PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Listopad 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 (listopad 2025)

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

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

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

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

Licencja:

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

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

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2025 r. wyniosła 5,6%**. W porównaniu z wrześniem 2025 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,7 p.p.
- **W końcu października 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 867,3 tys. bezrobotnych**, tj. o 1,2 tys. (0,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 101,8 tys. (13,3%) więcej niż w październiku 2024 r.
- W październiku 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono **36,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 4,7 tys. ofert (11,4%) mniej niż we wrześniu 2025 r. oraz o 44,3 tys. (54,8%) mniej niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2025 r. wyniosło 6404,5 tys.** W porównaniu z wrześniem 2025 r. spadło o 0,1% (o 5,4 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 53,9 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2025 r. wyniosło 8865,12 zł**. Oznacza to wzrost o 1,3% w porównaniu z wrześniem 2025 r. i wzrost o 6,6% r/r.
- Według danych Eurostatu **w październiku 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%** (bez zmian m/m oraz wzrost o 0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,4%** (bez zmian m/m oraz wzrost 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

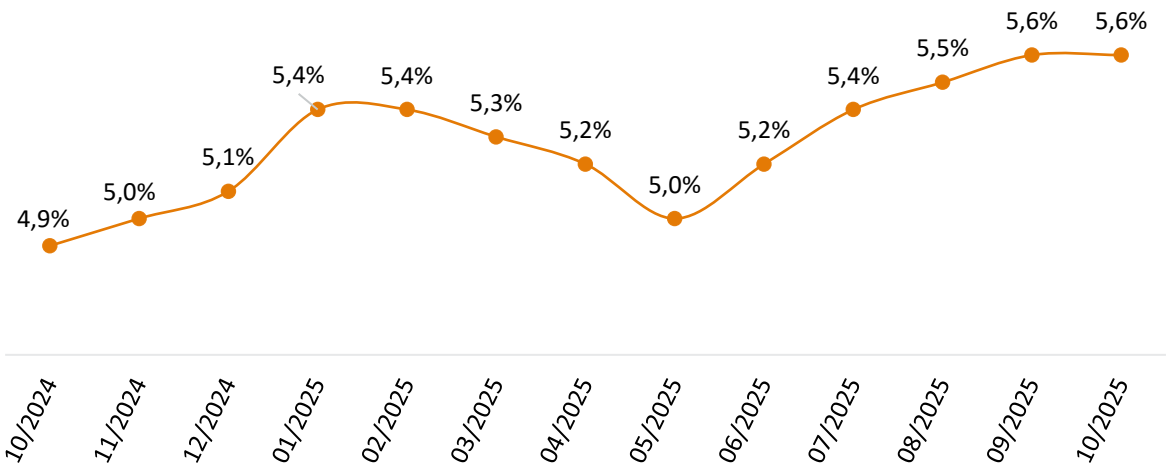
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 październiku 2025 r. wyniosła 5,6%. W porównaniu z wrześniem 2025 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,7 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 12.12.2025.

W październiku 2025 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca w 5 z 16 województw. Zależnie od regionu wahała się od 3,5 do 9,0%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (9,0%), warmińsko-mazurskim (8,9%) i świętokrzyskim (8,1%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,5%), śląskim (4,3%) oraz mazowieckim (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 o 0,9 p.p, lubelskim, pomorskim, śląskim, świętokrzyskim, zachodniopomorskim – po 0,8 p.p., dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim – po 0,7 p.p, wielkopolskim o 0,6 p.p., małopolskim, opolskim, podlaskim – po 0,5 p.p, w mazowieckim o 0,4 p.p. (Tabela 1).

W końcu października 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 867,3 tys. bezrobotnych, tj. o 1,2 tys. (0,1%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 101,8 tys. (13,3%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 434,8 tys. vs 432,5 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec października 2025 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (118,7 tys./13,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim

(19,6 tys./2,3%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu października 2025 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

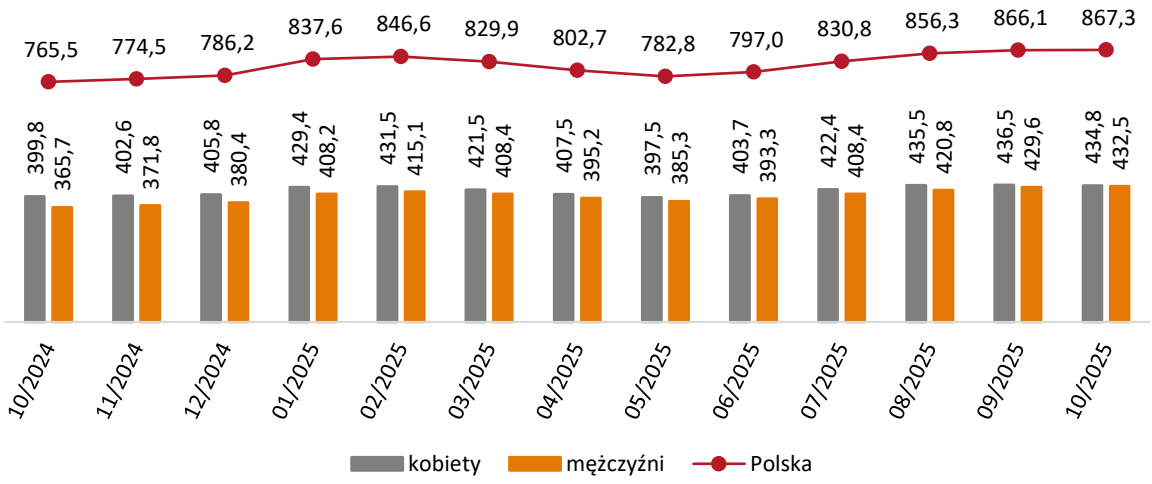
Województwo	10/2024	11/2024	12/2024	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	**10/2025**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,5	4,6	4,6	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	**5,2**	0,7
kujawsko-pomorskie	7,0	7,1	7,3	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	**7,7**	0,7
lubelskie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

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

W październiku 2025 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,4%, 324,5 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,5%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (11,0%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,4%, 22,7% i 12,3% (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 październik 2024 r. – październik 2025 r. (tys.)



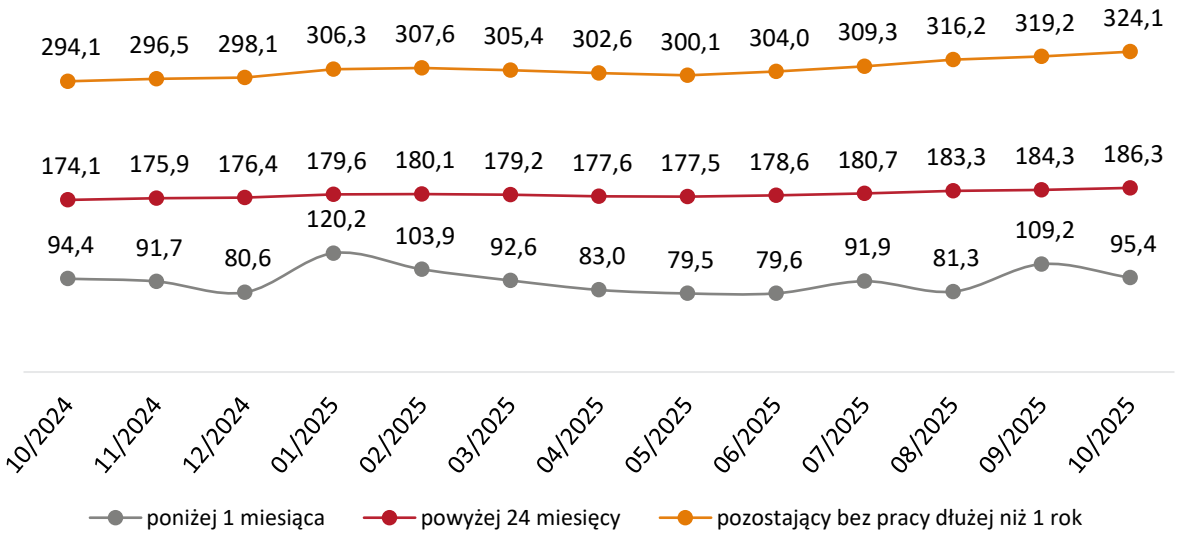
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.12.2025.

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

Region	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	62 278	31 041	3 803	2 962	31 237	3 474	7 289
kujawsko-pomorskie	58 117	31 569	4 830	2 754	26 548	4 099	5 350
lubelskie	59 405	28 202	4 443	2 225	31 203	5 103	5 736
lubuskie	19 623	9 907	1 452	880	9 716	1 316	2 181
łódzkie	60 905	29 049	3 648	3 226	31 856	3 645	7 058
małopolskie	67 205	34 226	5 375	3 048	32 979	5 605	6 848
mazowieckie	118 684	56 162	7 131	5 339	62 522	8 016	13 246
opolskie	21 076	10 976	1 415	1 138	10 100	1 264	2 700
podkarpackie	69 693	34 595	4 937	3 061	35 098	5 717	6 893
podlaskie	31 742	13 634	1 850	1 298	18 108	2 159	3 793
pomorskie	48 905	27 099	4 127	2 192	21 806	3 486	4 668
śląskie	75 243	38 328	5 209	3 666	36 915	4 927	7 882
świętokrzyskie	34 396	16 411	2 370	1 411	17 985	2 744	3 576
warmińsko-mazurskie	41 797	21 035	3 455	1 946	20 762	2 911	4 742
wielkopolskie	54 766	30 197	5 051	2 654	24 569	4 227	5 214
zachodniopomorskie	43 495	22 390	2 896	2 146	21 105	2 585	5 001
Polska	867 330	434 821	61 992	39 946	432 509	61 278	92 177

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.12.2025.

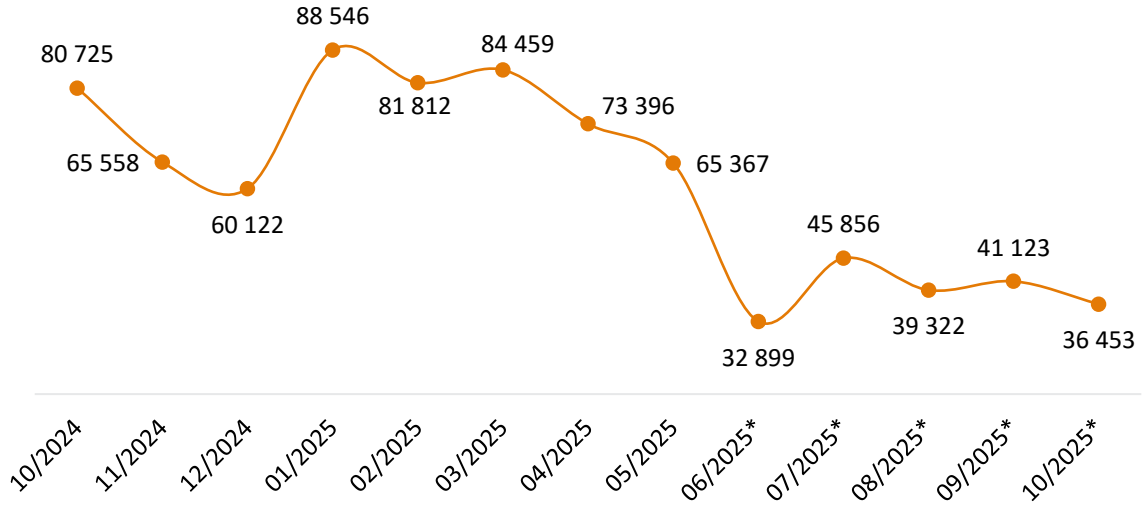
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie październik 2024 r. – październik 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 12.12.2025.

W październiku 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 36,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej[3] tj. o 4,7 tys. ofert (11,4%) mniej niż we wrześniu 2025 r. i o 44,3 tys. (54,8%) mniej niż rok wcześniej.

