

# BAROMETR

## POLSKIEGO RYNKU PRACY

Raport Personnel Service, VIII edycja

I PÓŁROCZE 2025

# Spis treści

## 01

Wprowadzenie	3
Kluczowe wnioski	4

### Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY 5

- Otoczenie gospodarcze	6	- Powody i sposoby zatrudnienia cudzoziemców	12
- Zatrudnienie i wynagrodzenia	7	- Inwestycje firm	13
- Automatyzacja	8	- Jawność wynagrodzeń	14
- Technologia a zatrudnienie	9	- 4-dniowy tydzień pracy	15
- Zatrudnienie pracowników z Ukrainy	10	- Okiem eksperta	16
- Zatrudnienie pracowników z innych krajów	11		

## 02

### Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA 17

<b>Polski pracownik</b>	<b>18</b>	<b>Ukraiński pracownik</b>	<b>27</b>
- Ocena sytuacji na rynku pracy	19	- Przyjazd do pracy w Polsce	28
- Wynagrodzenie i zmiana pracy	20	- Praca w Polsce	29
- Automatyzacja	21	- Oczekiwania co do pracy w Polsce	30
- Obawy o zwolnienie	22	- Utrzymanie w Polsce	31
- Praca z cudzoziemcami	23	- Zarządzanie finansami	32
- Stosunek do pracowników z Ukrainy	24	- Stosunek do Polski i Polaków	33
- Jawność wynagrodzeń	25	- Wyjazd do innych krajów niż Polska	34
- 4-dniowy tydzień pracy	26	- Okiem eksperta	35

<b>Metodologia badania</b>	<b>36</b>
----------------------------	-----------



## Dzień dobry,

czytasz właśnie ósmą edycję „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. To wyjątkowy raport, w którym przyglądamy się najważniejszemu zjawiskom na rynku pracy z punktu widzenia jego uczestników. W celu uchwycenia pełnego obrazu, jako jedyna firma prowadzimy badanie transgraniczne: na pracodawcach w Polsce, polskich pracownikach oraz pracownikach z Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat pracowali w Polsce.

W raporcie znajdziesz odpowiedzi na pytania o to, jak pracodawcy oceniają sytuację gospodarczą, czego się obawiają, czy będą zatrudniać a może zwalniać, dlaczego w ich firmach jest coraz mniej Ukraińców, czy chcą jawności płac i 4-dniowego tygodnia pracy oraz czy i w co będą inwestować. Polskich pracowników zapytaliśmy o nastroje, czy zamierzają zmienić pracę, starać się o podwyżkę, czy ujawniliby swoje wynagrodzenie w ramach wewnętrznej polityki jawności płac oraz co myślą o 4-dniowym tygodniu pracy. Natomiast pracowników z Ukrainy zapytaliśmy czy zamierzają wrócić do Polski czy może jechać dalej na Zachód oraz jak wygląda ich praca w naszym kraju pod względem zajmowanych stanowisk czy wynagrodzenia.

**PRACODAWCY.** Z naszego badania wynika, że w ciągu roku znacząco wzrósł odsetek firm obawiających się pogorszenia sytuacji swojego przedsiębiorstwa – takiej odpowiedzi udzielił co trzeci respondent, co oznacza wzrost o aż 10 pkt proc. Największym zmartwieniem pracodawców są rosnące koszty prowadzenia działalności, które mogą wpływać na ograniczenie planów rekrutacyjnych, bo jedynie 16% firm planuje zatrudnienie nowych pracowników, co stanowi spadek o 12 pkt proc. w porównaniu rok do roku. Firmy tną również podwyżki. W 2025 roku wynagrodzenia zamierza podnieść 24% pracodawców, podczas gdy rok wcześniej deklarowało to aż 43%. Jednocześnie zmniejsza się odsetek przedsiębiorstw zatrudniających Ukraińców – obecnie pracują oni w 28% firm, w porównaniu do 43% rok wcześniej. Mimo pesymistycznych nastrojów rośnie znaczenie nowych technologii. 31% organizacji planuje zatrudnić specjalistę ds. automatyzacji, robotyzacji lub AI. Pracodawcy myślą także o inwestycjach, ponieważ aż 43% firm chce je wprowadzić w bieżącym roku. Zapytaliśmy również o kwestię jawności płac i 4-dniowego tygodnia pracy. Zdania są podzielone.

**POLSCY PRACOWNICY.** Polacy, podobnie jak przedsiębiorcy, gorzej niż przed rokiem oceniają swoją pozycję na rynku pracy, co sprawia, że z większą ostrożnością myślą o zmianie zatrudnienia. Takie plany ma 18% osób. Zamiast zmieniać pracę, wielu Polaków skupi się na zwiększeniu swoich dochodów – łącznie 58% pracowników planuje podnieść swoje wynagrodzenie. Najwięcej osób (30%) zamierza poprosić obecnego pracodawcę o podwyżkę, a pozostali poszukają lepiej płatnego zatrudnienia lub podejmą dodatkową pracę. Polacy dostrzegają skutki rewolucji technologicznej – już 11% zna kogoś, kto stracił pracę w wyniku automatyzacji lub wdrożenia AI. Obawy potęgują doniesienia medialne o masowych zwolnieniach, które śledzi 65% zatrudnionych. Wielu pracowników chce się rozwijać – 45% planuje zdobywać nowe umiejętności. Jednocześnie 42% opowiada się za pełną jawnością wynagrodzeń, a 62% popiera wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy.

**UKRAIŃSCY PRACOWNICY.** Blisko połowa Ukraińców (47%) planuje powrót do Polski, głównie ze względu na bliskość geograficzną, kulturę i językową. Dodatkowo aż 88% obywateli Ukrainy ocenia sytuację na polskim rynku pracy dobrze lub bardzo dobrze. Mimo atrakcyjności Polski jako kierunku migracyjnego, jedynie 14% badanych rozważa osiedlenie się tu na stałe. Wiele osób traktuje nasz kraj jako przystanek w drodze na zachód – 77% Ukraińców zna kogoś, kto wyjechał dalej, np. do Niemiec. Kiedy jednak zdecydują się na pracę w Polsce wynagrodzenia są dla nich atrakcyjne, zwłaszcza że w pierwszym kwartale 2024 roku średnia pensja w Ukrainie wyniosła 18 903 hrywien (ok. 1850 zł), a płaca minimalna – 8000 UAH (ok. 780 zł). W Polsce 63% Ukraińców zarabia od 3,2 do 5 tys. zł netto, a kolejne 15,5% otrzymuje wynagrodzenie na poziomie 5-6 tys. zł netto miesięcznie. Bezpieczeństwo zatrudnienia jest dla Ukraińców kluczowe – 43% preferuje umowę o pracę, natomiast co szósty (15,25%) wybiera zatrudnienie tymczasowe przez agencję pracy.

Te i inne ciekawe wnioski znajdziesz w ósmej edycji „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. Życzę przyjemnej lektury.

**Krzysztof Inglot**

Ekspert rynku pracy, założyciel Personnel Service

# Kluczowe wnioski

## Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY

33%

przedsiębiorców  
spodziewa się  
pogorszenia  
sytuacji swojej  
firmy w 2025 roku

24%

firm planuje  
podwyżki dla  
pracowników

42%

firm zwolniło co  
najmniej jedną  
osobę  
po wdrożeniu  
robotyzacji lub AI

28%

firm zatrudnia  
pracowników  
z Ukrainy

43%

firm planuje  
inwestycje  
w 2025 roku

43%

firm popiera jawność  
wynagrodzeń  
i 4-dniowy tydzień  
pracy

## Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA

43%

Polaków dobrze  
lub bardzo dobrze  
ocenia swoją  
sytuację na rynku  
pracy

30%

Polaków poprosi  
aktualnego  
pracodawcę  
o podwyżkę

65%

Polaków śledzi  
doniesienia  
medialne  
o masowych  
zwolnieniach

47%

Ukraińców planuje  
powrót do Polski  
do pracy

80%

Ukraińców  
zarabia w Polsce  
do 5 tys. zł netto  
miesięcznie

88%

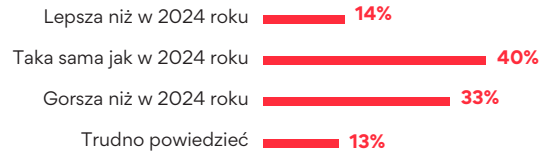
Ukraińców dobrze  
lub bardzo dobrze  
ocenia sytuację  
na rynku pracy  
w Polsce

z punktu widzenia

**PRACODAWCY**

50

### Jaka w Twoim odczuciu będzie sytuacja Twojej firmy w 2025 roku?



### Czego najbardziej obawia się Twoja firma w 2025 roku?



### Przedsiębiorcy mają sporo obaw, ich nastroje się pogarszają

W porównaniu z rokiem 2024 znacząco wzrósł odsetek przedsiębiorców obawiających się pogorszenia sytuacji swojej firmy w bieżącym roku. Taką opinię wyraziło 33% respondentów, co oznacza wzrost o 10 pkt proc. w porównaniu rok do roku. Obawy te są równie silne we wszystkich firmach, niezależnie od ich wielkości – wyraża je 35% najmniejszych przedsiębiorców, 38% średnich firm i 26% największych. Poprawy sytuacji spodziewa się jedynie 14% pracodawców, czyli o 7 pkt proc. mniej niż rok wcześniej. Grupa przedsiębiorców oczekujących takiej samej sytuacji utrzymała się na poziomie z zeszłego roku - 40% vs. 41% w 2024 roku.

Pracodawcy zapytani o największe wyzwania w bieżącym roku na pierwszym miejscu wskazują rosnące koszty prowadzenia działalności (23% wskazań). Na drugim miejscu znalazły się obawy związane ze spadkiem liczby zamówień i popytu na usługi lub produkty (14%). Natomiast podium zamyka wzrost inflacji (12%). W dalszej kolejności wyzwaniem stanowią problemy z płynnością finansową, takie jak zatory płatnicze (7%), a także brak wykwalifikowanych pracowników oraz trudności w rekrutacji (6%). Niepewność związana ze zmianami prawnymi i podatkowymi oraz konieczność redukcji zatrudnienia budzą obawy wśród 5% przedsiębiorców. Z kolei presję płacową oraz wysoką rotację pracowników dostrzega 4% badanych. Najrzadziej wskazywanymi wyzwaniami są zakłócenia w łańcuchach dostaw oraz ograniczony dostęp do finansowania (po 2% wskazań). Warto podkreślić, że 9% firm nie ma żadnych obaw, a 7% nie potrafi określić głównych wyzwań.

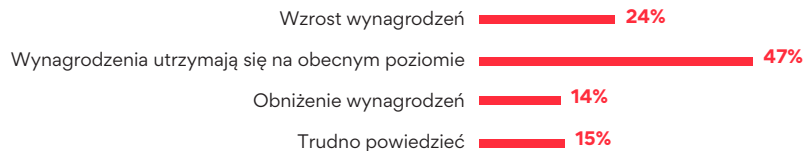
# 33%

przedsiębiorców spodziewa się pogorszenia sytuacji swojej firmy w 2025 roku

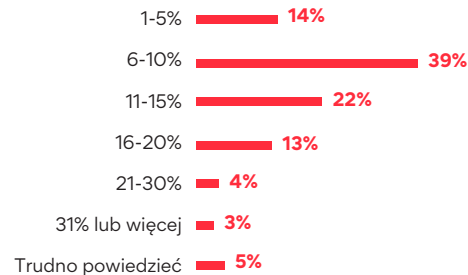
### Jakie plany ma Twoja firma w 2025 roku w kwestii zatrudnienia?



