

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Styczeń 2026



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (styczeń 2026)

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

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się bądź zostały udostępnione w styczniu 2026 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 grudniu 2025 r. wyniosła 5,7%**. W porównaniu z listopadem 2025 r. wzrosła o 0,1 p.p, a rok do roku – o 0,6 p.p.
- **W końcu grudnia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 887,9 tys. bezrobotnych**, tj. o 14,3 tys. (1,6%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 101,7 tys. (12,9%) więcej niż w grudniu 2024 r.
- **W grudniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 20,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 4,2 tys. ofert (16,9%) mniej niż w listopadzie 2025 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 r. wyniosło 6410,3 tys.** W porównaniu z listopadem 2025 r. spadło o 0,1% (o 3,5 tys. osób), a r/r było niższe o 0,7% (o 43,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 r. wyniosło 9583,31 zł.** Oznacza to wzrost o 5,6% w porównaniu z listopadem 2025 r. i wzrost o 8,6% r/r.
- Według danych Eurostatu **w grudniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz bez zmian r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,2%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%¹** (bez zmian m/m i wzrost o 0,4 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

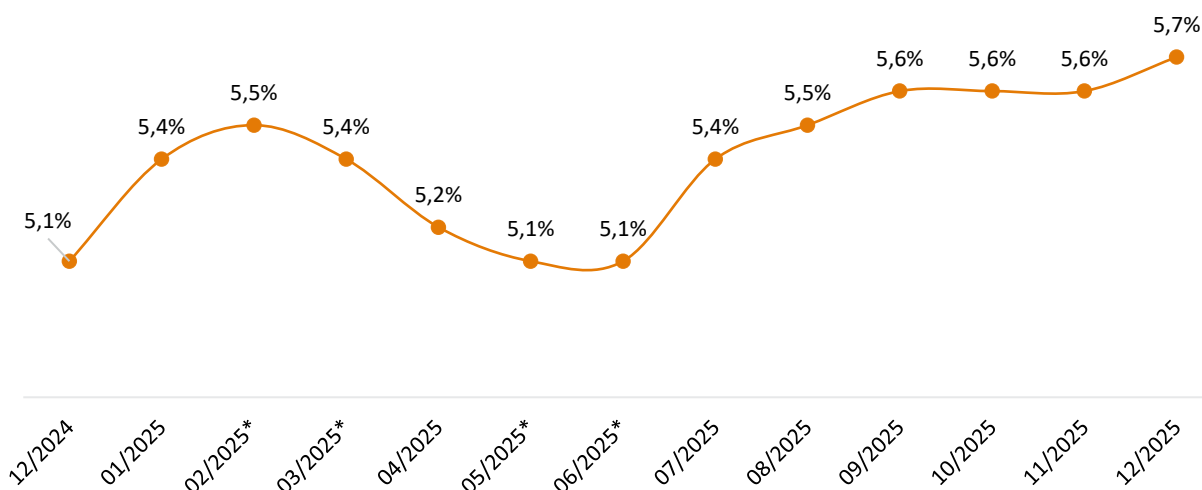
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 grudniu 2025 r. wyniosła 5,7%. W porównaniu z listopadem 2025 r. wzrosła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,6 p.p.

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



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 08.02.2026.

W grudniu 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca w 13 z 16 województw. W trzech pozostała bez zmian. Zależnie od regionu wahała się od 3,5 do 9,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim i podkarpackim (po 9,3%) oraz świętokrzyskim (8,4%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,5%), mazowieckim (4,3%) oraz śląskim (4,4%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach – w lubuskim o 1,2 p.p., warmińsko-mazurskim o 1,0 p.p., łódzkim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim po 0,9 p.p., śląskim o 0,8 p.p., w dolnośląskim, lubelskim, pomorskim po 0,7 p.p., podkarpackim o 0,6 p.p., kujawsko-pomorskim, małopolskim, opolskim, podlaskim i wielkopolskim po 0,5 p.p., w mazowieckim – o 0,3 p.p. (Tabela 1).

W końcu grudnia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 887,9 tys. bezrobotnych, tj. o 14,3 tys. (1,6%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 101,7 tys. (12,9%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 447,6 tys. vs 440,2 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec grudnia 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (118,2 tys./13,3% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim

(20,4 tys./2,2%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu grudnia 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

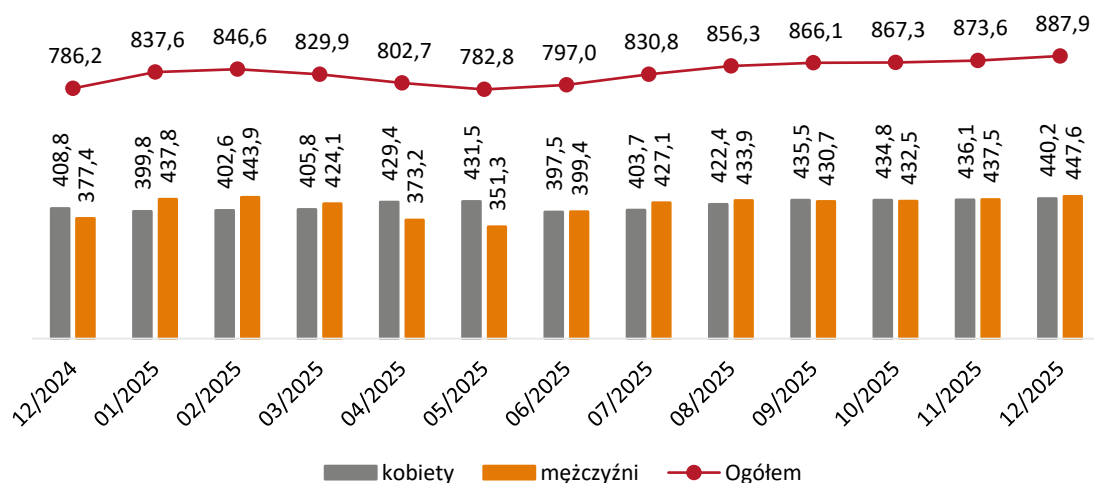
Województwo	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	0,7
kujawsko-pomorskie	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	0,5
lubelskie	7,4	7,8	7,7	7,6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

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

W grudniu 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,7%; 333,4 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,5%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (8,7%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 37,9%, 22,4% i 10,3% (Wykres 3).

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

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



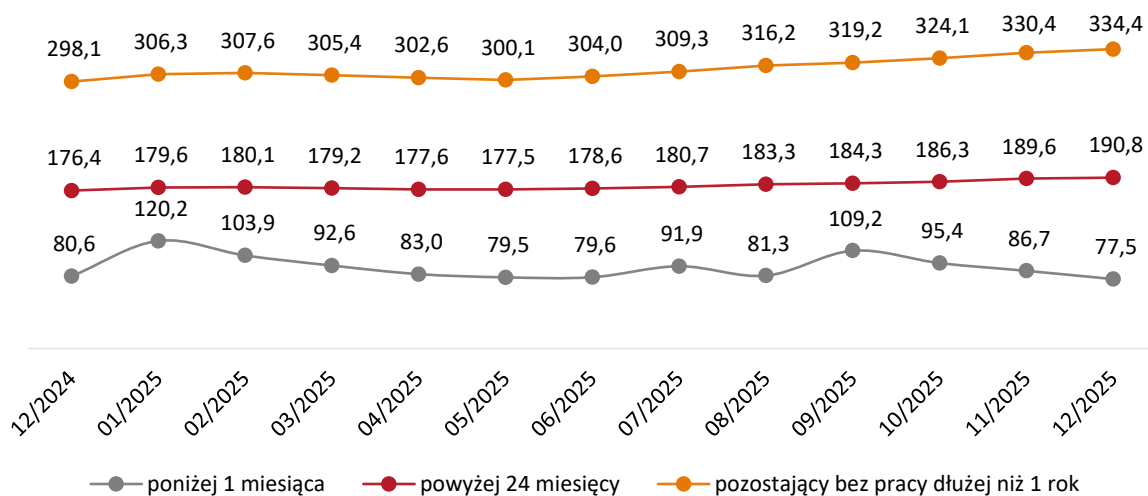
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 8.02.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec grudnia 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	63 758	31 560	3 781	3 000	32 198	3 412	7 590
kujawsko-pomorskie	59 310	31 864	4 638	2 858	27 446	3 991	5 634
lubelskie	61 462	28 710	4 373	2 356	32 752	5 180	6 050
lubuskie	20 380	10 122	1 410	935	10 258	1 315	2 347
łódzkie	61 984	29 252	3 528	3 303	32 732	3 621	7 296
małopolskie	69 333	34 904	5 397	3 080	34 429	5 677	7 214
mazowieckie	118 186	55 366	6 680	5 498	62 820	7 689	13 510
opolskie	21 740	11 139	1 404	1 167	10 601	1 229	2 827
podkarpackie	72 059	35 372	4 997	3 174	36 687	5 756	7 202
podlaskie	32 402	13 694	1 803	1 330	18 708	2 175	3 903
pomorskie	49 666	27 324	4 104	2 256	22 342	3 373	4 786
śląskie	77 144	38 910	5 099	3 796	38 234	4 788	8 222
świętokrzyskie	35 748	16 786	2 338	1 478	18 962	2 798	3 772
warmińsko-mazurskie	43 666	21 711	3 308	2 127	21 955	2 866	5 071
wielkopolskie	56 059	30 520	4 917	2 693	25 539	4 166	5 459
zachodniopomorskie	44 968	22 989	2 896	2 285	21 979	2 578	5 357
Polska	887 865	440 223	60 673	41 336	447 642	60 614	96 240

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 8.02.2026.

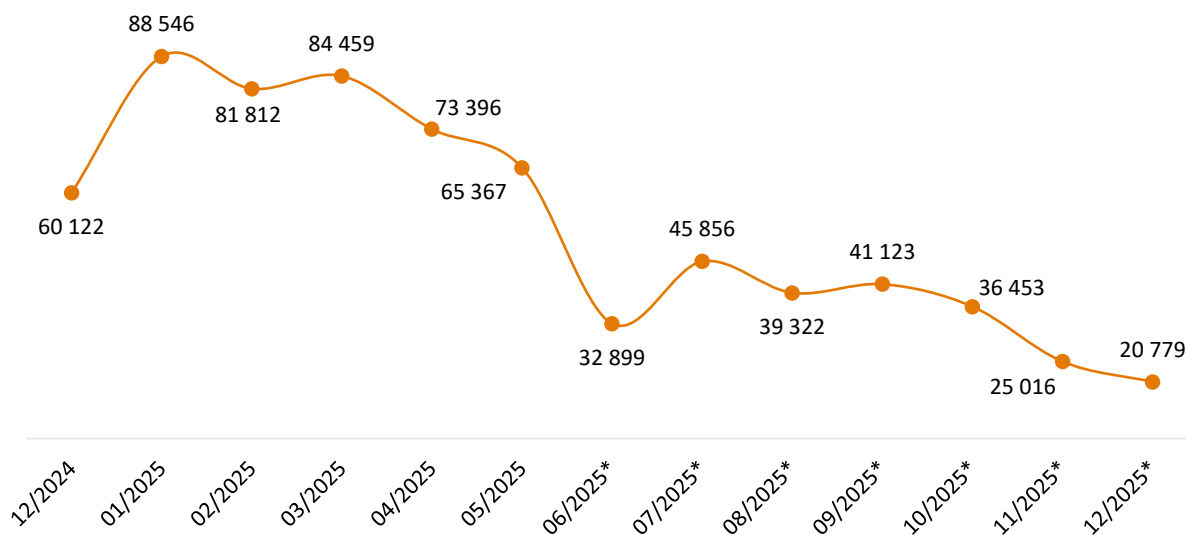
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie grudzień 2024 r. – grudzień 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 8.02.2025.

W grudniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 20,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³, tj. o 4,2 tys. ofert (16,9%) mniej niż w listopadzie 2025 r.

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



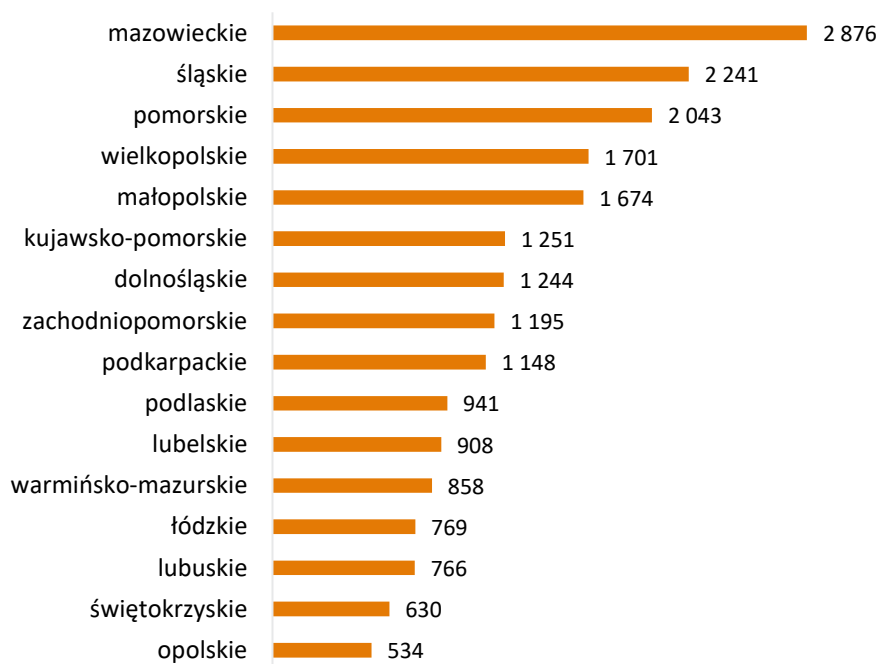
* Wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 8.02.2026.

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

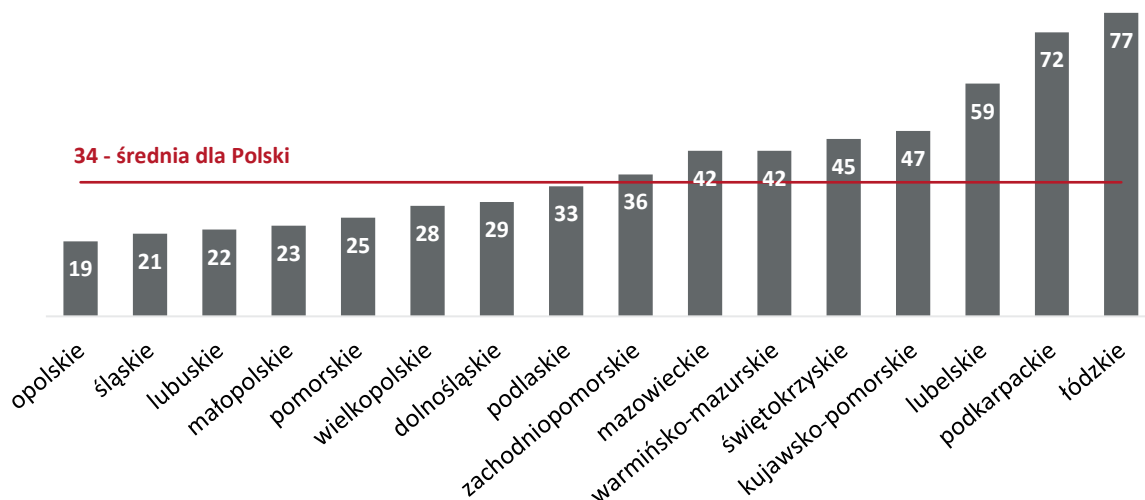
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – opolskim, świętokrzyskim i lubuskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie łódzkim (77), najmniej – w opolskim (19), przy średniej krajowej wynoszącej 34 (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 8.02.2026.

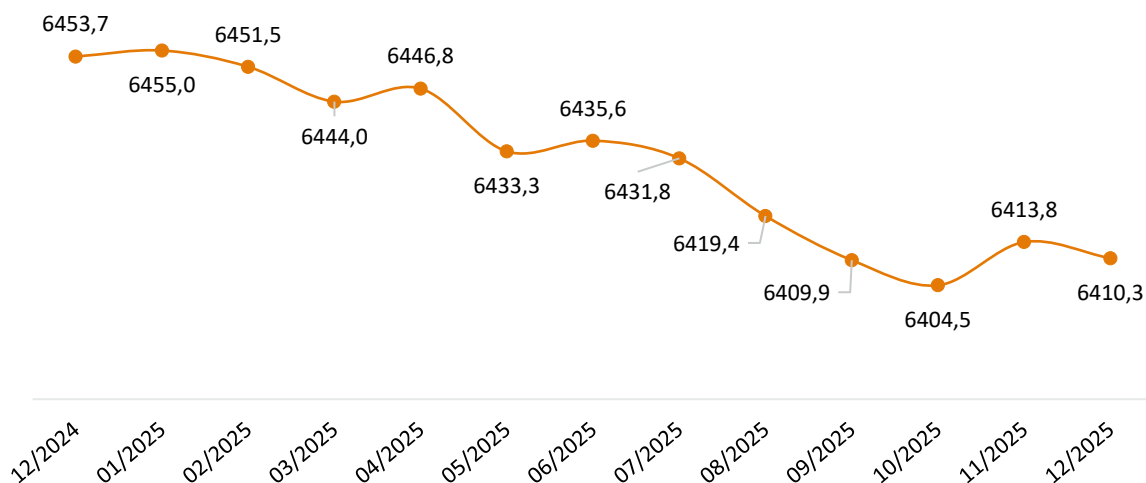
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w grudniu 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 8.02.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 r. wyniosło 6410,3 tys. osób i było niższe o 3,5 tys. (0,1%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 43,4 tys. (0,7%) r/r.

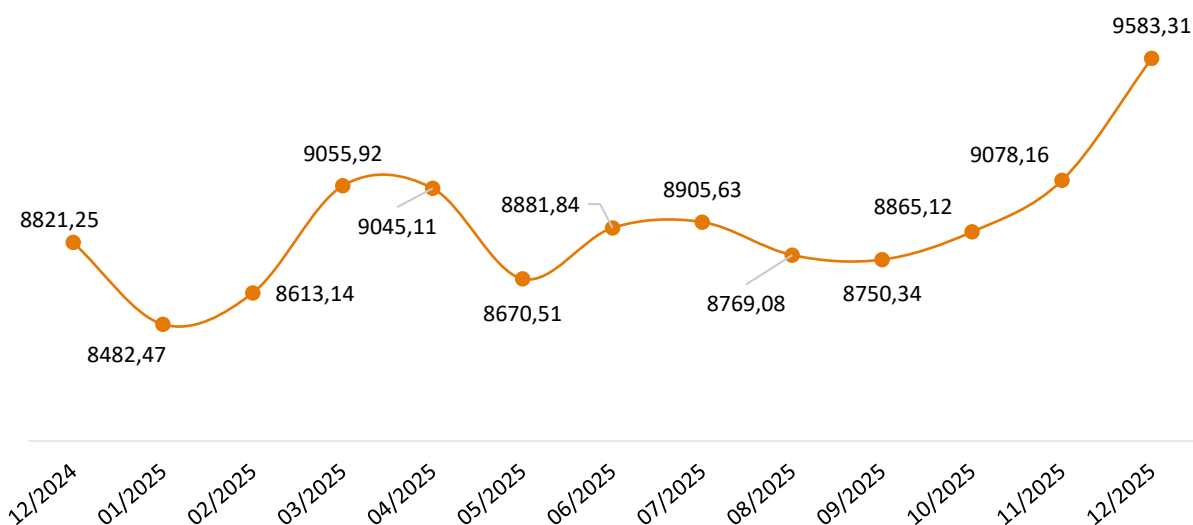
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudniu 2024 r. – grudniu 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 8.02.2026.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 r. wyniosło 9583,31 zł. Oznacza to wzrost o 5,6% w porównaniu z listopadem 2025 r. oraz wzrost o 8,6% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 8.02.2025.

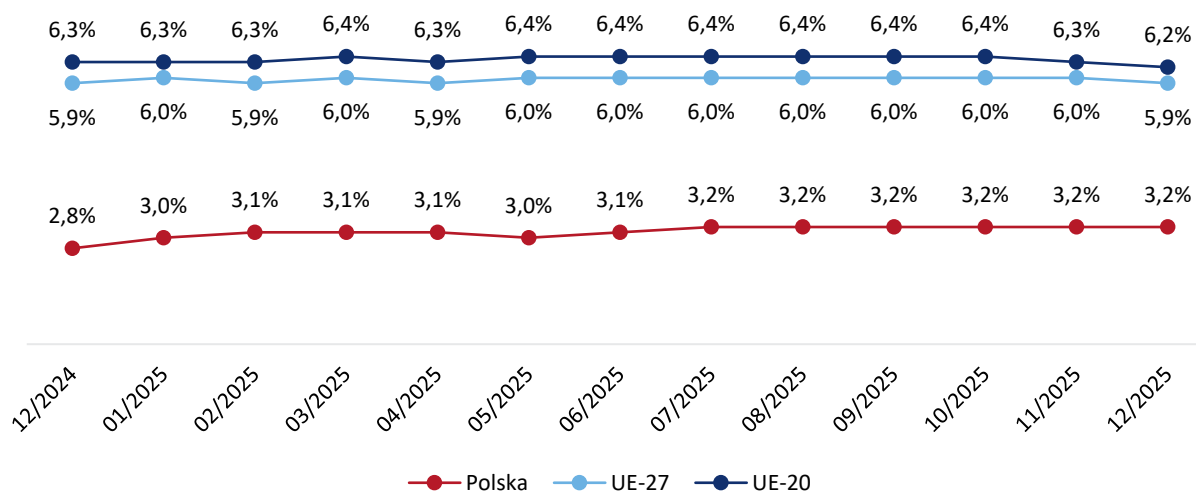
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w grudniu 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i pozostała bez zmian rok do roku.

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

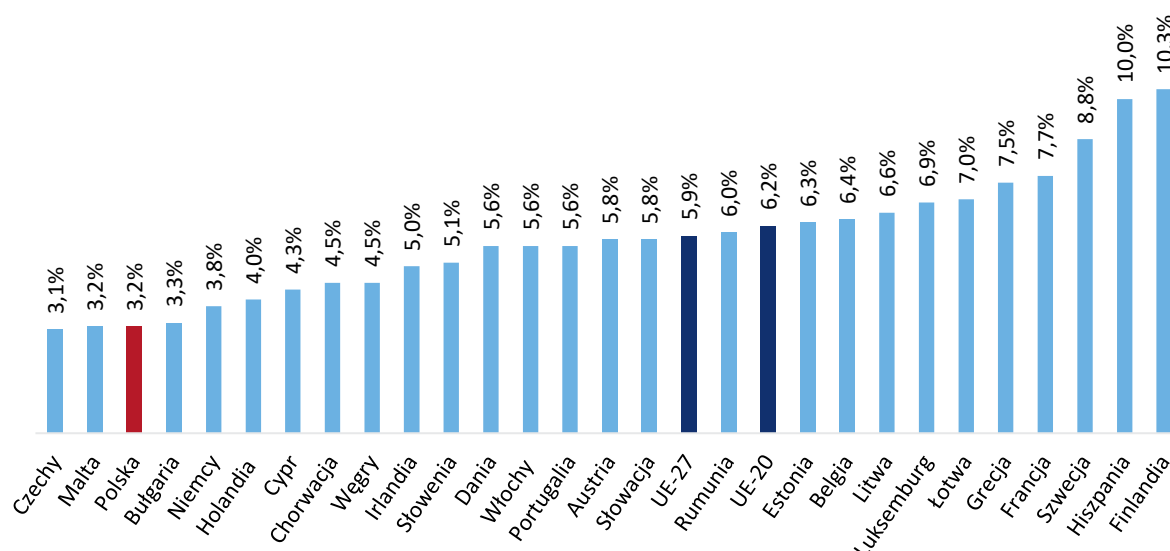
W Polsce w grudniu 2025 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2%, tj. w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian i wzrosła o 0,4 p.p. r/r.

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



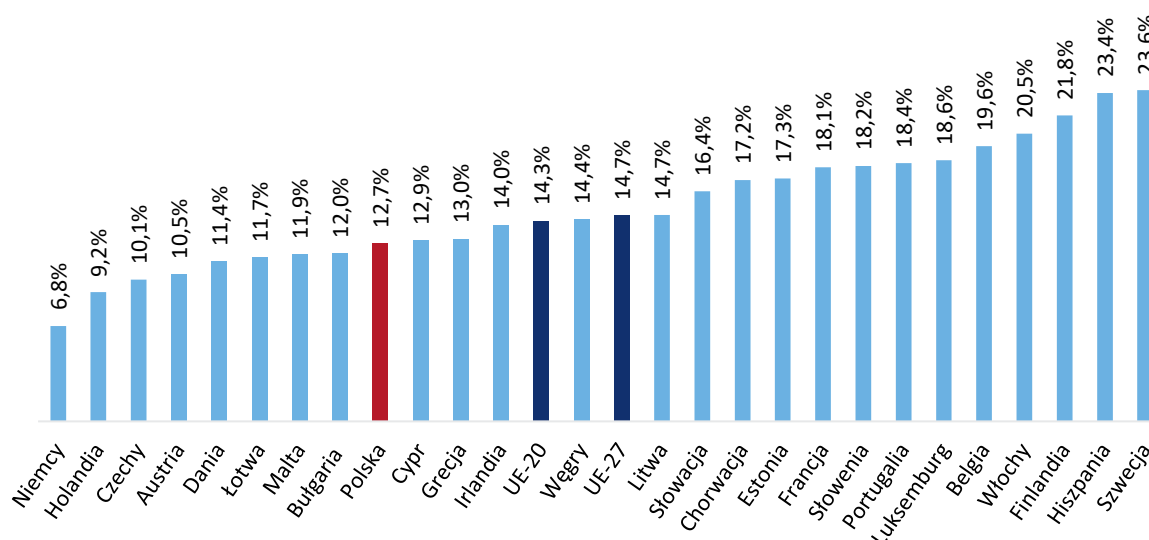
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.02.2026.

Według danych Eurostatu w grudniu 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,3%), Hiszpanii (10,0%) i Szwecji (8,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (3,1%), Malcie i Polsce (po 3,2%) oraz w Bułgarii (3,3%) (Wykres 10).

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.02.2026.

W grudniu 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,7% w UE-27 (spadek o 0,2 p.p. m/m oraz r/r) i 14,3% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,8%), Holandii (9,2%) oraz Czechach (10,1%), a najwyższe – w Szwecji (23,6%), Hiszpanii (23,4%) i Finlandii (21,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,7% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 1,7 p.p. r/r).

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

Brak danych dla Rumunii.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.02.2026.

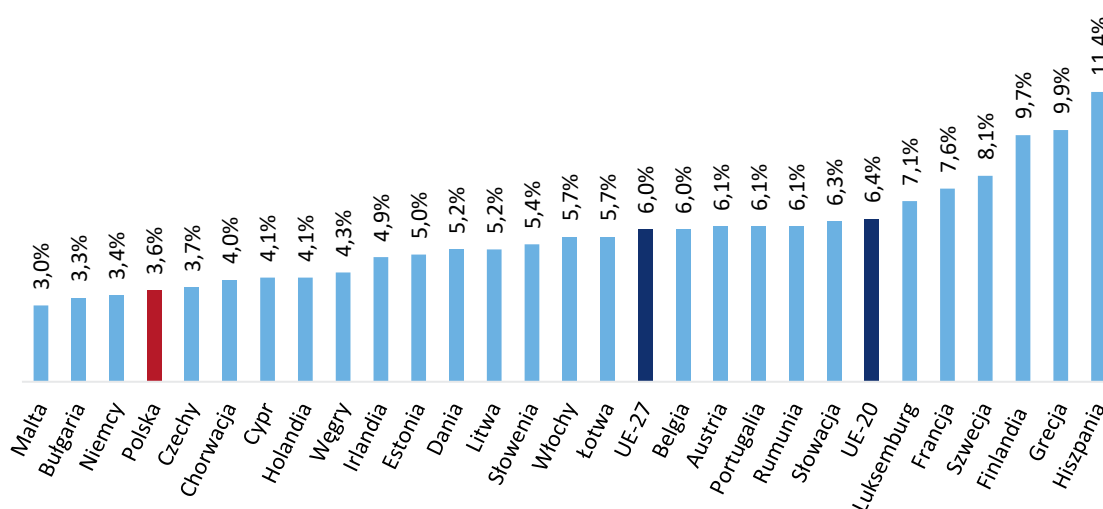
⁴ Dane skorygowane sezonowo.

W grudniu 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r), a wśród mężczyzn – 5,8% (bez zmian m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r).

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

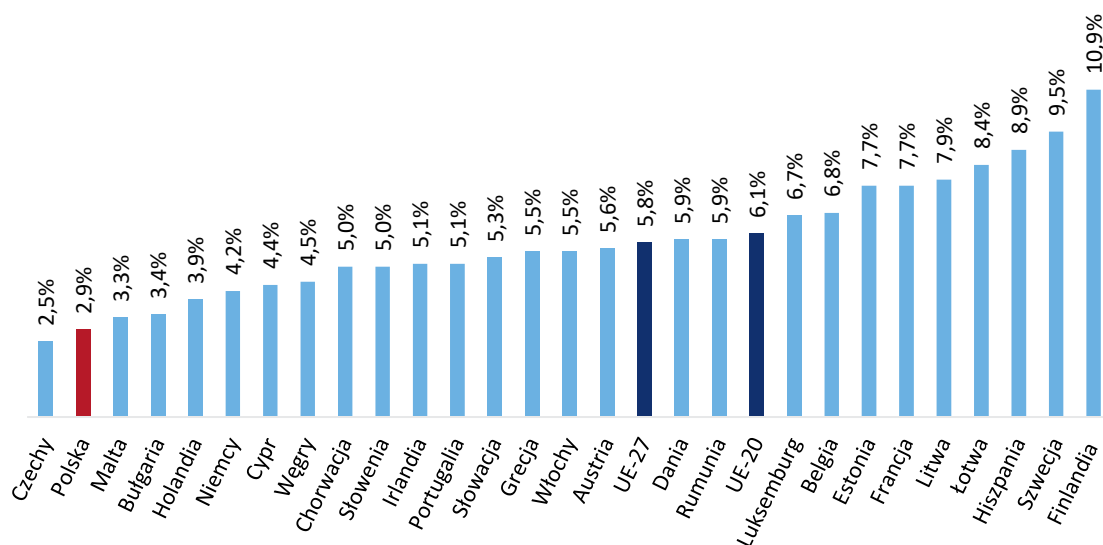
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,6% (bez zmian m/m, wzrost o 0,5 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (bez zmian m/m i wzrost o 0,3 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.02.2026.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 8.02.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁵

Polski rynek pracy

- Prognozuje się, że w 2026 r. zatrudnienie wzrośnie o 0,1%, a stopa bezrobocia BAEL spadnie do 2,5% wobec 2,7% w 2025 r.
- Ogólny poziom Indeksu Barometru Talentów (badanie ManpowerGroup), mierzącego kondycję pracowników w oparciu o trzy składowe: dobrostan, satysfakcję z pracy oraz poczucie pewności zawodowej, wyniósł w Polsce 68%. W ujęciu rocznym oznacza to wzrost (o 1 p.p.), który był w całości efektem wyraźnej poprawy poziomu dobrostanu – indeks wellbeingu wzrósł o 4 p.p., podczas gdy pozostałe komponenty Barometru uległy pogorszeniu: zarówno wskaźnik satysfakcji z pracy, jak i poczucie pewności zawodowej obniżyły się o 1 p.p., co wskazuje na wewnętrzne zróżnicowanie zmian w sytuacji pracowników.
- 47% pracodawców spodziewa się w 2026 r. trudności związanych z procesem rekrutacji, wśród których najczęściej wskazywanymi są wysokie oczekiwania finansowe kandydatów (43%) oraz brak odpowiednich kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (36%). 36% respondentów zauważa wzrost liczby aplikacji od kandydatów, 21% dostrzega ogólny niedobór kandydatów na rynku pracy, a 20% zwraca uwagę na silną konkurencję o pracowników.

Europejski i globalny rynek pracy

- Szacuje się, że globalna stopa bezrobocia w 2025 r. wyniesie 4,9%, czyli pozostanie bez zmian w stosunku do 2024 r., a prognozy wskazują, że utrzyma się na podobnym poziomie do 2027 r.
- Globalny poziom zatrudnienia w gospodarkach rozwiniętych jest nadal o ok. 20% niższy niż przed pandemią COVID-19, a mobilność pracowników osiągnęła najniższy poziom od dekady. Holandia (-35%), Francja (-30%) i Wielka Brytania (-25%) należą do krajów o najgłębszym spadku, podczas gdy rynki wschodzące, takie jak Indie (+40%) i Zjednoczone Emiraty Arabskie (+37%), wykazują w tym zakresie ciągły wzrost.
- W kontekście rynku pracy, w grupie osób w wieku 15-24 lata, te które mają wyższe wykształcenie są bardziej narażone na skutki automatyzacji niż ich rówieśnicy, którzy zakończyli edukację na wcześniejszych etapach. Wynika to z częstszego wykonywania przez osoby bardziej wykształcone zadań podatnych na zastosowanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji.

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

Rynek pracy w Polsce

Barometr Talentów. Raport i kluczowe wnioski. Dane dla Polski

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki badania oceniającego kondycję pracowników na podstawie 3 indeksów: dobrostanu (wellbeing), satysfakcji z pracy oraz poziomu pewności zawodowej. Każda z analizowanych kategorii opiera się na 4 wskaźnikach. Dla indeksu wellbeingu są to: sens i cel wykonywanych działań, poziom codziennego stresu, zgodność z wartościami oraz work-life balance. W przypadku indeksu zadowolenia znaczenie mają: satysfakcja zawodowa, stabilność zatrudnienia, pewność siebie w poszukiwaniu nowej pracy oraz zaufanie do managera. Indeks stabilności zawodowej opiera się natomiast na takich składowych, jak: rozwój zawodowy, możliwości rozwoju kariery, doświadczenie & umiejętności oraz dostęp do technologii & narzędzi. Publikacja zawiera pogłębioną analizę zależności między poczuciem stabilności zatrudnienia a sektorem gospodarki, a także relacji między poziomem stresu a przynależnością pokoleniową. Wskazuje również, którzy pracownicy najczęściej dostrzegają sens w wykonywanej pracy oraz w jakich branżach dostęp do nowoczesnych technologii i możliwości rozwoju oceniany jest najwyżej. Badanie zrealizowano w dniach 1 września – 1 października 2025 r. Raport powstał na podstawie odpowiedzi prawie 14 tys. pracowników z 19 krajów, w tym 522 respondentów z Polski. Wszystkie dane przeważono tak, aby odzwierciedlały strukturę populacji pracowników w każdym kraju z uwzględnieniem płci, wieku i regionu. Ponadto każdemu krajowi przypisano w analizie jednakową wagę.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Ogólny poziom indeksu Barometru Talentów dla Polski wyniósł 68%, co w ujęciu rocznym oznacza wzrost o 1 p.p. To zasługa wzrostu o 4 p.p. indeksu wellbeingu. Natomiast indeksy satysfakcji z pracy oraz poczucia pewności zanotowały spadki o 1 p.p.
- **Indeks dobrostanu (wellbeing)** opiera się na 4 kluczowych kryteriach: poczuciu sensu i celu w pracy, poziomie codziennego stresu, zgodności z wartościami organizacji oraz równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Ogólny poziom indeksu dobrostanu wyniósł 68%.

- Najwyższy ogólny poziom dobrostanu zgłosili pracownicy IT oraz usług komunikacyjnych (po 82%), natomiast najniższy – pracownicy opieki zdrowotnej i nauk przyrodniczych (63%).
- Pracownicy wykonujący pracę wyłącznie stacjonarną (bez możliwości pracy zdalnej) osiągają najniższy poziom dobrostanu (65%), podczas gdy najwyższy wskaźnik odnotowano wśród osób pracujących w modelu hybrydowym (72%). Jednocześnie w grupie pracowników stacjonarnych stwierdzono najwyższy odsetek osób deklarujących odczuwanie stresu (49%), podczas gdy wśród pracowników w pełni lub głównie pracujących zdalnie odsetek ten wynosił 34%. Pracownicy stacjonarni najrzadziej identyfikują się również z wartościami organizacji (66%), w przeciwieństwie do osób pracujących hybrydowo, wśród których wskaźnik ten osiąga najwyższy poziom (91%).
- Najniższy poziom dobrostanu deklarują kobiety z pokolenia Z (62%), natomiast najwyższy – mężczyźni z generacji baby boomers (80%).
- **Indeks satysfakcji z pracy** opiera się na 4 odrębnych kryteriach: zadowoleniu z obecnej pracy, poczuciu bezpieczeństwa zawodowego, pewności siebie w poszukiwaniu pracy oraz zaufaniu do przełożonych. Ogólny poziom indeksu satysfakcji wyniósł 62%.
- Najwyższe wartości indeksu satysfakcji z pracy odnotowano wśród pracowników sektora IT. Wynika to przede wszystkim z wysokiego poziomu zaufania do bezpośrednich przełożonych oraz najsilniejszego – spośród wszystkich analizowanych sektorów – poczucia pewności swojej pozycji na rynku pracy.
- Najbardziej pewni utrzymania obecnej pracy są kluczowi pracownicy pierwszej linii (77%), natomiast najmniejszą pewność odczuwają przedstawiciele kadry zarządzającej lub wyższego szczebla (54%).
- Kobiety z pokolenia baby boomers wykazują najmniejszą pewność siebie w poszukiwaniu nowej pracy (9%), podczas gdy mężczyźni w tej grupie osiągają wynik 66%.
- **Indeks pewności siebie** jest obliczany na podstawie 4 kluczowych kryteriów: rozwoju kariery, możliwościach zawodowych, posiadanego doświadczenia i umiejętnościach oraz dostępności technologii i narzędzi. Ogólny poziom indeksu pewności siebie wyniósł 73%.
- Najwyższe poczucie pewności siebie w obszarze posiadanych możliwości zawodowych, szans na awans i stosowania najnowszych technologii odnotowano w branżach IT oraz usług komunikacyjnych (84%). Najniżej ten obszar ocenili pracownicy sektora opieki zdrowotnej oraz nauk przyrodniczych (62%).
- Pracownicy zdalni wykazują najwyższe poczucie pewności siebie (82%), dobre perspektywy rozwoju zawodowego (84%) oraz bardzo dobrze oceniają swoje kompetencje (95%).
- Mężczyźni są bardziej optymistyczni niż kobiety w każdym aspekcie dotyczącym pewności siebie. Największa różnica odnosi się do biegłości w wykorzystaniu najnowszych technologii (68% mężczyźni vs 59% kobiety).

Hays Poland. Raport płacowy 2026

Charakterystyka publikacji

Raport płacowy dotyczący wynagrodzeń i trendów na polskim rynku zawiera dane o poziomie płac na ponad 500 stanowiskach, które zostały pozyskane w ramach rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2025 r. Opracowanie opiera się na uśrednionych dla całej Polski wynagrodzeniach oferowanych pracownikom w najważniejszych sektorach gospodarki. W badaniu wzięło udział ok. 1,1 tys. organizacji z całej Polski oraz ok. 1,8 tys. pracowników i kandydatów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 84% pracodawców biorących udział w badaniu, czyli o 2 p.p. mniej niż rok wcześniej, zadeklarowało zamiar zatrudnienia w 2026 r. nowych pracowników. Natomiast 16% firm poinformowało o braku takich zamiarów (wzrost o 2 p.p. r/r).
- Jako główny powód planowanych rekrutacji 45% respondentów wskazało rozwój biznesu, 32% – konieczność zastąpienia odchodzących pracowników, 20% – zmiany strukturalne, a 3% – inne przyczyny. Wśród tych ostatnich najczęściej pojawiały się kombinacje wyżej wymienionych powodów oraz potrzeba zatrudnienia pracowników sezonowych.
- 74% ankietowanych firm wyraziło chęć zatrudnienia pracowników na stałe, 18% planowało współpracę z kontraktorami w modelu B2B, a kolejne 18% – zatrudnianie pracowników zewnętrznych lub tymczasowych.
- W 2026 r. 47% pracodawców przewidywało trudności w procesach rekrutacyjnych. Najczęściej wskazywano na wysokie oczekiwania finansowe kandydatów (43%) oraz brak odpowiednich kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (36%). 36% respondentów zauważyło wzrost liczby aplikacji od kandydatów, 21% dostrzegło ogólny niedobór kandydatów na rynku pracy, a kolejne 20% zwracało uwagę na silną konkurencję o pracowników.
- W planowanych procesach rekrutacyjnych pracodawcy najczęściej wskazywali na zapotrzebowanie na kompetencje menedżerskie i kierownicze – 47% firm wymieniało takie umiejętności, jak zarządzanie projektami, analiza biznesowa czy planowanie strategiczne. Na drugim miejscu znalazły się kompetencje techniczne i branżowe, wskazywane przez 43% organizacji, obejmujące m.in. specjalistyczne

umiejętności techniczne oraz inżynieryjne. Niewiele rzadziej pracodawcy akcentowali znaczenie kompetencji miękkich i przywódczych (42%), w tym komunikacji, zdolności interpersonalnych, zarządzania zespołem, rozwiązywania problemów oraz adaptacji do zmian. Po 36% wskazań dotyczyło natomiast kompetencji sprzedażowych (takich jak strategia sprzedaży, generowanie leadów czy obsługa systemów CRM) oraz IT i cyfrowych, obejmujących m.in. AI i uczenie maszynowe, analizę danych i data science, infrastrukturę IT oraz cyberbezpieczeństwo.

- W odpowiedzi na problem niedoboru kompetencji firmy najczęściej stawiają na rozwój obecnych pracowników – 44% organizacji wskazało upskilling jako główną strategię wzmacniania zasobów kompetencyjnych. Jednocześnie niemal co czwarta firma (24%) deklaruje brak jasno zdefiniowanej strategii w tym obszarze, co może ograniczać skuteczność reagowania na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Taki sam odsetek organizacji koncentruje się na rekrutacji nowych pracowników w celu uzupełniania luk kompetencyjnych, natomiast przekwalifikowanie pracowników (reskilling) pozostaje rozwiązaniem stosowanym relatywnie rzadko (8%), mimo jego potencjału w kontekście długofalowej adaptacji organizacji do zmian strukturalnych na rynku pracy.
- Podwyżkę w 2025 r. otrzymało 74% specjalistów i menedżerów. W połowie przypadków wzrost wynikał z podwyżki inflacyjnej. Najczęściej (44%) nie przekroczyły one poziomu 10%. Wzrostu wynagrodzenia powyżej 20% doświadczyło tylko 12% respondentów.
- Spośród ankietowanych 59% wyraziło niezadowolenie z obecnego poziomu wynagrodzenia, natomiast 42% respondentów było zadowolonych z otrzymywanej pensji, w tym 3% deklarowało zdecydowane zadowolenie.
- Dodatki pozapłacowe (benefity) otrzymuje w miejscu pracy 90% ankietowanych. W skład pakietu świadczeń najczęściej wchodzi: karta sportowa (71%), ubezpieczenie na życie (58%) i podstawowy pakiet opieki medycznej (56%). Do najrzadszych benefitów zaliczają się z kolei przedłużony urlop rodzicielski (3%), dofinansowanie opieki nad dziećmi (2%) oraz nieograniczony urlop (1%).
- Na liście najbardziej atrakcyjnych benefitów znalazły się: dodatkowe dni urlopowe, elastyczna praca, rozszerzony pakiet opieki medycznej, służbowy samochód, dodatkowe dni wolne od pracy, karta sportowa, dofinansowanie dodatkowej edukacji, dofinansowanie posiłków, bony prezentowe, kafeeteria benefitów.
- Wśród profesjonalistów największym zainteresowaniem cieszą się zróżnicowane formy pracy hybrydowej, które jako preferowany model wskazało 83% respondentów. Po pełnej elastyczności organizacji pracy, wybieranej przez 46% badanych, najczęściej wskazywanym rozwiązaniem był wariant zakładający 2–3 dni pracy stacjonarnej w tygodniu. Model całkowicie zdalny pozostaje natomiast preferencją mniejszej części respondentów i został wskazany przez 14% badanych.
- 76% respondentów badania chciałoby wziąć udział w programach upskillingu i reskillingu, poszerzających kompetencje związane ze sztuczną inteligencją.

- Pracodawcy wskazują zarówno korzyści, jak i potencjalne ryzyka związane z wdrażaniem rozwiązań opartych na AI. Do najczęściej wymienianych zalet należą wzrost produktywności i efektywności pracy (71%), wsparcie kreatywności oraz generowania nowych pomysłów (61%), a także usprawnienie procesów analitycznych (42%). Jednocześnie ograniczenia w dostępie do narzędzi AI w środowisku pracy są najczęściej motywowane obawami dotyczącymi bezpieczeństwa danych oraz zagadnień związanych z ochroną własności intelektualnej.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, grudzień 2025, LXVII edycja)

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w grudniu 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 grudniu 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 188,7 tys. nowych ofert pracy – o 10% mniej niż miesiąc wcześniej i o 6% mniej w porównaniu z grudniem 2024 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji⁶ najmniej ofert pracy (2,5 tys.) opublikowano w Bydgoszczy, a spadek r/r wyniósł tam 5%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 32,8 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 2% względem grudnia 2024 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 12,5 tys. ofert (spadek o 2% r/r), a trzeci był Wrocław z 9,7 tys. ogłoszeń (spadek o 2% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 12,5 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w grudniu 2025 r. odnotowano średnio 18,2 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 17,6 oferty

⁶ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

na 1000 mieszkańców. Najślabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 5,9 oferty.

- Największy wzrost liczby ofert pracy rok do roku zaobserwowano w przypadku zawodów medycznych (+12%) i HR (7%), natomiast największy spadek – w zawodach fizycznych (-14%) oraz marketingu i sprzedaży (-10%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: grafik (36%), specjalista ds. ochrony danych osobowych (32%), CIO/dyrektor IT (22%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (-44%), dyrektor marketingu i sprzedaży (-37%), dyrektor finansowy/CFO (-22%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,5 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w grudniu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (56 vs 55% w listopadzie 2025 r.), pakiet sportowy (odpowiednio 56 vs 53%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 56 vs 50%). 27% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (30% w listopadzie 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 23% ofert (vs 22% miesiąc wcześniej).
- W grudniu 2025 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,9 wymagania (bez zmian m/m). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim odpowiedniego wykształcenia (66%), doświadczenia (61%), dyspozycyjności (34%) oraz znajomości języka obcego (30%).

Jawność wynagrodzeń w Polsce. Poziom przygotowania średnich i dużych firm do obowiązków wynikających z unijnej reformy

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki analizy stopnia przygotowania firm do wdrożenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 dotyczącej transparentności wynagrodzeń i równości płac kobiet i mężczyzn⁷, ze szczególnym uwzględnieniem średnich i dużych przedsiębiorstw. Badanie zrealizowano metodą CATI, w okresie listopad–grudzień 2025 r. Próba badawcza liczyła 145 respondentów – byli to przedstawiciele zarządów oraz właściciele średnich i dużych firm w Polsce. Spośród nich 100 firm zostało przebadanych przez firmę Biostat na zlecenie Grant Thornton, a 45 wywiadów zrealizował bezpośrednio Grant Thornton wśród swoich klientów.

⁷ Nowe przepisy, które wejdą w życie 7 czerwca 2026 r. obejmie wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości. Ich obowiązkiem będzie posiadanie struktur wynagrodzeń opartych na obiektywnym wartościowaniu pracy dotyczyć będzie wszystkich pracodawców. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 osób będą zobowiązani do regularnego raportowania luki płacowej, a jej poziom powyżej 5% będzie wymagał wdrożenia działań naprawczych w ciągu 6 miesięcy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Jedynie 45% średnich i dużych firm w Polsce rozpoczęło przygotowania do wdrożenia unijnej dyrektywy o transparentności wynagrodzeń.
- Tylko 23% firm podaje widełki wynagrodzeń już w ogłoszeniach o pracę, mimo że od 24 grudnia 2025 r. obowiązują w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy. Dominującą praktyką pozostaje ujawnianie wynagrodzenia dopiero na etapie rozmowy kwalifikacyjnej (49%).
- 65% badanych pracodawców obawia się konfliktów między zespołami po ujawnieniu informacji o wynagrodzeniach.
- Najczęściej identyfikowanym wyzwaniem we wdrażaniu spójnego systemu wynagrodzeń jest brak jasno określonych kryteriów przyznawania podwyżek, dodatków oraz benefitów, na co wskazuje 27% badanych firm. Kolejne istotne problemy dotyczą braku możliwości merytorycznego uzasadnienia różnic w wynagrodzeniach na tych samych stanowiskach (18%) oraz braku udokumentowanych przedziałów płacowych (18%). Ponadto 15% respondentów deklaruje, że nie dysponuje wiedzą na temat zróżnicowania zmiennych składników wynagrodzenia, co dodatkowo utrudnia zapewnienie przejrzystości i spójności polityki płacowej.

Powroty Polek i Polaków z migracji po 2015 r. – szanse i wyzwania

Charakterystyka publikacji

Raport ma charakter syntetycznego przeglądu wiedzy o emigracji i powrotach Polek i Polaków po 2004 r., ze szczególnym naciskiem na powroty po 2015 r. i ich znaczenie dla rynku pracy. Dane ilościowe dotyczą m.in. spisów powszechnych (2021–2022), bieżących szacunków populacji cudzoziemców i strumieni migracyjnych do 2023 r. (w Niemczech do 2024 r., w Holandii do III kwartału 2025 r.). Definitywnie raport przyjmuje, że migranci krótkoterminowi to osoby przebywające za granicą 3–12 miesięcy, długoterminowi – co najmniej 12 miesięcy, a za migrantów powrotnych uznawane są osoby z obywatelstwem polskim wracające do Polski po co najmniej 3 miesiącach zamieszkania za granicą z zamiarem osiedlenia się.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Ośrodek Badań nad Migracjami UW na zlecenie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki RPiPS. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie kryzysu gospodarczego 2008–2010 to przede wszystkim osoby o średnim wykształceniu, pochodzące z mniejszych miejscowości, wracały do Polski, podczas gdy osoby z wyższymi kwalifikacjami częściej przeczekiwały kryzys na rynkach pracy Wielkiej Brytanii i Irlandii.
- W 2016 r. za granicą przebywało czasowo (powyżej 3 miesięcy) 2,515 mln Polek i Polaków, w tym 788 tys. w Wielkiej Brytanii oraz 687 tys. w Niemczech.
- Według danych GUS, w 2021 r. prawie 92% Polaków przebywających za granicą pozostawało poza krajem co najmniej 12 miesięcy, co pokazuje przewagę migracji długoterminowej nad sezonową. Odejście od krótkotrwałych wyjazdów na rzecz dłuższych pobytów oznacza większe zaangażowanie w struktury rynku pracy państw przyjmujących, zyskiwanie praw pracowniczych oraz doświadczenia zawodowego i umiejętności charakterystycznych dla tych systemów.
- Po 2004 r. osoby powracające z migracji radziły sobie na polskim rynku pracy gorzej niż osoby, które nigdy nie wyjeżdżały, co objawiało się m.in. wyższym bezrobociem w tej grupie. Szczególnie trudna sytuacja dotyczyła tych, którzy za granicą pracowali poniżej swoich kwalifikacji – w 2011 r. 46% powracających deklarowało zatrudnienie nieadekwatne do poziomu wykształcenia, a po powrocie napotykali problemy z uzyskaniem odpowiednich stanowisk. W efekcie część migrantów rezygnowała z pracy lub podejmowała zajęcia niskiej jakości, co ograniczało wykorzystanie ich doświadczenia i kompetencji w Polsce.
- W latach 2018–2022 wzrósł odsetek Polaków pracujących za granicą w stałych formach zatrudnienia, podczas gdy udział pracy sezonowej i dorywczej wyraźnie spadł (np. w Holandii z 9% do 2%). W 2022 r. 92% Polaków w Holandii, 80% w Niemczech i 77% w Wielkiej Brytanii miało pracę inną niż sezonowa, co wskazuje na silniejsze zakorzenienie w lokalnych rynkach pracy. Stabilna pozycja zawodowa zmniejsza skłonność do spontanicznego powrotu, ponieważ powrót wiązałby się z rezygnacją z względnie pewnego zatrudnienia w dobrze uregulowanych systemach pracy na rzecz bardziej niepewnej sytuacji w Polsce.
- Polska emigracja długoterminowa wykazuje feminizację: według spisu powszechnego z 2021 r. oraz badań NBP z 2022 r. kobiety stanowią 51% migrantów i dominują

w grupie osób przebywających za granicą dłużej niż rok, podczas gdy mężczyźni przeważają w migracjach krótkoterminowych oraz z obszarów wiejskich. Jednocześnie struktura płci powracających z kontynentalnej Europy pozostaje „zmaskulinizowana” – w 2023 r. wśród osób wyjeżdżających z Niemiec do Polski prawie 7 na 10 stanowią mężczyźni, co wskazuje, że polski rynek pracy „odzyskuje” w większym stopniu męski niż żeński kapitał pracy.

- Jednym z kluczowych ekonomicznych czynników wpływających zarówno na wyjazdy, jak i pozostawanie za granicą były warunki zatrudnienia i poziom wynagrodzeń. Wskaźnik opłacalności migracji (będący porównaniem wynagrodzeń w kraju wysyłającym i przyjmującym) wynosił w 2004 r. około 5 dla Niemiec (co oznacza, że wynagrodzenia w Niemczech były pięciokrotnie wyższe niż w Polsce), 5,6 dla Irlandii i 5,8 dla Wielkiej Brytanii, a do 2008 r. spadł do około 3, pozostając jednak korzystnym. Z czasem pojęcie „dobrej sytuacji ekonomicznej” dla migrantów przestało ograniczać się wyłącznie do wysokości płacy i zaczęło obejmować stabilne formy zatrudnienia, przestrzeganie prawa pracy oraz dostęp do usług publicznych, takich jak opieka zdrowotna i edukacja. Dla wielu doświadczonych migrantów powrót do Polski oznaczałby rezygnację nie tylko z wyższych zarobków, ale także z całego pakietu zabezpieczeń oferowanych przez państwa dobrobytu, co znacząco zwiększa „koszt alternatywny” relokacji na krajowy rynek pracy.
- W 2024 r. po raz pierwszy w XXI w. Niemcy odnotowały ujemne saldo migracji z Polską – 88 tys. osób z polskim obywatelstwem wyjechało z Niemiec do Polski a 76 tys. przyjechało. W Holandii po trzech kwartałach 2025 r. saldo migracji z Polską było ujemne, a podobne tendencje (malejące dodatnie salda) raportują Islandia i Norwegia.
- Decyzje o powrocie Polek i Polaków do kraju są rezultatem złożonej kombinacji czynników ekonomicznych oraz społeczno-rodzinnych, przy czym wraz z upływem czasu rośnie znaczenie tych drugich. Czynniki ekonomiczne obejmują nie tylko poprawę sytuacji na polskim rynku pracy (niższe bezrobocie, większa dostępność zatrudnienia), ale także ograniczenie opłacalności dalszej migracji w warunkach rosnących kosztów życia i mieszkania w wielu krajach docelowych. Jeszcze silniej akcentowane są jednak powody rodzinne: tęsknota za bliskimi, chęć wychowywania dzieci w Polsce, punkty zwrotne w ścieżkach edukacyjnych dzieci oraz potrzeba wsparcia lub opieki nad starzejącymi się rodzicami, które często bezpośrednio inicjują decyzję o powrocie.
- Nowym aspektem powrotów jest rosnący udział rodzin z dziećmi urodzonymi za granicą – w Holandii w 2023 r. osoby urodzone w tym kraju stanowiły 6,8% wyjeżdżających do Polski (wobec 86,6% urodzonych w Polsce). Dla polskiej polityki edukacyjnej i rynku pracy oznacza to konieczność uwzględnienia potrzeb osób o „transnarodowych” biografiach, łączących doświadczenia z różnych systemów szkolnych i zawodowych.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Employment and Social Trends 2026

Charakterystyka raportu

Głównym celem raportu jest prezentacja aktualnej sytuacji i prognoz dotyczących zatrudnienia, bezrobocia, jakości pracy oraz nierówności na rynku pracy w skali globalnej i regionalnej perspektywie lat 2024–2027. Metodologicznie raport wykorzystuje zróżnicowane podejścia badawcze dostosowane do specyfiki analizowanych wskaźników rynku pracy, przy czym zakres geograficzny poszczególnych analiz zależy od dostępności danych empirycznych. Podstawowe modelowane szacunki ILO dotyczące zatrudnienia, bezrobocia i siły roboczej przygotowano dla 189 krajów, pogrupowanych według regionów geograficznych oraz poziomów dochodów. W przypadku analizy bezrobocia młodzieży – z uwzględnieniem płci i wykształcenia – wzięto pod uwagę 167 państw. Natomiast oceny ryzyka wpływu sztucznej inteligencji na poziom zatrudnienia oraz stopień podatności poszczególnych zawodów na zastosowania AI opracowano dla łącznie 114 krajów, w tym: 16 o niskich dochodach, 35 o dochodach średnio-niskich, 27 o dochodach średnio-wysokich oraz 36 o wysokich dochodach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Genewa

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Szacuje się, że globalna stopa bezrobocia w 2025 r. wyniesie 4,9%, czyli pozostanie bez zmian w stosunku do 2024 r., a prognozy wskazują, że utrzyma się na podobnym poziomie do 2027 r.
- Przewiduje się, że w 2026 r. ok. 2,1 mld osób będzie pracować w sektorze nieformalnym, co stanowi 57,7% globalnej siły roboczej. Taki rodzaj zatrudnienia wiąże się z niższą jakością pracy, wynikającą z ograniczonego dostępu do zabezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania praw pracowniczych i zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz braku stabilności zatrudnienia. Globalny poziom nieformalności wzrósł o 0,3 p.p. w latach 2015–2025, po wcześniejszym spadku o 2,2 p.p. w latach 2005–2015. Ten wzrost wynika w dużej mierze ze zmiany struktury globalnego zatrudnienia, w której rośnie udział krajów o wyższych wskaźnikach nieformalności, zwłaszcza w Afryce i Azji Południowej.

- W 2025 r. 284 mln pracowników na świecie żyło w warunkach skrajnego ubóstwa, definiowanego jako dochód poniżej 3 dolarów dziennie na osobę (w przeliczeniu uwzględniającym różnice w kosztach życia między krajami), co stanowiło 7,9% wszystkich pracujących. Globalnie lata 2005–2015 przyniosły szybką poprawę – udział pracujących w skrajnym ubóstwie wyraźnie malał, jednak po 2015 r. tempo tej poprawy znacząco osłabło. W krajach o niskich dochodach trend nawet się odwrócił: w latach 2015–2025 odsetek pracujących w skrajnym ubóstwie wzrósł z 49,7% do 50,5%, a w umiarkowanym z 16,5% do 17,2% (o ok. 0,7–0,8 p.p.). Łącznie oznacza to, że w 2025 r. niemal 68% zatrudnionych w tych krajach żyło poniżej progu 4,20 USD dziennie. Sytuacja ta odzwierciedla zbyt niski wzrost produktywności oraz ograniczoną dostępność godnego zatrudnienia, co utrudnia krajom o niskich dochodach wykorzystanie potencjału rosnącej populacji w wieku produkcyjnym.
- W 2025 r. globalna stopa bezrobocia wśród młodzieży wzrosła do 12,4%, w porównaniu z 12,3% w 2024 r. Jednocześnie odsetek młodych osób o statusie NEET zwiększył się z 19,9 do 20,0%. 257 mln młodych osób straciło szansę na zdobycie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia, które mogłyby poprawić ich przyszłe perspektywy na rynku pracy. Wskaźnik NEET różni się znacząco między grupami krajów według dochodów – w 2025 r. w krajach o wysokich dochodach wyniósł 10,9%, podczas gdy w krajach o niskich dochodach sięgał 27,9%. Szczególnie niepokojąca jest sytuacja młodych kobiet – odsetek pozostających w statusie NEET był o 14,3 p.p. wyższy niż wśród młodych mężczyzn.
- W 2025 r. kobiety stanowiły 2/5 globalnego zatrudnienia, co wskazuje na znaczące bariery w ich dostępie do pracy. Dysproporcje płciowe są szczególnie widoczne w statusie zatrudnienia – 14,4% kobiet było zaangażowanych w pracę jako współpracujący członkowie rodziny w 2025 r., w porównaniu z 6,1% mężczyzn.
- W grupie 15-24 lata osoby z wyższym wykształceniem są relatywnie bardziej zagrożone skutkami automatyzacji niż ich rówieśnicy o niższym poziomie edukacji, co wynika z faktu, że częściej wykonują one pracę bardziej podatną na zastosowanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji.

Supported Work Leads to Lasting Labor Market Success Among TANF Recipients

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest prezentacja wyników programu aktywizacji zawodowej STEP (Subsidized Transitional Employment Program)⁸, realizowanego w ramach systemu

⁸ STEP (Subsidized Training and Employment Program) jest instrumentem polityki rynku pracy realizowanym w Kolorado, którego celem jest wspieranie wejścia lub powrotu na rynek pracy poprzez czasowo subsydiowane zatrudnienie oraz elementy szkoleniowe. Program ten jest finansowany ze środków federalnych w ramach systemu TANF.

TANF⁹. Autorzy analizują, czy udział w STEP przekłada się na trwałą poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy po zakończeniu wsparcia, w szczególności w zakresie zatrudnienia, dochodów z pracy oraz stabilności aktywności zawodowej.

Badanie wykorzystuje dane administracyjne pochodzące z systemu TANF oraz rejestrów wynagrodzeń, co pozwala na śledzenie rzeczywistych ścieżek zawodowych osób objętych analizą w dłuższym okresie. Na tej podstawie porównano dwie grupy beneficjentów TANF: osoby biorące udział w programie STEP oraz te o podobnej sytuacji wyjściowej, które z programu nie skorzystały. Analizę oparto na podejściu kontrfaktycznym, co oznacza, że wyniki uczestników programu STEP zestawiono z rezultatami osób o zbliżonych cechach i kwalifikacjach pozostających poza interwencją.

Okres obserwacji obejmował czas trwania programu oraz do 3 lat po jego zakończeniu, co pozwoliło ocenić nie tylko krótkotrwałe efekty aktywizacji, ale także trwałość uzyskanych rezultatów na rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: USA

Zasięg geograficzny badania: Kolorado

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Analiza charakterystyk demograficznych uczestników programu STEP pokazała, że większość z nich stanowiły kobiety wychowujące dzieci w gospodarstwach domowych bez obecności drugiego dorosłego. Przeważająca liczba uczestniczek miała co najmniej jedno dziecko poniżej 5 lat oraz wykształcenie najwyżej na poziomie szkoły średniej – albo ukończone liceum, albo zdany egzamin GED¹⁰. Około 60% uczestników zmagало się z barierami w zatrudnieniu, takimi jak trudności w organizacji opieki nad dziećmi lub problemy transportowe, zgłoszonymi przez opiekuna TANF w okresie zapisu do programu, natomiast 6% było zwolnionych z wymogów pracy (work requirements)¹¹. Dane z systemu ubezpieczenia od bezrobocia (Unemployment

⁹ TANF (Temporary Assistance for Needy Families) to federalny system pomocy społecznej w USA skierowany do rodzin o niskich dochodach. Środki przekazywane poszczególnym stanom mogą być wykorzystywane m.in. na realizację działań aktywizujących zawodowo beneficjentów. W efekcie TANF tworzy instytucjonalne i finansowe ramy dla wdrażania programów rynku pracy, takich jak m.in. STEP, wdrażanych na poziomie stanowym.

¹⁰ General Educational Development – amerykański egzamin równoważny dyplomowi ukończenia szkoły średniej.

¹¹ W USA odbiorca świadczeń TANF zazwyczaj musi: aktywnie poszukiwać pracy, uczestniczyć w szkoleniach zawodowych, wykonywać pracę społeczną lub odbywać staże, regularnie spotykać się

Insurance) wskazują, że w ciągu 4 lat poprzedzających zapis uczestnicy zarabiali średnio jedynie od 6 tys. do 7 tys. dolarów rocznie, co uwidacznia wysoki poziom wykluczenia z rynku pracy doświadczanego przez tę grupę.

- W pierwszym roku po przystąpieniu do programu (kwartały I–III), gdy uczestnicy korzystali z niemal wszystkich dostępnych usług¹², udział w STEP znacząco poprawił ich sytuację zawodową. Wskaźnik zatrudnienia w grupie uczestniczących w STEP wyniósł ok. 75%, podczas gdy w grupie nieuczestniczącej – 49%. Oznacza to, że program zwiększył szanse na zatrudnienie o 26 p.p. Innymi słowy, na każde 100 osób uczestniczących w programie 26 dodatkowych osób miało pracę w porównaniu do sytuacji tych, które nie wzięły udziału w STEP.
- Program STEP wpłynął na strukturę zatrudnienia uczestników, kierując ich w stronę bardziej stabilnych sektorów gospodarki. Analiza wykazała, że uczestnicy byli o 3 p.p.¹³ bardziej skłonni do podjęcia pracy w najbardziej stabilnych branżach – takich jak administracja publiczna, szkolnictwo oraz energetyka i wodociągi – gdzie zatrudnienie jest zwykle długoterminowe. Jeszcze wyraźniejszy efekt odnotowano w branżach o średniej stabilności zatrudnienia, takich jak opieka zdrowotna i pomoc społeczna, gdzie uczestnicy byli o 5 p.p. bardziej skłonni do znalezienia zatrudnienia. Natomiast wpływ programu na zatrudnienie w najmniej stabilnych branżach – takich jak handel detaliczny, restauracje, hotele czy tymczasowe usługi administracyjne – był ograniczony i wyniósł zaledwie ok. 2 p.p.
- Przed rozpoczęciem programu uczestnicy obu grup znajdowali się w podobnej, trudnej sytuacji życiowej – tracili pracę, ich zarobki spadały, a oni sami musieli sięgnąć po pomoc społeczną TANF. Ten równoległy spadek aktywności zawodowej osób w obu grupach potwierdza, że doświadczły one podobnych negatywnych wstrząsów na rynku pracy. Obserwowane później różnice w wynikach zatrudnienia i zarobków

z pracownikiem socjalnym i realizować ustalony plan działania. 6% uczestników STEP miało zwolnienie z tych wymagań.

¹² M.in.: sześciomiesięczne subsydiowane zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u lokalnego pracodawcy, indywidualizowane doradztwo zawodowe i wsparcie, np. w znalezieniu miejsca pracy, coaching zawodowy, możliwość umieszczenia w jednej lub wielu aktywnościach dostosowanych do indywidualnych umiejętności i zainteresowań uczestnika, pomoc finansowa na pokrycie kosztów transportu, pomoc finansowa na zakup narzędzi pracy, pomoc z opieką nad dziećmi. Uczestnicy programu również mogli brać udział w szkoleniach prowadzących do otrzymania certyfikatu jako część swojego przejściowego zatrudnienia. Warto podkreślić, że pracodawcy nie mogli wymagać uzyskania certyfikatu przed rozpoczęciem stażu. Zarówno uczestnicy STEP, jak i osoby otrzymujące standardowe świadczenia TANF otrzymali uprawnienia do podobnych usług wsparcia (takich jak pomoc w transporcie czy opiece nad dziećmi). Kluczowymi różnicami między uczestnikami STEP a grupą porównawczą były przede wszystkim subsydiowane zatrudnienie u lokalnego pracodawcy oraz indywidualizowane doradztwo zawodowe, a nie same usługi wsparcia typu transport czy opieka nad dziećmi.

¹³ Choć wzrost o 3 p.p. wydaje się niewielki, w relacji do początkowego poziomu oznacza to ponad dwukrotny (160%) wzrost prawdopodobieństwa pracy w tych sektorach.

można przypisać efektowi programu STEP, a nie wcześniejszym różnicom między grupami.

- W okresie do 3 lat po zakończeniu programu wskaźnik zatrudnienia osób objętych wsparciem był średnio o 10 p.p. wyższy w porównaniu z beneficjentami TANF, którzy w programie nie uczestniczyli, a ich przeciętne kwartalne dochody z pracy były wyższe o 861 dolarów. Oznacza to, że program nie tylko zwiększał szanse na znalezienie pracy, ale także sprzyjał osiąganiu wyższych dochodów w dłuższym okresie, a jego efekty nie ograniczały się wyłącznie do czasu trwania subsydiowanego zatrudnienia.
- Analiza stabilności zatrudnienia wykazała, że uczestnicy programu STEP charakteryzowali się o ok. 6 p.p. wyższym prawdopodobieństwem (40% wzrost relatywny) utrzymania ciągłego zatrudnienia u jednego pracodawcy we wszystkich kwartałach danego roku w okresie 3 lat następujących po zakończeniu programu w porównaniu z nieuczestniczącymi odbiorcami TANF.
- Analiza pokazuje, że pozytywne efekty nie wygasały wraz z zakończeniem subsydiowanego zatrudnienia, co stanowi jeden z kluczowych argumentów na rzecz skuteczności programów pracy wspieranej. Program pełnił funkcję pomostu do regularnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.
- Pozytywne efekty programu STEP nie wynikają z tego, że zapisywały się do niego osoby z natury bardziej zmotywowane. Przeciwnie – program był skuteczny nawet w przypadku osób z większymi trudnościami niż przeciętny odbiorca pomocy społecznej i pomógł im osiągnąć lepsze wyniki niż osobom lepiej przygotowanym do samodzielnego powrotu na rynek pracy.
- Program nie stworzył długoterminowej zależności od pomocy społecznej. Po zakończeniu subsydiowanych staży uczestnicy nie byli bardziej skłonni do powrotu po świadczenia niż inni odbiorcy TANF. Przeciwnie – dzięki lepszym zarobkom wielu z nich nie potrzebowało już dalszej pomocy.
- Całkowity koszt udziału w programie STEP przypadający na jednego uczestnika wyniósł ok. 7269 dolarów, przy uwzględnieniu wartości pieniądza w czasie (stopa dyskontowa 3% rocznie). W tej kwocie mieściły się: wynagrodzenia wypłacane podczas subsydiowanych staży (największa pozycja), koszty doradztwa zawodowego i zarządzania przypadkiem, wsparcie dodatkowe (transport, opieka nad dziećmi, szkolenia), koszty administracyjne. W ciągu 4 lat od rozpoczęcia programu uczestnicy uzyskali średnio 13 765 dolarów dodatkowego dochodu na osobę w porównaniu z sytuacją, gdyby nie uczestniczyli w programie. Oznacza to realny wzrost zarobków dzięki lepszemu zatrudnieniu i wyższym płacom po ukończeniu STEP. Z każdego dolara zainwestowanego w program uczestnicy uzyskali niemal 1,90 dolara dodatkowego dochodu, a nawet przy minimalnych szacunkach efektu zwrot z inwestycji wynosił 1,41 dolara na każdy wydany dolar.

Labor Market Report. Building a Future of Work That Works

Charakterystyka raportu

Głównym celem raportu jest diagnoza aktualnych trendów na globalnym rynku pracy oraz identyfikacja mechanizmów kształtujących zatrudnienie, mobilność zawodową i popyt na kompetencje w warunkach spowolnienia gospodarczego oraz upowszechniania sztucznej inteligencji. Podstawowym źródłem danych jest tzw. Economic Graph LinkedIn, obejmujący informacje o ponad 1,3 mld użytkowników platformy na całym świecie, w tym: dane o zatrudnieniu, zmianach pracy, ogłoszeniach rekrutacyjnych, umiejętnościach deklarowanych w profilach oraz migracjach talentów. Dane ilościowe pochodzą głównie z analiz LinkedIn (big data), uzupełnionych danymi instytucjonalnymi (m.in. Bureau of Labor Statistics, Office for National Statistics). Horyzont analityczny sięga głównie lat 2019–2025. Część raportu oparta jest również na badaniu ankietowym przeprowadzonym w II poł. 2025 r. wśród 8013 pracujących dorosłych (18+) w USA, Wielkiej Brytanii, Niemczech i Francji, zrealizowanym metodą sondażu internetowego przez firmę Censuswide.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

LinkedIn Economic Graph Research Institute. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Globalny poziom zatrudnienia w gospodarkach rozwiniętych jest nadal o ok. 20% niższy niż przed pandemią COVID-19, a mobilność pracowników osiągnęła najniższy poziom od dekady. Holandia (-35%), Francja (-30%) i Wielka Brytania (-25%) należą do krajów o najgłębszym spadku, podczas gdy rynki wschodzące, takie jak Indie (+40%) i Zjednoczone Emiraty Arabskie (+37%), wykazują ciągły wzrost.
- Spowolnienie rekrutacji nie jest bezpośrednio wywołane przez sztuczną inteligencję, lecz przez restrykcyjną politykę monetarną i niepewność gospodarczą. AI stworzyła w latach 2023–2025 1,3 mln nowych miejsc pracy na świecie, z czego 774 tys. stanowią stanowiska annotatorów danych (data annotators)¹⁴, 298 tys. – analityków kryminalistyki AI (AI Forensic Analysts), 177 tys. – Head of AI, 49 tys. – inżynierów AI, a 9 tys. – forward-deployed engineers/project managers. Szczególnie istotny jest

¹⁴ Anotacja danych polega na oznaczaniu i klasyfikowaniu danych w taki sposób, aby mogły zostać wykorzystane w procesie trenowania dużych modeli językowych (LLM). Jej celem jest stworzenie zbioru danych z przypisanymi etykietami, który umożliwia systemom AI uczenie się relacji między danymi wejściowymi a oczekiwanym rezultatem. Taki sposób trenowania modeli określa się mianem uczenia nadzorowanego.

eksponencjalny (rosnący wykładniczo) wzrost nowych ról: forward-deployed engineers odnotowali od 2023 r. ich 42-krotny wzrost, a inżynierowie AI – 13-krotny, co wskazuje na ewolucję rynku pracy w kierunku funkcji integrujących technologię AI z procesami biznesowymi oraz maksymalizujących zwrot z inwestycji w AI.

- W Stanach Zjednoczonych liczba miejsc pracy wymagających znajomości AI wzrosła o 70% w ujęciu rocznym, jednak średnio tylko 3% amerykańskich członków LinkedIn deklaruje posiadanie umiejętności pracy z AI, przy czym najwyższy ich odsetek występuje wśród inżynierów (10%), product managerów (10%) oraz pracowników badawczo-rozwojowych (8%). Oznacza to, że transformacja kompetencji jest na wczesnym etapie i przebiega nierównomiernie w różnych segmentach rynku pracy.
- Analiza migracji netto talentów AI engineering na 10 tys. zarejestrowanych użytkowników LinkedIn w 2024 r. pokazuje, że Zjednoczone Emiraty Arabskie (+4,2), Irlandia (+2,2) oraz Australia (+2,1) są głównymi odbiorcami talentów, podczas gdy Indie (-2,1) i Izrael (-1,5) funkcjonują jako eksporterzy talentów.
- Udział Indii w globalnym zatrudnieniu transgranicznym systematycznie rośnie od 2015 r., podczas gdy udział USA maleje. Trend ten jest efektem upowszechnienia pracy zdalnej oraz poszukiwania przez firmy dostępu do kompetencji przy niższych kosztach.
- Liczba aplikujących na jedno ogłoszenie o pracę jest obecnie najwyższa od czasu pandemii, podczas gdy wskaźnik zatrudnienia pozostaje niski. Oznacza to wzrost presji konkurencyjnej, wydłużenie procesów rekrutacyjnych i większe znaczenie własnych sieci kontaktów. Z raportu wynika, że kandydaci posiadający kontakty wewnątrz organizacji mają 3,6-krotnie wyższe szanse na zatrudnienie niż osoby aplikujące bez takiego kontaktu.

Why migration infrastructure could be the next competitive advantage

Charakterystyka raportu

Publikacja koncentruje się na analizie strukturalnych nierównowag demograficznych i podaźowych pomiędzy regionami charakteryzującymi się nadwyżką młodej siły roboczej a starzejącymi się gospodarkami krajów rozwiniętych, ujmując migrację jako kluczowy mechanizm kompensujący te dysproporcje na globalnym rynku pracy. Opracowanie ma charakter analityczno-opisowy i opiera się na syntetycznym zestawieniu danych statystycznych, analizie przypadków polityk publicznych oraz prognoz dotyczących popytu na pracę i zatrudnienie w różnych regionach świata. Publikacja ukazała się w ramach cyklu EY Megatrends, realizowanego przez firmę doradcą Ernst & Young (EY).

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EY. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Do 2060 r. relacja liczby osób w wieku 65 lat i więcej do populacji w wieku produkcyjnym w krajach OECD osiągnie poziom 52, co oznacza 52 osoby starsze przypadające na 100 osób w wieku produkcyjnym.
- W perspektywie długookresowej prognozowane jest wystąpienie zjawiska skrajnego starzenia się ludności w takich krajach, jak Włochy, Japonia, Polska, Korea Południowa oraz Hiszpania. Do 2060 r. relacja liczby osób w wieku poprodukcyjnym do populacji w wieku produkcyjnym w tych państwach ma przekroczyć poziom 75, co oznacza, że na każde 100 osób aktywnych zawodowo przypadnie ponad 75 osób w wieku 65 lat i więcej. Tak wysoki poziom obciążenia demograficznego będzie generował istotną presję na rynki pracy, systemy zabezpieczenia społecznego oraz finanse publiczne, a jednocześnie znacząco ograniczy krajowe zasoby pracy.
- W nadchodzących dekadach w Europie nastąpi istotne pogorszenie relacji między liczbą osób aktywnych zawodowo a populacją emerytów. Prognozy wskazują, że na jednego emeryta przypadnie średnio zaledwie ok. 1,5 osoby pracującej, co oznacza znaczące osłabienie bazy finansującej systemu emerytalnego i zabezpieczenia społecznego. Tak niekorzystna struktura demograficzna zwiększy presję na rynki pracy, doprowadzi do wzrostu obciążeń fiskalnych dla pracujących oraz ograniczy potencjał wzrostu gospodarczego, czyniąc kwestie podaży pracy i migracji kluczowymi elementami długofalowej strategii rozwoju Europy.
- Nawet przy założeniu wydłużania aktywności zawodowej osób starszych oraz rosnącej popularności pracy w niepełnym wymiarze w wieku emerytalnym kurczące się zasoby siły roboczej nie są w stanie zapewnić długookresowej równowagi na rynku pracy. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym powoduje strukturalną lukę podażową, której nie da się w pełni skompensować poprzez aktywizację starszych kohort. W konsekwencji niezbędny staje się systematyczny napływ młodszych talentów, zdolnych do utrzymania ciągłości procesów produkcyjnych, innowacyjności oraz stabilności systemów zabezpieczenia społecznego.
- Rocznie 18–20 mln osób w Azji Południowej wchodzi w wiek produkcyjny, ale tylko 1/3–1/2 z nich znajdzie zatrudnienie.
- W Azji Południowej tylko 33–50% nowych osób w wieku produkcyjnym znajduje pracę, co oznacza trwały deficyt zatrudnienia generujący presję migracyjną.
- Za dekadę (ok. 2036 r.) Afryka będzie miała o 138 mln więcej młodych ludzi w wieku 15–24 lata w porównaniu z 2024 r.
- Ze względu na prognozowane trendy demograficzne i wyzwania na globalnych rynkach pracy – takie jak starzenie się społeczeństw w krajach OECD, kurcząca się liczba osób w wieku produkcyjnym w Europie, niedobory zatrudnienia w Azji Południowej czy

dynamiczny przyrost młodych osób w Afryce – autorzy EY postulują fundamentalną zmianę perspektywy traktowania migracji. Zamiast postrzegać ją jedynie jako kwestię polityczną lub społeczną, migracja powinna być ujęta jako ważny czynnik rozwoju gospodarczego i konkurencyjności. Nowe podejście obejmuje m.in.:

- planowanie zdolności migracyjnych w perspektywie długoterminowej i integrację z systemami mieszkaniowymi oraz uznawania kwalifikacji,
- tworzenie własnych ekosystemów pozyskiwania talentów i dedykowanych kanałów rekrutacyjnych,
- strategiczne inwestycje w zasoby mieszkaniowe, uwzględnianie migrantów jako istotnej grupy konsumenckiej,
- przekształcenie migracji z problemu wymagającego interwencji w mierzalny, możliwy do wspierania inwestycjami i skalowalny zasób w warunkach narastającego deficytu talentów.

Bridging Skill Gaps for the Future: New Jobs Creation in the AI Age

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na analizie wpływu nowych umiejętności, szczególnie związanych z technologiami informacyjnymi i sztuczną inteligencją, na transformację globalnych rynków pracy. W badaniu obejmującym kraje o zróżnicowanym poziomie rozwoju gospodarczego wykorzystano nowatorską metodologię opartą na analizie milionów ogłoszeń o pracę z platformy Lightcast agregującej dane z ponad 220 tys. stron internetowych globalnie. Zakres czasowy badania różni się w zależności od kraju, przy czym dla USA jest najdłuższy (2010-2025), podczas gdy dla gospodarek wschodzących ogranicza się do lat 2021-2024 ze względu na dostępność danych. Kluczowym założeniem metodologicznym jest zdefiniowanie "nowej umiejętności" – kategorii, która jeszcze w latach 2010-2011 praktycznie w ogłoszeniach o pracę nie pojawiała się, ale od tamtego czasu upowszechniła się, co pozwala na śledzenie dynamiki transformacji rynku pracy w erze cyfryzacji i sztucznej inteligencji¹⁵.

Raport wprowadza dwa nowe wskaźniki syntetyczne służące do oceny sytuacji międzynarodowej. Pierwszy z nich, **Wskaźnik gotowości na umiejętności** (Skill Readiness Index), został opracowany dla 24 krajów i obliczany jako średnia arytmetyczna czterech znormalizowanych komponentów: udziału absolwentów zdolnych do dostarczania nowych umiejętności IT i non-IT, wskaźnika uczestnictwa dorosłych w wieku 25–65 lat w szkoleniach zawodowych oraz poziomu podstawowych kompetencji siły roboczej mierzonego testami OECD PIAAC w zakresie czytania ze

¹⁵ Do nowych umiejętności zalicza się m.in. generative artificial intelligence, large language modeling, Social Media Management, General Data Protection Regulation, IAM Certificate in Asset Management, Circular Economy, Google Cloud Platform związane z narzędziami do wizualizacji danych na przykład, Power BI, Tableau, Canva, Social Media Management.

zrozumieniem, liczenia i rozwiązywania problemów. Drugi wskaźnik, **Wskaźnik braku równowagi umiejętności** (Skill Imbalance Index), porównuje relatywny popyt i podaż nowych umiejętności w odniesieniu do USA jako punktu odniesienia dla 36 krajów OECD, a w rozszerzonej wersji, z wykorzystaniem danych UNESCO, obejmuje 54 gospodarki.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

International Monetary Fund. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Około 10% ofert pracy w gospodarkach rozwiniętych zawiera obecnie wymaganie posiadania co najmniej jednej nowej umiejętności, podczas gdy w gospodarkach wschodzących odsetek ten wynosi około 5%. Wskazuje to na zaawansowany etap zmian zachodzących na rynku pracy w krajach rozwiniętych, gdzie zapotrzebowanie na nowe kompetencje ma już znaczenie w skali całej gospodarki. Różnice między tymi grupami krajów wynikają przede wszystkim ze struktury zatrudnienia, ponieważ w gospodarkach rozwiniętych większy udział mają zawody profesjonalne, menedżerskie i techniczne, w których zmiany kompetencyjne zachodzą najszybciej. Analiza pokazuje ponadto, że umiejętności związane z technologiami informacyjnymi stanowią ponad połowę wszystkich nowych wymagań kompetencyjnych, a ich rosnącą część tworzą kompetencje powiązane ze sztuczną inteligencją.
- Nowe umiejętności pojawiają się w pierwszej kolejności w gospodarkach rozwiniętych, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych, a następnie stopniowo rozprzestrzeniają się na inne kraje. Pozostałe gospodarki rozwinięte przejmują te kompetencje relatywnie szybko, zwykle w ciągu 2–4 miesięcy, natomiast w krajach takich jak Brazylia i Republika Południowej Afryki proces ten jest wyraźnie wolniejszy i następuje średnio z opóźnieniem 8–9 miesięcy. Podobny mechanizm dyfuzji obserwowany jest wewnątrz USA, gdzie stany takie jak Kalifornia, Nowy Jork i Teksas pełnią rolę głównych ośrodków powstawania nowych umiejętności, które następnie rozpowszechniają się w pozostałych stanach.
- Po upływie pięciu lat od pojawienia się umiejętności AI jej rozwój prowadzi do ograniczenia zatrudnienia w zawodach, w których technologia zastępuje, a nie wspiera pracę człowieka, czego efektem jest spadek liczby miejsc pracy o 3,6% po pięciu latach. Zjawisko to dotyczy szczególnie pracowników biurowych oraz młodych. W odróżnieniu od innych nowych umiejętności, które sprzyjają wzrostowi ogólnego zatrudnienia, kompetencje związane ze sztuczną inteligencją nie doprowadziły dotychczas do

zwiększenia zatrudnienia w skali całej gospodarki, co rodzi obawy co do tempa oraz charakteru zmian na rynku pracy wywoływanych przez AI.

- Wskaźnik gotowości na umiejętności (Skill Readiness Index) pokazuje, że wiele krajów północnoeuropejskich jest dobrze przygotowanych do dostarczania nowych umiejętności, przy czym Irlandia, Finlandia i Dania znajdują się na szczycie rankingu, podczas gdy Włochy i Węgry plasują się na niższych pozycjach.
- Polska plasując się na 7. miejscu w rankingu Skill Readiness Index spośród 24 analizowanych krajów z wynikiem około 0,55-0,58 (skala 0-1) znajduje się w grupie krajów o wysokiej gotowości, ustępując jedynie: Irlandii, Finlandii, Danii, Szwajcarii, Norwegii i Estonii. Pod tym względem Polska przewyższa znacząco takie kraje jak USA, Niemcy, Szwecja czy Francja.
- Polska zajmuje pozycję średnią pod względem prognozowanego popytu na nowe umiejętności. Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie, około 7,5% miejsc pracy w Polsce wymaga posiadania nowych kompetencji, co stawia kraj poniżej średniej dla gospodarek rozwiniętych (10%), ale powyżej poziomu obserwowanego w gospodarkach wschodzących, takich jak Brazylia czy Meksyk. Największą część popytu stanowią nowe umiejętności z obszaru IT, następnie kompetencje związane z analizą biznesową i danymi oraz umiejętności społeczne i administracyjne.
- Polska wyróżnia się bardzo korzystnie pod względem potencjalnej podaży nowych umiejętności. Odsetek absolwentów z nowymi umiejętnościami wśród populacji w wieku 20-24 lat wynosi w Polsce około 22%, co plasuje Polskę na 2. miejscu zaraz po Irlandii (około 30%) wśród wszystkich analizowanych krajów. Pod tym względem Polska przewyższa zdecydowanie takie kraje jak USA (około 14%), Niemcy (około 13%), czy Wielka Brytania (około 19%).
- Polska osiągnęła jeden z najniższych wyników Wskaźnika braku równowagi umiejętności, wynoszący około -0,7 do -0,75 (na skali od -1 do +1), co klasyfikuje ją wśród krajów charakteryzujących się nadwyżką podaży w stosunku do popytu. Oznacza to, że Polska dysponuje relatywnie wysoką zdolnością do dostarczania absolwentów posiadających nowe umiejętności w porównaniu z przewidywanym zapotrzebowaniem na te kompetencje. Wśród analizowanych krajów tylko Irlandia wykazuje niższy (bardziej ujemny) wskaźnik, wskazując na jeszcze większą nadwyżkę podaży.
- Polska prezentuje typowy dla krajów europejskich układ zapotrzebowania na nowe umiejętności, w którym dominują kompetencje z obszaru technologii informacyjnych, obejmujące około 5–6% wszystkich ofert pracy. Na kolejnych pozycjach znajdują się umiejętności związane z analityką biznesową i przetwarzaniem danych (około 1% wakatów) oraz kompetencje społeczne i administracyjne. Chociaż proporcje między poszczególnymi kategoriami są zbliżone do obserwowanych w innych gospodarkach europejskich, całkowite zapotrzebowanie w Polsce pozostaje niższe niż w krajach o najbardziej rozwiniętych gospodarkach opartych na wiedzy, takich jak Luksemburg, Szwecja czy Holandia.

- Główne wyzwanie dla Polski nie leży w zwiększaniu podaży wykwalifikowanych pracowników, lecz w stymulowaniu popytu ze strony przedsiębiorstw. Wsparcie innowacji, cyfryzacji oraz transformacja struktury gospodarki w kierunku bardziej zaawansowanych technologicznie sektorów pozwoliłoby efektywnie wykorzystać istniejący, niewykorzystany potencjał kapitału ludzkiego.

Workmonitor 2026: the great workforce adaptation.

Charakterystyka raportu

Celem badania Randstad Workmonitor jest poznanie opinii talentów z 35 rynków (Europy, regionu Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk), w tym Polski, na temat ich postaw, ambicji oraz oczekiwań wobec pracodawców a szerzej – tego, czego chcą od pracy i jak postrzegają swoją przyszłość zawodową. Raport ukazuje różnicę między rzeczywistością rynku pracy a oczekiwaniami pracowników oraz analizuje, jak zmieniała się ona z upływem czasu. Badanie, będące 23. edycją cyklicznego monitoringu rynku pracy, przeprowadzono w październiku 2025 r. za pomocą kwestionariusza online wśród ponad 27 tys. respondentów w wieku od 18 do 67 lat, pracujących co najmniej 24 godziny tygodniowo, prowadzących działalność na własny rachunek lub bezrobotnych, ale rozważających podjęcie pracy w niedalekiej przyszłości. Dodatkowo badaniem objęto ponad 1,2 tys. pracodawców – przedstawicieli C-suite i liderów HR w globalnych i regionalnych organizacjach. Dodatkowe badanie przeprowadzono w okresie od 10 do 28 października 2025 r. wśród pracowników oraz od 9 do 30 października 2025 r. wśród pracodawców. Analiza została wzbogacona o dane wtórne z ponad 3 mln ogłoszeń o pracę dostarczonych przez Randstad Market Intelligence. Raport koncentruje się na trzech kluczowych obszarach tematycznych: "Me and the World" (relacja jednostki wobec zmian technologicznych i makroekonomicznych), "Me and My Team" (znaczenie menedżerów i współpracy międzypokoleniowej) oraz "Me" (redefinicja sukcesu zawodowego i autonomii).

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 95% pracodawców wierzy we wzrost swojego biznesu w ciągu najbliższego roku, podczas gdy tylko 51% pracowników podziela ten optymizm.
- 40% pracowników na całym świecie podjęło lub rozważa podjęcie drugiej pracy, aby poradzić sobie z rosnącymi kosztami życia, co stanowi niemal dwukrotny wzrost

w porównaniu z 22% w 2024 r. Dodatkowo 36% zwiększyło lub planuje zwiększyć godziny pracy w obecnym miejscu zatrudnienia (wzrost z 20% w 2024 r.). To zjawisko wskazuje na pogorszenie się sytuacji ekonomicznej pracowników oraz potrzebę większej elastyczności form zatrudnienia i systemów wynagradzania, które mogą odpowiedzieć na te potrzeby bez pogorszenia work-life balance.

- W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie 63% pracodawców realizowało inwestycje w rozwiązania oparte na AI, przy czym 34% pracowników zauważa wzrost skali tych inwestycji w swoich organizacjach. Jednocześnie 47% pracowników biurowych ocenia, że wdrażanie AI przynosi korzyści przede wszystkim firmom, a nie zatrudnionym. Wskazuje to na niedostateczną transparentność komunikacji strategii AI oraz na potrzebę wyraźniejszego prezentowania indywidualnych korzyści dla pracowników, aby ograniczyć ryzyko poczucia wykluczenia i oporu wobec zmian technologicznych.
- 58% pracodawców ocenia, że AI będzie oddziaływać na 50–100% zadań zawodowych, podczas gdy tę opinię podziela 52% pracowników, a 21% zatrudnionych uważa, że technologia ta nie wpłynie na ich pracę. Rozbieżność ta wskazuje na ograniczoną świadomość części pracowników co do skali planowanych zmian w strukturze zadań. Może to prowadzić do niedostatecznego przygotowania i opóźnień w adaptacji, co podkreśla znaczenie jasnej komunikacji ze strony pracodawców oraz wdrażania programów rozwoju kompetencji cyfrowych.
- Liczba ofert pracy wymagających kompetencji związanych z „AI agents” wzrosła o 1 587% (2024 vs 2025), co wskazuje na szybkie przechodzenie w stronę rozwiązań o wysokim poziomie autonomii. Jednocześnie 34% pracowników obawia się utraty pracy w perspektywie najbliższych pięciu lat, przy czym najwyższy poziom niepokoju deklaruje generacja Z, a najniższy – przedstawiciele pokolenia Baby Boomers.
- Zaufanie do przywództwa organizacji spadło do 72% w badaniu z 2025 r. (z 77% rok wcześniej), natomiast 72% pracowników zadeklarowało silną relację ze swoim bezpośrednim menedżerem (wzrost o 8 p.p. wobec 64% w 2024 r.).
- 95% pracodawców ocenia, że zespoły międzypokoleniowe sprzyjają wzrostowi produktywności, a 78% pracowników deklaruje wyższą efektywność pracy w środowiskach opartych na współpracy i uwzględnianiu różnych perspektyw. Ponadto 74% zatrudnionych korzysta z wiedzy współpracowników z innych pokoleń w celu poszerzania własnych kompetencji. Wymiana ta ma charakter komplementarny: starsze generacje przekazują młodszym wiedzę branżową oraz kompetencje miękkie, natomiast młodsze wspierają starszych w rozwijaniu umiejętności technologicznych, w tym związanych z AI. Taki model wzajemnego uczenia się staje się istotnym zasobem organizacji funkcjonujących w warunkach jednoczesnej obecności wielu generacji i wymaga od menedżerów zdolności do świadomego wspierania i facylitowania transferu wiedzy.

- 81% pracowników wskazuje wynagrodzenie jako główny czynnik przy poszukiwaniu nowej pracy, ale work-life balance (46%) jest najważniejszym powodem pozostania w obecnej roli, wyprzedzając bezpieczeństwo zatrudnienia i wynagrodzenie (po 23%).
- 72% pracodawców uważa, że tradycyjna linearna ścieżka kariery (jedna firma/kariera z regularnymi awansami) jest przestarzała, a 38% pracowników woli „portfolio career” – doświadczanie różnych typów pracy w różnych sektorach zamiast linearnego awansu. Jednocześnie 41% nadal preferuje tradycyjną ścieżkę, co pokazuje polaryzację oczekiwań i konieczność oferowania przez pracodawców różnorodnych modeli rozwoju kariery dostosowanych do indywidualnych preferencji, aby przyciągnąć i zatrzymać talenty.
- 72% pracodawców deklaruje, że większa autonomia pracowników sprzyja wzrostowi zaangażowania, produktywności i retencji, jednak 81% organizacji nie umożliwia zatrudnionym samodzielnego ustalania harmonogramów pracy. Jednocześnie 39% pracowników zrezygnowało z pracy, która była niezgodna z ich potrzebami życiowymi, a 25% odeszło z powodu ograniczenia niezależności w wykonywaniu obowiązków. Powyższa rozbieżność wskazuje na istotną lukę między deklarowanym przez firmy rozumieniem znaczenia autonomii a praktykami organizacyjnymi, co może sprzyjać wzrostowi rotacji oraz utracie talentów w warunkach, w których elastyczność staje się kluczowym czynnikiem lojalności pracowników.

Bibliografia

Barham T., Cadena B.C., Schechter L., Supported Work Leads to Lasting Labor Market Success Among TANF Recipients, IZA, <https://www.iza.org/publications/dp/18342/supported-work-leads-to-lasting-labor-market-success-among-tanf-recipients>, data publikacji grudzień 2025.

Grant Thornton. Jawność wynagrodzeń w Polsce. Poziom przygotowania średnich i dużych firm do obowiązków wynikających z unijnej reformy, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/01/Jawnosc-wynagrodzen-na-jakim-etapie-sa-firmy-26-01-2026-1.pdf>, data publikacji styczeń 2026.

Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, grudzień 2025, LXVII edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/01/Oferty-pracy-w-Polsce-grudzien-2025.pdf>, data publikacji styczeń 2026.

Grant Thornton. Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2026 r., <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/01/Plany-pracodawcow-na-2026-raport-Grant-Thornton.pdf>, data publikacji styczeń 2026.

Hays. Hays Poland. Raport płacowy 2026, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/b0cb87e6-ead3-481d-bd82-f23220a09460.pdf?subskey=workdocli@gmail.com&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=CEMEA_Poland_B2B_Salary_Guide_2026_Triggered, data publikacji 7 stycznia 2026.

ILO. Employment and Social Trends 2026, https://researchrepository.ilo.org/view/delivery/41ILO_INST/13147301370002676?bypassKey=492dd5a5-3f7a-45de-9fa7-2d91f07c5f19, data publikacji 14 stycznia 2026.

Jaumotte F. i in., Bridging Skill Gaps for the Future: New Jobs Creation in the AI Age, International Monetary Fund <https://www.imf.org/-/media/files/publications/sdn/2026/english/sdnea2026001.pdf>, data publikacji 9 stycznia 2026.

LinkedIn Economic Graph Research Institute. Labor Market Report. Building a Future of Work That Works, <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/linkedin-labor-market-report-building-a-future-of-work-that-works-jan-2026.pdf>, data publikacji 14 stycznia 2026.

ManpowerGroup. Barometr Talentów. Raport i kluczowe wnioski. Dane dla Polski, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr_Talent%C3%B3w_2026_ManpowerGroup.pdf, data publikacji 22 stycznia 2026.

Mitchell G., Dawson P., Why migration infrastructure could be the next competitive advantage, EY https://www.ey.com/en_gl/megatrends/why-migration-infrastructure-could-be-the-next-competitive-advantage, data publikacji 16 stycznia 2026.

Ośrodek Badań nad Migracjami UW na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MRPiPS. Powroty Polek i Polaków z migracji po 2015 r. – szanse i wyzwania, <https://www.gov.pl/attachment/4b29feb2-ed08-4bc2-9a58-58867922b249>, data publikacji 15 stycznia 2026.

Randstad, Workmonitor 2026: the great workforce adaptation, <https://workforceinsights.randstad.com/hubfs/Inbound%20Program/Content%20offers/Workmonitor%202026/Randstad%20Workmonitor%202026.pdf?hsLang=nl>, data publikacji 21 stycznia 2026.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
12/2024	5,1%
01/2025	5,4%
02/2025*	5,5%
03/2025*	5,4%
04/2025	5,2%
05/2025*	5,1%
06/2025*	5,1%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%
12/2025	5,7%

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
12/2024	786,2	399,8	386,3
01/2025	837,6	402,6	435,0
02/2025	846,6	405,8	440,8
03/2025	829,9	429,4	400,4
04/2025	802,7	431,5	371,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	876,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie grudzień 2024 r. – grudzień 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
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
12/2024	60 122
01/2025	88 546
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*
11/2025	25 016*
12/2025	20 779*

* 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 grudniu 2025 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	534
świętokrzyskie	630
lubuskie	766
łódzkie	769
warmińsko-mazurskie	858
lubelskie	908
podlaskie	941
podkarpackie	1 148
zachodniopomorskie	1 195
dolnośląskie	1 244
kujawsko-pomorskie	1 251
małopolskie	1 674
wielkopolskie	1 701
pomorskie	2 043
śląskie	2 241
mazowieckie	2 876

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	19
śląskie	21
lubuskie	22
małopolskie	23
pomorskie	25
wielkopolskie	28
dolnośląskie	29
podlaskie	33
Polska	34
zachodniopomorskie	36
mazowieckie	42
warmińsko-mazurskie	42
świętokrzyskie	45
kujawsko-pomorskie	47
lubelskie	59
podkarpackie	72
łódzkie	77

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8
05/2025	6433,3
06/2025	6435,6
07/2025	6431,8
08/2025	6419,4
09/2025	6409,9
10/2025	6404,5
11/2025	6413,8
12/2025	6410,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11
05/2025	8670,51
06/2025	8881,84
07/2025	8905,63
08/2025	8769,08
09/2025	8750,34
10/2025	8865,12
11/2025	9078,16
12/2025	9583,31

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 grudzień 2024 r. – grudzień 2025 r.¹⁶

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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%	6,4%	6,0%
07/2025	3,2%	6,4%	6,0%
08/2025	3,2%	6,4%	6,0%
09/2025	3,2%	6,4%	6,0%
10/2025	3,2%	6,4%	6,0%
11/2025	3,2%	6,3%	6,0%
12/2025	3,2%	6,2%	5,9%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,8
Holandia	9,2
Czechy	10,1
Austria	10,5
Dania	11,4
Łotwa	11,7
Malta	11,9
Bułgaria	12,0
Polska	12,7
Cypr	12,9
Grecja	13,0
Irlandia	14,0
UE-20	14,3
Węgry	14,4
UE-27	14,7
Litwa	14,7
Słowacja	16,4
Chorwacja	17,2
Estonia	17,3
Francja	18,1
Słowenia	18,2
Portugalia	18,4
Luksemburg	18,6
Belgia	19,6

* Brak danych dla Rumunii.

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