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



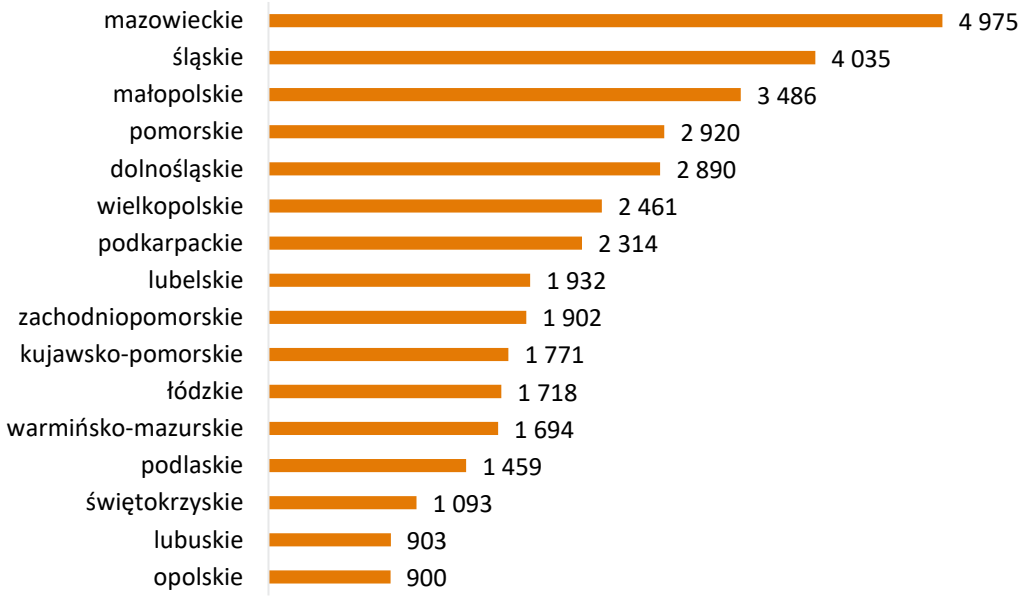
* Wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.12.2025.

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

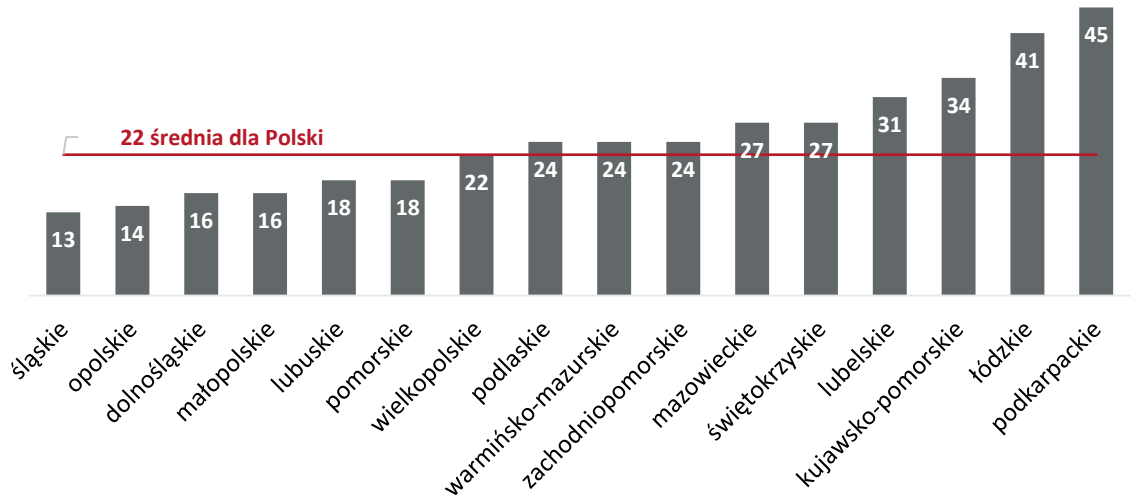
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim, i małopolskim, a najmniej – w opolskim, lubuskim i świętokrzyskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (45), najmniej – w śląskim (13), przy średniej krajowej 22 (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.12.2025.

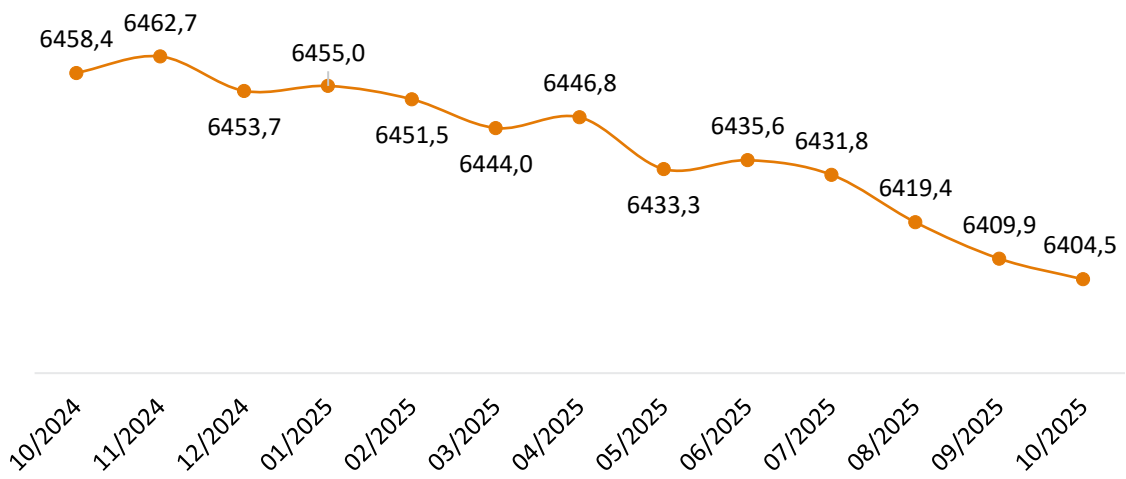
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w październiku 2025 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 12.12.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2025 r. wyniosło 6404,5 tys. osób i było niższe o 5,4 tys. (0,1%) w porównaniu z wrześniem 2025 r. oraz niższe o 53,9 tys. (0,8%) r/r.

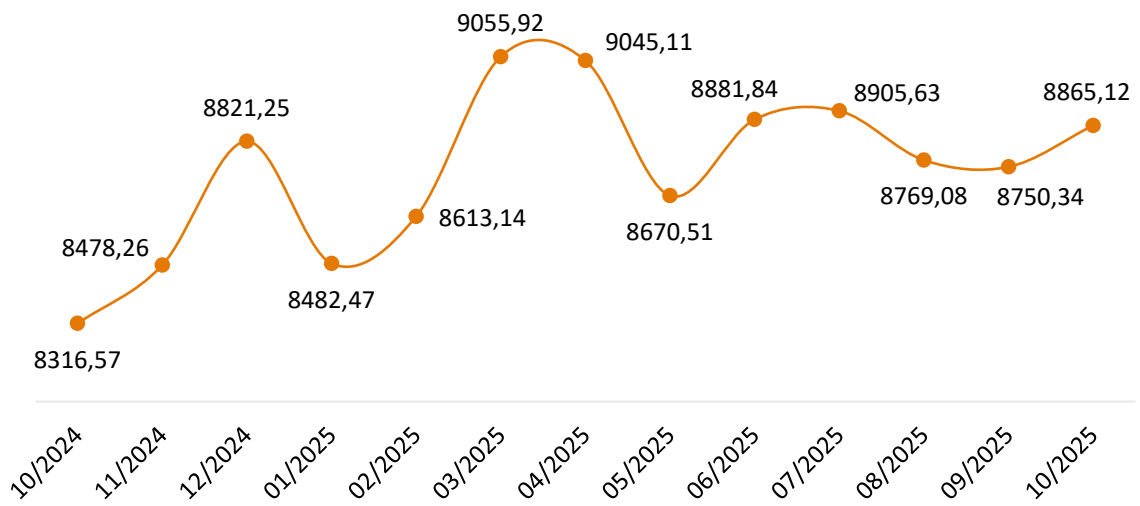
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2024 r. – październik 2025 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 12.12.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2025 r. wyniosło 8865,12 zł. Oznacza to wzrost o 1,3% w porównaniu z wrześniem 2025 r. oraz wzrost o 6,6% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 12.12.2025.

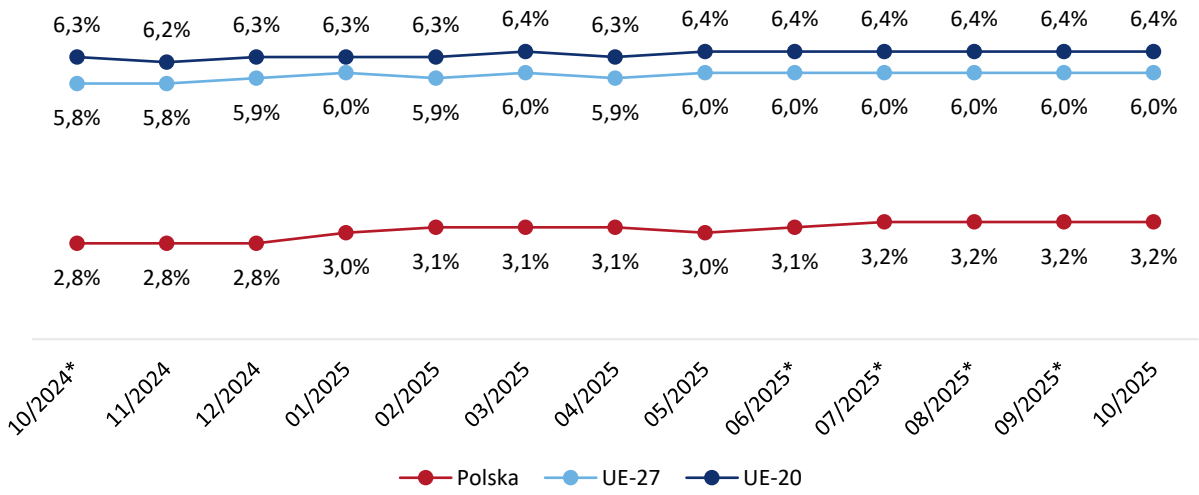
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w październiku 2025 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrosła o 0,2 p.p. rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,4%, czyli pozostała bez zmian miesiąc do miesiąca oraz wzrosła o 0,1 p.p. rok do roku.

W Polsce w październiku 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 październik 2024 r. – październik 2025 r.

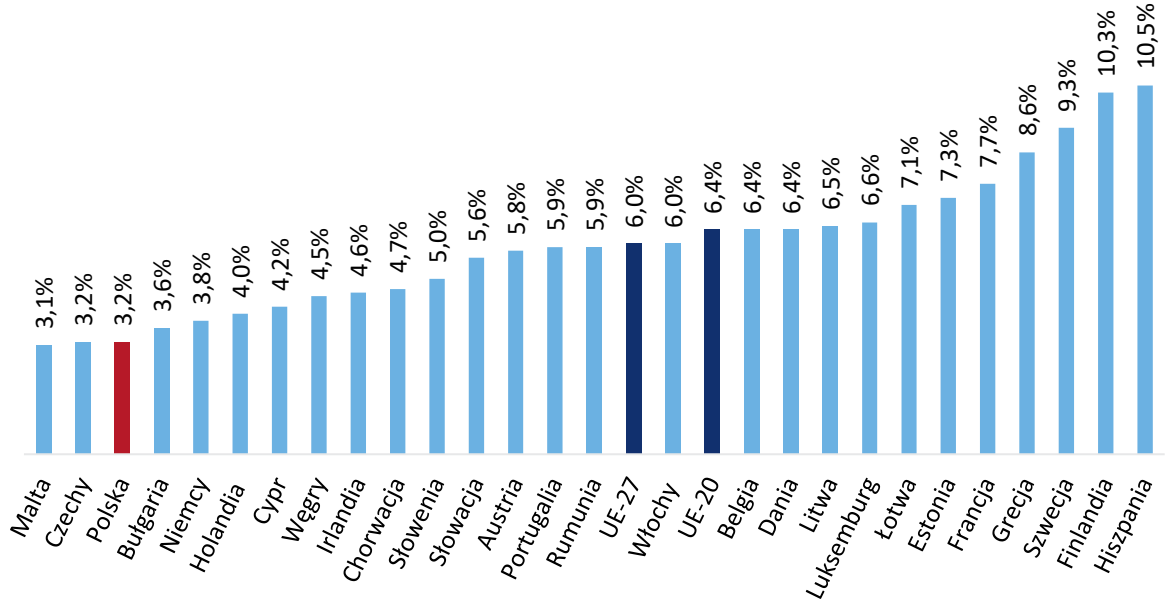


* Dane zostały zaktualizowane względem wcześniej opublikowanych.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.12.2025.

