



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 07.07.2025 r.

Potencjał zamiast CV. Nowa rzeczywistość polskiego rynku pracy

Polski rynek pracy nie stoi w miejscu, a jest właśnie w fazie głębokiej przebudowy. Najnowszy raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Czerwiec 2025” rysuje obraz rynku, który porzuca stare szablony i coraz śmielej eksperymentuje – zarówno w rekrutacji, organizacji pracy, jak i podejściu do talentów.

Polski rynek pracy nigdy nie był tak pełen kontrastów jak dziś. Z jednej strony sytuacja jest stabilna – stopa bezrobocia rejestrowanego wciąż utrzymuje się na bardzo niskim poziomie, a sporo branż nadal aktywnie poszukuje pracowników. Jednak wyzwania mnożą się i nabierają realnej wagi: problem długotrwałego bezrobocia wciąż nie znajduje skutecznego rozwiązania, z roku na rok rośnie liczba stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji, a polscy pracownicy coraz śmielej domagają się większej niezależności i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

W najnowszym raporcie PARP wyraźnie widać moment przełomu – to czas ostrożnej stabilizacji, a także zapowiedź wyzwań, które mogą na nowo zdefiniować, dla kogo, jak i na jakich zasadach tworzy się w Polsce miejsca pracy. To już nie jest ten sam rynek co dekadę temu, a jego przyszły kształt zależy od dzisiejszych wyborów przedsiębiorców i pracowników.

Długotrwałe bezrobocie. Problem, którego nie widać w mainstreamie

Oficjalna stopa bezrobocia rejestrowanego w maju 2025 roku wyniosła 5%. Ale pod tą stabilną liczbą kryje się głębszy problem: niemal co piąty bezrobotny (22,7%) nie ma pracy od ponad dwóch lat. To kluczowy wskaźnik, bo im dłużej trwa okres bez pracy, tym trudniejszy staje się powrót na rynek – rosną luki kompetencyjne, spada poczucie własnej wartości, a wielu długotrwałe poszukujących zatrudnienia stopniowo traci motywację do dalszych poszukiwań.

W regionach różnice są jeszcze mocniej widoczne – tam, gdzie bezrobocie jest dwukrotnie wyższe od średniej krajowej, podstawowe narzędzia zupełnie nie wystarczają do zdiagnozowania i poprawy sytuacji. W województwie podkarpackim i warmińsko-mazurskim bezrobocie przekracza 8%, czyli nawet dwukrotnie więcej niż średnia krajowa. W regionach o trudniejszej sytuacji gospodarczej długotrwałe bezrobotnych jest więcej, a realna „dostępność pracy” wyraźnie mniejsza niż sugerują ogólnopolskie wskaźniki. Jak pokazuje

raport PARP, w niektórych częściach Polski jeden wakat przypada nawet na kilkudziesięciu kandydatów.

Ostrożność to nowy paradygmat

Firmy w Polsce coraz ostrożniej podchodzą do zatrudniania nowych pracowników. Z danych Randstad wynika, że tylko 18% firm planuje zwiększyć zatrudnienie w drugiej połowie 2025 roku (spadek o 10 p.p. względem początku roku). Jednocześnie z 8% do 5% spadał odsetek pracodawców skłonnych do redukcji etatów – większość firm deklaruje kadrowy status quo.

W porównaniu do poprzednich lat stonowaniu uległy także oczekiwania względem płac.

Dane dotyczące maja 2025 wykazują, że mimo wzrostu średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach do 8670 zł brutto (wzrost o 8,4% r/r) – w wyraźnym przeciwieństwie do zeszłego roku (47%) zaledwie 6% firm planuje kolejne podwyżki i będą to kwoty symboliczne (do 2%). Realne podniesienie wysokości pensji staje się rzadkością, a presja kosztowa zaczyna powoli studzić rynek.

Potencjał kandydatów ważniejszy niż CV

W Polskim HR widać dziś nie jedną, a wiele rewolucji – jeszcze nie tak dawno kariera kandydata zależała od zapisu w CV oraz spełnienia twardych wymagań zawartych w ogłoszeniu. Teraz, co podkreśla raport PARP, coraz więcej firm stawia na coś innego – gotowość do nauki, elastyczność i głód wyzwań.

Czego szukają pracodawcy? Przede wszystkim potencjału: aż 83% badanych organizacji deklaruje, że to właśnie nastawienie i motywacja są dziś cenniejsze niż kolejne lata stażu w danej branży. Co więcej, 71% firm woli szybciej zatrudnić osobę z mniejszym doświadczeniem, która ma potencjał do rozwoju, niż czekać na „idealnego” kandydata. To odejście od klasycznych, nieelastycznych wymagań stało się nową strategią nie tylko w korporacjach, lecz także w rodzimych firmach.

Niemal połowa przedsiębiorstw (42%) rezygnuje z tradycyjnych rozmów na rzecz testów kompetencji, praktycznych zadań czy modelu assessment center, by lepiej poznać dynamikę i postawę potencjalnych pracowników. Jaką szansę dla firm i kandydatów niesie ten zwrot ku miękkim kompetencjom? Jedno jest pewne: dziś, bardziej niż kiedykolwiek, naprawdę liczy się to, co osoby biorące w rekrutacjach mogą pokazać „tu i teraz”, a nie to, co zostało wpisane w CV.

Czterodniowy tydzień pracy: realna wizja czy marzenie?

Coraz więcej Polaków uważa czterodniowy tydzień pracy za preferowany model zatrudnienia. Z badania Hays wynika, że aż 90% specjalistów i menedżerów popiera system w układzie czterech dni (po osiem godzin), ale przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia.

Jakie kluczowe korzyści widzą respondenci w takim rozłożeniu aktywności zawodowej?

- więcej czasu dla siebie i bliskich (83% wskazań),
- poprawa ogólnej satysfakcji z życia (79%),

- większa równowaga między pracą a odpoczynkiem (78%),
- obniżenie ryzyka wypalenia zawodowego (70%)

Co istotne, większość uczestników badania uznaje, że Polska jest gotowa przynajmniej do pilotażowego wdrożenia tego rozwiązania, a 55% twierdzi, że zmiany powinny zostać zapisane w Kodeksie pracy. Tylko 9% respondentów miało zdecydowanie negatywne doświadczenia z testowaniem tego modelu.

Elastyczność i gig economy – od trendu do codzienności

Elastyczne formy współpracy przestały być traktowane jako tymczasowe rozwiązanie i coraz częściej stanowią podstawę nowoczesnych modeli zatrudnienia. Badania EY pokazują, że 68% firm uznaje obecne warunki gospodarcze za sprzyjające rozwojowi tego typu rynku pracy, a aż 74% właścicieli pozytywnie ocenia współpracę z freelancerami. Jednocześnie tylko 19% przedsiębiorstw aktywnie korzysta z tych rozwiązań.

Tradycyjna kontrola coraz częściej ustępuje miejsca większej swobodzie organizacyjnej, odpowiedzialności i zaufaniu względem pracowników. To sprzyja zarówno samodzielności, jak i innowacyjności zespołów. Jest to niezwykle istotne, ponieważ obok atrakcyjnych warunków finansowych (64%) aż 56% respondentów wskazało możliwość samodzielnego decydowania o miejscu, czasie i warunkach wykonywania pracy za motywację do zatrudnienia zgodnego z elastycznymi modelami. Dane z raportu są jednoznaczne: gig economy nie tyle dopiero przedstawia zwrotnicę polskiego rynku pracy – ona już napisała nowy rozdział tej historii.

Przyszłość w budowie

Polski rynek pracy stoi dziś na rozdrożu. Z jednej strony widać oznaki stabilizacji, a z drugiej – coraz wyraźniej zarysowują się kontury głębokiej transformacji. Zmiany są nieuniknione, ale kto i jak na nich skorzysta zależy od umiejętności spojrzenia poza standardowe ramy i konsekwentnego budowania przyszłości polskiego rynku pracy na potencjale, a nie sztywnych kryteriach.

Kluczowym wyzwaniem pozostaje przygotowanie wszystkich uczestników rynku pracy na nadchodzące zmiany. Elastyczne formy zatrudnienia nie muszą prowadzić do obniżenia stabilności życiowej czy wzrostu niepewności finansowej, jeśli towarzyszyć im będą odpowiednie regulacje. Skrócenie czasu pracy nie oznacza zmniejszenia produktywności, jeśli zostanie dobrze wdrożone. To początek nowego rozdziału – o tym, jak będzie wyglądał rynek pracy, nie zdecydują same trendy ale sposób, w jaki na nie odpowiemy.

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