### Jakie plany ma Twoja firma w 2025 roku w kwestii wynagrodzeń?



### Jak duże podwyżki wynagrodzeń planowane są w Twojej firmie w 2025 roku?



### Mniej firm planuje zatrudniać i dawać podwyżki

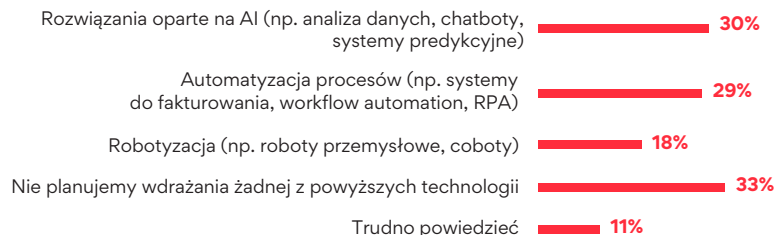
Spada odsetek firm planujących nowe rekrutacje. Taki scenariusz zakłada 16% przedsiębiorców, o aż 12 pkt proc. mniej niż rok temu. Przy tym utrzymał się na podobnym poziomie odsetek firm planujących redukcję zatrudnienia, który wynosi 17%, zatem o 1 pkt proc. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Kiedy pod lupę weźmiemy wielkość firmy, okazuje się, że zwolnienia planuje 25% średnich podmiotów, 21% największych i tylko 6% małych. Utrzymanie poziomu zatrudnienia zakłada więcej niż co druga firma (53%), podczas gdy w poprzedniej edycji badania taki scenariusz brało pod uwagę 48% pracodawców (o 5 pkt proc. mniej).

Zatrzymanie pracowników, co jest priorytetem dla wielu firm, wiąże się obecnie z koniecznością oferowania konkurencyjnych wynagrodzeń. Ekonomiści szacują, że w tym roku wynagrodzenia będą rosły w tempie ok. 7-8%. W styczniu wzrost rok do roku wyniósł 9,2%. Prawie połowa (47%) zatrudniających zamierza utrzymać pensje na dotychczasowym poziomie, a co siódme przedsiębiorstwo (14%) przewiduje obniżki wynagrodzenia, co oznacza wzrost tej grupy o 7 pkt proc. w porównaniu z ubiegłym rokiem. Wśród firm, które zdecydują się na podniesienie płac, dominują podwyżki w granicach 6-10% – taki wzrost przewiduje 39% pracodawców. Co piąta firma (22%) planuje zwiększyć wynagrodzenia o 11-15%, a 13% podniesie je o 16-20%. Nieliczne organizacje zdecydują się na jeszcze wyższe podwyżki – 4% firm deklaruje wzrost w przedziale 21-30%, a 3% przekroczy 31%. Jednocześnie 5% pracodawców nie ma jeszcze sprecyzowanych planów w tym zakresie.

# 24%

firm planuje podwyżki dla pracowników

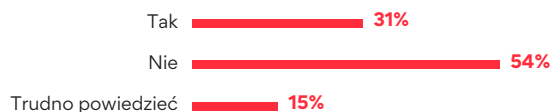
### Czy w Twojej firmie wdrażane są lub planowane następujące technologie?



### Czy w Twojej ocenie firma jest aktualnie gotowa na automatyzację, robotyzację lub AI?



### Czy w Twojej firmie jest plan zatrudnienia specjalisty ds. automatyzacji, robotyzacji lub AI?



### Firmy na fali automatyzacji

Co druga firma (51%) jest gotowa na wdrożenie automatyzacji. To o 4 pkt proc. mniej niż w 2024 roku. Na zdecydowany brak gotowości do wdrożenia automatyzacji wskazuje tylko co siódma firma – to mniej o 4 pkt proc. niż w poprzedniej edycji badania. 18% przedsiębiorców wskazuje, że aktualnie firma raczej nie jest gotowa na wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji.

Przedsiębiorcy coraz chętniej sięgają po nowoczesne technologie, które pozwalają zwiększyć efektywność i zoptymalizować procesy biznesowe. Co trzecia firma (30%) wdraża lub planuje wykorzystanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, takich jak analiza danych, chatboty czy systemy predykcyjne. Niemal tyle samo (29%) stawia na automatyzację, m.in. w obszarze fakturowania, zarządzania obiegiem dokumentów czy RPA. Robotyzacja, w tym zastosowanie robotów przemysłowych i cobotów, znajduje się w planach 18% przedsiębiorstw. Jednocześnie co trzecia firma (33%) nie przewiduje implementacji żadnej z tych technologii. Niezdecydowanych pozostaje 11% badanych, co sugeruje, że transformacja cyfrowa wciąż jest dla części firm obszarem wymagającym głębszej analizy i wypracowania optymalnych rozwiązań.

Rosnąca popularność automatyzacji, robotyzacji i sztucznej inteligencji sprawia, że firmy zaczynają dostrzegać potrzebę zatrudnienia specjalistów w tych obszarach. Obecnie 31% przedsiębiorstw planuje wzmocnienie zespołu o ekspertów ds. nowych technologii, co świadczy o rosnącej świadomości biznesowej w zakresie cyfryzacji. Tymczasem więcej niż co druga firma (54%) nie przewiduje takich rekrutacji, a 15% organizacji nie ma jeszcze sprecyzowanych planów w tym zakresie.

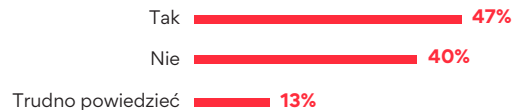
# 31%

firm planuje zatrudnić specjalistę ds. automatyzacji, robotyzacji lub AI



# Technologia a zatrudnienie

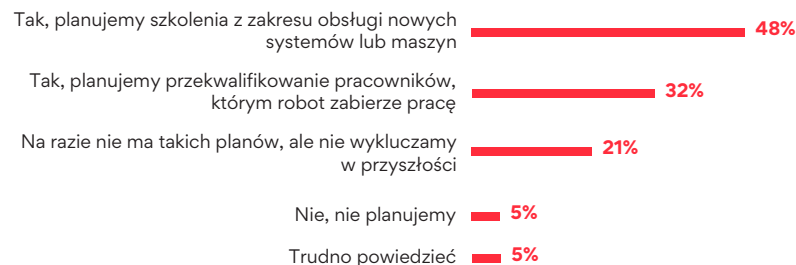
Czy w Twoim odczuciu automatyzacja, robotyzacja lub AI wprowadzona w firmie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia?



Czy w związku z wdrożeniem automatyzacji lub AI w Twojej firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy został zwolniony co najmniej jeden pracownik?



Czy w związku z planem wdrożenia automatyzacji, robotyzacji lub AI w Twojej firmie planowane są szkolenia dla pracowników i ich przekwalifikowanie?



## Firmy planują szkolenia dla pracowników i ich przekwalifikowanie

Firmy coraz wyraźniej dostrzegają wpływ automatyzacji, robotyzacji i sztucznej inteligencji nie tylko na rynek pracy, ale ich własne podwórko. Obecnie 47% pracodawców uważa, że wdrożenie tych technologii przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia, podczas gdy 40% nie widzi takiego zagrożenia. Rzeczywiste skutki transformacji są już odczuwalne – w ciągu ostatnich 12 miesięcy 42% firm zwolniło co najmniej jednego pracownika w wyniku wdrożenia nowych technologii. Rok temu było to 37% przedsiębiorstw, trend jest zatem rosnący.

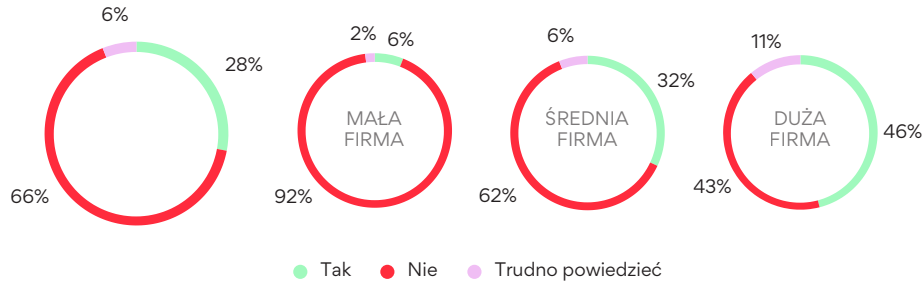
Długoterminowe prognozy pokazują jednak, że zmiany technologiczne nie oznaczają jedynie redukcji etatów. Według raportu World Economic Forum „Future of Jobs 2025” w latach 2025-2030 transformacja rynku pracy spowoduje 22% rotację zatrudnienia – powstanie 170 mln nowych miejsc pracy (14% obecnego zatrudnienia), ale jednocześnie zniknie 92 mln stanowisk (8% miejsc pracy). Oznacza to wzrost netto o 7%, co przekłada się na 78 mln dodatkowych miejsc pracy. Zatem automatyzacja i AI mogą prowadzić do zwolnień, ale w dłuższej perspektywie staną się katalizatorem nowych możliwości zawodowych. W związku z tym firmy coraz częściej będą zauważały potrzebę inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników. Aktualnie niemal połowa (48%) planuje szkolenia z zakresu obsługi nowych systemów i maszyn, a 32% zamierza przekwalifikować osoby, których stanowiska zostaną zastąpione przez automatyzację oraz AI. Kolejne 21% nie ma jeszcze konkretnych planów, ale nie wyklucza takich działań w przyszłości. Zaledwie 5% przedsiębiorstw nie przewiduje żadnych aktywności w tym zakresie.

# 42%

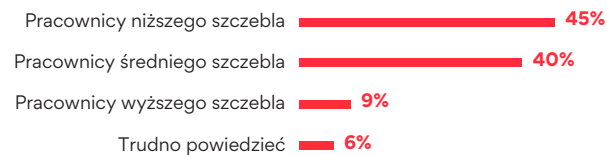
firm zwolniło co najmniej jedną osobę na rzecz robotyzacji lub AI

# Zatrudnianie pracowników z Ukrainy

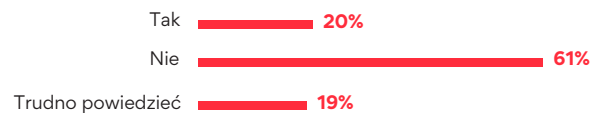
### Czy Twoja firma zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy?



### Na jakim stanowisku pracują lub pracowali obywatele Ukrainy w Twojej firmie?



### Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Twoja firma zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy?



### Ile średnio płaci Twoja firma pracownikowi z Ukrainy za godzinę pracy brutto?



### Coraz mniej Ukraińców w firmach w Polsce

Zatrudnienie obywateli Ukrainy w polskich firmach wyraźnie spada. Obecnie 28% pracodawców deklaruje, że w ich zespołach pracują Ukraińcy, podczas gdy rok wcześniej było to 43%. Największy odsetek zatrudniających pracowników z Ukrainy stanowią duże firmy (46%), natomiast wśród średnich przedsiębiorstw ten udział wynosi 32%, a w małych jedynie 6%. Ukraińcy najczęściej pracują na stanowiskach niższego (45%) i średniego szczebla (40%), rzadziej w kadrze menedżerskiej (9%). Patrząc na oferowane wynagrodzenia spora część Ukraińców zarabia niewiele ponad minimalną – 41% otrzymuje 30,5-34,9 zł brutto za godzinę pracy. Co piąty pracodawca płaci od 35 do 39,9 zł brutto za godzinę pracy, a powyżej 40 zł brutto za godzinę płaci tylko 7% firm.