Według danych Eurostatu w październiku 2025 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,5%), Finlandii (10,3%) i Szwecji (9,3%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Malcie (3,1%), Czechach i Polsce (po 3,2%) oraz Bułgarii (3,6%) (Wykres 10).

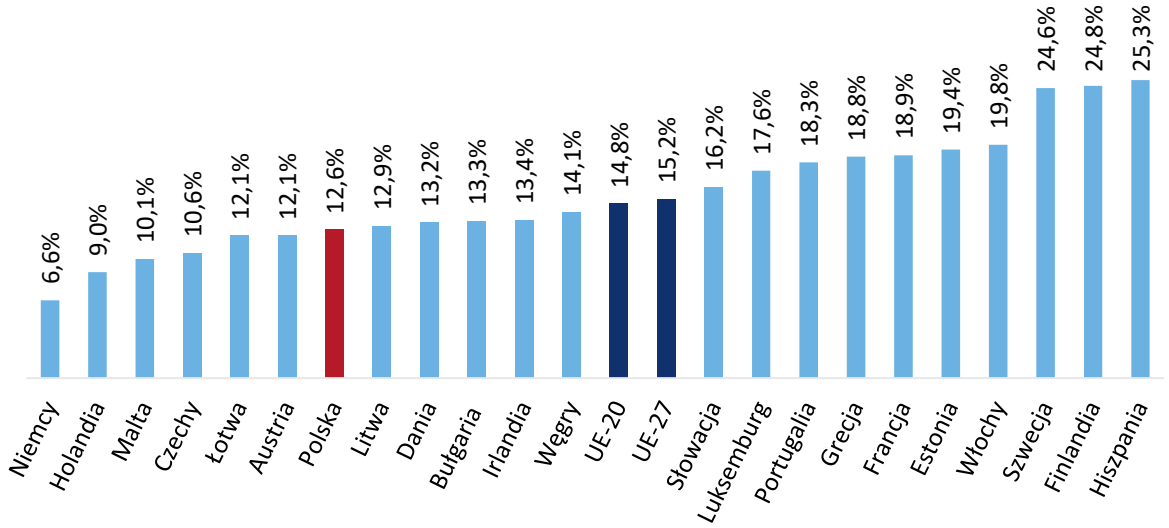
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w październiku 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.12.2025.

W październiku 2025 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,2% w UE-27 (bez zmian m/m; wzrost o 0,3 p.p. r/r) i 14,8% w strefie euro (bez zmian m/m; wzrost o 0,2 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,6%), w Holandii (9,0%) oraz Malcie (10,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (25,3%), Finlandii (24,8%) i Szwecji (24,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,6% (wzrost o 0,3 p.p. m/m i wzrost o 2,0 p.p. r/r).

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



Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypry, Rumunii, Słowenii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.12.2025.

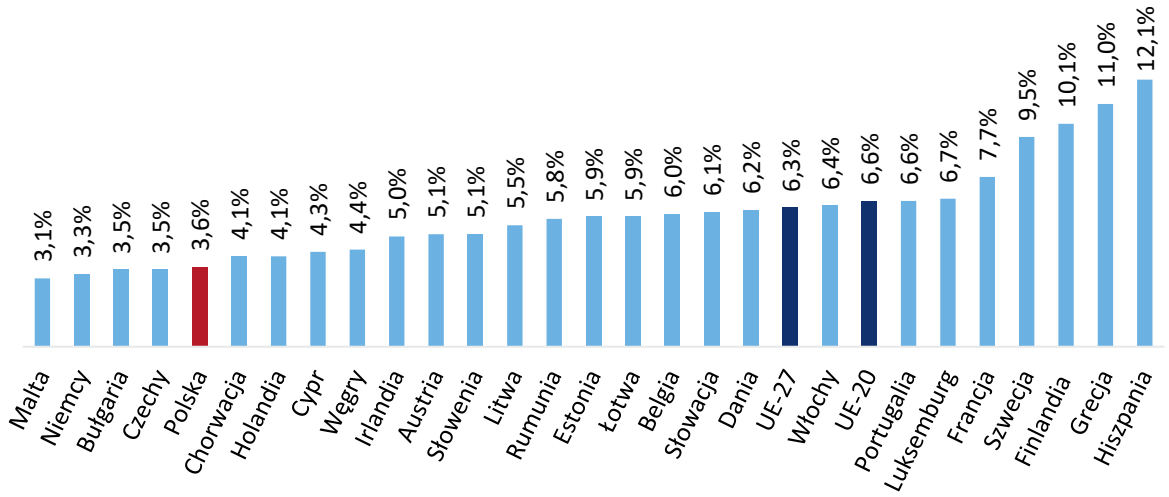
[4] Dane skorygowane sezonowo.

W październiku 2025 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,3% (wzrost 0,1 p.p. m/m oraz wzrost 0,2 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,8% (bez zmian m/m, wzrost o 0,1 p.p. r/r).

W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,6% (bez zmian m/m oraz wzrost 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).

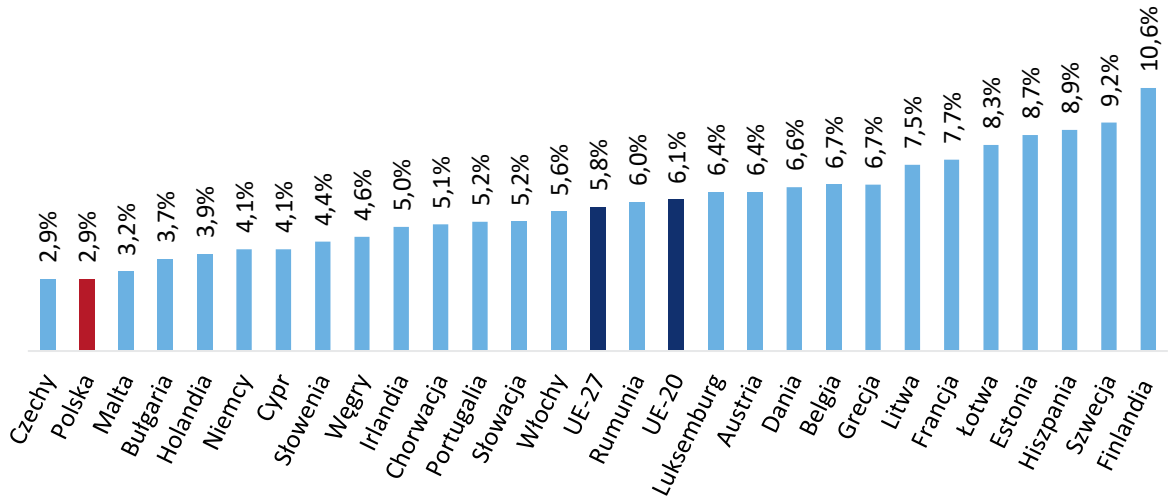
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,6% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,5 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,5 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w październiku 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.12.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w październiku 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.12.2025.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[5]

Polski rynek pracy

- Ponad połowa (53%) kandydatów – zarówno pracowników fizycznych, jak i specjalistów – uważa, że rynek pracy jest obecnie rynkiem pracodawcy. Z kolei 40% firm uważa, że nadal funkcjonuje rynek pracownika.
- Za kluczowe informacje, które – zdaniem kandydatów – powinny znaleźć się w ogłoszeniu o pracę, uznawane są przede wszystkim: rodzaj oferowanej umowy (specjaliści 92%, pracownicy fizyczni 85%), opis wymagań (specjaliści 90%, pracownicy fizyczni 90%) oraz poziom wynagrodzenia (specjaliści 88%, pracownicy fizyczni 80%).
- Ponad połowa pracodawców (58%) uważa, że publikowanie widełek płacowych nie jest konieczne, mimo że oczekuje tego ponad 90% kandydatów.
- W grupie 18–24 latków 21% badanych znajduje zatrudnienie w czasie krótszym niż miesiąc, a połowa – w ciągu maksymalnie 2 miesięcy, podobnie jak około połowa osób w wieku 25–44 lata. Natomiast po 45. r.ż. rośnie udział kandydatów szukających pracy co najmniej 3 miesiące, a w grupie 55+ tylko 45% znajduje nowe miejsce pracy w okresie do 2 miesięcy.

Europejski i globalny rynek pracy

- W 2024 r. liczba osób, które na stałe przeniosły się do krajów OECD, była o 4% niższa niż rok wcześniej. Nadal oznacza to jednak 6,2 mln nowych migrantów, co jest wartością bardzo wysoką w ujęciu historycznym — aż o 15% wyższą niż przed pandemią, w 2019 r. Pokazuje to, że mimo niewielkiego spadku r/r skala migracji pozostaje wyjątkowo duża, a obserwowane zmniejszenie napływu ma raczej charakter krótkoterminowej korekty niż trwałej zmiany trendu.
- Średnia luka płacowa w UE wynosi obecnie ok. 12%, co oznacza, że kobiety średnio zarabiają 88 centów na każde 1 euro zarobione przez mężczyznę. W ujęciu kalendarzowym przekłada się to na sytuację, w której od 17 listopada do 31 grudnia kobiety symbolicznie nie zarabiają.
- Nieodpłatna praca opiekuńcza i domowa – choć fundamentalna dla funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa – nie jest uwzględniana w podstawowych miarach postępu gospodarczego, takich jak PKB. Oznacza to, że formalne wskaźniki rynku pracy systemowo niedoszacowują wkładu kobiet, co pośrednio utrwala zaniżony poziom ich dochodów z pracy i ich pozycji ekonomicznej.

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

Rynek pracy w Polsce

Candidate Experience[6] w Polsce 2025

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki ogólnopolskiego badania dotyczącego doświadczeń kandydatów do pracy oraz praktyk rekrutacyjnych stosowanych przez pracodawców. Autorzy analizują, jak obie strony rynku pracy oceniają proces rekrutacji, jakie elementy uznają za najbardziej problematyczne oraz jak zmieniają się oczekiwania kandydatów i firm w obszarze komunikacji, transparentności oraz wykorzystania technologii w rekrutacji. Opinie kandydatów na temat procesów rekrutacyjnych zostały zebrane na zlecenie eRecruiter w ramach badania ilościowego przeprowadzonego techniką CAWI w dniach 8–19 maja 2025 r. Próba objęła 828 osób zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych, menedżerskich i wyższego szczebla z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym oraz niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Kwestionariusz wypełniło 520 specjalistów i 308 pracowników fizycznych, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie uczestniczyli w procesach rekrutacyjnych. Opinie pracodawców pozyskano w odrębnym badaniu ilościowym zrealizowanym techniką CAWI, przeprowadzonym wśród osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacyjne w firmach w okresie 20 maja – 16 czerwca 2025 r. Łącznie w badaniu wzięło udział 498 przedstawicieli pracodawców.

Informacje ogólne

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

Źródło

eRecruiter. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Ponad połowa (53%) kandydatów – zarówno pracowników fizycznych, jak i specjalistów – uważa, że rynek pracy jest obecnie rynkiem pracodawcy, a mniej niż 20% jest zdania, że pracownika (19% specjaliści, 17% pracownicy fizyczni). Z kolei 40% firm uważa, że nadal funkcjonuje rynek pracownika, a 33% że pracodawcy.
- Najczęściej wskazywanymi niepożądanymi zachowaniami pracodawców są: nieudzielanie informacji zwrotnej o odrzuceniu aplikacji, którego doświadcza ponad

[6] Candidate experience to doświadczenia kandydata wyniesione z procesu rekrutacyjnego, w którym brał udział. Candidate experience dla pracodawcy oznacza przede wszystkim opinie kandydatów na temat tego, jak zostali potraktowani, co się im podobało, a co by zmienili – nie tylko w procesie, w którym mieli okazję uczestniczyć, ale również np. w ogólnym podejściu firmy do aplikujących.

