

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Wrzesień 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 (wrzesień 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 we wrześniu 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 sierpniu 2025 r. wyniosła 5,5%**. W porównaniu z lipcem 2025 r. wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku – o 0,5 p.p.
- **W końcu sierpnia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 856,3 tys. bezrobotnych**, tj. o 25,5 tys. (3,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 84,0 tys. (10,9%) więcej niż w sierpniu 2024 r.
- W sierpniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **39,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 6,5 tys. ofert (14,2%) mniej niż w lipcu 2025 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2025 r. wyniosło 6419,4 tys.** W porównaniu z lipcem 2025 r. spadło o 0,2% (o 12,4 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 50,6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2025 r. wyniosło 8769,08 zł.** Oznacza to spadek o 1,5% w porównaniu z lipcem 2025 r. i wzrost o 7,1% r/r.
- Według danych Eurostatu **w sierpniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%** (bez zmian m/m oraz r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m; bez zmian r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%¹** (wzrost o 0,1 p.p. i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

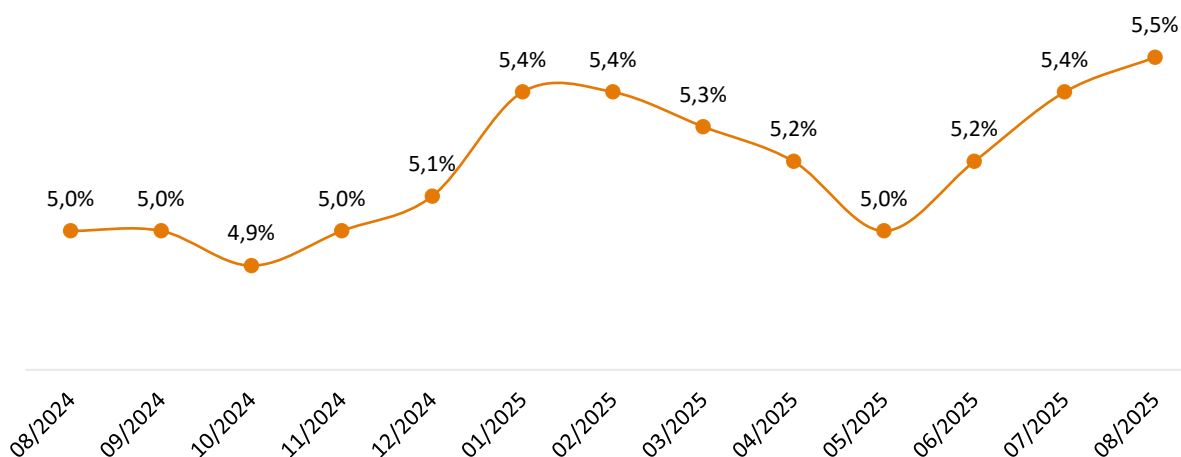
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2025 r. wyniosła 5,5%. W porównaniu z lipcem 2025 r. wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku – o 0,5 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 4.10.2025.

W sierpniu 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,4 do 8,9%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,9%), warmińsko-mazurskim (8,5%) i świętokrzyskim (8,0%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,4%), śląskim (4,2%) oraz mazowieckim (4,4%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła równie we wszystkich województwach – w lubuskim o 0,9 p.p, warmińsko-mazurskim o 0,8 p.p., kujawsko-pomorskim, łódzkim, świętokrzyskim, zachodniopomorskim – po 0,7 p.p, dolnośląskim, lubelskim i śląskim – po 0,6 p.p., małopolskim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, pomorskim, wielkopolskim – po 0,5 p.p, w mazowieckim o 0,3 p.p. (Tabela 1).

W końcu sierpnia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 856,3 tys. bezrobotnych, tj. o 25,5 tys. (3,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 84,0 tys. (10,9%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 435,5 tys. vs 420,8 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec sierpnia 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (120,2 tys./14,0% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (19 tys./2,2%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu sierpnia 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

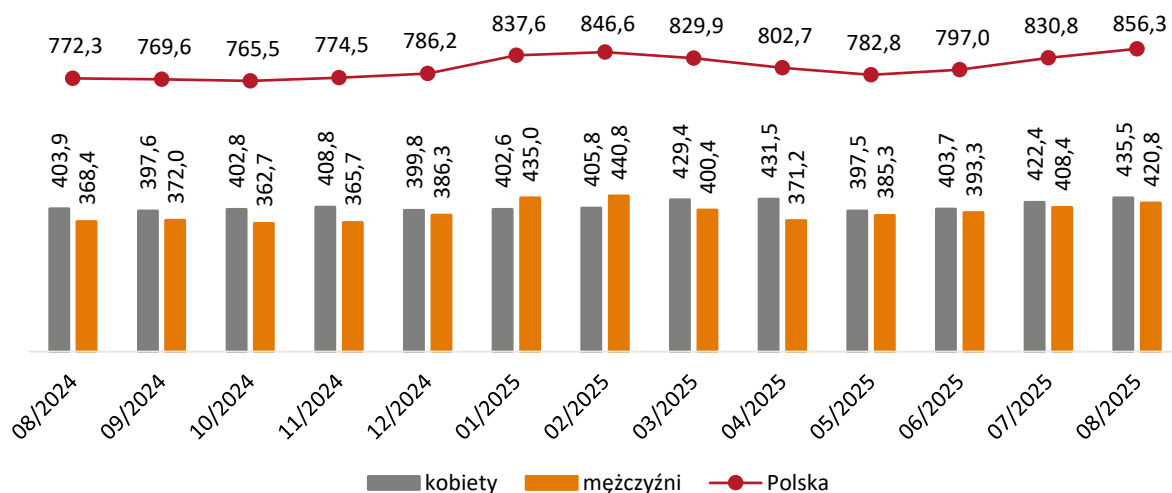
Województwo	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	0,6
kujawsko-pomorskie	6,9	7,0	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	0,7
lubelskie	7,2	7,2	7,1	7,2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

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

W sierpniu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (36,9%, 316,2 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,4%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (9,5%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,1%, 22,6% i 10,7% (Wykres 3).

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

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



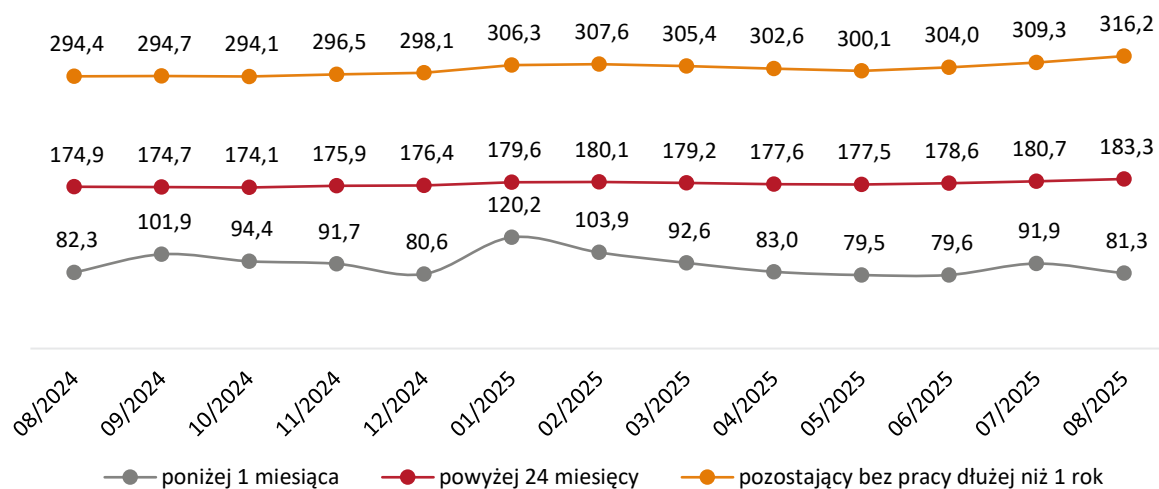
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.10.2025.

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

Region	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	62 062	31 245	3 666	2 936	30 817	3 133	7 259
kujawsko-pomorskie	57 981	32 022	4 577	2 764	25 959	3 595	5 404
lubelskie	59 043	28 512	4 307	2 287	30 531	4 730	5 712
lubuskie	19 004	9 704	1 306	893	9 300	1 082	2 143
łódzkie	59 938	29 241	3 392	3 253	30 697	3 253	7 031
małopolskie	66 211	34 332	4 895	3 062	31 879	4 935	6 852
mazowieckie	120 154	57 613	6 934	5 488	62 541	7 360	13 440
opolskie	21 095	11 190	1 355	1 140	9 905	1 117	2 693
podkarpackie	69 102	34 850	4 680	3 074	34 252	5 097	6 923
podlaskie	32 042	13 957	1 758	1 313	18 085	2 101	3 844
pomorskie	46 656	26 278	3 609	2 145	20 378	2 769	4 560
śląskie	72 995	37 521	4 756	3 626	35 474	4 260	7 774
świętokrzyskie	34 217	16 698	2 308	1 452	17 519	2 469	3 577
warmińsko-mazurskie	39 970	20 198	2 968	1 916	19 772	2 428	4 751
wielkopolskie	53 296	30 019	4 507	2 727	23 277	3 526	5 082
zachodniopomorskie	42 523	22 070	2 558	2 114	20 453	2 168	4 947
Polska	856 289	435 450	57 576	40 190	420 839	54 023	91 992

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.10.2025.

