PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Sierpień 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 (sierpień 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 sierpniu 2025 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)
Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)
Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)
Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)
Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:

Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska. Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.
Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip (wygenerowane za pomocą sztucznej inteligencji).

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lipcu 2025 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu z czerwcem 2025 r. wzrosła o 0,2 p.p., a rok do roku – o 0,4 p.p.
- **W końcu lipca 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 830,8 tys. bezrobotnych**, tj. o 33,8 tys. (4,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 65,4 tys. (8,5%) więcej niż w lipcu 2024 r.
- W lipcu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **45,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 13,0 tys. ofert (39,4%) więcej niż w czerwcu 2025 r. oraz o 51,1 tys. (52,7%) mniej niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2025 r. wyniosło 6431,8 tys.** W porównaniu z czerwcem 2025 r. spadło o 0,1% (o 3,8 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 57,0 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2025 r. wyniosło 8905,63 zł**. Oznacza to wzrost o 0,3% w porównaniu z czerwcem 2025 r. i wzrost o 7,6% r/r.
- Według danych Eurostatu **w lipcu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,2%** (spadek o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**[1] (bez zmian m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

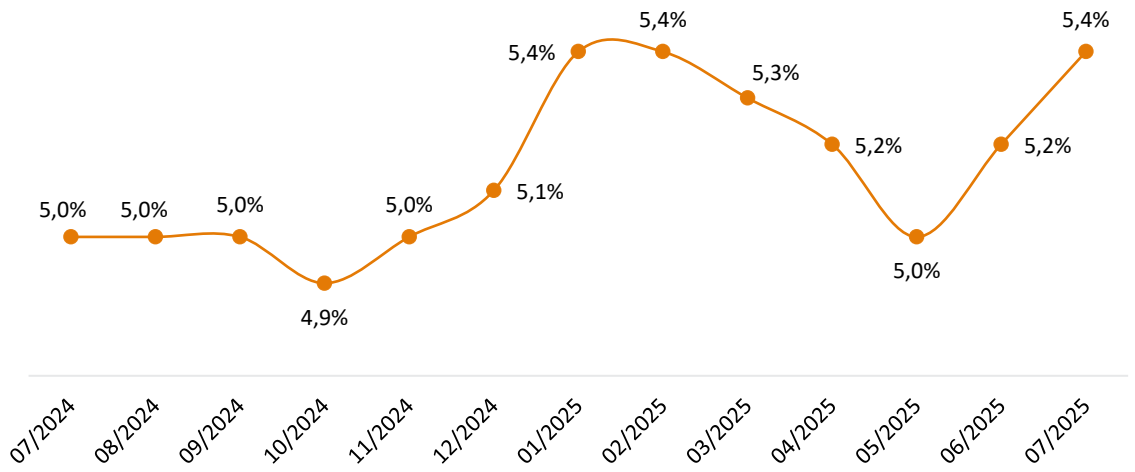
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[1] Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lipcu 2025 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu z czerwcem 2025 r. wzrosła o 0,2 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,4 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 7.09.2025.

W lipcu 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,3 do 8,7%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,7%), warmińsko-mazurskim (8,3%) i świętokrzyskim (7,8%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,3%), śląskim (4,0%) oraz mazowieckim (4,3%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła równie we wszystkich województwach – w lubuskim o 0,8 p.p, warmińsko-mazurskim o 0,7 p.p., kujawsko-pomorskim, łódzkim, zachodniopomorskim po 0,6 p.p, dolnośląskim, pomorskim, świętokrzyskim (po 0,5 p.p.), lubelskim, opolskim, podkarpackim, śląskim, wielkopolskim (po 0,4 p.p), małopolskim i podlaskim (po 0,3 p.p), mazowieckim o 0,2 p.p. (Tabela 1).

W końcu lipca 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 830,8 tys. bezrobotnych, tj. o 33,8 tys. (4,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 65,4 tys. (8,5%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 422,4 tys. vs 408,4 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec lipca 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (blisko 116 tys./14,0% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (ponad 18 tys./2,2%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lipca 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

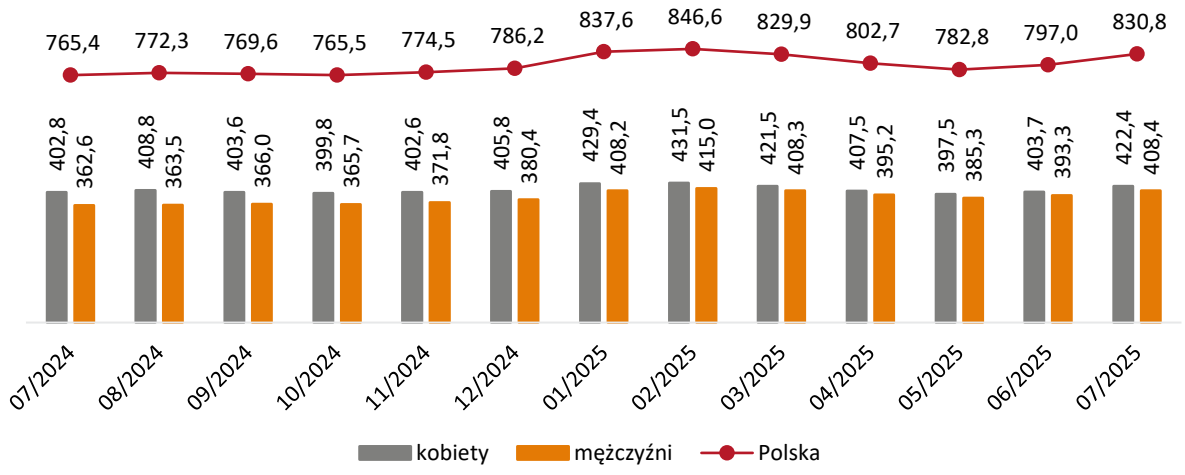
Województwo	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	**07/2025**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	**5,0**	0,5
kujawsko-pomorskie	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	**7,5**	0,6
lubelskie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

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

W lipcu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,2%, 309,3 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,7%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (11,1%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,3%, 22,9% i 11,7% (Wykres 3).

[2] Długotrwale bezrobotny według rejestru – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Źródło: GUS.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie lipiec 2024 r. – lipiec 2025 r. (tys.)



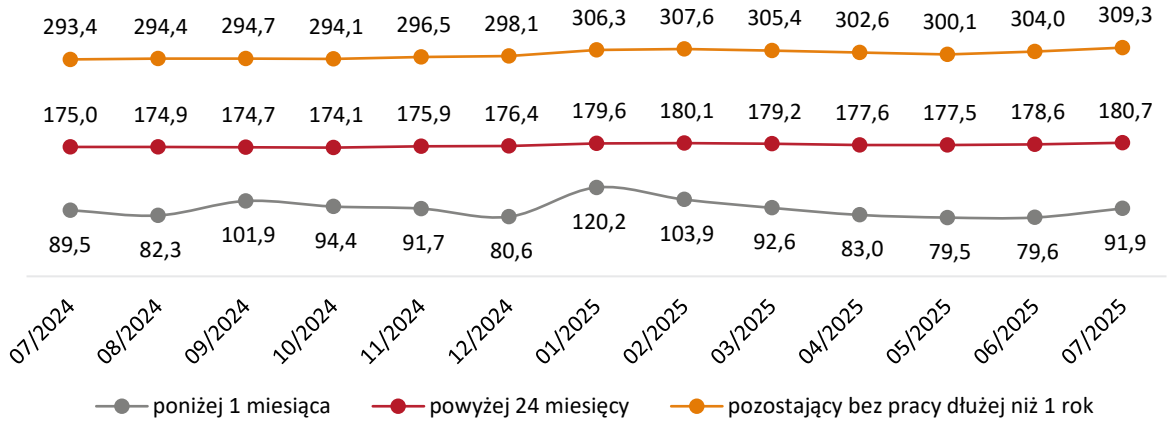
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec lipca 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	60 214	30 302	3 480	2 907	29 912	2 900	7 234
kujawsko-pomorskie	56 672	31 415	4 425	2 755	25 257	3 424	5 317
lubelskie	57 652	27 769	4 111	2 230	29 883	4 557	5 671
lubuskie	18 230	9 307	1 195	879	8 923	999	2 132
łódzkie	58 347	28 504	3 235	3 206	29 843	3 101	6 945
małopolskie	64 029	33 201	4 602	3 036	30 828	4 685	6 727
mazowieckie	115 975	55 555	6 461	5 398	60 420	6 863	13 326
opolskie	20 405	10 791	1 257	1 106	9 614	995	2 715
podkarpackie	67 844	34 271	4 457	3 096	33 573	4 824	6 863
podlaskie	31 305	13 550	1 663	1 308	17 755	1 997	3 828
pomorskie	45 273	25 450	3 456	2 094	19 823	2 631	4 509
śląskie	70 119	36 038	4 420	3 531	34 081	3 938	7 631
świętokrzyskie	33 304	16 154	2 188	1 451	17 150	2 377	3 572
warmińsko-mazurskie	38 995	19 715	2 847	1 917	19 280	2 273	4 695
wielkopolskie	51 095	28 914	4 247	2 704	22 181	3 241	5 003
zachodniopomorskie	41 309	21 470	2 440	2 081	19 839	2 044	4 900
Polska	830 768	422 406	54 484	39 699	408 362	50 849	91 068

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2025.

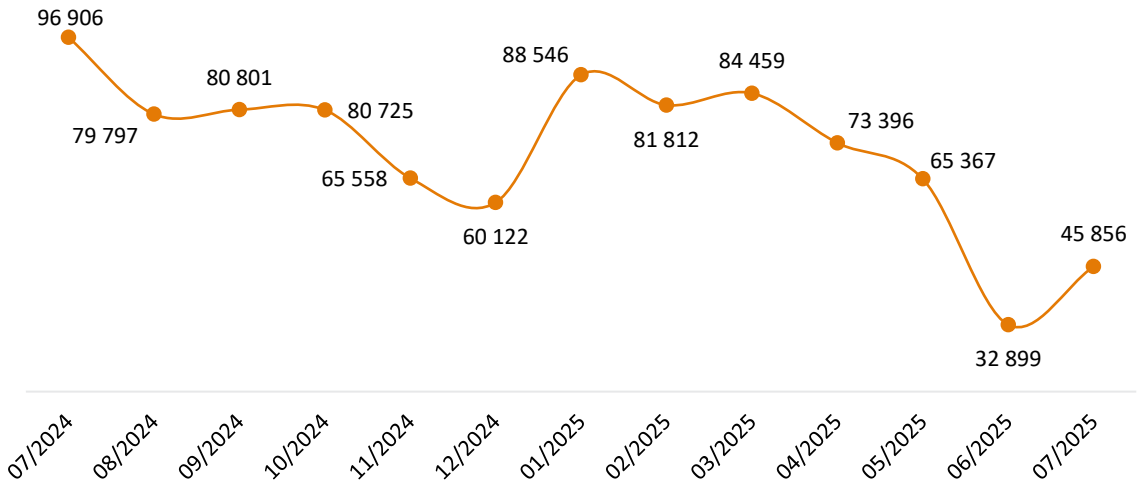
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie lipiec 2024 r. – lipiec 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 7.09.2025.