90% kandydatów, pytanie o kwestie niezwiązane ze stanowiskiem, rozbieżności między treścią ogłoszenia a ofertą przedstawianą na spotkaniu – które jako powtarzające się regularnie wskazało ponad 60% badanych – a także organizowanie niezapowiedzianych dodatkowych etapów, opóźniania spotkań rekrutacyjnych oraz zachowania o charakterze dyskryminującym, których doświadcza ponad 40% kandydatów.

- Najczęściej wskazywanymi uchybieniami kandydatów są: rozbieżności między informacjami zawartymi w CV a rzeczywistymi kompetencjami i doświadczeniem (74% rekruterów ocenia, że zdarza się to często lub bardzo często), brak przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej (75%) oraz brak kontaktu ze strony kandydata, w tym nieodpisywanie na wiadomości i nieodbieranie telefonu (62%). Ponad połowa pracodawców deklaruje ponadto, że zdarzyło im się, iż kandydat nie pojawił się na rozmowie bez uprzedzenia, a 36% doświadczyło spóźnień na spotkania.
- Z perspektywy kandydatów-specjalistów za standard rekrutacyjny uznawane są przede wszystkim: rzetelne przedstawienie warunków pracy w firmie i na stanowisku (takiego podejścia oczekuje 70% specjalistów), przekazywanie informacji o powodach niezakwalifikowania do pracy lub kolejnego etapu (61%), krótki – maksymalnie dwutygodniowy – proces rekrutacji oraz prosty, dwustopniowy przebieg rekrutacji (po 58%), a także szybkie i wygodne aplikowanie (52%) oraz informacja o zakończeniu procesu rekrutacji (51%).
- Oczekiwania pracowników fizycznych są zbliżone. Za normę rekrutacyjną uznają oni przede wszystkim rzetelne przedstawienie warunków pracy (60%), krótki, maksymalnie dwutygodniowy proces (45%), prosty, dwustopniowy przebieg rekrutacji (42%) oraz szybkie i wygodne aplikowanie (44%). Wyraźnie ważne są: przekazywanie informacji o powodach niezakwalifikowania się (42%) i pokazanie miejsca pracy (41%).
- Głównymi przyczynami braku informacji zwrotnej o odrzuceniu aplikacji są: brak czasu po stronie rekruterów oraz duża liczba zgłoszeń, co sprawia, że komunikacja z osobami niewybranymi schodzi na dalszy plan. Wiele firm koncentruje swoje zasoby przede wszystkim na kandydatach zakwalifikowanych do kolejnych etapów, co dodatkowo ogranicza możliwość udzielania feedbacku pozostałym. Co czwarta organizacja wskazuje także na brak narzędzi umożliwiających automatyzację komunikacji, a co piąta – na brak ustalonych standardów dotyczących informowania kandydatów o wynikach procesu. Wśród pozostałych przyczyn wymieniane są m.in.: brak decyzji ze strony managera, trudności z nawiązaniem kontaktu z kandydatem oraz praktyka przekazywania informacji wyłącznie osobom, które dotarły do etapu rozmowy.
- Około 7 na 10 kandydatów zgadza się ze stwierdzeniem, że „jaka rekrutacja, taka firma w środku”, co oznacza, że sposób prowadzenia procesu rekrutacyjnego jest dla nich bezpośrednim wyznacznikiem jakości środowiska pracy w danej organizacji. Jedynie 16% badanych deklaruje, że przebieg rekrutacji nie wpływa na ich ocenę pracodawcy. Struktura odpowiedzi jest przy tym bardzo stabilna – płeć, wiek, poziom wykształcenia ani wielkość miejscowości zamieszkania nie różnicują istotnie wyników, co wskazuje,

że przekonanie o silnym związku między jakością rekrutacji a obrazem firmy jest szeroko podzielane w różnych grupach kandydatów. W porównaniu z edycją raportu z 2023 r. udział osób, które wskazują, że rekrutacja wpływa na ocenę firmy jako pracodawcy wzrósł o 9 p.p. – z 62% do 71% w 2025 r. – co sugeruje narastające znaczenie doświadczeń rekrutacyjnych w budowaniu wizerunku pracodawcy.

- 49% pracodawców przyznaje, że ich organizacja nie mierzy jakości candidate experience.
- 69% kandydatów deklaruje gotowość przekazania pracodawcy opinii na temat procesu rekrutacyjnego, w którym uczestniczyli. Preferowaną formą badania candidate experience jest ankieta online – wskazuje ją co drugi specjalista oraz 4 na 10 pracowników fizycznych. Co piąty pracownik fizyczny jest ponadto skłonny ocenić przebieg rekrutacji za pośrednictwem wiadomości SMS lub w formie bezpośredniej, osobistej rozmowy.
- Za kluczowe informacje, które – zdaniem kandydatów – powinny znaleźć się w ogłoszeniu o pracę, uznawane są przede wszystkim: rodzaj oferowanej umowy, opis wymagań oraz poziom wynagrodzenia. W latach 2023–2025 odnotowano, szczególnie wśród specjalistów, wyraźny wzrost oczekiwań dotyczących zawartości ogłoszeń – dotyczy to w największym stopniu właśnie informacji o oferowanym wynagrodzeniu, formie prowadzenia rekrutacji, przewidywanym czasie jej trwania, godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz możliwościach rozwoju zawodowego – udział osób wskazujących te elementy wzrósł w tym okresie o 7–10 p.p.
- Ponad połowa pracodawców uważa, że publikowanie widełek płacowych nie jest konieczne, mimo że oczekuje tego ponad 90% kandydatów.
- Osoby z wyższym wykształceniem istotnie częściej niż pozostali respondenci uznają, że informacje dotyczące rodzaju umowy, wymagań na stanowisku, poziomu wynagrodzenia, formy rekrutacji, trybu pracy oraz oferowanych benefitów powinny być zawarte już na etapie ogłoszenia o pracę. Różnice widoczne są także ze względu na płeć – kobiety częściej niż mężczyźni oczekują, że w ogłoszeniu znajdą się zarówno szczegółowy opis wymagań, jak i informacje o godzinach rozpoczynania oraz kończenia pracy. 9 na 10 kobiet deklaruje, że oferta pracy powinna zawierać precyzyjny opis oczekiwań wobec kandydata, a 7 na 10 – że powinna uwzględniać wskazanie godzin pracy.
- 9 na 10 pracowników umysłowych (white collar) opowiada się za tym, aby w ogłoszeniach o pracę podawano widełki wynagrodzenia. Zdecydowana większość pracowników fizycznych podziela ten pogląd, choć w tej grupie istotnie częściej niż wśród specjalistów spotyka się osoby przeciwne ujawnianiu widełek lub niemające zdania w tej kwestii. Przeciwnicy publikowania widełek częściej rekrutują się spośród mężczyzn (12% wobec 5% kobiet) oraz osób z niższym poziomem wykształcenia (22% w porównaniu z 10% wśród osób z wykształceniem średnim i 6% wśród osób z wykształceniem wyższym).

- Pracodawcy nie decydują się ujawniać wynagrodzenia w ofertach pracy przede wszystkim z powodu zależności wynagrodzenia od kompetencji kandydata (58%), braku zgody kierownictwa (50%), a także z obawy przed reakcją obecnych pracowników na proponowane wynagrodzenie dla nowo zatrudnionej osoby (40%). Wśród odpowiedzi „inne", wskazywanych w badaniu, kilkukrotnie pojawiała się obawa, że ujawnienie widełek mogłoby zostać wykorzystane przez konkurencję.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, październik 2025, LXVI 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 październiku 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 październiku 2025 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 253,2 tys. nowych ofert pracy – o 5% mniej niż miesiąc wcześniej i o 12,0% mniej w porównaniu z październikiem 2024 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji[7] najmniej ofert pracy (3,3 tys.) w październiku br. opublikowano w Bydgoszczy, a spadek r/r wyniósł tam aż 18%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 41,7 tys. ogłoszeń, choć również w stolicy ich liczba spadła – o 4% względem października 2024 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 16,0 tys. ofert (spadek o 9% r/r), a trzeci był Wrocław z 12,7 tys. ogłoszeń, co również oznacza spadek (o 7% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 16,1 oferty pracy wobec 18 w analogicznym miesiącu rok wcześniej.

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

- Pod względem liczby ofert pracy w przeliczeniu na 1000 mieszkańców najlepiej wypada Warszawa, gdzie w październiku 2025 r. odnotowano średnio 22,4 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazły się Katowice z wynikiem 22,2 oferty na 1000 mieszkańców. Najsłabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 8,2 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano wśród zawodów medycznych (+35%), natomiast największy spadek – w marketingu i sprzedaży (-19%) oraz zawodach fizycznych (-18%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: doradca podatkowy (157%), lekarz (51%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (43%), główny księgowy (27%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: CIO/dyrektor IT (-50%), CFO/dyrektor finansowy (-33%), grafik (-32%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,7 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w październiku 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były pakiet medyczny (52% vs 45% we wrześniu 2025 r.), różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 48% vs 53%) i pakiet sportowy (odpowiednio 48%, bz. m/m). 32% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (27% we wrześniu 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 29% ofert (vs 32% miesiąc wcześniej).
- W październiku 2025 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 5 wymagań (4,8 we wrześniu 2025 r.). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (56%), odpowiedniego wykształcenia (54%), dyspozycyjności (34%) oraz znajomości języka obcego (27%).

Skrócony czas pracy

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem była poznanie opinii przedsiębiorców na temat skrócenia czasu pracy. Źródło danych stanowiła ankieta przeprowadzona we wrześniu 2025 r. na próbie 40 przedsiębiorców, którzy choćby wstępnie byli zainteresowani skróceniem czasu pracy i rozważali udział w pilotażu skróconego czasu pracy realizowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat, w tym Polska
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Wśród badanych firm największą popularnością cieszy się koncepcja 4-dniowego tygodnia pracy – za najbardziej optymalne rozwiązanie uznało ją 43% przedsiębiorców. Co trzeci badany (34%) wskazał jako preferowany wariant skrócenie dobowego wymiaru pracy do 6–7 godzin, uznając go za korzystniejszy z perspektywy organizacyjnej. Znacznie rzadziej wybieranym rozwiązaniem było zwiększenie puli dni urlopowych (14%). Autorzy zwracają również uwagę na możliwość wprowadzania autorskich modeli skróconego czasu pracy, dostosowanych do specyfiki danej działalności. Na tę opcję wskazało jednak tylko 6% ankietowanych, natomiast 3% respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić preferowanego wariantu.
- Największe obawy przedsiębiorców związane ze skróceniem czasu pracy dotyczą kwestii organizacyjnych – wskazuje na nie 22,9% ankietowanych. Chodzi przede wszystkim o trudności w planowaniu grafików, ustalaniu limitów spotkań czy konieczność wdrożenia nowych zasad priorytetyzacji zadań. Niewiele mniejsza grupa (17,1%) obawia się wzrostu kosztów zatrudnienia, a 11,4% wskazuje również na ryzyko powstania nierówności między branżami. Tyle samo badanych (11,4%) obawia się możliwego niezadowolenia klientów lub partnerów biznesowych, wynikającego np. ze zmniejszonej dostępności personelu, a 7,1% – konieczności rekrutacji nowych pracowników. Zdecydowanie rzadziej pojawiają się natomiast obawy dotyczące spadku produktywności (4,3%) czy pogorszenia konkurencyjności firmy (2,9%), co sugeruje, że przedsiębiorcy w większym stopniu koncentrują się na krótkoterminowych wyzwaniach organizacyjno-kosztowych niż na długofalowych efektach rynkowych.
- Jako główne zalety skrócenia czasu pracy respondenci najczęściej wskazywali poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – tę korzyść dostrzega 32% badanych. Relatywnie często wymieniano także wzrost efektywności pracowników (20%) oraz większe zaangażowanie w realizację powierzonych zadań (18%), a także niższą rotację i mniejszą absencję (17%), co może przekładać się na większą stabilność zatrudnienia. Wśród dodatkowych atutów pojawiały się ponadto optymalizacja procesów (7%) oraz spadek kosztów operacyjnych, np. związanych z utrzymaniem powierzchni biurowych (6%).
- Skrócenie czasu pracy nie jest postrzegane przez pracodawców jako rozwiązanie uniwersalne – 64,3% badanych uważa, że nie można go wdrożyć powszechnie we wszystkich organizacjach i branżach, a jedynie 14,3% dostrzega potencjał takiego szerokiego zastosowania. Co piąty przedsiębiorca (21,4%) nie ma w tej kwestii wyrobionej opinii, co może świadczyć o niepewności co do skutków i realnych możliwości wdrożeniowych tego typu rozwiązań.
- Pracodawcy wskazują, że skrócenie czasu pracy jest w wielu kluczowych sektorach praktycznie niewykonalne. Ponad 1/4 ankietowanych (26,3%) uważa, że skrócony czas pracy nie ma racji bytu w służbie zdrowia. Blisko co piąty badany (19,3%) wskazuje na branżę transportu i logistyki, a 17,5% – na sektor produkcyjny jako obszary,

