

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Styczeń 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 (styczeń 2025)

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

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w styczniu 2025 r. Link w tytule grafiki, w słowie „Wykres”, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip.

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

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2024 r. wyniosła 5,1%**. W porównaniu z listopadem 2024 r. wzrosła o 0,1 p.p., a w porównaniu z grudniem 2023 r. pozostała bez zmian.
- **W końcu grudnia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 786,2 tys. bezrobotnych**, tj. o 11,7 tys. (1,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 2,1 tys. (0,3%) mniej niż w grudniu 2023 r.
- **W grudniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 60,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 5,4 tys. ofert (8,3%) mniej niż w listopadzie 2024 r. i o 9,0 tys. (13,1%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 r. wyniosło 6453,7 tys.** W porównaniu z listopadem 2024 r. spadło o 0,1% (o 9,0 tys. osób), a r/r było niższe o 0,6% (o 41,6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 r. wyniosło 8821,25 zł.** Oznacza to wzrost o 4,0% w porównaniu z listopadem 2024 r. i o 9,8% r/r.
- Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w grudniu 2024 r. wyniosła 5,9%** (wzrost o 0,1 p.p m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (wzrost o 0,1 m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**¹ (bz. m/m; bz. r/r). Najniższy poziom tego wskaźnika odnotowano w Czechach (2,6%), Malcie (3,0%) oraz Polsce (3,0%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

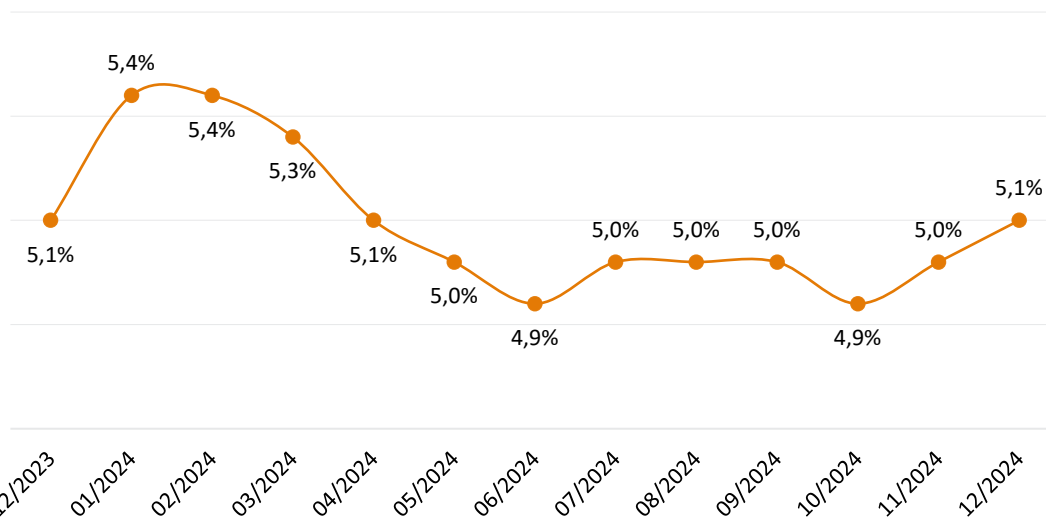
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2024 r. wyniosła 5,1%. W porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,1 p.p., a r/r pozostała bez zmian.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 27.01.2025.

W grudniu 2024 r. stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 3 województwach: dolnośląskim, mazowieckim i pomorskim, a w pozostałych, tj. kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim, łódzkim, małopolskim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, śląskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim, wzrosła. Zależnie od regionu wahała się od 3,0 do 8,7%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,7%), warmińsko-mazurskim (8,3%) i świętokrzyskim (7,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,0%), śląskim (3,6%) oraz mazowieckim (4,0%).

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

W końcu grudnia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 786,2 tys. bezrobotnych, tj. o 11,7 tys. (1,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 2,1 tys. (0,3%) mniej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 405,8 tys. vs 380,4 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec grudnia 2024 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (109,0 tys./13,9% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (15,9 tys./2,0%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu grudnia 2024 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (%)

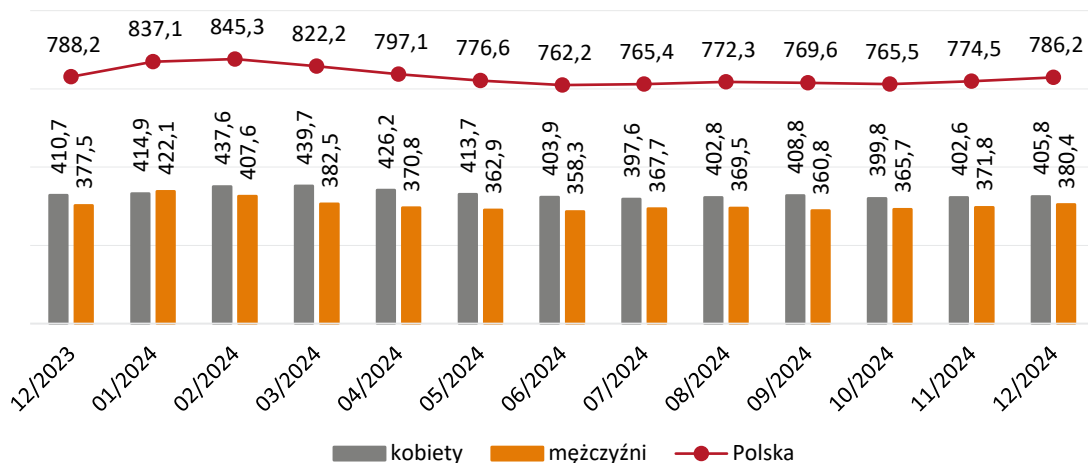
Województwo	12/2023	01/2024	02/2024	03/2024	04/2023	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,4	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	0,2
kujawsko-pomorskie	7,1	7,5	7,5	7,3	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	0,2
lubelskie	7,5	7,9	7,9	7,6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

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

W grudniu 2024 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,9%, 298,1 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,4%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (10,3%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 38,0%, 23,5% i 9,8% (Wykres 3).

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

Wykres 2. Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (tys.)



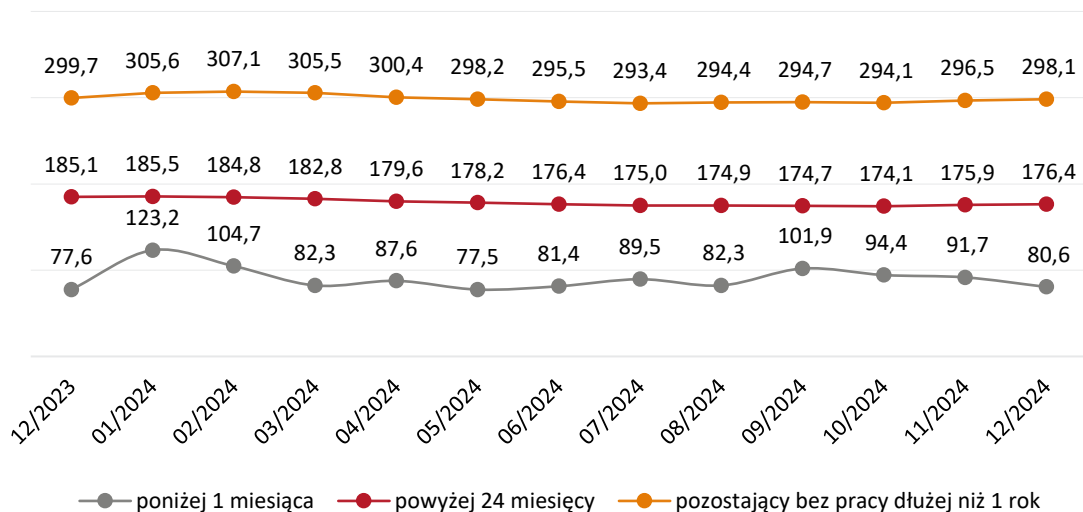
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.02.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec grudnia 2024 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	55 474	28 265	3 291	2 800	27 209	2 596	7 050
kujawsko-pomorskie	55 333	31 116	4 420	2 702	24 217	3 440	5 325
lubelskie	55 774	27 135	4 169	2 168	28 639	4 359	5 716
lubuskie	15 926	8 480	1 104	830	7 446	828	1 943
łódzkie	53 336	26 494	2 920	2 966	26 842	2 795	6 657
małopolskie	60 654	31 958	4 648	3 055	28 696	4 560	6 734
mazowieckie	109 020	52 680	6 025	5 221	56 340	6 369	13 055
opolskie	19 997	10 656	1 264	1 135	9 341	976	2 888
podkarpackie	67 336	33 994	4 662	3 097	33 342	5 070	7 094
podlaskie	30 354	13 186	1 667	1 261	17 168	2 075	3 850
pomorskie	42 924	24 919	3 596	2 153	18 005	2 531	4 295
śląskie	62 583	32 689	3 912	3 344	29 894	3 362	7 268
świętokrzyskie	32 289	15 902	2 158	1 461	16 387	2 269	3 614
warmińsko-mazurskie	38 879	20 383	2 933	2 043	18 496	2 281	4 795
wielkopolskie	46 625	26 732	4 192	2 446	19 893	3 053	4 798
zachodniopomorskie	39 675	21 217	2 437	2 101	18 458	1 893	4 979
Polska	786 179	405 806	53 398	38 783	380 373	48 457	90 061

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.02.2025.

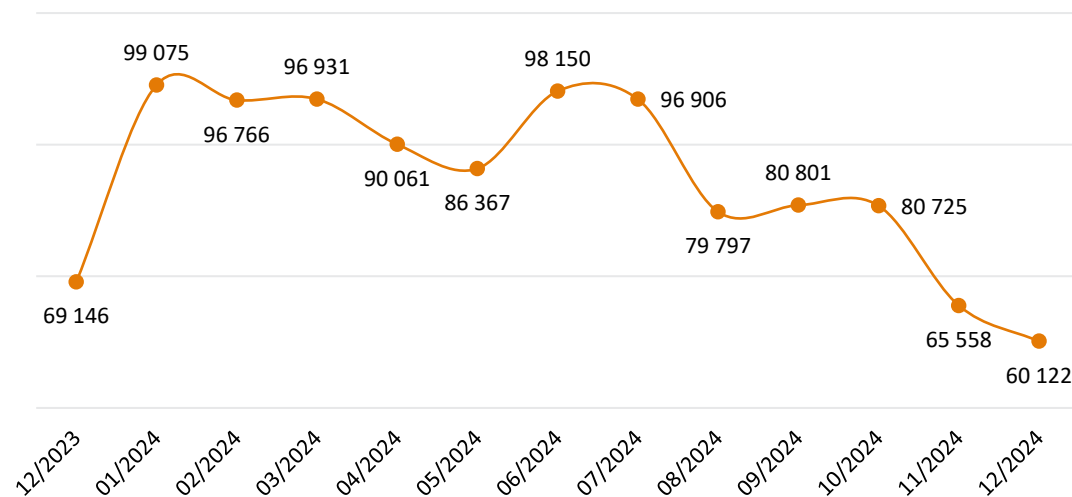
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.02.2025.

W grudniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 60,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 5,4 tys. ofert (8,3%) mniej niż w listopadzie 2024 r. i o 9,0 tys. (13,1%) mniej r/r.

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.

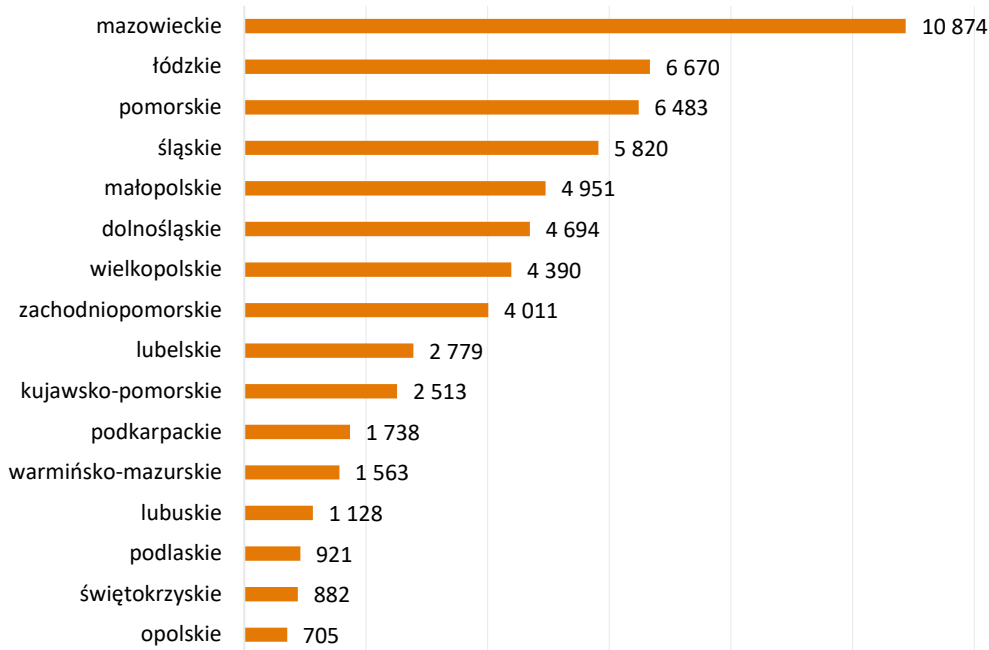


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.02.2025.

W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, łódzkim, pomorskim, a najmniej – w opolskim, świętokrzyskim i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych

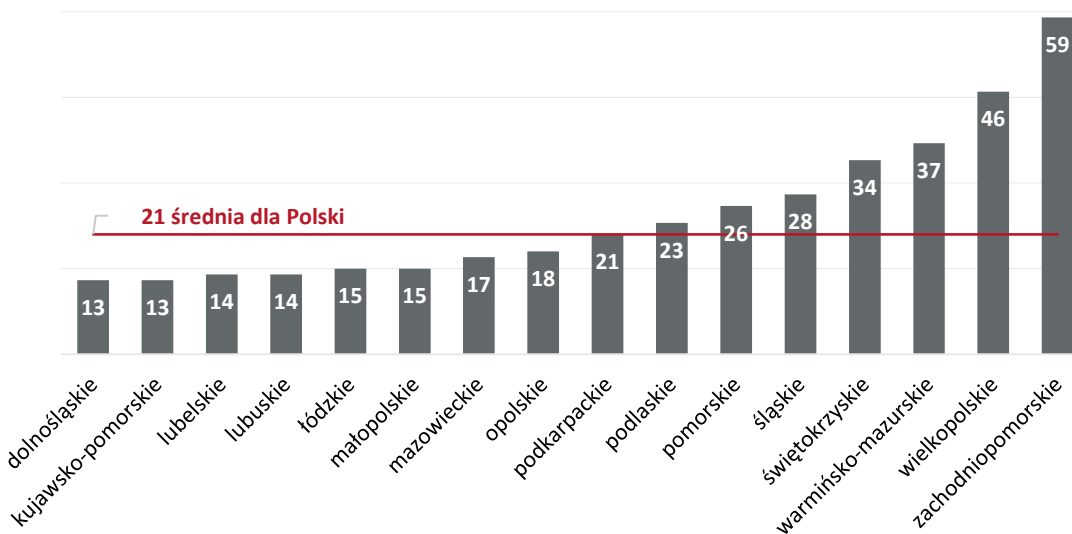
na 1 ofertę pracy (59) odnotowano w województwie zachodniopomorskim, najmniej – w dolnośląskim (13) (Wykres 6).

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w grudniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 12.02.2025.

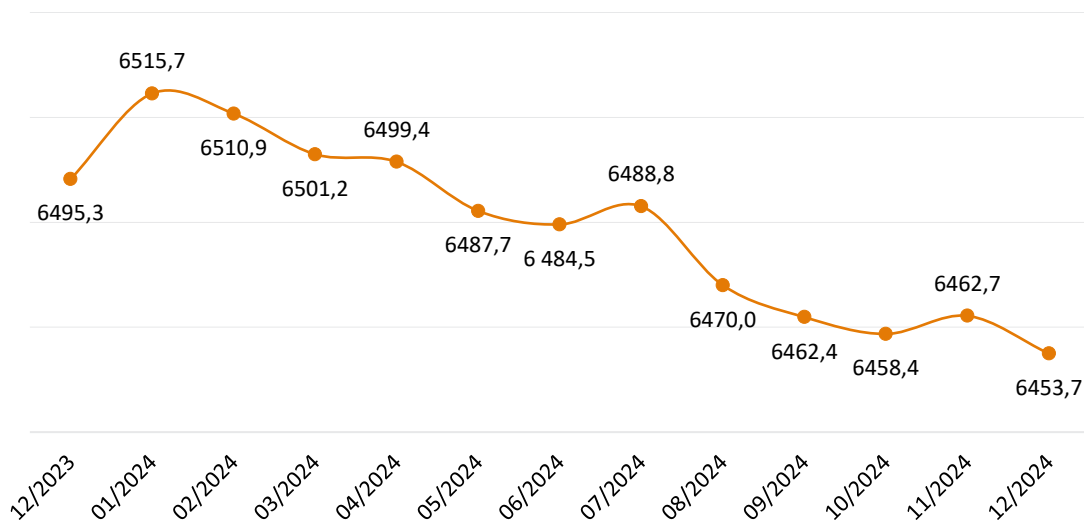
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w grudniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl data dostępu 12.02.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 r. wyniosło 6453,7 tys. osób i było niższe o 9,0 tys. (0,1%) w porównaniu z listopadem 2024 r. oraz niższe o 41,6 tys. (0,6%) r/r.

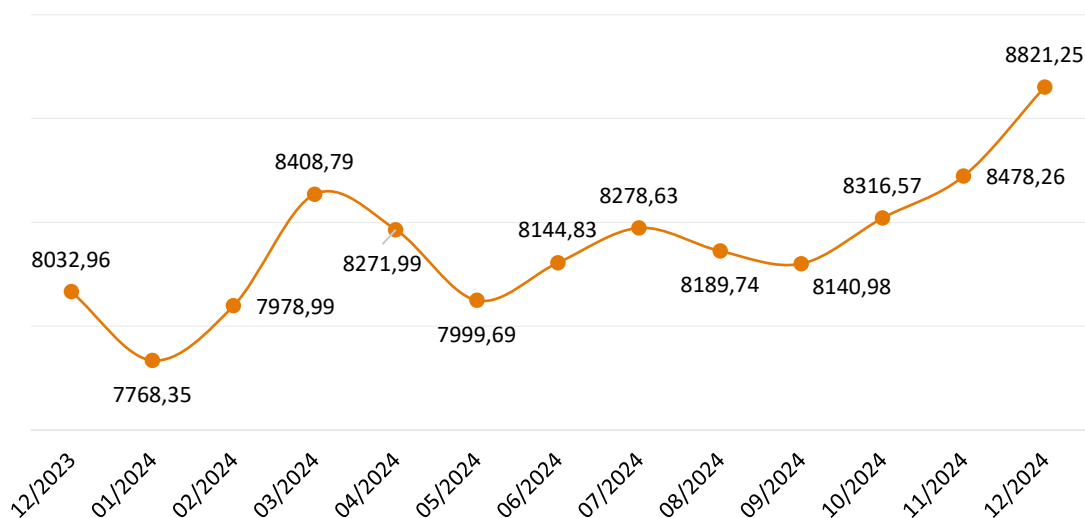
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 22.01.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 r. wyniosło 8821,25 zł. Oznacza to wzrost o 4,0% w porównaniu z listopadem 2024 r. i wzrost o 9,8% w ujęciu rocznym.

Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 22.01.2025.

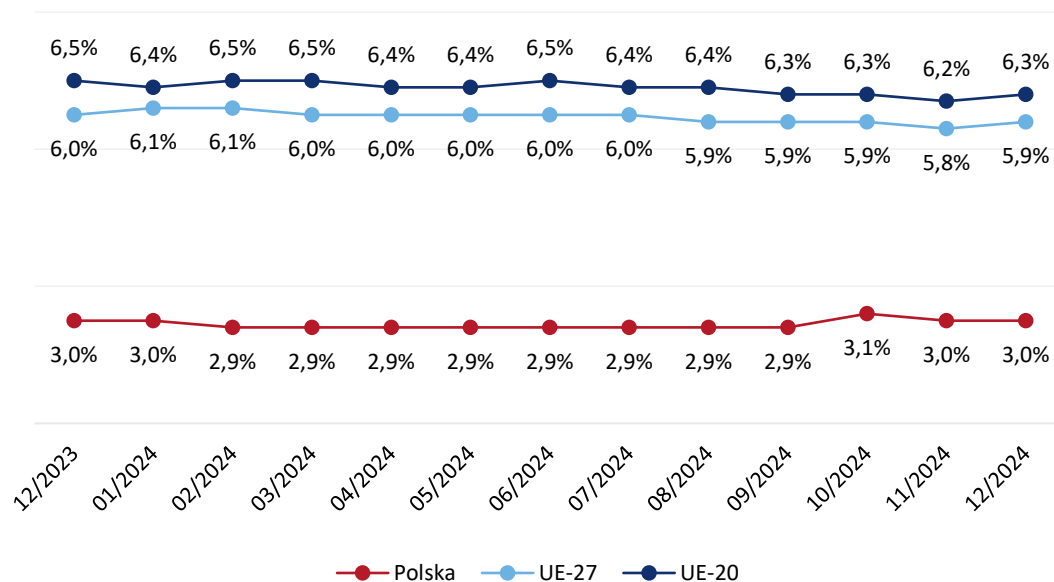
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu, w grudniu 2024 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a r/r spadła o 0,1 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,3% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,2 p.p. r/r).