Spadek liczby ukraińskich pracowników etatowych nie oznacza ich mniejszej aktywności na polskim rynku pracy. Coraz więcej z nich decyduje się na własny biznes. Od stycznia 2022 roku do czerwca 2024 roku w Polsce powstało blisko 59,8 tys. ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych. W pierwszej połowie ubiegłego roku obywatele Ukrainy zakładali ponad 11% wszystkich nowych firm, a aż 77% nowo zarejestrowanych działalności prowadzonych przez cudzoziemców należało do nich. Ukraińcy, zamiast szukać zatrudnienia w polskich firmach, coraz częściej stawiają na własną przedsiębiorczość i niezależność zawodową. Ponadto, z szacunków naszej firmy wynika, że po zakończeniu wojny do Polski może przyjechać nawet 1 mln osób, co potwierdzają sondaże. Z badań Fundacji Inicjatywy Demokratyczne i Centrum Razumkowa wynika, że co czwarty Ukraińiec oraz co piąta Ukrainka rozważa emigrację po zakończeniu wojny. Polska nadal pozostaje krajem pierwszego wyboru.

# 28%

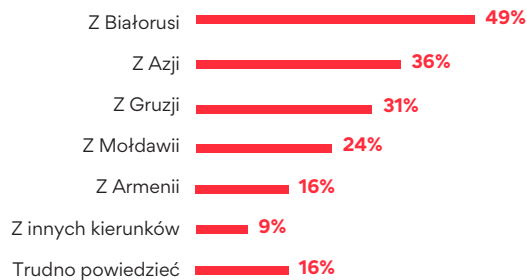
firm zatrudnia pracowników z Ukrainy

# Zatrudnianie pracowników z innych krajów

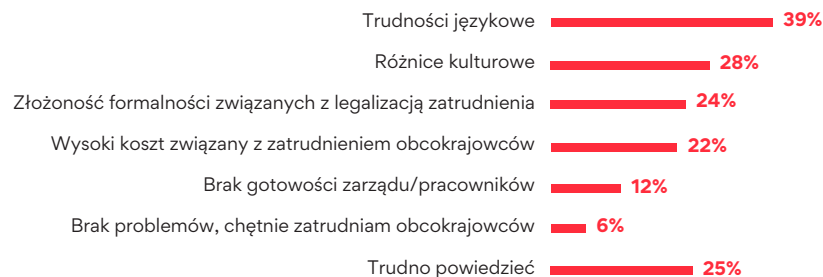
### Czy Twoja firma ma zamiar zatrudniać obywateli z innych krajów niż Ukraina?



### Z jakich krajów Twoja firma zamierza zatrudniać obywateli?



### Jakie bariery powstrzymują Twoją firmę przed zatrudnieniem lub zwiększeniem zatrudnienia pracowników z zagranicy?



### Pracodawcy ostrożniejsi w wyborze pracowników z innych krajów

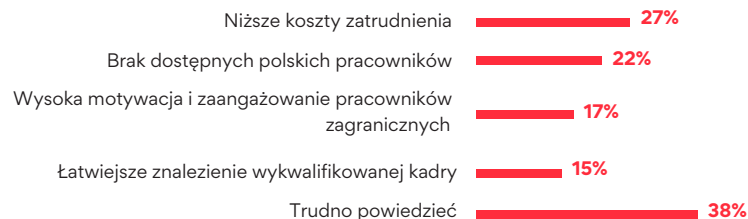
Jeszcze rok temu 43% pracodawców w Polsce deklarowało chęć zatrudniania obywateli innych państw niż Ukraina. W najnowszym badaniu ten odsetek spadł do 21%, co może świadczyć o większej ostrożności firm w poszukiwaniu kadry za granicą oraz ogólnej niepewności gospodarczej i mniejszej skłonności firm do rekrutacji. Jednocześnie ponad połowa przedsiębiorców (55%) nie rozważa zatrudniania cudzoziemców spoza Ukrainy, a 24% nie ma jeszcze sprecyzowanej strategii w tej kwestii. Największe bariery dla firm to trudności językowe (39%), różnice kulturowe (28%) oraz złożone formalności związane z legalizacją zatrudnienia (24%). Nieco więcej niż co piąty pracodawca zwraca uwagę na wysokie koszty zatrudnienia obcokrajowców (22%). Na ostatnim miejscu barier wskazywany jest brak gotowości zarządu oraz pracowników do współpracy z cudzoziemcami (12%).

Firmy, które decydują się na zatrudnienie pracowników zagranicznych, coraz częściej zwracają uwagę na nowe kierunki rekrutacji. Wśród przedsiębiorstw planujących zatrudnienie cudzoziemców największym zainteresowaniem cieszą się pracownicy z Białorusi (49%), choć warto podkreślić, że więcej niż co trzecia firma bierze pod uwagę rekrutację z Azji (36%). Wpisuje się to w trend rosnącego zatrudnienia obywateli z takich krajów jak Indie, Nepal, Filipiny czy Bangladesz. Na kolejnych miejscach byli wskazywani obywatele Gruzji (31%), Mołdawii (24%) oraz Armenii (16%). Z danych ZUS podsumowujących listopad 2024 roku wynika, że w systemie ubezpieczeń społecznych zarejestrowanych było 1,2 mln cudzoziemców, w tym największe grupy zaraz po Ukraińcach stanowili obywatele Białorusi (135,6 tys.) oraz Gruzji (26,5 tys.). Coraz częściej na polskim rynku pracy pojawiają się także Azjaci – Indie (22,6 tys.), Filipiny (14,6 tys.), Nepal (9,3 tys.) oraz Wietnam (10,5 tys.).

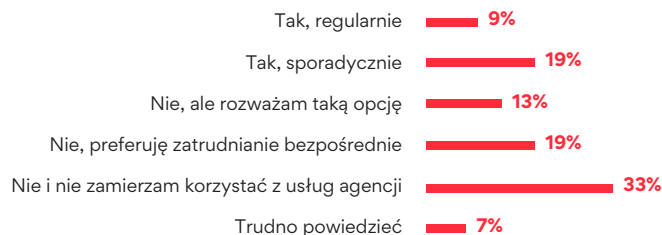
**55%** pracodawców nie zamierza zatrudniać obywateli innych krajów niż Ukraina

# Powody i sposoby zatrudniania cudzoziemców

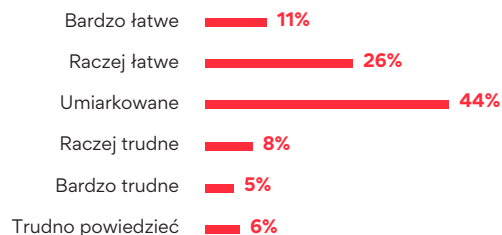
### Jakie są główne motywacje w Twojej firmie do zatrudniania pracowników z zagranicy?



### Czy Twoja firma współpracuje z agencjami pracy przy zatrudnianiu cudzoziemców?



### A jak oceniasz formalności związane z zatrudnieniem pracowników z Ukrainy?



### Formalności nie stanowią problemu dla firm przy zatrudnianiu cudzoziemców

Niższe koszty zatrudnienia cudzoziemców (27%) oraz brak dostępności polskich pracowników (22%) to dwa główne powody dla firm do sięgania po kadrę za granicę kraju. Część pracodawców dostrzega również wysoką motywację i zaangażowanie zagranicznych pracowników (17%) oraz możliwość łatwiejszego pozyskania wykwalifikowanej kadry (15%). Patrząc jednak na główną motywację, czyli niższe koszty zatrudnienia, warto zwrócić uwagę, że może być to mit czy stereotyp bo często koszt zatrudnienia jest wyższy - ze względu na konieczność zapewnienia transportu, zakwaterowania czy koordynatora mówiącego w języku zatrudnionej osoby.

Firmy, które decydują się na zatrudnianie cudzoziemców, korzystają z pomocy agencji zatrudnienia, choć nie jest to reguła - decyduje się na to 28% pracodawców, przy tym co dziesiąty przedsiębiorca robi to regularnie, a 13% zamierza skorzystać z pomocy agencji zatrudnienia w przyszłości. Nieco ponad połowa firm woli zatrudniać cudzoziemców bezpośrednio, choć procedury administracyjne nadal bywają wyzwaniem. 44% pracodawców ocenia je jako umiarkowane, 8% twierdzi, że są raczej trudne, a 5%, że są bardzo trudne. Dla 37% pracodawców procedury są jednak łatwe, bądź bardzo łatwe.

# 22%

firm daje pracę cudzoziemcom ze względu na brak dostępnych polskich pracowników

### Czy Twoja firma planuje inwestycje w 2025 roku?



### Jeżeli Twoja firma zamierz inwestować, to w co?



### Firmy ostrożnie podchodzą do inwestycji

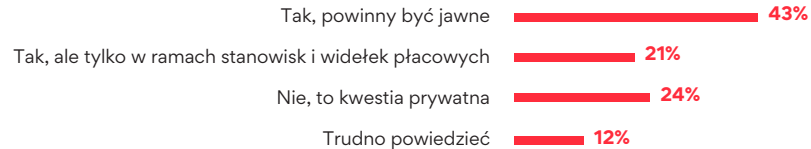
43% pracodawców planuje inwestycje w 2025 roku. Wśród nich największy nacisk kładziony jest na zakup nowego sprzętu i maszyn – taki kierunek wskazał blisko co trzeci respondent (32%). Na podobnym poziomie znajduje się rozwój technologii i cyfryzacja (30%). Jednocześnie co czwarty przedsiębiorca (27%) zamierza skoncentrować się na modernizacji istniejącej infrastruktury oraz rozszerzeniu oferty produktów i usług. 26% firm planuje inwestycje w nieruchomości – zarówno w zakup, wynajem, jak i modernizację istniejących lokali. Rozwój działalności w nowych segmentach rynku również znajduje się wysoko na liście priorytetów – ekspansję na nowe rynki rozważa jedna czwarta przedsiębiorstw (25%), a co piąta firma (21%) chce zwiększyć zatrudnienie i inwestować w rozwój pracowników. Warto też zwrócić uwagę na rosnącą świadomość ekologiczną – co piąty przedsiębiorca (20%) planuje podniesienie efektywności energetycznej oraz wdrażanie działań proekologicznych, co może wynikać zarówno z presji regulacyjnej, jak i poszukiwania oszczędności w dłuższym okresie.

Wśród firm, które nie planują inwestycji, najczęściej pojawia się argument braku potrzeby ich realizacji – wskazało go 37% badanych. Jednak nie tylko brak konieczności, ale również trudne warunki rynkowe i finansowe ograniczają rozwój przedsiębiorstw. Co piąta firma (20%) wskazuje na wysokie koszty prowadzenia działalności, a niemal tyle samo (19%) zmaga się z niedoborem środków finansowych. Niepewność co do przyszłości gospodarki również ma istotny wpływ – prawie co piąta firma (18%) wstrzymuje się z decyzjami inwestycyjnymi, obawiając się zmienności rynkowej i potencjalnych zagrożeń. Na podobnym poziomie (17%) znajduje się lęk przed nadmiernym ryzykiem inwestycyjnym, co pokazuje, że przedsiębiorcy ostrożnie analizują każdą większą alokację środków. Kolejnym argumentem jest dostęp do kapitału – co siódma firma (14%) wskazuje trudności w pozyskaniu finansowania zewnętrznego, a co dziesiąta (10%) wstrzymuje inwestycje, czekając na bardziej sprzyjające warunki ekonomiczne. Dodatkowo wysokie stopy procentowe zniechęcają 8% przedsiębiorców do podejmowania nowych zobowiązań finansowych.