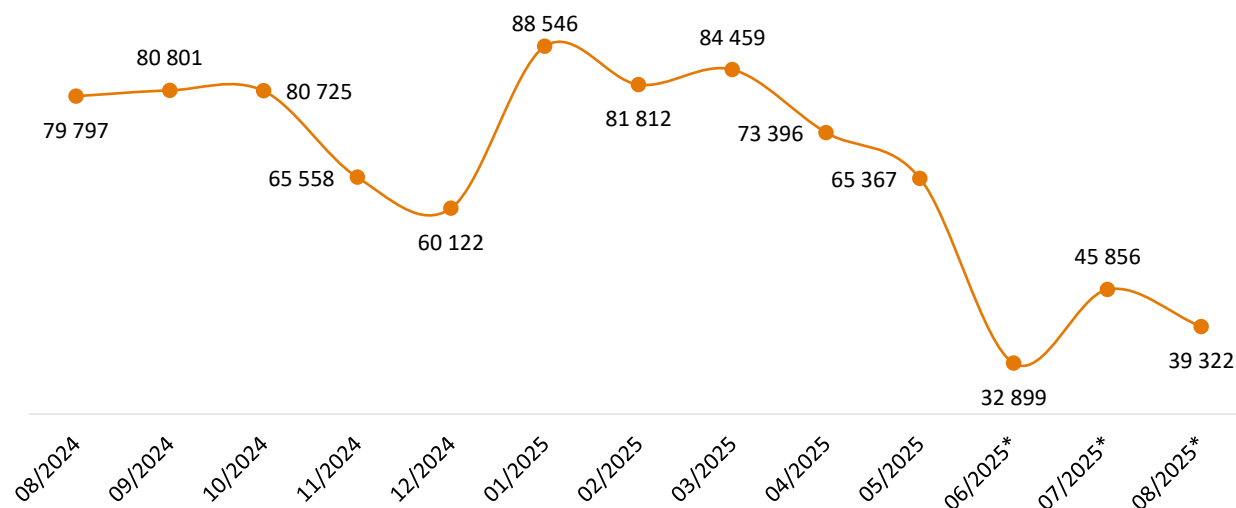
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie sierpień 2024 r. – sierpień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.10.2025.

W sierpniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 39,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³ tj. o 6,5 tys. ofert (14,2%) mniej niż w lipcu 2025 r.

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



* wprowadzono zmiany metodologiczne.

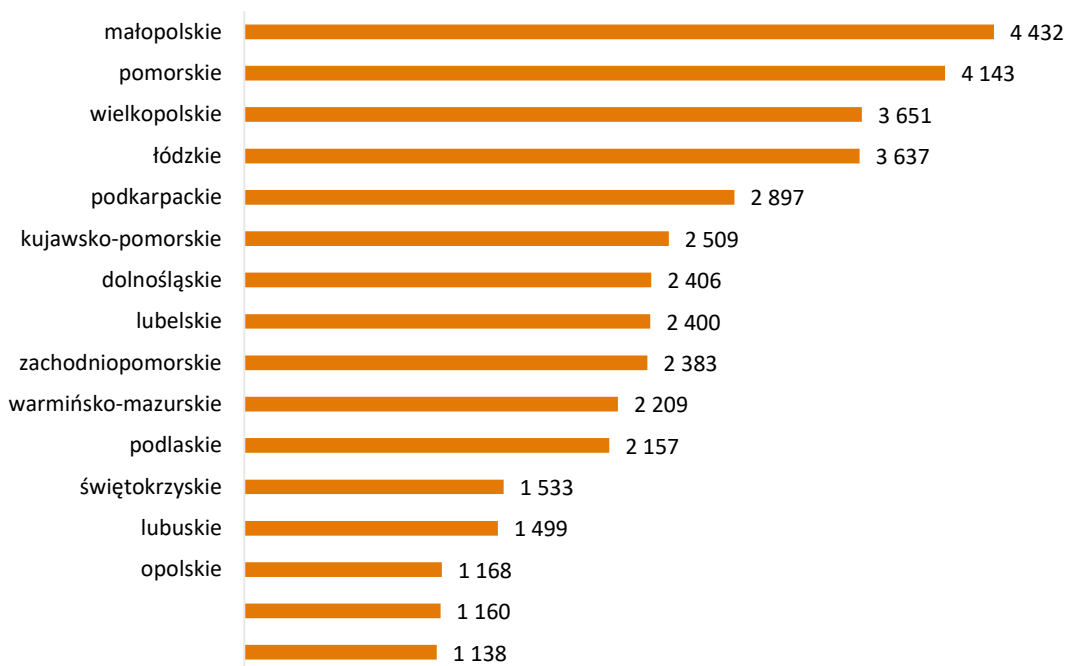
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.10.2025.

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

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

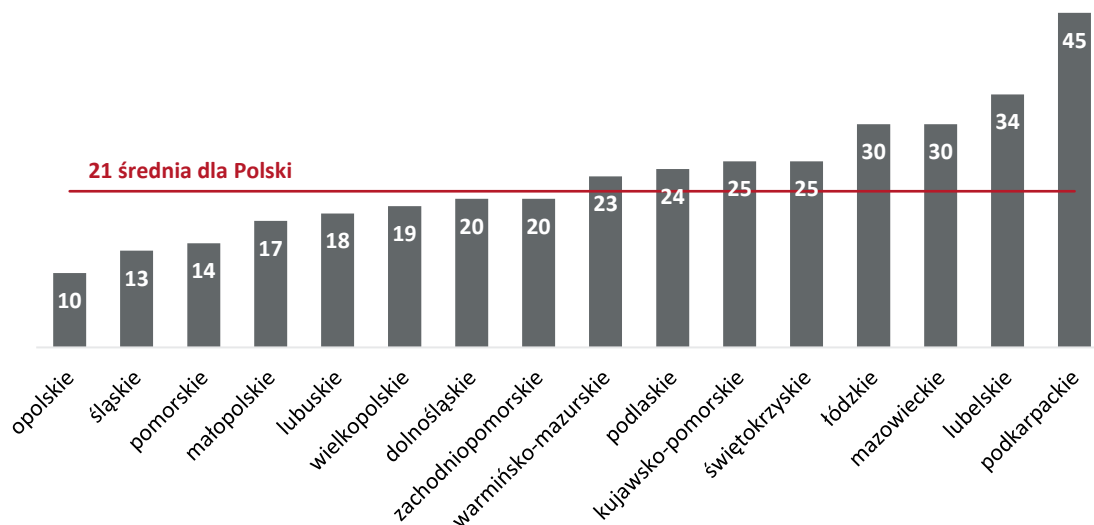
podlaskim i świętokrzyskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (45), najmniej – w opolskim (10), przy średniej krajowej 21 (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.10.2025.

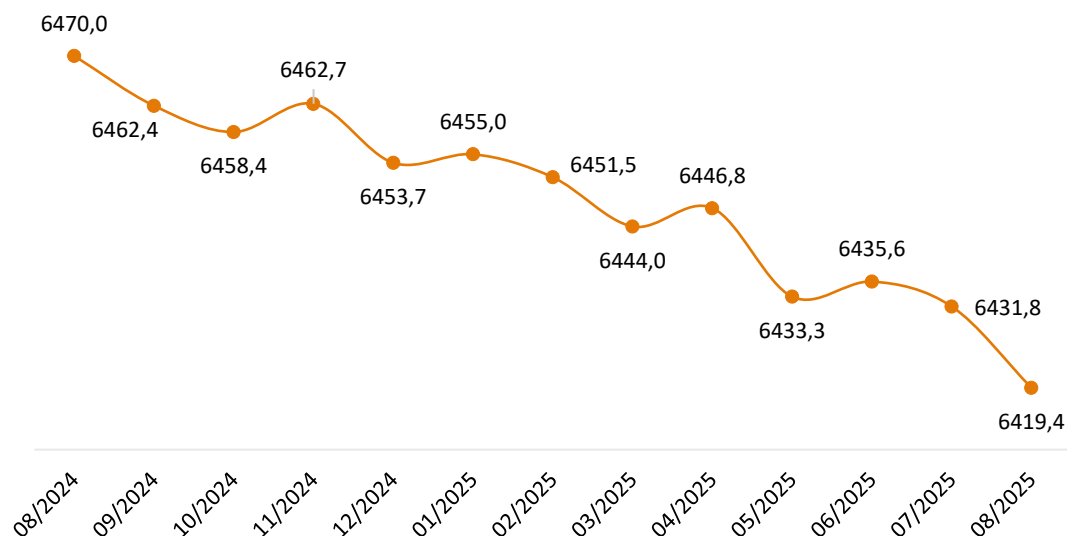
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w sierpniu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.10.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2025 r. wyniosło 6419,4 tys. osób i było niższe o 12,4 tys. (0,2%) w porównaniu z lipcem 2025 r. oraz niższe o 50,6 tys. (0,8%) r/r.

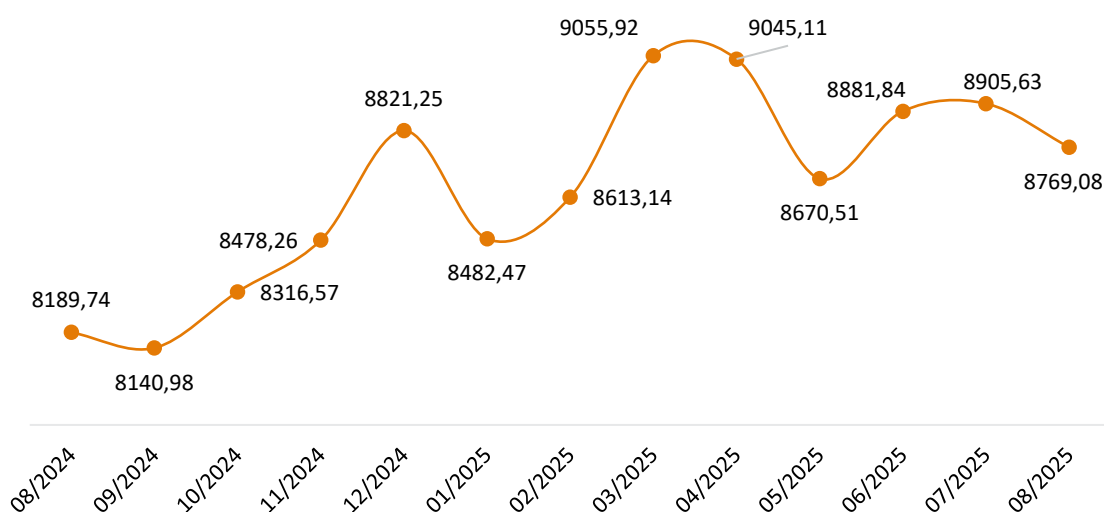
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2024 r. – sierpień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 4.10.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2025 r. wyniosło 8769,08 zł. Oznacza to spadek o 1,5% w porównaniu z lipcem 2025 r. oraz wzrost o 7,1% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 4.10.2025.