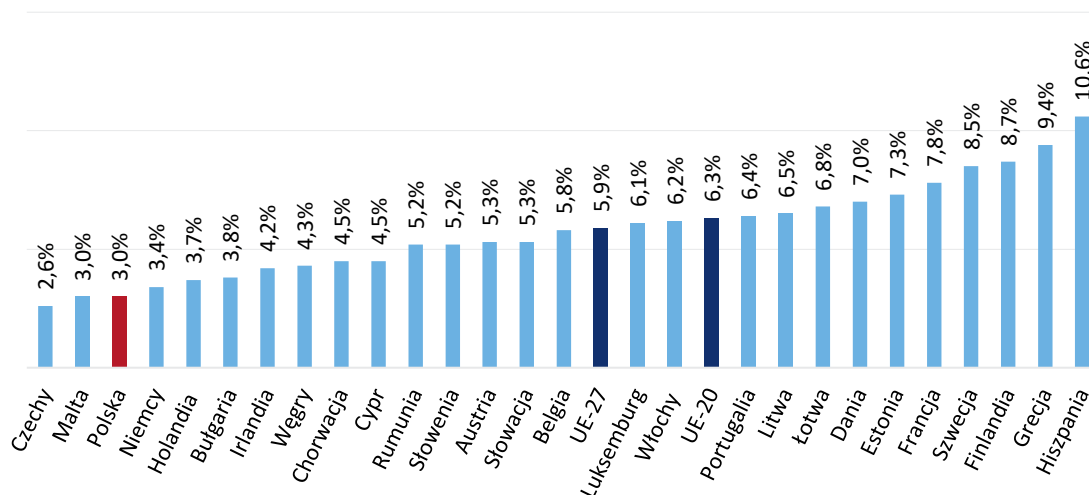
W Polsce w grudniu 2024 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0%, tj. pozostała bez zmian zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.



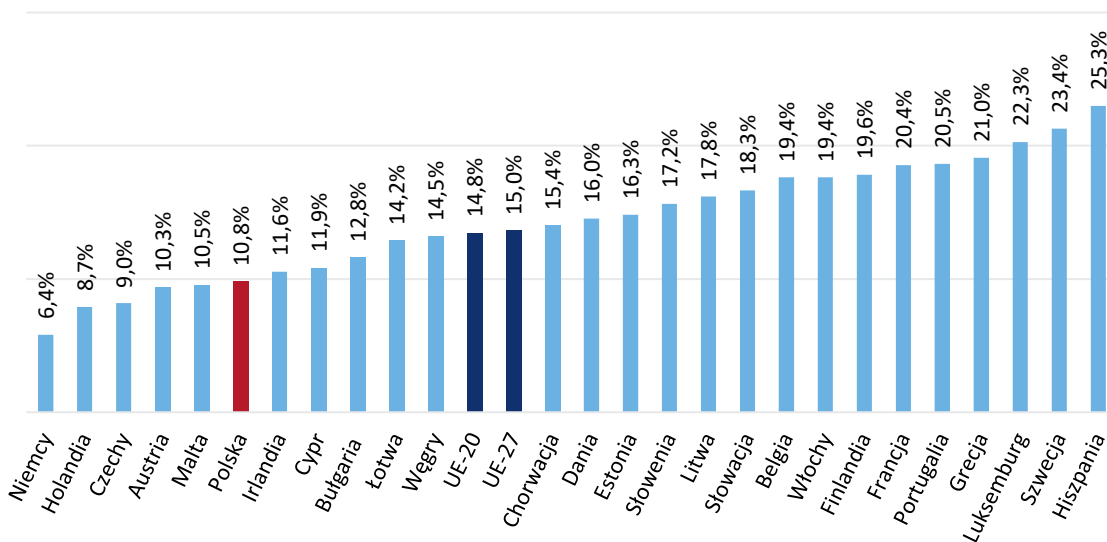
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.01.2025.

Według danych Eurostatu w grudniu 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,6%), Grecji (9,4%) i Finlandii (8,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Malcie (3,0%) i w Polsce (3,0%) (Wykres 10).

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w grudniu 2024 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.01.2025.

W grudniu 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,0% w UE-27 (spadek o 0,2 p.p. m/m; bz. r/r) i 14,8% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m; wzrost o 0,2 r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,4%), Holandii (8,7%) oraz Czechach (9,0%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,3%), Szwecji (23,9%) i Luksemburgu (22,3%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,8% (bz. m/m i spadek o 1,3 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w grudniu 2024 r.³

Brak danych dla Rumunii.

Belgia, Chorwacja, Cypr, Słowenia: dane kwartalne

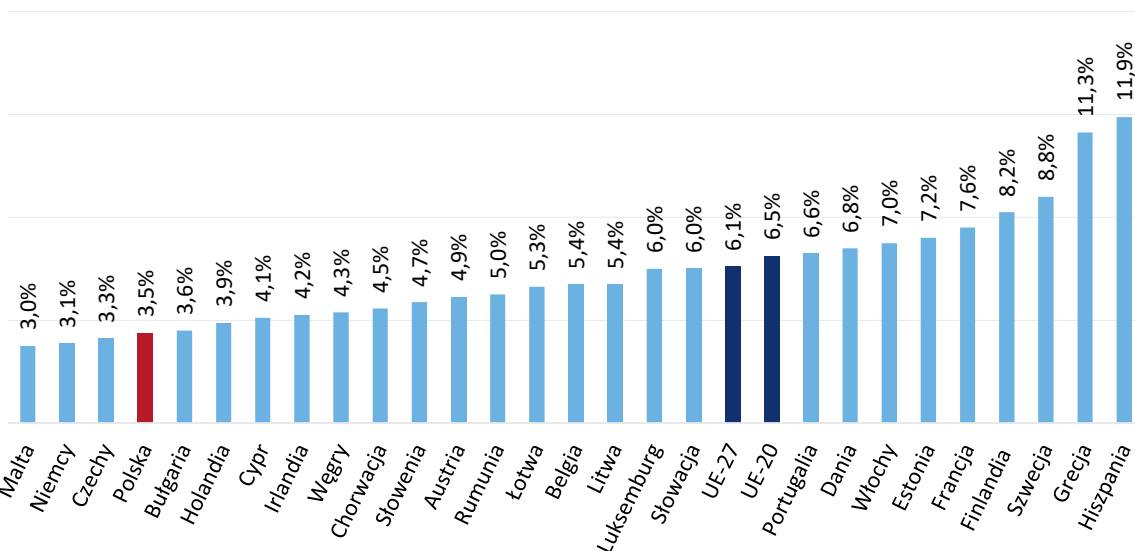
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.01.2025.

³ Dane skorygowane sezonowo.

W grudniu 2024 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,1% (b.z. m/m, spadek o 0,2 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (b.z. m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r).

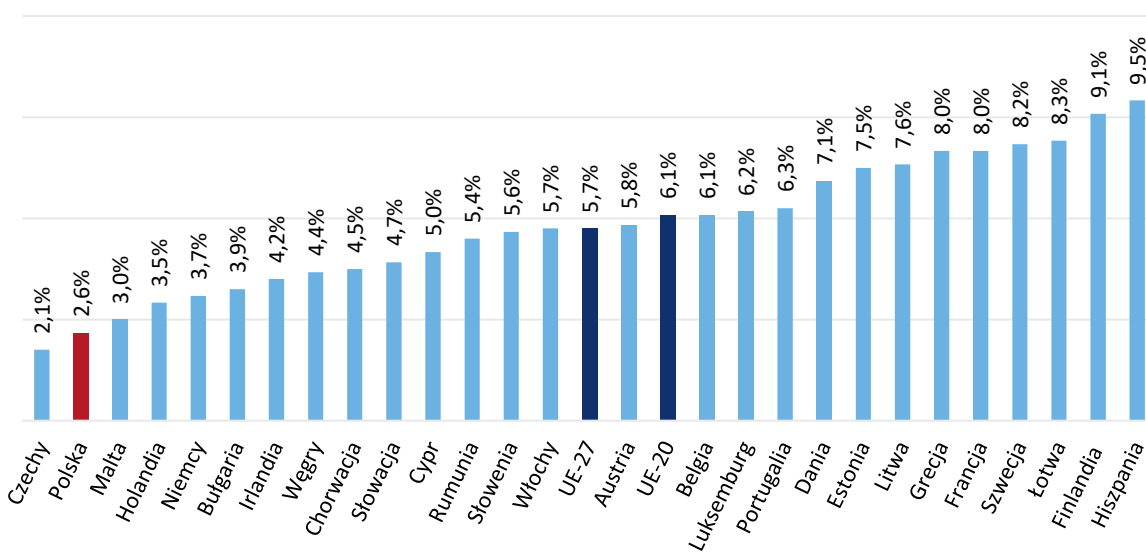
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (wzrost o 0,1 p.p., spadek 0,3 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (b.z. m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych państw UE w grudniu 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.01.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych państw UE w grudniu 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.01.2025

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁴

Polski rynek pracy

- W IV kw. 2024 r. 86% pracodawców zadeklarowało, że w 2025 r. będzie poszukiwać nowych pracowników. Jako główny powód przewidywanych rekrutacji 49% respondentów wskazało rozwój biznesu, 35% – konieczność zastąpienia odchodzących pracowników, 13% – zmiany strukturalne. 3% badanych podało inne powody.
- W Polsce 33% ankietowanych talentów zrezygnowało z pracy z powodu braku elastyczności pracy.
- Stabilność zatrudnienia jest istotna dla 87% ankietowanych. Z kolei 84% badanych wskazuje na znaczenie wynagrodzenia, a 83% podkreśla istotność równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- 34% Polaków deklaruje, że byłoby skłonnych zaakceptować niższe wynagrodzenie w zamian za możliwość pracy w zgranym i oddanym zespole przyjaciół. Jednocześnie 30% badanych pragnie, aby praca była zgodna z ich osobistymi wartościami, ambicjami i życiowymi okolicznościami.
- W 2024 r. wśród najbardziej poszukiwanych specjalizacji dominowały sprzedaż (19%) oraz praca fizyczna (17%). Kolejne miejsca zajęły: IT (9%), obsługa klienta (7%), finanse i ekonomia (6%). Na dalszych pozycjach uplasowały się: inżynieria (5%), budownictwo (4%), administracja biurowa (4%), produkcja (3%) oraz transport, spedycja i logistyka (3%).