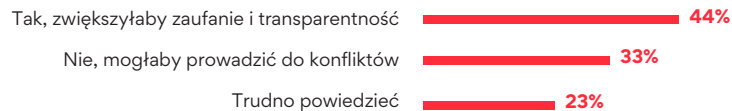
# 43%

firm planuje inwestycje w 2025 roku

### Czy Twoja firma popiera jawność wynagrodzeń?



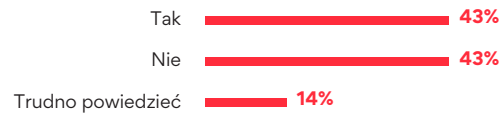
### Czy uważasz, że jawność płac wpłynęłaby pozytywnie na atmosferę w Twojej firmie?



### Czy uważasz, że jawność płac zmniejszyłaby różnice płacowe między kobietami a mężczyznami?



### Czy w Twojej firmie istnieją oficjalne widełki płacowe na poszczególnych stanowiskach?



### Pracodawcy podzieleni w kwestii jawności płac

Kwestia jawności płac budzi spore emocje wśród firm. W tym momencie 43% pracodawców popiera jawność wynagrodzeń. Jednocześnie co piąty przedsiębiorca (21%) dopuszcza publikowanie jedynie widełek płacowych w ramach stanowisk. Jednak wciąż blisko jedna czwarta organizacji (24%) nie chce ujawniać wynagrodzeń, a co ósma (12%) nie ma w tej sprawie jednoznacznego stanowiska. Szczególnie, że to co myślą firmy jest istotne w kontekście dyrektywy UE 2023/970 o jawności płac, która nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń, m.in. poprzez informowanie kandydatów o widełkach płacowych już na etapie rekrutacji oraz umożliwienie pracownikom dostępu do danych o wynagrodzeniach osób na podobnych stanowiskach. Ponadto, firmy zatrudniające co najmniej 100 pracowników muszą regularnie raportować różnice w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami i podejmować działania naprawcze, jeśli dysproporcje przekraczają 5%. Pracownicy zyskują również prawo do dochodzenia odszkodowania w przypadku udowodnionej dyskryminacji płacowej.

Firmy zapytane o wpływ zwiększonej jawności płac na kulturę organizacyjną niemal w połowie (44%) uważają, że poprawiłoby to atmosferę w firmie. Z drugiej strony, co trzeci przedsiębiorca (33%) obawia się, że może to prowadzić do napięć i konfliktów wśród pracowników, wynikających z porównań i poczucia niesprawiedliwości. Co czwarty pracodawca (23%) nie ma jednoznacznej opinii na ten temat, co pokazuje, że jest to zagadnienie, które wciąż wymaga dalszej analizy i dostosowania do realiów rynkowych.

# 43%

firm popiera jawność wynagrodzeń

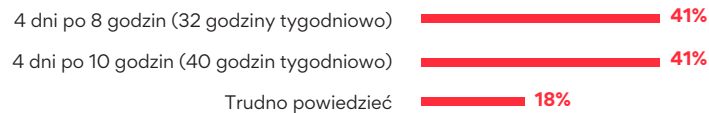
## Z punktu widzenia pracodawcy

# 4-dniowy tydzień pracy

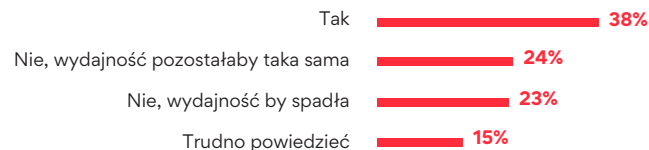
Czy Twoja firma popiera wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy (z zachowaniem pełnego wynagrodzenia)?



Jaki model 4-dniowego tygodnia pracy byłby dla Twojej firmy najlepszy?



Czy uważasz, że 4-dniowy tydzień pracy wpłynąłby pozytywnie na produktywność w Twojej firmie?



Polskie firmy podzielone w kwestii 4-dniowego tygodnia pracy

Polscy pracodawcy są podzieleni w kwestii 4-dniowego tygodnia pracy. Niemal połowa organizacji (43%), popiera tę ideę przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia. Jednak 40% przedsiębiorców sprzeciwia się takiej zmianie, a 17% firm nie ma jeszcze sprecyzowanego stanowiska.

Podział wśród pracodawców jest wyraźny także w kwestii preferowanego modelu organizacji pracy. Dokładnie tyle samo firm (po 41%) wskazuje na model 32-godzinny (4 dni po 8 godzin) oraz na model 40-godzinny (4 dni po 10 godzin). Pierwsza opcja jest bardziej zgodna z ideą work-life balance i większego komfortu pracowników, podczas gdy druga pozwala zachować standardowy czas pracy, rozłożony na mniej dni. Prawie co piąty pracodawca (18%) nie ma sprecyzowanej opinii.

Jednym z głównych argumentów za 4-dniowym tygodniem pracy jest wzrost efektywności i zadowolenia pracowników. Ponad jedna trzecia firm (38%) uważa, że skrócenie tygodnia pozytywnie wpłynęłoby na produktywność zespołów. Co ciekawe, 24% przedsiębiorców uważa, że wydajność nie uległaby zmianie, co oznacza brak ryzyka strat. Jednak obawy nie są bezpodstawne – blisko jedna czwarta firm (23%) przewiduje spadek efektywności, co może wynikać z trudności w organizacji pracy lub konieczności intensyfikacji obowiązków w krótszym czasie. Co szósta organizacja (15%) nie potrafi przewidzieć wpływu tej zmiany.

# 43%

firm popiera wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy



# Okiem eksperta



**Kamil  
Sobolewski**

Główny Ekonomista  
Pracodawców RP

## Rynek pracy w pigułce

Znamy powiedzenie „zamienił stryjek siekierkę na kijek”, ale nie wszyscy pamiętamy, że bohater bajki Brzechwy na początku miał dom z ogródkiem – dopiero jego wybory sprawiły, że został z samym kijkiem. Analizując wyniki Barometru Polskiego Rynku Pracy, myślę o decyzjach naszych ankietowanych w kontekście sukcesu gospodarczego Polski, która jest ich domem. Nietrafione wybory to właśnie ten „kijek” z bajki – mogą mieć poważne konsekwencje dla przyszłości rynku pracy i gospodarki.

Pochwała 4-dniowego tygodnia pracy to ryzykowny pomysł w kraju, gdzie liczba osób w wieku produkcyjnym ma spaść z 22 do niespełna 14 mln. Mówi się, że technologia nas zastąpi, ale czy dotychczas przemysł lub Internet stworzyły więcej miejsc pracy, czy zlikwidowały? Dlaczego tym razem miałyby być inaczej – i dlaczego to właśnie Polska miałaby czerpać z tego korzyści, skoro nie jesteśmy liderem inwestycji w nowe technologie? Jakim cudem 43% ankietowanych popiera ten model pracy, skoro to więcej niż tych, które wierzą we wzrost wydajności? Warto zauważyć, że pomysł 4-dniowego tygodnia pracy popiera najmniej reprezentantów małych firm. Widać też wyraźne różnice między branżami – największe poparcie występuje tam, gdzie wielu pracowników już teraz realizuje tygodniową normę w 4, a nawet 3 dni, jak w transporcie, produkcji czy HoReCa. W podobnym kierunku idą branże kreatywne i IT, gdzie od lat liczy się efekt, a nie sztywne godziny pracy od 8 do 16.

A co sływać w biznesie? Tylko 14% firm spodziewa się poprawy swojej sytuacji, podczas gdy 33% oczekuje pogorszenia. Główne wyzwania to rosnące koszty – w tym ceny energii i płace, czyli de facto inflacja – łącznie na ten czynnik wskazuje 35% ankietowanych. Coraz więcej firm (14%) obawia się spadku zainteresowania klientów, a 7% widzi zagrożenie w problemach z płynnością, które są jedną z głównych przyczyn bankructw. Relacja Polaków z Ukraińcami przypomina schemat, który widzieliśmy już wcześniej – najpierw jedność, poryw serca i poczucie wspólnoty, potem narastające podziały. Entuzjazm stygnie, a szacunek dla ich wkładu w gospodarkę ustępuje emocjom, często podszytym strachem i niechęcią do imigracji. Twierdzenie, że „zabierają pracę i obniżają wynagrodzenia”, brzmi jak szczyt hipokryzji w kraju, który mierzy się z kryzysem demograficznym.

Rosnąca liczba firm rezygnuje z rekrutacji oraz automatyzacji. Wcześniejsza przewaga planów wzrostu zatrudnienia, w warunkach kurczącej się liczby pracowników, była po prostu nierealistyczna. Obecnie coraz częściej firmy nie poszukują ani ludzi, ani robotów, skupiając się na utrzymaniu status quo i czerpaniu zysków bez dalszego planowania. Jest jednak nadzieja w liczbach: 43% firm deklaruje plany inwestycyjne. Niemniej przed oczami mamy biznes inwestujący zaledwie 17% PKB. Barometr Polskiego Rynku Pracy nie wskazuje na planowany wzrost corocznych inwestycji o połowę, co byłoby niezbędne by dogonić Czechy, Węgry czy Rumunię, gdzie inwestuje się około 26% PKB. Są też ci, którzy nie inwestują wcale. Ich argumenty zgadzają się z tradycyjnym obrazkiem: niepewność/ryzyko, poziom kosztów, niska rentowność niszcząca środki własne i zdolność kredytową. Warto byłoby jednak zastanowić się nad grupą, która inwestuje, ale poniżej swoich możliwości. Ich odpowiedzi mogłyby być cenne i rzucić nowe światło na ten obrazek. Aktualnie jest on jednoznaczny – mamy biznes, w którym jest ponad dwa razy więcej pesymistów niż optymistów. Biznes z rentownością na historycznych minimach, karmiący się strachem i brakiem perspektyw zamiast nadzieją i chciwością. I na tym właśnie biznesie ma opierać się ogłoszony przez Premiera boom inwestycyjny.

Zostaniemy stryjku z kijkiem, ale kijek będzie przejrzysty – 4-dniowy, społecznie i środowiskowo odpowiedzialny. Na końcu bajki stryjek dostał trzy domy w spadku. Kto wie, może i my żyjemy w bajce? Może Chińczycy lub roboty подарują nam kolejną dekadę trwonienia szans w Europie?



20

z punktu widzenia

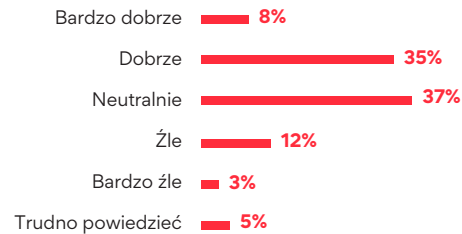
**PRACOWNIKA**

**pracownik**

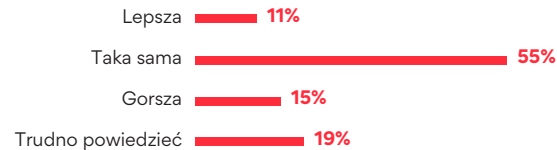
**POLSKI**

# Ocena sytuacji na rynku pracy

### Jak oceniasz swoją sytuację na rynku pracy?



### Jaka będzie Twoja sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



### Słabną nastroje polskich pracowników na rynku pracy

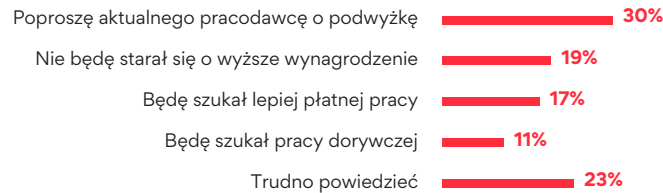
Ogólne zadowolenie z sytuacji na rynku pracy jest umiarkowane – 43% pracowników ocenia ją dobrze, z czego 8% bardzo dobrze. To spadek o 5 pkt proc. w porównaniu z zeszłym rokiem. Z kolei 15% Polaków uważa swoją sytuację za złą lub bardzo złą, a poziom satysfakcji jest ściśle powiązany z wiekiem pracowników. Najmłodsza grupa zawodowa (18-24 lata) jest najbardziej niezadowolona – aż co czwarta (25%) osoba w tej grupie ocenia swoją sytuację negatywnie. Może to wynikać z trudności w znalezieniu stabilnego zatrudnienia, niskich wynagrodzeń na starcie kariery czy niepewności związanej z pierwszymi doświadczeniami zawodowymi. Najbardziej stabilnie swoją sytuację oceniają osoby 55+, gdzie tylko 11% deklaruje niezadowolenie. Jednak trzeba pamiętać, że ta grupa pracowników ma bogate doświadczenie zawodowe i często ugruntowaną pozycję na rynku pracy. Z kolei neutralne odczucia deklaruje 37% polskich pracowników.

