

Kontakt dla mediów: Informacja prasowa

e-mail: media@parp.gov.pl Warszawa, 17.09.2025 r.

# Między tajemnicą płac a harcerskim duchem innowacji. Wnioski z najnowszego raportu

**Od (nie)jawności płac, przez rolę harcerstwa w kształtowaniu kompetencji miękkich, po wyzwania osób neuroatypowych i zaskakujący spokój Polaków wobec gospodarczej niepewności. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości podsumowuje obecną sytuację w najnowszym raporcie „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań”. Zapraszamy do lektury!**

## Niewidoczny problem ogłoszeń o pracę

W Polsce tylko 21%[[1]](#footnote-1) ofert pracy zawiera informację o widełkach wynagrodzenia. To oznacza, że w niemal ośmiu na dziesięć przypadkach kandydat nie ma żadnej wiedzy o warunkach finansowych, zanim zdecyduje się aplikować. Jeszcze rzadziej pracodawcy podają konkretną kwotę – zaledwie w mniej niż 4% ofert.

Co ciekawe, jawność wynagrodzeń nie rozkłada się równomiernie. Największe szanse na poznanie płacy mają osoby ubiegające się o stanowiska fizyczne oraz asystenckie – tam w około jednej trzeciej ogłoszeń pojawia się informacja o zarobkach. Z kolei na szczycie drabiny zawodowej sytuacja wygląda odwrotnie. Tylko 11% ofert dla prezesów i 15% dla dyrektorów zawierało dane o płacach. To wyraźnie pokazuje, że im wyżej w hierarchii, tym trudniej o przejrzystość.

## Harcerstwo jako kuźnia kompetencji przyszłości

Czy mundur harcerski może być przepustką do kariery? Raport[[2]](#footnote-2) pokazuje ciekawy związek między aktywnością w drużynach a rozwojem kompetencji zawodowych. W Polsce działa około 170 tysięcy harcerzy, a ZHP – największa organizacja – systematycznie powiększa swoje szeregi. To oznacza, że tysiące młodych ludzi regularnie trenuje umiejętności, które później procentują na rynku pracy.

Kluczowe jest to, że harcerstwo uczy tzw. hot skills – kompetencji, na które zapotrzebowanie rośnie najszybciej. Należą do nich elastyczność, skuteczna komunikacja, zdolność do adaptacji czy rozwiązywanie problemów w nieprzewidywalnych sytuacjach. Harcerskie podchody czy praca w zastępie okazują się więc cennym treningiem do późniejszych ról menedżerskich czy projektowych.

## Neuroróżnorodność – potencjał wciąż niewykorzystany

W raporcie[[3]](#footnote-3) wybrzmiewa temat sytuacji osób neuroatypowych na rynku pracy. Dane są jednoznaczne: aż 65% badanych ocenia poziom wiedzy o neuroróżnorodności w firmach jako niski lub zerowy. Brak świadomości dotyczy zarówno działów HR, jak i kadry menedżerskiej. W praktyce przekłada się to na brak dostosowań środowiskowych – tylko 12,3% respondentów deklaruje, że w ich miejscu pracy wdrożono jakiekolwiek rozwiązania wspierające.

Efekt? Prawie połowa doświadczyła dyskryminacji, a trzy czwarte poczucia wykluczenia. Bariery pojawiają się już na etapie rekrutacji – 98% zetknęło się z niejasnymi ogłoszeniami, a tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne dla wielu są po prostu wykluczające. To nie brak kompetencji, lecz procedury są przeszkodą.

## Spokój podczas burzy

Polscy pracownicy pozostają optymistyczni. Aż 59%[[4]](#footnote-4) deklaruje, że nie obawia się utraty pracy, a 44% ocenia swoją sytuację zawodową pozytywnie. Te stabilne nastroje, które utrzymują się od miesięcy, sugerują pewną odporność psychiczną na zawodowe wyzwania.

Największą pewność siebie wykazują doświadczeni pracownicy 55+ – ponad 70% czuje się bezpiecznie na rynku pracy. Z kolei młodzi w wieku 18–24 lata patrzą w przyszłość z większym niepokojem – 40% obawia się utraty zatrudnienia. Doświadczenie okazuje się najlepszym antidotum na zawodowy stres.

Zestawienie tych wątków układa się w obraz rynku pracy, który nie mieści się w prostych kategoriach „dobrze” czy „źle”. Z jednej strony mamy brak przejrzystości w ogłoszeniach czy bariery dla osób neuroatypowych, z drugiej – nieoczywiste źródła kompetencji i stabilne nastroje wśród pracowników. To właśnie te kontrasty tworzą codzienność pracy w Polsce w 2025 roku. I być może właśnie w nich kryje się najważniejsza lekcja: przyszłość rynku nie zależy wyłącznie od wskaźników makroekonomicznych, ale od tego, czy nauczymy się dostrzegać i wykorzystywać te mniej widoczne, a często najistotniejsze elementy.

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

**Pełna treść raportu dostępna** [**jest na stronie PARP**](https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan-sierpien-2025)**.**

****

****

1. <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/07/Raport-o-jawnosci-wynagrodzen-w-ofertach-pracy-Grant-Thornton.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/08/Tygodnik-PIE_32-2025.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://www.cedefop.europa.eu/files/8149_en.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://personnelservice.pl/bezrobocie-rosnie-liczba-ofert-pracy-spada-ale-polacy-sa-spokojni/> [↑](#footnote-ref-4)