

Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 12.03.2025 r.

Polska w czołówce Europy pod względem zatrudnienia? Najnowszy raport PARP

Polski rynek pracy stoi na rozdrożu – coraz wyższe wymagania pracowników zmieniają zasady gry. Firmy szukają sposobów na przyciągnięcie talentów, podczas gdy pracownicy coraz bardziej cenią elastyczność i rozwój uniwersalnych kompetencji. Czy pensje będą nadal rosły? W których branżach najłatwiej znaleźć pracę? I jakie wyzwania czekają pracodawców w najbliższych miesiącach? Najnowszy raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (luty 2025)” pokazuje, w jakim kierunku zmierza rynek i co czeka pracowników oraz firmy w 2025 roku.

Polska liderem na tle krajów Unii Europejskiej

Polska utrzymuje silną pozycję na europejskim rynku pracy, plasując się wśród krajów o najniższym poziomie bezrobocia. Według najnowszych danych [Eurostatu](#), w styczniu 2025 r. stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,6%, co oznacza, że jesteśmy, na równi z Czechami, liderami pod względem stabilności zatrudnienia w Europie. To znacząco lepszy wynik niż średnia dla państw strefy euro (6,2%) oraz całej Unii Europejskiej (5,8%).

Mimo stabilnych wskaźników względem roku 2024, europejski rynek pracy stoi przed poważnymi wyzwaniami, które mogą wpłynąć także na Polskę. Głównym problemem pozostają niedobory kadrowe oraz malejąca wydajność pracy. Pomimo trudności gospodarczych wiele przedsiębiorstw decyduje się na utrzymanie zatrudnienia, co prowadzi do spowolnienia wzrostu produktywności. Dzieje się tak, ponieważ zamiast inwestować w innowacje i usprawnienie procesów, firmy ponoszą koszty związane z utrzymaniem nadmiaru pracowników.

Dodatkowo, starzenie się populacji sprawia, że unijny rynek pracy będzie stopniowo się kurczył – [prognozy Komisji Europejskiej](#) wskazują, że do 2070 roku będzie zmniejszał się o 0,3% rocznie. To zjawisko stanowi wyzwanie zarówno dla systemów emerytalnych, jak i dla gospodarek krajowych, które będą musiały znaleźć nowe sposoby na utrzymanie stabilnego poziomu zatrudnienia. Wprowadzenie reform emerytalnych, zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy oraz wsparcie dla grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem może pomóc w łagodzeniu skutków tej tendencji.

Mobilność zawodowa w Polsce rośnie

Rynek pracy w Polsce staje się coraz bardziej dynamiczny, co potwierdzają dane z IV kwartału 2024 roku. Według danych [Randstad](#) aż 20% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających badanie, co oznacza wzrost o 3 punkty procentowe w porównaniu z poprzednim kwartałem. Dodatkowo 17% pracowników zmieniło stanowisko u swojego dotychczasowego pracodawcy, co pokazuje, że rozwój wewnętrzny w firmach wciąż jest istotnym czynnikiem motywującym. Głównymi powodami zmiany pracy były niezadowolenie z dotychczasowego pracodawcy (42%) oraz chęć rozwoju zawodowego (38%).

Mimo że wielu pracowników dąży do poprawy swojej sytuacji zawodowej, liczba osób aktywnie poszukujących pracy w IV kwartale 2024 r. wyniosła 8%, co oznacza spadek o 2 punkty procentowe kwartał do kwartału. Najczęściej nowego zatrudnienia szukały osoby w wieku 30–39 lat (10%), pracujące na umowach cywilnoprawnych (19%) oraz zatrudnione jako kierowcy (22%), sprzedawcy i kasjerzy (17%). W ujęciu sektorowym najwyższy odsetek poszukujących pracy odnotowano w handlu, budownictwie, transporcie i logistyce (po 10%) oraz w branży finansowej i ubezpieczeniowej (9%).

Nie we wszystkich sektorach mobilność zawodowa jest równie wysoka. Najgorzej swoje szanse na znalezienie nowej pracy oceniają osoby zatrudnione w edukacji – tylko 53% uważa, że mogłoby znaleźć zatrudnienie tak samo dobre lub lepsze niż obecne. Podobne obawy mają pracownicy transportu i logistyki, gdzie wskaźniki wynoszą 54%. Dane te wskazują, że mimo ogólnej dynamiki rynku pracy, w niektórych branżach możliwości rozwoju zawodowego pozostają ograniczone.

Pokolenie Z zmienia zasady rynku pracy

Młodzi pracownicy odchodzą od tradycyjnych ścieżek kariery, stawiając na rozwój umiejętności, które pozwolą im lepiej adaptować się do zmieniającego się rynku. Liczy się dla nich elastyczność i praktyczne kompetencje, a nie tylko wykształcenie kierunkowe. Według [badania Pracuj.pl](#), pokolenie Z zdaje sobie sprawę, że techniczne umiejętności szybko tracą na aktualności, podczas gdy kompetencje interpersonalne, jak empatia i komunikatywność, pozostają uniwersalne – 54% młodych wskazuje je jako kluczowe dla kariery.

Jeśli chodzi o benefity pracownicze, największym zainteresowaniem wśród najmłodszych pracowników cieszą się elastyczne godziny pracy (52%), dodatkowe dni wolne (49%) oraz kursy i szkolenia finansowane przez pracodawcę (46%). Młodzi coraz większą wagę przywiązują również do wsparcia psychologicznego – 30% osób w wieku 18–24 lata uważa dostęp do psychologa w miejscu pracy za ważny benefit, podczas gdy w grupie 55–65 lat ten odsetek wynosi zaledwie 7%. Mimo odmiennych priorytetów, młode pokolenie nadal docenia tradycyjne benefity, takie jak atrakcyjny pakiet opieki medycznej (44%), ubezpieczenie na życie (39%) czy karta sportowa (33%). Dla wielu istotne są także dodatkowe udogodnienia, jak dostęp do tanich posiłków w miejscu pracy (37%) czy zniżki pracownicze (36%).

Pragmatyczne podejście do rynku pracy widać także w hierarchii innych kompetencji pokolenia Z – 37% młodych pracowników wskazuje wiedzę branżową i kursy specjalistyczne jako istotne atuty, 35% stawia na znajomość języków obcych (dla porównania, wśród osób 55+ jest to jedynie 19%), a 30% podkreśla znaczenie umiejętności cyfrowych. Coraz większą rolę odgrywa także autoprezentacja – 20% młodych uznaje ją za bardzo ważną, podczas gdy w starszych grupach wiekowych ten odsetek wynosi zaledwie 11%. Zamiast trzymać się sztywnych schematów, młodzi są otwarci na zmiany i elastyczne dopasowywanie się do nowych wyzwań, co sprawia, że firmy muszą dostosować swoje oferty, jeśli chcą skutecznie przyciągnąć i zatrzymać młode talenty.

Wyzwania na 2025 rok

Obserwowany wskaźnik bezrobocia rejestrowanego przy jednoczesnym ograniczeniu liczby ofert pracy stawia przed rynkiem pracy istotne wyzwania. Firmy muszą dostosować strategię do zmieniających się warunków, a pracownicy – inwestować w rozwój kompetencji, które pozwolą im elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby pracodawców. W obliczu starzejącego się społeczeństwa i mniejszej liczby dostępnych pracowników, firmy będą musiały poszukiwać nowych źródeł talentów, w tym osób 55+, studentów, pracowników z innych sektorów, a także rekrutować kandydatów spoza kraju. Coraz większą rolę odegra także zmiana podejścia do rekrutacji – pracodawcy będą zmuszeni obniżyć wymagania dotyczące doświadczenia i certyfikatów, wdrażać programy mentoringowe oraz zwiększać atrakcyjność stanowisk poprzez lepsze warunki pracy i benefity.

Aby przeciwdziałać wyzwaniom rynku pracy, firmy będą musiały skupić się także na zwiększaniu lojalności i zaangażowania pracowników poprzez poprawę warunków pracy, atrakcyjne systemy wynagrodzeń oraz umożliwianie rozwoju zawodowego. Szczególne znaczenie zyskają inicjatywy związane z budowaniem pozytywnej kultury organizacyjnej, redukcją obciążeń psychicznych i fizycznych, a także wsparciem finansowym i zdrowotnym dla zatrudnionych. Coraz większa liczba firm będzie także wdrażać elastyczne modele zatrudnienia, umożliwiające pracę hybrydową, dzielenie etatów czy optymalizację procesów administracyjnych za pomocą automatyzacji. Nadchodzące lata przyniosą konieczność wypracowania nowych strategii zarządzania zasobami ludzkimi, które połączą efektywność operacyjną z troską o dobrostan pracowników.

Jednym z istotnych w tym kontekście czynników kształtujących rynek pracy w nadchodzących latach będzie rozwój systemów opartych na sztucznej inteligencji (AIWM – Artificial Intelligence Workforce Management). Technologie te mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności pracy, dopasowując zadania do umiejętności pracowników, co poprawia zarówno wykorzystanie zasobów ludzkich, jak i satysfakcję zawodową. AI może również monitorować warunki pracy, ostrzegając przed nadmiernym obciążeniem, ryzykiem wypalenia zawodowego czy mobbingiem.

Raport „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (luty 2025)” został przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.

[Pełna treść raportu jest dostępna na stronie PARP.](#)



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



PARP
Grupa PFR