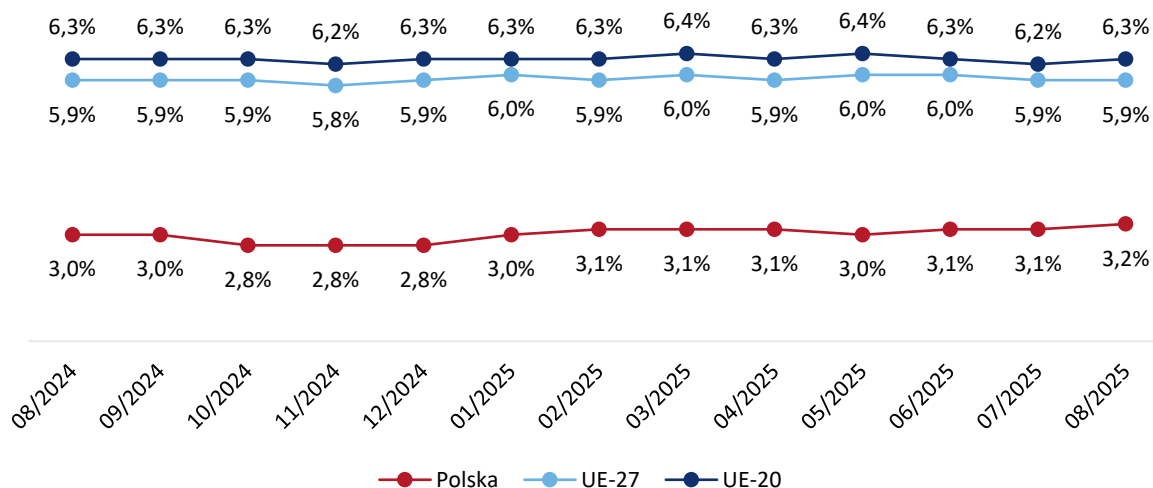
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w sierpniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,3%, czyli miesiąc do miesiąca wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku pozostała bez zmian.

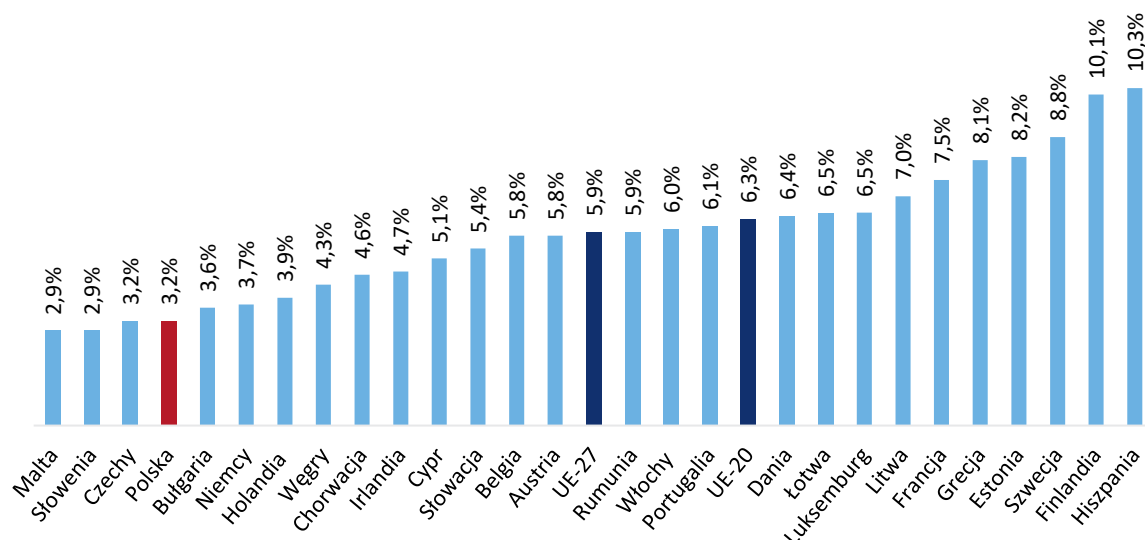
W Polsce w sierpniu 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2%, tj. wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 0,2 p.p. r/r.

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



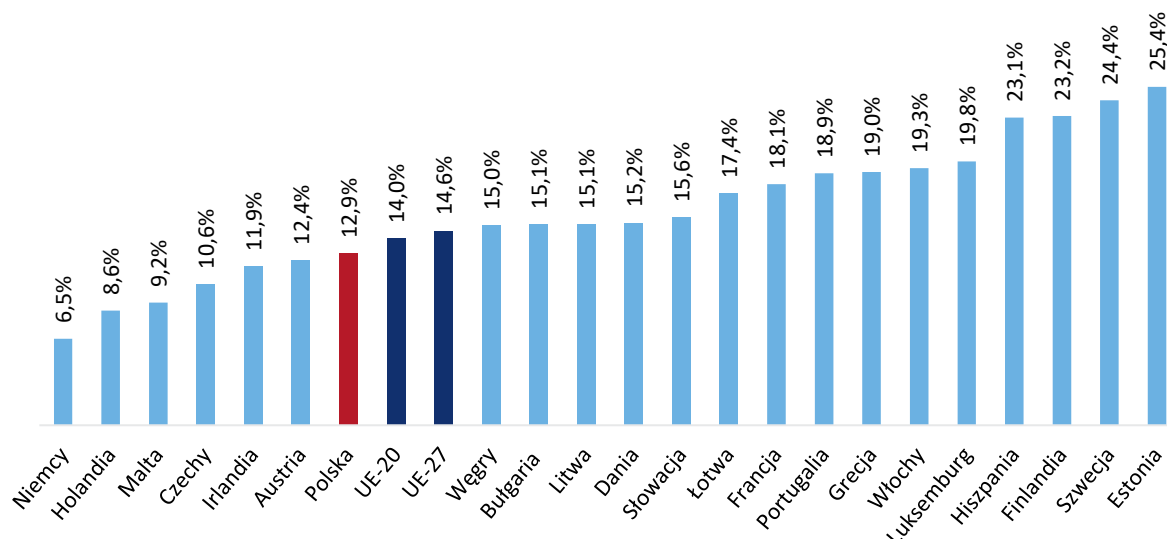
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 4.10.2025.

Według danych Eurostatu w sierpniu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,3%), Finlandii (10,1%) i Szwecji (8,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Malcie (2,9%), Słowenii (2,9%) i Czechach (3,2%) (Wykres 10).

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 4.10.2025.

W sierpniu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,6% w UE-27 (wzrost 0,2 p.p. m/m; spadek o 0,6 p.p. r/r) i 14,0% w strefie euro (bez zmian m/m; spadek o 0,9 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,5%), w Holandii (8,6%) oraz Malcie (9,2%), a najwyższe – w Estonii (25,4%), Szwecji (24,4%) i Finlandii (23,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,9% (wzrost o 0,1 p.p. i wzrost o 1,8 p.p. r/r).

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

Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii (dane kwartalne)

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 4.10.2025.

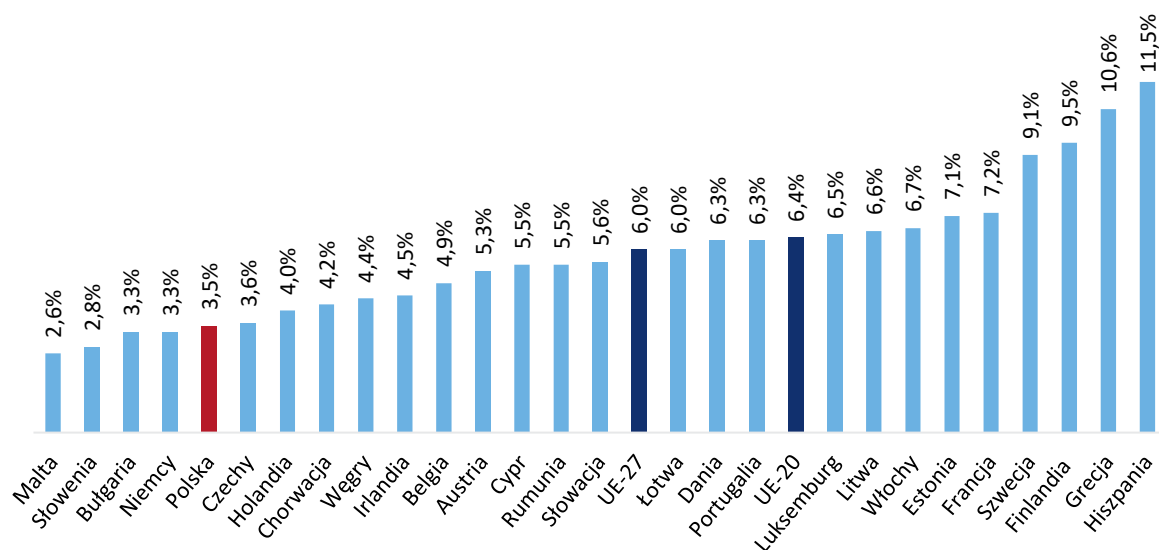
⁴ Dane skorygowane sezonowo.

W sierpniu 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (bez zmian 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% (bez zmian m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (bez zmian m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r).

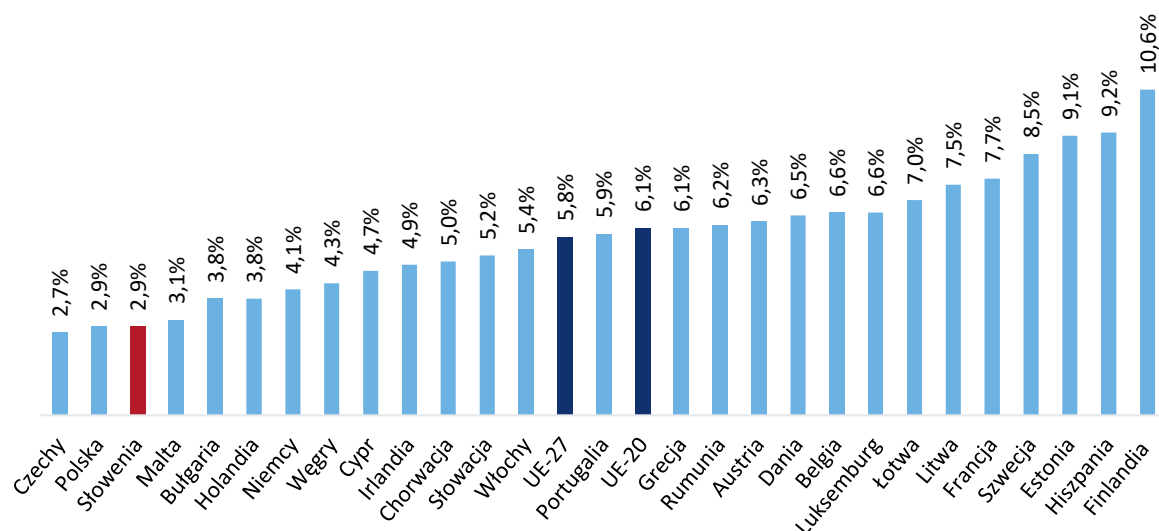
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,5% (bz. m/m, wzrost o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 4.10.2025.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 4.10.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁵

Polski rynek pracy

- W IV kw. 2025 r. 28% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcję miejsc pracy, 51% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji w tej kwestii.
- Wśród dorosłych Polaków w wieku 25–65 lat jedynie 33% deklaruje pozytywne nastawienie do uczenia się. Pozytywnie nastawione do uczenia się częściej są kobiety i osoby w młodszych grupach wiekowych, posiadające wyższe wykształcenie, wykonujące zawód typu white collar.
- Głównymi powodami rezygnacji z pracy wśród przedstawicieli pokolenia Z są niskie wynagrodzenia (58%) oraz ograniczone możliwości rozwoju zawodowego (35%). Dodatkowo młodzi Polacy często wskazują na brak elastyczności czasu pracy, który utrudnia im łączenie obowiązków zawodowych z innymi aktywnościami.

Europejski i globalny rynek pracy

- Blisko 80% małych i średnich przedsiębiorstw w Europie sygnalizuje problemy ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Największe braki występują w obszarach nowych technologii, szczególnie w zakresie sztucznej inteligencji.
- W 2024 r. szkolenie opłacane przez pracodawcę otrzymało 48% pracowników najemnych, podczas gdy wśród osób samozatrudnionych odsetek przeszkolonych wyniósł jedynie 31% (koszty w tej grupie były ponoszone samodzielnie). Zdecydowanie rzadziej z edukacji zawodowej korzystają też osoby starsze (55+). Różnice występują także między sektorami – w finansach, administracji publicznej i ochronie zdrowia w szkoleniach uczestniczyło ponad 60% zatrudnionych. Najniższe wskaźniki udziału w szkoleniach opłacanych przez pracodawcę odnotowano w rolnictwie, budownictwie, handlu i usługach hotelarsko-gastronomicznych oraz w przemyśle.
- Od połowy lat 90. XX w. w UE widoczna jest rozbieżność między wzrostem zatrudnienia a spadkiem produktywności. W krajach UE-15 liczba miejsc pracy w zawodach dobrze opłacanych rosła, lecz nie przekładało się to na wyższą efektywność gospodarki, co wynikało m.in. z wolnego wdrażania technologii i niskich inwestycji w innowacje. W nowych państwach członkowskich po 2004 r. zmiany strukturalne – przechodzenie od rolnictwa i przemysłu do usług i sektorów wiedzyochłonnych – wspierały realny wzrost produktywności.

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

Rynek pracy w Polsce

Zrozumieć pokolenie Z: w ciągłym ruchu, skupieni na zawodowej przyszłości

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki analizy postaw, aspiracji i wyzwań młodych ludzi (generacji Z) wkraczających na rynek pracy. Celem jest zrozumienie pokolenia Z, pełnego ambicji i umiejętności, ale mającego trudności ze znalezieniem swojego miejsca, zdeteterminowanego lecz zdezorientowanego, którego potencjał trzeba uwolnić i spożytkować. Badanie oparto na analizie opinii 11.250 przedstawicieli pokolenia Z uzupełnionej wynikami analizy 91,5 mln ofert pracy z całego świata. Dane obejmują okres od stycznia 2024 do czerwca 2025 r. Raport uwzględnia zróżnicowanie regionalne, w tym specyfikę sytuacji polskich respondentów⁶.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat, w tym Polska

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Od stycznia 2024 r. liczba ofert pracy dla osób z doświadczeniem do 2 lat spadła o 29 p.p. (ogółem), przy czym w sektorze technologicznym spadek ten wyniósł 35 p.p., w logistyce – 25 p.p., a w finansach – 24 p.p. Natomiast w opiece zdrowotnej odnotowano wzrost o 13 p.p.
- Średni staż pracy pokolenia Z w ciągu pierwszych 5 lat kariery wynosi zaledwie 1,1 r., podczas gdy w przypadku millenialsów to 1,8, w pokoleniu X – 2,8 r., a wśród pokolenia baby boomers – 2,9 r.
- 85% „Zetek” twierdzi, że przy wyborze pracy bierze pod uwagę długofalowe cele zawodowe, jednak 41% z nich nie wierzy, że uda im się znaleźć wymarzoną pracę z powodu barier edukacyjnych, demograficznych lub rodzinnych.
- W ciągu ostatnich 12 miesięcy wskaźnik rotacji pracowników w pokoleniu Z wyniósł 22% – najwięcej spośród wszystkich pokoleń.
- Zaledwie 18% polskich respondentów z pokolenia Z planuje zostać w obecnej firmie dłużej niż 3 lata. Globalnie odsetek ten wynosi 29%.

⁶ Raport zawiera odrębny rozdział dotyczący Polski (s. 23–26), w którym zaprezentowano wyniki polskich respondentów w zestawieniu z danymi globalnymi. W raporcie brak jednak opisu polskiej próby.

- 55% przedstawicieli pokolenia Z na świecie wykorzystuje sztuczną inteligencję do rozwiązywania wyzwań zawodowych, co stanowi najwyższy odsetek spośród wszystkich analizowanych pokoleń. Największą intensywność korzystania z AI odnotowano w Indiach (83%), natomiast najniższą – w Japonii (42%). W przypadku Polski wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 51%.
- Pomimo wysokiej biegłości cyfrowej 46% przedstawicieli pokolenia Z na świecie wyraża obawy związane z wpływem sztucznej inteligencji na ich przyszłość zawodową, co stanowi najwyższy odsetek spośród wszystkich analizowanych generacji. Dla porównania, wśród millenialsów wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 42%, w pokoleniu X – 34%, a w grupie baby boomers – 24%. W Polsce obawy te są nieco mniejsze – deklaruje je 42% badanych „Zetek”, co wskazuje na niższy poziom niepokoju w porównaniu ze średnią globalną.
- Kluczowymi czynnikami skłaniającymi przedstawicieli pokolenia Z do rezygnacji z pracy pozostają wynagrodzenie oraz brak perspektyw rozwoju zawodowego. W Polsce 58% respondentów wskazało niskie płace jako główny powód odejścia w ciągu pierwszego roku zatrudnienia, a 35% – brak możliwości rozwoju, podczas gdy globalnie odsetek osób rezygnujących z pracy z powodu braku możliwości rozwoju wyniósł jedynie 14%. Wśród często wymienianych przyczyn młodzi Polacy wskazują brak elastyczności czasu pracy (38%). Dla długotrwałych relacji „Zetek” z pracodawcą duże znaczenie ma również satysfakcjonująca perspektywa rozwoju zawodowego. To jej brak odpowiada za 35% odejść wśród najmłodszych pracowników. Znaczenie dla retencji pracowników z pokolenia Z ma także kultura organizacyjna. Z powodu jej jakości z pracy odchodzi blisko 1/3 badanych „Zetek”. Na tle innych krajów młodzi Polacy wyróżniają się potrzebą zmiany branży, w której pracują. Staje się to powodem odejścia z pracy 29% respondentów (globalnie 23%).
- Niemal 44% badanych na świecie przyznaje, że ich obecna rola nie odpowiada wymarzonej ścieżce kariery, co stanowi najwyższy wskaźnik spośród wszystkich analizowanych generacji. Jednocześnie w ujęciu regionalnym widać silne zróżnicowanie w obrębie generacji Z – w Indiach aż 77% respondentów deklaruje zgodność aktualnej pracy z aspiracjami zawodowymi, podczas gdy np. w Niemczech odsetek ten wynosi 45%. W Polsce 52% „Zetek” twierdzi, że wykonywana praca odpowiada ich wyobrażeniom o ścieżce kariery.
- Na świecie 45% przedstawicieli pokolenia Z pracuje w tradycyjnym modelu pełnego etatu (w Polsce odsetek ten wynosi 48%), podczas gdy średnia dla wszystkich pokoleń kształtuje się na poziomie 51%, wśród millenialsów – 60%, a w pokoleniu X – 61%. Jednocześnie jedynie 24% „Zetek” globalnie (w Polsce 28%) deklaruje, że pełny etat stanowi dla nich preferowany cel zawodowy, co wyraźnie odróżnia ich od starszych generacji, wśród których tradycyjny model zatrudnienia cieszy się większą popularnością. Warto podkreślić, że wśród osób już zatrudnionych w pełnym wymiarze

godzin aż 31% wolałoby łączyć etat z dodatkową aktywnością zarobkową, taką jak udzielanie korepetycji czy praca w gastronomii.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q4 2025, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, którego celem jest poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono prognozy zatrudnienia w poszczególnych branżach dla IV kw. 2025 r. (wszyscy respondenci odpowiedzieli na pytanie: „Jakie są przewidywania dotyczące zmian w całkowitym zatrudnieniu firmy w Pani/Pana oddziale w ciągu trzech miesięcy, od początku października do końca grudnia 2025 r., w porównaniu do obecnego kwartału?”). Badanie o zasięgu globalnym przeprowadzono w terminie od 1 do 31 lipca 2025 r. na grupie ponad 40 000 pracodawców, reprezentujących 42 rynki, w Polsce zaś objęto nim reprezentatywną próbę 525 pracodawców. W niniejszym raporcie zaprezentowano tylko najważniejsze wnioski. Plany zatrudnienia w Polsce pokazano w podziale na regiony i sektory⁷. Stosowane w raporcie pojęcie „prognoza netto zatrudnienia” oznacza różnicę procentową pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a odsetkiem firm spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od początku października do końca grudnia 2025 r. 28% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcję miejsc pracy, 51% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% pracodawców nie podjęło decyzji w tej kwestii. Prognoza netto zatrudnienia na IV kw. 2025 r., odzwierciedlająca nastroje rekrutacyjne firm, wynosi +10% (bez zmian w ujęciu kwartalnym, spadek o 6 p.p. w porównaniu rocznym).

⁷ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

- W IV kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich kategoriach wielkości organizacji⁸. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające ponad 5000 pracowników (+26%). Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników najrzadziej planują powiększanie zespołów (+1%).
- Zwiększenie liczby pracowników w IV kw. 2025 r. przewidują pracodawcy we wszystkich 8 analizowanych sektorach⁹. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektorów: nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna oraz dobra & usługi konsumpcyjne (po 22%). Najmniej ofert pracy prognozuje się w sektorach transport, logistyka i motoryzacja (6%) oraz dobra & usługi konsumpcyjne (4%).
- W IV kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największy odsetek deklaracji pozyskiwania nowych pracowników zanotowano wśród pracodawców ze Wschodu (+16%) oraz Centrum (+13%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północnego Zachodu (+11%) oraz Północy (10%). Najniższe prognozy rekrutacyjne deklarują pracodawcy z Południa (6%) oraz Południowego Zachodu (+3%).
- Wśród powodów zwiększenia zatrudnienia pracodawcy w Polsce najczęściej wskazywali rozwój firmy (45% vs 39% globalnie) i ekspansję na nowe rynki (28% vs 29% globalnie).
- Głównymi powodami redukcji etatów¹⁰ w Polsce są zmiany rynkowe ograniczające zapotrzebowanie na niektóre zawody (32%, globalnie 25%), wyzwania ekonomiczne (22% vs 33% globalnie), zmniejszony popyt na usługi/produkty firmy (Polska 21%). W skali globalnej na trzecim miejscu znalazły się reorganizacja lub restrukturyzacja przedsiębiorstw (24%), podczas gdy w Polsce czynnik ten wskazało 17% respondentów.
- Globalna prognoza netto zatrudnienia na IV kw. 2025 r. wyniosła +23%. To wynik o 1 p.p. niższy w porównaniu z poprzednim kwartałem. Nowe rekrutacje planuje 38% organizacji, a 45% firm chce utrzymać zatrudnienie na takim samym poziomie jak w ostatnich miesiącach. Redukcje stanowisk zapowiada 15% pracodawców. Jedynie 2% z nich nie ma planów rekrutacyjnych na najbliższy czas.

⁸ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: do 10 pracowników; 10–49 pracowników; 50–249 pracowników; 250–999 pracowników, 1000–4999 pracowników, 5000 i więcej pracowników.

⁹ IT; finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

¹⁰ Pytanie wielokrotnego wyboru, respondenci mogli udzielić 3 odpowiedzi.

Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu

Charakterystyka raportu

Raport stanowi pogłębioną analizę barier i uwarunkowań ograniczających aktywność edukacyjną dorosłych w Polsce. Jego celem jest wyjaśnienie przyczyn niskiego poziomu uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej oraz zidentyfikowanie czynników, które determinują gotowość do uczenia się przez całe życie. Autorzy opierają się na danych pochodzących z badań międzynarodowych i krajowych, m.in. Eurostatu (LFS, AES, CVTS), OECD (PIAAC, PISA), Eurofoundu (EWCS) oraz analizach PIE. Respondentami w badaniach były osoby dorosłe w wieku 25–64 lata.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PIE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Polska znajduje się poniżej średniej unijnej w zakresie uczenia się dorosłych – w 2024 r. jedynie 23,5% osób pracujących w wieku 25–64 lata uczestniczyło w kształceniu, podczas gdy średnia UE wyniosła 32,1%.
- Jedynie 33% badanych Polaków w wieku 25–65 lat jest pozytywnie nastawionych do uczenia się, aż 37% dorosłych to sceptycy, a 29% ma stosunek neutralny. Pozytywny stosunek do uczenia się w dorosłości częściej występuje wśród kobiet, osób w młodszych kategoriach wiekowych, charakteryzujących się wyższym poziomem wykształcenia, wykonujących zawód typu white collar.
- W Polsce obserwuje się zjawisko erozji jakości kapitału ludzkiego, polegające na tym, że osiągnięcia edukacyjne młodzieży przewyższają wyniki dorosłych w badaniach kompetencyjnych. Nastolatki uzyskują bowiem relatywnie wysokie rezultaty w badaniach PISA, podczas gdy osoby dorosłe, nawet należące do tej samej kohorty wiekowej, wypadają znacznie słabiej w badaniu PIAAC. Zjawisko to występuje pomimo faktu, że Polska należy do krajów o ponadprzeciętnym udziale osób z wykształceniem.
- Polscy pracodawcy rzadko inwestują w szkolenia ustawiczne – w 2020 r. tylko 26,1% firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników organizowało szkolenia zawodowe, podczas gdy średnia unijna wyniosła 54,9%. Gorsze wyniki niż w Polsce odnotowano jedynie na Węgrzech (24%), w Grecji (13%) i Rumunii (11%).

- Polska wraz z Bułgarią, Grecją, Łotwą, Litwą i Rumunią tworzy grupę państw, w których firmy są zdecydowanie najmniej aktywne w UE w obszarze inwestowania w szkolenia zawodowe pracowników. W przedsiębiorstwach brakuje potencjału organizacyjnego i kadrowego, a koszty szkoleń są ważnym problemem uniemożliwiającym ich organizację.
- Polska ma najniższy wśród państw OECD odsetek osób pracujących z niezrealizowanymi potrzebami szkoleniowymi. Tylko 6,2% z nich przyznało, że w ostatnich 12 miesiącach były jakieś szkolenia, w których chcieli uczestniczyć, ale tego nie zrobili (niezależnie od powodów). W państwach z wysokimi odsetkami uczestnictwa w uczeniu się dorosłych, jak Estonia czy Finlandia, udział pracowników, którzy uznali, że mają niezrealizowane potrzeby szkoleniowe, jest 5-, 6-krotnie wyższy niż w przypadku Polski.
- W Polsce jedną z głównych barier ograniczających rozwój zawodowy dorosłych jest niewielka świadomość własnych braków kompetencyjnych. Równie istotnym utrudnieniem pozostaje brak czasu, wynikający przede wszystkim z obowiązków zawodowych i rodzinnych. W 2023 r. problem ten wskazało 42% pracowników w wieku 25–65 lat, co oznacza wzrost o 12 p.p. w ciągu dekady. Dane z badania PIAAC pokazują, że w Polsce znaczenie tej bariery systematycznie rośnie, czyniąc z niej jeden z najpoważniejszych czynników ograniczających uczestnictwo dorosłych w kształceniu.
- Motywacje do udziału w szkoleniach mają głównie charakter instrumentalny – ponad 2/3 Polaków uczestniczyło w nich jedynie w celu dostosowania się do obowiązków na obecnym stanowisku, co jest najwyższym wynikiem w OECD. Tylko 10% pracowników szkoliło się z myślą o awansie lub zmianie pozycji na rynku pracy.
- Pracownicy w Polsce dwa razy częściej niż w krajach OECD wskazują na brak wsparcia ze strony pracodawców jako barierę utrudniającą uczestnictwo w uczeniu się pozaformalnym (9,7% wobec 4,8%).
- Polska wyróżnia się na tle krajów OECD najwyższym odsetkiem pracowników w wieku 25–65 lat, którzy ostatni raz uczestniczyli w szkoleniu pozaformalnym ponad 5 lat temu – 33,4% wobec 19,6% średniej OECD. Charakterystyczną cechą polskiego systemu jest również krótki czas trwania kursów: 94% szkoleń pozaformalnych kończy się w ciągu tygodnia lub szybciej, co stanowi najwyższy wskaźnik wśród państw OECD.
- Dostęp do szkoleń zależy od wielkości firmy i branży – osoby zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach miały o 13,9 p.p. większe szanse na udział w szkoleniach niż pracownicy małych firm.
- Starsze grupy wiekowe mają wyraźnie mniejsze szanse na szkolenia – prawdopodobieństwo udziału w szkoleniu zapewnionym przez pracodawcę było o 6,2 p.p. niższe dla osób powyżej 50. r.ż. w porównaniu do grupy 35–49 lat.

- Nierówności w dostępie do edukacji dotyczą także zawodów – rzemieślnicy i robotnicy przemysłowi mieli o 12,9 p.p. mniejsze szanse uczestnictwa w szkoleniach niż menedżerowie.
- Obecność związków zawodowych sprzyja kształceniu – w firmach, gdzie działała reprezentacja pracownicza, prawdopodobieństwo udziału w szkoleniach było o 7,7 p.p. wyższe niż tam, gdzie jej brakowało.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, sierpień 2025, LXIV 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 sierpniu 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 sierpniu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 246,9 tys. nowych ofert pracy – o 9% mniej niż miesiąc wcześniej i o 13,0% mniej w porównaniu z sierpniem 2024 r.
- Spośród 10 analizowanych aglomeracji¹¹ najtrudniejsza sytuacja rekrutacyjna występowała w Bydgoszczy, gdzie w sierpniu br. opublikowano jedynie 3,1 tys. ofert pracy. Tam też odnotowano największy spadek liczby ogłoszeń – o 21% r/r. Z kolei najwięcej ofert pojawiło się w Warszawie, gdzie w sierpniu 2025 r. pracodawcy opublikowali 38,3 tys. ogłoszeń, choć również w stolicy ich liczba spadła – o 9% względem sierpnia 2024 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 15,6 tys. ofert (spadek o 9% r/r), a trzeci był Wrocław z 11,9 tys. ogłoszeń, co oznacza spadek o 7% w ujęciu rocznym.

¹¹ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 15,3 oferty pracy.
- Pod względem liczby ofert pracy w przeliczeniu na 1000 mieszkańców najlepiej wypadają Katowice, gdzie w sierpniu 2025 r. odnotowano średnio 22,4 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 20,6 oferty na tysiąc mieszkańców. Najłabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 7,7 oferty.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano jedynie wśród zawodów medycznych (+23%), największy spadek zaś – w marketingu i sprzedaży (-23%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (+100%), lekarz (+54%), administrator IT (26%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-60%), aplikant radcowski/adwokacki (-42%), salowa (-40%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,1 benefitu, czyli o 0,3 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w sierpniu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były różnego rodzaju szkolenia (65% vs 66% w lipcu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 56% vs 60%). 50% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (55% w lipcu 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 36% ofert (vs 37% miesiąc wcześniej).
- W sierpniu 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,2 wymagania (5,3 w lipcu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (65%), odpowiedniego wykształcenia (45%), dyspozycyjności (41%), oraz znajomości języka obcego (31%).

Rynek pracy 2025. Półroczny przegląd trendów

Charakterystyka raportu

Raport stanowi analizę sytuacji pracodawców i specjalistów w I połowie 2025 r. Jego celem jest przedstawienie aktualnych trendów na rynku pracy oraz zweryfikowanie, czy plany zadeklarowane na koniec ubiegłego roku zostały zrealizowane. Badanie przeprowadzono w okresie od czerwca do lipca 2025 r. wśród blisko 600 firm i ponad 1000 specjalistów, reprezentujących różne branże (m.in. IT, produkcję, finanse, logistykę, HR) i stanowiska (od asystentów po dyrektorów).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- W lipcu 2025 r. procesy rekrutacyjne prowadziło 97% firm, a 90% planuje je kontynuować w II półroczu.
- Co czwarta firma (25%) jako główny powód planowanych rekrutacji wskazuje zmiany strukturalne.
- W styczniu 2025 r. 79% firm planowało wzrost wynagrodzeń, ale faktycznie wprowadziło je tylko 60%.
- Tylko 39% specjalistów jest zadowolonych z obecnych zarobków, a 57% nie otrzymało podwyżki w I połowie roku 2025.
- W styczniu 2025 r. 51% pracowników deklaroowało, że rozważa zmianę miejsca pracy, natomiast w II połowie 2025 r. odsetek ten wzrósł do 62%. Najczęściej wskazywanymi powodami były: poziom wynagrodzenia (60% w styczniu, 46% w II połowie roku), brak możliwości rozwoju zawodowego (48% w styczniu, 41% w II połowie roku) oraz relacje z bezpośrednim przełożonym (20% vs 22%).
- 52% firm odnotowało większą liczbę aplikujących, jednak 49% spodziewa się problemów z rekrutacją.
- Wśród firm przewidujących większe trudności rekrutacyjne najczęściej wskazywanymi przyczynami były rosnące oczekiwania kandydatów (44%) oraz ograniczenia budżetowe (25%). Z kolei organizacje oceniające procesy rekrutacyjne jako potencjalnie łatwiejsze najczęściej uzasadniały tę ocenę większą dostępnością specjalistów na rynku (67%).
- Tylko 34% respondentów pozytywnie oceniało swoje perspektywy kariery na II połowę 2025 r. wobec 52% na początku roku.
- Firmy w dalszym ciągu najczęściej planują zatrudniać pracowników etatowych (71%), ale co czwarta deklaruje współpracę z kontraktorami B2B, a 19% – z pracownikami zewnętrznymi i tymczasowymi.

Transformacja strukturalna polskiej gospodarki w latach 2014-2024

Charakterystyka raportu

Raport stanowi pogłębioną analizę zmian zachodzących w strukturze polskiego rynku pracy w ciągu ostatniej dekady. Jego głównym celem było zbadanie, jak zmieniała się struktura zatrudnienia w polskiej gospodarce w ujęciu sektorowym w latach 2014–2024. Raport opiera się na analizie danych Głównego Urzędu Statystycznego i Eurostatu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Liczba pracujących w gospodarce narodowej zwiększyła się w latach 2014–2024 z 14,56 mln do 15,17 mln osób, co oznacza wzrost o 4,2% i ponad 600 tys. zatrudnionych. Dynamika była jednak nierównomierna – szybki wzrost trwał do roku 2020, a następnie nastąpiła stabilizacja.
- Najsilniejszy spadek odnotowano w analizowanym okresie w sekcji „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”, gdzie zatrudnienie zmniejszyło się o 1,2 mln osób, co stanowi spadek o 51,8%. To właśnie ten sektor był głównym źródłem ubytku miejsc pracy w Polsce w analizowanym okresie.
- W przeciwieństwie do UE, gdzie udział zatrudnionych w przemyśle spadł z 26,8% w 2000 r. do 21,6% w 2024 r., w Polsce struktura zatrudnienia w przemyśle utrzymuje się stabilnie na poziomie około 30%.
- Udział pracujących w sektorze „Informacja i komunikacja” zwiększył się z 2,0% w 2014 r. do 3,6% w 2024 r., a w „Działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej” – z 4,0% do 5,6%. To potwierdza rosnącą rolę usług wymagających wysokich kwalifikacji.
- Liczba osób zatrudnionych w dziale „Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki” wzrosła z 132 tys. do 365 tys., czyli o 175%. Żaden inny dział PKD nie osiągnął tak wysokiego przyrostu.
- W latach 2014–2022 zidentyfikowano 17 działów PKD, w których wartość dodana rosła szybciej niż zatrudnienie (motory wzrostu). Były to m.in. działy związane z IT i usługami opartymi na wiedzy, ale także np. produkcją urządzeń elektrycznych. Liczba pracowników w tych sektorach zwiększyła się łącznie o 722 tys.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

The Skills Signal in the EU. Unlocking opportunity in a changing labor market

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki analizy dotyczącej wdrażania modelu zatrudnienia opartego na kompetencjach w krajach europejskich, łącząc obserwację trendów zachodzących na rynku pracy z danymi zgromadzonymi na platformie LinkedIn. Badanie obejmuje lata 2019–2024 i opiera się na trzech głównych strumieniach danych: przebudowie profili użytkowników (jak zmieniają się deklarowane kompetencje), zachowaniach rekrutacyjnych firm (jakich umiejętności poszukują) oraz trendach w sposobach prezentacji kompetencji na rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

LinkedIn we współpracy z OECD Centre for Skills. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Niemal 4 na 5 małych i średnich przedsiębiorstw w Europie zgłasza trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, zwłaszcza w dziedzinach związanych z nowymi technologiami, takimi jak sztuczna inteligencja.
- Średnia liczba umiejętności dodawanych do profili LinkedIn na świecie w latach 2019–2024 wzrosła o 75% – z 5 do 9 umiejętności. Pracownicy coraz częściej dodają do swoich profili umiejętności cyfrowe (w tym związane z AI) oraz zielone kompetencje. Globalnie prawdopodobieństwo dodania umiejętności cyfrowych w 2024 r. było 1,5 razy wyższe, a umiejętności zielonych – dwukrotnie wyższe niż w 2019 r.
- Ocena kandydatów prowadzona jest w oparciu o kompetencje (tzw. skills-first), co oznacza odejście od tradycyjnego podejścia opartego na dyplomach i stanowiskach. Dzięki temu pracownicy mogą kwalifikować się do szerszego zakresu ról zawodowych – w skali globalnej są to średnio 3 dodatkowe stanowiska, a w UE – ponad 2. W poszczególnych krajach efekt ten jest bardzo zróżnicowany. W Holandii liczba ról jest niemal sześciokrotnie wyższa, a we Francji – blisko czterokrotnie.
- Skupienie się na kompetencjach podczas rekrutacji pozwala firmom nie tylko na identyfikację „ukrytych talentów”, ale także na znaczące poszerzenie puli potencjalnych kandydatów. Dzięki temu w Polsce liczba potencjalnych kandydatów wzrosła średnio 5,7 razy, a w Holandii – aż 10,8 razy. Oznacza to, że wielu kandydatów posiada realne umiejętności w poszczególnych obszarach, choć niekoniecznie potwierdzone formalnym wykształceniem.

- Globalnie przedsiębiorstwa stosujące wyszukiwania oparte na kompetencjach mają o 12% więcej szans na pozyskanie pracowników wysokiej jakości, czyli takich, którzy pozostają dłużej w firmie, częściej awansują lub zmieniają role wewnątrz organizacji.
- Wdrażanie rekrutacji opartej na kompetencjach w krajach UE przebiega w różnym tempie i zależy od wielkości przedsiębiorstw. W Irlandii dynamika jest najwyższa – liczba takich wyszukiwań wzrosła o 35% r/r. W Niemczech firmy średniej wielkości zwiększyły w 2024 r. liczbę rekrutacji opartych na kompetencjach o niemal 20%, podczas gdy w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw odnotowano niewielki spadek (-4%). Z kolei we Francji firmy zatrudniające 1–10 osób ograniczyły wykorzystanie tego podejścia o 10,78%, ale w firmach większych (11–50 pracowników) nastąpił umiarkowany wzrost o 6%.
- Prezentowanie umiejętności ma bezpośredni wpływ na skrócenie czasu poszukiwania pracy. W Stanach Zjednoczonych dodanie zaledwie 10 kompetencji do profilu LinkedIn wiązało się ze skróceniem przerwy w zatrudnieniu o ok. 1 miesiąc. Najszybszy powrót na rynek pracy odnotowano w przypadku osób, które uzupełniły profil o umiejętności związane ze sztuczną inteligencją (tzw. technologie przełomowe) oraz o kompetencje miękkie, takie jak komunikacja.

European Working Conditions Survey 2024. First findings

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wstępne wyniki najnowszej edycji Europejskiego Badania Warunków Pracy, koncentrując się na wielowymiarowej analizie jakości pracy w Europie. Uwzględniono w nim następujące aspekty: warunki fizyczne i społeczne w miejscu pracy, organizację i rozkład czasu pracy, intensywność wykonywanych zadań, możliwości rozwoju kompetencji, stopień autonomii pracowników, a także ich perspektywy zawodowe i poziom wynagrodzeń. Badanie przeprowadzono między lutym a grudniem 2024 r. w 35 krajach, w tym we wszystkich państwach członkowskich UE. Próba badawcza wyniosła 36.644 pracowników, z czego ponad 27.000 respondentów pochodziło z UE-27. Wywiady prowadzono metodą IDI z zastosowaniem standaryzowanego kwestionariusza w 32 językach i 49 wersjach językowych, przy użyciu losowego doboru próby, co zapewnia reprezentatywność dla populacji osób pracujących.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Jakość środowiska fizycznego pracy wykazuje stopniową poprawę od 2010 r., co wynika ze zmniejszenia ekspozycji na większość zagrożeń fizycznych. Jednakże odnotowano wzrost narażenia na wysokie temperatury (34% mężczyzn i 18% kobiet) oraz kontakt z substancjami chemicznymi, co może być związane ze skutkami zmian klimatycznych i specyfiką sektorów, takich jak rolnictwo, budownictwo i przemysł.
- Mimo ogólnej poprawy jakości środowiska społecznego od 2015 r. nierówności ze względu na płeć uległy pogłębieniu. Wynika to przede wszystkim z większej skali narażenia kobiet na niepożądane zachowania społeczne – 12% kobiet doświadcza nadużyć werbalnych (np. krzyku, obraźliwych komentarzy czy gróźb) wobec 9% mężczyzn, a 8% kobiet spotyka się z upokarzającymi zachowaniami (np. lekceważenie, publiczne zawstydzanie, ośmieszanie+) w porównaniu do 6% mężczyzn. Zjawisko to jest ściśle związane z nadreprezentacją kobiet w sektorach wymagających intensywnego kontaktu z innymi ludźmi, takich jak ochrona zdrowia czy edukacja.
- Jakość czasu pracy uległa znaczącej poprawie głównie dzięki redukcji długich godzin pracy i zwiększeniu elastyczności. Udział osób pracujących ponad 48 godzin tygodniowo zmniejszył się z 19% w 2005 r. do 11% w 2024 r., a odsetek osób pracujących ponad 10 godzin dziennie spadł z 37% do 28%.
- Wskaźnik intensywności pracy pogorszył się dla kobiet, podczas gdy dla mężczyzn odnotowano niewielką poprawę. Kobiety częściej niż mężczyźni zgłaszają pracę w wysokim tempie (36% vs. 33%), częste i zakłócające pracę przerwy (22% vs. 16%) oraz wyższe wymagania emocjonalne, co jest bezpośrednio związane z koncentracją zawodów kobiecych w sektorach usługowych, gdzie interakcje z klientami są szczególnie intensywne i obciążające psychicznie.
- Nierówności w dostępie do szkoleń i rozwoju kompetencji są obserwowane zarówno między grupami zawodowymi, jak i demograficznymi. W 2024 r. szkolenie opłacane przez pracodawcę otrzymało 48% pracowników najemnych, podczas gdy wśród osób samozatrudnionych odsetek ten wyniósł zaledwie 31%. Szczególnie narażeni na wykluczenie z edukacji zawodowej są pracownicy starsi (55+), którzy znacznie rzadziej niż osoby młodsze korzystają z takich możliwości. Różnice widoczne są także między sektorami – w szkoleniach uczestniczyło 64% pracowników finansów, 63% zatrudnionych w administracji publicznej i 57% osób z sektora zdrowotnego, ale to właśnie w tych obszarach odnotowano najwyższy odsetek niespełnionych potrzeb szkoleniowych (po 16%). Sugeruje to, że oferta edukacyjna nie zawsze odpowiada realnym oczekiwaniom i potrzebom pracowników nawet w branżach o wysokim poziomie uczestnictwa w edukacji zawodowej.
- 73% zatrudnionych uzyskuje regularną pomoc od kolegów, natomiast wsparcie ze strony przełożonych deklaruje 64% mężczyzn i 65% kobiet. Najgorsza sytuacja pod tym względem występuje w sektorze transportu.

- Wskaźnik perspektyw zawodowych wykazał znaczną poprawę dla obu płci od 2010 r., przy czym odsetek pracowników zgadzających się, że ich praca oferuje dobre perspektywy awansu, wzrósł o 15 p.p. (do 49% dla mężczyzn i 43% dla kobiet).
- Zdecydowana większość pracowników (85%) potrafi przewidzieć swoje dochody z wyprzedzeniem, jednak 15% nie ma takiej możliwości, przy czym niepewność ta jest wyższa wśród mężczyzn (17%) niż kobiet (13%) i jest szczególnie widoczna wśród młodych pracowników poniżej 24. r.ż. (26% młodych mężczyzn i 21% młodych kobiet). Najwyższy poziom nieprzewidywalności zarobków dotyczy pracowników rolnictwa (49%), budownictwa (25%) oraz osób samozatrudnionych i tych z niestabilnymi formami zatrudnienia.
- 3% pracowników w UE deklaruje pracę w pełni zdalną, a 9% pracuje w modelu hybrydowym. Te grupy częściej doświadczają przenikania pracy do życia prywatnego. Na przykład 47% osób pracujących hybrydowo deklaruje, że wykonuje swoje obowiązki w wolnym czasie, aby sprostać wymaganiom zawodowym. Dla porównania – wśród pracujących wyłącznie z biura odsetek ten wynosi 26%. To wskazuje na nowe wyzwania dla równowagi praca–życie w erze cyfrowej.
- Badanie preferencji pracowników wykazało, że bezpieczne środowisko pracy dla zdrowia psychicznego i fizycznego (71% wskazań) oraz godne zaufania środowisko pracy (69%) są uznawane za „bardzo ważne” przez większy odsetek respondentów niż dobre wynagrodzenie i świadczenia (66%). Hierarchia ta różni się w zależności od płci i wieku, przy czym mężczyźni w wieku 16–54 lata najwyżej cenią dobre wynagrodzenie, podczas gdy dla kobiet we wszystkich grupach wiekowych (z wyjątkiem 65+) najważniejsze jest bezpieczne środowisko pracy.

Education at a Glance 2025. OECD Indicators

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy wszystkich poziomów kształcenia – od wczesnej edukacji po szkolnictwo wyższe – oraz ich powiązania z rynkiem pracy. W edycji 2025 szczególną uwagę poświęcono edukacji wyższej, w tym wskaźnikom ukończenia studiów, różnicom w wynikach na rynku pracy w zależności od kierunku kształcenia oraz umiejętnościom osób z dyplomem uczelni wyższej. Raport obejmuje kraje OECD oraz wybrane gospodarki partnerskie (m.in. Chiny, Indie, RPA, Brazylia), a dane pochodzą ze wspólnych badań OECD, Eurostatu i UNESCO (UOE) oraz badań takich, jak PIAAC (Survey of Adult Skills 2023) czy PISA.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2024 r. 48% młodych dorosłych w wieku 25–34 lata w krajach OECD posiadało wykształcenie wyższe, podczas gdy w 2000 r. było to jedynie 27%. Jednakże tempo wzrostu tego wskaźnika po 2021 r. znacząco zmalało – w latach 2000–2021 średnioroczny wzrost wynosił ok. 1 p.p., to po 2021 r. spadł do zaledwie 0,3 p.p. Wynika to z narastających barier w dostępie do studiów, takich jak ograniczona liczba miejsc na uczelniach, wysokie koszty kształcenia, różnice w przygotowaniu szkolnym czy czynniki społeczno-ekonomiczne, które utrudniają podjęcie i ukończenie studiów wyższych. Autorzy wyjaśniają, że spowolnienie wzrostu liczby osób z wyższym wykształceniem wynika z faktu, iż rynek edukacyjny stopniowo się nasycy i dalsze zwiększanie udziału absolwentów staje się coraz trudniejsze. Zwracają również uwagę, że wciąż istotną rolę odgrywają nierówności w dostępie do studiów, szczególnie w przypadku osób pochodzących z mniej uprzywilejowanych środowisk, ze słabszym przygotowaniem wyniesionym ze szkoły średniej czy zmagających się z barierami finansowymi.
- Występuje silna zależność między wykształceniem rodziców a edukacją ich dzieci. 26% młodych dorosłych, których rodzice nie ukończyli szkoły średniej, posiada wykształcenie wyższe, podczas gdy w rodzinach z co najmniej jednym rodzicem z wykształceniem wyższym wskaźnik ten wynosi 70%. Luka ta utrzymuje się na podobnym poziomie od co najmniej 2012 r., co wskazuje na głęboko utrwalone bariery.
- Kobiety częściej niż mężczyźni zdobywają wyższe wykształcenie. W 2024 r. 55% kobiet w wieku 25–34 lata miało dyplom uczelni wyższej, w porównaniu do 42% mężczyzn. Luka ta powiększyła się od 2019 r. Jednocześnie kobiety są nadreprezentowane w dziedzinach takich jak opieka zdrowotna i edukacja, a niedoreprezentowane w obszarach STEM (nauka, technologia, inżynieria i matematyka), co ma wpływ na ich późniejsze zarobki i ścieżki kariery.
- Dane z ponad 30 krajów OECD i partnerskich pokazują, że jedynie 43% osób, które rozpoczęły studia licencjackie kończy je w planowym czasie. Po wydłużeniu okresu studiów o trzy lata odsetek ten rośnie do 70%. Istnieje przy tym wyraźna luka między płciami: studia w tym wydłużonym okresie kończy 75% kobiet, ale tylko 63% mężczyzn.
- Osoby z wykształceniem wyższym osiągają znacząco wyższe dochody niż absolwenci szkół średnich. Średnia różnica wynosi 54%, co w ujęciu całego życia przekłada się na dodatkowy dochód przekraczający 300 tys. dol. Korzyści finansowe są jeszcze większe w przypadku osób posiadających dyplom magistra lub doktora – ich wynagrodzenia są średnio o 83% wyższe niż wśród osób z wykształceniem średnim.

- Dane z badania PIAAC (2023) wskazują, że 13% dorosłych z wykształceniem wyższym nie osiąga w zakresie rozumienia tekstu nawet podstawowego poziomu biegłości, co oznacza, że radzą sobie co najwyżej z krótkimi tekstami na znane tematy. Wśród osób z wykształceniem średnim II stopnia odsetek ten wynosi 30%, a wśród osób z wykształceniem podstawowym – 61%.
- Średnio 19% osób w wieku 18–24 lata w krajach OECD łączy edukację z zatrudnieniem. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w Holandii, gdzie dotyczy to 51% osób w tej grupie wiekowej. Wśród starszej młodzieży (25–29 lat) odsetek ten spada do 10%.
- Mimo że większość systemów edukacyjnych potrafi obsadzić niemal wszystkie wakaty nauczycielskie, nie zawsze udaje się pozyskać kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami. Średnio prawie 7% nauczycieli szkół średnich w krajach OECD nie posiada pełnych uprawnień zawodowych. Dodatkowym wyzwaniem jest wysoka rotacja kadry oraz przechodzenie wielu nauczycieli na emeryturę, co utrudnia utrzymanie wysokiej jakości nauczania i w największym stopniu dotyczy uczniów z grup pochodzących ze środowisk o niekorzystnych warunkach społeczno-ekonomicznych.

Structural change in EU labour markets: A generation of employment shifts

Charakterystyka raportu

Opracowanie jest analizą długofalowych przemian strukturalnych w zatrudnieniu w Unii Europejskiej w latach 1995–2024. Koncentruje się na identyfikacji głównych trendów, takich jak przejście w stronę gospodarki usługowej, rosnący udział zawodów wymagających wysokich kwalifikacji oraz zmiany w dystrybucji zatrudnienia według poziomu wynagrodzeń. Raport przygotowano w oparciu o dane z EU Labour Force Survey (EU-LFS) oraz EU Structure of Earnings Survey (EU-SES), uzupełnione o dane z baz EU KLEMS¹² i IPUMS¹³.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE-27

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

¹² EU KLEMS to europejska baza danych tworzona w ramach projektów Komisji Europejskiej, obejmująca szczegółowe informacje o produktywności, zatrudnieniu, nakładach pracy i kapitału oraz TFP (total factor productivity). Dane są prezentowane w ujęciu sektorowym i czasowym. Obejmują wszystkie państwa członkowskie UE oraz kilka krajów partnerskich (np. USA, Japonia).

¹³ IPUMS (Integrated Public Use Microdata Series) to międzynarodowa baza mikro danych pochodzących ze spisów powszechnych i badań ankietowych, rozwijana przez University of Minnesota. Jej zaletą jest możliwość prowadzenia analiz porównawczych w czasie i między krajami dzięki ujednoliceniu zmiennych według wspólnej metodologii. W raporcie Eurofound baza ta została wykorzystana do badania zmian zatrudnienia w państwach dysponujących długimi szeregami danych, takich jak Stany Zjednoczone, Kanada, Australia, wybrane kraje Ameryki Łacińskiej oraz część państw europejskich.

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W latach 1995–2024 w UE powstało blisko 30 mln nowych miejsc pracy, co stanowi znaczący wzrost zatrudnienia, zwłaszcza wobec starzenia się społeczeństwa i spadku liczby osób w wieku produkcyjnym. Wzrost ten był napędzany głównie przez sektor usług oraz zawody wymagające wysokich kwalifikacji.
- Udział zatrudnienia w usługach wzrósł z 61% w 2000 r. do 71% w 2024 r., co wskazuje na postępujący proces tercjaryzacji gospodarki (rosnące znaczenie usług w strukturze zatrudnienia oraz w tworzeniu PKB).
- Odsetek pracowników zatrudnionych w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (np. ICT, zdrowie, edukacja, biznes/administracja, nauka/inżynieria) w UE podwoił się z 11% w 1995 r. do 22% w 2023 r.
- Od 2011 r. w UE stopniowo zaczął dominować proces upgradingu – czyli przesuwania się zatrudnienia w stronę zawodów lepiej opłacanych. W latach 2019–2024 w Unii Europejskiej wszystkie nowe miejsca pracy powstały w grupie zawodów najlepiej opłacanych, czyli w górnym kwintylu płacowym.
- Kobiety odpowiadały za blisko 70% netto przyrostu zatrudnienia w UE od 2000 r., co przyczyniło się do zmniejszenia luki płciowej w zatrudnieniu.
- W Europie Zachodniej (m.in. w Niemczech, Francji, Hiszpanii czy we Włoszech) zmiany strukturalne często oznaczały polaryzację – wzmocnienie zarówno zawodów nisko-, jak i wysokopłatnych kosztem średnich. Natomiast w Europie Środkowo-Wschodniej (np. Polska, Czechy, Słowacja czy kraje bałtyckie) również dominował upgrading.
- Liczba miejsc pracy w dobrze opłacanych zawodach rosła, lecz wydajność pracy w UE systematycznie spadała od 1995 r., i to mimo, iż w nowych państwach członkowskich przesunięcia z sektorów niskowydajnych do nowoczesnych usług i przemysłów sprzyjały realnemu wzrostowi produktywności (co Eurofound określa jako efekt catch-up – czyli proces doganiania bardziej rozwiniętych gospodarek poprzez restrukturyzację, modernizację technologiczną i szybsze tempo absorpcji innowacji).

Bibliografia

Eurofound, European Working Conditions Survey 2024. First findings

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first-findings>, data publikacji 25 września 2025.

Eurofound, Structural change in EU labour markets: A generation of employment shifts,

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/structural-change-eu-labour-markets-generation-employment-shifts>, data publikacji 20 września 2025.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, sierpień 2025, LXIV edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/09/Oferty-pracy-w-Polsce-sierpien-2025.pdf>

Hays, Rynek pracy 2025. Półroczny przegląd trendów,

https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/baeb2055-deda-4f93-bdcb-c6cebd4a5391.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_polroczny_przegląd_2025_trigger, data publikacji 2 września 2025.

LinkedIn we współpracy z OECD Centre for Skills, The Skills Signal in the EU. Unlocking opportunity in a changing labor market,

<https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/the-skills-signal-EU-2025.pdf>, data publikacji wrzesień 2025.

ManpowerGroup, Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q4 2025, Polska,

[https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr%20ManpowerGroup%20Perspektyw%20Zatrudnienia%20Q4%202025%20\(1\).pdf](https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr%20ManpowerGroup%20Perspektyw%20Zatrudnienia%20Q4%202025%20(1).pdf), data publikacji 9 września 2025.

OECD, Education at a Glance 2025. OECD Indicators,

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/education-at-a-glance-2025_c58fc9ae/1c0d9c79-en.pdf, data publikacji 9 września 2025.

PIE, Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/Raport-PIE_Dlaczego-Polacy-sie-nie-szkola.pdf, data publikacji 17 września 2025.

PIE, Transformacja strukturalna polskiej gospodarki w latach 2014-2024,

https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/Raport-PIE_Transformacja-strukturalna-polskiej-gospodarki-w-latach-2014-2024.pdf, data publikacji 10 września 2025.

Randstad, Zrozumieć pokolenie Z: w ciągłym ruchu, skupieni na zawodowej przyszłości,

<https://info.randstad.pl/hubfs/Zrozumie%C4%87%20pokolenie%20Z%20-%20w%20ci%C4%85g%C5%82ym%20ruchu%2c%20skupieni%20na%20zawodowej%20przysz%C5%82o%C5%9Bci..pdf?hsLang=pl-pl>, data publikacji 26 września 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
08/2025	5,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
08/2024	772,3	403,9	368,4
09/2024	769,6	397,6	372,0
10/2024	765,5	402,8	362,7
11/2024	774,5	408,8	365,7
12/2024	786,2	399,8	386,3
01/2025	837,6	402,6	435,0
02/2025	846,6	405,8	440,8
03/2025	829,9	429,4	400,4
04/2025	802,7	431,5	371,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie sierpień 2024 r. – sierpień 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
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
08/2025	81,3	183,3	316,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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*
08/2025	39 322*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	1 138
lubuskie	1 160
świętokrzyskie	1 168
podlaskie	1 499
warmińsko-mazurskie	1 533
zachodniopomorskie	2 157
lubelskie	2 209
dolnośląskie	2 383
kujawsko-pomorskie	2 400
podkarpackie	2 406
łódzkie	2 509
wielkopolskie	2 897
pomorskie	3 637
małopolskie	3 651
śląskie	4 143
mazowieckie	4 432

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	10
śląskie	13
pomorskie	14
małopolskie	17
lubuskie	18
wielkopolskie	19
dolnośląskie	20
zachodniopomorskie	20
warmińsko-mazurskie	23
podlaskie	24
kujawsko-pomorskie	25
świętokrzyskie	25
łódzkie	30
mazowieckie	30
lubelskie	34
podkarpackie	45
opolskie	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
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
08/2025	6419,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
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
08/2025	8769,08

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 sierpień 2024 r. – sierpień 2025 r.¹⁴

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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%
08/2025	3,2%	6,3%	5,9%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,5
Holandia	8,6
Malta	9,2
Czechy	10,6
Irlandia	11,9
Austria	12,4
Polska	12,9
UE-20	14,0
UE-27	14,6
Węgry	15,0
Bułgaria	15,1
Litwa	15,1
Dania	15,2
Słowacja	15,6
Łotwa	17,4
Francja	18,1
Portugalia	18,9
Grecja	19,0
Włochy	19,3
Luksemburg	19,8
Hiszpania	23,1
Finlandia	23,2
Szwecja	24,4
Estonia	25,4

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