Kiedy poprosiliśmy respondentów, żeby spojrzeli w przyszłość, ich oceny są raczej ostrożne. Tylko co dziesiąty pracownik (11%) liczy na poprawę swojej sytuacji. Więcej niż połowa pracowników (55%) nie spodziewa się żadnych zmian w ciągu najbliższego roku. Natomiast 15% Polaków przewiduje pogorszenie.

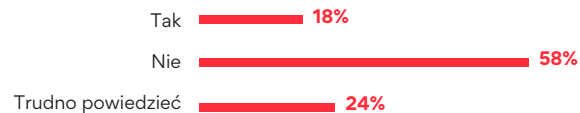
**43%** pracowników dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy

# Wynagrodzenie i zmiana pracy

### Czy w 2025 roku będziesz starał się o wyższe wynagrodzenie?



### Czy w ciągu najbliższych 6-ciu miesięcy planujesz zmienić pracę?



### Jakie są dla Ciebie najważniejsze czynniki motywujące do pozostania w obecnej pracy?



### Pracownicy nie są skorzy do zmiany pracy, ale poproszą o podwyżkę

Polscy pracownicy wykazują ostrożność wobec zmiany pracy. 18% deklaruje taki zamiar w ciągu najbliższego półrocza, co jest wynikiem identycznym jak rok wcześniej. 58% zamierza pozostać u obecnego pracodawcy, a co czwarty pracownik (24%) nie ma jeszcze sprecyzowanych planów. Podobnie jak w ubiegłych latach, największą skłonność do zmiany pracy wykazują najmłodszy – 34% osób w wieku 18-24 lata w porównaniu do 8% osób powyżej 55. roku życia.

Presja na wyższe wynagrodzenia nadal jest wysoka, bo 30% pracowników planuje zwrócić się do aktualnego pracodawcy o podwyżkę w tym roku (taki sam odsetek jak rok wcześniej). Więcej mężczyzn zdecyduje się na ten krok niż kobiet (odpowiednio: 34% vs. 27%). 17% Polaków zamierza poszukać lepiej płatnej posady, a 11% rozważa pracę dorywczą. Niemal co piąty zatrudniony (19%) nie planuje ubiegać się o wyższe dochody, natomiast 23% nie ma jeszcze wyrobionej opinii w tej kwestii.

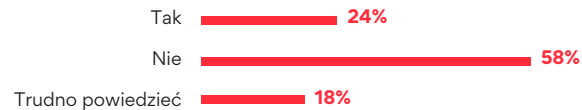
Najważniejszym czynnikiem skłaniającym do pozostania w firmie jest stabilność zatrudnienia (62%). Na kolejnych miejscach znalazły się wynagrodzenie (51%) oraz atmosfera w pracy (50%). Możliwości rozwoju czy dodatkowe benefity mają mniejsze znaczenie, wskazało na nie odpowiednio 19% i 17% ankietowanych.

# 30%

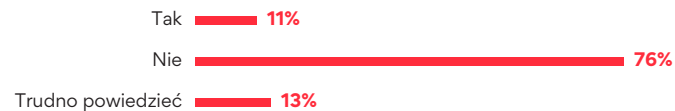
pracowników poprosi aktualnego pracodawcę o podwyżkę

# Automatyzacja

Czy w ostatnich 2 latach przyspieszyła automatyzacja, robotyzacja czy AI w firmie, w której pracujesz?



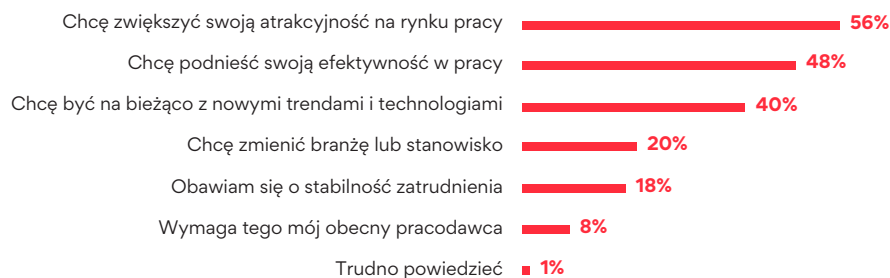
Czy znasz kogoś, kto w ciągu ostatnich 12 miesięcy w wyniku automatyzacji, robotyzacji lub AI w firmie stracił pracę?



Czy w ciągu najbliższego roku planujesz zdobywać nowe kompetencje?



Dlaczego chcesz zdobywać nowe kompetencje?



**Automatyzacja postępuje i idzie w parze ze skłonnością pracowników do zdobywania nowej wiedzy**

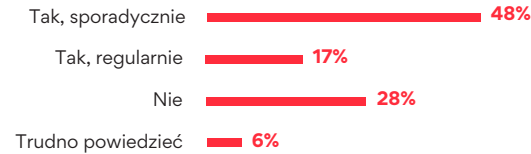
Automatyzacja, robotyzacja oraz wdrażanie sztucznej inteligencji stopniowo zmieniają rynek pracy. Tempo tych zmian jest różnie postrzegane przez pracowników. Co czwarta osoba (24%) dostrzega przyspieszenie tych procesów w swojej organizacji, co jest wynikiem zbliżonym do ubiegłorocznego. Jednocześnie nieznacznie zmniejszył się odsetek osób, które zetknęły się z przypadkiem utraty pracy w wyniku automatyzacji lub AI. 11% Polaków zna kogoś, kto stracił zatrudnienie z tego powodu (o 1 pkt. proc. mniej niż w ostatniej edycji badania). Doświadczenie utraty pracy na rzecz robota częściej na swoim koncie mają osoby mieszkające w dużych miastach (od 100 do 500 tys. mieszkańców) – 15% w porównaniu do 9% w małych miastach (do 20 tys. mieszkańców).

Automatyzacja stanowi wyzwanie, stąd skłonność do inwestowania we własne kompetencje utrzymuje się na wysokim poziomie, choć rok do roku osłabła. 45% pracowników planuje zdobywać nowe umiejętności, co oznacza spadek o 10 pkt. proc. w porównaniu do zeszłorocznego wyniku. Jednocześnie 26% zatrudnionych nie zamierza podnosić kwalifikacji, a aż 29% nie ma jeszcze sprecyzowanych planów w tym zakresie. Kiedy pytamy pracowników o powody zdobywania nowej wiedzy dla ponad połowy (56%) jest to chęć zwiększenia swojej atrakcyjności na rynku pracy, a dla 48% chęć podniesienia własnej efektywności. Dla 44% główną motywacją jest chęć rozwoju w obecnej pracy oraz awans, a dla 40% ważne jest bycie na bieżąco z nowymi technologiami i trendami. Mniej istotne są takie powody jak chęć przebranżowienia oraz obawa o stabilność zatrudnienia.

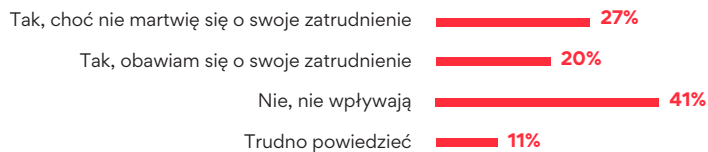
**45%** pracowników planuje zdobywać nowe kompetencje

# Obawy o zwolnienie

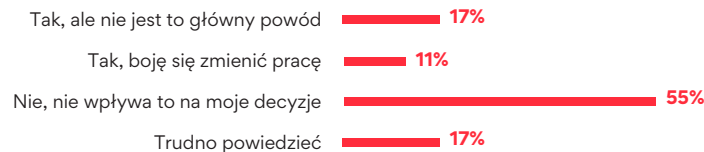
### Czy śledzisz doniesienia medialne o masowych zwolnieniach w firmach w Polsce i na świecie?



### Czy doniesienia medialne o masowych zwolnieniach wpływają na Twoje samopoczucie na rynku pracy?



### Czy doniesienia medialne sprawiają, że mniej chcesz zmieniać pracę?



### Medialne doniesienia budzą niepokój Polaków, ale nie hamują decyzji o zmianie pracy

Dwie trzecie pracowników śledzi informacje o masowych zwolnieniach, z czego tylko co szósty (17%) robi to regularnie. Bycie na bieżąco jest domeną mężczyzn (20% vs. 14% kobiet). Warto zauważyć, że doniesienia o grupowych zwolnieniach wpływają na nastroje, bo już co piąty pracownik (20%) obawia się o swoje zatrudnienie. Najbardziej wrażliwą grupą na takie informacje są osoby w wieku 45-54 lata, najmniej przejęci są pracownicy po 55. roku życia. 27% Polaków odczuwa niepokój, choć nie boi się utraty pracy.

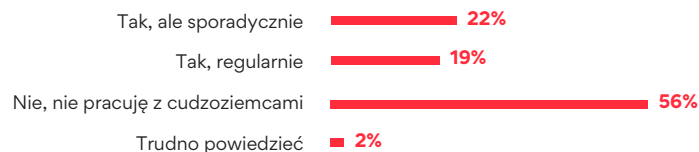
Informacje o redukcjach etatów nie paraliżują decyzji zawodowych. Tylko 11% zatrudnionych unika zmiany pracy z powodu niepewności, a dla kolejnych 17% jest to czynnik brany pod uwagę, choć nie kluczowy. Większość (55%) deklaruje, że medialne doniesienia nie wpływają na ich decyzje o ewentualnej zmianie zatrudnienia.

# 65%

pracowników śledzi doniesienia medialne o masowych zwolnieniach

# Praca z cudzoziemcami

### Czy pracujesz z cudzoziemcami?



### Jakie wyzwania dostrzegasz w pracy z cudzoziemcami?



### Największym wyzwaniem dla Polaków w pracy z cudzoziemcami są problemy językowe

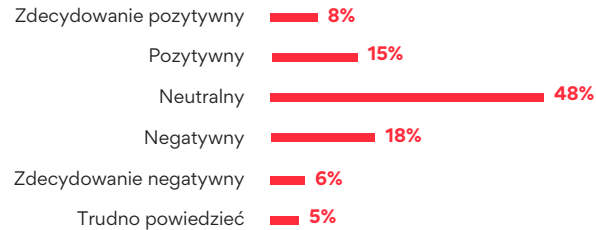
Kontakt zawodowy z cudzoziemcami ma łącznie 42% polskich pracowników, z czego 19% współpracuje z nimi regularnie, a 23% sporadycznie. Ponad połowa zatrudnionych (56%) nie ma styczności z zagranicznymi pracownikami.

Największym wyzwaniem w pracy z obcokrajowcami pozostają bariery językowe – wskazuje je aż 53% osób. 37% osób zwraca uwagę na różnice kulturowe oraz odmienne podejście do pracy. Co piąty pracownik (22%) dostrzega trudności wynikające z nieznamomości procedur wewnętrznych. Jednocześnie prawie co piąty zatrudniony (19%) deklaruje, że nie widzi żadnych problemów we współpracy z cudzoziemcami, co sugeruje, że w wielu firmach integracja przebiega sprawnie.

**42%** pracowników pracuje z cudzoziemcami

# Stosunek do pracowników z Ukrainy

### Jaki jest Twój stosunek do pracowników z Ukrainy pracujących w Polsce?



### Czy obawiasz się, że pracownicy z Ukrainy mogą Ci zabrać pracę?



### Czy obawiasz się, że napływ obywateli Ukrainy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce?



### Coraz więcej negatywnych nastrojów wobec Ukraińców

Większość Polaków ma neutralne nastawienie do pracowników z Ukrainy (48%), podczas gdy pozytywnie ocenia ich obecność na rynku pracy łącznie 23% osób, co stanowi spadek aż o 12 pkt proc. względem 2024 roku. Trend stopniowego osłabiania się pozytywnego sentymentu Polaków wobec ukraińskich pracowników potwierdza fakt, że 24% osób ma negatywne lub zdecydowanie negatywne podejście – to o 6 pkt proc. więcej niż w poprzedniej edycji badania.

Obawy o utratę pracy na rzecz ukraińskich pracowników wyraża 18% osób, choć zdecydowana większość (73%) nie postrzega ich jako zagrożenia dla własnego zatrudnienia. Większym problemem wydaje się wpływ imigracji z Ukrainy na dynamikę wzrostu wynagrodzeń – 41% badanych uważa, że może to spowalniać podwyżki płac, podczas gdy 32% nie dostrzega takiego efektu. Wysoki odsetek odpowiedzi trudno powiedzieć (28%) wskazuje, że wielu pracowników nie ma wyrobionej jednoznacznej opinii w tej kwestii.

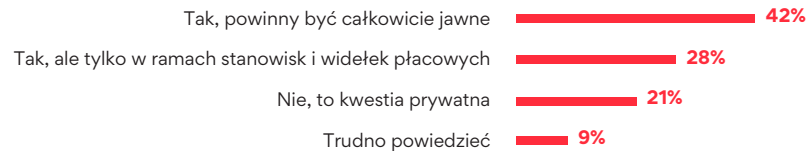
# 73%

pracowników bez obaw o utratę pracy na rzecz Ukraińców

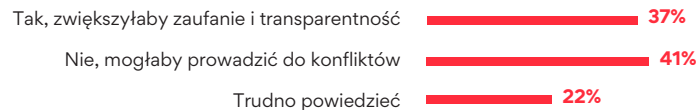


# Jawność wynagrodzeń

### Czy popierasz jawność wynagrodzeń w firmie, w której pracujesz?



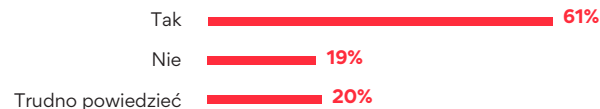
### Czy uważasz, że jawność płac wpłynęłaby pozytywnie na atmosferę w firmie, w której pracujesz?



### Czy uważasz, że jawność płac zmniejszyłaby różnice płacowe między kobietami a mężczyznami?



### Czy bylibyś skłonny ujawnić swoje wynagrodzenie w ramach wewnętrznej polityki jawności płac?



### Pracownicy chcą jawności płac, ale boją się, że to może rodzić konflikty

Kwestia jawności wynagrodzeń dzieli pracowników. Zdecydowane poparcie dla pełnej jawności płac wyraża 42% respondentów, a kolejne 28% akceptuje to rozwiązanie w ograniczonej formie – w ramach widełek płacowych na poszczególnych stanowiskach. Jednocześnie 21% pracowników uważa, że zarobki to sprawa prywatna i nie powinny być upubliczniane.

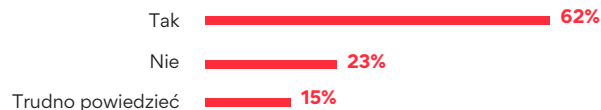
Oceny wpływu jawności płac na atmosferę w firmach pokazują, że temat ten nie jest jednoznaczny. 37% pracowników uważa, że większa transparentność zwiększyłoby zaufanie i przejrzystość w organizacji. Jednak więcej osób (41%) obawia się, że mogłoby to prowadzić do napięć i konfliktów między pracownikami.

Istotnym argumentem zwolenników jawności wynagrodzeń jest kwestia równości płacowej. 45% ankietowanych uważa, że ujawnienie zarobków pomogłoby zmniejszyć różnice wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami. Więcej niż co druga kobieta (52%) podziela tę opinię, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 38%. Co ciekawe, aż 61% badanych deklaruje gotowość do ujawnienia własnego wynagrodzenia w ramach wewnętrznej polityki jawności płac. Świadczy to o tym, że mimo obaw o potencjalne konflikty, wielu pracowników dostrzega w tym rozwiązaniu szansę na większą sprawiedliwość i poprawę warunków pracy.

**42%** pracowników uważa, że wynagrodzenia powinny być całkowicie jawne

# 4-dniowy tydzień pracy

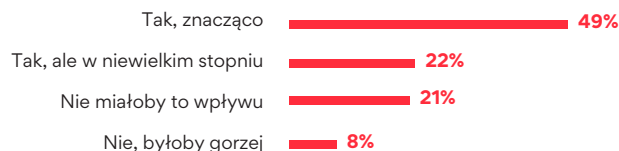
Czy popierasz wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy (z zachowaniem pełnego wynagrodzenia)?



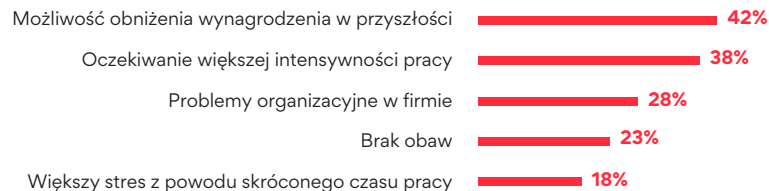
Jaki model 4-dniowego tygodnia pracy byłby dla Ciebie najlepszy?



Czy 4-dniowy tydzień pracy poprawiłby Twoje samopoczucie i work-life balance?



Jakie obawy masz w związku z 4-dniowym tygodniem pracy?



4-dniowy tydzień pracy pozytywnie wpłynie na work-life balance

Idea skróconego tygodnia pracy z pełnym wynagrodzeniem cieszy się dużym poparciem wśród pracowników. 62% respondentów jest za takim rozwiązaniem. Największą grupą wiekową popierającą takie rozwiązanie stanowią osoby na początku kariery zawodowej, czyli Polacy w wieku 18-24 lata. Wśród osób 55+ poparcie wynosi 52%. Przeciwnko jest jedynie 23% badanych, a 15% nie ma zdania w tej kwestii.

Najbardziej preferowanym modelem jest redukcja liczby godzin pracy – 54% osób wskazuje na opcję 4 dni pracy po 8 godzin (32 godziny tygodniowo), podczas gdy tylko 27% akceptowałoby wydłużenie dziennego czasu pracy do 10 godzin przy zachowaniu 40-godzinnego tygodnia pracy.

Kwestia skróconego tygodnia pracy ma także istotne znaczenie dla dobrostanu pracowników. Aż 71% uważa, że poprawiłoby to ich samopoczucie i work-life balance, w tym niemal połowa (49%) spodziewa się znaczącej poprawy. Przeciwną opinię wyraża 8% ankietowanych, a 21% uważa, że zmiana nie miałaby wpływu na ich codzienne funkcjonowanie.

Mimo entuzjazmu, pracownicy dostrzegają również potencjalne zagrożenia związane z 4-dniowym tygodniem pracy. Największa obawa dotyczy możliwości obniżenia wynagrodzeń w przyszłości (42%), a także wzrostu intensywności pracy (38%). Co czwarty respondent (28%) obawia się problemów organizacyjnych w firmie, a 18% wskazuje na potencjalnie większy stres związany ze skróconym czasem na realizację obowiązków. Jednak 23% badanych deklaruje brak jakichkolwiek obaw związanych z tym rozwiązaniem. Przyglądając się obawom, widać, że pracownicy czują, że w przyszłości ograniczenie godzin pracy będzie się wiązało z obniżką wynagrodzenia (42%), obawiają się o wzrost oczekiwań co do intensywności pracy (38%), a podium domyka strach o problemy organizacyjne w firmie (28%). 18% osób odczuje większy stres z powodu 4-dniowego tygodnia pracy, a niemal co czwarta osoba (23%) nie ma żadnych obaw.

# 62%

pracowników popiera 4-dniowy tydzień pracy

pracownik

UKRAIŃSKI

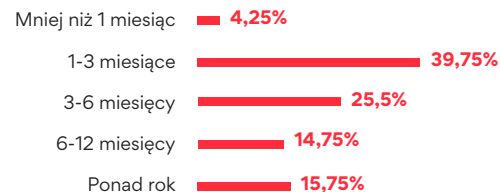
## Z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

# Przyjazdy do pracy w Polsce

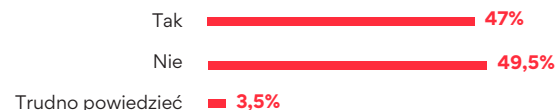
### Jaki był główny powód wyboru Polski jako miejsca zatrudnienia?



### Ile trwał Twój najdłuższy pobyt w Polsce?



### Czy planujesz ponownie przyjechać do Polski do pracy?



### Półowa Ukraińców planuje powrót do Polski. Nasz kraj wygrywa bliskością geograficzną, kulturową i językową

Główne powody wyboru Polski przez Ukraińców jako miejsca pracy pozostają niezmiennie – dominują bliskość geograficzna i kulturowa (55%) oraz niska bariera językowa (50%). Jednocześnie większy odsetek ukraińskich pracowników przyciągają zarobki (42,25% w porównaniu do 32,8% w roku poprzednim). Dla niemal co trzeciej osoby duże znaczenie ma obecność w Polsce ich rodziny lub znajomych (29,75%). Choć coraz więcej osób dostrzega korzyści finansowe wynikające z pracy w Polsce, to wciąż niewielki odsetek (14,25%) wskazuje na dużą liczbę ofert pracy jako kluczowy czynnik, co może oznaczać rosnącą konkurencję na rynku pracy.

Wzorce migracyjne wśród Ukraińców zmieniają się, choć trend wahadłowej migracji pozostaje silny. Największa grupa (39,75%) spędzała w Polsce podczas jednego pobytu od 1 do 3 miesięcy, a kolejne 25,5% od 3 do 6 miesięcy. Jednak rośnie liczba osób, które zostają na dłużej – 15,75% ukraińskich pracowników spędzało w Polsce ponad rok, co stanowi wzrost, gdzie w zeszłej edycji badania dotyczyło to co 10. Ukraińca. Co istotne, chęć ponownego przyjazdu deklaruje 47% badanych, to o 4 pkt proc. więcej niż w 2024 roku.

# 47%

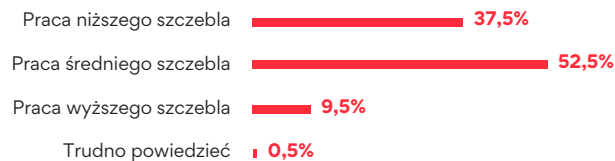
pracowników z Ukrainy planuje ponownie przyjechać do Polski do pracy

# Praca w Polsce

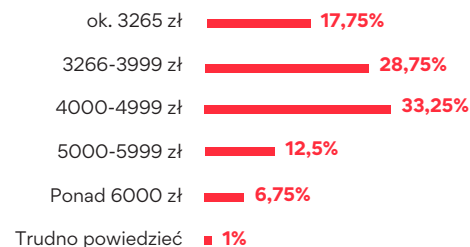
### Jak szukałeś pracy w Polsce?



### Jakiego rodzaju pracę wykonywałeś będąc w Polsce?



### Ile średnio wynosiła Twoja pensja w Polsce (netto, miesięcznie)?



### Ukraińcy zajmują coraz wyższe stanowiska, ale ich pensje nie przekraczają 5 tys. zł netto miesięcznie

Większość Ukraińców znajduje zatrudnienie w Polsce przez rodzinę lub znajomych w Ukrainie (56,5%) oraz przez bliskich w Polsce (26,5% wskazań). Podium zamykają agencje zatrudnienia w Ukrainie, których rola rok do roku wzrosła o 4 pkt proc. do poziomu 10,25%. Na kolejnych miejscach uplasowały się ogłoszenia internetowe w Ukrainie (7,5%), jak i w Polsce (4,25%). Zestawienie zamykają media społecznościowe (4%), które wybiera mniejszość szukających pracy.

Kiedy spojrzymy na stanowiska zajmowane przez Ukraińców widać, że pną się oni coraz wyżej w hierarchii zatrudnienia. Największa liczba osób wskazuje, że pracuje na średnim szczeblu (52,5%), a nieco więcej niż co trzecia osoba (37,5%) zajmuje stanowiska niższego szczebla. Na najwyższym szczeblu pracuje niemal co 10. Ukrainiec, co oznacza wzrost o 3,5 pkt proc. w porównaniu rok do roku.

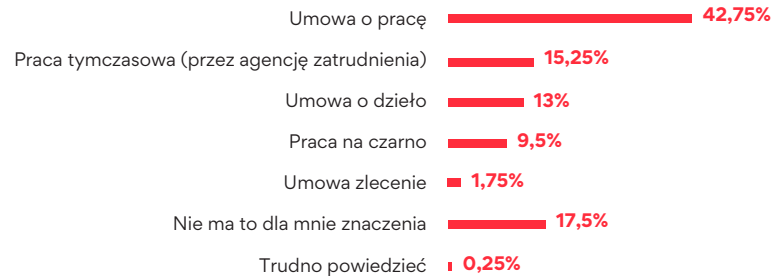
Ukraińcy mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia w Polsce. Najwięcej osób (33,25%) zarabia między 4000 a 4999 zł netto, a niemal 30% uzyskuje dochody w przedziale 3266-3999 zł. Warto zwrócić uwagę, iż Panie są wynagradzane gorzej niż Panowie z Ukrainy. Najniższą krajową otrzymuje niemal dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 21,7% vs. 11,3%). Pensję powyżej 5 tys. zł osiąga 19,25% badanych, z czego Ukraińcy stanowią 28,5%, a Ukrainki tylko 13,6%. To nadal dużo więcej niż w Ukrainie. W pierwszym kwartale 2024 roku średnie wynagrodzenie w Ukrainie wzrosło o 22,5% w porównaniu do poprzedniego roku i wyniosło 18 903 hrywien (ok. 1850 zł). Natomiast pensja minimalna w 2024 roku wyniosła 8000 UAH, czyli niewiele ponad 780 zł.

# 80%

pracowników z Ukrainy zarabia w Polsce max. 5 tys. zł netto miesięcznie

# Oczekiwania co do pracy w Polsce

### Jaki rodzaj zatrudnienia preferujesz?



### Na co przede wszystkim zwracasz uwagę przy wyborze oferty pracy, poza warunkami finansowymi?



### Co skłoniło Cię do aplikowania na ofertę pracy, w której pracujesz?



### Stabilne zatrudnienie, ale u pracodawcy z dobrą reputacją

Dla większości Ukraińców w Polsce kluczowe jest bezpieczeństwo zatrudnienia – blisko 43% badanych preferuje umowę o pracę. Co szósty Ukrainiec wybiera pracę tymczasową przez agencję zatrudnienia (15,25%), a co dziesiąty podejmuje zatrudnienie „na czarno” (9,5%), które w żaden sposób nie jest sformalizowane.

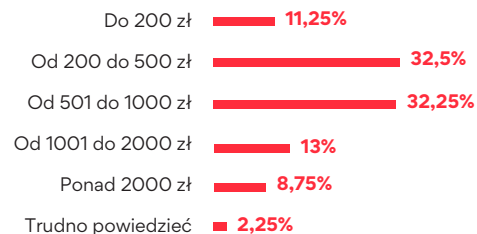
Aż 60,75% obywateli Ukrainy zwraca uwagę na dobrą opinię o pracodawcy, zanim zdecyduje się na konkretną ofertę pracy w Polsce. Co czwarty (26,5%) poszukuje dodatkowych benefitów, takich jak mieszkanie czy transport do pracy. Rzetelny proces rekrutacyjny ma znaczenie dla zaledwie 6% osób, a dla 3% zapewnienie opieki przez dwujęzycznego koordynatora. Ten ostatni czynnik pokazuje, że bliskość językowa stanowi znaczące ułatwienie dla Ukraińców.

Chociaż dla 2 na 3 Ukraińców decydującym czynnikiem w wyborze pracy pozostaje wysokość wynagrodzenia (65%), aż co trzeci (36,5%) skorzystał z rekomendacji znajomego przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Opinie o firmie zachęciły do aplikowania 18,5% badanych, a co siódmy Ukrainiec (14,75%) wybrał pracę ze względu na bliskość miejsca zamieszkania.

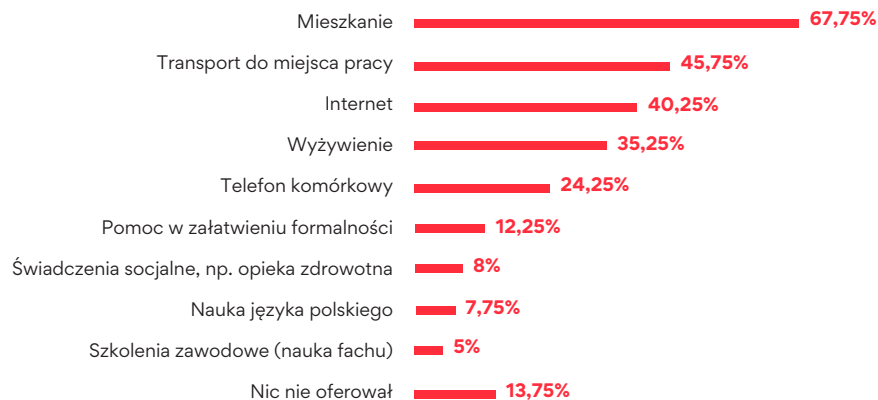
**43%** pracowników z Ukrainy preferuje umowę o pracę

# Utrzymanie w Polsce

### Ile średnio kosztowało Cię miesięczne utrzymanie w Polsce?



### Jakie świadczenia dodatkowe oferował Ci pracodawca w Polsce?



### Wydatki ukraińskich pracowników w Polsce rosną, a benefity łagodzą koszty

Koszty utrzymania ukraińskich pracowników w Polsce, ze względu na inflację, która pozostaje podwyższona, wzrosły. Nadal co trzeci Ukraińiec utrzymuje się za 200-500 zł miesięcznie (32,5%), jednak wyraźnie zwiększył się odsetek osób wydających ponad 2 tys. zł. Dziś dotyczy to co jedenastego Ukraińca (8,75%), podczas gdy rok temu było to zaledwie 4,3%. Nieznaczną przewagę w wydatkach przekraczających 2 tys. zł mają kobiety (9,2%) w porównaniu do mężczyzn (7,9%). Na niskie koszty utrzymania wpływają atrakcyjne benefity oferowane Ukraińcom przez pracodawców. 67,75% ukraińskich pracowników miało zapewnione mieszkanie, a niemal połowa otrzymywała darmowy transport do pracy (45,75%). Dostęp do internetu (40,25%) i wyżywienie (35,25%) również należą do popularnych świadczeń. 24,25% pracowników otrzymało telefon służbowy. Co 7. Ukraińiec nie miał dostępu do żadnych benefitów (13,75%).

Ukraińcy zapytani o najbardziej pożądane świadczenia wskazują najczęściej na bezpłatną opiekę medyczną i ubezpieczenie zdrowotne (69,25%). Ponad połowa badanych (57%) oczekuje dofinansowania do mieszkania, a 43,5% chciałaby premii i nagród. Za podium uplasował się elastyczny czas pracy (41,5%), a zaraz za nim, ex aequo, internet oraz dofinansowanie do posiłków (po 36,25% wskazań). Możliwość pracy w nadgodzinach to istotny czynnik dla co 4. pracownika z Ukrainy. Zestawienie zamyka szansa awansu jako kluczowy benefit (15,75%).

# 76%

Ukraińców utrzymuje się w Polsce za maksymalnie 1000 zł miesięcznie

# Zarządzanie finansami

### Na co najczęściej przeznaczasz środki z premii, nagród finansowych lub innych dodatków?



### Na co najczęściej odkładasz swoje oszczędności?



### Pracownicy z Ukrainy rzadziej przekazują pieniądze bliskim na bieżąco, wolą oszczędzać na przyszłość

Odsetek Ukraińców, którzy regularnie przesyłają pieniądze rodzinie w Ukrainie, pozostaje na podobnym poziomie od kilku lat. W 2022 roku 59% pracujących w Polsce Ukraińców w ogóle nie dokonywało transferów międzynarodowych i dziś jest podobnie (58,25%). Co dziesiąta osoba pracująca w Polsce przelewa rodzinie od 501 do 1000 zł (10,25%), a 11% przesyła między 1001 a 2000 zł. Większe sumy – ponad 2000 zł – przekazuje 7% badanych. Z kolei co jedenasty badany (9%) wspiera bliskich kwotą od 200 do 500 zł miesięcznie, a tylko 2,75% przesyła sumy nieprzekraczające 200 zł.

Środki z premii i nagród najczęściej trafiają na oszczędności – wskazało tak ponad 41% badanych. Drugim najważniejszym celem są zakupy codzienne, takie jak żywność i ubrania (25%). Podium zamykają wydatki na zdrowie, podróże i rozrywkę, które uzyskały po 6,75% wskazań. Gdy chodzi o oszczędności długoterminowe, Ukraińcy odkładają je głównie na przyszłość – na emeryturę lub nieprzewidziane wydatki (42,75%). Co szósty badany (16%) gromadzi środki, by wysłać je rodzinie w Ukrainie, a 12,75% oszczędza na podróże i wakacje.

# 43%

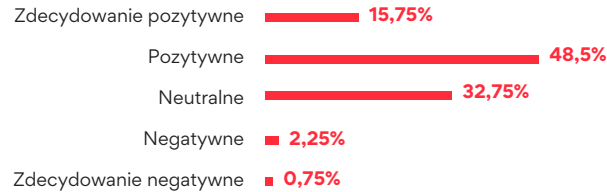
pracowników z Ukrainy oszczędza na przyszłość



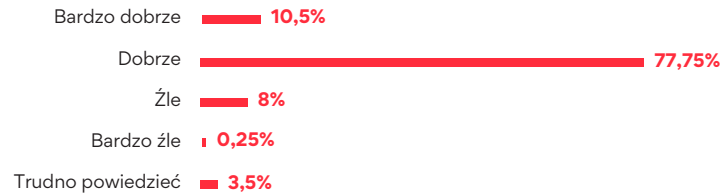
# Z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

## Stosunek do Polski i Polaków

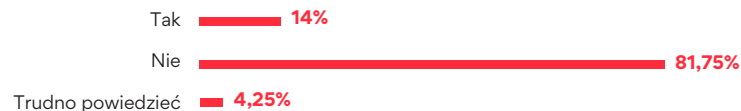
### Jakie jest Twoje nastawienie do Polski i Polaków?



### Jak oceniasz sytuację na rynku pracy w Polsce?



### Czy planujesz przeprowadzić się do Polski na stałe w ciągu najbliższych kilku lat?



### Pozytywne nastawienie do Polski

Niemal dwóch na trzech Ukraińców ma pozytywne lub zdecydowanie pozytywne nastawienie do Polski i Polaków (64,25%). W porównaniu z poprzednią edycją badania odsetek ten jednak stopniowo spada (o 6 pkt proc.). Co istotne, kobiety znacznie częściej niż mężczyźni postrzegają Polaków w dobrym świetle (69,1% vs. 56,3%), co może wynikać z dużego wsparcia, jakie otrzymały po wybuchu wojny. Natomiast przybywa osób o neutralnym podejściu – 32,75%, co oznacza wzrost o 6 pkt proc. rok do roku.

Polska od lat utrzymuje się w czołówce krajów Unii Europejskiej o najniższym poziomie bezrobocia. Według danych Eurostatu, w grudniu 2024 roku stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3%, co plasuje nas – ex aequo z Maltą – na drugim miejscu w UE, tuż za Czechami (2,6%). Dlatego też nie powinny dziwić, że nieprzerwanie 88,25% Ukraińców uważa sytuację na rynku pracy w Polsce za dobrą lub bardzo dobrą. Niewielki odsetek osób (8,25%) uważa, że sytuacja na rynku pracy jest zła lub bardzo zła.

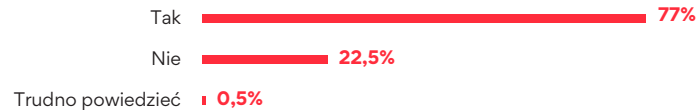
Chociaż Polska pozostaje atrakcyjnym kierunkiem migracyjnym, jedynie 14% badanych rozważa osiedlenie się tutaj na stałe w najbliższych latach. Aż ośmiu na dziesięciu Ukraińców deklaruje, że nie planuje przeprowadzki, co wskazuje, że dla większości Polska to raczej miejsce tymczasowej pracy niż długoterminowej relokacji.

# 88%

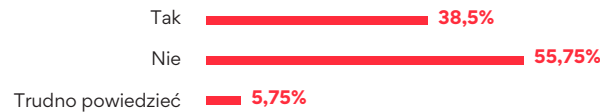
Ukraińców dobrze lub bardzo dobrze ocenia sytuację na rynku pracy w Polsce

# Wyjazdy do innych krajów niż Polska

### Czy znasz kogoś, kto wyjechał z Polski i pojechał dalej, np. do Niemiec czy Skandynawii?



### Czy sam planujesz wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska?



### Do jakiego kraju poza Polską planujesz wyjechać?



### Niemcy na szczycie listy krajów, do których Ukraińcy planują wyjechać

Więcej niż 3 na 4 Ukraińców zna kogoś, kto wyjechał z Polski i pojechał dalej na zachód szukać lepiej płatnej pracy. To oznacza, że nasz kraj dla wielu osób był ośrodkiem tranzytowym i przepustką do migracji do innych państw. Nadal jednak stanowimy dla znaczącego grona osób kraj docelowy. Mówią o tym liczby. Od początku rosyjskiej agresji na Ukrainę do końca 2023 roku tymczasowy status ochrony w UE otrzymało ok. 4,3 mln obywateli spoza Unii Europejskiej, z czego aż 98% stanowili Ukraińcy. Polska była jednym z głównych krajów przyjmujących uchodźców, zapewniając schronienie około 955 tys. osób (22% ogółu). Najwięcej uchodźców trafiło jednak do Niemiec – 1,3 mln osób (29%), co czyni je liderem tej statystyki. I tu nie ma zaskoczenia, bo uchodźcy z Ukrainy w Niemczech mogą liczyć na zasiłek obywatelski (563 euro miesięcznie dla osób samotnych), wsparcie w opłatach za mieszkanie, ogrzewanie i opiekę zdrowotną. W czerwcu 2024 r. około 505 tys. Ukraińców było uprawnionych do tych świadczeń, a dwie trzecie z nich stanowiły kobiety. Uchodźcy mają także dostęp do kursów integracyjnych, doradztwa zawodowego i ubezpieczenia zdrowotnego. Dodatkowo mogą ubiegać się o zasiłek rodzinny, zasiłek rodzicielski oraz BAföG dla studentów. Te wszystkie instrumenty wsparcia kuszą Ukraińców, którzy najchętniej wybierają Niemcy jako kierunek emigracji (25,97% wskazań). Na drugim miejscu pozostają Stany Zjednoczone i Kanada (22,73%). A podium zamykają Czechy (16,23%).

# 77%

## Ukraińców zna kogoś kto wyjechał z Polski i pojechał dalej do Europy Zachodniej

# Okiem eksperta



**Agata Moroz**

Prezes Zarządu  
Polskiego  
Stowarzyszenia  
Outsourcingu

## Rynek pracy w pigułce

Obserwujemy wyraźny spadek liczby ukraińskich pracowników zatrudnionych w polskich firmach – obecnie deklaruje to 28% przedsiębiorstw, podczas gdy w zeszłym roku było to 43%. Ten spadek jest wynikiem kilku czynników, które wpływają na dynamikę rynku pracy. Po pierwsze, zwiększyła się konkurencja na rynku pracy w Europie Zachodniej, gdzie kraje takie jak Niemcy, Holandia czy Austria oferują wyższe wynagrodzenia i bardziej stabilne warunki zatrudnienia. Po drugie, sami Ukraińcy zmieniają swoje preferencje – coraz częściej decydują się na samozatrudnienie lub emigrację do krajów Europy Zachodniej. Co istotne, aż 77% Ukraińców pracujących w Polsce zna kogoś, kto już wyjechał dalej, głównie do Niemiec. To pokazuje, że migracja zarobkowa z Ukrainy do Polski nie jest już jedynym ani oczywistym wyborem.

Mimo tych zmian Polska pozostaje atrakcyjnym kierunkiem migracyjnym. Aż 88% ukraińskich pracowników dobrze lub bardzo dobrze ocenia sytuację na polskim rynku pracy, a 47% planuje ponowny przyjazd do naszego kraju w poszukiwaniu zatrudnienia. Głównymi powodami są bliskość geograficzna, kulturowa i językowa, a także wyższe zarobki niż w Ukrainie. Warto zauważyć, że większość ukraińskich pracowników w Polsce zarabia od 3,2 do 5 tys. zł netto miesięcznie, co wciąż jest kwotą wyraźnie wyższą niż średnia pensja w Ukrainie. Dla wielu z nich praca w Polsce to szansa na poprawę warunków życia, a także na zdobycie doświadczenia zawodowego, które może być przydatne w przyszłości, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach.

Jednak sytuacja na rynku pracy ulega dynamicznym zmianom. W ciągu ostatnich trzech lat od wybuchu wojny w Ukrainie, Polska przyjęła miliony uchodźców, z których znaczna część pozostała w naszym kraju i zasiłała rynek pracy. Według danych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA), obecnie w Polsce przebywa ok. 1,5 mln obywateli Ukrainy, z czego ok. 980 tys. korzysta z ochrony czasowej. Te liczby obejmują zarówno osoby przebywające w Polsce przed wybuchem wojny, jak i uchodźców, którzy przybyli po 24 lutego 2022 roku. Obecna liczba Ukraińców w Polsce odbiega od stanu sprzed wybuchu wojny, nie wspominając o wynikach notowanych przed pandemią w 2019 roku.

Dla firm kluczową kwestią pozostaje dopasowanie ofert zatrudnienia do oczekiwań ukraińskich pracowników. Istotnym trendem jest rosnąca preferencja dla stabilnego zatrudnienia – 43% Ukraińców woli umowę o pracę, co może stanowić wyzwanie dla branż opierających się na elastycznych formach zatrudnienia, takich jak logistyka, budownictwo czy produkcja. Dodatkowo nieco ponad połowa pracodawców (55%) nie planuje rekrutacji cudzoziemców spoza Ukrainy, co może wpłynąć na dalsze zmniejszenie dostępności pracowników w niektórych sektorach.

Choć udział pracowników z Ukrainy w polskich firmach maleje, ich znaczenie dla rynku pracy pozostaje wysokie. Kluczowe będzie dalsze dostosowywanie strategii rekrutacyjnych do ich oczekiwań, zarówno w zakresie wynagrodzeń, jak i form zatrudnienia, aby Polska pozostała dla nich atrakcyjnym miejscem do pracy i życia. W ciągu najbliższych lat możemy spodziewać się dalszych zmian na rynku pracy, zarówno pod względem liczby zatrudnionych Ukraińców, jak i ich preferencji zawodowych. Dla polskich firm będzie to zarówno wyzwanie, jak i szansa na pozyskanie wykwalifikowanych pracowników, którzy mogą przyczynić się do rozwoju gospodarczego kraju.

# Metodologia badania

Dane prezentowane w raporcie „**Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2025**” zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Personnel Service przez dwa domy badawcze: Rating Group oraz Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna.

## Rating Group

**Badanie pracowników z Ukrainy** obejmowało osoby, które miały doświadczenia pracy w Polsce w ciągu ostatnich 5 lat. Byli to mieszkańcy czterech ukraińskich przygranicznych miast: Lwowa, Łucka, Tarnopola oraz Iwano-Frankowska. W sumie przebadano 400 respondentów metodą wywiadów face-to-face. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby N=400 to +/- 4,9%. Wywiady z pracownikami zostały zrealizowane w terminie 22 stycznia-2 lutego 2025 roku.

## Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna

Badanie pracowników i pracodawców w Polsce przeprowadzono na ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna metodą CAWI (Computer-Assister Web Interview).

**Pracownicy:** Selekcja z ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej dla osób w wieku od 18-tu lat wzwyż. Kwoty łączne dla płci, wieku, wielkości miejscowości zamieszkania. Próba właściwa do analiz według kryteriów selekcyjnych wynosiła N=1100 – osoby pracujące na dowolny rodzaj umowy lub prowadzące działalność gospodarczą. Badanie realizowane w dniach 20-27 stycznia 2025 roku.

**Pracodawcy:** Próba wynosząca N=329 firm (ok. 100 firm małych zatrudniających do 10 pracowników, ok. 100 firm średnich zatrudniających 10-49 pracowników oraz ok. 100 firm dużych zatrudniających 50-249 pracowników). Badanie realizowane w dniach 20-28 stycznia 2025 roku.

## Partner raportu:



PRACODAWCY RP



INN Benefits

### **Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2025**

© 2025 Personnel Service S. A. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: „Barometr Polskiego Rynku Pracy. Raport Personnel Service”

#### **Redakcja:**

Opracowanie merytoryczne: Monika Banyś, Rzeczniczka Prasowa Personnel Service  
Korekta: Marta Pietras, ZOOM bsc



#### **Potrzebujesz więcej informacji? Napisz do nas**

Monika Banyś  
Rzeczniczka Prasowa  
m. +48 500 140 263  
e. [monika.banys@zoom-bsc.pl](mailto:monika.banys@zoom-bsc.pl)