W lipcu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 45,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej[3] tj. o 13,0 tys. ofert (39,4%) więcej niż w czerwcu 2025 r. oraz o 51,1 tys. (52,7%) mniej niż rok wcześniej.

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



* W czerwcu 2025 r. wprowadzono zmiany metodologiczne.

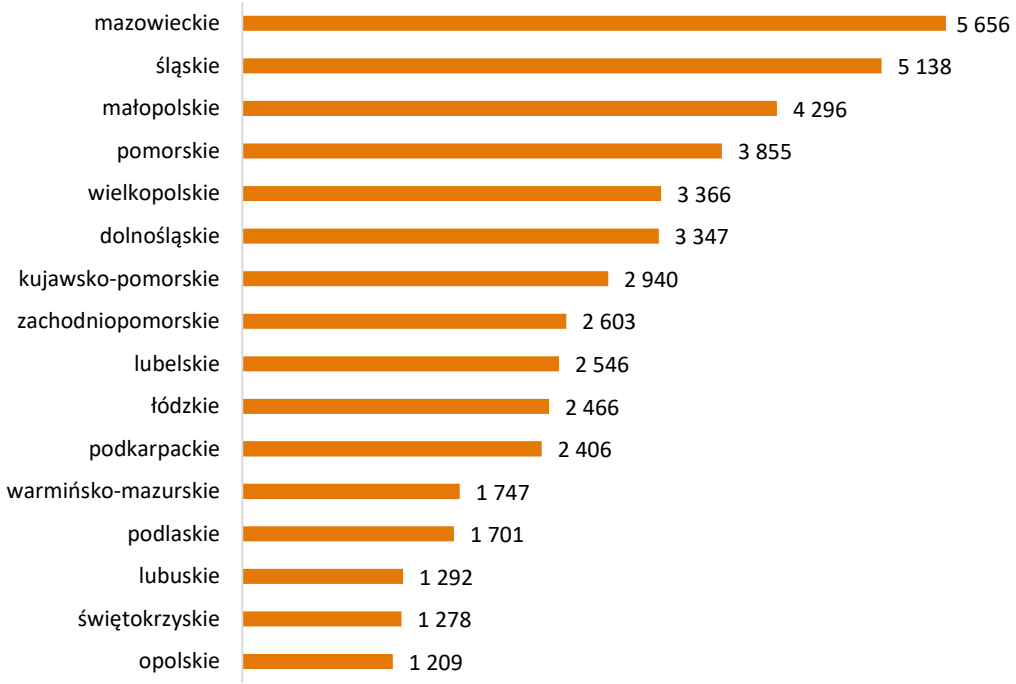
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2025.

W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i małopolskim a najmniej – w opolskim,

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

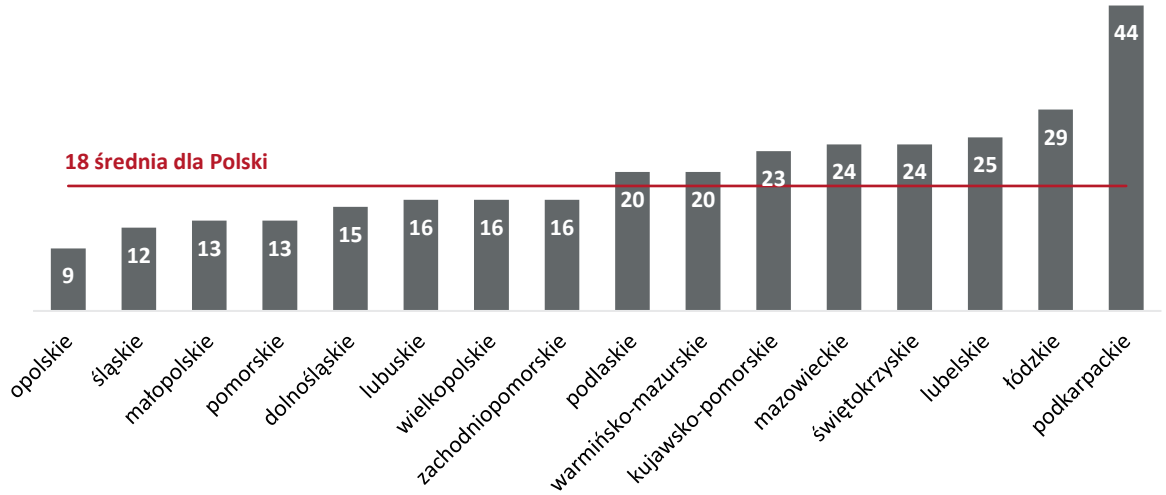
świętokrzyskim i lubuskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (44), najmniej – w opolskim (9), przy średniej krajowej 18 (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2025.

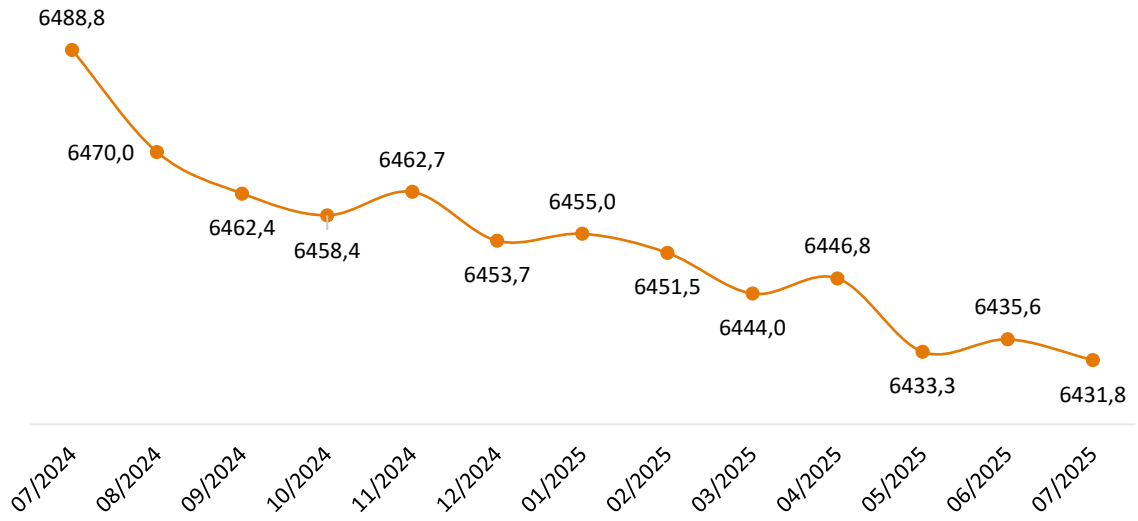
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w lipcu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2025 r. wyniosło 6431,8 tys. osób i było niższe o 3,8 tys. (0,1%) w porównaniu z czerwcem 2025 r. oraz niższe o 57,0 tys. (0,9%) r/r.

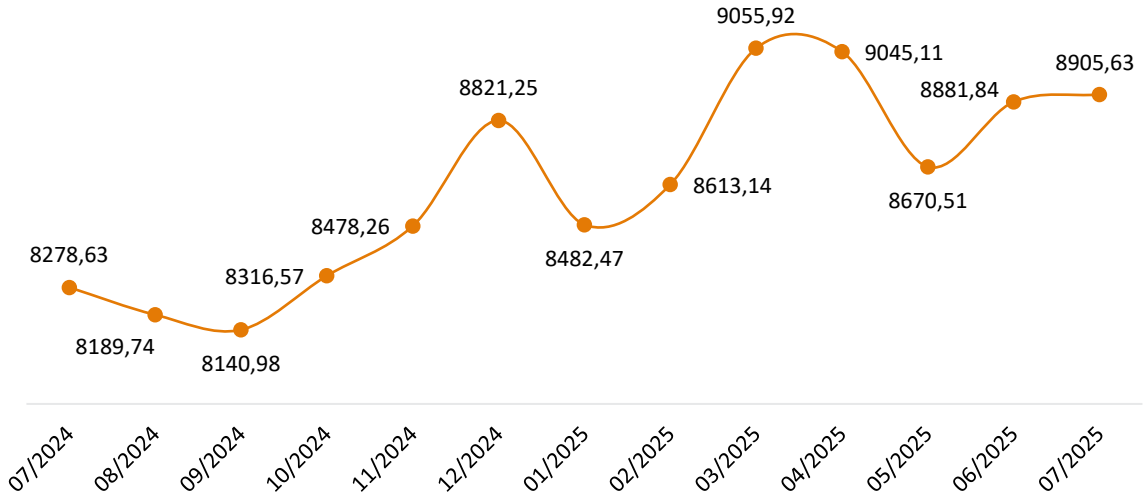
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lipiec 2024 r. – lipiec 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.09.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2025 r. wyniosło 8905,63 zł. Oznacza to wzrost o 0,3% w porównaniu z czerwcem 2025 r. oraz wzrost o 7,6% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.09.2025.

