnie od regionu wahała się od 3,5 do 9,0%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (9,0%), warmińsko-mazurskim (8,7%) i świętokrzyskim (8,1%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,5%), śląskim (4,3%) oraz mazowieckim (4,4%).

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

W końcu września 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 866,1 tys. bezrobotnych, tj. o 9,8 tys. (1,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 96,5 tys. (12,5%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 436,5 tys. vs 429,6 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec września 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (119,6 tys./13,8% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (19,5 tys./2,2%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu sierpnia 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

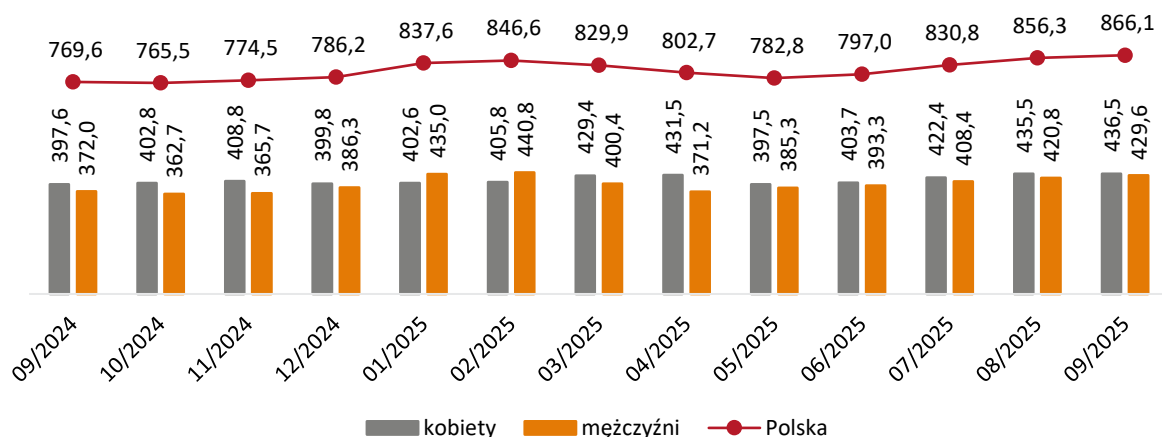
Województwo	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	0,6
kujawsko-pomorskie	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	0,6
lubelskie	7,2	7,1	7,2	7,4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

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

We wrześniu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (36,9%, 319,2 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,3%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (12,6%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,3%, 22,7% i 13,2% (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 wrzesień 2024 r. – wrzesień 2025 r. (tys.)



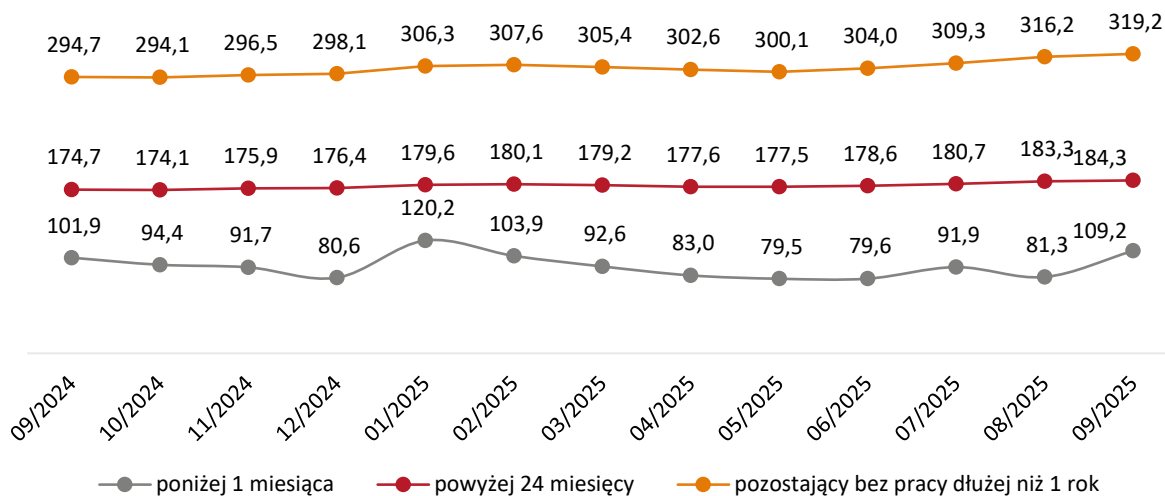
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.10.2025.

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

Region	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	62 585	31 283	3 879	2 968	31 302	3 547	7 292
kujawsko-pomorskie	57 932	31 721	4 878	2 716	26 211	4 016	5 343
lubelskie	59 275	28 334	4 511	2 236	30 941	5 102	5 691
lubuskie	19 463	9 861	1 458	865	9 602	1 283	2 126
łódzkie	60 939	29 372	3 703	3 221	31 567	3 632	7 038
małopolskie	67 190	34 484	5 371	3 056	32 706	5 556	6 835
mazowieckie	119 598	56 842	7 230	5 351	62 756	7 983	13 318
opolskie	21 236	11 157	1 462	1 147	10 079	1 301	2 662
podkarpackie	69 701	34 701	4 981	3 049	35 000	5 724	6 900
podlaskie	32 047	13 815	1 858	1 278	18 232	2 192	3 828
pomorskie	48 155	26 804	3 990	2 120	21 351	3 320	4 624
śląskie	74 683	38 090	5 177	3 652	36 593	4 800	7 766
świętokrzyskie	34 743	16 783	2 474	1 423	17 960	2 742	3 562
warmińsko-mazurskie	41 000	20 690	3 348	1 922	20 310	2 824	4 723
wielkopolskie	54 359	30 271	5 037	2 696	24 088	4 125	5 139
zachodniopomorskie	43 220	22 307	2 841	2 082	20 913	2 483	4 966
Polska	866 126	436 515	62 198	39 782	429 611	60 630	91 813

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.10.2025.

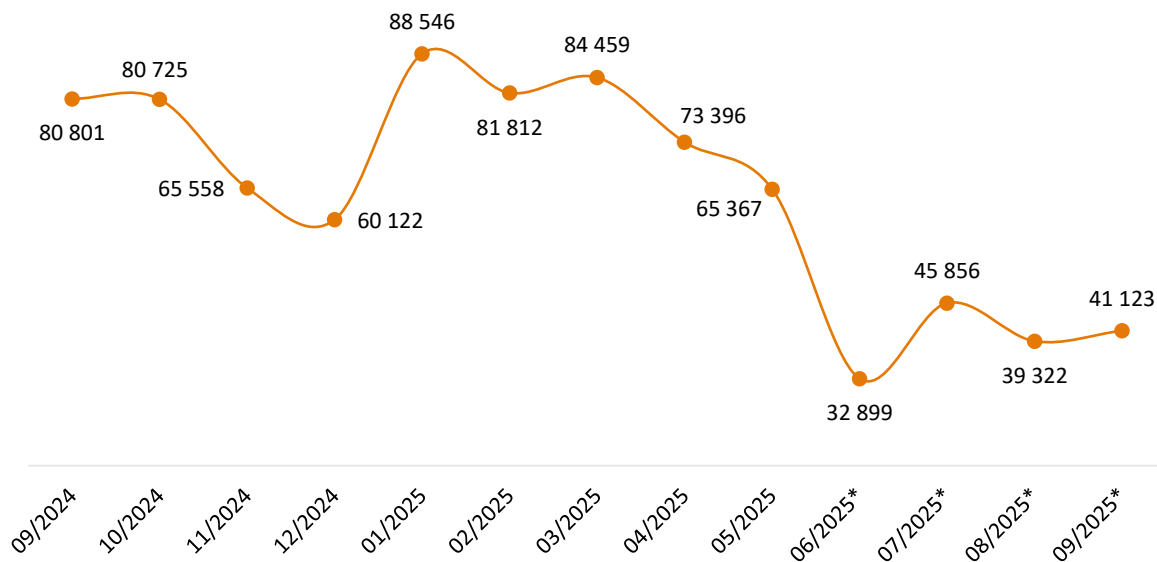
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie wrzesień 2024 r. – wrzesień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.10.2025.

We wrześniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 41,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³ tj. o 1,8 tys. ofert (4,6%) więcej niż w sierpniu 2025 r.

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



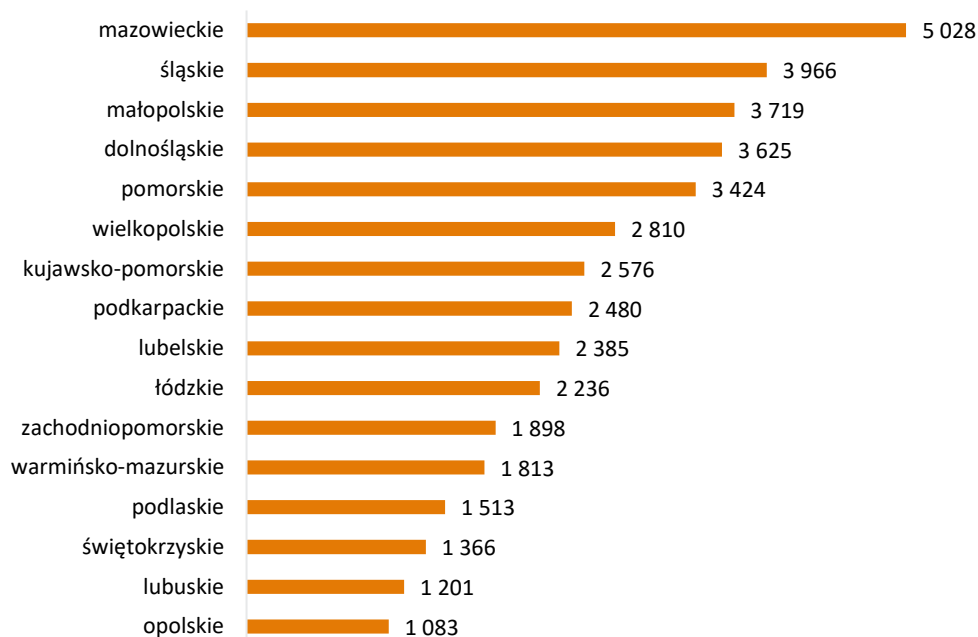
* wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.10.2025.

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

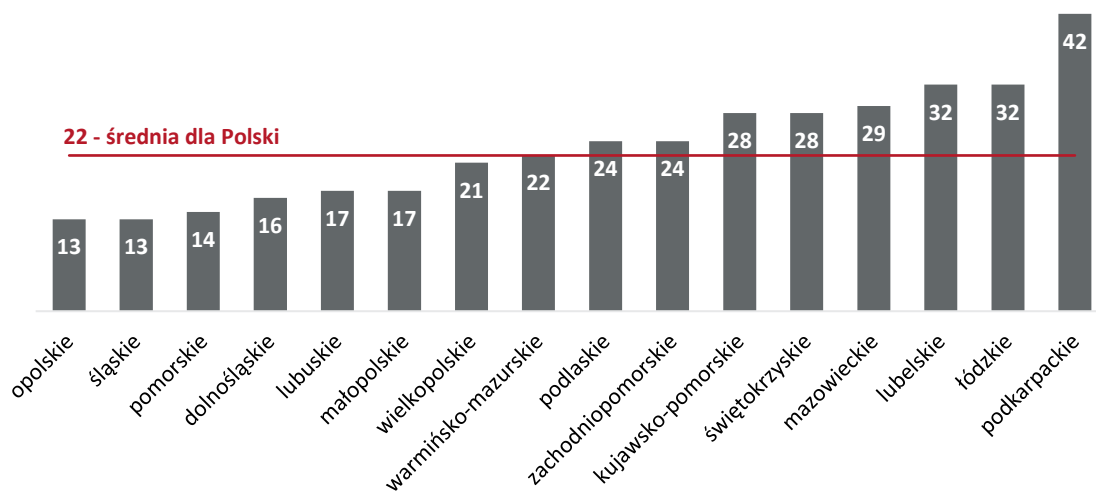
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim, i małopolskim, a najmniej – w opolskim, lubuskim i świętokrzyskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (42), najmniej – w opolskim (13), przy średniej krajowej 22 (Wykres 6).

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.10.2025.

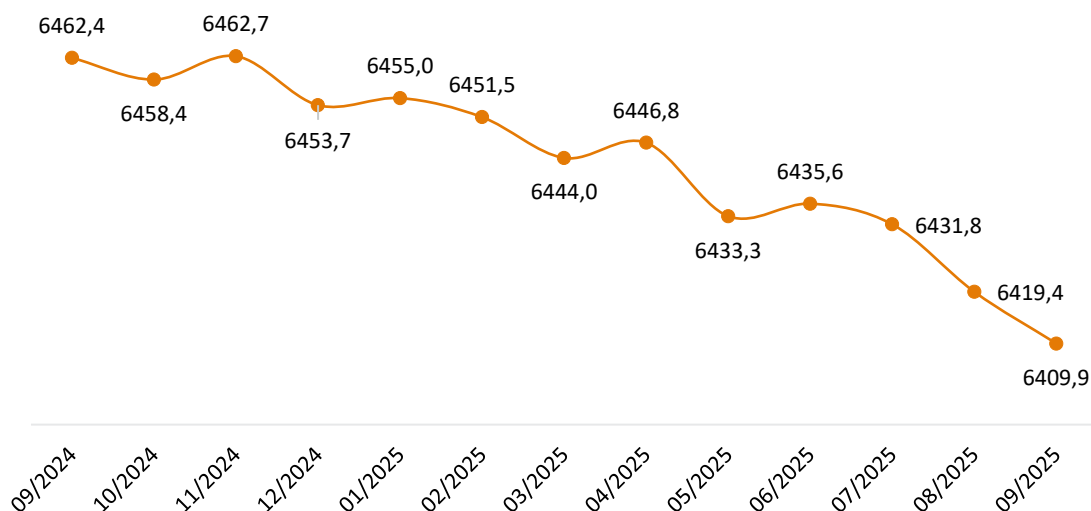
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy we wrześniu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 30.10.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2025 r. wyniosło 6409,9 tys. osób i było niższe o 9,5 tys. (0,2%) w porównaniu z sierpniem 2025 r. oraz niższe o 52,5 tys. (0,8%) r/r.

