



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

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 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? Raport² 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.

¹ <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/07/Raport-o-jawnosci-wynagrodzen-w-ofertach-pracy-Grant-Thornton.pdf>

² https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/08/Tygodnik-PIE_32-2025.pdf

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 raporcie³ 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 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.

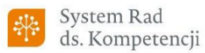
Zestawienie tych wątków układa się w obraz rynku pracy, który nie mieści się w prostych kategoriach „dobrze” czy „źle”. Z jednej strony mamy brak przejrzystości w ogłoszeniach czy bariery dla osób neuroatypowych, z drugiej – nieoczywiste źródła kompetencji i stabilne nastroje wśród pracowników. To właśnie 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](#).

³ https://www.cedefop.europa.eu/files/8149_en.pdf

⁴ <https://personnelservice.pl/bezrobocie-rosnie-liczba-ofert-pracy-spada-ale-polacy-sa-spokojni/>



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