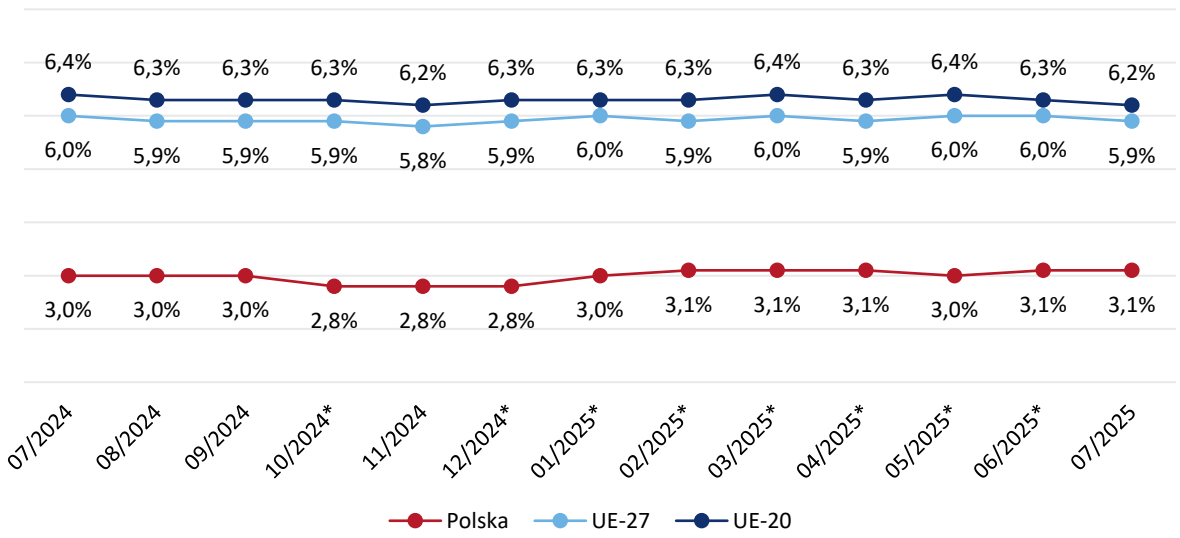
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w lipcu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,2%, czyli miesiąc do miesiąca spadła o 0,1 p.p, a rok do roku – o 0,2 p.p.

W Polsce w lipcu 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%, tj. pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,1 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 lipiec 2024 r. – lipiec 2025 r.

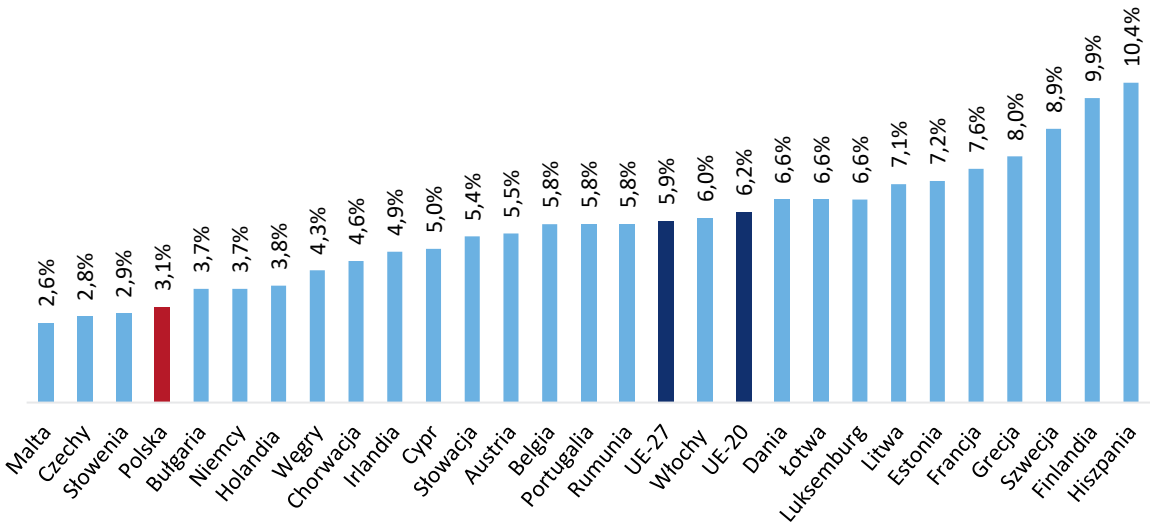


* Dane zostały zaktualizowane.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2025.

Według danych Eurostatu w lipcu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,4%), Finlandii (9,9%) i Szwecji (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Malcie (2,6%), Czechach (2,8%) i Słowenii (2,9%) (Wykres 10).

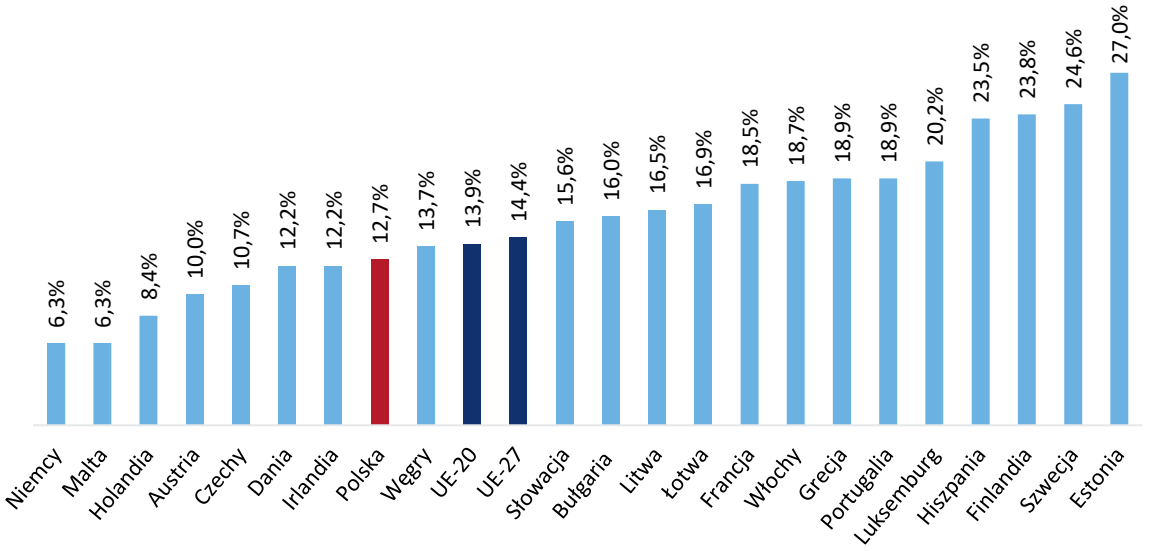
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w lipcu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2025.

W lipcu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,4% w UE-27 (spadek 0,4 p.p. m/m; spadek o 0,9 p.p. r/r) i 13,9% w strefie euro (spadek o 0,4 p.p. m/m; spadek o 1,1 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,3%), w Malcie (6,3%) oraz Holandii (8,4%), a najwyższe – w Estonii (27,0%), Szwecji (24,6%) i Finlandii (23,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,7% (bez zmian m/m i wzrost o 1,6 p.p. r/r).

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



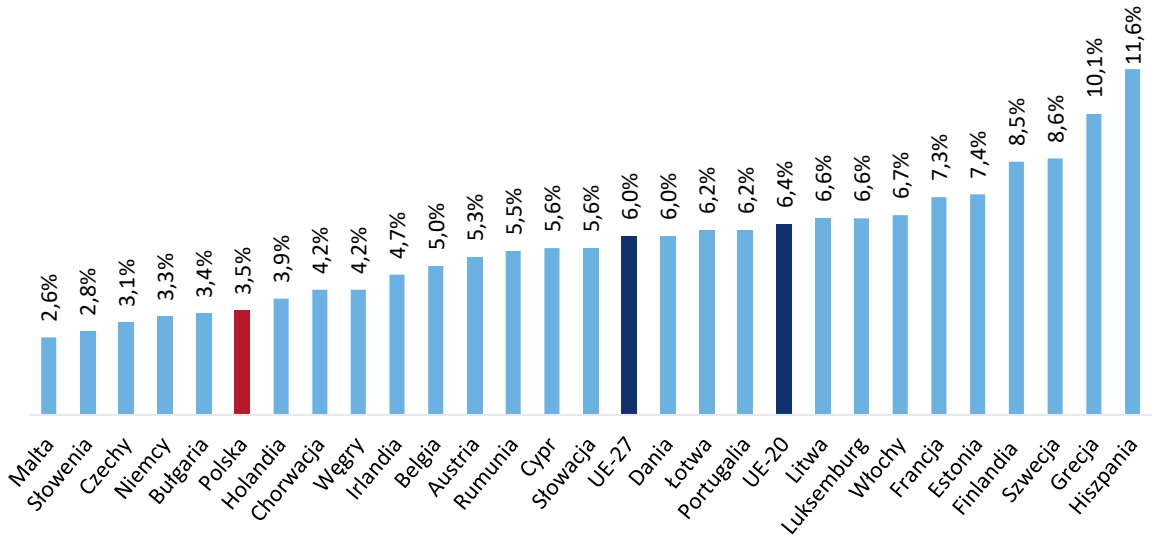
Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii (dane kwartalne)
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2025.

[4] Dane skorygowane sezonowo.

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

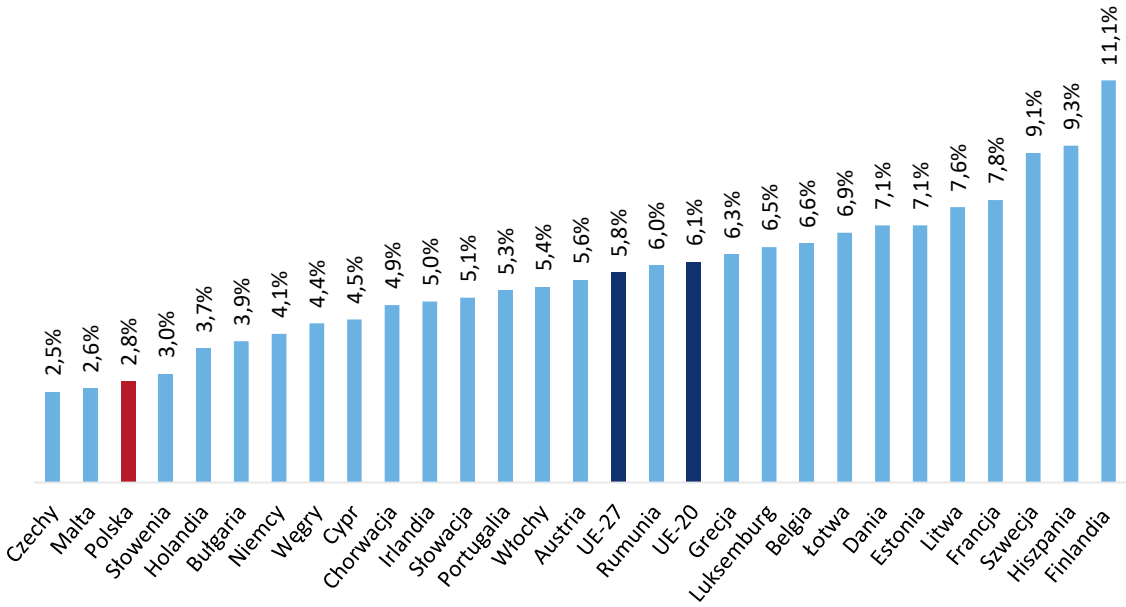
W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,4% (spadek o 0,1 p.p., spadek o 0,2 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2025.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[5]