w których wdrożenie krótszego czasu pracy byłoby szczególnie trudne. W obu tych przypadkach kluczowym wyzwaniem jest konieczność utrzymania ciągłości procesów – zarówno w łańcuchach dostaw, jak i cyklach produkcyjnych.

Ile czasu Polacy potrzebują dziś na znalezienie nowej pracy?

Charakterystyka publikacji

Badanie opisane w publikacji stanowi część szerszego projektu „Relacje w pracy", realizowanego przez serwis Pracuj.pl. Opiera się ono na danych ilościowych z badania opinii przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia w lipcu 2025 r. na ogólnopolskiej próbie 2029 osób w wieku 18–65 lat, zrekrutowanych w panelu internetowym Epanel.pl. Artykuł koncentruje się na osobach, które w ciągu ostatnich 2 lat zmieniły pracę, analizując czas potrzebny na znalezienie nowego zatrudnienia oraz to, w jaki sposób długość tego okresu różnicują takie czynniki, jak wiek kandydata, miejsce zamieszkania (metropolie, miasta średniej wielkości, małe miejscowości i wieś) oraz rodzaj wykonywanej pracy (fizyczna, biurowa, usługowa).

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Około 47% osób, które zmieniły pracę w ostatnich 2 lat, znajdowało nowe zatrudnienie w ciągu maksymalnie 2 miesięcy, przy czym 17% zamykało proces poszukiwań w czasie krótszym niż miesiąc.
- Wyniki badania wskazują na wyraźne zróżnicowanie czasu poszukiwania nowej pracy w zależności od wieku – w grupie 18–24 lata 21% badanych znalazło zatrudnienie w czasie krótszym niż miesiąc, a połowa – w ciągu maksymalnie 2 miesięcy, podobnie jak około połowa osób w wieku 25–44 lata. Natomiast wśród osób po 45. r.ż. wzrastał udział kandydatów szukających pracy co najmniej 3 miesiące, a w grupie 55+ tylko 45% znalazło nowe miejsce pracy w okresie do 2 miesięcy.
- Wyniki badania pokazują wyraźne terytorialne zróżnicowanie czasu poszukiwania pracy: w największych miastach (powyżej 500 tys. mieszkańców) 21% badanych znalazło nową pracę w czasie krótszym niż miesiąc, a ponad połowa – w ciągu maksymalnie 2 miesięcy. W miastach średniej wielkości także ponad połowa ankietowanych mieściła się w przedziale 2 miesięcy, natomiast na wsi i w małych miejscowościach proces ten wyraźnie trwał dłużej i częściej wymagał sięgania po pracę zdalną jako realną alternatywę dla lokalnych ofert.

- Wśród pracowników fizycznych (tzw. blue collars) 21% ankietowanych znajdowało nową pracę w czasie krótszym niż miesiąc, a łącznie 51% – w okresie nieprzekraczającym 2 miesięcy.
- W przypadku pracowników biurowych (white collars) oraz usługowych (pink collars) odsetek osób, które zmienili pracę w czasie krótszym niż miesiąc, wyniósł 16%, przy czym to właśnie w tych grupach najczęściej procesy rekrutacyjne trwały od 3 do 6 miesięcy.
- Najczęściej wykorzystywanym sposobem szukania nowej pracy były polecenia ze strony rodziny i znajomych.

Jak Polacy dogadują się z przełożonymi?

Charakterystyka publikacji

Badanie opisane w publikacji stanowi część szerszego projektu „Relacje w pracy", realizowanego przez serwis Pracuj.pl. Celem publikacji jest opisanie, jak pracownicy w Polsce postrzegają relacje z bezpośrednimi przełożonymi: na ile komunikacja jest dla nich jasna, czy czują się doceniani, jak odbierają informację zwrotną oraz w jaki sposób te elementy przekładają się na satysfakcję z pracy, poziom stresu i funkcjonowanie zespołów. Dane pochodzą z badania opinii przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia w lipcu 2025 r. metodą CAWI w panelu internetowym Epanel.pl, na ogólnopolskiej próbie 2029 osób w wieku 18–65 lat.

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- 45% pracowników otrzymuje informację zwrotną co najmniej raz w tygodniu, jednak tylko 55% z nich uważa, że przełożony przekazuje konkretne i praktyczne wskazówki, a 48% ocenia sposób udzielania feedbacku jako motywujący.
- 70% badanych deklaruje, że wie, czego oczekuje od nich przełożony, a wśród osób zadowolonych z pracy odsetek ten wzrasta do 83%.
- 63% badanych deklaruje, że po rozmowie z przełożonym rozumie, co powinni poprawić, ale jednocześnie dla 29% efekt tych rozmów to spadek pewności siebie, a dla 34% – poczucie stresu lub napięcia.
- 35% respondentów deklaruje, że często odczuwa chaos i brak dobrej organizacji pracy, przy czym wśród osób z wysokim poziomem stresu odsetek ten sięga 47%.

- Dla 28% badanych rozmowa o wynikach jest momentem pogorszenia relacji z przełożonym.
- Wśród bardzo zadowolonych z pracy 73% deklaruje, że czuje się w pracy docenianych, podczas gdy wśród osób mniej usatysfakcjonowanych odsetek ten wynosi jedynie 37%.
- Wśród osób z wysoką satysfakcją z pracy aż 62% deklaruje, że przełożony aktywnie wspiera ich rozwój zawodowy – m.in. poprzez stawianie nowych zadań, inspirowanie do nauki i wskazywanie możliwości rozwoju.
- Najbardziej cenionymi przez pracowników formami uznania są premie finansowe (73% wskazań) oraz pochwały słowne (56% wskazań).

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

What labour income reveals about gender inequalities at work

Charakterystyka publikacji

Publikacja przedstawia wyniki analizy nierówności ze względu na płeć na globalnym rynku pracy, opartej na danych dotyczących łącznego dochodu z pracy (zarobków pracowników + dochód samozatrudnionych + uwzględnienie osób bez zatrudnienia) kobiet i mężczyzn. Autorzy pokazują, że tradycyjne ujęcie, koncentrujące się wyłącznie na luce płacowej wśród pracowników najemnych, jest niewystarczające, dlatego wprowadzają wskaźnik labour income gender ratio – relację łącznego dochodu z pracy wszystkich kobiet do łącznego dochodu z pracy wszystkich mężczyzn – i analizują jego zmiany w czasie (2004–2025) oraz różnice między regionami świata. Publikacja jest syntetycznym opracowaniem opartym na statystykach ILOSTAT (ILO modelled estimates), które łączą dane z badań siły roboczej, statystyk zatrudnienia oraz rachunków narodowych. Analiza obejmuje cały świat i dotyczy populacji w wieku produkcyjnym, opisując łączne dochody z pracy kobiet i mężczyzn, różnice w stopach zatrudnienia, liczbie przepracowanych godzin, strukturze zawodowej, dostępie do stanowisk kierowniczych oraz skali zatrudnienia nieformalnego, czyli takiego, które nie spełnia wymogów formalnej ochrony pracowniczej (np.: brak umowy, brak zgłoszenia do systemu ubezpieczeń, brak podatków).

Informacje ogólne

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

Źródło

Ilostat. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W 2025 r. kobiety na świecie uzyskały z pracy łącznie tylko 52% dochodu mężczyzn, co oznacza, że przeciętnie „dostają” ok. 52 centy na każdego dolara dochodu z pracy osiąganego przez mężczyzn. Chodzi tu zarówno o pracowników najemnych, jak i osoby samozatrudnione. Taki sposób liczenia pokazuje, że nierówności między kobietami a mężczyznami wynikają nie tylko z różnic w wysokości wynagrodzeń, ale także z tego, czy kobiety w ogóle mają pracę oraz jakie rodzaje pracy wykonują. W 2004 r. stosunek łącznego dochodu z pracy kobiet do łącznego dochodu z pracy mężczyzn wynosił 0,47, co oznacza, że w ciągu ponad 20 lat nastąpiła nieznaczna poprawa. Dane regionalne dodatkowo pokazują duże zróżnicowanie sytuacji – w regionie państw arabskich wskaźnik ten w 2025 r. wynosił zaledwie 0,14, w Afryce – 0,35, podczas gdy w Azji i Pacyfiku wzrósł z 0,36 w 2004 r. do 0,45 w 2025 r., a w Amerykach – z 0,53 do 0,65 w tym samym okresie. Oznacza to, że w niektórych częściach świata kobiety są niemal całkowicie wykluczone z dochodów z pracy, podczas gdy w innych stopniowo zbliżają się do bardziej zrównoważonego poziomu, choć nadal pozostają poniżej parytetu względem mężczyzn.
- Nierówności dochodów z pracy wynikają z dwóch nakładających się zjawisk: niższej aktywności zawodowej kobiet i niższych rocznych zarobków pracujących kobiet. W 2025 r. zatrudnionych było ok. 1,4 mld kobiet i 2,1 mld mężczyzn, co oznacza, że na 3 pracujących mężczyzn przypadają 2 pracujące kobiety.
- Średnio w 2025 r. kobiety przeznaczały na płatną pracę o ok. 6 godzin i 25 minut mniej tygodniowo niż mężczyźni, co przekłada się na niższy roczny dochód z pracy, nawet przy podobnych stawkach godzinowych. Jednocześnie we wszystkich regionach świata kobiety wykonują mniej płatnej pracy tygodniowo, ale łącznie pracują więcej, gdy uwzględni się nieodpłatną pracę opiekuńczą i domową.
- Nieodpłatna praca opiekuńcza i domowa – choć fundamentalna dla funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa – nie jest uwzględniana w podstawowych miarach postępu gospodarczego, takich jak PKB. Oznacza to, że formalne wskaźniki rynku pracy systemowo niedoszacowują wkładu kobiet, co pośrednio utrwala zaniżony poziom ich dochodów z pracy i ich pozycji ekonomicznej.
- W ostatniej dekadzie rośnie udział kobiet w zawodach wysokokwalifikowanych, co wspiera ogólny trend „job upskilling”, jednak w wielu sektorach wykonują pracę na gorszych warunkach. Kobiety stanowią 75% lub więcej zatrudnionych w zawodach takich jak pielęgniarstwo, opieka nad dziećmi czy sprzątanie, podczas gdy mężczyźni dominują w zawodach takich jak kierowca ciężarówek czy operator maszyn. Taka pozioma (horyzontalna) segregacja zawodowa utrwala niższy przeciętny dochód z pracy kobiet.
- W 2023 r. kobiety zajmowały zaledwie ok. 30% stanowisk kierowniczych na świecie (wzrost o ok. 3,5 p.p. w ciągu dwóch dekad). W krajach o niskich dochodach odnotowano duży postęp (wzrost udziału kobiet w zarządzaniu z 24,7% do 36,5%),

natomiast w krajach o niższych średnich dochodach ich udział w zarządzaniu w ostatnich latach się obniżył[8].

- Globalnie 59% mężczyzn i 56% kobiet wykonuje pracę poza w pełni uregulowanymi, formalnymi formami zatrudnienia. Jednak w krajach o niskich i niższych średnich dochodach różnica ta odwraca się – w tych grupach krajów wskaźnik zatrudnienia nieformalnego kobiet jest wyższy niż mężczyzn o odpowiednio 4,7 i 4,6 p.p., co dodatkowo ogranicza ich dostęp do „godnej pracy" (decent work) i stabilnego wynagrodzenia.

From today onwards, women in the EU symbolically work for free

Charakterystyka publikacji

Publikacja dotyczy luki płacowej ze względu na płeć w krajach Unii Europejskiej. Jej celem jest ukazanie, w jaki sposób utrzymująca się różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami przekłada się na realne nierówności dochodowe. Podstawą przedstawionych analiz są oficjalne statystyki unijne, w szczególności dane Eurostatu dotyczące luki płacowej.

Informacje ogólne

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

Źródło

KE. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Średnia luka płacowa w UE wynosi obecnie ok. 12%, co oznacza, że kobiety średnio zarabiają 88 centów na każde 1 euro zarobione przez mężczyznę. W ujęciu kalendarzowym przekłada się to na sytuację, w której od 17 listopada do 31 grudnia kobiety symbolicznie pracują za darmo.

[8] Mimo że raport nie wyjaśnia tych pojęć, odnoszą się one do standardowej klasyfikacji poziomu dochodu narodowego na mieszkańca (GNI per capita), stosowanej m.in. przez Bank Światowy i przejmowanej w analizach ILO. W tej klasyfikacji „kraje o niskich dochodach" obejmują państwa o najniższym poziomie dochodu na mieszkańca, zwykle charakteryzujące się wysokim poziomem ubóstwa i dużym udziałem zatrudnienia nieformalnego i ograniczonym dostępem do zabezpieczenia społecznego. Natomiast „kraje o niższych średnich dochodach" to gospodarki, które osiągają wyższy poziom dochodów niż kraje najuboższe, ale nadal pozostają poniżej poziomu państw o wyższych średnich i wysokich dochodach — często są to kraje znajdujące się w trakcie transformacji gospodarczej, z dużą liczbą osób pracujących w rolnictwie, sektorze nieformalnym lub w nisko płatnych usługach. ILO, Country, territory and area groupings, https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/, 3.12.2025.

- Luka płacowa jest efektem złożonego splotu uwarunkowań strukturalnych, społecznych i dyskryminacyjnych, a nie wyłącznie rezultatem „indywidualnych wyborów" kobiet, z których część decyduje się na większe zaangażowanie w życie rodzinne. Takie ujęcie przesuwa akcent z narracji „kobiety same tak wybierają" na odpowiedzialność instytucji, pracodawców oraz obowiązujących norm społecznych, które ograniczają dostęp kobiet do lepiej wynagradzanych stanowisk.
- Społeczne oczekiwania wobec dziewczynek i chłopców od najmłodszych lat kierują kobiety częściej w stronę pracy w sektorach opieki, zdrowia i edukacji, które cechują się niższym wynagrodzeniem i niższym prestiżem. Około 24% luki płacowej przypisywane jest wprost temu zjawisku – czyli różnicom w strukturze zatrudnienia między płciami.
- Jednym z czynników podtrzymujących nierówności płci na rynku pracy są utrwalone już w dzieciństwie stereotypy dotyczące ról kobiet i mężczyzn – dziewczynki znacznie częściej są nagradzane za wygląd niż za osiągnięcia oraz otrzymują zabawki odwołujące się do opiekuńczości czy estetyki (np. lalki, stroje księżniczek), podczas gdy chłopcom częściej wręcza się zestawy naukowe lub atrybuty siły i sprawczości (np. stroje superbohaterów). Taki zróżnicowany sposób socjalizacji wpływa później na wybory edukacyjne i zawodowe oraz na gotowość do negocjowania wynagrodzenia czy ubiegania się o awans, co w efekcie przyczynia się do reprodukcji istniejących nierówności na rynku pracy.

Gen Z is facing record challenges in today's labour market, and other trends in jobs and skills this month

Charakterystyka publikacji

Publikacja koncentruje się na sytuacji pokolenia Z (urodzeni po 1996 r.) na współczesnym globalnym rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem oddziaływania sztucznej inteligencji, transformacji gospodarczej oraz zmian w strukturze popytu na kompetencje. Analiza opiera się na danych pochodzących z różnych źródeł statystycznych i analitycznych, takich jak amerykańskie Bureau of Labor Statistics, Morgan Stanley, OECD, Randstad, Forbes czy „World Economic Forum Future of Jobs Report 2025".

Informacje ogólne

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

Źródło

WEF. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W Stanach Zjednoczonych stopa bezrobocia młodych pracowników sięgnęła 10,8% w lipcu 2025 r., podczas gdy ogólny poziom bezrobocia w kraju wynosił 4,3%. W Indiach, Chinach i Maroku wskaźniki były jeszcze wyższe – odpowiednio 17%, 16,5% i ok. 36%. Powyższe dane pokazują, że w wielu gospodarkach młodzi dorośli mierzą się z chronicznym niedoborem stabilnych miejsc pracy. Dysproporcja między młodymi a ogółem pracujących wskazuje na strukturalne bariery wejścia na rynek pracy.
- Na globalnym rynku pracy widoczny jest wyraźny trend stopniowej poprawy wskaźników zatrudnienia młodych, jednak nie idzie on w parze ze wzrostem jakości oferowanych miejsc pracy. W wielu gospodarkach młodzi częściej niż starsze roczniki pracują na umowach krótkoterminowych, które cechujące się m.in. brakiem wyraźnego wzrostu wynagrodzeń. Przykładem może być Hiszpania, gdzie choć stopa bezrobocia młodzieży obniżyła się z około 40% do 27%, młodzi nadal funkcjonują w modelu „quick in, quick out", opartym na krótkich kontraktach m.in. w usługach. Podobne mechanizmy zaobserwowano również we Francji i Niemczech, gdzie pracownicy wchodzący na rynek pracy często wykonują krótkotrwałe zlecenia w sektorach takich jak gastronomia, handel detaliczny czy branże technologiczne.
- Obserwuje się również znaczące różnice w zakresie dostępu młodych ludzi do zinstytucjonalizowanego szkolenia zawodowego (*formal vocational training*) – kluczowego czynnika wpływającego na stabilność zatrudnienia oraz jakość pracy. W niektórych krajach udział osób z formalnym przygotowaniem zawodowym pozostaje bardzo niski, na przykład w Indiach jedynie 2,3% pracowników ma za sobą formalny trening zawodowy, kursy techniczne, programy kształcenia zawodowego, certyfikowane szkolenia praktyczne. Dla porównania, w Niemczech taki rodzaj przygotowania zawodowego posiada 75% pracowników, a w Korei Południowej – 96%.
- Ponad połowa młodych pracowników (55%) regularnie korzysta z narzędzi AI do rozwiązywania problemów w pracy. Jednocześnie w okresie od stycznia 2024 r. do lipca 2025 r. liczba ofert pracy na poziomie entry-level (stanowiska przeznaczone dla osób rozpoczynających karierę zawodową) spadła o 29% r/r. Oznacza to, że Zetki stają się cyfrowo zaawansowane w warunkach malejącej dostępności pierwszych stanowisk. Taka konfiguracja tworzy paradoks: rosnące kompetencje technologiczne pokolenia Z zderzają się z zawężającymi się instytucjonalnymi „wejściami" na rynek pracy.

International Migration Outlook 2025

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest przedstawienie kompleksowego obrazu migracji w krajach OECD: aktualnych przepływów, integracji na rynku pracy, zmian instytucjonalnych, polityk migracyjnych oraz specyficznych zjawisk (np. delegowanie pracowników, migracja pracowników medycznych). Analiza opiera się na danych statystycznych pochodzących

m.in. z krajowych badań aktywności ekonomicznej (np. LFS, CPS), Eurostatu, WHO, krajowych rejestrów wiz i zezwoleń, systemu raportowego OECD.

Informacje ogólne

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

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. liczba osób, które na stałe przeniosły się do krajów OECD, była o 4% niższa niż rok wcześniej. Nadal oznacza to jednak 6,2 mln nowych migrantów, co jest wartością bardzo wysoką w ujęciu historycznym — aż o 15% wyższą niż przed pandemią, w 2019 r. Pokazuje to, że mimo niewielkiego spadku r/r skala migracji pozostaje wyjątkowo duża, a obserwowane zmniejszenie napływu ma raczej charakter krótkoterminowej korekty niż trwałej zmiany trendu.
- W 2024 r. najczęstszym powodem migracji stałej była migracja rodzinna, która odpowiadała za 44% wszystkich nowych przyjazdów, przy czym 34% dotyczyło dołączania do już osiedlonej rodziny, a 10% stanowiły osoby towarzyszące migrantom podejmującym pracę. Migracja z powodów zarobkowych obejmowała ok. 17% napływu, natomiast migracja o charakterze humanitarnym – ok. 13%, co łącznie daje 74% wszystkich nowych migracji stałych. Istotną grupę stanowili także migranci korzystający ze swobodnego przepływu osób (free movement) w ramach strefy EU/EFTA, którzy nie muszą deklarować szczegółowego powodu przyjazdu – ich udział szacuje się na ok. 19% nowych migrantów stałych w 2024 r.
- W 2024 r. liczba nowych wniosków o azyl w krajach OECD osiągnęła rekordowy poziom — ok. 3,1 mln nowych aplikacji, co stanowi wzrost o 13% względem roku 2023, przy czym największą liczbę wniosków odnotowano w Stanach Zjednoczonych.
- Zatrudnienie imigrantów w większości krajów OECD utrzymuje się na poziomie zbliżonym do zatrudnienia osób urodzonych w kraju. Na przykład w Australii wskaźnik zatrudnienia osób urodzonych za granicą w 2023 r. wyniósł 77,5%, podczas gdy wśród osób urodzonych w kraju – 77,3% (15–64 lata).
- W pierwszym roku po przybyciu pracownicy-migranci zarabiali średnio 34% mniej niż rodowici pracownicy tej samej płci i wieku — po 5 latach luka średnio zmniejszała się do 21%.
- W 2024 r. wiele państw OECD wprowadziło istotne zmiany w politykach integracyjnych, coraz wyraźniej wiążąc integrację migrantów z bieżącymi potrzebami rynku pracy. W takich krajach jak Belgia, Kanada, Niemcy, Luksemburg czy Hiszpania działania integracyjne są ukierunkowane na uzupełnianie niedoborów kadrowych m.in.

w sektorze opieki, branży IT oraz w zawodach rzemieślniczych. Oprócz tego Niemcy i Belgia wdrażają programy przyspieszonego włączania migrantów na rynek pracy (Job-Turbo, Turboplan), które łączą naukę języka z możliwie szybkim podjęciem zatrudnienia. Inicjatywy te opierają się na ścisłej współpracy z pracodawcami, co ma umożliwić sprawne dopasowanie kompetencji migrantów do potrzeb konkretnych stanowisk pracy.