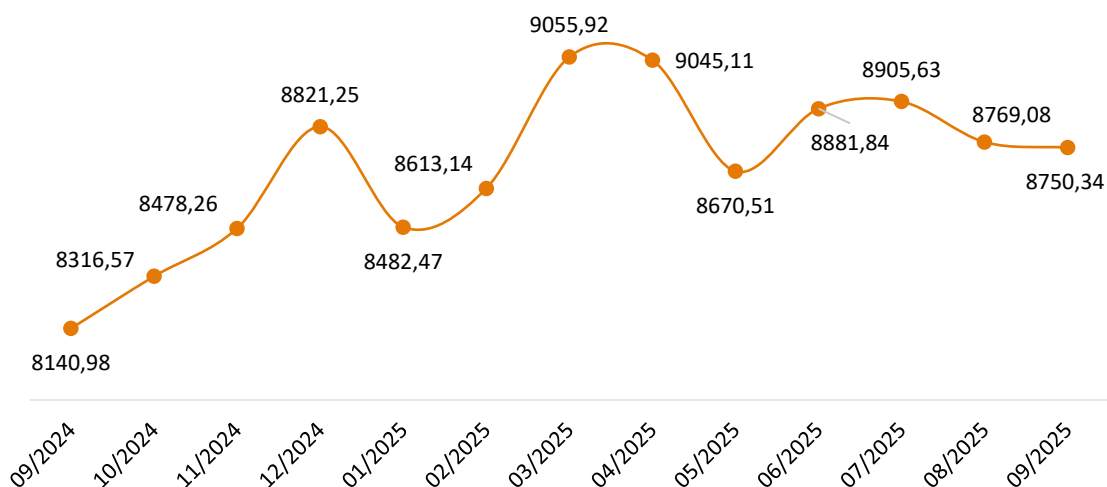
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2024 r. – wrzesień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 30.10.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2025 r. wyniosło 8750,34 zł. Oznacza to spadek o 0,2% w porównaniu z sierpniem 2025 r. oraz wzrost o 7,5% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 30.10.2025.

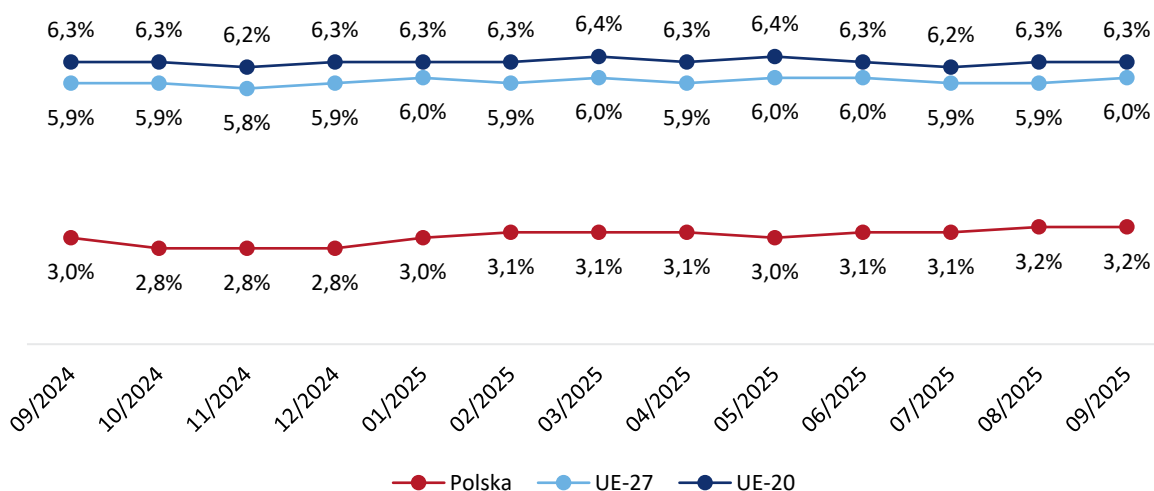
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu we wrześniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%, co oznacza, że wzrosła o 0,1 p.p zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,3%, czyli miesiąc do miesiąca oraz rok do roku pozostała bez zmian.

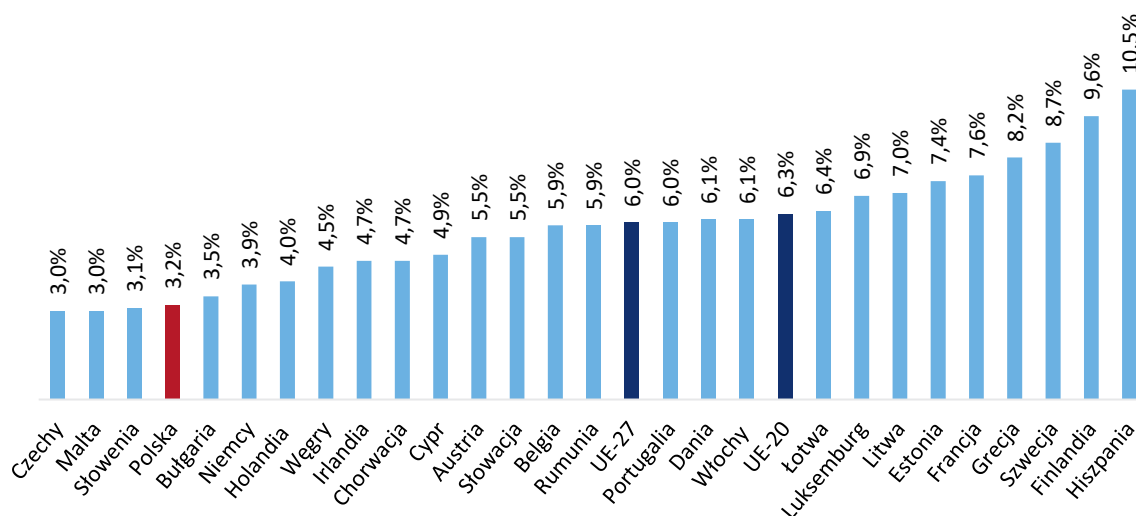
W Polsce we wrześniu 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2%, tj. pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,2 p.p. r/r.

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



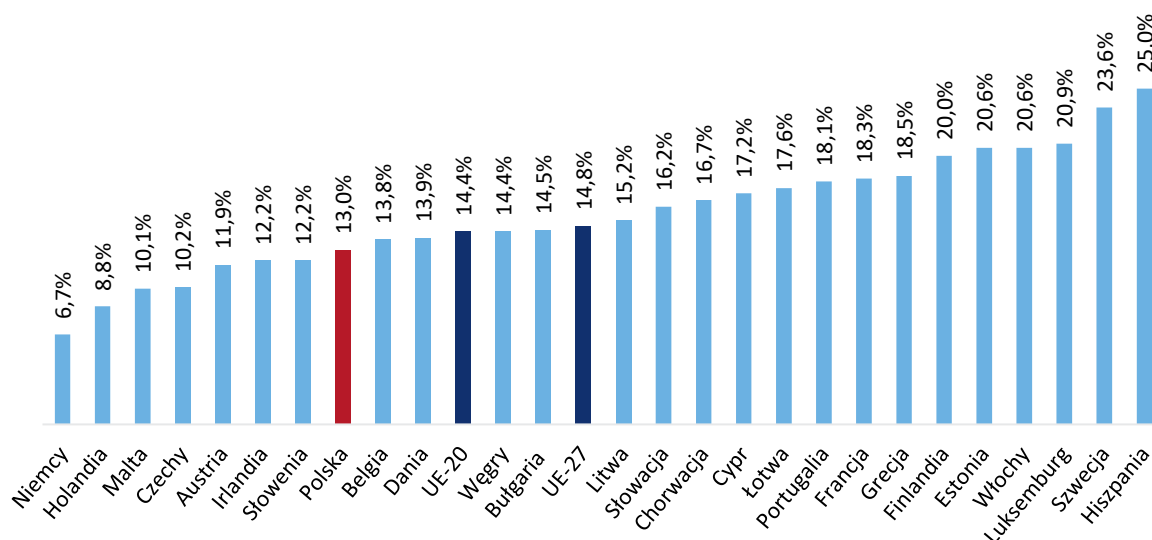
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.10.2025.

Według danych Eurostatu we wrześniu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,5%), Finlandii (9,6%) i Szwecji (8,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach, Malcie (po 3,0%) i Słowenii (3,1%). Polska z wynikiem 3,2% zajęła w tym rankingu 4. pozycję (Wykres 10).

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej we wrześniu 2025 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.10.2025.

We wrześniu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE-27 (bez zmian m/m; spadek o 0,5 p.p. r/r) i 14,3% w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,4 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,7%), w Holandii (8,8%) oraz Malcie (10,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,0%), Szwecji (23,6%) i Luksemburgu (20,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 13,0% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 2,2 p.p. r/r).

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

Brak danych dla Rumunii

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.10.2025.

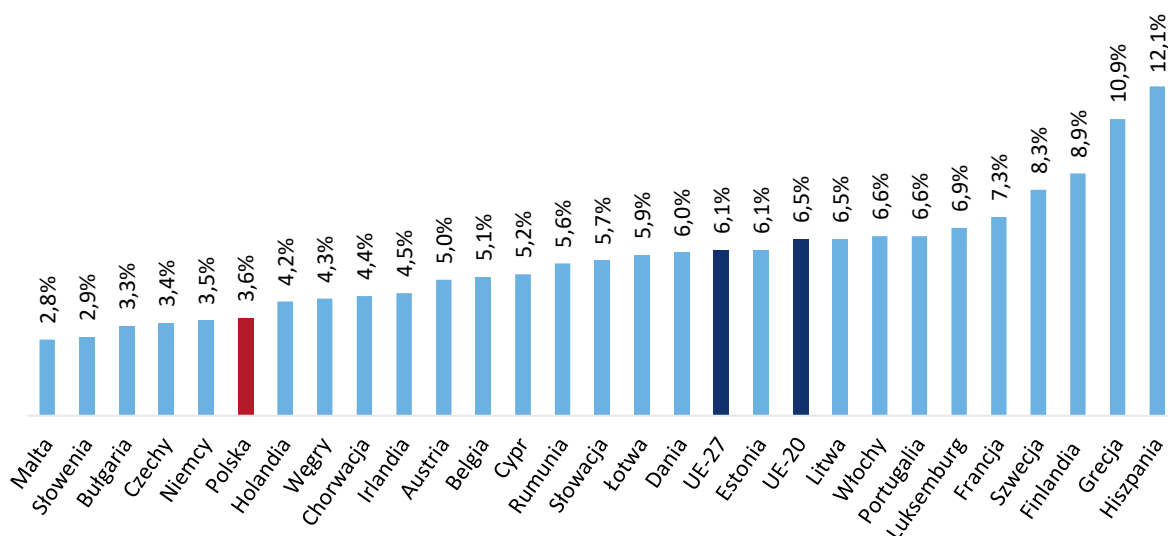
⁴ Dane skorygowane sezonowo.

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

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

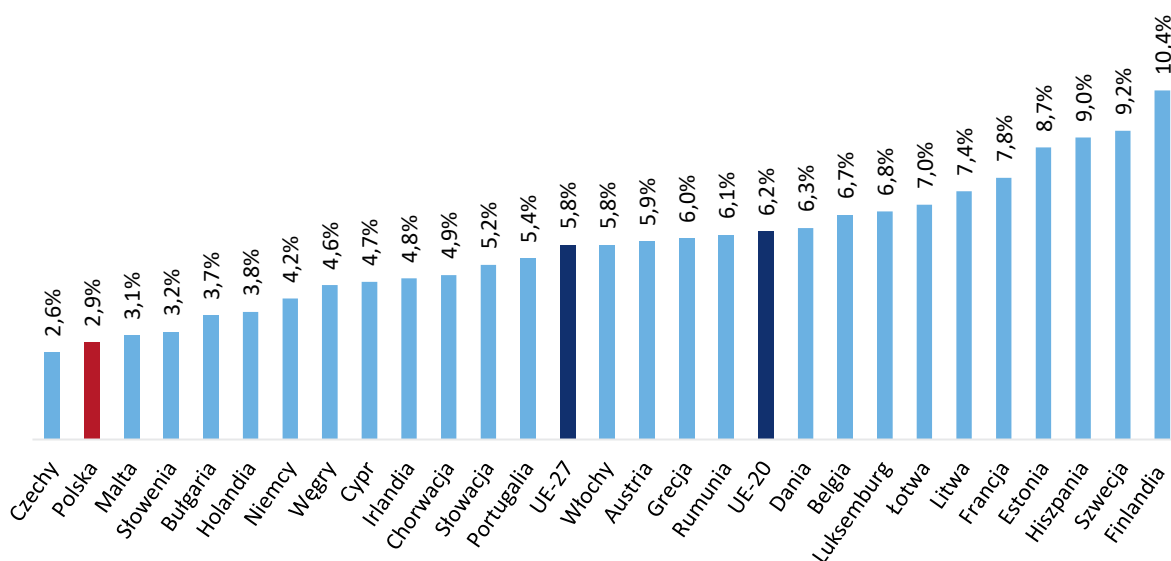
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,6% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,3 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (bez zmian m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.10.2025.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.10.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁵

Polski rynek pracy

- Średni czas poszukiwania pracy w I półroczu 2025 r. wyniósł 4,4 miesiąca vs. 3,0 w I półroczu 2024 r.
- Wieloetatowość, czyli praca dla kilku pracodawców jednocześnie, pozytywnie oceniana jest przez 57% pracowników Z wobec jedynie 39% pracodawców.
- 61% pracowników popiera przejście na 4-dniowy tydzień pracy. Najbardziej entuzjastycznie podchodzą do tego osoby młode (71% w wieku 18–29 lat), natomiast najbardziej sceptyczne są osoby powyżej 60. r.ż. (44%) oraz kadra zarządzająca (53%).
- 91% badanych uznało, że doświadczenie odgrywa większą rolę w prowadzeniu firmy niż dyplom uczelni.
- 49% respondentów przyznaje, że osobiście doświadczyło dyskryminacji na rynku pracy lub w procesie rekrutacji, a kolejne 42% deklaruje, że zna takie przypadki w swoim otoczeniu.

Europejski i globalny rynek pracy

- W 2024 r. zatrudnienie w UE wzrosło o 0,8% wobec 1,2% w 2023 r. W 2025 r. przewiduje się dalsze spowolnienie do 0,5%, wynikające z napięć geopolitycznych, restrukturyzacji przemysłu, niskiej produktywności i zmian demograficznych.
- Udział zatrudnionych w zawodach najbardziej narażonych na wpływ sztucznej inteligencji wynosi ok. 18% i nie zmienił się istotnie od listopada 2022 r. To wskazuje, że nawet najbardziej „narażone” branże nie doświadczyły dotychczas gwałtownej redukcji liczby pracujących.
- Realne wynagrodzenia w UE wzrosły o 2,7% w 2024 r., co w większości krajów pozwoliło przekroczyć ich poziom sprzed pandemii. Jednak w Niemczech, Francji, Włoszech, Czechach i Finlandii płace realne wciąż nie wróciły do poziomów z 2019 r.
- Wśród nowych⁶ umiejętności w Europie najwyżej oceniano zdolności społeczne i cyfrowe: na pierwszym miejscu znalazło się „dotrzymywanie towarzystwa”, a kolejne pozycje zajęły kompetencje związane z edukacją online („e-learning”, „prowadzenie szkoleń przez internet”), których rozwój przyspieszyła pandemia i które odzwierciedlają potrzebę elastycznego uczenia się oraz śledzenia trendów w zmieniającym się otoczeniu gospodarczym i technologicznym.

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

⁶ Przez nowe umiejętności rozumie się umiejętności, które zyskały na znaczeniu lub pojawiły się w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy w UE w latach 2018–2024.

Rynek pracy w Polsce

Monitor Rynku Pracy (wyniki 60. edycji badania)

Charakterystyka publikacji

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 sierpnia do 2 września 2025 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

Instytut Badawczy Randstad⁷. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W I półroczu 2025 r. 19% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (wzrost o 1 p.p. r/r), a 16% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (spadek o 1 p.p. r/r).
- W I półroczu 2025 r. pracy aktywnie poszukiwało 10% respondentów (bz. r/r), a kolejne 45% rozglądało się za ofertami (o 3 p.p. mniej r/r). Najczęściej były to osoby w wieku 30–39 lat (odpowiednio 12% i 54%) oraz 18–29 lat (odpowiednio 11% i 51%), zatrudnione na umowę-zlecenie lub o dzieło (19% i 48%), na stanowiskach: inżynier (21% i 58%).
- Pracę najczęściej zmieniali zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii (42%), budownictwie (24%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej oraz telekomunikacji i IT (po 19%).
- Jako najczęstszą przyczynę zmiany pracy wskazywano wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (45% vs 42% r/r) oraz chęć rozwoju zawodowego (43% vs 44% r/r).

⁷ Badanie powstało we współpracy z Instytutem Badań Pollster.

- Średni czas poszukiwania pracy w I półroczu 2025 r. wyniósł 4,4 miesiąca vs 3,0 w I półroczu 2024 r. W dużej mierze jest to konsekwencją ograniczonej liczby dostępnych ofert pracy. Najsilniej odczuwają te trudności grupy, którym trudniej na rynku pracy: osoby starsze, kobiety oraz mieszkańcy wsi i mniejszych miejscowości.
- Poziom satysfakcji z pracy w I pierwszej połowie 2025 r. wyniósł 72% („bardzo zadowoleni” – 19%, „raczej zadowoleni” – 53%). Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w administracji publicznej oraz edukacji (po 82%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (81%) – i w tych dwóch grupach odsetek nieposzukujących pracy jest najwyższy (po 63%) – a także w finansach i ubezpieczeniach (80%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród top managementu (89%), specjalistów (80%) oraz inżynierów (79%).
- W II półroczu 2025 r. w porównaniu z I półroczem 2025 r. poziom dużej obawy o utratę pracy nie uległ zmianie (9% vs 9%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej osoby w wieku 18–29 lat (11%), zatrudnieni na czas określony (18%) oraz umowę-zlecenie lub o dzieło (17%), w ujęciu stanowiskowym – inżynierzy (16%), a w ujęciu sektorowym – pracujący w hotelarstwie i gastronomii (15%) oraz w budownictwie (13%).
- W I półroczu 2025 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie w ciągu pół roku nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 60% (vs 65% rok wcześniej). W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 83%, czyli o 2 p.p. mniej r/r.
- Najgorzej swoje szanse na zmianę pracy oceniają osoby pracujące w administracji publicznej (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 52%; jakiegokolwiek pracy – 70%) oraz w hotelarstwie i gastronomii (odpowiednio 73% i 79%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są inżynierzy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 79%; jakiegokolwiek pracy – 95%) oraz kierownicy średniego szczebla (odpowiednio 61% i 93%).
- W 2025 r. odsetek pracowników, którzy otrzymali podwyżkę, wyniósł 52% vs 57% w 2024 r.
- 46% respondentów twierdzi, że wzrost wynagrodzenia odpowiadał ich oczekiwaniom.
- W sytuacji niezadowolenia z wysokości wynagrodzenia pracownicy najczęściej deklarują poszukiwanie dodatkowych źródeł zatrudnienia (72%), takich jak praca tymczasowa, zlecenia dorywcze czy praca w niepełnym wymiarze godzin. Takie rozwiązanie częściej wskazują osoby z wykształceniem wyższym, zatrudnione na podstawie umowy na czas określony oraz samozatrudnieni. 67% badanych rozważa również przekwalifikowanie się w celu znalezienia lepszych możliwości w innej specjalizacji zawodowej lub sektorze, przy czym rozwiązanie to szczególnie często

deklarowano w grupie wiekowej 18–29 lat. Z kolei 33% badanych dopuszcza możliwość czasowego wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy, której nie znajdują na rynku krajowym.

- W I półroczu 2025 r. pracownicy najczęściej rezygnowali z wystąpienia o podniesienie pensji w przekonaniu, że pracodawca odbierze to negatywnie oraz z powodu niechęci do rozmów na ten temat (po 23%), ale także bojąc się reakcji szefa/szefowej na taką propozycję i z uwagi na niedawno otrzymaną podwyżkę (po 20%). Natomiast najczęściej wskazywanymi przyczynami wystąpienia o podniesienie wynagrodzenia były: przekonanie o wysokiej jakości swojej pracy oraz inflacja, rosnące ceny żywności i usług (po 58%), rzadziej zaś – podniesienie kwalifikacji przez pracownika (32%).

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, wrzesień 2025, LXV 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 we wrześniu 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

- We wrześniu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 265,3 tys. nowych ofert pracy – o 7% więcej niż miesiąc wcześniej i o 8,0% mniej w porównaniu z wrześniem 2024 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji⁸ najmniej ofert pracy (3,3 tys.) we wrześniu br. opublikowano w Bydgoszczy. Tam też odnotowano największy spadek liczby ogłoszeń – o 15% r/r. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 41,1 tys. ogłoszeń, choć również w stolicy ich liczba spadła – o 5% względem września 2024 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem

⁸ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

16,1 tys. ofert (spadek o 7% r/r), a trzeci był Wrocław z 12,1 tys. ogłoszeń, co również oznacza spadek o 7% w ujęciu rocznym.

- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 16,1 oferty pracy.
- Pod względem liczby ofert pracy w przeliczeniu na 1000 mieszkańców najlepiej wypadają Katowice, gdzie we wrześniu 2025 r. odnotowano średnio 22,9 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 22,1 oferty na 1000 mieszkańców. Najłabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 8,3 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano wśród zawodów medycznych (+35%), natomiast największy spadek – w marketingu i sprzedaży (-16%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: lekarz (38%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (35%), pielęgniarka (34%), HR business partner (31%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: administrator IT (-42%), doradca podatkowy (-39%), kasjer/sprzedawca (-27%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,9 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się we wrześniu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (53% vs 65% w sierpniu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 45% vs 56%). 48% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (56% w sierpniu 2025 r.), 32% – elastycznego czasu pracy (27% w sierpniu 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 27% ofert (vs 36% miesiąc wcześniej).
- We wrześniu 2025 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,8 wymagania (5,2 w sierpniu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (51%), odpowiedniego wykształcenia (50%), dyspozycyjności (38%) oraz znajomości języka obcego (26%).

Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2025

Charakterystyka publikacji

Raport przygotowano na podstawie badania przeprowadzonego w dniach 8–14 sierpnia 2025 r., zrealizowanego metodą CAWI na reprezentatywnej próbie 750 pracowników white collar (pracowników umysłowych) w Polsce. Próbę zróżnicowano pod względem płci, wieku, stanowiska oraz wielkości organizacji, co pozwoliło na uchwycenie różnych perspektyw dotyczących aktualnej sytuacji zawodowej i oczekiwań wobec pracodawców. Analiza koncentruje się na 5 głównych zagadnieniach: aktualnym rynku pracy, nastrojach pracowników, formach zatrudnienia, jawności wynagrodzeń oraz stosunku do koncepcji 4-dniowego tygodnia pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat, w tym Polska

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 66% badanych uważa, że liczba ofert zatrudnienia spada, a najbardziej pesymistycznie sytuację oceniają osoby młode – w grupie 18–29 lat odsetek ten sięga 75%. W innych grupach wiekowych odsetek ten jest nieco niższy: wśród osób w wieku 30–39 lat 66% badanych wskazuje na spadek liczby ofert, w grupie 40–49 latków odsetek ten wynosi 61%, podobnie jak w grupie 60+, a dla grupy 50–59 latków – 62%.
- 72% pracowników zatrudnionych na stanowiskach asystenckich uważa, że liczba ofert pracy maleje, podczas gdy wśród kadry zarządzającej 43% (największa grupa) dostrzega raczej wzrost dostępnych możliwości zatrudnienia.
- 42% respondentów ocenia, że wynagrodzenia spadają, a najbardziej krytycznie sytuację postrzegają najmłodsi – w grupie 18–29 lat obniżki dostrzega 50% badanych (na wzrost wskazuje 36%). Wśród osób w wieku 30–39 lat spadek płac zauważa 37% (przy 43% wskazujących na wzrost), natomiast w grupie 40–49-latków odsetek ten wynosi 41% (wzrost – 34%). Wśród pracowników w wieku 50–59 lat o spadkach wynagrodzeń mówi 42%, o wzroście – 39%. W najstarszej grupie 60+ obniżki dostrzega 36% badanych (przy 41% zauważających wzrost płac).
- 35% pracowników planuje zmianę miejsca zatrudnienia w ciągu roku, co oznacza wzrost o 3 p.p. względem 2024 r. Najbardziej skłonni do rotacji są asystenci (45%), a najmniej – kadra zarządzająca (24%).
- W 2025 r. ponad połowa pracowników wykonuje swoje obowiązki w pełni stacjonarnie (55%), co oznacza wzrost o 5 p.p. w porównaniu z rokiem 2024. Kolejne 17% pracuje w trybie hybrydowym, jednak z wyraźną przewagą obecności w biurze (bez zmian r/r), a 8% deklaruje model hybrydowy, z równym podziałem między pracę stacjonarną a zdalną (również bez zmian r/r). Z kolei 10% pracuje częściej zdalnie niż w biurze (wzrost o 2 p.p.), a kolejne 10% – całkowicie zdalnie (wzrost o 1 p.p.).
- Najważniejszymi czynnikami decydującymi o pozytywnym nastawieniu do pracy są przyjazna atmosfera (42%) oraz zgodność obowiązków z kompetencjami (38%). Wynagrodzenie odpowiadające oczekiwaniom wskazało tylko 25% respondentów.
- W opinii respondentów, miejsce pracy mogłoby stać się bardziej atrakcyjne przede wszystkim dzięki dodatkowym benefitom pozapłacowym (47%), dodatkowym dniom wolnym (34%) oraz elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy (33%).

- Poparcie dla jawności wynagrodzeń różni się w zależności od wieku pracowników. Najwyższy poziom akceptacji obserwuje się wśród osób młodych – w grupie 18–29 lat aż 80% badanych popiera wprowadzenie jawnych płac. Wśród osób w wieku 30–39 lat odsetek ten spada do 77%, a w grupie 40–49 lat wynosi 67%. Najmniej zwolenników odnotowano wśród pracowników w wieku 50–59 lat – jedynie 60% popiera takie rozwiązanie, choć już w grupie 60+ odsetek ten ponownie wzrasta (do 67%).
- 61% pracowników popiera przejście na 4-dniowy tydzień pracy, o 4 p.p. mniej niż w 2024 r. Najbardziej entuzjastycznie podchodzą do niego osoby młode (za jest 71% w wieku 18–29 lat), natomiast najbardziej sceptyczne są osoby powyżej 60. r.ż. (44% zwolenników) oraz kadra zarządzająca (53%).

Kto chce pracować krócej?

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na rozpoznaniu postaw społecznych wobec idei skrócenia czasu pracy w Polsce – zarówno w formie 4-dniowego tygodnia pracy, jak i poprzez redukcję dziennego wymiaru godzin. Badanie o charakterze sondażu opinii publicznej zostało zrealizowane przez agencję Opinia24 w dniach 6–17 lutego 2025 r. na próbie 1000 pełnoletnich mieszkańców Polski. Wykorzystano metodę CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), a dobór próby zapewniał jej reprezentatywność ze względu na płeć, wiek, wykształcenie oraz wielkość miejscowości. W raporcie zaprezentowano analizy uwzględniające osoby pracujące zawodowo (N=592). Autorzy podkreślają, że choć zmienna dotycząca osób pracujących nie była uwzględniana w doborze kwotowym próby, dołożono starań, aby analizy z jej wykorzystaniem zostały przedstawione w sposób rzetelny, zazwyczaj w odniesieniu do populacji ogólnej. Zwracają również uwagę, że proporcje w próbie są zbliżone do danych GUS – w populacji osób w wieku 15–89 lat pracuje 57%, podczas gdy w badaniu obejmującym grupę 18–83-latków odsetek ten wyniósł 59%. Takie podobieństwo uzasadnia, zdaniem autorów, traktowanie wyciąganych wniosków jako wiarygodnych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Fundacja Stocznia. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Pracę w wymiarze 6,5 godziny dziennie przez 5 dni w tygodniu popiera 51% respondentów, przy czym wśród osób pracujących odsetek ten wynosi 60%, natomiast w grupie osób niepracujących – 38%.

- Wśród osób pracujących (N=592) aż 63% zadeklarowało preferencję dla modelu 32 godzin pracy tygodniowo (4 × 8 godzin). Dla porównania, model 32,5-godzinny uzyskał akceptację 51% respondentów, a wariant 40 godzin rozłożonych na 4 dni – 42%. Obecnie obowiązujący model pracy poparło natomiast 62% badanych.
- Osoby zajmujące stanowiska kierownicze najczęściej opowiadają się za utrzymaniem obecnego modelu pracy (69%). Na drugim miejscu wskazują 32-godzinny tydzień pracy w formule 4 × 8 godzin (66%), a następnie wariant nienormowanego czasu pracy, zależnego od wykonania zadań (61%). Najmniejsze poparcie w tej grupie uzyskał model 6,5 godziny dziennie przez 5 dni (32,5 godziny tygodniowo) oraz rozwiązanie zakładające 10 godzin pracy dziennie przez 4 dni w tygodniu (40 godzin łącznie), które poparło 54% badanych.
- Największymi zwolennikami skrócenia tygodnia pracy okazały się „białe kołnierzyki” – urzędnicy (74%), specjaliści (67%) czy pracownicy biurowi (65%) – oraz wykwalifikowane „niebieskie kołnierzyki”, czyli technicy lub operatorzy maszyn (68%). Przedstawiciele tych grup nie tylko częściej popierali zmniejszenie wymiaru pracy, lecz także widzieli w tym szansę na lepsze pogodzenie życia zawodowego z prywatnym. Zdecydowanie mniej entuzjazmu wyrażali pracownicy fizyczni (52%) i osoby zatrudnione w usługach (59%).
- Najwyższe poparcie dla skrócenia czasu pracy odnotowano w branżach kreatywnych i usług publicznych. W sektorze media/reklama/marketing opowiedziało się za nim aż 88% pracujących, w organizacjach pozarządowych – 75%, a w usługach finansowych – 70%. Równie wysoki poziom akceptacji widoczny jest w administracji publicznej (76%) oraz edukacji (68%). Wysokie wskaźniki poparcia uzyskano także w branży IT (66%). Mniejszym entuzjazmem wobec idei krótszego tygodnia pracy wykazały się osoby pracujące w transporcie i logistyce – ich poparcie dla takiego rozwiązania wyniosło 58%, w handlu detalicznym – 57%, a w rolnictwie i leśnictwie – jedynie 51%.
- Poparcie dla idei skróconego czasu pracy maleje z wiekiem. W grupie osób powyżej 60. r.ż. odsetek jej zwolenników wynosi jedynie 39%, co wskazuje na wyraźny sceptycyzm. Natomiast wśród osób młodszych odsetki są istotnie wyższe – w grupie 18–29 lat oraz 30–39 lat poparcie sięga 59%, wśród czterdziestolatków – 57%, a w grupie 50–59 lat – 52%.
- Poparcie dla skrócenia czasu pracy rośnie wraz z poziomem wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem wyższym wynosi ono 61%, a w grupie pracujących z tego segmentu sięga aż 69%. W przypadku osób z wykształceniem średnim poparcie deklaruje 49% ogółu badanych oraz 59% osób pracujących. Najniższe wskaźniki obserwuje się wśród osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub zasadniczym zawodowym – 46% w populacji ogólnej i 53% wśród osób pracujących.
- Spośród wszystkich testowanych zmiennych poziom stresu związany z pracą najsilniej determinuje postawy wobec proponowanych zmian. Wśród osób nieodczuwających stresu poparcie dla krótszego tygodnia pracy kształtuje się na poziomie ok. 60%,

natomiast wraz ze wzrostem odczuwanego obciążenia rośnie również skłonność do popierania tej idei – w grupie osób silnie zestresowanych osiąga ona ponad 80%.

- Dodatkowy czas wolny, wynikający ze skrócenia tygodnia pracy, byłby w największym stopniu przeznaczany na aktywności związane z życiem osobistym i regeneracją. Więcej osób (53%) deklarowało, że poświęciłoby go na regenerację, a 48% wskazało spędzanie czasu z najbliższymi. Z kolei 40% chciałoby realizować swoje hobby lub pasje, a 33% zwiększyłoby aktywność fizyczną. Część badanych widziała w tym czasie przestrzeń także na obowiązki rodzinne i edukacyjne: 33% zadeklarowało większe zaangażowanie w obowiązki domowe, a 20% – wsparcie edukacyjne dzieci. Jeśli chodzi o rozwój zawodowy, 23% respondentów wskazało, że wykorzystałoby wolny czas na podnoszenie kwalifikacji, zwłaszcza osoby młodsze – 27% w wieku 18–29 lat oraz 28% w wieku 30–39 lat. Jedynie 16% osób zadeklarowało, że przeznaczyłoby dodatkowy czas na pracę zarobkową, a taki sam odsetek – na wolontariat lub działalność społeczną.
- Wśród osób pracujących aż 70% popiera skrócenie czasu pracy pod warunkiem utrzymania dotychczasowych płac i liczby dni urlopowych. Jeżeli jednak redukcja godzin wiązałaby się z obniżeniem wynagrodzenia lub ograniczeniem urlopu, poparcie spada do zaledwie 24%. W ujęciu ogółem analogiczne odsetki wynoszą odpowiednio 62% i 20%.
- Największym zagrożeniem związanym ze skróceniem czasu pracy, wskazywanym przez respondentów, jest obawa przed spadkiem wynagrodzenia (36%). W dalszej kolejności pojawiają się obawy o trudności organizacyjne w zawodach wymagających stałej dostępności pracowników, takich jak ochrona zdrowia, transport czy handel (25%), a także ryzyko konieczności nadgodzin w celu wywiązania się z powierzonych obowiązków (23%). Część respondentów zwraca uwagę na możliwe wyższe koszty dla pracodawców, wynikające z potrzeby zatrudniania dodatkowych osób (22%), oraz na potencjalne pogłębianie nierówności między pracownikami, zwłaszcza w sytuacji, gdy reforma nie obejmie wszystkich sektorów w równym stopniu (21%). Podnoszono również ryzyko zwiększonego stresu przy skondensowanych dniach pracy (20%) oraz spadku jakości wykonywanych zadań i konkurencyjności gospodarki (po 16%).

Gen Boost 2025. Młodzi redefiniują pracę

Charakterystyka raportu

Raport został opracowany na podstawie badania, którego celem było przedstawienie perspektywy pokolenia Z wchodzącego na rynek pracy oraz skonfrontowanie jej z opiniami pracodawców i menedżerów z innych generacji. Analiza skupia się na trzech obszarach kluczowych dla współczesnego rynku pracy: wieloetatowości⁹, dobrostanu

⁹ Wieloetatowość to sytuacja, w której pracownik współpracuje z kilkoma organizacjami naraz. Najczęściej takie rozwiązanie zakłada łączenie części etatów i współpracę z dwiema organizacjami.

psychicznego oraz zaangażowania i identyfikacji z firmą. Badanie, przeprowadzone w okresie od czerwca do sierpnia 2025 r., objęło blisko 200 młodych pracowników do 26. r.ż. z pokolenia Z oraz ponad 100 pracodawców i menedżerów reprezentujących inne pokolenia.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 38% pracowników pokolenia Z zadeklarowało, że pracuje w kilku firmach jednocześnie – zwykle w dwóch (76%) lub trzech organizacjach (17%).
- Pozytywnie wieloletowość ocenia 57% pracowników z pokolenia Z wobec jedynie 39% pracodawców.
- Pracodawcy dostrzegają ryzyka związane z wieloletowością. Najczęściej wskazywane zagrożenia to: bezpieczeństwo danych (50%), obniżenie jakości pracy (43%) i mniejsze zaangażowanie (42%).
- 49% respondentów z pokolenia Z wskazało potrzeby finansowe jako główny powód podejmowania kilku prac, natomiast 32% kieruje się chęcią rozwoju w obszarze osobistych zainteresowań.
- Wśród pracowników pokolenia Z 75% wskazało przepracowanie jako główną wadę pracy w kilku miejscach, 64% – stres, a 60% – przeciążenie komunikacyjne.
- 46% przedstawicieli pokolenia Z deklaruje, że doświadczyło wypalenia zawodowego, podczas gdy ten problem dostrzega jedynie 32% pracodawców. Młodzi pracownicy definiują wypalenie głównie jako brak poczucia sensu i utratę energii do pracy. Co istotne, jedynie dwie trzecie Zetek ocenia swoje samopoczucie w życiu zawodowym w sposób zdecydowanie pozytywny.
- Większość osób z pokolenia Z stara się, by pogorszony dobrostan psychiczny nie przekładał się na życie zawodowe. 79% Zetek deklaruje, że nie brało zwolnienia lekarskiego z powodu wypalenia czy gorszego samopoczucia. Jednocześnie 41% pracodawców ma odmienne przekonanie, sądząc, że Zetki częściej niż starsi pracownicy korzystają ze zwolnień w takich okolicznościach.
- 38% pracodawców przyznało, że nie oferuje żadnych form pomocy psychologicznej, mimo że 41% z nich zauważa częstsze zwolnienia lekarskie wśród młodych z powodu zdrowia psychicznego.

- Według 38% menedżerów, pracownicy z pokolenia Z nie przejawiają postaw, które są szczególnie cenione w środowisku pracy, takich jak samodzielność, przejrzysta komunikacja, dzielenie się wiedzą, udzielanie informacji zwrotnej czy proaktywność. Pracodawcy podkreślają również potrzebę większego zaangażowania młodych w rozwój kultury organizacyjnej oraz uwzględniania w ich decyzjach dobra całego zespołu. Jednocześnie zarówno menedżerowie, jak i sami przedstawiciele pokolenia Z w podobnym stopniu uznają identyfikację pracowników z firmą za istotny element relacji zawodowych.
- Blisko połowa pracodawców jest zdania, że pracownicy z pokolenia Z wykazują niższy poziom zaangażowania niż starsze generacje. Z kolei aż 80% Zetek deklaruje, że nie dostrzega u siebie problemów w tym obszarze.
- Dla większości przedstawicieli pokolenia Z najważniejszym źródłem zaangażowania w pracę jest docenienie wysiłków i osiągnięć, co zadeklarowało 81% badanych, podczas gdy aspekt finansowy miał znaczenie dla 42%. Jednocześnie zarówno młodzi pracownicy, jak i pracodawcy wskazali dobre relacje w zespole jako kluczowy czynnik sprzyjający zaangażowaniu – odpowiednio 86% Zetek i 82% menedżerów.

Wykształcenie czy doświadczenie? Co pomaga w biznesie.

15. edycja raportu z serii POD LUPĄ

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania przygotowanego przez Europejski Fundusz Leasingowy (EFL) we współpracy z ICAN Institute. Edycja została poświęcona szukaniu odpowiedzi na pytanie, co w prowadzeniu biznesu odgrywa większą rolę – wykształcenie czy doświadczenie. Badanie przeprowadzono w lipcu 2025 r. metodą CATI na próbie 600 właścicieli, współwłaścicieli i osób odpowiedzialnych za finanse w firmach z sektora MŚP. Próba obejmowała 247 mikrofirm, 186 małych oraz 167 średnich przedsiębiorstw, działających w 6 branżach: budownictwo, handel, produkcja, rolnictwo, transport i usługi.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 91% badanych uznało, że doświadczenie odgrywa większą rolę w prowadzeniu firmy niż dyplom uczelni.

- Tylko 22% mikroprzedsiębiorców uważa, że studia pomagają im w biznesie; wśród średnich firm ten odsetek sięga aż 92%.
- 69% badanych wskazało, że ich profil edukacyjny odpowiada charakterowi biznesu. Odsetek ten rośnie wraz ze skalą biznesu: w mikro- i małych firmach wynosi 63%, natomiast w przedsiębiorstwach średniej wielkości sięga już 85%. Zbieżność wykształcenia z obszarem działalności najczęściej występuje w usługach (84%), rolnictwie (76%) oraz budownictwie (75%). Wyjątek stanowi branża transportowa, gdzie większość właścicieli (55%) posiada wykształcenie niezwiązane bezpośrednio z profilem firmy.
- Znajomość języków obcych deklaruje 63% przedsiębiorców, przy czym najczęściej wskazywane są angielski (43%) oraz niemiecki (21%). Widoczna jest tu wyraźna zależność od wielkości firmy – im większe przedsiębiorstwo, tym wyższy poziom kompetencji językowych. W mikrofirmach aż 63% właścicieli nie posługuje się żadnym językiem obcym, w małych firmach odsetek ten spada do 29%, a w średnich wynosi jedynie 8%. Analizując branże, najrzadziej znajomość języków obcych deklarują rolnicy (29%), natomiast najczęściej – przedstawiciele firm produkcyjnych (84%).
- Motywacje przedsiębiorców do dalszego rozwoju są zróżnicowane i obejmują szerokie spektrum czynników. Najczęściej wskazywano chęć podnoszenia efektywności firmy (50%) oraz dostęp do najnowszej wiedzy branżowej (49%), przy czym w branży rolniczej odsetki te są wyraźnie wyższe – odpowiednio 64% i 63%. Co trzeci badany traktuje edukację jako sposób na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstwa, szczególnie w handlu (62%) i budownictwie (65%). Zaledwie 30% ankietowanych uważa, że dalsza nauka jest niezbędnym elementem prowadzenia firmy, a jedynie 16% postrzega zdobywanie wiedzy jako okazję do budowania nowych relacji biznesowych. Jednocześnie deklaracje te rzadko przekładają się na realne działania – aż 95% właścicieli MŚP nie planuje dalszego kształcenia. W nielicznych przypadkach rozważane są kursy zawodowe lub menedżerskie, przy czym zainteresowanie tego typu formami rozwoju częściej występuje w sektorze usług niż w innych branżach.
- 50% przedsiębiorców uznaje odporność na stres za najważniejszą kompetencję miękką, a 35% wskazuje na innowacyjność i kreatywność.
- Właściciele firm w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności oczekują od kandydatów twardych umiejętności zawodowych (72%), szczególnie w budownictwie (95%), handlu (93%) i transporcie (81%). Kompetencje miękkie, takie jak otwartość we współpracy (40%) czy nastawienie na poszukiwanie rozwiązań (34%), są ogólnie rzadziej poszukiwane niż umiejętności twarde. Jednocześnie w firmach z branży handlowej i budowlanej zwraca się na nie uwagę częściej niż w przedsiębiorstwach z pozostałych sektorów. Chęć uczenia się i rozwoju jest istotna dla 20% ogółu badanych, lecz szczególne znaczenie ma w budownictwie (44%) i handlu (47%), a najmniejsze – w usługach (3%). Z kolei takie cechy jak sumienność i dokładność (12%) czy łagodne

podejście do innych (12%) odgrywają marginalną rolę, choć w budownictwie ich znaczenie jest wyraźnie większe.

- 47% przedsiębiorców deklaruje, że w związku z rozwojem AI przy rekrutacji i rozwoju pracowników większą uwagę zwraca na umiejętności praktyczne niż na samą wiedzę.

Pracodawca okiem przyszłych talentów

Charakterystyka raportu

Raport przygotowano na podstawie wyników badania, przeprowadzonego 10 kwietnia 2025 r. przez Uniwersytet SWPS we współpracy z firmą Antal i Skandynawsko-Polską Izbą Gospodarczą, mającego na celu poznanie oczekiwań i preferencji młodego pokolenia – studentów i absolwentów – wobec rynku pracy oraz pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem wizerunku firm skandynawskich. Badanie zrealizowano metodą CAWI na próbie 93 studentów reprezentujących różne kierunki, w tym psychologię, informatykę, zarządzanie, filologię, prawo, dziennikarstwo czy projektowanie. Raport omawia kluczowe czynniki decydujące o wyborze pracodawcy, preferencje dotyczące elastyczności i pracy zdalnej, znaczenie benefitów, stosunek młodych do stabilności zatrudnienia oraz skojarzenia związane z kulturą organizacyjną pracodawców ze Skandynawii.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Antal. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 63% badanych wskazało możliwość rozwoju zawodowego i przyjazną atmosferę jako kluczowe czynniki wyboru pracodawcy. Atrakcyjność wynagrodzenia i benefitów znalazła się na drugim miejscu (52%).
- 69% respondentów uznało elastyczne godziny pracy, a 53% – możliwość pracy zdalnej za najważniejsze elementy oferty, podczas gdy wyższe wynagrodzenie było priorytetem tylko dla 27%.
- Tylko 5% badanych zadeklarowało, że chciałoby przez wiele lat pracować u jednego pracodawcy, a 34% uznało, że zmiana pracy co kilka lat jest najlepszą drogą rozwoju zawodowego.
- 36% respondentów stwierdziło, że długość zatrudnienia zależy od sytuacji, co oznacza otwartość na różne ścieżki kariery, ale jednocześnie brak jednoznacznego przywiązania do jednego modelu.

- 69% uczestników badania uznało równość i szacunek, a 61% – równowagę między życiem zawodowym a prywatnym za kluczowe elementy skandynawskiego stylu pracy. Natomiast wartości takie jak ekologia czy innowacyjność, choć zauważane przez respondentów, mają mniejsze znaczenie w budowaniu tego wizerunku. Podobnie transparentność i otwarta komunikacja, wskazane przez 29% badanych, nie są traktowane jako jego najważniejsze wyróżniki.

Równość szans na polskim rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport stanowi kompleksowe opracowanie poświęcone zagadnieniom dyskryminacji i nierównego traktowania w Polsce. Jego celem było nie tylko przedstawienie skali zjawiska na podstawie zebranych danych, lecz także rozpoczęcie szerszej dyskusji o tym, jak w praktyce budować bardziej sprawiedliwy i inkluzywny rynek pracy. Badanie zrealizowano metodą CAWI na próbie 838 osób reprezentujących różne grupy zawodowe oraz poziomy zatrudnienia, m.in. Próba obejmowała zarówno osoby poszukujące pracy, jak i zatrudnione na różnych szczeblach organizacji – od specjalistów po kadrę zarządzającą. Pod względem płci większość ankietowanych stanowiły kobiety (63%), natomiast mężczyźni stanowili 37% próby. W próbie znalazły się osoby zarówno rozpoczynające karierę (0–2 lata doświadczenia), jak i te z bardzo długim stażem – ponad 21 lat. Przeważały osoby z doświadczeniem powyżej 10 lat. Raport analizuje doświadczenia dyskryminacyjne związane z płcią, wiekiem, wyglądem czy miejscem zamieszkania, a także postrzeganie działań firm w obszarze polityki równości, rekrutacji i kultury organizacyjnej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Staffly. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 49% respondentów przyznaje, że osobiście doświadczyło dyskryminacji na rynku pracy lub w procesie rekrutacji, a kolejne 42% deklaruje, że zna takie przypadki w swoim otoczeniu.
- Ponad 54% kobiet i 33% mężczyzn twierdzi, że doświadczyło nierównego traktowania ze względu na płeć.

- 54% badanych wskazało, że o szansie na rynku decyduje wiek. Dyskryminacja dotyczy zarówno osoby młode, postrzegane jako niedoświadczone, jak i starsze, uznawane za mniej elastyczne.
- 30,6% respondentów uważa, że pochodzenie z mniejszej miejscowości zamyka im drogę do równych szans na rynku pracy.
- 32% kandydatów i pracowników zadeklarowało, że spotkało się z dyskryminacją ze względu na wygląd.
- Istnieje rozbieżność między tym, jak pracownicy i liderzy postrzegają docenianie w miejscu pracy. Tylko 45% pracowników czuje się docenionymi, natomiast aż 58% liderów uważa, że w organizacji okazuje się uznanie.
- Większość respondentów uważa, że proces rekrutacyjny jest przejrzysty (59%). Jednak ponad połowa ankietowanych nie wierzy w pełną równość szans (51%) i obiektywność decyzji o zatrudnieniu (53%).
- Wśród kluczowych kierunków działań, które w praktyce sprzyjają budowaniu rynku pracy bardziej sprawiedliwego i inkluzywnego, autorzy wskazali:
 - eliminowanie dyskryminacji w procesach rekrutacyjnych poprzez ograniczenie subiektywnych kryteriów selekcji i zapewnienie równych szans wszystkim kandydatom;
 - wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na docenianiu i uznaniu;
 - wdrażanie programów wspierających grupy marginalizowane oraz monitorowanie ich skuteczności;
 - tworzenie bezpiecznych kanałów zgłaszania przypadków dyskryminacji i zapewnienie ochrony osobom, które decydują się je ujawnić;
 - podnoszenie świadomości kadry zarządzającej poprzez działania edukacyjne i wdrażanie strategii różnorodności i inkluzywności, zwłaszcza gdy rzadziej niż podlegli jej pracownicy dostrzega problem.

Mapa kompetencji AI w Polsce. Potrzeby i kierunki rozwoju

Charakterystyka raportu

Głównym celem badania było zdiagnozowanie stanu kompetencji związanych ze sztuczną inteligencją w Polsce oraz wskazanie kierunków ich rozwoju. Raport opiera się na wynikach ogólnopolskich konsultacjach przeprowadzonych w kwietniu i maju 2025 r. z udziałem przedstawicieli administracji publicznej, dużych i małych przedsiębiorstw, startupów, środowiska akademickiego oraz organizacji edukacyjnych i branżowych. W każdej grupie przeprowadzono również pogłębione wywiady z reprezentatywnymi przedstawicielami. Uzupełnieniem konsultacji była analiza dostępnych opracowań i raportów branżowych. Zrealizowano także badanie ankietowe (niereprezentatywne) wśród przedstawicieli wszystkich badanych grup interesariuszy (n = 525), w tym: administracji publicznej, dużych przedsiębiorstw, MŚP, startupów.

Należy jednak zwrócić uwagę – o czym piszą sami autorzy – na ograniczenia zastosowanej metodyki. W przypadku analizy danych zastanych dostępna wiedza jest nierównomiernie rozłożona między poszczególnymi grupami – istnieje znacznie więcej opracowań dotyczących szeroko pojmowanego sektora prywatnego niż publicznego, ponadto większość badań i raportów odnosi się do doświadczeń globalnych lub zachodnioeuropejskich, nie polskich. Dla każdej grupy interesariuszy zastosowano różnorodne podejścia w konsultacjach. W przypadku analizy grupy interesariuszy reprezentujących MŚP nie przeprowadzono dedykowanych warsztatów, co skutkuje mniejszą wiedzą o lukach kompetencyjnych i możliwych rozwiązaniach w tym obszarze. W tym przypadku wnioski oparto przede wszystkim na analizie danych z badania ankietowego. Badanie ankietowe, choć objęło znaczną liczbę respondentów, nie zostało przeprowadzone na próbie reprezentatywnej dla poszczególnych grup interesariuszy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polski Fundusz Rozwoju we współpracy z Google Cloud. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- 84,2% przedstawicieli małych i średnich firm wskazało na poważne braki w kompetencjach AI, z czego niemal połowa (46,3%) uznała je za krytyczne. Tylko 9,5% przedsiębiorstw nie widzi w tym obszarze problemu.
- Poza podstawową obsługą cyfrową największe braki dotyczą analizy danych, zarządzania projektami IT i integracji systemów AI. Brak tych kompetencji uniemożliwia efektywne wdrożenia w sektorze, który stanowi fundament polskiej gospodarki.
- Administracja publiczna wymaga budowy świadomości i zarządzania ryzykiem – kluczowymi brakami są kompetencje związane z zarządzaniem danymi, interpretacją regulacji oraz tworzeniem kultury innowacyjności.
- Duże przedsiębiorstwa na poziomie dojrzałości 2 znajdują się w fazie eksperymentowania z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. W tym przypadku kluczowe kompetencje koncentrują się na umiejętności identyfikowania obszarów, w których AI może przynieść realną wartość biznesową, oraz na podstawowej interpretacji wyników działania narzędzi technologicznych. Firmy te potrzebują pracowników zdolnych do prowadzenia pilotażowych projektów w ograniczonej skali, które pozwalają przetestować zastosowania AI i oszacować ich efektywność.
- Na poziomie 3 duże przedsiębiorstwa rozpoczynają pierwsze wdrożenia w wybranych procesach biznesowych, takich jak analiza danych klientów, obsługa sprzedaży

czy automatyzacja działań administracyjnych. Wymaga to rozwinięcia kompetencji w zakresie zarządzania projektami AI oraz pracy w zespołach interdyscyplinarnych. Równocześnie istotne staje się tłumaczenie wyników algorytmów na język praktyki biznesowej oraz znajomość regulacji prawnych i zasad etycznych – od przepisów RODO po ramy AI Act – co umożliwi odpowiedzialne korzystanie z technologii.

- Na poziomie 4 duże przedsiębiorstwa integrują sztuczną inteligencję z szerokim zakresem procesów biznesowych. W tym przypadku dominującą rolę odgrywają już nie kompetencje techniczne, lecz zdolności zarządcze i strategiczne. Szczególne znaczenie mają umiejętności w zakresie ładu korporacyjnego AI, zarządzania ryzykiem, cyberbezpieczeństwa oraz etyki stosowania narzędzi cyfrowych. Przedsiębiorstwa potrzebują specjalistów zdolnych do długofalowego planowania rozwoju organizacji z wykorzystaniem AI – np. w zarządzaniu łańcuchem dostaw czy w zintegrowanych systemach obsługi klienta. Ważnym elementem staje się również kompetencja transformacyjna, obejmująca dostosowywanie procesów i kultury organizacyjnej do nowych warunków pracy wspieranych przez sztuczną inteligencję.
- Mimo innowacyjności polskie start-upy często mają problem z przekształcaniem pomysłów technologicznych w produkty rynkowe. Warsztaty wskazały na deficyt kompetencji biznesowych, regulacyjnych (np. znajomość AI Act, RODO) oraz w obszarze etycznego stosowania AI.
- Uczestnicy konsultacji podkreślali konieczność tworzenia programów edukacyjnych od poziomu szkolnego po akademicki. Wskazywano m.in. na potrzebę wprowadzenia lekcji AI w liceach oraz rozwój interdyscyplinarnych zespołów badawczych, łączących naukę i biznes.
- Skuteczne programy podnoszenia kompetencji w obszarze sztucznej inteligencji nie powinny ograniczać się jedynie do nauki obsługi narzędzi. Ich kluczowym celem ma być pokazanie, w jaki sposób technologię można zintegrować z istniejącymi procesami i praktykami organizacyjnymi, tak aby faktycznie rozwiązywała problemy i podnosiła efektywność pracy. Dlatego szkolenia muszą być ściśle powiązane z realnymi zadaniami zawodowymi i codziennymi wyzwaniami uczestników. Oprócz kwestii technicznych powinny obejmować także zmiany w procesach, redefinicję ról zawodowych i metody wspierające zarządzanie transformacją. Ważnym elementem jest również identyfikacja oraz usuwanie barier organizacyjnych utrudniających wdrażanie AI – od nieaktualnych procedur i niewłaściwych systemów motywacyjnych po kulturę instytucjonalną, która nie sprzyja otwartości i eksperymentowaniu z nowymi technologiami.
- Tylko 16% firm, które deklarowały powołanie zespołów AI, faktycznie zatrudniło nowych pracowników. Reszta przekierowała dotychczasowe kadry, co nie gwarantuje wysokiej jakości kompetencji.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Evaluating the Impact of AI on the Labor Market: Current State of Affairs

Charakterystyka publikacji

Publikacja przedstawia wyniki analizy, której głównym celem było określenie, w jaki sposób generatywna sztuczna inteligencja (genAI) oddziałuje na rynek pracy w Stanach Zjednoczonych. Analiza obejmowała klasyfikację zawodów według stopnia narażenia na automatyzację z wykorzystaniem generatywnej sztucznej inteligencji oraz identyfikację sektorów najbardziej podatnych na transformację. Autorzy wykorzystali dane statystyczne, w tym Current Population Survey¹⁰, co pozwoliło na porównanie zmian w strukturze zatrudnienia po wprowadzeniu narzędzi genAI w listopadzie 2022 r. z wcześniejszymi etapami przełomów technologicznych, takimi jak popularyzacja komputerów osobistych czy rozwój internetu. Autorzy podkreślają, że ze względu na ograniczenia dostępnych danych i wskaźników dotyczących wykorzystania narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji, przedstawione wnioski należy traktować jako wstępne i interpretować z ostrożnością.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Ameryka Północna

Zasięg geograficzny badania: Stany Zjednoczone

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Budget lab & Yale. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- W przypadku wprowadzenia genAI tempo zmian w strukturze zawodowej jest wyższe niż w poprzednich epokach technologicznych, lecz różnica jest niewielka. „Dissimilarity index”¹¹ wskazuje, że zmiana w okresie ok. 33 miesięcy od listopada 2022 r. jest jedynie ok. 1 p.p. wyższa niż – dla przykładu – wynikająca z upowszechnienia technologii internetowych w latach 1996–2002. Oznacza to, że nie znaleziono dowodów na gwałtowną transformację rynku pracy w następstwie wdrażania AI.

¹⁰ Current Population Survey to miesięczne badanie gospodarstw domowych prowadzone w Stanach Zjednoczonych, które gromadzi dane na temat zatrudnienia, bezrobocia, zarobków i innych charakterystyk demograficznych siły roboczej, <https://www.bls.gov/cps/>, 29.10.2025.

¹¹ Dissimilarity index (wskaźnik/indeks odmienności/dywergencji/segregacji) – standardowa miara rozmieszczenia/ podziału), pokazująca zmianę podziału miejsc pracy między poszczególnymi zawodami w porównaniu z wcześniejszym okresem. Liczy się go, porównując udziały poszczególnych zawodów i sprawdzając różnice. Wynik mieści się między 0 a 1, gdzie 0 oznacza brak zmian, a 1 – całkowitą zmianę struktury zatrudnienia.

- Grupy zawodowe najbardziej narażone na wpływ sztucznej inteligencji (m.in. telekomunikacja, przetwarzanie danych, usługi finansowe, ubezpieczenia, bankowość, obsługa prawna, księgowość) nie wykazują większych spadków udziału w zatrudnieniu ani wzrostu bezrobocia niż inne grupy. Wniosek ten sugeruje, że choć technologie AI mogą być potencjalnie ryzykowne, dotychczas nie generują masowej utraty miejsc pracy.
- Odsetek osób zatrudnionych w zawodach uznawanych za najbardziej podatne na wpływ sztucznej inteligencji wynosi obecnie ok. 18% i – co istotne – nie uległ znaczącej zmianie od listopada 2022 r., czyli od momentu masowego upowszechnienia technologii generatywnej AI. Oznacza to, że nawet w sektorach szczególnie narażonych na automatyzację nie odnotowano gwałtownego spadku zatrudnienia. Jednocześnie udział zawodów, w których sztuczna inteligencja jest faktycznie wykorzystywana w codziennej pracy, pozostaje ograniczony – wynosi jedynie ok. 11%. Wskazuje to, że implementacja narzędzi AI w praktyce zawodowej ma wciąż ograniczony zasięg i nie wywołuje jeszcze szerokich zmian na rynku pracy.
- W sektorach takich jak informacja, finanse czy profesjonalne usługi biznesowe obserwowane zmiany w strukturze zatrudnienia rozpoczęły się jeszcze przed wprowadzeniem narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji. Może to oznaczać, że obecny udział AI w pracy jest jedynie częścią szerszych procesów transformacyjnych, które wynikają z wcześniejszych trendów technologicznych i organizacyjnych. W konsekwencji wpływ AI na rynek pracy, choć widoczny w debacie publicznej i w świadomości pracowników, na poziomie statystycznym pozostaje umiarkowany.
- Z analizy różnicy w strukturze zatrudnienia pomiędzy absolwentami uniwersytetów w wieku 20–24 lata oraz absolwentami w wieku 25–34 lata wynika, że oscyluje ona w przedziale 30–33%, co oznacza, że młodsi absolwenci nie wykazują znacząco większej odmienności w wyborze zawodów w porównaniu do starszej grupy wiekowej. Zdaniem autorów powyższy wynik należy interpretować w ten sposób, że młodsi pracownicy nie są obecnie dużo bardziej narażeni na wpływ sztucznej inteligencji niż osoby w wieku 25–34 lata.
- Oceny podatności zawodów na wpływ AI, tworzone z wykorzystaniem narzędzi takich jak modele OpenAI (np. Chat GPT), czy informacje o korzystaniu z narzędzi AI udostępnione przez Anthropic¹², są niepełne, np. nie pokazują pełnego rozpowszechnienia narzędzi AI ani ich rzeczywistego wykorzystania przez pracowników. Oznacza to, że wszelkie wnioski należy traktować ostrożnie i jako wstępne.
- Chociaż w debacie publicznej pojawia się wiele obaw związanych z automatyzacją i wpływem sztucznej inteligencji na zatrudnienie, to obecnie nie widać jeszcze istotnych zmian w danych statystycznych dotyczących rynku pracy. Zatrudnienie

¹² <https://chatlyai.app>, 29.10.2025.

w zawodach szczególnie narażonych na automatyzację z wykorzystaniem AI utrzymuje się na względnie stabilnym poziomie, a wskaźniki bezrobocia nie wskazują na gwałtowne wstrząsy związane z wdrażaniem nowych technologii. Autorzy podkreślają jednak, że brak natychmiastowych efektów nie oznacza braku ryzyka – konsekwencje mogą pojawić się z opóźnieniem. Dlatego zadaniem menedżerów HR, związków zawodowych i decydentów politycznych jest wcześniejsze przygotowanie się do możliwych zmian i tworzenie scenariuszy adaptacyjnych, a bierne oczekiwanie na moment, kiedy skutki będą już wyraźnie odczuwalne.

Ageing, Health and Predicting Future Employment Exits: A Penalised Regression Approach

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki analizy długofalowych czynników – takich jak zdrowie, wiek oraz cechy społeczno-ekonomiczne – mających wpływ na odejścia z rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Celem badania było określenie, w jakim stopniu te czynniki pozwalają przewidzieć moment zakończenia aktywności zawodowej. Autorzy wykorzystali dane z UK Household Longitudinal Study (UKHLS – Understanding Society) – panelowego badania reprezentatywnego dla populacji Wielkiej Brytanii. Analiza objęła 1071 respondentów, obserwowanych przez okres ok. 10 lat – od 2011 r. do lat 2021–2022 – z uwzględnieniem zmian w ich aktywności zawodowej.

Informacje ogólne

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

Źródło

IZA. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W okresie obserwacji ok. 33% respondentów opuściło rynek pracy (przechodząc na emeryturę, zasiłek chorobowy lub stając się bezrobotnymi). Wynik ten pokazuje, że proces starzenia się i stan zdrowia mają wymierny wpływ na aktywność zawodową w perspektywie dekady.
- Głównym czynnikiem decydującym o zakończeniu aktywności zawodowej jest wiek kalendarzowy – ludzie na ogół przechodzą na emeryturę po osiągnięciu określonego wieku, niezależnie od faktycznego stanu zdrowia.
- Samoocena zdrowia okazała się mało istotnym czynnikiem decydującym o odejściu z rynku pracy – tłumaczyła jedynie ok. 2% różnic między osobami kontynuującymi

zatrudnienie a tymi, które je zakończyły. Pokazuje to, że subiektywne poczucie zdrowia ma ograniczoną wartość prognostyczną w dłuższej perspektywie.

- Osoby z wyższymi dochodami gospodarstwa domowego oraz niższym poziomem wykształcenia (średnim lub niższym) częściej kończyły aktywność zawodową wcześniej. Pokazuje to, że decyzje o pozostaniu na rynku pracy zależą także od powiązania między zasobami materialnymi i poziomem wykształcenia.
- Liczba dzieci w gospodarstwie domowym miała znaczący, ok. 11-proc. wkład w modele – większa liczba dzieci wiązała się z niższym prawdopodobieństwem wyjścia z rynku pracy. To wskazuje, że obowiązki rodzinne mogą sprzyjać utrzymaniu zatrudnienia.
- Stan cywilny ma znaczenie dla czasu aktywności zawodowej. Osoby, które nie były w związku małżeńskim ani nie mieszkały z partnerem, częściej kończyły pracę wcześniej niż osoby pozostające w związkach małżeńskich lub partnerskich.
- Miejsce zamieszkania – obszary miejskie czy wiejskie – miało niewielki wpływ na decyzje o zakończeniu aktywności zawodowej. Wkład tego czynnika w analizach wynosił poniżej 1%. Oznacza to, że lokalny rynek pracy miał drugorzędne znaczenie wobec czynników zdrowotnych i demograficznych.

Four Days a Week? Europe Debates Shorter Working Times

Charakterystyka raportu

Publikacja koncentruje się na uporządkowaniu i prezentacji dotychczasowych doświadczeń skróconego tygodnia pracy w Europie. Raport ma charakter przeglądowy – syntetyzuje wyniki istniejących programów pilotażowych oraz studiów przypadków. Zakres czasowy analiz obejmuje różne okresy, jednak skupia się głównie na doniesieniach z lat 2018–2023.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Europa świat

Zasięg geograficzny badania: Europa

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Każdy pracodawca w Danii od lipca 2024 r., niezależnie od wielkości i sektora, musi prowadzić system rejestracji godzin pracy i okresów odpoczynku pracowników.
- W Czechach od 1 stycznia 2025 r. wszyscy pracownicy, nie tylko zdalni, mogą samodzielnie planować swój czas pracy. Wymaga to zawarcia pisemnego porozumienia z pracodawcą i musi odbywać się z poszanowaniem obowiązującego limitu 12 godzin pracy na dobę oraz zasad dotyczących przerw i odpoczynku.

- Nowe przepisy w Grecji pozwalają pracodawcom wymagać od pracowników pracy do 6 dni w tygodniu. Dotyczy to przedsiębiorstw sektora prywatnego, których działalność wymaga ciągłej pracy przez całą dobę, lub tych, które borykają się ze zwiększonym obciążeniem pracą. Nie dotyczy zaś gastronomii i turystyki, które podlegają odrębnym przepisom. Za 6. dzień pracy przysługuje dodatek w wysokości 40% dziennej płacy.
- We Francji wprowadzono rozwiązanie, które pozwala pracownikom gromadzić do 2 dni urlopu miesięcznie w razie choroby niezwiązanej z pracą, maksymalnie do 24 dni w roku. Dodatkowo, jeśli z powodu choroby lub wypadku pracownik nie może wykorzystać przysługującego urlopu w wyznaczonym czasie, ma teraz 15 miesięcy na jego przeniesienie i późniejsze wykorzystanie.
- W Austrii w 2024 r. w ramach układów zbiorowych skrócono tygodniowy czas pracy – w logistyce i dystrybucji z 36 do 35 godzin, a w telekomunikacji z 40 do 38,5 godziny. Pokazuje to, że proces redukcji czasu pracy w tym kraju przebiega przede wszystkim poprzez negocjacje sektorowe, a nie w drodze centralnych regulacji państwowych.
- We Włoszech w sektorze publicznym przyjęto podejście eksperymentalne, wprowadzając 4-dniowy tydzień pracy. Reforma pozwala na skrócenie tygodnia pracy bez zmniejszenia łącznej liczby godzin lub wynagrodzenia.
- W Polsce wprowadzono dodatkowe urlopy związane z klęską żywiołową (powodzie). Pracownicy dotknięci powodzią otrzymali dodatkowe 4 dni urlopu na żądanie oraz do 20 dni urlopu na usunięcie szkód powodziowych w mieniu własnym lub krewnych, z zachowaniem 100% wynagrodzenia.
- W Szwecji trwa spór o skrócenie dnia pracy do 6 godzin lub tygodnia do 35 godzin. W Portugalii oceniany jest pilotaż 4-dniowego tygodnia, a w Polsce prowadzony jest roczny projekt CIOP-PIB nad 32-godzinnym tygodniem pracy. Powyższe pokazuje, że UE eksperymentuje z różnymi modelami.

Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2025

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy sytuacji na rynku pracy, także w zakresie wynagrodzeń, w państwach Unii Europejskiej. Jego głównym celem jest ocena dynamiki zatrudnienia, zmian strukturalnych w gospodarce, tempa wzrostu produktywności i adekwatności płac. Badania opierają się na szerokim zestawie źródeł statystycznych – m.in. danych z Eurostatu, rachunkach narodowych, Europejskim Badaniu Siły Roboczej (EU-LFS) oraz monitoringu restrukturyzacji (ERM). Analizy obejmują lata 2023–2025, a w niektórych przypadkach obejmują dłuższe okresy porównawcze.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

KE. Więcej informacji w raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. zatrudnienie w UE wzrosło o 0,8% wobec 1,2% w 2023 r. Prognozy na 2025 r. wskazują na dalsze spowolnienie do 0,5%. Wynika ono zarówno z czynników zewnętrznych, takich jak napięcia w handlu międzynarodowym czy skutki geopolityczne, jak i wewnętrznych – obejmujących procesy restrukturyzacyjne w przemyśle, niski wzrost produktywności oraz konsekwencje zmian demograficznych.
- Kraje o wysokim udziale zatrudnienia w przemyśle – m.in. Czechy, Niemcy, Słowacja, Węgry, Rumunia – odnotowały stagnację lub spadki zatrudnienia, podczas gdy gospodarki bardziej usługowe (np. Francja, Hiszpania, Holandia) miały większą stabilność.
- W kluczowych branżach, takich jak motoryzacja, telekomunikacja, sprzęt elektryczny i farmaceutyka, miały miejsce poważne restrukturyzacje. Choć skala ta jest znacząca, pozostaje wyraźnie niższa niż w czasie kryzysu finansowego w 2009 r., kiedy ogłoszono likwidację 350 tys. miejsc pracy. Wskazuje to na większą odporność europejskiego rynku pracy, ale jednocześnie ujawnia wysoką wrażliwość niektórych branż na transformacje technologiczne i środowiskowe.
- Od 2012 r. w strukturze zatrudnienia w UE zaszły wyraźne zmiany, które wskazują na rosnące znaczenie sektorów o wysokiej produktywności. Liczba wysoko opłacanych stanowisk pracy w branżach takich jak farmacja, telekomunikacja czy usługi informacyjne wzrosła w tym okresie o około jedną trzecią. Równolegle obserwuje się spadek liczby miejsc pracy w nisko opłacanych zawodach, szczególnie w przemyśle tradycyjnym i handlu detalicznym. Proces ten związany jest przede wszystkim z automatyzacją procesów produkcyjnych, cyfryzacją usług oraz konsolidacją dużych sieci handlowych.
- Realne wynagrodzenia w UE wzrosły o 2,7% w 2024 r., co pozwoliło im w większości krajów przekroczyć poziom sprzed pandemii. Jednak w Niemczech, Francji, Włoszech, Czechach i Finlandii płace realne wciąż nie wróciły do poziomów z 2019 r.

Forecasting algorithm for the vocational mobility of graduates with multiple attributes

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki badania nad przewidywaniem mobilności zawodowej absolwentów przy użyciu metod uczenia maszynowego. Głównym celem autorów było stworzenie modelu, który na podstawie wielu cech – takich jak wyniki edukacyjne, kompetencje zawodowe, czynniki społeczno-ekonomiczne czy aktualne trendy na rynku pracy – pozwala prognozować, czy absolwent utrzyma zatrudnienie w wyuczonym zawodzie, zmieni branżę, czy też będzie miał trudności z wejściem na rynek pracy. Badanie opierało się na danych panelowych absolwentów z Chin. Próbkę badawczą stanowił zbiór 12 000 pełnych profili absolwentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Chiny

Zasięg geograficzny badania: Chiny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Analiza ważności cech pokazała, że przewidywaną mobilność zawodową absolwentów najlepiej tłumaczą konkretne i mierzalne wskaźniki związane zarówno z indywidualnymi kompetencjami, jak i zewnętrznymi uwarunkowaniami rynku pracy. Największe znaczenie miały trzy predyktory: ocena umiejętności technicznych (czyli poziom biegłości w praktycznych, specjalistycznych zadaniach), średnia ocen (GPA) odzwierciedlająca ogólny poziom osiągnięć akademickich, oraz dostępność miejsc pracy w regionie.
- Około 60% absolwentów pracuje zgodnie z wykształceniem, 25% zmienia branżę na pokrewne sektory, a 15% ma trudności z wejściem na rynek pracy.
- Najlepszymi prognostykami stabilnej kariery są wysokie wyniki edukacyjne (GPA) i dopasowanie kierunku kształcenia do potrzeb rynku pracy. Absolwenci z wysokimi ocenami i kwalifikacjami odpowiadającymi lokalnemu popytowi znacznie częściej znajdują zatrudnienie w wyuczonym zawodzie.
- Czynniki pozaedukacyjne odgrywają istotną rolę w kształtowaniu ścieżek kariery absolwentów. Analiza ujawniła, że dochód rodzicielski (Parental Income) oraz dostęp do internetu (Internet Access) są znaczącymi czynnikami wpływającymi na mobilność zawodową.

The role of artificial intelligence and algorithms in the working conditions formation

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje analizę roli sztucznej inteligencji (AI) i algorytmów w kształtowaniu warunków pracy we współczesnej gospodarce. Celem autorów było zbadanie, w jaki sposób rozwój technologii cyfrowych wpływa na organizację pracy, wymagane kompetencje oraz bezpieczeństwo zatrudnionych. Artykuł ma charakter analityczno-przeglądowy i bazuje na badaniach, systematycznej analizie literatury, danych wtórnych oraz prognozowaniu oceny przyszłych scenariuszy rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalne

Zasięg geograficzny badania: świat

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Springer. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wpływ automatyzacji opartej na sztucznej inteligencji na zatrudnienie nie jest jednolity i w dużej mierze zależy od stopnia zaawansowania technologicznego danego kraju. Państwa nordyckie w UE mają większy potencjał, by poradzić sobie z tym procesem bez poważniejszych wstrząsów gospodarczych i społecznych, natomiast kraje o słabszej infrastrukturze cyfrowej, takie jak Bułgaria, Rumunia czy Chorwacja, są znacznie bardziej podatne na jego negatywne konsekwencje.
- Integracja AI w zawodach wysokospecjalistycznych przejmuje część rutynowych zadań, co daje specjalistom więcej przestrzeni na rozwijanie relacji interpersonalnych. W medycynie oznacza to możliwość większego skupienia się na empatii i kontakcie z pacjentem, a podobne przesunięcia widoczne są również w finansach czy sprzedaży.
- Automatyzacja rutynowych zadań prowadzi do przesunięć w zatrudnieniu. AI przejmuje czynności powtarzalne i obciążające fizycznie, co zmniejsza ryzyko chorób zawodowych, ale równocześnie ogranicza zapotrzebowanie na część zawodów o niskich kwalifikacjach.
- Z jednej strony obserwuje się ryzyko redukcji miejsc pracy w sektorach przemysłowych, telekomunikacji czy usług komunalnych. Z drugiej strony rośnie zapotrzebowanie na specjalistów ICT, prawników, inżynierów czy analityków danych.
- Produkcja, wprowadzanie danych czy proste usługi klienta są najbardziej podatne na automatyzację, natomiast kreatywność, inteligencja emocjonalna i złożone decyzje pozostają domeną człowieka.

- Wdrażanie AI niesie ze sobą ryzyko pogłębienia nierówności na rynku pracy. Wdrożenie AI ma nieproporcjonalny wpływ na dobrze zdefiniowane, wysoce rutynowe prace o niskich i średnich kwalifikacjach.

Zapotrzebowanie na nowe umiejętności na rynkach pracy w Unii Europejskiej w latach 2018–2024

Charakterystyka publikacji

Głównym celem opracowania było wskazanie 10 kluczowych nowych umiejętności, na które w latach 2018–2024 pojawiło się zapotrzebowanie na rynkach pracy państw Unii Europejskiej. Analiza opierała się na danych z ogłoszeń rekrutacyjnych online udostępnionych przez Lightcast – jednego z wiodących dostawców danych i analiz dotyczących rynków pracy, specjalizującego się w gromadzeniu oraz przetwarzaniu informacji na temat ofert pracy i profili zawodowych. Analiza objęła 27 państw członkowskich UE. W pierwszym etapie zidentyfikowano umiejętności pojawiające się w ofertach pracy oraz określono częstotliwość ich występowania w latach 2018–2024. Następnie wyliczono udział poszczególnych kompetencji w ogólnej liczbie odnotowanych przypadków dla danego kraju. Kolejny krok polegał na wskazaniu umiejętności, które w bazie Lightcast nie były rejestrowane w 2018 r., a pojawiły się dopiero w 2024 r. Na tej podstawie opracowano dla każdego kraju ranking 10 najczęściej występujących nowych kompetencji, uznanych za kluczowe z punktu widzenia zapotrzebowania na rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Kwartalnik Rynek Pracy, MNiSW. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Najczęściej wskazywaną nową umiejętnością w Europie była zdolność „dotrzymywania towarzystwa”. Wystąpiła na pierwszym miejscu w rankingach aż 18 krajów – m.in. w Polsce, Niemczech, Portugalii czy Szwecji.
- Drugie miejsce zajęły kompetencje związane z edukacją cyfrową, takie jak „e-learning” (w Estonii, Irlandii, Litwie, Portugalii, Rumunii i na Węgrzech) czy „prowadzenie szkoleń przez internet” (w Austrii i Czechach). Rozwój tych umiejętności nasilił się w czasie pandemii COVID-19 i odzwierciedla długofalową potrzebę rozwoju elastycznych form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji w środowisku cyfrowym.

- Na trzeciej pozycji często znajdowało się „śledzenie aktualnych trendów” (w Austrii, Belgii, na Malcie i w Niemczech) oraz „e-learning” (w Danii, Grecji, Hiszpanii oraz Polsce). Umiejętności te wiążą się z koncepcją uczenia się przez całe życie i zdolnością adaptacji do zmieniających się realiów gospodarczych oraz technologicznych.
- Wśród nowych kompetencji wyraźnie zaznaczyły się te dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Najczęściej pojawiały się umiejętności takie jak udzielanie pierwszej pomocy przedmedycznej, znajomość zasad BHP czy stosowanie środków ochrony indywidualnej. Świadczy to o rosnącym znaczeniu bezpieczeństwa pracy oraz większej świadomości zarówno pracodawców, jak i pracowników w zakresie konieczności zapewnienia ciągłości i stabilności procesów gospodarczych.
- Zidentyfikowano liczne umiejętności miękkie. Obejmują one np. „interpretowanie zachowań innych osób” (Austria, Niemcy), „ocenianie innych” (Francja, Włochy, Szwecja) czy „koordynowanie komunikacji w zespole” (Estonia, Słowenia), co świadczy o rosnącej roli inteligencji emocjonalnej i komunikacji w środowisku pracy.
- W poszczególnych krajach Unii Europejskiej pojawiają się nowe kompetencje o wyraźnie regionalnym charakterze, które odzwierciedlają lokalne specjalizacje gospodarcze i tradycje zawodowe. W Finlandii dotyczy to umiejętności związanych z sektorem leśnym, w Grecji – z handlem biżuterią, a we Włoszech – z rękodielnictwem artystycznym. Wskazuje to, że zapotrzebowanie na umiejętności kształtują nie tylko globalne procesy, ale także lokalne tradycje i struktura gospodarki.
- W krajach Europy Północnej szczególnie widoczny był nacisk na rozwój kompetencji związanych z ochroną zdrowia oraz nowymi technologiami. W Finlandii i Danii najwyżej oceniano umiejętności dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz medycyny pracy. W Szwecji natomiast wyraźnie akcentowano kompetencje związane z interakcją człowiek–komputer, co odzwierciedla kluczową rolę innowacji cyfrowych i zaawansowanych technologii w strukturze rynku pracy tego państwa.
- W krajach Europy Zachodniej obserwuje się zrównoważone podejście do rozwoju kompetencji, obejmujące zarówno umiejętności cyfrowe, zarządcze, jak i miękkie. We Francji i Belgii wśród nowych poszukiwanych kompetencji pojawiły się równocześnie umiejętności związane z zarządzaniem i technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT) oraz umiejętności interpersonalne, takie jak ocena postaw współpracowników czy poczucie humoru.
- W krajach Europy Południowej szczególne znaczenie zyskały kompetencje o charakterze praktycznym i usługowym, co pozostaje w ścisłym związku ze strukturą tamtejszych gospodarek, silnie ukierunkowanych na sektor usług. W Hiszpanii i Portugalii wśród najczęściej poszukiwanych nowych umiejętności znalazły się m.in. zdolność do wykonywania wielu zadań jednocześnie oraz techniki skutecznego posługiwania się mową.
- W krajach Europy Środkowo-Wschodniej wyraźnie zaznacza się zapotrzebowanie na kompetencje techniczne, przemysłowe oraz administracyjne, co odzwierciedla

strukturę gospodarek wciąż silnie opartych na sektorze wytwórczym i tradycyjnych usług administracyjnych. W Polsce, Czechach czy na Litwie do najczęściej poszukiwanych nowych umiejętności należały m.in. mechanika pojazdów silnikowych, obliczanie wysokości świadczeń pracowniczych oraz utrzymywanie relacji z dostawcami.

Zapotrzebowanie na umiejętności w sekcjach gospodarki w krajach UE-27 w latach 2018–2024

Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje wyniki analizy zmian w zapotrzebowaniu na umiejętności w krajach UE-27 w latach 2018–2024, rozpatrywanych w kontekście podwójnej transformacji – cyfrowej i zielonej oraz procesów demograficznych. Celem opracowania było wskazanie nowych i rozwijających się kompetencji w poszczególnych sektorach gospodarki według klasyfikacji NACE Rev.2¹³. Analizę oparto na danych Lightcast obejmujących internetowe ogłoszenia o pracę, a jej metodologia bazowała na rozwiązaniach wypracowanych w projekcie SkillsPULSE¹⁴, z wykorzystaniem systemu ESCO¹⁵ do klasyfikacji kompetencji. W badaniu skoncentrowano się na 10 najczęściej notowanych nowych umiejętnościach w każdym sektorze, przy czym dodatkowo zastosowano selekcję jakościową, eliminując kompetencje nieadekwatne do danej sekcji NACE. Takie podejście pozwoliło wyraźniej uchwycić kluczowe trendy kompetencyjne o największym znaczeniu dla rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Kwartalnik Rynek Pracy, MNiSW. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W sektorze rolnictwa szczególnie silnie akcentowane są nowe kompetencje związane z cyfryzacją i administracją, takie jak prowadzenie szkoleń online, umiejętności

¹³ Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne, czyli Statystyczna Klasyfikacja Działalności Gospodarczej w Unii Europejskiej w wersji drugiej (obowiązującej od 2008 r.).

¹⁴ Projekt „SkillsPULSE: Skills – Predicting, Understanding, and Locating Shortages in Europe”, realizowanego w programie „Horyzont Europa”, <https://www.skillspulse.eu/>, 28.10.2023.

¹⁵ European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Jest to klasyfikacja opracowana przez Komisję Europejską, która porządkuje i opisuje: umiejętności (skills), kompetencje (competences), kwalifikacje (qualifications), zawody (occupations).

- z obszaru ICT czy obliczanie świadczeń pracowniczych. Towarzyszą im tradycyjne umiejętności techniczne i sektorowe, m.in. obsługa maszyn rolniczych czy spawanie metodą MAG, a także kompetencje miękkie, np. umiejętność śledzenia bieżących trendów. Największe znaczenie w tej sekcji (A) zyskują jednak umiejętności sprzedażowe, obejmujące zarówno sprzedaż usług, jak i produktów, a także kompetencje analityczne, takie jak analiza danych czy myślenie analityczne.
- W sektorze górnictwa wciąż dominują tradycyjne umiejętności techniczne, takie jak realizacja harmonogramów produkcyjnych czy spawanie metodą MAG, a także wiedza specjalistyczna obejmująca m.in. geologię, prawo cywilne czy znajomość właściwości metali. Obok nich pojawiają się jednak mniej typowe kompetencje, np. tworzenie animacji czy ocenianie innych, co może świadczyć o rosnącej potrzebie włączania do branży elementów cyfrowych i interpersonalnych. Górnictwo rozwija się przede wszystkim w kierunku utrwalania klasycznych kwalifikacji – zarówno w obszarze wiedzy specjalistycznej, obejmującej energię ze źródeł odnawialnych, procesy wytwarzania, statystykę czy obsługę maszyn, jak i umiejętności organizacyjnych, takich jak kontrola produkcji czy praca zmianowa. Interesującym zjawiskiem jest także wysoka pozycja języka francuskiego, co – mimo swojej nietypowości – może wskazywać na znaczenie współpracy międzynarodowej w wybranych segmentach tej branży.
 - W sekcjach przemysłu i infrastruktury obserwuje się współwystępowanie zarówno kompetencji technicznych, jak i cyfrowych. Do tej drugiej grupy zaliczyć można m.in. umiejętności związane z rynkiem ICT, prowadzeniem e-learningu czy korzystaniem ze specjalistycznych narzędzi, takich jak blok kotwiący czy oprogramowanie CAE. Jednocześnie wciąż istotne pozostają tradycyjne kwalifikacje techniczne, np. spawanie metodą MAG i MIG. W zestawieniach widoczne są także kompetencje miękkie, takie jak umiejętność oceniania innych czy śledzenia trendów, co podkreśla rosnące znaczenie zdolności interpersonalnych i adaptacyjnych. Całość wskazuje na proces stopniowego przesuwania akcentów – od klasycznych umiejętności technicznych ku kompetencjom cyfrowym, analitycznym i organizacyjnym. Wśród nowo pojawiających się dominują umiejętności techniczne i cyfrowe, natomiast w przypadku kompetencji rozwijających się szczególną rolę odgrywają analiza danych oraz zarządzanie czasem. Równocześnie zauważalne jest rosnące znaczenie kompetencji miękkich, które dopełniają tradycyjny profil techniczny.
 - W sekcjach handlu i usług rynkowych wśród nowych kompetencji szczególnie silnie zaznaczają się umiejętności cyfrowe i proceduralne. Często powtarzają się tu takie elementy, jak „rynek ICT”, „e-learning” czy „prowadzenie szkoleń online”, co podkreśla rosnącą rolę technologii informacyjnych i pracy zdalnej. Równocześnie obecność umiejętności takich jak „korzystanie z oprogramowania CAE” wskazuje, że specjalistyczne narzędzia cyfrowe upowszechniają się również poza typowo technicznymi branżami. W obszarze kompetencji rozwijających się coraz wyraźniej widoczne jest przenikanie umiejętności cyfrowych, analitycznych i interpersonalnych do różnych segmentów działalności. Na czoło wysuwają się zdolności społeczne, takie

jak „dotrzymywanie towarzystwa” czy „okazywanie zaangażowania”, a równolegle istotną rolę odgrywają umiejętności organizacyjne i analityczne – „analiza danych”, „zarządzanie czasem” czy „zarządzanie jakością” – wskazujące na rosnące znaczenie monitorowania i oceny procesów w praktyce zawodowej. Uzupełniają je kompetencje cyfrowe, m.in. „tworzenie animacji”, które mogą odzwierciedlać rosnącą potrzebę nowoczesnej wizualizacji i promocji w handlu i usługach.

- W grupie sekcji usług publicznych i społecznych wśród nowych umiejętności szczególnie często pojawiają się zarówno kompetencje miękkie, takie jak „dotrzymywanie towarzystwa” czy „ocenianie innych”, jak i umiejętności cyfrowe, m.in. „rynek ICT”. Zestawienie to ukazuje równoległą obecność zdolności interpersonalnych, niezbędnych w pracy opiekuńczej i relacyjnej, oraz kompetencji technologicznych, które coraz wyraźniej przenikają do obszarów administracji, edukacji i ochrony zdrowia. Wśród umiejętności rozwijających się zauważalne jest rosnące znaczenie narzędzi cyfrowych, takich jak „tworzenie animacji” czy „prowadzenie szkoleń online”. Analiza wskazuje, że w usługach publicznych i społecznych podstawową rolę odgrywa połączenie kompetencji cyfrowych i miękkich, które stanowią wspólny fundament zarówno nowych, jak i rozwijających się zdolności. Dodatkowo w obszarze nowych kompetencji istotne miejsce zajmują elementy proceduralno-prawne, natomiast wśród rozwijających się dominują kompetencje zarządcze. Całość uzupełnia niezmiennie ważna wiedza zawodowa, konieczna w praktyce edukacyjnej i medyczno-opiekuńczej. Na uwagę zasługuje także obecność umiejętności sprzedażowych, które – mimo że są typowe dla sektora prywatnego – zyskują znaczenie również w kontekście usług publicznych i społecznych.

Bibliografia

Antal, Pracodawca okiem przyszłych talentów, <https://antal.pl/files/upload/pracodawca-okiem-mlodych-talentow-raport-2025-20251008091058.pdf>, data publikacji 8 października 2025.

Brudz M., Zapotrzebowanie na umiejętności w sekcjach gospodarki w krajach UeE-27 w latach 2018–2024, MRPiPS, <https://rynekpracy.publisherspanel.com/angular-api/file/download/632609/2920460.pdf>, data publikacji 1 października 2025.

Budget lab & Yale, Evaluating the Impact of AI on the Labor Market: Current State of Affairs, <https://budgetlab.yale.edu/research/evaluating-impact-ai-labor-market-current-state-affairs>, data publikacji 1 października 2025.

Davillas A., Jones A.M., Ageing, Health and Predicting Future Employment Exits: A Penalised Regression Approach, IZA, <https://docs.iza.org/dp18167.pdf>, data publikacji październik 2025.

EFL, Wykształcenie czy doświadczenie? Co pomaga w biznesie. 15. edycja raportu z serii pod lupą, https://efl.pl/wp-content/uploads/2025/09/EFL_Raport_Pod-Lupa-2025.pdf, data publikacji 6 października 2025.

Eurofound, Four Days a Week? Europe Debates Shorter Working Times, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/four-days-a-week-europe-debates-shorter-working-times>, data publikacji 6 października 2025.

Fundacja Stocznia, Kto chce pracować krócej? <https://stocznia.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/KTOCHCEPRACOWACKROCEJRAPORT.pdf>, data publikacji 23 września 2025.

Getman A.P., Yaroshenko O.M, Dmytryk O.O, Tykhonovych O.Y, Hryn D.V., The role of artificial intelligence and algorithms in the working conditions formation, Springer, https://iarp-my.sharepoint.com/personal/marcin_budzewski_iarp_edu_pl/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fmarcin%5Fbudzewski%5Fiarp%5Fedu%5Fpl%2FDocuments%2FIARP%5Fprojekty%2FProjekty%2FAktualne%2FInfobrokering%2FThe%20role%20of%20AI%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fmarcin%5Fbudzewski%5Fiarp%5Fedu%5Fpl%2FDocuments%2FIARP%5Fprojekty%2FProjekty%2FAktualne%2FInfobrokering&ga=1

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, wrzesień 2025, LXV edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/10/Oferty-pracy-w-Polsce-wrzesien-2025.pdf>

Hays Poland, Gen Boost 2025. Młodzi redefiniują pracę, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/9f911b75-f87b-40c8-a09d-911f31474dc9.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_MIX_genboost_2025_trigger

Instytut Badawczy Randstad, Monitor Rynku Pracy (wyniki 60. edycji badania), <https://info.randstad.pl/hubfs/Monitor%20Rynku%20Pracy%20-%2060%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl>

KE, Labour Market and Wage Developments in Europe.: Annual Review 2025, <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=4752398b-a7dc-11f0-a7c5-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=>, data publikacji 13 października 2025.

Lewandowska-Gwarda K., Zapotrzebowanie na nowe umiejętności na rynkach pracy w Unii Europejskiej w latach 2018–2024, MRPIPS, <https://rynekpracy.publisherspanel.com/article/552887/pl>, data publikacji 1 października 2025.

Manpower, Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2025, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport_Manpower_Nastroje_polskiego_ryнку_pracy_perspektywa_kandydatow_2025.pdf, data publikacji 21 października 2025.

Polski Fundusz Rozwoju we współpracy z Google Cloud, Mapa kompetencji AI w Polsce. Potrzeby i kierunki rozwoju, https://pfr.pl/document/2638?fbclid=IwY2xjawNsruFleHRuA2FlbQlxMAABHrgLrZptZn87zb6f9TEjsA8PI3eTLj92C99BHvwnleC7SrTJdnNNww9EO8Bj_aem_3zzOfRG94OFcsxVVvsFSRWg, data publikacji 24 września 2025.

Shoaib M., Afridi M.U., Husnain G., Elsevier, https://iarp-my.sharepoint.com/personal/marcin_budzewski_iarp_edu_pl/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fmarcin%5Fbudzewski%5Fiarp%5Fedu%5Fpl%2FDocuments%2FIARP%5Fprojekty%2FProjekty%2FAktualne%2FInfobrokering%2FForecasting%20algorithm%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fmarcin%5Fbudzewski%5Fiarp%5Fedu%5Fpl%2FDocuments%2FIARP%5Fprojekty%2FProjekty%2FAktualne%2FInfobrokering&ga=1

Staffly, Równość szans na polskim rynku pracy, <https://staffly.pl/wp-content/uploads/2025/10/staffly-badanie-raport-rownosc-szans-polska.pdf>, data publikacji 23 września 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
09/2024	769,6	397,6	372,0
10/2024	765,5	402,8	362,7
11/2024	774,5	408,8	365,7
12/2024	786,2	399,8	386,3
01/2025	837,6	402,6	435,0
02/2025	846,6	405,8	440,8
03/2025	829,9	429,4	400,4
04/2025	802,7	431,5	371,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie wrzesień 2024 r. – wrzesień 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
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
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2025 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	1 083
lubuskie	1 201
świętokrzyskie	1 366
podlaskie	1 513
warmińsko-mazurskie	1 813
zachodniopomorskie	1 898
łódzkie	2 236
lubelskie	2 385
podkarpackie	2 480
kujawsko-pomorskie	2 576
wielkopolskie	2 810
pomorskie	3 424
dolnośląskie	3 625
małopolskie	3 719
śląskie	3 966
mazowieckie	5 028

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy we wrześniu 2025 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	13
śląskie	13
pomorskie	14
dolnośląskie	16
lubuskie	17
małopolskie	17
wielkopolskie	21
Polska	22
warmińsko-mazurskie	22
podlaskie	24
zachodniopomorskie	24
kujawsko-pomorskie	28
świętokrzyskie	28
mazowieckie	29
lubelskie	32
łódzkie	32
podkarpackie	42
opolskie	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
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
07/2025	6431,8
08/2025	6419,4
09/2025	6409,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
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
07/2025	8905,63
08/2025	8769,08
09/2025	8750,34

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 wrzesień 2024 r. – wrzesień 2025 r.¹⁶

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,7
Holandia	8,8
Malta	10,1
Czechy	10,2
Austria	11,9
Irlandia	12,2
Słowenia	12,2
Polska	13,0
Belgia	13,8
Dania	13,9
UE-20	14,4
Węgry	14,4
Bułgaria	14,5
UE-27	14,8
Litwa	15,2
Słowacja	16,2
Chorwacja	16,7
Cypr	17,2
Łotwa	17,6
Portugalia	18,1
Francja	18,3
Grecja	18,5
Finlandia	20,0
Estonia	20,6
Włochy	20,6
Luksemburg	20,9
Szwecja	23,6
Hiszpania	25,0

* Brak danych dla Rumunii.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