Europejski i globalny rynek pracy

- Do 2030 r. ma powstać 170 mln nowych miejsc pracy, głównie w takich sektorach, jak energia, edukacja i medycyna. Jednocześnie zniknie ok. 92 mln stanowisk, przede wszystkim w obszarach produkcji i logistyki. Przełoży się to na wzrost netto wynoszący 7% obecnego zatrudnienia, czyli 78 mln miejsc pracy.
- 86% globalnych liderów biznesu uważa, że technologie sztucznej inteligencji (AI) odegrają kluczową rolę w ich działalności już do 2030 r.
- 2024 r. przyniósł wyraźny wzrost liczby kandydatów aktywnie poszukujących pracy. Liczba aplikacji złożonych w odpowiedzi na ogłoszenia w serwisie Pracuj.pl wzrosła o 15% w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+49%). Największy spadek odnotowano natomiast w branży HR (-8%).

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

Rynek pracy w Polsce

Hays Poland Raport płacowy 2025

Charakterystyka raportu

Raport płacowy dotyczący wynagrodzeń i trendów na polskim rynku zawiera dane o poziomie płac na ponad 500 stanowiskach, uzyskane w ramach rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2024 r. Opracowanie opiera się na uśrednionych dla całej Polski wynagrodzeniach oferowanych pracownikom w najważniejszych sektorach gospodarki. W badaniu wzięło udział ok. 1,5 tys. pracodawców oraz ok. 1,4 tys. specjalistów i menedżerów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Hays. Więcej informacji w [raporcie](#)

Kluczowe wnioski

- W 2025 r. 86% pracodawców planuje zatrudniać nowych pracowników.
- Jako główny powód planowanych rekrutacji 49% respondentów wskazało rozwój biznesu, 35% – konieczność zastąpienia odchodzących pracowników, 13% – zmiany strukturalne. 3% badanych podało inne przyczyny. Wśród tych ostatnich najczęściej pojawiały się kombinacje wyżej wymienionych powodów oraz potrzeba zatrudnienia pracowników sezonowych.
- 70% ankietowanych firm zamierza zatrudniać pracowników na stałe, 25% planuje współpracę z kontraktorami w modelu B2B, a 15% przewiduje zatrudnianie pracowników zewnętrznych lub tymczasowych.
- W 2025 r. większość pracodawców (53%) spodziewa się trudności w procesach rekrutacyjnych. Najczęściej wskazywanymi przyczynami są wysokie oczekiwania finansowe kandydatów (58%) oraz brak odpowiednich kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (38%).
- 34% respondentów zauważa wzrost liczby aplikacji od kandydatów, 26% zwraca uwagę na silną konkurencję o pracowników, a kolejne 26% dostrzega ogólny niedobór kandydatów na rynku pracy.
- Wśród najbardziej pożądanых, ale brakujących kompetencji najczęściej wskazywano umiejętności menedżerskie i kierownicze (46%), sprzedażowe (41%) oraz IT i cyfrowe (36%). Natomiast do najtrudniejszych do pozyskania zaliczono kompetencje menedżerskie i kierownicze (31%), techniczne (30%) oraz sprzedażowe (28%).

- Podwyżki przyznawane w 2024 r. najczęściej wynikały ze standardowych, corocznych ewaluacji wynagrodzeń (31%), zmiany miejsca pracy (20%) oraz awansu lub zmiany stanowiska w obecnej firmie (16%).
- Spośród ankietowanych 59% wyraża niezadowolenie z obecnego poziomu wynagrodzenia, a 48% jest zdania, że jest ono nieadekwatne do zakresu obowiązków. Natomiast 41% respondentów jest zadowolonych z otrzymywanej pensji, w tym 4% deklaruje zdecydowane zadowolenie.
- Dodatki pozapłacowe (benefity) otrzymuje w miejscu pracy 70% ankietowanych. W skład pakietu świadczeń najczęściej wchodzi: karta sportowa (68%), podstawowy pakiet opieki medycznej (52%), imprezy i wyjazdy integracyjne oraz ubezpieczenie na życie (po 48%). Do najrzadszych benefitów zaliczają się z kolei dofinansowanie opieki nad dziećmi (3%), przedłużony urlop rodzicielski (2%) oraz nieograniczony urlop (1%). Na liście najbardziej atrakcyjnych benefitów znalazły się: rozszerzony pakiet opieki medycznej (45%), elastyczna praca (32%), służbowy samochód (30%), dodatkowe dni urlopowe (24%), dofinansowanie dodatkowej edukacji (19%), kafeteria benefitów (16%), dodatkowe dni wolne od pracy (15%), bony prezentowe (14%), dofinansowanie posiłków (12%), karta sportowa (8%).
- Pracownicy odczuwający satysfakcję z równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym stanowią większość badanych osób (łącznie 66% odpowiedzi „tak”, „zdecydowanie tak”). Natomiast 34% ankietowanych deklaruje brak satysfakcji, w tym 7% wyraża to zdecydowanie.
- 41% respondentów odnoszących się do preferowanych modeli pracy najczęściej wskazuje ten związany z pełną elastycznością („to ode mnie zależy, czy pracuję z domu, czy z biura”). Na drugim miejscu uplasował się model hybrydowy w wariacie praca w biurze 2–3 dni w tygodniu (23%), a na trzecim – model zdalny (14%).
- Odsetek badanych korzystających w pracy ze sztucznej inteligencji wyniósł 46%. Co więcej, ponad połowa pracodawców (66%) deklaruje, że firma zachęca zatrudnionych do używania narzędzi AI do realizacji zadań.
- Organizacje dostrzegają, że AI zwiększa kreatywność i umożliwia generowanie pomysłów (54%), a także wspiera procesy analityczne (51%).

Niedobór Talentów w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia skalę niedoboru talentów w Polsce na tle sytuacji na świecie. Opracowanie stanowi źródło najnowszych danych dotyczących zarówno polskiego, jak i globalnego rynku pracy. W badaniu przeprowadzonym w dniach od 1 do 31 października 2024 r. uczestniczyło ponad 40 000 pracodawców z 42 rynków na całym świecie. W Polsce w badaniu wzięło udział 525 firm.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny, w tym Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 74% pracodawców na świecie zgłasza trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich umiejętnościach, co stanowi najwyższy poziom od 17 lat. W Polsce 59% firm ma problemy z pozyskaniem talentów z odpowiednimi kompetencjami.
- Globalnie pracodawcom największe trudności sprawia znalezienie kandydatów posiadających umiejętności z zakresu IT i analizy danych (26%), mających kompetencje techniczne i inżynieryjne (22%) oraz w obszarze sprzedaży i marketingu (21%). Natomiast w Polsce najtrudniej znaleźć kandydatów z umiejętnościami technicznymi i inżynieryjnymi oraz w obszarze logistyki i operacji (po 24%), obsługi klienta (21%) i produkcji (19%).
- Największe trudności z rekrutacją na świecie zgłaszają przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników oraz liczące od 1000 do 4999 pracowników – 76% firm z tych grup ma problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. W Polsce największe trudności w rekrutacji odnotowano w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 64% z nich zgłasza problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Na kolejnych miejscach znajdują się firmy zatrudniające powyżej 5000 pracowników (63%) oraz przedsiębiorstwa liczące od 250 do 999 pracowników (60%).
- W ujęciu branżowym na świecie największe trudności rekrutacyjne odnotowano w sektorach nauk przyrodniczych i opieki zdrowotnej (77%), energetyki i usług komunalnych oraz IT i technologii (po 76%), a także w transporcie, logistyce i motoryzacji (74%). W Polsce z kolei największe wyzwania dotyczą sektora transportu, logistyki i motoryzacji (71%), nauk przyrodniczych i opieki zdrowotnej (67%) oraz przemysłu i surowców (61%).
- Najczęściej na trudności w zatrudnianiu pracowników o pożądanym kompetencjach wskazują pracodawcy ze wschodniej Polski (65%). Podobne wyzwania zgłaszają firmy z regionów: centralnego (62%), południowo-zachodniego (61%) oraz południowego (58%). Nieco mniejsze problemy z pozyskaniem kandydatów o odpowiednich umiejętnościach odnotowują organizacje z północy kraju (56%) i północno-zachodniego regionu (50%).
- Aby przeciwdziałać niedoborom talentów, pracodawcy na całym świecie planują działania, takie jak podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie pracowników (28%),

zwiększanie wynagrodzeń (23%) oraz oferowanie elastycznych form zatrudnienia, np. pracę w niepełnym wymiarze godzin (22%). Przedsiębiorcy w Polsce najczęściej deklarują podwyżki wynagrodzeń (28%), rozwój kompetencji i przekwalifikowanie pracowników (26%) oraz sięganie do nowych zasobów talentów (21%).

Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie 2024

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację na rynku pracy specjalistów w 2024 r., w oparciu o dane wewnętrzne Grupy Pracuj⁵, obejmujące statystyki ofert pracy zamieszczonych w serwisie Pracuj.pl między styczniem a grudniem 2024 r. Zestawienie uwzględnia wszystkie oferty pracy widoczne dla użytkowników serwisu jako pojedyncze ogłoszenia w jednej lokalizacji, opublikowane w omawianym czasie.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W serwisie Pracuj.pl w 2024 r. opublikowano 773 tys. ofert pracy.
- W 2024 r. wśród najbardziej poszukiwanych specjalizacji dominowały sprzedaż (19%) oraz praca fizyczna (17%). Kolejne miejsca zajęły: IT (9%), obsługa klienta (7%) oraz finanse i ekonomia (6%). Na dalszych pozycjach uplasowały się: inżynieria (5%), budownictwo (4%), administracja biurowa (4%), produkcja (3%) oraz transport, spedycja i logistyka (3%).
- Wśród najaktywniejszych branż na Pracuj.pl na czoło wysunął się handel detaliczny i sprzedaż B2C, który odpowiadał za 10% wszystkich ofert pracy. Bankowość, finanse i pokrewne obszary zawodowe uplasowały się na drugim miejscu z wynikiem 9%. Produkcja FMCG i dóbr użytkowych utrzymała swój udział na poziomie 7%, zajmując trzecie miejsce w zestawieniu.
- 2024 r. przyniósł wyraźny wzrost liczby kandydatów aktywnie poszukujących pracy. Liczba aplikacji złożonych w odpowiedzi na ogłoszenia w serwisie Pracuj.pl wzrosła o 15% w porównaniu z rokiem 2023.

⁵ Prezentowanych danych nie należy utożsamiać z liczbą projektów rekrutacyjnych realizowanych przez Grupę Pracuj na rzecz swoich klientów (pracodawców). Projekty rekrutacyjne obejmują zarówno ogłoszenia o pracę (jedno lub więcej w ramach jednego projektu), jak i dodatki zwiększające zasięg oraz liczbę przesyłanych przez kandydatów CV (tzw. add-ons).

- Najatrakcyjniejszy obszar dla kandydatów w 2024 r. stanowiła sprzedaż (17% wszystkich aplikacji). Drugą najczęściej wybieraną kategorią była administracja biurowa, odpowiadająca za 15% aplikacji. Praca fizyczna znalazła się na trzecim miejscu z wynikiem 10%. Kolejne miejsca w zakresie popularności wśród kandydatów zajęły obsługa klienta (9%) i IT, obejmujące zarówno rozwój oprogramowania, jak i administrację systemów (9%), finanse i ekonomia (6%), HR (4%), marketing (3%), łańcuch dostaw (3%) oraz inżynieria (2%).
- Najczęstszym modelem wykonywania obowiązków wskazywanym przez pracodawców⁶ była praca stacjonarna – możliwość pracy w takim modelu pojawiła się w aż 64% wszystkich ofert opublikowanych w serwisie. Praca w pełni zdalna pojawiła się jako możliwa opcja już tylko w 8% ogłoszeń. Popularnym modelem pozostaje praca hybrydowa, która łączy elastyczność z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – w 2024 r. pojawiła się jako jeden z możliwych modeli pracy w 23% wszystkich ofert w serwisie Pracuj.pl.
- W 2024 r. oferty pracy skierowane do najmłodszych uczestników rynku pracy stanowiły 15% wszystkich ogłoszeń na Pracuj.pl.
- Młode osoby mogą liczyć na dużą liczbę ofert pracy w takich branżach, jak: sprzedaż, administracja biurowa, obsługa klienta, finanse i ekonomia, inżynieria, IT (administracja), budownictwo, zdrowie, uroda i rekreacja, IT w zakresie rozwoju oprogramowania czy HR.

Oferty pracy w Polsce (grudzień 2024, LVI 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 grudniu 2024 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](#).

⁶ W zestawieniu nie uwzględniono ofert, dla których pracodawca nie wskazał modelu wykonywania obowiązków oraz tych dotyczących pracy mobilnej.

Kluczowe wnioski z badania

- W grudniu 2024 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 200,3 tys. nowych ofert pracy – o 13% mniej niż miesiąc wcześniej i o 11% więcej w porównaniu z grudniem 2023 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+49%). Największy spadek odnotowano natomiast w branży HR (-8%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+126%), CIO/dyrektor (+125%) i HR Business Partner (+92%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-32%), specjalista ds. kadr i płac oraz administrator IT (po -25%).
- W grudniu 2024 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,7 benefitu, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (86% vs 88% w listopadzie 2024 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 68% vs 65%). 65% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (64% w listopadzie 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 67% ofert pracy (vs 57% miesiąc wcześniej).
- W grudniu 2024 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,8 wymagania, czyli o 0,3 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (82%), odpowiedniego wykształcenia (48%), dyspozycyjności (44%) oraz znajomości języka obcego (40%).

Wskaźnik Pracy Dorywczej

Charakterystyka raportu

Wskaźnik Pracy Dorywczej na I kw. 2025 r. to kolejna edycja tego narzędzia analitycznego. Jego głównym celem jest monitorowanie, ile firm planuje w danym okresie korzystać z pracowników dorywczych. Badanie jest realizowane kwartalnie na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw z sektorów logistyki, produkcji i handlu. Dodatkowo narzędzie uwzględnia perspektywę pracowników, wskazując, jak wielu Polaków zamierza poszukiwać pracy dorywczej.

Badanie pracowników przeprowadzono w dniach 13–16 grudnia 2024 r. metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview) na ogólnopolskiej próbie 1147 osób za pośrednictwem panelu Ariadna. Próbę dobrano kwotowo, z uwzględnieniem reprezentacji populacji Polaków w wieku 18 lat i więcej pod względem płci, wieku oraz wielkości miejscowości zamieszkania. Z kolei badanie pracodawców zrealizowano na ogólnopolskiej próbie 233 osób zajmujących stanowiska kierownicze, za pośrednictwem panelu Ariadna, w dniach 10–16 grudnia 2024 r., również metodą CAWI.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Tikrow. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- W I kw. 2025 r. 63% firm ogółem planuje zatrudnienie pracowników dorywczych. W porównaniu z analogicznym okresem 2024 r. odsetek ten wzrósł o 12 p.p.
- Zamiar zatrudnienia pracowników dorywczych deklaruje 72% firm z branży produkcyjnej (wzrost o 21 p.p. r/r), 62% firm z sektora logistycznego (wzrost o 1 p.p.) oraz 54% z branży handlowej (wzrost o 7 p.p.).
- Do przyjmowania pracowników tymczasowych skłaniają pracodawców przede wszystkim rosnące koszty zatrudnienia (42%, o 15 p.p. więcej r/r) oraz trudności z pozyskaniem pracowników niespecjalistycznych – wskazało na nie 36% respondentów (wzrost o 3 p.p. r/r).
- Wzrost kosztów zatrudnienia najbardziej dotknął branżę produkcyjną – na tę przyczynę rekrutacji pracowników dorywczych wskazało aż 49% przedstawicieli z tego sektora (22 p.p. więcej w ujęciu r/r).
- Chęć podjęcia dorywczej pracy w I kw. 2025 r. deklaruje 19% ankietowanych pracowników. To mniej o 3 p.p. w porównaniu z I kw. 2024 r.
- Najczęstszym powodem podejmowania pracy dorywczej jest potrzeba pozyskania pieniędzy na dodatkowe wydatki – taką odpowiedź wskazało aż 60% pracowników (vs 49% w I kw. 2024 r.). To zmiana względem ubiegłorocznego badania, w którym głównym motywem były wysokie ceny i koszty życia (53% w 2024 r., obecnie 50%).
- Uczniowie i studenci to grupa najczęściej planująca podjęcie pracy dorywczej – 42% z nich zadeklarowało taki zamiar w I kw. 2025 r. (wzrost o 10 p.p. r/r). Do podjęcia dodatkowego zajęcia motywuje ich przede wszystkim chęć usamodzielnienia się, wskazana przez 63% badanych, co jest wynikiem wyższym o 27 p.p. wobec analogicznego okresu rok wcześniej.

Raport wynagrodzeń i trendów w przedsiębiorstwach. Druga edycja

Charakterystyka raportu

Raport stanowi kompleksową analizę kluczowych zagadnień związanych z zatrudnieniem oraz oczekiwaniami firm i pracowników. Ukazuje zmieniające się realia rynku pracy i wynagrodzeń w Polsce. Badanie przeprowadzono na zbiorze zagregowanych danych pochodzących z jednego z popularnych w Polsce serwisów

z ogłoszeniami o pracę. Dane dla okresu I kw. 2019 – III kw. 2024: n = 4 752 868. Dane zdeduplikowano⁷, w wyniku czego finalny zbiór wyniósł n = 499 791.

Analizę wynagrodzeń i prognozy w tym zakresie (na początek 2025 r.) oparto na danych z 2024 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. na rynku pracy zaszły dynamiczne zmiany, które znacząco zwiększyły zapotrzebowanie na specjalistów HR oraz przyczyniły się do wzrostu ich wynagrodzeń. Kluczowym wyzwaniem dla HR będzie holistyczne podejście do employee experience⁸, które powinno uwzględniać dobrostan zarówno specjalistów, jak i kadry kierowniczej. Drugim kluczowym wyzwaniem ma być rozwijanie strategicznych kompetencji liderów w obszarze zarządzania zmianą oraz kształtowania kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność.
- W 2025 r. sztuczna inteligencja stanie się integralną częścią procesu rekrutacji, przejmując rutynowe zadania rekruterów, takie jak automatyczna selekcja CV, organizacja rozmów kwalifikacyjnych czy analiza danych o kandydatach, co powinno ułatwić podejmowanie decyzji o zatrudnieniu. Technologia przyspieszy i usprawni te procesy, istnieje jednak ryzyko utraty „ludzkiego” aspektu rekrutacji, który obejmuje bezpośrednie rozmowy o aspiracjach zawodowych, motywacjach i osobistych doświadczeniach kandydatów.
- Rok 2025 przyniesie intensyfikację działań na rzecz różnorodności i inkluzyjności. Coraz więcej pracowników będzie decydować się na realizację krótkoterminowych projektów zamiast tradycyjnego, stałego zatrudnienia, co da im większą swobodę w zarządzaniu czasem i karierą zawodową. Firmy będą musiały dostosować się do tego trendu, opracowując struktury umożliwiające efektywne angażowanie specjalistów do konkretnych projektów.

⁷ Deduplikacja danych w kontekście liczby ogłoszeń oznacza liczenie identycznych ogłoszeń wystawionych na kilka regionów Polski, w tym samym czasie, przez tę samą firmę, jako jednego ogłoszenia.

⁸ Employee experience (EX) to całość doświadczeń, jakie pracownik zdobywa w trakcie całego cyklu zatrudnienia w firmie – od pierwszego kontaktu przed zatrudnieniem, przez proces rekrutacji, onboarding, codzienną pracę oraz współpracę z zespołem i przełożonymi, aż po zakończenie zatrudnienia. EX obejmuje również aspekty związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak elastyczne godziny pracy, polityka urlopową czy wsparcie dobrostanu psychicznego i fizycznego pracowników.

- Od 2019 r. w sektorze finansowym obserwuje się wzrost wynagrodzeń, co sprawia, że kandydaci stają się bardziej wymagający przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracy. Najczęściej rozważają taką zmianę, gdy wiąże się ona z wyraźnym awansem zawodowym, znaczącym wzrostem wynagrodzenia lub większym zakresem odpowiedzialności. Coraz większą wagę przywiązują także do równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz do benefitów pozapłacowych, takich jak samochody służbowe, karty paliwowe czy opieka medyczna na najwyższym poziomie. Największym zainteresowaniem cieszą się takie stanowiska, jak finance manager, główna księgowa/główny księgowy, samodzielna księgowa/samodzielny księgowy oraz kontroler finansowy.
- W latach 2019–2024 zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu marketingu i PR – uzależnione od budżetów firm i rotacji pracowników – było zmienne. W ostatnim czasie popyt na specjalistów PR wyraźnie maleje. Często wynika to z przejęcia zadań PR przez dział marketingu oraz z coraz szerszego wykorzystania narzędzi AI. Rośnie także rola analityki w marketingu – zaawansowane narzędzia i zmiany na platformach, takich jak Google Analytics, sprzyjają rozwojowi specjalizacji w zakresie analityki marketingowej. Już teraz obserwuje się wyraźne zapotrzebowanie na specjalistów z tej dziedziny. Przyszłość marketingu to jeszcze silniejsza synergia między kompetencjami analitycznymi i umiejętnościami miękkimi.
- W 2024 r. w sektorze IT największym zainteresowaniem pracodawców cieszyli się konsultanci ds. cyberbezpieczeństwa oraz eksperci SAP. Na tę sytuację wpływa wiele czynników, takich jak automatyzacja, globalne zawirowania, ograniczenie nowych inwestycji w centra IT oraz rosnące koszty pracy.
- Pomimo rosnącego popytu na usługi prawne od 2021 r. nie odnotowano zwiększenia rekrutacji na stanowiska w działach prawnych. Najczęściej poszukiwanymi specjalistami pozostają prawnicy specjalizujący się w prawie pracy, prawie podatkowym oraz w obszarze fuzji i przejęć. W ostatnim czasie obserwuje się rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w obszarze ESG oraz ochrony danych osobowych. Stanowiska te coraz częściej pojawiają się jako nowe, kluczowe role w organizacjach. Zielona transformacja przyczynia się również do rozwoju działów prawnych, które skupiają się na kwestiach związanych z ochroną środowiska. Dodatkowo wzrost liczby konsultacji prawnych niezbędnych do efektywnego prowadzenia biznesu może wskazywać, że w nadchodzących miesiącach nastąpi zwiększenie zatrudnienia prawników in-house.
- W latach 2019–2024 w obszarze obsługi klienta i operacji obserwowano zróżnicowane tendencje. Sektor ten dynamicznie rozwija narzędzia automatyzujące procesy, oparte na sztucznej inteligencji. Zmieniające się oczekiwania klientów, którzy coraz częściej preferują szybkie lub samoobsługowe rozwiązania, oraz rosnąca popularność chatbotów i podobnych technologii przyczyniają się do spadku zatrudnienia w tym obszarze. Jednocześnie wzrasta zapotrzebowanie na stanowiska specjalistyczne

i menedżerskie, które koncentrują się na wykorzystaniu technologii, analizie danych oraz wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań.

- Zapotrzebowanie na specjalistów sprzedaży nieprzerwanie rośnie od I kw. 2023 r. W III kw. 2024 r. liczba ofert pracy w tym obszarze wzrosła o 19% w porównaniu z poziomem bazowym (Q1 2023 = 1). Na atrakcyjne wynagrodzenia mogą liczyć specjaliści ds. sprzedaży, eksperci sprzedaży czy key account managerowie.
- Choć od połowy 2023 r. popyt na pracowników w działach zakupów i administracji znajduje się stale poniżej benchmarku, ustabilizował się on na poziomie wyższym niż przed pandemią. W 2024 r. najbardziej wzrosły wynagrodzenia specjalistów ds. BHP (o 15,6% r/r) oraz na stanowiskach asystenckich (o 11,7%). Pracodawcy coraz częściej poszukują kandydatów posiadających kompetencje cyfrowe i technologiczne, którzy wspierają zarządzanie biurem i obiegiem dokumentacji.
- W II i III kw. 2024 r. odnotowano wzrost liczby ogłoszeń o pracę w sektorze logistyki. Biorąc pod uwagę utrzymujące się dążenie do zapewnienia płynności transportu oraz minimalizowania ryzyka zakłóceń w dostawach, można spodziewać się, że w 2025 r. zapotrzebowanie na pracowników w działach logistyki pozostanie na podobnym poziomie. Warto jednak zaznaczyć, że dla niektórych stanowisk punkt ciężkości może się przenieść z działań operacyjnych na obszar analizy danych, wyciągania wniosków i proponowania usprawnień.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Future of Jobs Report 2025

Charakterystyka publikacji

Dokument przedstawia obraz globalnego rynku pracy w perspektywie lat 2025–2030. Bazuje na analizie wyników kompleksowej ankiety przeprowadzonej wśród dyrektorów odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi, szkolenia i strategię oraz prezesów czołowych globalnych pracodawców. Jest to nowatorskie narzędzie pomiarowe, które pozwala firmom i rządowi na opracowanie strategii planowania zasobów ludzkich na najbliższe 5 lat. Dane są gromadzone z różnych sektorów gospodarki i branż, oferując cenne wskazówki liderom sektora prywatnego i publicznego, którzy dążą do kształtowania lepszej przyszłości rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: cały świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

World Economic Forum (WEF). Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Do 2030 r. rynek pracy znajdzie się pod wpływem 5 głównych trendów:
 - postęp technologiczny (AI, automatyzacja, dostęp do cyfryzacji);
 - zielona transformacja (przejście na gospodarkę niskoemisyjną);
 - fragmentacja geopolityczna (zmiany w handlu i inwestycjach);
 - zmiany demograficzne (starzenie się populacji w krajach rozwiniętych i wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym w krajach rozwijających się);
 - niepewność ekonomiczna (wolniejszy wzrost gospodarczy i rosnące koszty życia).
- Do 2030 r. ma powstać 170 mln nowych miejsc pracy, głównie w takich sektorach, jak energia, edukacja i medycyna. Jednocześnie zniknie ok. 92 mln stanowisk, przede wszystkim w obszarach produkcji i logistyki. Przełoży się to na wzrost netto wynoszący 7% obecnego zatrudnienia, czyli 78 mln miejsc pracy.
- Do 2030 r. sztuczna inteligencja może zwiększyć globalny PKB o 15,7 bln dol., co czyni ją jedną z najbardziej dochodowych technologii.
- Kluczowym wyzwaniem będzie połączenie zdolności maszyn z umiejętnościami ludzkimi, co pozwoli na bardziej efektywną współpracę w modelu „human-machine collaboration”.
- 86% globalnych liderów biznesu uważa, że technologie sztucznej inteligencji odegrają kluczową rolę w ich działalności już do 2030 r.
- Przewiduje się, że w latach 2025-2030 aż 60% organizacji wprowadzi generatywną AI do swoich podstawowych procesów biznesowych.
- Blisko 70% firm planuje zatrudniać specjalistów do projektowania narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, a 62% zamierza zwiększyć rekrutację osób potrafiących efektywnie z nią współpracować.
- Największy wzrost zatrudnienia prognozuje się na stanowiskach:
 - analitycy i specjaliści ds. Big Data (+100%);
 - inżynierowie FinTech (+85%);
 - specjaliści ds. AI i uczenia maszynowego (+70%);
 - inżynierowie ds. energii odnawialnej (+50%);
 - kierownicy dostawczy i specjaliści ds. logistyki.
- Znaczna część pracodawców (41%) przewiduje redukcję zatrudnienia w miarę rozszerzania się możliwości sztucznej inteligencji do zastępowania ról pracowników.
- Największy spadek zatrudnienia przewidywany jest w zawodach:
 - pracownicy administracyjni (sekretarki, asystenci biurowi);
 - pracownicy ds. wprowadzania danych (-50%);
 - kasjerzy i operatorzy biletów (-40%).

- 85% firm zamierza inwestować w rozwój umiejętności swoich pracowników, przy czym 50% z nich planuje wdrożenie programów przekwalifikowania i przenoszenia pracowników na nowe stanowiska.
- 77% dużych przedsiębiorstw zamierza w latach 2025–2030 inwestować w przekwalifikowanie i rozwój umiejętności swoich pracowników, by mogli dostosować się do współpracy z nowymi technologiami.
- Do 2030 r. 39% obecnych kompetencji będzie wymagało aktualizacji lub stanie się zbędne.
- W 2030 r. najbardziej pożądanymi umiejętnościami będą: myślenie analityczne (na które wskazało 70% firm), elastyczność i zwinność (65% wskazań), a także umiejętności związane z wpływem społecznym i przywództwem. Wśród kluczowych kompetencji znajdują się również umiejętności technologiczne, takie jak obsługa sztucznej inteligencji oraz cyberbezpieczeństwo. Natomiast zapotrzebowanie na umiejętności manualne, precyzyjne i związane z wytrzymałością spadnie o ok. 24%.
- 6% firm zamierza zatrudniać osoby z kompetencjami w zakresie sztucznej inteligencji, a 40% planuje redukcję zatrudnienia w obszarach, gdzie technologie mogą zastąpić pracę ludzi.
- Sektory o największym potencjale wzrostu to:
 - technologie informacyjne i komunikacyjne (ICT) – największy wzrost jest prognozowany w zakresie AI, Big Data, automatyzacji i cyberbezpieczeństwa;
 - zielona gospodarka – wzrost w zawodach związanych z energią odnawialną i ochroną środowiska;
 - opieka zdrowotna – wzrost liczby pielęgniarek, pracowników opieki społecznej i specjalistów od zdrowia psychicznego, będący skutkiem starzenia się populacji.

Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy

Charakterystyka raportu

Celem badania Randstad Workmonitor jest poznanie opinii talentów z 35 rynków (Europy, regionu Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk), w tym Polski, w szczególności ich postaw, ambicji i oczekiwań wobec pracodawców. Raport ukazuje różnicę między rzeczywistością rynku pracy a oczekiwaniami pracowników oraz analizuje, jak zmieniała się ona z upływem czasu. Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza online wśród respondentów w wieku od 18 do 67 lat, pracujących co najmniej 24 godziny tygodniowo, prowadzących działalność na własny rachunek lub bezrobotnych, ale rozważających podjęcie pracy w niedalekiej przyszłości. Zrealizowano je w okresie od 7 października do 6 listopada 2024 r. Minimalna próba dla każdego kraju wynosiła 500 osób. Sumarycznie w badaniu wzięło udział ponad 26 tys. specjalistów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Europa (w tym Polska), kraje regionu Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w [raporcie \(wersja polska\)](#).

Globalne badanie Randstad Workmonitor 2025: a new workplace baseline,

<https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Workmonitor%202025.pdf>

Kluczowe wnioski z badania

- W Polsce 33% ankietowanych talentów stwierdziło, że zrezygnowało z pracy z powodu braku elastyczności pracy. Zdarza się to nieco częściej niż w innych krajach (31%).
- 40% polskich respondentów nie zaakceptowałoby pracy, która nie oferuje elastycznych godzin, a 32% odrzuciłoby ofertę bez możliwości pracy zdalnej. Na poziomie globalnym odsetki te wynoszą odpowiednio 47% i 39%.
- Dla 87% polskich respondentów stabilność zatrudnienia stanowi kluczowy czynnik, podobnie jak dla 83% badanych na świecie. Wynagrodzenie jest istotne dla 84% ankietowanych w Polsce i 82% globalnie, natomiast równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma znaczenie dla 83% respondentów zarówno w Polsce, jak i na świecie.
- Polacy stawiają wysokie wymagania w obszarze wartości firm. 42% ankietowanych w Polsce i 48% globalnie deklaruje, że nie podjęłoby pracy w organizacji, która nie podziela ich wartości. Ponadto 43% badanych w Polsce i 44% na świecie byłoby skłonnych zrezygnować z zatrudnienia, gdyby poglądy liderów firmy okazały się sprzeczne z ich własnymi.
- 79% pracowników stwierdziło, że wykonuje swoje obowiązki efektywniej, gdy czuje więź z kolegami z pracy (85% globalnie). Tyle samo osób uznaje poczucie wspólnoty za kluczowe dla ich dobrostanu (84% globalnie).
- 34% Polaków i 36% respondentów na świecie deklaruje, że byłoby skłonnych zaakceptować niższe wynagrodzenie w zamian za możliwość pracy w zgranym i oddanym zespole przyjaciół. Jednocześnie 30% badanych w Polsce i 37% globalnie pragnie, aby praca pozwalała im na większą samorealizację. Podobny odsetek respondentów chciałby, aby ich praca wywierała większy pozytywny wpływ na społeczeństwo.
- Polscy pracownicy szczególnie cenią atmosferę zaufania w miejscu pracy. Brak takiego zaufania do zespołu menedżerskiego skłonił 38% badanych w Polsce do rezygnacji z zatrudnienia (31% na świecie). Dodatkowo 45% respondentów przyznaje, że nie czuje się w pracy swobodnie. W Polsce problem ten jest mniej odczuwalny niż w innych omawianych w badaniu regionach, gdzie wskazuje na niego 62% badanych.

43% polskich ankietowanych deklaruje gotowość odejścia z pracy, jeśli atmosfera stanie się toksyczna (44% na świecie).

- W Polsce 37% talentów deklaruje, że zrezygnowałoby z pracy, gdyby nie miało dostępu do możliwości rozwoju zawodowego. Ta kwestia jest nieco mniej istotna niż w innych badanych krajach (41%). Ponadto 41% badanych nie rozważyłoby oferty pracy, która nie zapewnia szans na rozwój zawodowy (44% globalnie).
- 60% respondentów w Polsce i 64% globalnie uważa, że ich pracodawca pomaga im rozwijać kompetencje przyszłości. 67% ankietowanych z naszego kraju czuje się gotowych do wykorzystania w pracy najnowszych technologii (globalnie 71%).
- Wśród najbardziej pożądanых obszarów doskonalenia kompetencji znajduje się sztuczna inteligencja (19%, na świecie 23%).
- 38% Polaków twierdzi, że ich pracodawca inwestuje w rozwój ich umiejętności, zwłaszcza w obszarze sztucznej inteligencji i technologii. Globalnie wskaźnik ten wyniósł 44%. Co trzeci Polak uważa, że to firma powinna zadbać o aktualizację kompetencji pracowników w odpowiedzi na postęp technologiczny, zapewniając tym samym stabilność zatrudnienia w przyszłości (globalnie 27%). Szefowie w Polsce nie dają przestrzeni do samodzielności tak, jak robią to menedżerowie w innych krajach. To także wpływa na motywację.

World Employment and Social Outlook. Trends 2025

Charakterystyka publikacji

W raporcie analizowane są globalne trendy na rynku pracy, z uwzględnieniem takich kwestii jak spowolnienie gospodarcze, utrzymujące się bezrobocie wśród młodzieży oraz nierówność płci. Autorzy omówili także kluczowe wyzwania strukturalne dla pracowników oraz przedstawili regionalne i globalne czynniki kształtujące przyszłość pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: cały świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

International Labour Organization (ILO). Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W 2024 r. stopa bezrobocia globalnie osiągnęła 5%. Jest to historycznie niski poziom. Za tym optymistycznym wynikiem kryją się jednak głębokie nierówności i problemy strukturalne. Szczególnie trudna jest sytuacja młodych ludzi, wśród których stopa

bezrobocia sięga 12,6%. Dodatkowo aż 20,4% z nich należy do grupy NEET⁹. Problem ten jest jeszcze bardziej widoczny w przypadku młodych kobiet – w ich grupie wskaźnik NEET osiąga 28,2%. Tak wysoki poziom wykluczenia zawodowego znacząco ogranicza możliwości tej grupy na rynku pracy, pogłębiając istniejące nierówności i utrudniając integrację społeczną.

- Udział kobiet w globalnym zatrudnieniu pozostaje niski – wynosi 46,4%, podczas gdy dla mężczyzn jest to 69,5%. Różnica ta wynika z szeregu barier, takich jak nierówności w dostępie do edukacji, tradycyjne role społeczne oraz ograniczony dostęp do formalnych miejsc pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni zajmują się nieodpłatną pracą opiekuńczą, co ogranicza ich możliwości zawodowe. Szczególnie w krajach o niskich i średnich dochodach nadal funkcjonują stereotypy płciowe oraz brakuje wsparcia w postaci infrastruktury opiekuńczej.
- W 2024 r. aż 58% pracowników na świecie było zatrudnionych nieformalnie, co oznacza brak ochrony socjalnej i niską jakość warunków pracy. W krajach o niskich dochodach odsetek ten wynosił nawet 91,9%.
- Ponad 240 mln pracowników żyje w skrajnym ubóstwie, zarabiając mniej niż 2,15 USD dziennie.
- W 2023 r. liczba miejsc pracy w sektorze energii odnawialnej wyniosła 16,2 mln, przy czym niemal połowa z nich znajduje się w Chinach.

Migrants with a disability: 5 insights to understand the “invisible” problem

Charakterystyka publikacji

Publikacja przedstawia wnioski z raportu *Disability and Migration: Labor Inclusion Processes of Venezuelan Migrants in Argentina and Chile*, prezentowanego również na Światowym Forum Ekonomicznym w Davos w dniach 20–24 stycznia 2025 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Kanada

Zasięg geograficzny badania: Ameryka Południowa

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- W dotychczasowych badaniach dużo uwagi poświęcano procesowi integracji migrantów pod kątem takich czynników, jak rasa, płeć czy wykształcenie, natomiast

⁹ NEET (ang. not in education, employment or training) – grupa społeczna, obejmująca osoby pozostające poza sferą zatrudnienia i edukacji, czyli te, które jednocześnie nie uczą się, nie pracują ani nie przygotowują się do zdobycia zawodu.

stosunkowo mało wiadomo, jak niepełnosprawność wpływa na włączenie migrantów do rynku pracy. Tymczasem wśród ponad 280 mln osób, które opuściły swoje domy w poszukiwaniu lepszych warunków życia i pracy, są i takie z niepełnosprawnością.

- Migranci z niepełnosprawnościami znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji. Zmagają się nie tylko z typowymi dla migrantów barierami, takimi jak procesy biurokratyczne czy bariery kulturowe, ale także z dodatkowymi wyzwaniem wynikającymi z ich niepełnosprawności. Problemy te obejmują brak oficjalnego uznania ich niepełnosprawności w krajach docelowych, ograniczony dostęp do dostosowanych miejsc pracy oraz trudności w korzystaniu z technologii wspomagających.
- Migranci bardzo dokładnie planowali swoją podróż – 87% uwzględniło istniejące sieci wsparcia w krajach docelowych oraz możliwości integracji społecznej. Z kolei 68% przygotowywało się na trudności biurokratyczne, takie jak legalizacja dokumentów czy uzyskanie wiz.
- 34% respondentów wskazało, że trudne warunki podróży, stres oraz brak dostępu do opieki medycznej spowodowały nasilenie istniejących problemów zdrowotnych lub pojawienie się nowych. Brak odpowiedniego statusu prawnego uniemożliwił wielu migrantom dostęp do leczenia, co dodatkowo pogłębiało ich problemy.
- Choć 84% uczestników badania miało kwalifikacje i doświadczenie, 68% miało trudności ze znalezieniem pracy. Migranci z niepełnosprawnościami napotykali bariery, takie jak dyskryminacja, brak sieci kontaktów i konieczność udowodnienia doświadczenia w nowym kraju. Dodatkowo 76% wskazało brak dostępnych miejsc pracy, a 64% niedostateczny dostęp do technologii wspomagających.
- Praca zdalna okazała się kluczowym rozwiązaniem – 85% preferowało ją ze względu na mniejsze bariery fizyczne i niższe koszty transportu, a 68% zauważyło jej pozytywny wpływ na efektywność.

The evolution of gender in the labour market

Charakterystyka publikacji

Artykuł jest poświęcony nierównościom na rynku pracy ze względu na płeć. Jego autorzy wskazują na dwie kluczowe przyczyny tego zjawiska w kontekście zatrudnienia: różnice biologiczne oraz społeczne uwarunkowania. Analizują, w jaki sposób normy kulturowe, wybory między karierą a rodziną oraz zmiany na rynku pracy, takie jak upowszechnienie pracy zdalnej czy dorywczej, wpływają na niwelowanie istniejących różnic. Zdaniem autorów rozumienie tych czynników jest niezbędne do tworzenia polityk włączających kobiety do rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Grecja

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

The Centre for Economic Policy Research (CEPR). Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- Kobiety wciąż pracują krócej i otrzymują niższe wynagrodzenie za godzinę pracy niż mężczyźni. Ponadto w gospodarstwach domowych to one wykonują większość prac (nieodpłatnie), a dodatkowo to na ogół one zajmują się dziećmi, co wpływa na ich pozycję zawodową.
- Przyczyny nierówności płci można rozpatrywać z dwóch głównych perspektyw. Z jednej strony wskazuje się na biologiczne różnice między płciami, takie jak odmienne preferencje czy umiejętności, które mogą kształtować wybory edukacyjne i zawodowe. Z drugiej strony nierówności wynikają ze społecznych ograniczeń, takich jak normy kulturowe, stereotypy czy dyskryminacja, co wpływa na możliwości i decyzje kobiet.
- Macierzyństwo stanowi kluczową barierę dla pełnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy – zwłaszcza w zawodach, które wymagają pełnego zaangażowania etatowego oraz dostosowywania godzin pracy do potrzeb firmy – i przyczynia się do utrwalenia tradycyjnego podziału ról społecznych.
- Nowe formy pracy, takie jak praca zdalna czy w modelu GiG, dzięki swojej elastyczności stwarzają większe możliwości podjęcia zatrudnienia, ale mogą też wzmacniać tradycyjne role płciowe. Kobiety, główne opiekunki dzieci, angażując się w obowiązki domowe, mogą być mniej produktywne. Wzrastająca presja na intensywne rodzicielstwo, szczególnie wśród wykształconych matek, dodatkowo komplikuje możliwość pogodzenia ról zawodowych i rodzinnych.
- Narzucone społecznie normy wpływają na formowanie się rodzin, wybory edukacyjne i zawodowe oraz podział pracy w gospodarstwach domowych. Jednocześnie rosnąca świadomość znaczenia równouprawnienia w polityce i mediach daje szansę na erozję tych stereotypów, choć w niektórych regionach widoczny jest także powrót do konserwatywnych postaw wobec ról płciowych, często związany z populistyczną polityką.

Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey

Charakterystyka publikacji

Raport skupia się na głównych wyzwaniach, z jakimi mierzą się mieszkańcy Europy – wzroście kosztów życia, kwestii zdrowia fizycznego i psychicznego, dostępie do opieki zdrowotnej, równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz zmianach w dostępności pracy zdalnej. Prezentowane w publikacji wnioski wyciągnięto na podstawie e-ankiety Eurofound przedstawiającej aktualną sytuację Europejczyków (najnowsze dane z roku 2024 porównano z danymi z 2023) oraz ich obawy

po pandemii. Dane nie są reprezentatywne dla całej populacji. Osoby, które nie korzystają z internetu i mediów społecznościowych lub nie zostały zaproszone przez innego uczestnika, nie mogły wypełnić ankiety elektronicznej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- W 2024 r. 30% respondentów miało problem z utrzymaniem stabilności finansowej (wzrost o 8 p.p. r/r). Koszty życia, zwłaszcza opłaty za media, stawały się coraz większym wyzwaniem, dotykając 15% badanych, z czego 10% zgłosiło zaległości w opłatach czynszowych lub kredytach hipotecznych. Sytuacja była szczególnie trudna w takich krajach, jak Grecja, Chorwacja i Estonia, gdzie odpowiednio aż 22%, 19% i 16% respondentów wyraziło obawy o możliwość utrzymania swojego miejsca zamieszkania.
- Kolejnym istotnym problemem był pogarszający się dostęp do opieki zdrowotnej. 1/4 badanych miała trudności w uzyskaniu potrzebnej opieki w ciągu ostatniego roku, a 22% wciąż zmagало się z niezaspokojonymi potrzebami zdrowotnymi. Najczęstszymi barierami były długi czas oczekiwania (62%) oraz wysokie koszty leczenia (36%). Sytuacja była szczególnie dotkliwa dla osób starszych, które często nie mogą uzyskać dostępu do specjalistów, oraz dla młodszych grup wiekowych, które zmagają się z brakiem wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego.
- Liczba osób pracujących wyłącznie zdalnie spadła z 24% w 2022 r. do 14% w 2024 r.
- Optymizm wobec przyszłości wyraziło 47% młodych ludzi (16–29 lat) i zaledwie 24% w grupie wiekowej 50–64 lat. Poziom satysfakcji z życia spadł w latach 2023–2024. Po wcześniejszym wzroście w latach 2021–2023, wskaźnik ten powrócił do poziomu z wiosny 2021 r. Najwyższą satysfakcję z życia nadal odczuwają osoby w wieku 65 lat i więcej (6,7% populacji). Najniższy poziom satysfakcji odnotowano w grupie osób w wieku 50–64 lata (5,3%), a nieco wyższy wśród osób w wieku 35–49 lat.

Bibliografia

- Eurofound. Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2025-01/ef24028en.pdf>, data publikacji 13 stycznia 2025.
- Grafton. Raport wynagrodzeń i trendów w przedsiębiorstwach. Druga edycja <https://pl.grafton.com/sites/default/files/2025-01/Grafton%20Recruitment%20Raport%20wynagrodzen%20w%20przedsiębiorstwach%202024%20PL.pdf>
- Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (grudzień 2024, LVI edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/01/Oferty-pracy-w-Polsce-grudzien-2024-1.pdf>.
- Hays. Raport płacowy 2025 https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/1bf98f67-6a88-4a85-89a9-811235507714.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_MIX_SG_2025_DOWNLOAD_REPORT_POLISH, data publikacji styczeń 2025.
- ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2025, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>, data publikacji 16 stycznia 2025.
- ManpowerGroup. Niedobór Talentów w Polsce, <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/ManpowerGroup%20Niedob%C3%B3r%20Talent%C3%B3w%202025-2.pdf>, data publikacji 28 stycznia 2025.
- Marcolongo G.P. Migrants with a disability. 5 insights to understand the “invisible” problem, <https://www.weforum.org/stories/2025/01/migrants-with-disability-invisible-population/>, WEF, data publikacji 17 stycznia 2025.
- Pan J., Olivetti C., Petrongolo B. The evolution of gender in the labour market, CEPR, <https://cepr.org/voxeu/columns/evolution-gender-labour-market>, data publikacji 20 stycznia 2025.
- Pracuj.pl. Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie 2024, https://prowly-prod.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/602012/ecd6502d41746635a3a62c5cae97378.pdf, data publikacji 16 stycznia 2025.
- Randstad. Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy (raport lokalny: Polska), <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Workmonitor%202025%20-%20PL.pdf?hsLang=pl-pl>, data publikacji styczeń 2025.
- Tikrow. Wskaźnik Pracy Dorywczej, https://tikrow.com/blog/aktualnosci/6-na-10-firm-planuje-zatrudnic-pracownikow-tymczasowych/?_gl=1%2A_sq39v6%2A_up%2AMQ..%2A_ga%2AMTQyNjQwMDk3NS4xNzM3NDg2Mzk5%2A_ga_S5CSGMDDLN%2AMTczNzQ4NjM5OC4xLjEuMTczNzQ4NjU2MC4wLjAuMA..%2A_ga_LR28QNK05G%2AMTczNzQ4NjM5OC4xLjEuMTczNzQ4NjU2MC4wLjAuMA, data publikacji 14 stycznia 2025.
- WEF. Future of Jobs Report 2025, https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf, data publikacji 7 stycznia 2025.

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
12/2023	5,1%
01/2024	5,4%
02/2024	5,4%
03/2024	5,3%
04/2024	5,1%
05/2024	5,0%
06/2024	4,9%
07/2024	5,0%
08/2024	5,0%
09/2024	5,0%
10/2024	4,9%
11/2024	5,0%
12/2024	5,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym	
		kobiety	mężczyźni
12/2023	788,2	414,9	373,3
01/2024	837,1	437,6	399,4
02/2024	845,3	439,7	405,5
03/2024	822,2	426,2	395,9
04/2024	797,1	413,7	383,3
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2023	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	772,3	408,8	360,8
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8
12/2024	786,2	405,8	380,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	poniżej 1 miesiąca	powyżej 24 miesięcy	pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok
12/2023	77,6	185,1	299,7
01/2024	123,2	185,5	305,6
02/2024	104,7	184,8	307,1
03/2024	82,3	182,8	305,5
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2023	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,9	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
12/2023	69 146
01/2024	99 075
02/2024	96 766
03/2024	96 931
04/2024	90 061
05/2024	86 367
06/2024	98 150
07/2024	96 906
08/2024	79 797
09/2024	80 801
10/2024	80 725
11/2024	65 558
12/2024	60 122

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w grudniu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	705
świętokrzyskie	882
podlaskie	921
lubuskie	1 128
warmińsko-mazurskie	1 563
podkarpackie	1 738
kujawsko-pomorskie	2 513
lubelskie	2 779
zachodniopomorskie	4 011
wielkopolskie	4 390
dolnośląskie	4 694
małopolskie	4 951
śląskie	5 820
pomorskie	6 483
łódzkie	6 670
mazowieckie	10 874

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w grudniu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
dolnośląskie	13
kujawsko-pomorskie	13
lubelskie	14
lubuskie	14
łódzkie	15
małopolskie	15
mazowieckie	17
opolskie	18
podkarpackie	21
podlaskie	23
pomorskie	26
śląskie	28
świętokrzyskie	34
warmińsko-mazurskie	37
wielkopolskie	46
zachodniopomorskie	59
dolnośląskie	13
średnia dla Polski	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
12/2023	6495,3
01/2024	6515,7
02/2024	6510,9
03/2024	6501,2
04/2024	6499,4
05/2024	6487,7
06/2024	6484,5
07/2024	6488,8
08/2024	6499,9
09/2024	6462,4
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
12/2023	8032,96
01/2024	7768,35
02/2024	7978,99
03/2024	8408,79
04/2024	8271,99
05/2024	7999,69
06/2024	8144,83
07/2024	8278,63
08/2024	8287,63
09/2024	8140,98
10/2024	8316,57
11/2024	8487,26
12/2024	8821,25

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie grudzień 2023 r. – grudzień 2024 r.¹⁰

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
12/2023	3,0%	6,0%	6,5%
01/2024	3,0%	6,1%	6,4%
02/2024	2,9%	6,1%	6,5%
03/2024	2,9%	6,0%	6,5%
04/2024	2,9%	6,0%	6,4%
05/2024	2,9%	6,0%	6,4%
06/2024	2,9%	6,0%	6,5%
07/2024	2,9%	6,0%	6,4%
08/2024	2,9%	5,9%	6,4%
09/2024	2,9%	5,9%	6,3%
10/2024	3,1%	5,9%	6,3%
11/2024	3,0%	5,8%	6,2%
12/2024	3,0%	5,9%	6,3%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁰ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w grudniu 2024 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w grudniu 2024 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,4
Holandia	8,7
Czechy	9,0
Austria	10,3
Malta	10,5
Polska	10,8
Irlandia	11,6
Cypr	11,9
Bułgaria	12,1
Łotwa	14,2
Węgry	14,5
UE-20	14,8
UE-27	15,0
Chorwacja	15,4
Dania	16,0
Estonia	16,3
Słowenia	17,2
Litwa	17,8
Słowacja	18,3
Belgia	19,4
Włochy	19,4
Finlandia	19,6
Francja	20,4
Portugalia	20,5
Grecja	21,0
Luksemburg	22,3
Szwecja	23,4
Hiszpania	25,3

* brak danych dla Rumunia

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w grudniu 2024 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	3,0
Niemcy	3,1
Czechy	3,3
Polska	3,5
Bułgaria	3,6
Holandia	3,9
Cypr	4,1
Irlandia	4,2
Węgry	4,3
Chorwacja	4,45
Słowenia	4,7
Austria	4,9
Rumunia	5,0
Łotwa	5,3
Belgia	5,4
Litwa	5,4
Luksemburg	6,0
Słowacja	6,0
UE-27	6,1
UE-20	6,5
Portugalia	6,6
Dania	6,8
Włochy	7,0
Estonia	7,2
Francja	7,6
Finlandia	8,2
Szwecja	8,8
Grecja	11,3
Hiszpania	11,9

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w grudniu 2024 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