Polski rynek pracy

- Tylko 26% siły roboczej w Polsce posiada umiejętności cyfrowe wykraczające poza poziom podstawowy. Nawet wśród młodszych grup wiekowych (25-34 lata) odsetek ten wynosi zaledwie 35%, co wskazuje na poważną barierę w procesie digitalizacji i transformacji cyfrowej gospodarki.
- Świadomość technologiczna liderów przesądza o inwestycjach w kompetencje AI. Firmy, które postrzegają sztuczną inteligencję jako rewolucyjną technologię, ponad dwa razy częściej inwestują w rozwój kompetencji (61%), niż te, które są wobec niej sceptyczne.
- 46% przedsiębiorstw jako główną strategię adaptacji do rozwoju sztucznej inteligencji wskazuje przekwalifikowanie obecnych pracowników, podczas gdy 13% prognozuje konieczność redukcji zatrudnienia.
- 65% respondentów oceniło poziom wiedzy o neuroróżnorodności w swoich firmach jako niski lub zerowy. Dotyczy to zarówno działów HR, jak i kadry menedżerskiej, co utrudnia wdrażanie inkluzywnych rozwiązań.

Europejski i globalny rynek pracy

- Pracownicy, którzy stracili zatrudnienie w wyniku wdrożenia rozwiązań opartych na AI, potrzebują więcej czasu na ponowne wejście na rynek pracy – jedynie 36,9% z nich znajduje nową posadę w ciągu 3 miesięcy, podczas gdy wśród osób zwolnionych z innych przyczyn odsetek ten wynosi 46,2%.
- Wpływ AI na rynek pracy jest silnie zróżnicowany branżowo – najbardziej odczuwają go sektory technologiczne, podczas gdy w tradycyjnych gałęziach przemysłu, które wcześniej wdrożyły automatyzację (np. produkcja przemysłowa), skala zakłóceń związanych z AI jest zdecydowanie niższa (np. 2,5% w sektorze energii i środowiska).
- 74% pracodawców na świecie w 2025 r. zgłaszało trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników.
- Na świecie jedynie około połowa pracowników zajmuje stanowiska odpowiadające ich poziomowi wykształcenia, podczas gdy pozostali są albo nadmiernie wykwalifikowani (overeducated), albo niewystarczająco wykwalifikowani (undereducated) w odniesieniu do wykonywanej pracy.

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

Rynek pracy w Polsce

Spotlight. On jobs and skills. Poland

Charakterystyka publikacji

Raport został przygotowany w ramach cyklu analiz dla krajów UE-27 oraz Islandii i Norwegii. Jego celem jest przedstawienie diagnozy rynku pracy w Polsce, prognoz zatrudnienia do 2035 r. oraz analizy potrzeb kompetencyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem zmian technologicznych, procesów cyfryzacji, transformacji energetycznej i starzenia się społeczeństwa. Raport opiera się na materiałach Cedefop, takich jak: prognozy umiejętności (Skills Forecast), Europejski Wskaźnik Umiejętności (ESI), analiza ofert pracy online (OJAs), oraz raportach krajowych i sektorowych.

Informacje ogólne

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

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Dane z 2023 r. wskazują na silną koncentrację zatrudnienia (50% polskiej siły roboczej) w takich branżach, jak przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, edukacja oraz budownictwo. Sektor usług profesjonalnych i ICT odgrywa wciąż stosunkowo niewielką rolę.
- W 2022 r. prawie dwie trzecie pracowników w Polsce posiadało kwalifikacje na średnim poziomie, podczas gdy 38% legitymowało się wysokimi kwalifikacjami.
- Co czwarty wysoko wykwalifikowany młody pracownik (25–34 lata) wykonywał pracę poniżej swoich kompetencji, co świadczy o niewystarczającym dopasowaniu rynku pracy.
- Aktywność zawodowa kobiet w Polsce wzrosła w ostatnich latach i zbliżyła się do średniej unijnej – kobiety stanowią już prawie połowę zatrudnionych, co odzwierciedla pozytywne zmiany, szczególnie w zawodach takich jak prawniczki, specjalistki ds. społecznych, pracownice obsługi klienta czy menedżerki w sektorze hotelarsko-handlowym.
- Zatrudnienie młodych ludzi w wieku 15–24 lata pozostaje relatywnie niskie – wynosi 6% wobec 8% w UE-27. Jednocześnie 8% tej grupy w Polsce w 2022 r. należało do NEET (osób nieuczących się i niepracujących), co mimo niższego wyniku niż średnia unijna (9%) stanowi wyzwanie dla polityki rynku pracy.

- Tylko 26% siły roboczej w Polsce posiada umiejętności cyfrowe wykraczające poza poziom podstawowy, co jest wartością znacznie niższą od średniej unijnej. Nawet wśród młodszych grup wiekowych (25-34 lata) odsetek ten wynosi zaledwie 35%, co wskazuje na poważną barierę w procesie digitalizacji i transformacji cyfrowej gospodarki.
- W latach 2022–2035 prognozuje się wzrost zatrudnienia w zawodach związanych z zaawansowanymi technologiami na poziomie 29%, znacznie powyżej średniej UE wynoszącej 15%.
- Do 2035 r. zatrudnienie w Polsce ma rosnąć w tempie zbliżonym do średniej dla UE-27. Zawody wymagające wysokich kwalifikacji pozostaną kluczowym motorem dynamiki polskiego rynku pracy, stanowiąc prawie dwie trzecie (64%) wszystkich ofert pracy do 2035 r. (ok. 5 p.p. powyżej średniej dla UE-27). Największy wzrost zatrudnienia odnotują sektory farmaceutyczny, architektoniczny i inżynieryjny oraz optyczny i elektroniczny.
- Zawody, w których powstanie najwięcej nowych miejsc pracy, to pracownicy służby zdrowia (12%), pracownicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (11%) oraz kierowcy i operatorzy maszyn ruchomych (8%).
- W 2023 r. tylko 9% zatrudnionych w Polsce brało udział w edukacji lub szkoleniach (vs. 13% w UE). Ponadto występują wyraźne luki wieku i płci: w szkoleniach uczestniczyło 6% pracowników w wieku 50-64 lata (ok. połowa średniej UE) oraz 10% kobiet (wobec 15% w UE).
- Według indeksu niedoboru siły roboczej i umiejętności Cedefop (Cedefop Labour and Skills Shortage Index) najwyższy poziom niedoboru siły roboczej spodziewany jest wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników i pracowników wykonujących zawody podstawowe, w tym: pracowników służby zdrowia, dyrektorów generalnych, pracowników budowlanych i pokrewnych zawodów. Wynika to z przewidywanego silnego wzrostu zatrudnienia w tych zawodach przy jednoczesnym ograniczonym dopływie odpowiednich kadr.

Power of AI: Rewolucja GenAI w biznesie. III edycja

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki trzeciej edycji badania[6] dotyczącego wdrażania sztucznej inteligencji w polskich przedsiębiorstwach. Ma pokazać wpływ AI na biznes w polskich realiach. Przedmiotem zainteresowania badaczy jest m.in. aspekt ludzki tego procesu – postrzeganie narzędzi generatywnej AI przez kadrę średniego i wyższego szczebla, gotowość zarządzających i pracowników do wykorzystania tych rozwiązań w codziennej pracy, prognozowane zmiany w strukturze zatrudnienia wynikające

[6] Raporty z dwóch wcześniejszych edycji badania (Power of AI, edycja I, 2023 r. oraz Power of AI, edycja II, 2024 r.) są dostępne na stronie buzzcenter.pl.

z implementacji AI, a także skala inwestycji w rozwój kompetencji pracowników. Tegoroczne badanie, przeprowadzone w okresie marzec – maj 2025, zrealizowano metodą CAWI na ogólnopolskiej próbie N=300, a jego jakościowe uzupełnienie stanowiło 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Respondentami byli właściciele firm, dyrektorzy, managerowie i specjaliści ds. HR, marketingu oraz osoby odpowiedzialne za tematy AI w firmie, reprezentujący duże (64%) i średnie (36%) przedsiębiorstwa z różnych sektorów gospodarki. Struktura próby została dobrana tak, aby odzwierciedlała demografię kraju pod względem płci i wieku.

Informacje ogólne

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

Źródło

BUZZcenter. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Świadomość technologiczna liderów przesądza o inwestycjach w kompetencje AI. Firmy, które postrzegają sztuczną inteligencję jako rewolucyjną technologię, ponad dwa razy częściej inwestują w rozwój kompetencji (61%), niż te, które są wobec niej sceptyczne.
- 46% przedsiębiorstw jako główną strategię adaptacji do rozwoju sztucznej inteligencji wskazuje przekwalifikowanie obecnych pracowników, podczas gdy 13% prognozuje konieczność redukcji zatrudnienia. Jednocześnie odsetek firm deklarujących chęć zwiększenia zatrudnienia specjalistów w obszarze AI zmniejszył się do 22%, co oznacza spadek o 3 p.p. w porównaniu r/r.
- Prognozowane ograniczenia etatów różnią się w zależności od działu – największe zmiany przewiduje się w obszarze finansów i HR (24%) oraz obsługi klienta (17%), natomiast w sektorze IT spodziewane są stosunkowo niewielkie reedukacje, rzędu 5%.
- 55% badanych firm już inwestuje w rozwój umiejętności związanych z AI, a 39% deklaruje, że obecnie nie prowadzi takich działań, lecz planuje je w najbliższym czasie. Tylko 6% firm zadeklarowało brak inwestycji w rozwój kompetencji oraz brak planów w tym zakresie.
- Brak wewnętrznych ekspertów zwiększa rolę szkoleń zewnętrznych – finansowanie zewnętrznych szkoleń lub certyfikatów wskazało 38% respondentów, natomiast 17% organizacji oferuje regularne szkolenia wewnętrzne.
- Luka kompetencyjna maleje, ale nadal blokuje co trzecią firmę. Szkolenia pomagają, lecz popyt wyprzedza podaż talentów.

Neuroatypowi na rynku pracy

Charakterystyka publikacji

Raport został opracowany przez Fundację Jim we współpracy z partnerami: auticon i Brain Architects. Jego głównym celem jest opisanie i wyjaśnienie wyzwań, z jakimi mierzą się osoby neuroatypowe na polskim rynku pracy, oraz sformułowanie praktycznych rekomendacji dla pracodawców, specjalistów HR i instytucji publicznych. Dokument opiera się na badaniu ilościowym przeprowadzonym metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview) za pomocą autorskiego kwestionariusza obejmującego 47 pytań zamkniętych i półotwartych. Badanie realizowano od stycznia do kwietnia 2025 r. na celowej, nielosowej próbie 660 dorosłych osób identyfikujących się jako neuroatypowe, zarówno aktywnych zawodowo, jak i poszukujących pracy. Najczęściej deklarowanymi formami neuroatypowości były ADHD (76,1%), spektrum autyzmu (55,9%) i dysleksja (13,8%). Raport uzupełniono studiami przypadków (case studies) firm HSBC, Capgemini Polska i Bank BNP Paribas, ilustrującymi dobre praktyki w zakresie neuroinkluzywności.

Informacje ogólne

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

Źródło

Fundacji Jim. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 65% respondentów oceniło poziom wiedzy o neuroróżnorodności w swoich firmach jako niski lub zerowy. Dotyczy to zarówno działów HR, jak i kadry menedżerskiej, co utrudnia wdrażanie inkluzywnych rozwiązań.
- 98% respondentów spotkało się z niejasnymi ogłoszeniami o pracę, a 57,5% uważa tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne za problematyczne. Wyniki wskazują, że nieprecyzyjny język, brak informacji o strukturze procesu oraz sensorycznie przytłaczające warunki utrudniają osobom neuroatypowym dostęp do zatrudnienia.
- Tylko 12,3% badanych miało dostęp do jakichkolwiek dostosowań środowiskowych lub organizacyjnych. Brak elastyczności, hałaśliwe przestrzenie i nieprzejrzyste komunikaty są głównymi barierami, które ograniczają efektywność i dobrostan neuroatypowych pracowników.
- 48,2% respondentów doświadczyło dyskryminacji, a 77,4% czuło się wykluczanych w pracy z powodu neuroatypowości.
- 55,7% badanych uważa, że jako osoby neuroatypowe mają mniejsze szanse na awans.

- 44,3% badanych rozważa zmianę pracy w ciągu roku, głównie z powodu toksycznej kultury (uśredniony wynik w skali 1-5 to 4,00), niskiej satysfakcji z wykonywanej pracy (3,89/5) i braku wsparcia przełożonych (3,63/5).
- Case studies (HSBC, Capgemini, BNP Paribas) pokazują, że szkolenia zarządów i tworzenie sieci wsparcia (np. Neuronauci) zwiększają świadomość i integrację. Działania te przekładają się na wymierne korzyści: wyższą innowacyjność, lepszą komunikację i redukcję stygmatyzacji.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, lipiec 2025, LXIII edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lipcu 2025 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

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

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W lipcu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 271,0 tys. nowych ofert pracy – o 9% więcej niż miesiąc wcześniej i o 9,0% mniej w porównaniu z lipcem 2024 r.
- Spośród 10 analizowanych aglomeracji[7] najtrudniejsza sytuacja rekrutacyjna występuje w Bydgoszczy, gdzie w lipcu br. opublikowano jedynie 3,4 tys. ofert pracy. Tam też odnotowano największy spadek liczby ogłoszeń – o 12% r/r. Z kolei najwięcej ofert pojawiło się w Warszawie, gdzie w lipcu 2025 r. pracodawcy opublikowali 43,5 tys. ogłoszeń, choć również w stolicy ich liczba spadła – o 4% względem lipca 2024 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 17,6 tys. ofert (spadek o 2% r/r), a trzeci był Wrocław z 13,5 tys. ogłoszeń, co oznacza spadek o 3% w ujęciu rocznym.
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypada średnio 17,3 ofert pracy.

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

- Pod względem liczby ofert pracy w przeliczeniu na 1000 mieszkańców najlepiej wypadają Katowice, gdzie w lipcu 2025 r. odnotowano średnio 24,6 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 23,3 oferty na tysiąc mieszkańców. Najsłabszy rezultat osiągnęła Łódź, w której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 8,3 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano wśród zawodów medycznych (+26%), największy spadek zaś – wśród pracowników prawa (-26%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (+250%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+165%), specjalista ds. HR (39%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: analityk finansowy (-42%), salowa (-39%), specjalista ds. ochrony danych osobowych (-38%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w lipcu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (66% vs 65% w czerwcu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 60% vs 60%). 55% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (54% w czerwcu 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 37% ofert (vs 28% miesiąc wcześniej).
- W lipcu 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,3 wymagania (5,1 w czerwcu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (58%), dyspozycyjności (32%), odpowiedniego wykształcenia (42%), oraz znajomości języka obcego (22%).

Bezrobocie rośnie, liczba ofert pracy spada, ale Polacy są spokojni

Charakterystyka publikacji

Publikacja stanowi analizę bieżących tendencji na polskim rynku pracy, przedstawioną w ramach „Barometru Polskiego Rynku Pracy". Opracowanie dostarcza obserwacji dynamiki rynku pracy i nastrojów pracowników, wpisując się w szerszy kontekst zmian zatrudnienia, dostępności ofert oraz postaw wśród pracowników. Badanie zostało przeprowadzone w dniach 8–11 sierpnia 2025 r. przy wykorzystaniu metody CAWI na panelu Ariadna. Próba obejmowała 1120 dorosłych Polaków (18+), dobranych kwotowo według reprezentacji płci, wieku i miejsc

Informacje ogólne

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

Źródło

Personnel Service. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- 44% Polaków ocenia swoją sytuację na rynku pracy dobrze lub bardzo dobrze, 37% neutralnie, a jedynie 14% źle lub bardzo źle. W porównaniu do marca 2025 r. nie odnotowano istotnych zmian w postrzeganiu sytuacji zawodowej – wówczas odsetek zadowolonych wynosił 43 %, a niezadowolonych – 15 %.
- Najwyższy poziom satysfakcji zawodowej deklarują osoby zatrudnione na pełen etat (49%), natomiast wyraźnie niższy poziom zadowolenia wskazują prowadzący własną działalność gospodarczą (34%) oraz pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych lub w niepełnym wymiarze godzin (po 29%).
- Z perspektywy wieku najbardziej pozytywnie swoją sytuację zawodową oceniają osoby młode w wieku 18–24 lata (17%) oraz pracownicy z grupy 55+ (15%). Jednocześnie – w grupie 18–24 lata 17 % deklaruje, że ocenia sytuację jako złą lub bardzo złą, podczas gdy w grupie 55+ odsetek ten wynosi zaledwie 11 %
- Łącznie 59 % Polaków nie obawia się utraty pracy – 17 % jest zdecydowanie spokojnych, a 42 % raczej nie przewiduje negatywnych zmian.
- Wśród najstarszych pracowników (55+) stabilność odczuwa 73 %, natomiast aż 40 % najmłodszych (18–24 lata) obawia się utraty pracy.

Jawność wynagrodzeń w Polsce. Stan przed reformą

Charakterystyka raportu

Badanie opisane w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na portalach rekrutacyjnych Pracuj.pl, Praca.pl i Rocketjobs.pl. Przedmiotem badania było zweryfikowanie, czy pracodawcy zamieszczają w ofertach informację o wynagrodzeniu oraz jej zakres. Analiza sposobu przedstawiania widełek w ofertach pracy została przeprowadzona na losowej próbie 300 ofert pracy. Dane poddane analizie były zbierane w okresie marzec-maj 2025 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od marca do maja 2025 r. na portalach rekrutacyjnych Pracuj.pl, Praca.pl oraz Rocketjobs.pl opublikowano łącznie 356,4 tys. ofert pracy, z czego jedynie 74,2 tys. (21%) zawierało informację o wynagrodzeniu (w formie pełnej kwoty lub widełek płacowych). Oznacza to, że w ok. 80% ogłoszeń brakowało danych dotyczących

wysokości zarobków, co w praktyce pozbawia kandydatów istotnej informacji przy podejmowaniu decyzji o aplikowaniu.

- Analiza ww. 74,2 tys. ofert pracy, w których ujawniono wynagrodzenie, pokazuje, że pracodawcy najczęściej (w 83% przypadków) wskazywali stawki w formie widełek płacowych. Jedynie w 17% ogłoszeń podawano konkretną kwotę wynagrodzenia, co oznacza mniej niż 4% w całej puli badanych ofert.
- Największe szanse na poznanie wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia mają obecnie pracownicy fizyczni (38% ofert, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia) i asystenci (27%), najmniejsze zaś – kandydaci na stanowiska zarządcze (prezes 11%, dyrektor 15%).
- Wyniki badania wskazują na istotny wpływ formy zatrudnienia na jawność wynagrodzeń. Tylko 12% ofert z umową na zastępstwo zawierało widełki lub konkretną kwotę, z umową o pracę – 19%. Największą szansę na uzyskanie informacji o płacy w ofercie mieli kandydaci ubiegający się o pracę tymczasową (51%). W przypadku umów-zleceń i umów o dzieło było to odpowiednio 46% i 45%.
- W przypadku gdy podawane były widełki płacowe, najczęściej (23%) były one wąskie, czyli takie, w których różnica między dolną a górną granicą nie przekracza 10% (np. 9500–10 000 zł). 19% ofert zawierało widełki rzędu 10–20% (np. 8500–10 000 zł). Dla porównania, ofert, w których przedział widełek jest szeroki, np. wynosi 70-80% (przykładowo 7.000-12.000 zł), jest tylko 2%. Oferty z szerokimi przedziałami, powyżej 80%, stanowiły 10% analizowanych ogłoszeń. Zdarzały się przedziały sięgające nawet tysięcy procent, ale nie wydają się realne.

Raport Płacowy. Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom i menedżerom (edycja 14)

Charakterystyka publikacji

Raport przygotowano na podstawie analizy płac 1871 specjalistów i menedżerów uczestniczących w procesach rekrutacyjnych Antal na przestrzeni drugiego półrocza 2024 r. i pierwszego półrocza 2025 r. Dane te zostały zweryfikowane i poszerzone o informacje z procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez konsultantów Antal w 2024 i 2025 r., a także o wywiady telefoniczne z pracodawcami i kandydatami.

Informacje ogólne

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

Źródło

Antal. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Średnie miesięczne wynagrodzenie specjalistów i menedżerów wyniosło 15.691 zł brutto (wzrost o 4% r/r).
- W wielu branżach, takich jak finanse, bankowość czy farmacja, coraz więcej firm oczekuje, że pracownicy nie tylko posiadają specjalistyczną wiedzę w swoich dziedzinach, ale także umiejętność pracy z danymi, automatyzacji procesów oraz znają zasady cyberbezpieczeństwa. Właśnie zaawansowane kompetencje cyfrowe, w tym znajomość AI, stały się obecnie głównym motorem wzrostu wynagrodzeń.
- Największe wzrosty wynagrodzeń odnotowano w finansach i księgowości, gdzie średnie płace zwiększyły się o 9%, osiągając poziom 16.509 zł brutto (wobec 15.143 zł w 13. edycji raportu). Wynika to ze zmieniającej się roli tych działów, które coraz częściej pełnią funkcję strategicznych partnerów biznesowych.
- W branży prawnej wynagrodzenia wzrosły o 6%, osiągając średnio 16.340 zł brutto, a najszybciej rosną płace w obszarach związanych z prawem pracy i podatkowym.
- Sprzedaż i marketing również zyskały 6%, a średnie wynagrodzenie wynosi obecnie 15.797 zł brutto, co wiąże się z rozwojem kanałów e-commerce, wzrostem znaczenia nowoczesnych systemów CRM oraz działań w obszarze ESG.
- Farmacja odnotowała wzrost na poziomie 3%, osiągając średnio 16.194 zł brutto wynikający głównie z konsolidacji rynku oraz rosnącego znaczenia roli key account managerów i specjalistów ds. nowoczesnego marketingu.
- W sektorze IT utrzymuje się trend stabilizacji wynagrodzeń. Według danych za 2025 r., pensje w branży wzrosły jedynie o 1%, osiągając średnią wartość 19.419 zł brutto.
- W inżynierii i logistyce wzrosty wynagrodzeń wyniosły średnio 5%, osiągając odpowiednio 12.533 zł brutto oraz 13.374 zł brutto. W pierwszym z tych sektorów liczba inwestycji maleje, jednak nadal utrzymuje się wysokie zapotrzebowanie na specjalistów w obszarze automatyzacji i zaawansowanych technologii. Z kolei logistyka korzysta na dynamicznym rozwoju e-commerce i inwestycjach w łańcuchy dostaw, co sprzyja wzrostowi płac zwłaszcza w pobliżu zachodniej granicy.
- Wynagrodzenia członków zarządów w Polsce wzrosły w 2025 r. średnio z 50.181 zł do 59.202 zł brutto miesięcznie, co oznacza niemal 18-proc. wzrost.
- W wielu branżach zauważalny jest wzrost liczby stanowisk łączących różnorodne kompetencje, co ma bezpośredni wpływ na wyższy poziom wynagrodzenia. W sektorze finansowym i bankowym role księgowe i menedżerskie wzbogacono o analitykę danych i automatyzację procesów. W obszarze HR wdraża się cyfrowe rozwiązania usprawniające operacje, podczas gdy w IT następuje konwergencja kompetencji programistycznych, infrastrukturalnych i z zakresu cyberbezpieczeństwa. Analogicznie, w logistyce, produkcji i compliance kluczowe stało się wykorzystanie danych, automatyzacji i zabezpieczeń cyfrowych do optymalizacji procesów i zarządzania ryzykiem.

Miękkie umiejętności, twarde rezultaty – jak harcerstwo kształtuje kompetencje przyszłości?

Charakterystyka publikacji

Publikacja przedstawia analizę roli skautingu/harcerstwa jako form edukacji pozaszkolnej dzieci i młodzieży w kontekście rozwoju kompetencji społecznych i zawodowych. Podkreśla także związek harcerskiego wychowania z koncepcją uczenia się przez całe życie (lifelong learning) oraz wskazuje, że udział w aktywnościach pozalekcyjnych w młodości sprzyja kontynuacji edukacji w dorosłości.

Informacje ogólne

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

Źródło

PIE. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Harcerstwo w Polsce od dawna stanowi jedną z kluczowych form pozaszkolnej aktywności dzieci i młodzieży. Liczbę harcerzy i harcerek w kraju szacuje się na co najmniej 170 tys. Największą tego rodzaju organizacją jest Związek Harcerstwa Polskiego, który w 2023 r. liczył 110,3 tys. członków, wykazując wzrost w porównaniu do 95,3 tys. w 2020 r.
- Program wychowawczy harcerstwa w naturalny sposób rozwija tzw. hot skills – kompetencje, na które zapotrzebowanie dynamicznie rośnie i które będą miały coraz większe znaczenie na rynku pracy. Osoby posiadające te umiejętności cechują się elastycznością, zdolnością do adaptacji, efektywnym rozwiązywaniem problemów oraz aktywnym wspieraniem rozwoju organizacji. Wykazują również kompetencje interpersonalne, takie jak skuteczna komunikacja, empatia, umiejętność zarządzania emocjami oraz przyjmowania konstruktywnej krytyki. Ponadto są odpowiedzialne za swoje działania, odważnie podejmują wyzwania i okazują szacunek wobec innych.
- Polska charakteryzuje się niskim poziomem uczestnictwa dorosłych w edukacji. Według danych Eurostatu Polacy podejmują szkolenia niemal dwukrotnie rzadziej niż średnia w UE, ustępując pod tym względem jedynie mieszkańcom Bułgarii i Grecji. Tymczasem udział w aktywnościach pozaszkolnych w okresie szkolnym sprzyja kontynuacji nauki w dorosłości. Osoby, które w młodości uczestniczyły w działaniach rozwijających kompetencje społeczne, takich jak harcerstwo, częściej angażują się w edukację dorosłych niż ci, którzy nie brali udziału w takich formach aktywności. Zjawisko to obserwuje się we wszystkich typach edukacji dorosłych.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

The Reinvention Imperative: How AI is Reshaping Jobs, Individual Careers and Talent Strategies

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań nad wpływem sztucznej inteligencji na rynek pracy, strategie zarządzania talentami oraz doświadczenia osób w procesie zmiany zawodowej. Opiera się na analizie ankiet przeprowadzonych wśród 8281 kandydatów w 17 krajach w latach 2024–2025, uzupełnionej o dane z programów wsparcia obejmujących ponad 200 tys. osób. Wykorzystano również wyniki badań Adecco Group, w tym analizę postaw 2000 liderów wyższego szczebla oraz badanie „Global Workforce of the Future" z udziałem 35 tys. pracowników na 27 rynkach.

Informacje ogólne

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

Źródło

LHH we współpracy z Adecco Group. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Tylko 12,4% zwolnionych osób przypisuje utratę pracy sztucznej inteligencji, podczas gdy 46% liderów przyznaje, że zmniejszyli zatrudnienie z powodu AI. Ta rozbieżność wskazuje na brak transparentności lub świadomości wśród pracowników co do rzeczywistych przyczyn zwolnień. Firmy restrukturyzują się pod kątem AI, lecz wielu pracowników ciągle nie zdaje sobie sprawy, że ich role są już kształtowane przez technologię.
- Pracownicy, którzy stracili zatrudnienie w wyniku wdrożenia rozwiązań opartych na AI, potrzebują więcej czasu na ponowne wejście na rynek pracy – jedynie 36,9% z nich znalazło nową posadę w ciągu 3 miesięcy, podczas gdy wśród osób zwolnionych z innych przyczyn odsetek ten wyniósł 46,2%.
- 58% osób dokonujących zmiany ścieżki kariery zdecydowało się na podjęcie pracy w zupełnie nowym zawodzie.
- Ponad 70% kandydatów do pracy rozwija umiejętności związane ze sztuczną inteligencją, jednak jedynie 10,4% korzysta w tym celu ze szkoleń oferowanych przez pracodawcę. Zdecydowana większość zdobywa te kompetencje samodzielnie (np. poprzez kursy online czy materiały edukacyjne), co uwidacznia istotny brak systemowego wsparcia ze strony organizacji.

- 86,7% osób rozwijających kompetencje AI korzysta z narzędzi sztucznej inteligencji w procesie poszukiwania pracy, podczas gdy wśród osób, które nie rozwijają takich kompetencji, odsetek ten wynosi jedynie 50,5%. Kandydaci najczęściej używają ChatGPT, ale rzadko znają wyspecjalizowane narzędzia AI do budowania CV, dopasowania ofert czy przygotowania do rozmów.
- Wpływ AI na rynek pracy jest silnie zróżnicowany branżowo – najbardziej odczuwają go pracownicy sektora technologicznego, np. zajmujący się oprogramowaniem komputerowym (23,9% zwolnień przypisywanych AI), podczas gdy w tradycyjnych gałęziach przemysłu, które wcześniej wdrożyły automatyzację, skala zwolnień związanych z AI jest zdecydowanie niższa (np. 2,5% w sektorze energii i środowiska).
- 16,4% osób będących w trakcie zmiany zawodowej uważa, że sztuczna inteligencja będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy, podczas gdy 45,9% sądzi, że AI wyeliminuje więcej miejsc pracy, niż stworzy.
- Wsparcie w zakresie zmiany kariery musi ewoluować. Chodzi o pomoc w ponownym zdefiniowaniu ścieżki kariery w zmienionym świecie pracy. Wymaga to bardziej spersonalizowanego wsparcia i dłuższego czasu na zmianę. Jednak organizacje, które inwestują w przekwalifikowanie i ścieżki rozwoju wewnętrznego, nie tylko zatrzymują talenty — budują bardziej elastyczny i odporny biznes.

Empowering people, strengthening societies Investing in skills and lifelong learning

Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje wyniki analizy globalnych trendów w obszarze edukacji, rynku pracy i rozwoju umiejętności, a jej celem jest wskazanie wyzwań i rekomendacji dla polityk publicznych w zakresie inwestowania w kształcenie ustawiczne i rozwój kompetencji. Publikacja opiera się na szerokim przeglądzie danych międzynarodowych (ILO, OECD, UNESCO, World Bank, ManpowerGroup).

Informacje ogólne

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

Źródło

ILO. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W 2023 r. odsetek młodych ludzi (15–24 lata) poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) wyniósł 20,4%. To oznacza, że co piąty młody człowiek na świecie nie uczestniczył w żadnej formie aktywności zawodowej ani edukacyjnej.

- Tylko 13,6% młodzieży na świecie ukończyło edukację zawodową (TVET), przy czym w Europie i Azji Centralnej wskaźnik ten wynosi 19%, a w Afryce – zaledwie 9,2%.
- W krajach o niskich dochodach na edukację przeznacza się średnio 3,9% PKB, podczas gdy w krajach o wysokich dochodach – 4,4% PKB. Różnica ta, choć pozornie niewielka, przekłada się na znacznie gorszą infrastrukturę, braki kadrowe oraz niższe wyniki edukacyjne w państwach uboższych. Skutkiem jest stosunkowo niska liczba absolwentów szkół średnich oraz słabe wyniki w czytaniu i matematyce.
- 74% pracodawców na świecie w 2025 r. zgłaszało trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników. Pokazuje to globalny niedobór odpowiednio przygotowanych pracowników, który szczególnie dotyczy takich sektorów, jak IT, zdrowie, energia czy transport. Oznacza to, że nawet dobrze wykształcone osoby mogą nie mieć kompetencji odpowiadających bieżącym potrzebom rynku.
- Tylko około połowa pracowników na świecie wykonuje pracę zgodną z poziomem swojego wykształcenia. Reszta jest albo nadmiernie wykwalifikowana (overeducated), albo niedokształcona (undereducated) w stosunku do wykonywanej pracy. W krajach o niskich dochodach jedynie co czwarty pracownik ma stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, co wskazuje na systemowy problem niedopasowania edukacji do gospodarki.
- Starsze pokolenia (55–65 lata i powyżej 65 r.ż.) mają znacznie niższe kompetencje cyfrowe niż osoby w wieku 25–34 lata. Różnice występują już w zakresie umiejętności podstawowych, takich jak rozumienie tekstu czy rozwiązywanie problemów w środowisku cyfrowym. Brak elastycznych programów podnoszenia kwalifikacji sprawia, że osoby starsze częściej są wypychane z rynku pracy.
- Pracodawcy coraz częściej poszukują połączenia wysokich umiejętności STEM i silnych kompetencji społecznych. Dowody empiryczne wskazują, że zawody wymagające obu typów kompetencji rozwijają się najszybciej i oferują najwyższe płace. Oznacza to, że systemy edukacyjne powinny równolegle rozwijać zdolności techniczne i miękkie, aby lepiej przygotować pracowników do pracy w przyszłości.

Beyond the Great Recession: Employment precariousness dynamics and vulnerabilities across EU labour markets

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem było poznanie dynamiki prekaryjności zatrudnienia (czyli niestabilnych, niepewnych i niskopłatnych form pracy) oraz grup najbardziej narażonych na niepewne zatrudnienie w okresie po wielkiej recesji (2008–2009) i podczas kolejnych kryzysów. Podstawą analizy są dane z Europejskiego Badania Siły Roboczej (EU-LFS) dla 27 krajów UE, obejmujące 753.735 obserwacji (z lat 2009–2021). Próba odzwierciedla reprezentatywne populacje narodowe w poszczególnych krajach członkowskich.

Informacje ogólne

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

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Prekaryjność zatrudnienia jest najwyższa w krajach śródziemnomorskich i nordyckich, zwłaszcza w Hiszpanii i Holandii, gdzie wskaźnik AMPI[8] (Adjusted Multidimensional Precariousness Index – skorygowany wielowymiarowy wskaźnik prekaryjności zatrudnienia) wynosi ok. 0,16–0,17. Dla porównania, kraje Europy Wschodniej i kontynentalnej odnotowują niższe wartości AMPI (ok. 0,11 lub mniej).
- Kobiety są o 10,8 p.p. bardziej narażone na niepewność zatrudnienia niż mężczyźni i doświadczają średnio o 0,11 więcej wymiarów prekaryjności w swojej pracy. Ta różnica wynika m.in. z nadreprezentacji kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy, który często wiąże się z niższym dochodem miesięcznym (choć niekoniecznie godzinowym) oraz mniejszą stabilnością zatrudnienia. Luka genderowa (płacowa) jest szczególnie widoczna w krajach kontynentalnych, np. w Belgii czy Francji.
- Młodzi pracownicy (15–29 lat) są znacznie bardziej narażeni na prekaryjność niż dorośli (30–64 lat) – różnica w AMPI sięga nawet 0,3 pkt. Na przykład w Danii w 2015 r. 59% młodych pracowników było zatrudnionych prekaryjnie, podczas gdy wśród dorosłych odsetek ten wynosił tylko 11%. Świadczy to o tym, że prekaryjność często jest fazą przejściową na początku kariery, ale w niektórych krajach może utrwalać się na dłużej. Umiarkowana luka wiekowa występuje w krajach śródziemnomorskich i niektórych krajach Europy Środkowej (mieszcząca się w przedziale od 0,12 do 0,2 pkt), a niska luka – w większości krajów kontynentalnych (poniżej 0,1 pkt) i krajów Europy Wschodniej (poniżej 0,05 pkt). Do ok. 2015 r. obserwowano ogólny trend wzrostowy luki wiekowej we wszystkich krajach UE, po czym nastąpił spadek.

[8] AMPI to wielowymiarowy wskaźnik, niepewności zatrudnienia. Mierzy on zarówno częstotliwość występowania (incidence), jak i intensywność (intensity) niepewności zatrudnienia, uwzględniając jednocześnie trzy kluczowe wymiary: 1) niedostateczny dochód (income inadequacy) – dochód poniżej 60% mediany; 2) niepewność zatrudnienia (employment insecurity) – np. niechciane zatrudnienie tymczasowe, niechciane zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca marginalna (<15h/tydz.); 3) brak ochrony i praw (lack of protection and rights) – np. nadgodziny, praca w nietypowych godzinach, poszukiwanie nowej pracy. AMPI przyjmuje wartości od 0 do 1, gdzie: 0 – brak niepewności zatrudnienia, 1 – pełna niepewność we wszystkich wymiarach u wszystkich pracujących. W praktyce wartości są interpretowane w trzech przedziałach: niski poziom niepewności: M0<0,11M0<0,11; umiarkowany poziom: 0,12≤M0≤0,250,12≤M0≤0,25; wysoki poziom: M0>0,25M0>0,25.

- Wykształcenie znacząco redukuje prekaryjność: u osób z wykształceniem wyższym istnieje o 9,7 p.p. niższe prawdopodobieństwo prekaryjności oraz o 0,19 mniej wymiarów prekaryjności niż u osób z wykształceniem podstawowym.
- Staż pracy jest kluczowym czynnikiem redukującym prekaryjność: każdy dodatkowy rok stażu obniża prawdopodobieństwo prekaryjności o 1 p.p. i redukuje liczbę wymiarów prekarności o 0,01.
- Sektor usług, szczególnie turystyka, hotelarstwo i gastronomia, jest jednym z głównych obszarów prekaryjności. Pracownicy tych branż często pracują sezonowo, na krótkich kontraktach lub w niepełnym wymiarze godzin, co zwiększa ich podatność na wahania gospodarcze.
- W krajach Europy Środkowej i Wschodniej głównym wymiarem prekaryjności są niskie dochody (nawet 80% udziału w prekaryjności w Bułgarii), podczas gdy w krajach śródziemnomorskich i nordyckich – niepewność zatrudnienia (39–56%).
- Po wielkiej recesji (2008–2009) prekaryjność wzrosła w wielu krajach, ale od 2015 r. obserwuje się spadek tej tendencji, szczególnie w wymiarze niepewności zatrudnienia. Wynika to zarówno z poprawy koniunktury, jak i działań instytucji europejskich oraz rządów krajowych, które starały się ograniczać niestandardowe formy zatrudnienia.
- Pracownicy urodzeni za granicą są nieco bardziej narażeni na prekaryjność niż rodowici obywatele (różnica 3 p.p. w prawdopodobieństwie i 0,08 p.p. w intensywności). Jest to szczególnie widoczne w krajach śródziemnomorskich, takich jak Grecja, Hiszpania i Włochy, gdzie imigranci często pracują w niskopłatnych i niestabilnych sektorach.
- Praca zdalna wiąże się z nieznacznie wyższą intensywnością prekaryjności (o 0,05 wymiarów), co może wynikać z wydłużonego czasu pracy, pracy w weekendy lub braku kontroli nad czasem pracy. Chociaż praca zdalna sama w sobie nie zwiększa znacząco ryzyka prekaryjności, to w połączeniu z innymi czynnikami (np. niskimi dochodami lub niestabilnością zatrudnienia) może pogłębiać niepewność pracowników.

Working for children matters: An overview of service delivery and workforce in Europe

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje analizę stanu usług kluczowych dla dobrobytu dzieci oraz warunków pracy świadczącego je personelu w państwach Unii Europejskiej. Głównym celem badania było prześledzenie trendów i dysproporcji między państwami członkowskimi UE w realizacji założeń Europejskiego Gwarantu dla Dzieci oraz zidentyfikowanie wyzwań związanych z niedoborami kadr i warunkami pracy, które bezpośrednio wpływają na dostępność i jakość usług dla dzieci, m.in. opieka zdrowotna, edukacja oraz wczesna edukacja i opieka nad dziećmi.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27
Zasięg geograficzny badania: UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. nadal 1 na 4 dzieci w UE było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Najwyższe wskaźniki odnotowano w Bułgarii (35,1%), Hiszpanii (34,6%) i Rumunii (33,8%).
- Wyniki edukacyjne 15-latków znacznie się pogorszyły, a odsetek uczniów o niskich osiągnięciach w matematyce, czytaniu i naukach przyrodniczych wzrósł z ok. 22% w 2018 r. do 29,5% w 2022 r. Pandemia COVID-19 miała wyraźny negatywny wpływ na edukację. Wzrosły również dysproporcje między uczniami z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych, pogłębiając nierówności edukacyjne.
- Wskaźnik przedwczesnego kończenia nauki (early school-leaving) spadł do 9,4% w 2024 r., ale wśród młodych matek wynosił 42,4% – niemal co druga kobieta z dziećmi przerywała edukację. Mimo ogólnej poprawy sytuacji młodzieży kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi są szczególnie narażone na przerwanie edukacji. W Grecji, Hiszpanii i Rumunii wskaźnik ten sięgał nawet 65,5% w 2023 r.
- Pracownicy sektora ECEC (Early Childhood Education ad Care – opieki nad dziećmi w wieku 0-6 lat) często otrzymują pensje zbliżone do płacy minimalnej, a warunki pracy (umowy czasowe, niepełny etat) są gorsze niż nauczycieli szkół podstawowych. Niskie wynagrodzenia, niestabilne umowy i brak możliwości rozwoju zawodowego powodują wysoką rotację personelu i trudności w zatrzymaniu wykwalifikowanych pracowników, co bezpośrednio wpływa na jakość usług.
- Trudne warunki pracy – dużo godzin, stres emocjonalny i brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – prowadzą do wysokiego wskaźnika wypalenia i migracji kadr medycznych z krajów południowych i wschodnich Europy do państw oferujących lepsze płace. W sektorze opieki zdrowotnej występują poważne niedobory kadrowe, a 36% personelu opieki nad dziećmi w Niemczech jest zagrożonych wypaleniem zawodowym.
- Tylko 37,8% nauczycieli w UE było zadowolonych ze swojego wynagrodzenia, a w niektórych krajach odsetek ten spadał poniżej 30%.

How can action on neuroinclusion accelerate business transformation?

Charakterystyka raportu

Raport został opracowany przez EY we współpracy z akademickimi ekspertami w dziedzinie neuroróżnorodności. Głównym celem badania, którego wyniki przedstawiono w raporcie, było zrozumienie wpływu działań wspierających neuroinkluzję na dynamikę rozwoju firmy. Dokument koncentruje się na analizie umiejętności, doświadczeń zawodowych oraz barier napotykanych przez osoby neuroróżnorodne w miejscu pracy, a także na rekomendacjach dla organizacji zmierzających do budowy bardziej inkluzywnych środowisk. Badanie objęło ponad 2000 profesjonalistów (1603 neuroodmiennych i 508 neurotypowych) z 22 krajów i 8 sektorów, zatrudnionych w 21 funkcjach zawodowych. Ankietę przeprowadzono między lipcem a wrześniem 2024 r., a jej metodologia opierała się na samoocenie poziomu umiejętności, doświadczeń oraz czynników wpływających na neuroinklurację.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27
Zasięg geograficzny badania: UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EY. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Tylko co czwarty neuroatypowy pracownik (25%) czuje się w pełni akceptowany w pracy. Sugeruje to, że organizacje wciąż nie wykorzystują pełnego potencjału tej grupy, co negatywnie wpływa na ich satysfakcję i retencję.
- Doświadczenie zawodowe osób neuroróżnorodnych są w największym stopniu kształtowane przez zachowania bezpośrednich przełożonych (42% wskaźnika neuroinkluzywności) oraz poczucie bezpieczeństwa psychologicznego (29%).
- Neuroróżnorodni pracownicy są o 55% bardziej skłonni do korzystania z AI niż neurotypowi. 79% neuroróżnorodnych respondentów używa AI w pracy, zgłaszając poprawę jakości pracy i szybszy dostęp do informacji.
- 39% neuroróżnorodnych pracowników planuje zmianę pracy w ciągu najbliższego roku. Głównymi przyczynami są bariery w rozwoju kariery (91% zgłasza co najmniej jedną barierę) oraz negatywne relacje w miejscu pracy.
- 61% neuroatypowych pracowników posiada ponadprzeciętne umiejętności poznawcze i relacyjne. Dowodzi to, że neuroróżnorodni pracownicy wnoszą do organizacji zróżnicowane i komplementarne umiejętności, wykraczające poza stereotypowe role.

- Braki w obszarze wsparcia organizacyjnego hamują rozwój neuroróżnorodnych talentów. Aż 37% pracowników neuroatypowych wskazuje na niewystarczające wsparcie w zarządzaniu obciążeniem pracą, a 34% na brak terminowych dostosowań.
- 29% neuroatypowych pracowników to „twórcy zmian” (Change Makers) o wysokich kompetencjach w zakresie innowacji, przywództwa i zarządzania projektami. Mimo to, 40% osób w tej grupie nie pełni piastuje obecnie żadnej roli menedżerskiej.
- Chociaż większość neuroatypowych pracowników (63%) decyduje się na szczere rozmowy z zespołem lub przełożonymi, dla co piątej osoby (22%) moment ujawnienia się wiąże się z silnym stresem, strachem lub niezręcznością. Niestety, co siódma taka rozmowa kończy się fiaskiem, nie dając poczucia wsparcia, a wręcz pogłębiając uczucie bycia nierozumianym i obawy przed kolejnymi próbami.

Bibliografia

1. Antal, Raport Płacowy. Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom i menedżerom (edycja 14), https://prfiles.antal.pl/index.php/s/3JKgfFimf7jiXM2?utm_campaign=Premiera+%7C+Raport+p%C5%82acowy+Antal&utm_content=&utm_medium=email&utm_source=gr&utm_term=&gr_m=L3&gr_co=ZO0&gr_s=ZemP&gr_x=a62e, data publikacji 27 sierpnia 2025.
2. BUZZcenter, Power of AI: Rewolucja GenAI w biznesie. III edycja, data publikacji 29 czerwca 2025.
3. Cedefop, Beyond the Great Recession: Employment precariousness dynamics and vulnerabilities across EU labour markets, https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/3f38fa53da/wpef25056.pdf, data publikacji 11 sierpnia 2025.
4. Cedefop, Spotlight. On jobs and skills. Poland, https://www.cedefop.europa.eu/files/8149_en.pdf, data publikacji 2 lipca 2025.
5. Eurofound, Working for children matters: An overview of service delivery and workforce in Europe, https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/0ad3ce272a/ef25002en.pdf, 31 lipca 2025.
6. EY, How can action on neuroinclusion accelerate business transformation? https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/en-gl/services/consulting/documents/ey-global-neuroinclusion-at-work-study-07-2025.pdf, 18 czerwca 2025.
7. Fundacji Jim, Neuroatypowi na rynku pracy, https://jim.org/app/uploads/2025/07/Neuroatypowi-na-rynku-pracy.pdf, 29 lipca 2025.
8. Grant Thornton, Jawność wynagrodzeń w Polsce. Stan przed reformą, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/07/Raport-o-jawnosci-wynagrodzen-w-ofertach-pracy-Grant-Thornton.pdf
9. Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, lipiec 2025, LXIII edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/08/Oferty-pracy-w-Polsce-lipiec-2025-1.pdf
10. ILO, Empowering people, strengthening societies Investing in skills and lifelong learning, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/11_WSSD_Research_brief_RGB_ENG%20%28002%29.pdf, data publikacji 11 sierpnia 2025.
11. LHH we współpracy z Adecco Group, The Reinvention Imperative: How AI is Reshaping Jobs, Individual Careers and Talent Strategies, https://www.lhh.com/pl-pl/-

/media/project/lhh/lhhpl/lhh_the_reinvention_imperative.pdf, data publikacji 10 sierpnia 2025.

12. Personnel Service, Bezrobocie rośnie, liczba ofert pracy spada, ale Polacy są spokojni, https://personnelservice.pl/bezrobocie-rosnie-liczba-ofert-pracy-spada-ale-polacy-sa-spokojni/, data publikacji 19 sierpnia 2025.
13. PIE, Miękkie umiejętności, twarde rezultaty – jak harcerstwo kształtuje kompetencje przyszłości? https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/08/Tygodnik-PIE_32-2025.pdf, data publikacji 14 sierpnia 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
07/2024	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	769,6	403,6	366,0
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8
12/2024	786,2	405,8	380,4
01/2025	837,6	429,4	408,2
02/2025	846,6	431,5	415,0
03/2025	829,9	421,5	408,3
04/2025	802,7	407,5	395,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie lipiec 2024 r. – lipiec 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
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,7	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
07/2024	96 906
08/2024	79 797
09/2024	80 801
10/2024	80 725
11/2024	65 558
12/2024	60 122
01/2025	88 546
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*

* GUS wprowadził zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	1 113
świętokrzyskie	1 384
podlaskie	1 541
podkarpackie	1 542
warmińsko-mazurskie	1 944
łódzkie	1 985
lubelskie	2 297
opolskie	2 320
kujawsko-pomorskie	2 490
zachodniopomorskie	2 581
wielkopolskie	3 200
pomorskie	3 454
dolnośląskie	3 994
mazowieckie	4 768
małopolskie	4 868
śląskie	5 682

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	9
śląskie	12
małopolskie	13
pomorskie	13
dolnośląskie	15
lubuskie	16
wielkopolskie	16
zachodniopomorskie	16
Polska	18
podlaskie	20
warmińsko-mazurskie	20
kujawsko-pomorskie	23
mazowieckie	24
świętokrzyskie	24
lubelskie	25
łódzkie	29
podkarpackie	44

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
07/2024	6488,8
08/2024	6470,0
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8
05/2025	6433,3
06/2025	6435,6
07/2025	6431,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
07/2024	8278,63
08/2024	8189,74
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8478,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11
05/2025	8670,51
06/2025	8881,84
07/2025	8905,63

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 lipiec 2024 r. – lipiec 2025 r.[9]

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-20	UE-27
07/2024	3,0%	6,4%	6,0%
08/2024	3,0%	6,3%	5,9%
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%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[9] Dane wyrównane sezonowo.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,3
Malta	6,3
Holandia	8,4
Austria	10,0
Czechy	10,7
Dania	12,2
Irlandia	12,2
Polska	12,7
Węgry	13,7
UE-20	13,9
UE-27	14,4
Słowacja	15,6
Bułgaria	16,0
Litwa	16,5
Łotwa	16,9
Francja	18,5
Włochy	18,7
Grecja	18,9
Portugalia	18,9
Luksemburg	20,2
Hiszpania	23,5
Finlandia	23,8
Szwecja	24,6
Estonia	27,0

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

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji