

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

## Aktualne trendy i wyniki badań

Marzec 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 (marzec 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 marcu 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](https://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 lutym 2025 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu ze styczniem 2025 r. oraz lutym 2024 r. pozostała bez zmian.
- ..... **W końcu lutego 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 846,6 tys. bezrobotnych**, tj. o 8,9 tys. (1,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 1,3 tys. (0,2%) więcej niż w lutym 2024 r.
- ..... W lutym 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **81,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 6,7 tys. ofert (7,6%) mniej niż w styczniu 2025 r. i o 15,0 tys. (15,5%) mniej r/r.
- ..... **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 6451,5 tys.** w porównaniu ze styczniem 2025 r. spadło o 0,05% (o 3,5 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 59,4 tys. osób).
- ..... **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 8613,14 zł.** Oznacza to wzrost o 1,5% w porównaniu ze styczniem 2025 r. i wzrost o 7,9% r/r.
- ..... Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2025 r. wyniosła 5,7%** (spadek o 0,1 p.p m/m oraz spadek o 0,4 p.p. r/r), a dla strefy euro (UE-20) – **6,1%** (spadek o 0,1 m/m; spadek o 0,4 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce była najniższa w UE i wyniosła 2,6%<sup>1</sup>** (bez zmian m/m i spadek o 0,3 p.p r/r). Drugie i trzecie miejsce w rankingu zajęły Czechy (2,7%) i Malta (2,7%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

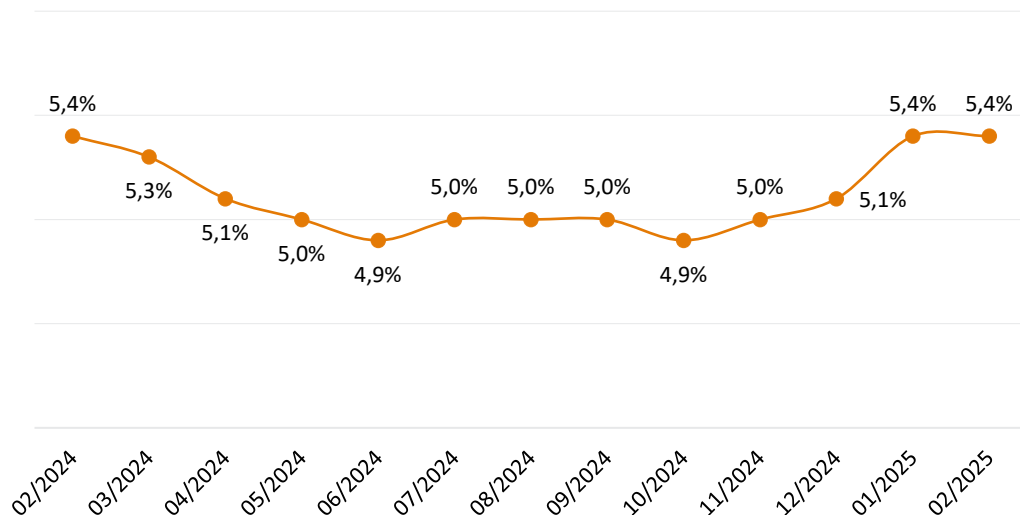
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

<sup>1</sup> 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 lutym 2025 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu ze styczniem 2025 r. oraz rok do roku pozostała bez zmian.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 30.03.2025.

W lutym 2025 r. stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 10 województwach (dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, łódzkim, mazowieckim, opolskim, podkarpackim, śląskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim), w 4 (lubuskim, małopolskim, pomorskim i zachodniopomorskim) wzrosła o 0,1 p.p., zaś w dwóch (lubelskim i podlaskim) spadła o 0,1 p.p. Zależnie od regionu wahała się od 3,3 do 9,1%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (9,1%), warmińsko-mazurskim (9,0%) i świętokrzyskim (8,0%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,3%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,2%).

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

W końcu lutego 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 846,6 tys. bezrobotnych, tj. o 8,9 tys. (1,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 1,3 tys. (0,2%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 431,5 tys. vs 415,0 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec lutego 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (115,9 tys./13,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim

(17,6 tys./2,1%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lutego 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

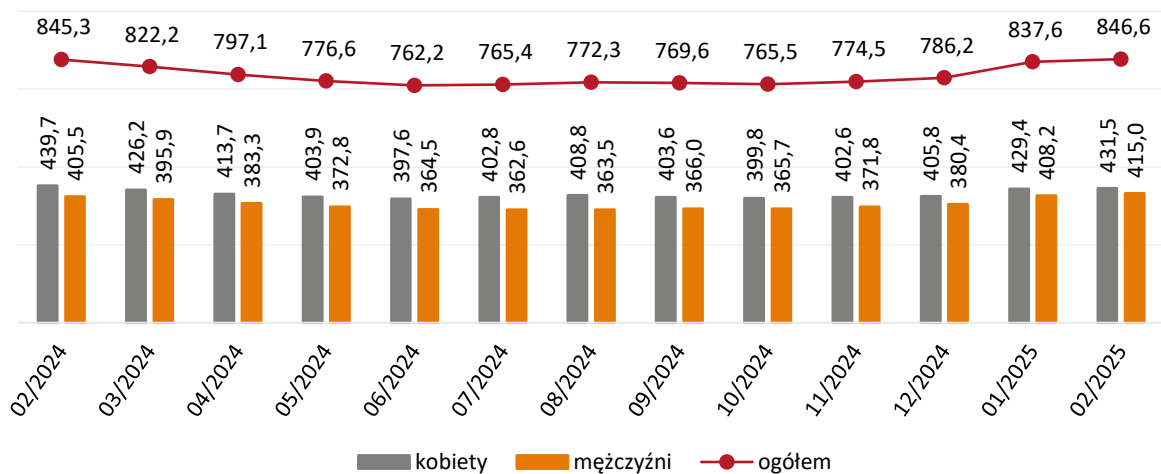
| Województwo         | 02/2024 | 03/2024 | 04/2024 | 05/2024 | 06/2024 | 07/2024 | 08/2024 | 09/2024 | 10/2024 | 11/2024 | 12/2024 | 01/2025 | 02/2025    | Zmiana r/r (p.p.) |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|-------------------|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

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

W lutym 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (36,3%, 307,6 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne<sup>2</sup>. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,3%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (12,3%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 36,3%, 21,9% i 12,4% (Wykres 3).

<sup>2</sup> 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 luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)



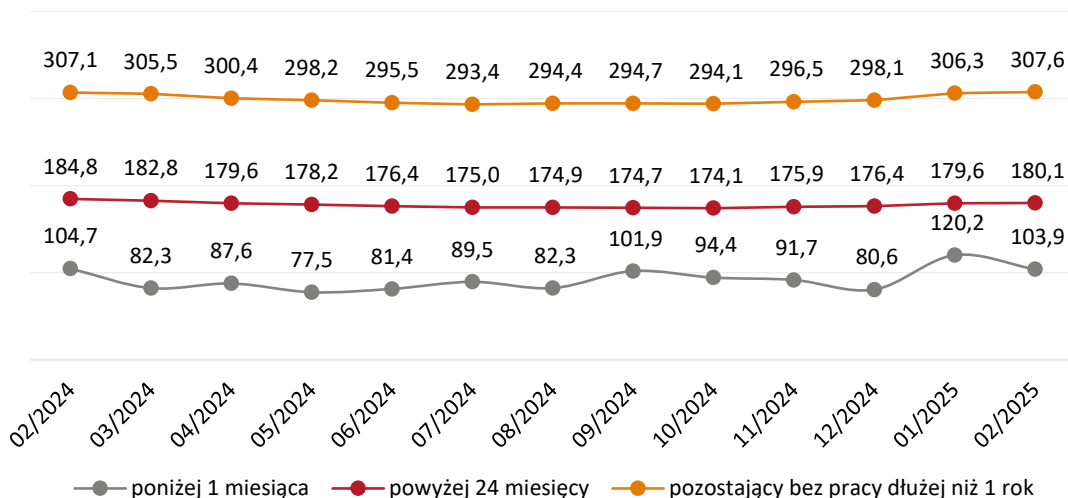
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 30.03.2025.

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

| Województwo         | Ogółem  | Kobiety | w tym<br>w wieku<br>18-24 lata | w tym<br>55 lat<br>i więcej | Mężczyźni | w tym<br>w wieku<br>18-24 lata | w tym<br>55 lat<br>i więcej |
|---------------------|---------|---------|--------------------------------|-----------------------------|-----------|--------------------------------|-----------------------------|
| dolnośląskie        | 60 000  | 30 274  | 3 703                          | 2 901                       | 29 726    | 3 000                          | 7 360                       |
| kujawsko-pomorskie  | 58 713  | 32 675  | 4 798                          | 2 800                       | 26 038    | 3 747                          | 5 508                       |
| lubelskie           | 58 778  | 28 191  | 4 318                          | 2 237                       | 30 587    | 4 662                          | 5 915                       |
| lubuskie            | 17 609  | 9 069   | 1 233                          | 863                         | 8 540     | 981                            | 2 054                       |
| łódzkie             | 57 810  | 28 483  | 3 256                          | 3 128                       | 29 327    | 3 131                          | 6 934                       |
| małopolskie         | 65 531  | 33 942  | 5 100                          | 3 079                       | 31 589    | 5 104                          | 7 020                       |
| mazowieckie         | 115 898 | 55 595  | 6 621                          | 5 404                       | 60 303    | 6 953                          | 13 530                      |
| opolskie            | 21 484  | 11 225  | 1 410                          | 1 113                       | 10 259    | 1 136                          | 2 938                       |
| podkarpackie        | 71 030  | 35 565  | 4 840                          | 3 176                       | 35 465    | 5 434                          | 7 283                       |
| podlaskie           | 31 954  | 13 808  | 1 766                          | 1 293                       | 18 146    | 2 189                          | 3 983                       |
| pomorskie           | 46 509  | 26 457  | 3 875                          | 2 206                       | 20 052    | 2 867                          | 4 604                       |
| śląskie             | 69 008  | 35 819  | 4 573                          | 3 564                       | 33 189    | 3 964                          | 7 496                       |
| świętokrzyskie      | 34 523  | 16 689  | 2 254                          | 1 506                       | 17 834    | 2 451                          | 3 771                       |
| warmińsko-mazurskie | 42 721  | 21 851  | 3 230                          | 2 103                       | 20 870    | 2 643                          | 5 108                       |
| wielkopolskie       | 52 038  | 29 335  | 4 645                          | 2 610                       | 22 703    | 3 566                          | 5 102                       |
| zachodniopomorskie  | 42 951  | 22 534  | 2 661                          | 2 178                       | 20 417    | 2 208                          | 5 276                       |
| Polska              | 846 557 | 431 512 | 58 283                         | 40 161                      | 415 045   | 54 036                         | 93 882                      |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 30.03.2025.

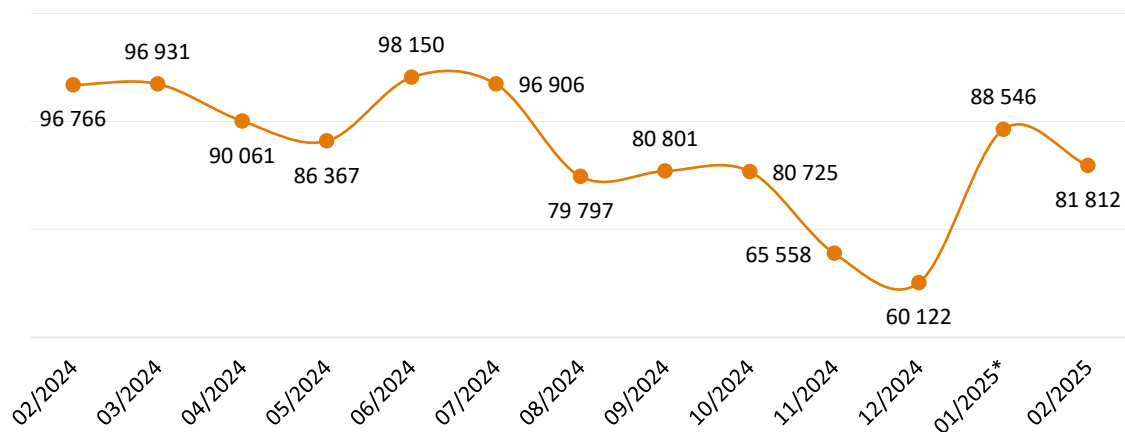
**Wykres 3.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 30.03.2025.

W lutym 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 81,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,7 tys. ofert (7,6%) mniej niż w styczniu 2025 r. i o 15,0 tys. (15,5%) mniej r/r.

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

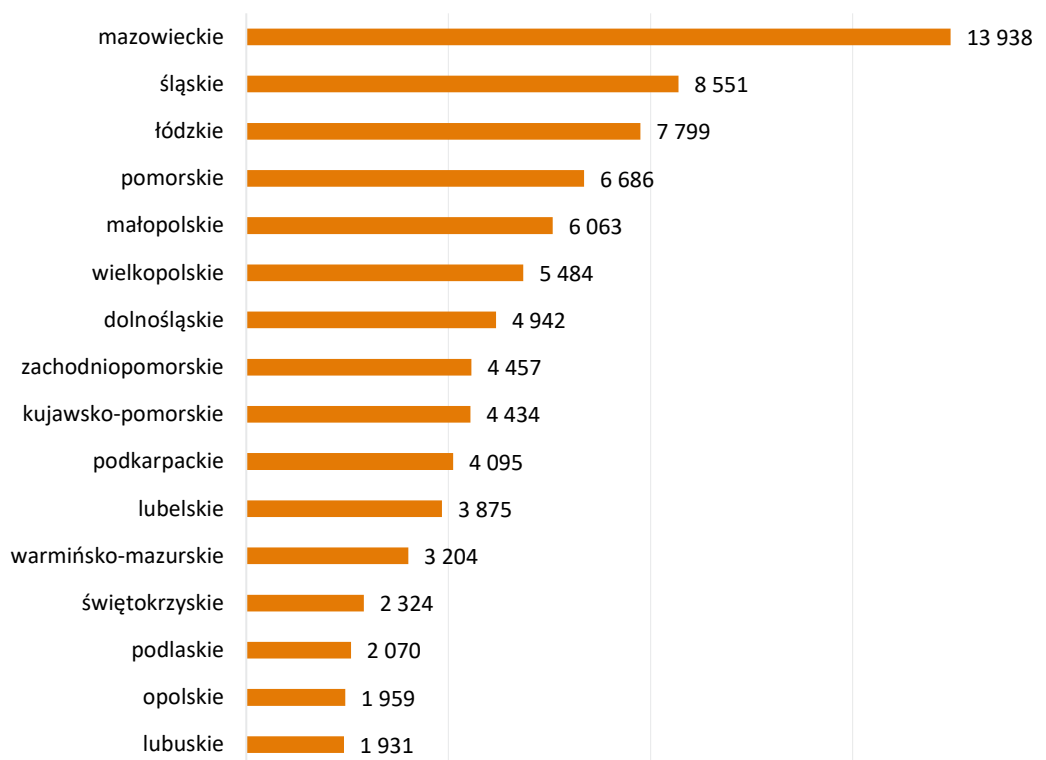


\* Dana została skorygowana.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 30.03.2025.

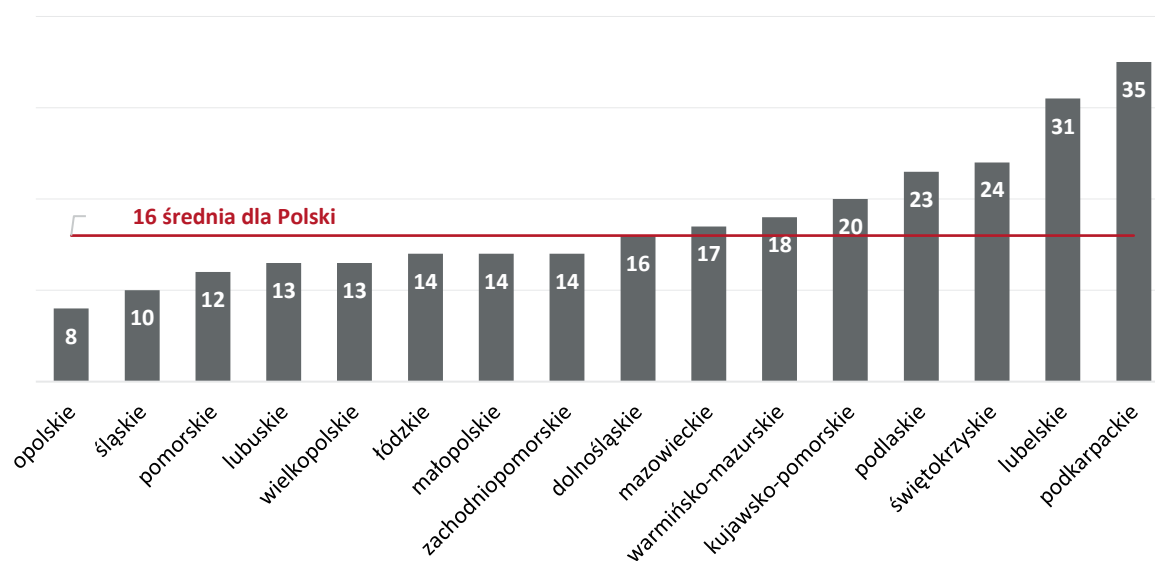
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i łódzkim, a najmniej – w lubuskim, opolskim i podlaskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (35) odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w opolskim (8) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 30.03.2025.

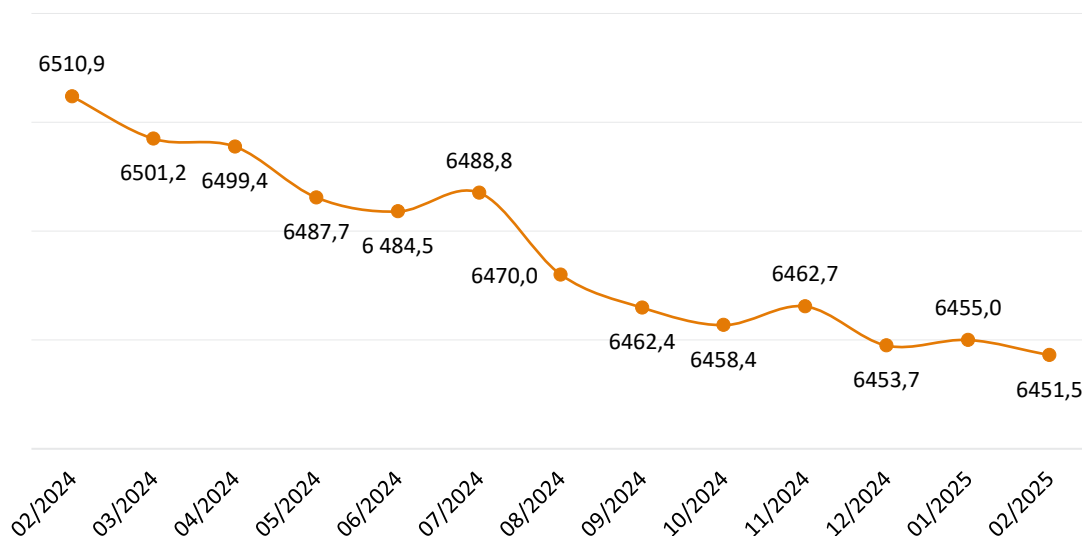
**Wykres 6.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w lutym 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl) data dostępu 03.03.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 6451,5 tys. osób i było niższe o 3,5 tys. (0,05%) w porównaniu ze styczniem 2025 r. oraz niższe o 59,4 tys. (0,9%) r/r.

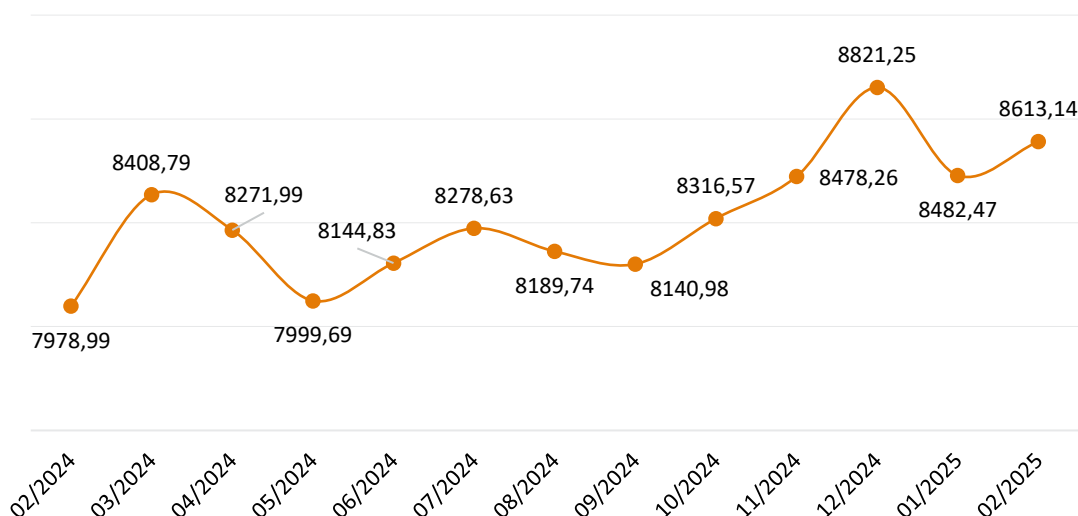
**Wykres 7.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 30.03.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 8613,14 zł. Oznacza to wzrost o 1,5% w porównaniu ze styczniem 2025 r. i wzrost o 7,9% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 30.03.2025.

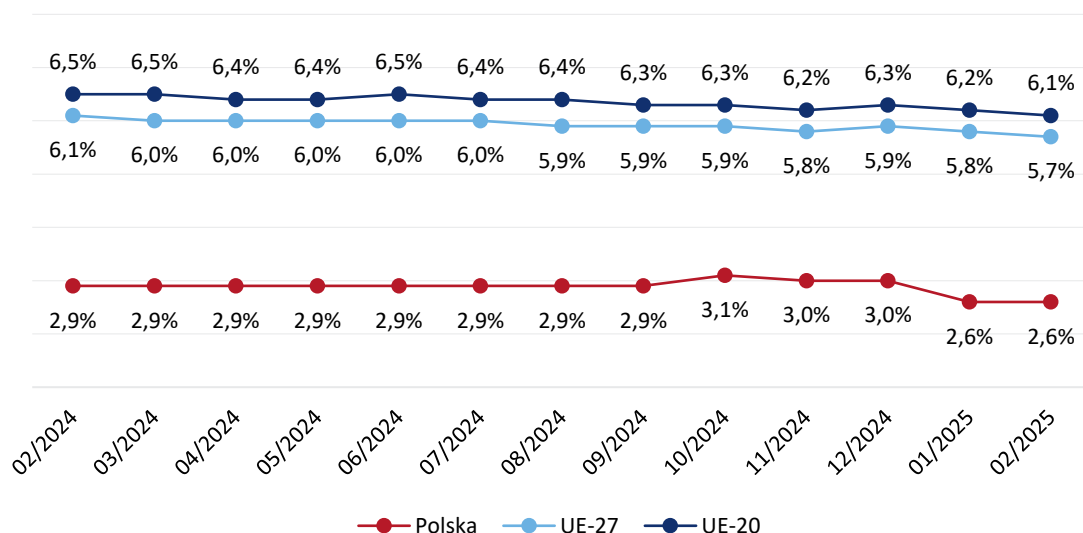
## Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu, w lutym 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,7%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a r/r – o 0,4 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,4 p.p. r/r).

W Polsce w lutym 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,6%, tj. pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadła o 0,3 p.p. rok do roku. Bezrobocie w Polsce było najniższe w Europie<sup>3</sup>.

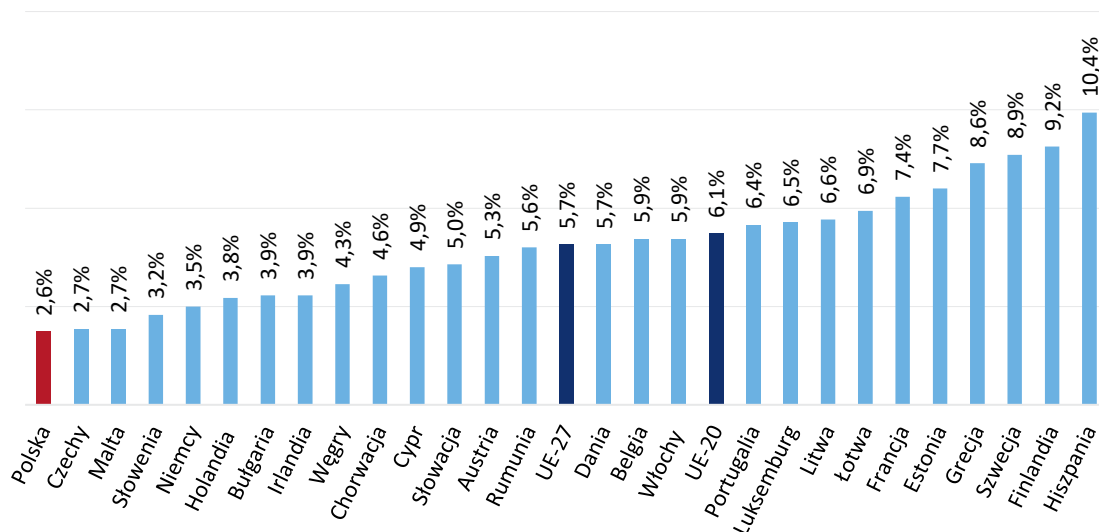
**Wykres 9.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie luty 2024 r. – luty 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

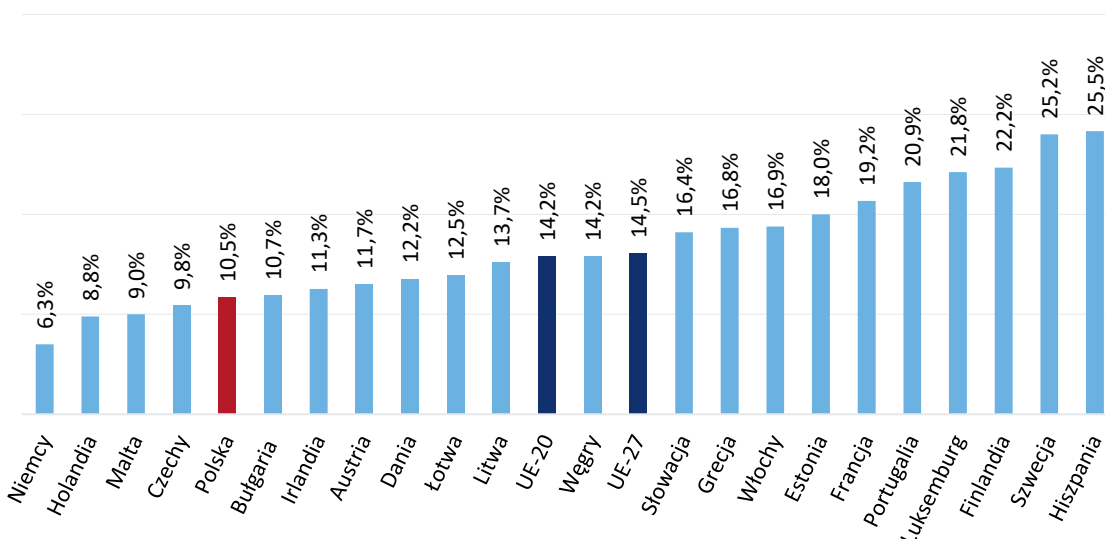
Według danych Eurostatu w lutym 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,4%), Finlandii (9,2%) i Szwecji (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia, poza Polską, zarejestrowano w Czechach (2,7%) i Malcie (2,7%) (Wykres 10).

<sup>3</sup> Patrz: [gov.pl](https://gov.pl), 1.04.2025.

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w lutym 2025 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

W lutym 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,5% w UE-27 (b/z m/m; spadek o 0,3 p.p. r/r) i 14,2% w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,6 r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,3%), Holandii (8,8%) oraz w Malcie (9,0%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,5%), Szwecji (25,2%) i Finlandii (22,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,5% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i spadek o 0,9 p.p. r/r).

**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w lutym 2025 r.<sup>4</sup>

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

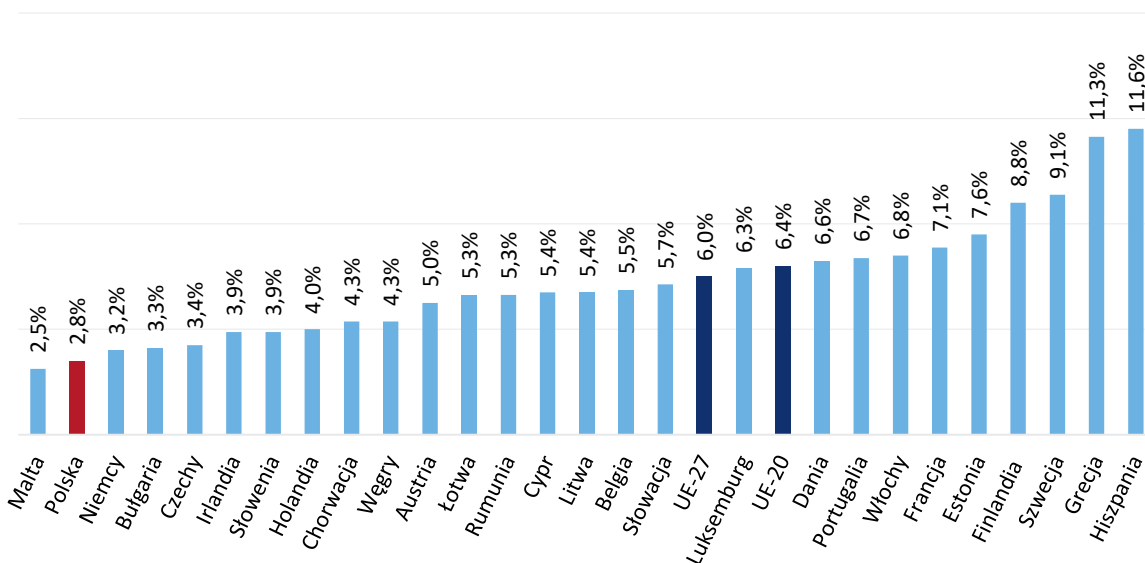
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

<sup>4</sup> Dane skorygowane sezonowo.

W lutym 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (bz. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r).

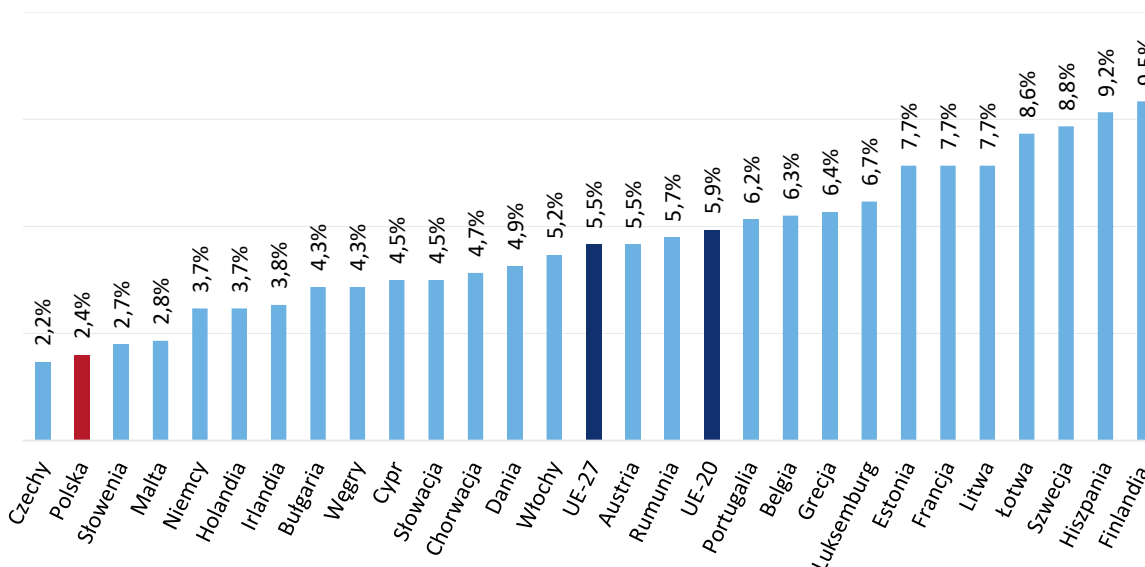
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,4% (bz. m/m, spadek o 0,5 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 5,9% (spadek o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,4 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 01.04.2025

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Wybrane wnioski z badań i raportów<sup>5</sup>

#### Polski rynek pracy

- W okresie od początku kwietnia do końca czerwca 2025 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcję miejsc pracy, 46% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% pracodawców nie podjęło decyzji w tym obszarze.
- Zwiększenie liczby pracowników w II kw. 2025 r. przewidują pracodawcy sektora finanse i nieruchomości oraz nauki przyrodnicze i opieka zdrowotna (po +24%), a także transportu, logistyki i motoryzacji (23%). Niższą prognozę netto zatrudnienia odnotowano w sektorach energetyka i usługi komunalne (+17%) oraz dobra & usługi konsumpcyjne (+18%). Usługi komunikacyjne przewidują redukcję zatrudnienia (-35%).
- 32% respondentów obawia się wpływu sztucznej inteligencji na ich obecne miejsca pracy. Najczęściej zgłaszają to najmłodsi pracownicy – 38% osób w wieku 18–24 lata dostrzega zagrożenie wynikające z rozwoju AI w kontekście swojej kariery zawodowej.
- 37% badanych aktualnie poszukuje pracy lub planuje zmianę zatrudnienia w najbliższym czasie. Po raz pierwszy od 2 lat odnotowano spadek liczby osób aktywnie poszukujących nowej pracy. W latach 2023-2024 odsetek ten utrzymywał się na poziomie 41%.

#### Europejski i globalny rynek pracy

- 38% liderów HR uważa, że inflacja negatywnie wpływa na ich organizację, 33% respondentów podkreśla szkodliwy wpływ niepewności gospodarczej na biznes, natomiast 32% badanych wskazuje na niedobór talentów lub brak odpowiednich umiejętności jako kluczową przeszkodę rozwoju firmy.
- Liderzy HR są entuzjastycznie nastawieni wobec przemian w świecie pracy, takich jak: rozwój technologii HR, AI, automatyzacja i robotyka (82%), cyfryzacja procesów HR (79%), promowanie wyrównania szans i inkluzji (78%), skupienie się na strategiach retencji talentów (77%), wdrażanie kultury coachingu (77%) oraz mobilność wewnętrzna (75%).
- Tradycyjne modele zatrudnienia nie wystarczają już, aby sprostać współczesnym wyzwaniom, w tym niepewności odnośnie do przyszłości pracy, potrzebie adaptacji do cyfryzacji i automatyzacji oraz konieczności zapewnienia ochrony osobom zatrudnionym w niestandardowych formach. Aby odpowiedzieć na te wyzwania, niezbędne jest promowanie różnorodnych form pracy, takich jak elastyczne, zdalne, oparte na platformach internetowych czy agencyjne, które lepiej odpowiadają na oczekiwania zarówno pracowników, jak i rynku.

<sup>5</sup> Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

## Rynek pracy w Polsce

### Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q2 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 II 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 kwietnia do końca czerwca 2025 r., w porównaniu do obecnego kwartału?*). Badanie przeprowadzono globalnie w terminie od 2 do 31 stycznia 2025 r. na grupie ponad 40 000 pracodawców, reprezentujących 42 rynki. W niniejszym raporcie zaprezentowano tylko jego najważniejsze wnioski. Badanie w Polsce objęło reprezentatywną próbę 525 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony i sektory<sup>6</sup>. Stosowane w raporcie pojęcie „prognoza netto zatrudnienia” oznacza różnicę procentową pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia i 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

- W okresie od początku kwietnia do końca czerwca 2025 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcje miejsc pracy, 46% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% pracodawców nie podjęło decyzji w tej kwestii. Prognoza netto zatrudnienia na II kwartał 2025 r., odzwierciedlająca nastroje rekrutacyjne firm, wynosi +17% (wzrost o 1 p.p. w ujęciu kwartalnym, wzrost o 5 p.p. w porównaniu rocznym. Wartość +17% uwzględnia korektę sezonową).

---

<sup>6</sup> 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 II kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest w 5 z 6 kategorii wielkości organizacji<sup>7</sup>. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 10–49 pracowników (+26%). Przedsiębiorstwa zatrudniające minimum 1000 i mniej niż 4999 pracowników najrzadziej planują powiększanie zespołów (+4%). Redukcję zatrudnienia (-3%) prognozują firmy zatrudniające do 10 osób.
- Zwiększenie liczby pracowników w II kw. 2025 r. przewidują pracodawcy w 7 z 8 analizowanych sektorów<sup>8</sup>. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektorów: finanse i nieruchomości, nauka przyrodnicze i opieka zdrowotna (po +24%) oraz transport, logistyka i motoryzacja (23%). Niższą prognozę netto zatrudnienia odnotowano się w sektorach energetyka i usługi komunalne (+17%) oraz dobra & usługi konsumpcyjne (+18%). Usługi komunikacyjne przewidują redukcję zatrudnienia (-35%).
- W II kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największy odsetek deklaracji pozyskiwania nowych pracowników zanotowano wśród pracodawców z Centrum (+20%) oraz ze Wschodu (+19%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północnego Zachodu (+16%), Północy (15%) i Południowego Zachodu (+12%). Najniższe prognozy rekrutacyjne deklarują pracodawcy z Południa (8%).
- Wśród powodów zwiększenia zatrudnienia pracodawcy najczęściej wskazywali rozwój firmy (43%) i ekspansję na nowe rynki (29%).
- Głównymi powodami redukcji etatów<sup>9</sup> w Polsce są wyzwania ekonomiczne (30%, globalnie 35%), zmniejszony popyt na usługi/produkty firmy (24% vs 23% globalnie), przeprowadzenie reorganizacji/lub restrukturyzacji oraz automatyzacja (po 23% vs 23% oraz 20% odpowiednio).
- Na całym świecie 24% pracodawców deklaruje, że zwiększa zatrudnienie, aby nadążyć za postępem technologicznym. Trend ten jest szczególnie wyraźny w organizacjach z regionu Azji i Pacyfiku, gdzie najwyższe wartości odnotowano m.in. na Tajwanie (39%), w Chinach (35%) oraz w Singapurze (33%). W Polsce odsetek ten wynosi 25%.

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> IT; finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

<sup>9</sup> Pytanie wielokrotnego wyboru, respondenci mogli udzielić 3 odpowiedzi.

## Barometr Rynku Pracy 2025

### Charakterystyka raportu

Publikacja przedstawia kluczowe dane z raportu pt. *Barometr Rynku Pracy 2025* – m.in. plany rekrutacyjne pracodawców, wzajemne oczekiwania obu stron (pracodawców i pracowników) odnośnie do wynagrodzeń, a także powody wzrostu wynagrodzenia. Badanie przeprowadzono w lutym 2025 r. Badaniem objęto małe, średnie i duże firmy.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny, w tym Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Gi Group. Więcej informacji w **publikacji**.

### Kluczowe wnioski z badania

- 16,7% badanych firm planuje zwiększenie zatrudnienia w najbliższym kwartale. Odsetek przedsiębiorstw zamierzających utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia poprzez rekrutację uzupełniającą wynosi 24,7%. 49,6% firm zamierza utrzymać zatrudnienie bez rekrutacji. Redukcję etatów deklaruje blisko 5% organizacji. Natomiast 4,1% nie jest jeszcze w stanie określić swoich planów rekrutacyjnych na najbliższy kwartał.
- Zwiększenie zatrudnienia w pierwszej kolejności planują firmy średnie (20%) i duże (19%). Najczęściej dotyczy to przedsiębiorstw z branży transportu i logistyki (32%) oraz handlu (25%).
- 11,8% ankietowanych firm planuje rekrutację kadry zarządzającej, przy czym zapotrzebowanie na stanowiska kierownicze rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa (3,0% w firmach małych, 21,4% w dużych). Rekrutacja obejmie także pracowników średniego szczebla, co przewiduje nieco ponad połowa firm (56,4%). Najczęściej poszukiwać ich będą małe przedsiębiorstwa (71,0%) oraz z sektora publicznego (63,9%), najrzadziej – firmy przemysłowe (46%), które przede wszystkim potrzebują pracowników o niższych kwalifikacjach.
- Pracowników niższego szczebla planuje zatrudnić 43,6% firm, głównie dużych (57,1% w porównaniu do 24,0% małych). Największe zapotrzebowanie na nich zgłaszają takie branże, jak przemysł, handel, usługi, transport i logistyka, natomiast najmniejsze zainteresowanie ich rekrutacją wykazuje sektor publiczny.
- Plany zwiększenia wynagrodzeń ma 28,2% firm – to o 2,5 p.p. więcej niż w 2024 r. 52,7% firm deklaruje utrzymanie wysokości pensji na dotychczasowym poziomie (59% w 2024 r.), a w 4,5% organizacji planowane są obniżenia wynagrodzeń.

- Podwyżki wynagrodzeń częściej planują małe firmy (32,9%), podczas gdy w dużych odsetek ten wynosi 26,5%, a w średnich – 25,3%. W 2024 r. sytuacja wyglądała inaczej: podwyżki przewidywało jedynie 19% małych firm, natomiast wśród dużych było to niespełna 28%, a w średnich – 30%. Najrzadziej wzrost płac planują przedsiębiorstwa z branży transport i logistyka (23,9%) oraz sektor publiczny (24,0%).
- Najczęściej wskazywanym powodem podwyżek wynagrodzeń jest wzrost płacy minimalnej (64,5%). Na drugim miejscu znajduje się inflacja (38,1%), a na trzecim – chęć docenienia pracowników (30,2%). Ten ostatni czynnik częściej deklarują firmy średnie (38%) oraz działające w sektorze transport i logistyka (38%). Istotnym powodem podwyżek jest także zapobieganie rotacji pracowników (26,4%). Natomiast mniejsze znaczenie mają konkurencyjność rynku oraz dostosowywanie wynagrodzeń do poziomu oferowanego w branży lub na lokalnym rynku, co zadeklarowało 18,1% firm.
- 38,9% badanych deklaruje, że ich wynagrodzenie w ostatnim kwartale wzrosło. 47,6% badanych pracowników twierdzi, że ich pensje utrzymały się na tym samym poziomie co w ostatnim kwartale, a w przypadku 13,5% respondentów są mniejsze niż wcześniej.
- Otrzymanie podwyżki najczęściej deklarowali pracownicy fizyczni (42%).
- Pensje blisko 58% osób wzrosły o maksymalnie 10%. W przypadku co czwartej osoby (23,8%) podwyżka była kwotą rzędu 11–20%. Wzrost wynagrodzenia o ponad 20% dotyczył w największym stopniu osób na stanowiskach kierowniczych (23,8%), pracowników sektora usługowego (17%) oraz mieszkańców wsi (16%).
- Obniżki wynagrodzenia w największym stopniu dotknęły młodszych specjalistów (19%).
- Podniesienia wynagrodzenia w najbliższym czasie oczekuje ponad połowa pracujących (56%). 33,5% respondentów sądzi, że ich pensja pozostanie na tym samym poziomie, a 4,9% badanych spodziewa się jej obniżenia.
- Najwięcej osób oczekujących podwyżek pracuje w branży transport i logistyka (64%) oraz w handlu (63%). Wzrostu wynagrodzeń spodziewa się 6 na 10 badanych w wieku 25–44 lata, a także tyle samo osób w przedziale 55–67 lat. Podwyżek oczekuje również niemal 70% respondentów z miejscowości liczących do 20 tys. mieszkańców.

## **Plany obywateli Ukrainy w przypadku zakończeniu wojny**

### **Charakterystyka raportu**

Raport przedstawia wyniki badania dotyczącego planów ukraińskich pracowników tymczasowych w Polsce w kontekście potencjalnego zakończenia wojny. Analiza koncentruje się na ich zamiarach dotyczących powrotu do Ukrainy oraz oczekiwaniach co do przyszłości. Informacje pozyskane w badaniu pochodzą od pracowników tymczasowych z Ukrainy, zatrudnionych w Polsce przez spółki OTTO Work Force. Badanie przeprowadzono w lutym 2025 r.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

OTTO Work Force. Więcej informacji w [raporcie](#).

### Kluczowe wnioski z badania

- 69% ankietowanych nie jest w stanie określić, kiedy ich zdaniem zakończy się wojna w Ukrainie.
- Tylko 9% respondentów planuje powrót do Ukrainy po zakończeniu wojny, podczas gdy w 2023 r. odsetek ten wynosił 24%, a w 2022 r. – 32%.
- Wśród osób deklarujących chęć powrotu 5% zamierza wrócić natychmiast po ogłoszeniu zakończenia wojny, natomiast 81% nie potrafi określić konkretnego terminu wyjazdu. Powrót w ciągu kilku tygodni planuje 1% ankietowanych, w ciągu kilku miesięcy – 6%, w ciągu pół roku – 4%, a do końca 2025 r. – 3%.

**Paradoks AI: 38% młodych pracowników boi się o swoją pracę, mimo że najlepiej znają sztuczną inteligencję**

### Charakterystyka publikacji

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

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- 32% respondentów obawia się wpływu sztucznej inteligencji na ich obecne miejsca pracy. Najczęściej obawy te zgłaszają najmłodsi pracownicy – 38% osób w wieku 18–24 lata dostrzega zagrożenie wynikające z rozwoju AI w kontekście swojej kariery zawodowej.

- 37% przedstawicieli pokolenia Z (18–24 lata) przyznaje, że wykorzystywało sztuczną inteligencję w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. W starszych grupach wiekowych odsetek ten maleje: wśród osób w wieku 25–34 lata wynosi 32%, w grupie 45–54 lata – 22%, a wśród najstarszych aktywnych zawodowo pracowników (55–65 lat) spada do 15%.
- 39% najmłodszych respondentów deklaruje największą wiedzę na temat narzędzi opartych na AI i rozumie koncepcję promptowania, czyli umiejętnego formułowania zapytań i poleceń dla sztucznej inteligencji, aby uzyskać precyzyjne i trafne odpowiedzi. Wśród ogółu badanych taką wiedzę posiada 27% ankietowanych.
- 29% najmłodszych respondentów twierdzi, że potrafi skutecznie wykorzystywać promptowanie i trenować sztuczną inteligencję w celu optymalizacji swojej pracy. W pozostałych grupach wiekowych odsetek ten jest niższy: 22% wśród osób w wieku 25–34 lata, 21% w grupie 35–44 lata, 17% wśród osób w wieku 45–54 lata oraz 13% w pokoleniu silver (55–65 lat).
- 52% przedstawicieli pokolenia Z zgadza się ze stwierdzeniem, że nowoczesne narzędzia, takie jak ChatGPT, mogą pomóc w stworzeniu profesjonalnego CV. W całej grupie badanych ten odsetek wynosi 45%.
- Młodzi pracownicy częściej niż starsze pokolenia uważają, że sztuczna inteligencja może przyspieszyć proces dopasowywania CV do konkretnych ofert pracy – sądzi tak 50% najmłodszych respondentów w porównaniu z 44% ogółu badanych.
- Pokolenie Z częściej niż inne grupy postrzega wykorzystywanie AI do dopracowywania dokumentów aplikacyjnych jako nieuczciwą praktykę. 47% osób w wieku 18–24 lata ma wątpliwości natury etycznej dotyczące korzystania ze sztucznej inteligencji przez kandydatów w procesie rekrutacyjnym. Dla porównania, w grupie osób w wieku 25–44 lata odsetek ten wynosi 40%.
- Tylko 30% najmłodszych respondentów deklaruje, że skorzystałoby z AI przy tworzeniu nowego CV. W dwóch starszych grupach odsetek ten jest wyższy i wynosi 37% wśród osób w wieku 25–34 lata oraz 33% w grupie 35–44 lata.

### **Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, luty 2025, LVIII 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 lutym 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 lutym 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 255,7 tys. nowych ofert pracy – o 7% mniej niż miesiąc wcześniej i o 9% więcej w porównaniu z lutym 2024 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów medycznych (+23%). Największy spadek odnotowano natomiast w branży HR (-5%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (+44%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+43%), lekarz (+40%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-56%), salowa (-25%), główny księgowy (-14%).
- W lutym 2025 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,7 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (87% vs 89% w styczniu 2025 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 74% vs 70%). 70% analizowanych ofert zawierało obietnicę pakietu sportowego (66% w styczniu 2025 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 64% ofert pracy (vs 60% miesiąc wcześniej).
- W lutym 2025 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,9 wymagania (5,8 w styczniu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (88%), odpowiedniego wykształcenia (51%), znajomości języka obcego (46%) oraz dyspozycyjności (36%).

## Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku

### Charakterystyka publikacji

Publikacja została opracowana na podstawie wyników badania pt. *Mobilność zawodowa Polaków 2025*, przeprowadzonego w grudniu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonany metodą CAWI zrealizowano na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

## Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

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

## Kluczowe wnioski z badania

- 37% badanych aktualnie poszukuje pracy lub planuje zmianę zatrudnienia w najbliższym czasie. Po raz pierwszy od 2 lat odnotowano spadek liczby osób aktywnie poszukujących nowej pracy – w latach 2023 i 2024 odsetek ten utrzymywał się na poziomie 41%.
- Młodsze grupy wiekowe wykazują większą skłonność do zmiany pracy, w przeciwieństwie do bardziej doświadczonych pracowników. Najwyższą mobilność zawodową obserwuje się w grupie 25–34 lata, gdzie 49% respondentów aktywnie poszukuje pracy lub planuje jej zmianę. Niewiele niższy odsetek odnotowano wśród najmłodszych pracowników (18–24 lata), gdzie podobne deklaracje składa 43% badanych. Jednocześnie 63% respondentów nie planuje obecnie zmiany miejsca pracy.
- Najczęstsze powody poszukiwania nowego zatrudnienia to:
  - wyższe wynagrodzenie (tak wskazało 55% ogółu badanych vs 52% wśród przedstawicieli pokolenia Z),
  - poczucie niedoceny w obecnym miejscu pracy (30% vs 18%),
  - brak możliwości rozwoju zawodowego (28% vs 23%),
  - chęć zmiany zawodu lub branży (23% vs 28%).
- Główne powody pozostania w obecnym miejscu pracy (dotyczy wszystkich respondentów) to:
  - dogodna lokalizacja (34%),
  - dobra atmosfera w pracy (30%),
  - dobre relacje z przełożonym (26%),
  - przywiązanie do znanego środowiska i niechęć do zmian (24%),
  - poczucie docenienia w miejscu pracy, satysfakcjonujące wynagrodzenie oraz lojalność wobec pracodawcy (po 22%).
- Najmłodszy pracownicy (18–24 lata) jako kluczowe powody pozostania w obecnym miejscu pracy wskazują:
  - dobrą atmosferę (34%),
  - dobre relacje z przełożonym (30%),

- poczucie docenienia (26%),
- możliwość rozwoju w danej firmie (24%),
- odpowiedni poziom wynagrodzenia oraz niechęć do zmian (po 20%).

## **Portret kompetencyjny polskiego przedsiębiorcy technologicznego**

### **Charakterystyka raportu**

Raport dotyczy analizy poziomu kompetencji polskich przedsiębiorców technologicznych, ze szczególnym uwzględnieniem założycieli startupów. Celem badania było określenie wykształcenia, kluczowych umiejętności oraz sposobów zdobywania wiedzy przez polskich startupowców. Dodatkowo raport porusza temat trudności napotykanych w procesie rozwoju kompetencji oraz analizuje obecność tzw. kompetencji przyszłości. Istotnym aspektem badania jest również wpływ powszechnego wykorzystania sztucznej inteligencji na wymagane umiejętności. Raport został przygotowany przez Mentors4Starters na zlecenie programu InCredibles Sebastiana Kulczyka.

### **Informacje ogólne**

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

### **Źródło**

InCredibles. Więcej informacji w **raporcie**.

### **Kluczowe wnioski z badania**

- Polscy przedsiębiorcy technologiczni cechują się wysokim poziomem wykształcenia formalnego – ponad 91% z nich posiada wykształcenie wyższe. Dominującym ostatnim uzyskanym stopniem jest magisterium (61,6%). Jednocześnie 73,6% badanych uważa, że polska edukacja formalna nie zapewnia kompetencji potrzebnych do prowadzenia startupu.
- 65% ankietowanych deklaruje, że poświęca na rozwój kompetencji ponad 11 dni rocznie. Jednak proces ten napotyka istotne bariery – dla 43,9% badanych głównym ograniczeniem jest brak czasu, 22,2% wskazuje na wysokie koszty, a 14,3% – na brak świadomości własnych potrzeb rozwojowych.
- Najskuteczniejszymi źródłami rozwoju kompetencji są prowadzenie startupu (34,5%) oraz proces mentoringowy (21,7%). Programy akceleratorne, w których uczestniczy 58,4% startupów, oferują najwyższy transfer wiedzy (25,2%). Konferencje branżowe odgrywają kluczową rolę w pozyskiwaniu wiedzy, szczególnie w zakresie marketingu i budowania relacji. Tradycyjne formy kształcenia uznawane są za skuteczne jedynie przez 4,1% respondentów.

- Polscy przedsiębiorcy technologiczni aktywnie uczestniczą w wydarzeniach branżowych, przy czym 88,1% z nich brało udział przynajmniej w jednej konferencji w ciągu ostatniego roku. Największa grupa (39,3%) uczestniczy zarówno w konferencjach krajowych, jak i międzynarodowych, 37% bierze udział jedynie w wydarzeniach krajowych, a 11,9% wyłącznie w międzynarodowych.
- Respondenci wskazują, że konferencje w największym stopniu wspierają rozwój kompetencji marketingowych i komunikacyjnych (14,4%), umiejętności budowania relacji (13,4%) oraz kompetencji sprzedażowych (11,8%).
- Ankietowani wysoko oceniają swoje kompetencje analityczne i innowacyjne, znacznie niżej – umiejętności techniczne i przywódcze, a szczególnie nisko – zarządzanie stresem i elastycznością, co może stanowić wyzwanie w środowisku startupowym.
- Najczęściej przedsiębiorcom brakuje specjalistycznej wiedzy z zakresu zarządzania (14,9%), finansów (13,5%) oraz umiejętności programistycznych i negocjacyjnych (po 8,9%). Te same obszary są również uznawane za najtrudniejsze do zdobycia. Niemal wszyscy założyciele startupów (99,2%) musieli uzupełnić swoje kompetencje po rozpoczęciu działalności.
- Przedsiębiorcy oczekują od inwestorów przede wszystkim wsparcia w zakresie kompetencji sprzedażowych (11,5%), negocjacyjnych (8,8%) oraz finansowych (8,8%). Z kolei ze strony rad nadzorczych najbardziej liczą na wiedzę finansową (11,6%). Mimo tych oczekiwań, jedynie 39,2% startupów otrzymuje rzeczywiste wsparcie ze strony rad nadzorczych, a jedynie 12,9% korzysta z pomocy funduszy inwestycyjnych.
- Najskuteczniejszą formą wsparcia okazują się programy akceleratorne, które według 25,2% badanych zapewniają transfer wiedzy. Z takiej formy wsparcia skorzystało 58,4% startupów.

## Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

### Multiwersum talentów. Talent trends 2025

#### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia kluczowe trendy i wyzwania w zarządzaniu talentami oraz strategiach HR na rok 2025. Opracowanie bazuje na analizie globalnych zmian w miejscu pracy, wpływu sztucznej inteligencji oraz rosnącej roli elastycznych modeli zatrudnienia. Badanie zostało zrealizowane za pomocą panelu badawczego online w IV kw. 2024 r. wśród 1060 liderów HR i top managerów z 21 krajów świata.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: 21 krajów świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

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

## Kluczowe wnioski

- 38% badanych liderów HR twierdzi, że na ich organizację negatywnie wpływa inflacja (przed rokiem wskazywało ją 40% respondentów). Nadal pozostaje istotna niepewność gospodarcza, która była głównym problemem przez ostatnie 3 lata – 33% uczestników badania uważa, że ma ona negatywny wpływ na ich biznes. Natomiast 32% ankietowanych jako kluczową przeszkodę rozwoju firmy wskazuje niedobór talentów lub brak odpowiednich umiejętności – zresztą to wyzwanie towarzyszy pracodawcom niezmiennie od co najmniej dekady.
- Respondenci są entuzjastycznie nastawieni wobec następujących przemian w świecie pracy: technologie HR, AI, automatyzacja i robotyka (82%), cyfryzacja procesów HR (79%), wyrównanie szans i inkluzja (78%). Duża część respondentów kładzie też dziś nacisk na strategię retencji talentów (77%), wdrażanie kultury coachingu (77%) oraz mobilność wewnętrzną (75%).
- Kluczowe obszary, które mogą znacząco zmienić przyszłość pracy, to:
  - **Przebudowa kultury organizacyjnej z udziałem AI**

Firmy uwalniają ogromny potencjał, który tkwi w algorytmach i narzędziach AI. Pozwalają one bowiem tworzyć zindywidualizowane doświadczenia, a spodziewane w przyszłości innowacje mogą jeszcze bardziej wzmocnić relacje z talentami. Pojawienie się agentowej AI, która jest zorientowana na cel i zdolna do realizacji zadań w całości bez udziału człowieka, ułatwi działania, takie jak bieżąca odpowiedź na pytania pracowników dotyczące obszaru HR. Na przykład talenty poszukujące informacji o dostępnych benefitach otrzymują nie tylko podstawowe informacje, ale też konkretne wskazówki i linki, które pozwalają im na skorzystanie ze świadczeń lub dokonanie zmian w swoim pakiecie benefitów w dowolnym momencie.
  - 83% badanych przyznaje, że stosowana etycznie AI pomaga im w redukowaniu nieuświadomionych uprzedzeń.
  - 46% firm wykorzystuje technologie do identyfikowania pracowników z konkretnymi umiejętnościami i potencjałem dla mobilności wewnętrznej.
  - 82% liderów HR już korzysta z agentowej AI<sup>10</sup>, by wzmocnić kompetencje poznawcze zespołów.
  - Blisko 2 na 5 liderów HR deklaruje, że wykorzystuje AI do redukcji nierówności w procesach rozwoju pracowników i mobilności wewnętrznej.

---

<sup>10</sup> Patrz np. <https://botpress.com/pl/blog/agentic-ai#czym-jest-sztuczna-inteligencja-agentowa>.

- Do 2027 r. 20% firm z listy Fortune 500 będzie aktywnie rekrutować talenty neuroróżnorodne, widząc w tym przełożenie na wyniki finansowe.
- 83% liderów HR uważa, że AI ma potencjał, aby znacznie redukować nieuświadomione uprzedzenia w procesach kadrowych, o ile będzie używana w sposób odpowiedzialny. Ponad 1/3 (36%) już korzysta z AI, Big Data lub uczenia maszynowego, aby pozyskiwać i przyciągać talenty o różnych doświadczeniach z różnorodnych środowisk i grup społecznych. Taki sam odsetek badanych (36%) wykorzystuje te narzędzia do redukcji uprzedzeń.
- 89% badanych twierdzi, że wyrównywanie szans i inkluzja stały się integralną częścią ich strategii HR i wszystkich działań w tym obszarze.
- 43% badanych deklaruje, że ich organizacja dopasowała procesy rekrutacyjne do różnorodnych potrzeb kandydatów.
- Pikselizacja pracy, czyli redefiniowanie pracy poprzez rozkładanie stanowisk na mniejsze elementy, piksele, na które składają się zadania i umiejętności. Te części są potem zestawiane z kompetencjami i działaniami potrzebnymi do osiągnięcia pożądanego wyniku biznesowego. Pozwala to dynamicznie dostosować zespoły do zmieniających się potrzeb i priorytetów.
  - 46% badanych uważa budowanie elastycznej kadry za swój priorytet.
  - 43% badanych uznaje inwestycje w dane i analizę rynku za priorytet.
  - 81% firm uważa, że elastyczne modele pracy skutecznie przyczyniają się do wyrównywania szans talentów.
- Era prymatu kompetencji – umiejętności to nowa waluta w świecie kariery, a utalentowane osoby odczuwają silną potrzebę ciągłego rozwoju i zdobywania wiedzy.
  - Jedynie 36% firm oferuje specjalistyczne szkolenia leaderskie dostosowane do zmieniających się potrzeb biznesowych.
  - 46% firm wykorzystuje AI do analizowania i rekomendowania pracowników o wysokim potencjale na stanowiska leaderskie.
  - 45% firm oferuje coaching przyszłym liderom.
  - 44% firm oferuje coaching kierownikom i osobom, które mają potencjał na stanowiska kierownicze.
  - Pracodawcy deklarują, że szkolą swoich pracowników z zakresu: AI (66%), rozwiązywania problemów (50%), umiejętności leaderskich (36%), umiejętności analitycznych (34%), empatii (26%).
  - 81% liderów HR zamierza kłaść większy nacisk na wewnętrzną mobilność talentów niż rekrutację poza organizacją.
  - 85% liderów HR zamierza skupić się mocniej na retencji pracowników i zapobieganiu rotacji.

## Blocking transparency would cost women €4.8 billion

### Charakterystyka publikacji

Artykuł przedstawia potencjalne zagrożenia wynikające z braku przejrzystości wynagrodzeń oraz podkreśla konieczność wdrożenia skutecznych mechanizmów na rzecz równości płac.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

ETUI. Więcej informacji na stronie [etuc.org](https://etuc.org).

Publikacja przygotowana w oparciu o kalkulację ETUC: [Background note on calculations for 8 march 2025](#).

### Kluczowe wnioski z badania

- Ograniczenie przejrzystości wynagrodzeń może dotknąć ponad 10 mln pracujących kobiet, powodując roczne straty na poziomie co najmniej 4,8 mld euro.
- W firmach, które ujawniają dane o wynagrodzeniach, luka płacowa między płciami jest o 10–20% mniejsza. Transparentność wynagrodzeń stanowi kluczowe narzędzie w walce o równe płace.
- Wyłączenie z Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń firm zatrudniających od 100 do 250 pracowników będzie oznaczać, że ponad 10 mln kobiet nie otrzyma dostępu do informacji o różnicy płac w swoich miejscach pracy.

## Quality Jobs for All: Promoting Diverse Forms of Work for Inclusive Growth

### Charakterystyka publikacji

Publikacja koncentruje się na promowaniu różnorodnych form zatrudnienia, które mają przyczynić się do tworzenia jakościowych i inkluzywnych miejsc pracy. Autorzy analizują, w jaki sposób elastyczność i nowoczesne modele pracy mogą przyczynić się do wzrostu gospodarczego, przy jednoczesnym zapewnieniu równych szans na rynku pracy. Omawiane są wyzwania związane z transformacją rynku pracy w kontekście globalnych zmian ekonomicznych oraz społecznych, z podkreśleniem znaczenia inkluzywności i różnorodności.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

World Employment Confederation-Europe. Więcej informacji w **publikacji**.

### Kluczowe wnioski

- Tradycyjne modele zatrudnienia przestają odpowiadać na współczesne wyzwania – konieczne jest więc promowanie różnorodnych form pracy, takich jak elastyczne, zdalne, oparte na platformach internetowych, agencyjne oraz innych niestandardowych rozwiązań, które lepiej spełnią oczekiwania pracowników i rynku.
- Kluczowe wyzwania obejmują niepewność co do przyszłości pracy, potrzebę adaptacji do cyfryzacji i automatyzacji oraz konieczność ochrony pracowników zatrudnionych w niestandardowych formach pracy.
- Istotnym aspektem podnoszenia jakości zatrudnienia jest stworzenie dobrych warunków pracy, zapewnienie godziwego wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia oraz odpowiedniej ochrony socjalnej.
- Pojęcie jakości zatrudnienia jest dynamiczne i zależy od indywidualnych potrzeb pracowników na różnych etapach życia – studenci wchodzący na rynek pracy mają inne oczekiwania niż młodzi rodzice czy osoby zbliżające się do emerytury.

### **EU Commission aims to tackle the EU's skilled labour shortage**

#### Charakterystyka publikacji

Publikacja przedstawia plany Komisji Europejskiej dotyczące przeciwdziałania niedoborowi wykwalifikowanej siły roboczej w Unii Europejskiej. Skupia się na analizie obecnej sytuacji na rynku pracy, gdzie brak wykwalifikowanych pracowników stwarza ryzyko dla wzrostu gospodarczego oraz innowacyjności. Przedstawia propozycje i inicjatywy, które Komisja planuje wdrożyć, aby złagodzić ten problem.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

EU Commission. Więcej informacji w **publikacji**.

### Kluczowe wnioski

- Główne przyczyny deficytu kadrowego:
  - niedopasowanie kompetencji – systemy edukacyjne nie nadążają za szybkim tempem zmian na rynku pracy, szczególnie w takich dziedzinach, jak informatyka i technologie cyfrowe, gdzie zapotrzebowanie rośnie szybciej niż możliwości kształcenia,

- zmiany demograficzne – Europa zмага się ze starzeniem się społeczeństwa. Szacuje się, że co roku ubywa ok. 1 mln osób w wieku produkcyjnym, a trend ten może się utrzymać aż do 2050 r.,
- transformacja cyfrowa i ekologiczna – rozwój technologii, automatyzacja oraz działania na rzecz zielonej gospodarki radykalnie zmieniają zapotrzebowanie na konkretne kompetencje,
- intensywne inwestycje publiczne – wraz z ożywieniem gospodarczym i nowymi programami, takimi jak plan obronny UE o zakładanej wartości 800 mld euro, rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą w wielu sektorach.
- Aby przeciwdziałać rosnącym niedoborom, Komisja Europejska ogłosiła w marcu 2025 r. utworzenie Unii Umiejętności – szeroko zakrojonej inicjatywy mającej na celu rozwój i wzmocnienie kompetencji w Europie. Jej działania opierają się na czterech filarach:
  - inwestowanie w edukację i rozwój umiejętności,
  - wspieranie procesów przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji,
  - zachęcanie do mobilności edukacyjnej i zawodowej,
  - zwiększanie atrakcyjności UE dla talentów spoza UE.
- W praktyce proponowane działania obejmują m.in. wdrożenie „gwarancji umiejętności” („skills guarantees”), które mają wspierać osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach w nabywaniu podstawowych umiejętności w zakresie alfabetyzacji, rachunkowości oraz kompetencji cyfrowych, a także w dążeniu do uzyskania wykształcenia na poziomie średnim. Ponadto, „gwarancje” mają też pomagać firmom w zatrudnianiu lub szkoleniu osób zagrożonych utratą pracy. Z kolei celem projektu „Choris Europe” jest przyciągnięcie wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich do Unii Europejskiej. Dodatkowo planuje się wprowadzenie ułatwień wizowych dla zagranicznych studentów, wzmocnienie Paktu na rzecz Umiejętności (Pact for skills) oraz rozszerzenie programu Erasmus+ na osoby uczestniczące w kształceniu zawodowym.

## From Gen Z to Gen E<sup>11</sup>: The rise of Generation Entrepreneur

### Charakterystyka publikacji

Raport analizuje przedsiębiorczość wśród młodszych pokoleń, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet. Przedstawia kluczowe motywacje skłaniające je do zakładania własnych firm, a także bariery, z jakimi muszą się mierzyć. Omówione zostały również preferowane sektory działalności, różnice międzypokoleniowe (np. między pokoleniem Z a milenialsami) oraz wyzwania związane z brakiem pewności siebie i potrzebą

---

<sup>11</sup> Gen E odnosi się do "Generation Entrepreneur" – pokolenia przedsiębiorców, które kładzie nacisk na innowacyjność i samodzielność w biznesie

wsparcia w rozwoju biznesowym. Badanie przeprowadzono w dniach 16 grudnia 2024 – 3 stycznia 2025, w 41 krajach w Ameryce Północnej, Ameryce Południowej, Azji i Pacyfiku, Europie, na Bliskim Wschodzie oraz w Afryce. W badaniu wzięło udział 42.500 respondentów, w tym 21.000 z Europy, oraz 4300 przedsiębiorców i założycieli firm, z czego 1830 pochodziło z Europy.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski

- 40% kobiet w Europie rozważało rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, przy czym największy odsetek obserwowano w Portugalii (62%), Polsce (47%) oraz Grecji (46%).
- 30% kobiet planuje uruchomić działalność dodatkową („side hustle”) w ciągu najbliższych trzech lat, a 26% już prowadzi taką działalność.
- Najczęściej wskazywanymi powodami są: chęć zarabiania większych pieniędzy (54%), zdobycie niezależności finansowej (49%) oraz poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (39%). Z kolei wśród Kobiety z pokolenia Z 50% obecnych przedsiębiorczyń wskazuje realizację marzeń jako główną motywację, co stanowi wyraźny odstęp od wyników starszych pokoleń (39% milenialsi vs 32% pokolenie X vs 33% Baby Boomers).
- Kobiety z pokolenia Gen Z częściej niż milenialsi czy starsze grupy deklarują, że zakładanie własnego biznesu jest sposobem na realizację marzeń i działanie na rzecz poprawy świata (19% vs. 13% milenialsów, 14% Gen X i 16% Baby Boomers).
- Kobiety z pokolenia Z najczęściej chcą rozpocząć działalność w sektorze kosmetycznym (26% w porównaniu do 10% średniej w Europie), a następnie w branży opieki nad dziećmi (14% vs. 9%), edukacji (13% vs. 10%) oraz sprzedaży online (13% vs. 11%).

## **Female Representation and Talent Allocation in Entrepreneurship: The Role of Early Exposure to Entrepreneurs**

### Charakterystyka raportu

Publikacja koncentruje się na roli wczesnego kontaktu z przedsiębiorcami w kształtowaniu decyzji zawodowych kobiet. Analizuje, w jaki sposób doświadczenia z okresu dojrzewania wpływają na ich skłonność do podejmowania działalności gospodarczej oraz osiągnięcia sukcesu w biznesie. Ponadto, raport omawia

konsekwencje tych doświadczeń dla efektywnej alokacji talentów w gospodarce, a także ich wpływ na wybory edukacyjne i zawodowe dziewcząt. Badanie opiera się na analizie danych urzędowych zgromadzonych w Danii, obejmujących okres od 1980 r. do współczesności. Analizie poddano niemal milion uczniów w przedziale wiekowym 13–16 lat, którzy ukończyli ostatnie trzy lata szkoły obowiązkowej w Danii (786.660 osób uczęszczających do 1564 szkół), co pozwoliło na obserwację ich ścieżek edukacyjnych i zawodowych aż do ok 40. r.ż.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Dania

Zasięg geograficzny badania: UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

IZA Institute of Labor Economics. Więcej informacji w [raporcie](#).

### Kluczowe wnioski

- Kobiety, które wychowują się w rodzinach prowadzących własną firmę (lub stykają się z taką sytuacją w grupie rówieśniczej), częściej zakładają własną działalność gospodarczą.
- Wczesny kontakt z przedsiębiorczością – zanim dziewczęta prześlą stereotypami i/lub podejmą decyzje edukacyjne i zawodowe, które ograniczą ich możliwości (zdolność) zajęcia się działalnością gospodarczą – nie tylko zwiększa szanse wejścia kobiet do biznesu, ale także wydłuża okres, przez który kobiety pozostają aktywne jako przedsiębiorcy (średnio o około 5,4% więcej lat, niż te które nie miały takiego doświadczenia).
- Wczesny kontakt z przedsiębiorcami wpływa korzystnie na wybory edukacyjne – zmniejsza prawdopodobieństwo porzucenia nauki po szkole obowiązkowej i zwiększa szanse na wybór ścieżki zawodowej sprzyjającej zostaniu przedsiębiorcą.
- Wczesne doświadczenia związane z przedsiębiorczością pomagają kobietom przełamywać bariery wynikające z tradycyjnych stereotypów.
- Zwiększenie udziału kobiet w przedsiębiorczości przyczynia się do tworzenia firm o lepszej kondycji – większych, trwalszych oraz przyjaznych kobietom, co dodatkowo wpływa na poprawę dystrybucji talentów w gospodarce.
- Wczesny kontakt z przedsiębiorczością wpływa na kobiety na trzy główne sposoby:
  - **lepsze zrozumienie, jak działa biznes**, co daje im przewagę na starcie;
  - **zmiana aspiracji i celów** – obserwowanie przedsiębiorców lub zdobywanie pierwszych doświadczeń w biznesie sprawia, że kobiety częściej myślą o własnej firmie jako o realnej opcji zawodowej, a nie tylko o pracy na etacie;

- o **większa skłonność do wyboru przedsiębiorczości jako ścieżki kariery** – kobiety, które miały wczesny kontakt z biznesem, częściej decydują się na prowadzenie własnej działalności zamiast pracy na etacie, ponieważ postrzegają to jako osiągalne i atrakcyjne zawodowo.

## Feedback, Confidence and Job Search Behavior

### Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje wyniki eksperymentu terenowego przeprowadzonego w Addis Abebie, podczas którego badano, jak informacja zwrotna wpływa na przekonania oraz zachowania związane z poszukiwaniem pracy. W eksperymencie wzięło udział 2537 respondentów, w tym około 30% kobiet. Średni wiek uczestników wynosił 26 lat. Respondenci charakteryzowali się zróżnicowanym poziomem wykształcenia, przy czym 71% posiadało wykształcenie co najmniej średnie oraz wykazywało znaczne nakłady czasu i środków na poszukiwanie pracy (m.in. średnio 28 godzin poszukiwań tygodniowo, 7,5 aplikacji oraz wydatki rzędu 700 Birr, co stanowiło 45% średnich tygodniowych zarobków).

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Addis Abeba, Etiopia

Zasięg geograficzny badania: Afryka

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

IZA Institute of Labor Economics. Więcej informacji w [publikacji](#).

### Kluczowe wnioski

- Feedback przyczynia się do zwiększenia wysiłku w poszukiwaniu pracy, co jest szczególnie widoczne u osób początkowo niedoszacowujących swoje umiejętności.
- Osoby, które otrzymały informację zwrotną, lepiej dostosowały ocenę swoich umiejętności do rzeczywistego poziomu. W porównaniu z grupą, która nie dostała takiego wsparcia, różnica między ich samooceną a faktycznymi wynikami zmniejszyła się z 13% w pierwszym badaniu do 7% w końcowym.
- Dzięki pozytywnej informacji zwrotnej, osoby, które wcześniej nie doceniały swoich umiejętności, zaczęły bardziej aktywnie i skutecznie szukać pracy.
- Średnia deklarowana gotowość do zapłaty (WTP)<sup>12</sup> za informację zwrotną wynosiła 23 Birr, przy czym 71% respondentów wykazywało pozytywną gotowość do zapłaty.

---

<sup>12</sup> WTP (ang. willingness to pay) – metoda gotowości do płacenia to sposób określania wartości rzeczy, które trudno jest bezpośrednio zmierzyć. Polega na sprawdzeniu, ile ludzie są skłonni zapłacić za daną usługę lub produkt, aby określić jego subiektywną wartość. Źródło: <https://mfiles.pl/pl/index.php/WTP>.

## Bibliografia

- European Commission, EU Commission aims to tackle the EU's skilled labour shortage, <https://www.euronews.com/2025/03/14/eu-commission-aims-to-tackle-the-eus-skilled-labour-shortage>, data publikacji 14 marca 2025
- Gi Group, Barometr Rynku Pracy 2025, <https://www.gigroupholding.com/polska/o-prace-bedzie-latwiej-czy-trudniej-kto-moze-liczyc-na-podwyzke/>
- Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, luty 2025, LVIII edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/03/Oferty-pracy-w-Polsce-luty-2025-1.pdf>
- InCredibles. Portret kompetencyjny polskiego przedsiębiorcy technologicznego, [https://incredibles.pl/raporty/Raport Portret Kompetencyjny](https://incredibles.pl/raporty/Raport%20Portret%20Kompetencyjny), data publikacji 12 marca 2025
- ManpowerGroup, Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q2 2025, Polska, <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr%20ManpowerGroup%20Perspektyw%20Zatrudnienia%20Q2.pdf>, data publikacji 3 marca 2025
- Mastercard, From Gen Z to Gen E: The rise of Generation Entrepreneur, <https://www.mastercard.com/news/europe/en/newsroom/press-releases/en/2025/from-gen-z-to-gen-e-the-rise-of-generation-entrepreneur/>, data publikacji 3 marca 2025
- Mertz M., Ronchi M., Salvestrini V., Female representation and talent allocation in entrepreneurship: The Role of Early Exposure to Entrepreneurs, IZA Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/dp17801.pdf>, data publikacji marzec 2025
- OTTO Work Force, Plany obywateli Ukrainy w przypadku zakończeniu wojny, <https://master-otto-assets.s3.eu-central-1.amazonaws.com/assets/img/press-releases/03-2025/plany-obywateli-ukrainy-w-przypadku-zakonczenia-wojny-2025.pdf>
- Pracuj.pl, Paradoks AI: 38% młodych pracowników boi się o swoją pracę, mimo że najlepiej znają sztuczną inteligencję, <https://media.pracuj.pl/387392-paradoks-ai-38-młodych-pracownikow-boi-sie-o-swoja-prace-mimo-ze-najlepiej-znaja-sztuczna-inteligencje>, data publikacji 18 marca 2025
- Pracuj.pl, Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku, <https://media.pracuj.pl/384434-starsi-pracownicy-szukaja-stabilizacji-mlodzi-nowej-pracy-mobilnosc-zawodowa-polakow-w-2025-roku>, data publikacji 3 marca 2025
- Randstad Enterprise, Multiwersum talentów. Talent trends 2025, <https://info.randstad.pl/hubfs/Randstad%20Enterprise%202025%20Talent%20Trends%20Report%20-%20PL.pdf.pdf?hsLang=pl-pl>

- Tekleselassie T., Witte M.J., adbruch J., Hensel L., Isphording I.E., Feedback, confidence and job search behavior, IZA Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/dp17761.pdf>, data publikacji marzec 2025
- World Employment Confederation-Europe, Quality Jobs for All: Promoting Diverse Forms of Work for Inclusive Growth, <https://www.weceurope.org/news-post/quality-jobs-for-all-promoting-diverse-forms-of-work-for-inclusive-growth/>, data publikacji 10 marca 2025.

## Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Liczba bezrobotnych zarejestrowanych | W tym kobiety | W tym mężczyźni |
|-------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|
| 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           |
| 07/2024     | 765,4                                | 402,8         | 362,6           |
| 08/2024     | 772,3                                | 408,8         | 363,5           |
| 09/2024     | 769,6                                | 403,6         | 366,0           |
| 10/2024     | 765,5                                | 399,8         | 365,7           |
| 11/2024     | 774,5                                | 402,6         | 371,8           |
| 12/2024     | 786,2                                | 405,8         | 380,4           |
| 01/2025     | 837,6                                | 429,4         | 408,2           |
| 02/2025     | 846,6                                | 431,5         | 415,0           |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 3.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie luty 2024 r. – luty 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 |
|-------------|--------------------|---------------------|----------------------------------------|
| 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                                  |
| 06/2024     | 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              | 174,7               | 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                                  |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej |
|-------------|-----------------------------------------------------|
| 02/2024     | 96 766                                              |
| 03/2024     | 96 931                                              |
| 04/2024     | 90 061                                              |
| 05/2024     | 86 367                                              |
| 06/2024     | 98 150                                              |
| 07/2024     | 96 906                                              |
| 08/2024     | 79 797                                              |
| 09/2024     | 80 801                                              |
| 10/2024     | 80 725                                              |
| 11/2024     | 65 558                                              |
| 12/2024     | 60 122                                              |
| 01/2025     | 88 546*                                             |
| 02/2025     | 81 812                                              |

\* Dana została skorygowana

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Województwo         | Liczba wolnych miejsc pracy<br>i aktywizacji zawodowej |
|---------------------|--------------------------------------------------------|
| lubuskie            | 1 931                                                  |
| opolskie            | 1 959                                                  |
| podlaskie           | 2 070                                                  |
| świętokrzyskie      | 2 324                                                  |
| warmińsko-mazurskie | 3 204                                                  |
| lubelskie           | 3 875                                                  |
| podkarpackie        | 4 095                                                  |
| kujawsko-pomorskie  | 4 434                                                  |
| zachodniopomorskie  | 4 457                                                  |
| dolnośląskie        | 4 942                                                  |
| wielkopolskie       | 5 484                                                  |
| małopolskie         | 6 063                                                  |
| pomorskie           | 6 686                                                  |
| łódzkie             | 7 799                                                  |
| śląskie             | 8 551                                                  |
| mazowieckie         | 13 938                                                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Województwo         | Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy |
|---------------------|--------------------------------------------------------|
| opolskie            | 8                                                      |
| śląskie             | 10                                                     |
| pomorskie           | 12                                                     |
| lubuskie            | 13                                                     |
| wielkopolskie       | 13                                                     |
| łódzkie             | 14                                                     |
| małopolskie         | 14                                                     |
| zachodniopomorskie  | 14                                                     |
| dolnośląskie        | 16                                                     |
| mazowieckie         | 17                                                     |
| warmińsko-mazurskie | 18                                                     |
| kujawsko-pomorskie  | 20                                                     |
| podlaskie           | 23                                                     |
| świętokrzyskie      | 24                                                     |
| lubelskie           | 31                                                     |
| podkarpackie        | 35                                                     |
| średnia dla Polski  | 14                                                     |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.) |
|-------------|------------------------------------------------------------------------|
| 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     | 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                                                                 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Przeciętne miesięczne<br>wynagrodzenie (brutto)<br>w sektorze przedsiębiorstw (zł) |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 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     | 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                                                                            |

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 luty 2024 r. – luty 2025 r.<sup>13</sup>

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

| Miesiąc / rok | Polska | UE-27 | UE-20 |
|---------------|--------|-------|-------|
| 02/2024       | 2,9%   | 6,1%  | 6,5%  |
| 03/2024       | 2,9%   | 6,0%  | 6,5%  |
| 04/2024       | 2,9%   | 6,0%  | 6,4%  |
| 05/2024       | 2,9%   | 6,0%  | 6,4%  |
| 06/2024       | 2,9%   | 6,0%  | 6,5%  |
| 07/2024       | 2,9%   | 6,0%  | 6,4%  |
| 08/2024       | 2,9%   | 5,9%  | 6,4%  |
| 09/2024       | 2,9%   | 5,9%  | 6,3%  |
| 10/2024       | 3,1%   | 5,9%  | 6,3%  |
| 11/2024       | 3,0%   | 5,8%  | 6,2%  |
| 12/2024       | 3,0%   | 5,9%  | 6,3%  |
| 01/2025       | 2,6%   | 5,8%  | 6,2%  |
| 02/2025       | 2,6%   | 5,7%  | 6,1%  |

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

<sup>13</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

| Państwo       | Stopa bezrobocia |
|---------------|------------------|
| Niemcy        | 6,3              |
| Holandia      | 8,8              |
| Malta         | 9,0              |
| Czechy        | 9,8              |
| <b>Polska</b> | <b>10,5</b>      |
| Bułgaria      | 10,7             |
| Irlandia      | 11,3             |
| Austria       | 11,7             |
| Dania         | 12,2             |
| Łotwa         | 12,5             |
| Litwa         | 13,7             |
| <b>UE-20</b>  | <b>14,2</b>      |
| Węgry         | 14,2             |
| <b>UE-27</b>  | <b>14,5</b>      |
| Słowacja      | 16,4             |
| Grecja        | 16,8             |
| Włochy        | 16,9             |
| Estonia       | 18,0             |
| Francja       | 19,2             |
| Portugalia    | 20,9             |
| Luksemburg    | 21,8             |
| Finlandia     | 22,2             |
| Szwecja       | 25,2             |
| Hiszpania     | 25,5             |

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

**<powrót>**

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE-27 w lutym 2025 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