- W krajach OECD coraz szerzej wykorzystuje się cyfryzację oraz narzędzia oparte na sztucznej inteligencji w politykach integracyjnych, zwłaszcza w obszarze potwierdzania kompetencji i obsługi administracyjnej migrantów. Zmiany te obejmują m.in. automatyzację wybranych procedur urzędowych oraz wdrażanie nowych narzędzi służących weryfikacji i uznawaniu kwalifikacji zdobytych za granicą.
- W 2023 r. liczba pracowników delegowanych (posting of workers) w krajach OECD wyraźnie wzrosła – ich roczny ekwiwalent zatrudnienia osiągnął 610 tys. osób. W porównaniu z 2022 r. (537 tys.) oznacza to wzrost o ok. 15%. Dynamika ta odzwierciedla odbudowę mobilności pracowniczej po okresie pandemii oraz rosnące zapotrzebowanie na mobilnych specjalistów i pracowników fizycznych, szczególnie w krajach Unii Europejskiej.

Four AI-powered scenarios for the future of continuing skills development

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest analiza zastosowań sztucznej inteligencji (AI) w zarządzaniu zasobami ludzkimi (HRM) oraz ocena jej wpływu na funkcjonowanie rynku pracy i relacje między pracownikami a pracodawcami. Opracowanie ma charakter analityczno-przeglądowy i opiera się na analizie literatury naukowej, studiów przypadków oraz danych pochodzących z badań firm doradczych i instytucji międzynarodowych. W raporcie przedstawiono cztery wzajemnie spójne scenariusze rozwoju systemów ciągłego podnoszenia i zmiany kwalifikacji do 2040 r., zróżnicowane przede wszystkim pod względem tempa i kierunku upowszechniania sztucznej inteligencji oraz sposobu reakcji rynku pracy, polityk publicznych i instytucji edukacyjnych na te procesy. Scenariusze nie pełnią funkcji prognoz, lecz analitycznych „światów możliwych" – od optymistycznej wizji technologii jako katalizatora inkluzywnego wzrostu i wzmocnienia uczenia się dorosłych (Scenariusz A), poprzez konfiguracje selektywnych korzyści i narastającej polaryzacji (Scenariusze B i C), aż po skrajnie nierówny układ społeczno-gospodarczy, w którym kontrola nad kluczowymi technologiami i decyzjami dotyczącymi AI koncentruje się w rękach wąskiej grupy podmiotów (Scenariusz D). Ich porównawcza analiza pozwala identyfikować wrażliwe punkty polityki rozwoju kompetencji, potencjalne obszary nierówności oraz działania, które mogą realnie wpłynąć na zmianę obecnych trendów i przybliżyć je do scenariuszy uznawanych za korzystne z perspektywy spójności społecznej i jakości pracy.

Informacje ogólne

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

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Scenariusz A zakłada współwystępowanie malejącej liczebnie siły roboczej w UE (starzenie się ludności, słabnące przepływy migracyjne) oraz wysokiej dynamiki wzrostu gospodarczego, silnie wspieranego przez wdrażanie technologii i systemów AI. W efekcie strukturalnym problemem stają się długotrwałe niedobory kompetencyjne i bardzo napięty rynek pracy, w którym konkurencja o talenty stanowi kluczowy mechanizm regulujący zachowania pracodawców i pracowników. Automatyzacja obejmuje przede wszystkim powtarzalne, niskokwalifikowane zadania, natomiast dominującym efektem technologicznej transformacji jest przekształcenie treści pracy i przesunięcie zatrudnienia w kierunku ról o wyższej wartości dodanej, zamiast masowej redukcji miejsc pracy. W konsekwencji rośnie strategiczne znaczenie „human-centric skills" – kompetencji społecznych, emocjonalnych, kreatywnych i związanych z rozwiązywaniem złożonych problemów, które komplementarnie wzmacniają efektywność rozwiązań AI.
- Scenariusz B przedstawia rzeczywistość, w której kolejne fale wdrażania AI głęboko przekształcają miejsca pracy, natomiast państwo i pracodawcy w istotnym stopniu wycofują się z instytucjonalnie zorganizowanego rozwoju kompetencji dorosłych. W efekcie centralnym elementem porządku społeczno-zawodowego staje się „dwupoziomowa siła robocza": z jednej strony osoby, które dysponując zasobami (kapitałem edukacyjnym, finansowym, społecznym oraz odpowiednią lokalizacją) potrafią samodzielnie zarządzać własnym uczeniem się i karierą, z drugiej – grupy pracowników o gorszym punkcie startu , które z trudem adaptują się do zmian, częściej doświadczają degradacji zawodowej lub niepewności zatrudnienia, a także pogorszenia dobrostanu psychicznego. W tym ujęciu transformacja technologiczna pogłębia istniejące różnice między grupami pracowników. Część organizacji wykorzystuje AI do wspierania i przeorganizowania pracy ludzkiej oraz tworzenia środowisk pracy pełnych możliwości rozwoju, inne natomiast optymalizują koszty poprzez zastępowanie pracowników tam, gdzie jest to ekonomicznie uzasadnione. Rozpowszechniają się niestandardowe formy zatrudnienia (projekty, mikrozadania, praca platformowa), a tradycyjne formy stabilnej, etatowej pracy z rozbudowanym pakietem świadczeń stają się przywilejem ograniczonych grup. Klasyczny ruch związkowy traci znaczenie, pojawiają się natomiast nowe, bardziej rozproszone i często okazjonalne formy reprezentacji pracowniczej, zakorzenione w środowisku cyfrowym. Równocześnie

środowisko uczenia się staje się silnie zdominowany przez komercyjne platformy i systemy szkoleniowe oparte na AI, w których sukces wymaga wysokiego poziomu meta-learningu[9] (czyli umiejętności świadomego planowania, monitorowania i dostosowywania własnej ścieżki uczenia się oraz elastycznego reagowania na zmiany na rynku pracy) oraz elastyczności i odporności psychicznej. Osoby pozbawione tych zasobów stopniowo wypadają z rynku pracy, co pogłębia nierówności społeczno-ekonomiczne i generuje nowe obszary „pustyń szans" – regionów i grup, które nie korzystają z potencjału gospodarki cyfrowej mimo jej ogólnego wzrostu.

- Scenariusz C zakłada umiarkowany, relatywnie powolny rozwój i wdrażanie rozwiązań AI, co przekłada się na stopniowe, a nie gwałtowne przekształcenia zadań i zawodów. Zmiany są na ogół „do udźwignięcia" przez pracowników, pracodawców i państwa członkowskie. Nie dochodzi do masowej kasacji miejsc pracy, a transformacje mają charakter inkrementalny, koncentrujący się na wybranych sektorach, w których innowacje technologiczne najszybciej zmieniają sposób pracy. W takim środowisku nie tworzy się silna presja na systemowe przeprojektowanie polityk uczenia się dorosłych – znaczenie rozwoju kompetencji i ich wykorzystania w pracy pozostaje zbliżone do obecnych poziomów, a lojalność pracowników wobec pracodawców czy modele karier nie ulegają radykalnym zmianom. Jednocześnie scenariusz ten podkreśla koszt niewykorzystanego potencjału. Zróżnicowany między sektorami, krajami i grupami społecznymi poziom inwestycji w AI powoduje, że korzyści ekonomiczne i społeczne są częściowe i selektywne – niektóre branże zwiększają produktywność i konkurencyjność dzięki nowym technologiom, podczas gdy inne funkcjonują w oparciu o tradycyjne modele biznesowe i organizacyjne. System kształcenia i szkolenia pozostaje stosunkowo stabilny: treści dydaktyczne są nadal w większości generowane przez tradycyjnych interesariuszy (instytucje edukacyjne, publicznych i prywatnych dostawców szkoleń), a rola AI w nauczaniu, uczeniu się i doradztwie zawodowym jest ograniczona i wspierająca, bez wywoływania głębokiej zmiany paradygmatycznej. W obszarze zatrudnienia brak silnego bodźca do masowego przesuwania zasobów pracy między sektorami powoduje, że część populacji korzysta z umiarkowanych ulepszeń, ale wiele osób nadal napotyka bariery w dostępie do wysokiej jakości miejsc pracy i rozwoju, a potencjał AI z punktu widzenia polityki publicznej i spójności społecznej pozostaje w znacznym stopniu niezaktywizowany.
- Scenariusz D stanowi najbardziej skrajnie pesymistyczną z rozważanych konfiguracji, w której technologie AI i automatyzacja „przejmują" wszystkie obszary życia społeczno-gospodarczego, prowadząc do utraty miejsc pracy we wszystkich sektorach i na wszystkich poziomach kwalifikacji na bezprecedensową skalę. Wąska grupa podmiotów (korporacji, organizacji lub państw) sprawuje kontrolę nad infrastrukturą i zasobami AI, wykorzystując je do maksymalizacji zysków oraz umacniania pozycji

[9] OECD (2024), Meta-learning, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/future-of-education-and-skills/learning-compass-constructs/Meta-learning.pdf, 3.12.2025.

rynkowej i politycznej. Brak adekwatnych ram regulacyjnych, chroniących prawa obywateli, sprawia, że logika wzrostu i zysku dominuje nad celami społecznymi i środowiskowymi, co przekłada się na erozję demokracji, osłabienie instytucji przedstawicielskich i narastanie ruchów skrajnych oraz oddolnych ruchów antytechnologicznych. Na rynku pracy masowa automatyzacja powoduje, że stabilne zatrudnienie staje się rzadkością. Dominującą formą pracy są niestandardowe kontrakty, mikrozadania i praca tymczasowa, a pracownicy podejmujący taką pracę traktowani są jako „zasób wymienny", pozbawiony gwarancji rozwoju i ochrony socjalnej. Inwestycje pracodawców w rozwój kompetencji ograniczają się do wąskiej grupy wysoko wyspecjalizowanych ekspertów AI, natomiast większość pracowników ponosi pełną odpowiedzialność za własne uczenie się, w warunkach bardzo szybkiej dezaktualizacji umiejętności. Tradycyjne związki zawodowe ulegają marginalizacji, co w połączeniu z koncentracją władzy technologicznej i ekonomicznej wzmacnia nierówności i osłabia mechanizmy redystrybucji. W wymiarze środowiskowym presja na szybkie wdrażanie kolejnych generacji technologii, połączona z wysoką energo- i zasobochłonnością infrastruktury cyfrowej, prowadzi do osłabienia polityk klimatycznych i spadku możliwości oraz motywacji obywateli do wyborów konsumenckich sprzyjających zrównoważonemu rozwojowi.

The Career Imperative: Why employee growth is the smart bet for business resilience

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki diagnozy stanu rozwoju karier w organizacjach oraz pokazuje, w jaki sposób systemowe wsparcie rozwoju pracowników przekłada się na odporność biznesu i zdolność dostosowywania się do zmian na rynku pracy, w szczególności do przyspieszonej transformacji związanej z wykorzystaniem AI, upowszechnianiem podejścia skills-based oraz spłaszczaniem struktur organizacyjnych. Raport analizuje m.in. kwestie planowania kariery, „samodzielnego" (DIY) budowania ścieżek zawodowych przez pracowników, form i jakości wsparcia ze strony liderów, strukturę budżetów rozwojowych, świadomość i wykorzystanie programów rozwoju kompetencji, a także konsekwencje szybkich zmian technologicznych (zwłaszcza związanych z AI) dla potrzeb kompetencyjnych organizacji. Raport opiera się na wynikach badania ankietowego zrealizowanego między 24 marca a 25 kwietnia 2025 r. na próbie 2402 pracowników „white-collar" oraz 1029 liderów (menedżerów i osób kierujących) z ośmiu państw: USA, Kanady, Wielkiej Brytanii, Francji, Brazylii, Meksyku, Singapuru i Australii, zatrudnionych w firmach powyżej 1000 pracowników w Ameryce Północnej i powyżej 250 w pozostałych regionach, z sektorów m.in. IT, usług finansowych i biznesowych oraz przemysłu. Respondentami byli zatem zarówno pracownicy zatrudnieni na stanowiskach biurowych i specjalistycznych, jak i liderzy odpowiedzialni za politykę rozwojową.

Informacje ogólne

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

Źródło

Right Management. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 4 na 10 pracowników przyznaje, że w ogóle nie ma planu kariery, a tylko 4% deklaruje posiadanie sformalizowanego, jasno udokumentowanego planu rozwoju zawodowego.
- Tylko 12% pracowników za cel stawia sobie objęcie roli menedżerskiej. Awans wertykalny przestaje być dominującym modelem kariery. Obecnie pracownicy poszukują możliwości rozwoju, który daje im realny wpływ na decyzje i wyniki pracy, umożliwia doskonalenie umiejętności, zapewnia elastyczność oraz poczucie sensu wykonywanych zadań.
- Pracownicy najczęściej definiują swoją karierę poprzez podążanie za własnymi zainteresowaniami (32%) oraz samodzielne uczenie się (29%). Struktura odpowiedzi pokazuje, że rozwój zawodowy coraz częściej przyjmuje formę autonomicznego, eksperymentalnego procesu, a nie efektu odgórnie zaplanowanych programów.
- Wsparcie ze strony organizacji i menedżerów w planowaniu kariery jest ograniczone – „aktywną pomoc" w wytyczaniu ścieżki kariery deklaruje jedynie ok. 1 na 5 pracowników, a tylko 15% badanych widzi wyraźne, systemowe wskazówki z poziomu organizacji.
- W ujęciu preferencji rozwojowych pracowników kluczowe są możliwości mobilności wewnętrznej (20%) oraz formalne programy rozwojowe (19%), a w dalszej kolejności wewnętrzne programy stacjonarne oraz regularne oceny okresowe (po 15%).
- Podczas gdy pracownicy najbardziej cenią sobie możliwości mobilności wewnętrznej i formalne programy rozwojowe, organizacje najczęściej budżetują pomiar performance i feedback (74%). Oznacza to wyraźną lukę pomiędzy deklarowanym znaczeniem rozwoju pracowników a faktyczną praktyką zarządzania ludźmi w firmach. Przy rosnących wymaganiach kompetencyjnych i szybkich zmianach technologicznych brak odpowiedniego wsparcia zwiększa ryzyko niedostosowania kompetencji do potrzeb biznesu.
- Świadomość dostępnych programów rozwoju jest globalnie niska – średnio tylko 35% pracowników deklaruje znajomość oferowanych przez pracodawcę inicjatyw rozwojowych.

- Niedostosowanie systemu rozwoju kariery do tempa zmian przekłada się bezpośrednio na problemy pracodawców – luki kompetencyjne dotykają 63% organizacji, a redefinicja rozwoju kariery w kierunku elastycznego, zintegrowanego ekosystemu ma potencjał zwiększyć zdolność do przewodzenia we wdrażaniu AI o 42% i poprawić pewność zatrzymania kluczowych talentów o 34%.

Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025. Rewiring the future of work

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania edycji 2025 r. na próbie 49 843 pracowników z 48 krajów i regionów oraz 28 sektorów, obejmującej zarówno kadrę kierowniczą, jak i pracowników pierwszej linii. Struktura danych została ważona ze względu na płeć i wiek, aby lepiej odzwierciedlać populację pracujących w poszczególnych krajach. Autorzy koncentrują się m.in. na związkach między motywacją do pracy a korzystaniem z rozwiązań AI (w tym GenAI i tzw. agentic AI), dostępem do możliwości rozwoju kompetencji, poczuciem sensu pracy oraz bezpieczeństwem zatrudnienia. Motywacja pracowników była mierzona za pomocą złożonego indeksu opartego na deklarowanej dumie z wykonywanej pracy, gotowości do podejmowania wysiłku wykraczającego poza niezbędne minimum („willingness to go above and beyond") oraz nastawieniu emocjonalnym wobec dnia pracy („how much they looked forward to going to work"). Z wykorzystaniem zaawansowanych metod statystycznych, analizowano zależności między poziomem motywacji a powyższymi czynnikami, przy kontrolowaniu m.in. płci, wieku i kraju.

Informacje ogólne

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

Źródło

PwC. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 54% pracowników we wszystkich badanych branżach deklaruje, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy korzystało z AI w pracy, a około trzy czwarte z tych użytkowników ocenia, że AI zwiększa ich produktywność i poprawia jakość wykonywanych zadań.
- Pomimo rosnącej świadomości potencjału sztucznej inteligencji, jedynie 14% pracowników deklaruje codzienne korzystanie z narzędzi generatywnej AI, przy czym odsetek ten różnicuje się w zależności od charakteru pracy: 19% zatrudnionych na stanowiskach biurowych wskazuje na codzienne użycie GenAI, podczas gdy wśród pracowników wykonujących pracę fizyczną odsetek ten wynosi zaledwie 5%.

- Jedynie 6% respondentów zgłasza codzienną pracę z tzw. agentami AI, czyli systemami, które samodzielnie wykonują zadania (łącznie z podejmowaniem decyzji).
- 70% pracowników deklaruje, że posiada dużą lub umiarkowaną kontrolę nad tym, w jaki sposób technologia będzie wpływać na ich pracę w perspektywie najbliższych trzech lat, podczas gdy jedynie 10% badanych ocenia, że nie ma w tym obszarze żadnej kontroli.
- Osoby, które uznają swoją pracę za szczególnie sensowną, cechują się o 91% wyższą motywacją niż pracownicy, którzy dostrzegają w swoich obowiązkach najmniej sensu. Jednocześnie jedynie około połowa badanych deklaruje, że wykonuje pracę, którą postrzega jako naprawdę sensowną. Menedżerowie znacznie częściej niż pracownicy szeregowi wskazują, że doświadczają poczucia sensu w pracy.
- Pracownicy deklarujący najwyższy poziom zaufania do bezpośredniego przełożonego wykazują o 72% wyższy poziom motywacji niż osoby charakteryzujące się najniższym poziomem zaufania.
- Pracownicy, którzy czują się najbardziej dopasowani do celów organizacji, są o 78% bardziej zmotywowani niż osoby, które zgłaszają najniższy poziom takiego dopasowania.
- 56% respondentów deklaruje, że w ostatnim roku nauczyło się w pracy nowych umiejętności, które realnie wspierają ich rozwój zawodowy.
- 51% pracowników niebędących menedżerami ma poczucie, że dysponuje odpowiednimi zasobami do nauki i rozwoju, podczas gdy wśród najwyższej kadry kierowniczej odsetek ten sięga 72%.
- Osoby, które z optymizmem patrzą na przyszłość swojej roli w organizacji, wykazują niemal dwukrotnie wyższy poziom motywacji niż pracownicy, którym takiego optymizmu brakuje. Podobnie, respondenci bardzo pewni swojego bezpieczeństwa zatrudnienia są o 51% bardziej zmotywowani niż ci, którzy nie mają takiej pewności.

Bibliografia

eRecruiter, Candidate Experience w Polsce 2025, https://go.erecruiter.pl/raport-candidate-experience-2025

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, październik 2025, LXVI edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/11/Oferty-pracy-w-Polsce-pazdziernik-2025-3.pdf

Grant Thornton, Skrócony czas pracy, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/10/Skrocony-czas-pracy.-Opinie-przedsiebiorcow-na-temat-skrocenia-czasu-pracy.pdf

ILO, AI in human resource management. The limits of empiricism, https://www.ilo.org/publications/ai-human-resource-management-limits-empiricism, data publikacji 11 listopada 2025.

Ilostat, What labour income reveals about gender inequalities at work, https://ilostat.ilo.org/what-labour-income-reveals-about-gender-inequalities-at-work/, data publikacji 11 listopada 2025.

KE, From today onwards, women in the EU symbolically work for free, https://commission.europa.eu/news-and-media/news/today-onwards-women-eu-symbolically-work-free-2025-11-17_en, data publikacji 17 listopada 2025.

OECD, International Migration Outlook 2025, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/international-migration-outlook-2025_355ae9fd/ae26c893-en.pdf, data publikacji 3 listopada 2025.

Pracuj.pl, Ile czasu Polacy potrzebują dziś na znalezienie nowej pracy? https://media.pracuj.pl/432850-badanie-pracujpl-ile-czasu-polacy-potrzebuja-dzis-na-znalezienie-nowej-pracy, data publikacji 12 listopada 2025.

Pracuj.pl, Jak Polacy dogadują się z przełożonymi? https://media.pracuj.pl/431105-badanie-pracujpl-jak-polacy-dogaduja-sie-z-przelozonymi, data publikacji 28 października 2025.

PwC, Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025. Rewiring the future of work, https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html, data publikacji 12 listopada 2025.

Right Management, The Career Imperative: Why employee growth is the smart bet for business resilience, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/TS-RM-2025-State-of-Careers-Report%202.pdf, data publikacji 4 listopada 2025.

WEF, Gen Z is facing record challenges in today's labour market, and other trends in jobs and skills this month, https://www.weforum.org/stories/2025/11/gen-z-labour-market-ai-economy/, data publikacji 19 listopada 2025.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
10/2024	4,9%
11/2024	5,0%
12/2024	5,1%
01/2025	5,4%
02/2025	5,4%
03/2025	5,3%
04/2025	5,2%
05/2025	5,0%
06/2025	5,2%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
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	415,1
03/2025	829,9	421,5	408,4
04/2025	802,7	407,5	395,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	867,3	434,8	432,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie październik 2024 r. – październik 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
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5
12/2024	80,6	176,4	298,1
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
10/2024	80 725
11/2024	65 558
12/2024	60 122
01/2025	88 546
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*

* 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 październiku 2025 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	900
lubuskie	903
świętokrzyskie	1 093
podlaskie	1 459
warmińsko-mazurskie	1 694
łódzkie	1 718
kujawsko-pomorskie	1 771
zachodniopomorskie	1 902
lubelskie	1 932
podkarpackie	2 314
wielkopolskie	2 461
dolnośląskie	2 890
pomorskie	2 920
małopolskie	3 486
śląskie	4 035
mazowieckie	4 975

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
śląskie	13
opolskie	14
dolnośląskie	16
małopolskie	16
lubuskie	18
pomorskie	18
Polska	22
wielkopolskie	22
podlaskie	24
warmińsko-mazurskie	24
zachodniopomorskie	24
mazowieckie	27
świętokrzyskie	27
lubelskie	31
kujawsko-pomorskie	34
łódzkie	41
podkarpackie	45

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
10/2024	6458,4
11/2024	6462,7
12/2024	6453,7
01/2025	6455,0
02/2025	6451,5
03/2025	6444,0
04/2025	6446,8
05/2025	6433,3
06/2025	6435,6
07/2025	6431,8
08/2025	6419,4
09/2025	6409,9
10/2025	6404,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
10/2024	8316,57
11/2024	8478,26
12/2024	8821,25
01/2025	8482,47
02/2025	8613,14
03/2025	9055,92
04/2025	9045,11
05/2025	8670,51
06/2025	8881,84
07/2025	8905,63
08/2025	8769,08
09/2025	8750,34
10/2025	8865,12

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 październik 2024 r. – październik 2025 r.[10]

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

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

* dane zostały zaktualizowane względem wcześniej opublikowanych

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[10] Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,6
Holandia	9,0
Malta	10,1
Czechy	10,6
Łotwa	12,1
Austria	12,1
Polska	**12,6**
Litwa	12,9
Dania	13,2
Bułgaria	13,3
Irlandia	13,4
Węgry	14,1
UE-20	**14,8**
UE-27	**15,2**
Słowacja	16,2
Luksemburg	17,6
Portugalia	18,3
Grecja	18,8
Francja	18,9
Estonia	19,4
Włochy	19,8
Szwecja	24,6
Finlandia	24,8
Hiszpania	25,3

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

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Malta	3,1
Niemcy	3,3
Bułgaria	3,5
Czechy	3,5
Polska	**3,6**
Chorwacja	4,1
Holandia	4,1
Cypr	4,3
Węgry	4,4
Irlandia	5,0
Austria	5,1
Słowenia	5,1
Litwa	5,5
Rumunia	5,8
Estonia	5,9
Łotwa	5,9
Belgia	6,0
Słowacja	6,1
Dania	6,2
UE-27	**6,3**
Włochy	6,4
UE-20	**6,6**
Portugalia	6,6
Luksemburg	6,7
Francja	7,7
Szwecja	9,5
Finlandia	10,1
Grecja	11,0
Hiszpania	12,1

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji