

**Raport z analizy trendów kształcenia w kontekście
potrzeb gospodarki Dolnego Śląska
II półrocze 2025 r.**

Legnica, styczeń 2026

Spis treści

Wprowadzenie	3
Analiza trendów na poziomie kraju	4
1. Krajobraz makroekonomiczny: Stabilizacja z oznakami ochłodzenia	4
2. Paradoks płacowy: Rekordowe wynagrodzenia przy spadku ofert	4
3. Niedobór talentów: Od ilości do jakości	5
4. Rewolucja kompetencyjna i wpływ technologii AI	5
5. Nastroje pracowników: Nowy model dobrostanu	6
6. Możliwości finansowania szkoleń z KFS w kontekście Bazy Usług Rozwojowych.....	6
Analiza trendów na poziomie regionu	7
1. Dolnośląskie na tle kraju	7
2. Sytuacja na rynku pracy w regionie.....	9
3. Barometr zawodów.....	11
4. Analiza ofert pracy na lokalnym rynku.....	14
Wnioski:	22
Podsumowanie	23
1. Kondycja dolnośląskiego rynku pracy	23
2. Paradoks kompetencyjny i rewolucja AI.....	23
3. Zmiany w strukturze zawodów	23
4. Wyzwania demograficzne i dobrostan pracowników	24
5. Transformacja systemu kształcenia ustawicznego	24
Netografia	25
Spis rycin	26
Spis Tabel	27

Wprowadzenie

Niniejszy raport analizuje kluczowe trendy wpływające na proces kształcenia oraz zdobywania kwalifikacji. Stanowi on narzędzie wspierające zarówno szeroko rozumiany sektor edukacji, jak i środowisko przedsiębiorców. W syntetyczny sposób prezentuje wyniki analizy danych dotyczących województwa dolnośląskiego, odnosząc je również do szerszego kontekstu, zarówno krajowego jak i globalnego. Połączenie trzech perspektyw pozwala uzyskać pełniejszy obraz wyzwań i oczekiwań, których spełnienie umożliwi skuteczniejsze dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Rynek pracy w województwie dolnośląskim w II kwartale 2025 r. podlegał dynamicznym przemianom wynikającym zarówno z uwarunkowań makroekonomicznych, jak i procesów strukturalnych zachodzących w gospodarce. Region, charakteryzujący się silnym zapleczem przemysłowym, rozwiniętym sektorem usług oraz rosnącą rolą nowoczesnych technologii, pozostaje szczególnie wrażliwy na zmiany koniunkturalne oraz kierunki transformacji gospodarczej na poziomie krajowym i europejskim.

Jednym z kluczowych czynników wpływających na rynek pracy była utrzymująca się presja transformacji technologicznej i cyfrowej, skutkująca rosnącym zapotrzebowaniem na kompetencje specjalistyczne, zwłaszcza w obszarach IT, automatyzacji procesów oraz analizy danych. Równolegle postępowała transformacja energetyczna i środowiskowa, generująca popyt na nowe kwalifikacje związane z zieloną gospodarką, efektywnością energetyczną oraz gospodarką obiegu zamkniętego. Procesy te w istotny sposób wpływały na strukturę popytu na pracę oraz kierunki rozwoju kształcenia ustawicznego. Istotnym uwarunkowaniem pozostawała również sytuacja demograficzna, w tym starzenie się zasobów pracy oraz ograniczona dostępność pracowników w wybranych branżach. W konsekwencji pracodawcy coraz częściej koncentrowali się na podnoszeniu kwalifikacji obecnych pracowników, co wzmacniało znaczenie instrumentów wsparcia takich jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Jednocześnie obserwowano utrzymujące się niedopasowania kompetencyjne, szczególnie w zawodach technicznych i branżach wymagających wysokich kwalifikacji. Na rynek pracy oddziaływały także czynniki o charakterze instytucjonalnym i regulacyjnym. Nie bez znaczenia pozostawała również sytuacja gospodarcza przedsiębiorstw, w tym poziom inwestycji, koszty prowadzenia działalności oraz zmienność otoczenia ekonomicznego. Czynniki te determinowały skłonność pracodawców do inwestowania w kapitał ludzki oraz korzystania z dostępnych form wsparcia.

Analiza trendów na poziomie kraju

1. Krajobraz makroekonomiczny: Stabilizacja z oznakami ochłodzenia

Drugie półrocze 2025 r. jawi się jako okres, w którym polski rynek pracy wszedł w fazę dojrzałego ochłodzenia. Choć nie odnotowano gwałtownego kryzysu, wskaźniki statystyczne zaczęły odzwierciedlać rosnącą ostrożność przedsiębiorstw oraz strukturalne zmiany w popycie na pracę.

- Bezrobocie rejestrowane i strukturalne: Pod koniec 2025 roku stopa bezrobocia rejestrowanego ustabilizowała się na poziomie 5,6 %, co oznaczało wzrost o 0,6 p.p. w skali roku.¹ Niepokojącym zjawiskiem, uwypuklonym w raportach PARP, był charakter tego bezrobocia – aż 37,8 % zarejestrowanych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, a co piąta osoba (21,7 %) pozostawała bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy².
- Dynamika ofert pracy: II połowa roku przyniosła gwałtowne hamowanie akcji rekrutacyjnych. W listopadzie 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono jedynie 25 tys. nowych ofert, co stanowiło drastyczny spadek o 31,4 % w stosunku do października. Przełożyło się to na wzrost konkurencji – średnio na jedną ofertę przypadało 27 bezrobotnych, przy czym w regionach takich jak Podkarpacie wskaźnik ten wzrastał do 55 osób³.
- Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw: Poziom zatrudnienia oscylował wokół 6,41 mln osób, wykazując trwałą tendencję spadkową w ujęciu rocznym (spadek o 0,8 %).

2. Paradoks płacowy: Rekordowe wynagrodzenia przy spadku ofert

Mimo mniejszej liczby procesów rekrutacyjnych, II połowa 2025 roku była okresem rekordowej presji płacowej. Było to wynikiem walki o unikalne kompetencje, których niedobór nie malał wraz ze spadkiem ogólnej liczby ofert.

- Wzrost nominalny: Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w listopadzie 2025 r. osiągnęło poziom 9 078,16 zł, co stanowiło wzrost o 7,1 % r/r.⁴
- Rozwarstwienie dochodowe: Dane ManpowerGroup⁵ z sierpnia 2025 r. wskazały na interesujące zjawisko psychologiczne: niemal połowa kadry zarządzającej (49 %) odczuwała wzrost swoich dochodów, podczas gdy wśród

¹ Główny Urząd Statystyczny (GUS), *Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2025*, dostęp: stat.gov.pl.

² Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (grudzień 2025)*, s. 12.

³ PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (grudzień 2025)*.

⁴ GUS, *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2025 r.*, komunikaty statystyczne.

⁵ ManpowerGroup Polska, *Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2025*.

asystentów i specjalistów dominowało poczucie stagnacji lub realnego spadku siły nabywczej (42 % badanych w tej grupie twierdziło, że ich płace spadają).

3. Niedobór talentów: Od ilości do jakości

W 2025 roku rynek pracy ostatecznie porzucił model poszukiwania „rąk do pracy” na rzecz „wyspecjalizowanych kompetencji”. Choć ogólny wskaźnik niedoboru talentów w Polsce nieznacznie spadł do poziomu 57 % (poprawa o 2 p.p. względem 2024 r.)⁶, trudności rekrutacyjne zmieniły swój charakter na bardziej punktowy.

Sektory z największymi wyzwaniami rekrutacyjnymi:

- Informacja i komunikacja: 67 % firm z tego sektora nie mogło znaleźć odpowiednich pracowników.
- Hotelarstwo i gastronomia: 63 % (efekt trwałego odpływu kadr po transformacjach rynkowych).
- Produkcja przemysłowa: 61 % (wynik braku specjalistów technicznych do obsługi nowoczesnych linii).

Najtrudniejsze do pozyskania kompetencje twarde obejmowały obszary inżynierii, sprzedaży i marketingu oraz – co stało się znakiem rozpoznawczym 2025 roku – praktyczną znajomość AI i umiejętność budowania modeli sztucznej inteligencji.

4. Rewolucja kompetencyjna i wpływ technologii AI

II połowa 2025 roku była momentem, w którym sztuczna inteligencja przestała być nowinką, a stała się standardowym wymaganiem. Kompetencje AI zaczęły aktywnie wypierać tradycyjne umiejętności analityczne i podstawowe programowanie.

- Upskilling jako strategia przetrwania: Firmy, nie mogąc kupić kompetencji na zewnątrz, zaczęły masowo inwestować w rozwój wewnętrzny. Strategia „Build” (budowanie kadr wewnątrz) stała się dominująca nad strategią „Buy” (rekrutacja).
- Kompetencje miękkie w cenie: W dobie automatyzacji, najbardziej poszukiwanymi cechami stały się: adaptacyjne rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie oraz inteligencja emocjonalna.
- Wyzwania demograficzne: Starzenie się społeczeństwa wymusiło większą otwartość na pracowników 50+. Programy takie jak AK20 (gwarancja pracy dla osób długotrwale bezrobotnych w tej grupie wiekowej) pokazały, że subsydiowane zatrudnienie może być skutecznym narzędziem przywracania kompetencji na rynek.

⁶ ManpowerGroup Polska, Niedobór talentów 2026. Global Talent Shortage Survey.

5. Nastroje pracowników: Nowy model dobrostanu

Analiza perspektywy kandydatów z sierpnia 2025 r. ujawniła głęboką zmianę w oczekiwaniach wobec pracodawców. Stabilność zatrudnienia przestała być jedynym wyznacznikiem atrakcyjności firmy.

- Pesymizm młodych (Gen Z): Aż 75 % osób w wieku 18-29 lat uważało w II połowie 2025 r., że liczba ofert pracy spada, a połowa z nich negatywnie oceniała dynamikę swoich wynagrodzeń.⁷
- Postulaty 4-dniowego tygodnia pracy: Koncepcja ta zyskała w 2025 r. miano realnego benefitu rekrutacyjnego. Pracownicy zaczęli traktować elastyczność i dobrostan (wellbeing) jako kluczowe elementy oferty, często ważniejsze niż jednorazowa podwyżka.
- Transparentność płac: Rosnące wymagania co do jawności wynagrodzeń stały się standardem, a firmy unikające podawania widełek w ogłoszeniach zaczęły tracić dostęp do najlepszych talentów.

Rynek pracy w II połowie 2025 roku był terenem ścierania się dwóch sił: makroekonomicznego spowolnienia oraz technologicznego przyspieszenia. Widać wyraźnie, że organizacje, które zainwestowały w reskilling oraz kulturę opartą na elastyczności, zbudowały trwałą przewagę konkurencyjną. Rok 2025 zamknął erę „rynku pracownika” w ujęciu ilościowym, otwierając definitywnie erę „rynku kompetencji”, gdzie wartość pracownika mierzy się jego zdolnością do ciągłej adaptacji i współpracy z nowymi technologiami.

6. Możliwości finansowania szkoleń z KFS w kontekście Bazy Usług Rozwojowych

W II kwartale 2025 r. system finansowania kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) funkcjonował jeszcze w oparciu o dotychczasowe rozwiązania, w tym Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), jednak wyraźnie widoczny był kierunek nadchodzących zmian systemowych. Zapowiedzi reform wskazywały na stopniowe odchodzenie od RIS na rzecz pełnej integracji z Bazą Usług Rozwojowych (BUR), która docelowo ma stać się centralnym narzędziem zapewniania jakości i przejrzystości usług szkoleniowych.

Z perspektywy trendów kształcenia istotne jest, że planowane zmiany – w tym wprowadzenie od 1 stycznia 2026 r. obowiązku realizacji szkoleń finansowanych z KFS wyłącznie przez podmioty wpisane do BUR⁸ – już w 2025 r. wpływały na zachowania uczestników rynku. Instytucje szkoleniowe coraz częściej podejmowały działania zmierzające do uzyskania wpisu do BUR, a pracodawcy oraz instytucje publiczne zaczęły większą wagę przykładają do wyboru usług dostępnych w tej bazie. Oznacza to

⁷ ManpowerGroup Polska, Niedobór talentów 2026. Global Talent Shortage Survey.

⁸ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy / Wytoczne MRPIPS dot. KFS.

stopniowe przesuwanie się systemu w kierunku modelu opartego na jakości, standaryzacji i mierzalnych efektach kształcenia.

W kontekście potrzeb gospodarki Dolnego Śląska trend ten należy ocenić jako spójny z rosnącym zapotrzebowaniem na wyspecjalizowane i aktualne kompetencje, szczególnie w sektorach takich jak przemysł zaawansowany, logistyka, IT czy zielona transformacja. BUR, jako narzędzie agregujące ofertę rozwojową i umożliwiające jej ocenę, sprzyja lepszemu dopasowaniu szkoleń do realnych potrzeb przedsiębiorstw oraz zwiększa efektywność wykorzystania środków publicznych.

Jednocześnie już na etapie zapowiedzi zmian można było identyfikować potencjalne wyzwania, w tym konieczność dostosowania się części podmiotów szkoleniowych do nowych wymogów formalnych i jakościowych. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do większej profesjonalizacji rynku usług szkoleniowych, ale także do jego częściowej konsolidacji.

Podsumowując, w II kwartale 2025 r. obserwowany był wyraźny trend transformacji systemu finansowania szkoleń z KFS w kierunku modelu opartego na Bazie Usług Rozwojowych, którego pełne wdrożenie – wraz z obowiązkiem korzystania z BUR od 1 stycznia 2026 r. – stanowi istotny element dostosowywania systemu kształcenia do dynamicznych potrzeb gospodarki Dolnego Śląska.

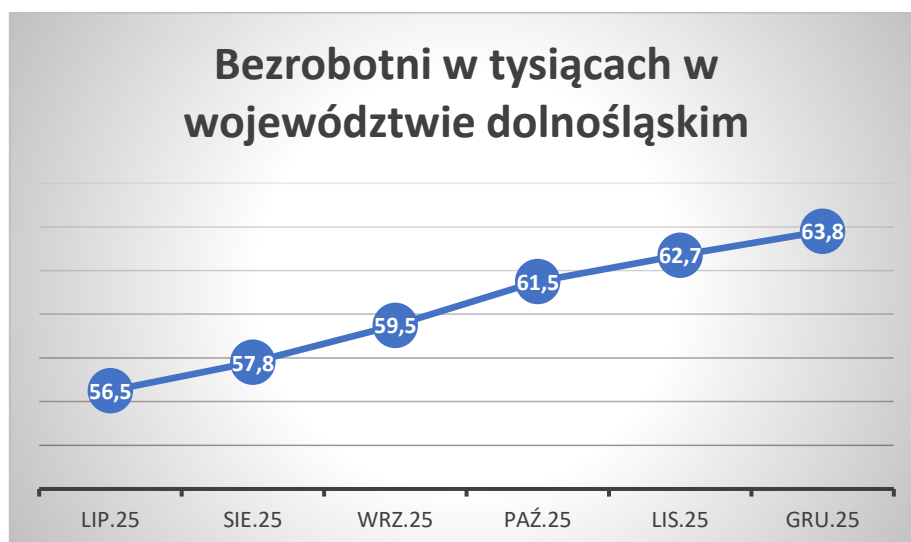
Analiza trendów na poziomie regionu

1. Dolnośląskie na tle kraju

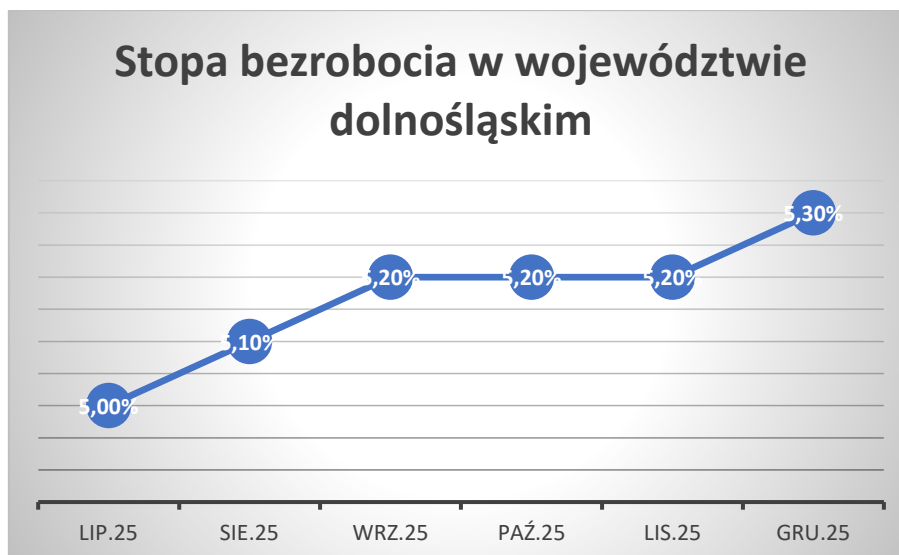
Już analiza krajowej sytuacji rynkowej w II połowie 2025 roku wskazuje na szczególną pozycję Dolnego Śląska jako jednego z kluczowych silników gospodarczych Polski, który w sposób skondensowany skupia w sobie ogólnokrajowe trendy transformacyjne. Podczas gdy w skali całego państwa obserwowano lekkie schłodzenie koniunktury i wzrost bezrobocia rejestrowanego do poziomu 5,6 %, region dolnośląski utrzymał wysoką odporność na te wahania, co wynika z silnej dywersyfikacji lokalnego przemysłu i sektora usług nowoczesnych. Kluczowym wyzwaniem dla województwa w raportowanym okresie nie był brak miejsc pracy, lecz pogłębiający się niedobór jakościowy, objawiający się trudnością w pozyskaniu specjalistów z obszaru inżynierii oraz zaawansowanych technologii cyfrowych. Dane regionalne potwierdzają, że tutejszy rynek pracy najszybciej w kraju adaptuje rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, co bezpośrednio stymuluje popyt na specyficzne formy kształcenia ustawicznego. Dolnośląskie przedsiębiorstwa, zwłaszcza te zlokalizowane w aglomeracji wrocławskiej oraz w obrębie specjalnych stref ekonomicznych, stały się liderami w procesach reskillingu i upskillingu, aktywnie korzystając z systemowych narzędzi wsparcia rozwoju kompetencji. Statystyki płacowe dla regionu w II połowie 2025 roku pozostawały jednymi z najwyższych w kraju, co z jednej strony świadczy

o wysokiej produktywności, z drugiej zaś potęguje presję kosztową w sektorze MŚP. Istotnym aspektem lokalnym pozostaje również demografia – starzenie się zasobów pracy wymusza na dolnośląskich pracodawcach pionierskie podejście do aktywizacji osób 50+ oraz wdrażanie strategii wellbeingu. Niniejszy podrozdział stanowi szczegółowe rozwinięcie tych zjawisk, zestawiając twarde dane statystyczne z rzeczywistymi potrzebami gospodarki Dolnego Śląska w obliczu nadchodzących wyzwań 2026 roku. Poniższa analiza pozwoli zrozumieć specyfikę lokalnego popytu na edukację, który w tym regionie jest nierozzerwalnie związany z zieloną transformacją i cyfryzacją przemysłu.

W raporcie na I kwartał 2025 dane wskazywały, że na terenie województwa dolnośląskiego jest 57,4 tys. osób bezrobotnych. Poniższy wykres pozwala prześledzić jak zmieniła się te wartości w drugiej połowie 2025r.



Rycina 1. Bezrobocie w województwie dolnośląskim w miesiącach lipiec-grudzień 2025.
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS.



Rycina 2. Stopa bezrobocia w okresie lipiec-grudzień 2025.
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS.

Dane statystyczne wskazują, że o ile pierwsze półrocze 2025 r. było okresem systematycznej poprawy sytuacji, o tyle druga połowa roku przyniosła wyraźne odwrócenie trendu i powrót do wskaźników z początku roku.

2. Sytuacja na rynku pracy w regionie

W II półroczu 2025 r. na rynku pracy w województwie dolnośląskim obserwowano systematyczne pogarszanie się sytuacji, przejawiające się zarówno wzrostem liczby osób bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia. W lipcu liczba bezrobotnych wynosiła 56,5 tys. osób, jednak już w kolejnych miesiącach następował stopniowy wzrost, osiągając poziom 63,8 tys. w grudniu⁹. Oznacza to wzrost o ponad 7 tys. osób w ciągu półrocza. Podobny trend widoczny był w przypadku stopy bezrobocia, która wzrosła z 5,0 % w lipcu do 5,3 % w grudniu. Wzrost ten miał charakter stopniowy, ale konsekwentny, szczególnie w miesiącach jesiennych i zimowych, co wpisuje się częściowo w typową sezonowość rynku pracy. Jednak skala wzrostu wskazuje, że nie był to wyłącznie efekt sezonowy. Na tle danych z I półrocza 2025 r. należy podkreślić, że wzrost bezrobocia w II połowie roku był wyraźnie silniejszy niż wcześniejsze spadki. O ile w okresie wiosennym obserwowano poprawę sytuacji (spadek liczby bezrobotnych do poziomu ok. 56 tys. osób), o tyle od lipca nastąpiło trwałe odwrócenie trendu. Wskazuje to na osłabienie rynku pracy, które mogło być związane z czynnikami gospodarczymi, takimi jak spadek dynamiki zatrudnienia, ograniczenie inwestycji lub zmniejszenie popytu na pracę w niektórych sektorach.

⁹ Opracowanie własne na podstawie danych GUS / WUP we Wrocławiu

Dane o nowo utworzonych i zlikwidowanych miejscach pracy dla województwa dolnośląskiego za II półrocze 2025 opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS oraz regionalnych opracowań statystycznych. Ze względu na brak bezpośredniej publikacji danych kwartalnych na poziomie województw, wartości dla III i IV kwartału oszacowano poprzez dekompozycję danych rocznych z uwzględnieniem dynamiki kwartalnej obserwowanej dla Polski.”

Okres	Nowo utworzone miejsca pracy (szacunek)	Zlikwidowane miejsca pracy (szacunek)	Wolne miejsca pracy (stan na koniec) (szacunek)
I kw. 2025	9 200	5 800	7 800
II kw. 2025	8 600	6 200	7 200
I półrocze 2025	17 800	12 000	7 200

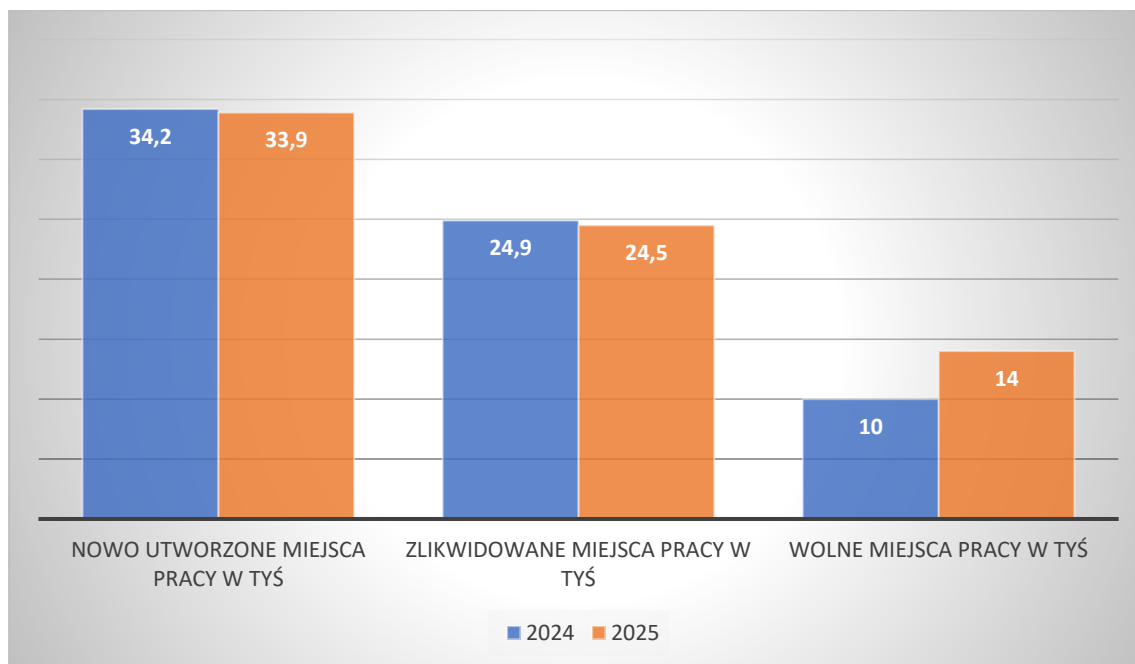
Tabela 1. Pierwsze półrocze 2025.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i danych regionalnych.

Okres	Nowo utworzone miejsca pracy (szacunek)	Zlikwidowane miejsca pracy (szacunek)	Wolne miejsca pracy (stan na koniec) (szacunek)
III kw. 2025	8 150	6 050	7 420
IV kw. 2025	6 980	6 430	6 780
II półrocze 2025	15 130	12 480	6 780 (stan końcowy)

Tabela 2. Pierwsze półrocze 2025.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i danych regionalnych.



Rycina 3. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy oraz wolne miejsca pracy. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i danych regionalnych.

W II półroczu 2025 r. w regionie Dolnego Śląska obserwuje się utrzymującą się dynamikę rynku pracy z lekkim spadkiem w tworzeniu nowych miejsc pracy. W porównaniu z rokiem 2024 liczba nowo utworzonych stanowisk zmniejszyła się z 34,2 tys. do 33,9 tys., natomiast liczba zlikwidowanych miejsc pracy spadła nieznacznie z 24,9 tys. do 24,5 tys. W efekcie wzrosła liczba wolnych miejsc pracy – z 10 tys. w 2024 r. do 14 tys. w 2025 r.¹⁰, co wskazuje na rosnące zapotrzebowanie na pracowników i potencjalne wyzwania dla systemu kształcenia i przygotowania zawodowego. Trend ten podkreśla potrzebę lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki regionu, szczególnie w branżach odnotowujących wzrost popytu na specjalistów.

3. Barometr zawodów

Kluczowym narzędziem pomagającym wyznaczać kierunki kształcenia jest barometr zawodów. Narzędzie to stosowane jest od 2015 r., pozwala zaobserwować zmiany, jakie zachodzą w gospodarce. Sektor edukacyjny dzięki temu może lepiej dostosowywać swoją ofertę. Poniżej przedstawione zostały wyniki analizy barometru zawodów dla województwa dolnośląskiego z pięciu ostatnich lat (2019-2024) w porównaniu do 2025.

¹⁰ Bank Danych Lokalnych GUS / Regionalne opracowania statystyczne.

Zawód	Status w latach 2019–2024	Prognoza II półrocze 2025
Zawody utrzymujące się w deficycie		
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	Tak	Tak
Kierowcy autobusów	Tak	Tak
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Tak	Tak
Kucharze	Tak	Tak
Lekarze	Tak	Tak
Magazynierzy	Tak	Tak
Monterzy instalacji budowlanych	Tak	Tak
Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego	Tak	Tak
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Tak	Tak
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Tak	Tak
Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Tak	Tak
Nauczyciele przedszkoli	Tak	Tak
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	Tak	Tak
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Tak	Tak
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Tak	Tak
Pedagodzy	Tak	Tak
Pielęgniarki i położne	Tak	Tak
Pomoce kuchenne	Tak	Tak
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Tak	Tak
Pracownicy służb mundurowych	Tak	Tak
Pracownicy socjalni	Tak	Tak

Psycholodzy i psychoterapeuci	Tak	Tak
Ratownicy medyczni	Tak	Tak
Robotnicy budowlani	Tak	Tak
Samodzielni księgowi	Tak	Tak
Spawacze	Tak	Tak
Zawody, które nie były deficytowe, a są teraz		
Operatorzy obrabiarek skrawających	Nie	Tak
Zawody, które były deficytowe, a już nie są		
Brukarze	Tak	Nie
Geodeci i kartografowie	Tak	Nie
Kelnerzy i barmani	Tak	Nie
Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń	Tak	Nie
Mechanicy pojazdów samochodowych	Tak	Nie
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Tak	Nie
Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Tak	Nie
Zawody, które nie były deficytowe, a są teraz		
Operatorzy obrabiarek skrawających	Nie	Tak
Brukarze	Tak	Nie
Geodeci i kartografowie	Tak	Nie
Kelnerzy i barmani	Tak	Nie
Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń	Tak	Nie
Mechanicy pojazdów samochodowych	Tak	Nie
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Tak	Nie
Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Tak	Nie

Tabela 3. Zawody deficytowe w skali województwa w latach 2019-2024 analiza porównawcza do 2025 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometru Zawodów 2019-2025.

Analiza danych Barometru Zawodów 2025 wskazuje, że w województwie dolnośląskim utrzymuje się wysoki popyt na specjalistów w wielu kluczowych zawodach, a rynek pracy wykazuje zarówno stabilność, jak i nowe wyzwania w zakresie niedoboru kompetencji. Wśród zawodów, które pozostają deficytowe od lat 2019–2024 do prognozy 2025, znajdują się elektrycy, kierowcy, kucharze, lekarze, magazynierzy, monterzy instalacji budowlanych oraz szeroka grupa nauczycieli. Utrzymujący się deficyt obejmuje także zawody związane z opieką społeczną i zdrowotną, takie jak pielęgniarki, położne, opiekunowie osób starszych, psycholodzy i pedagodzy, a także pracowników służb mundurowych, pracowników socjalnych, ratowników medycznych i spawaczy. Jednocześnie część zawodów, które były deficytowe w latach wcześniejszych, takich jak brukarze, geodeci, kelnerzy i barmani, mechanicy-monterzy maszyn i pojazdów, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz zaopatrzeniowcy i dostawcy, nie znajduje się już w grupie zawodów deficytowych, co może świadczyć o stabilizacji lub spadku popytu w tych sektorach. W prognozie 2025 pojawia się także nowy zawód deficytowy – operator obrabiarek skrawających¹¹, co wskazuje na rosnące potrzeby kadrowe w sektorze technicznym i przemysłowym. Trendy te pokazują, że Dolny Śląsk w II półroczu 2025 roku charakteryzuje się umiarkowanym wzrostem wolnych miejsc pracy przy utrzymującym się silnym popycie na określone grupy zawodowe, a system edukacji i kształcenia zawodowego musi reagować na te dynamiczne zmiany, zapewniając dopasowanie kompetencji do potrzeb rynku.

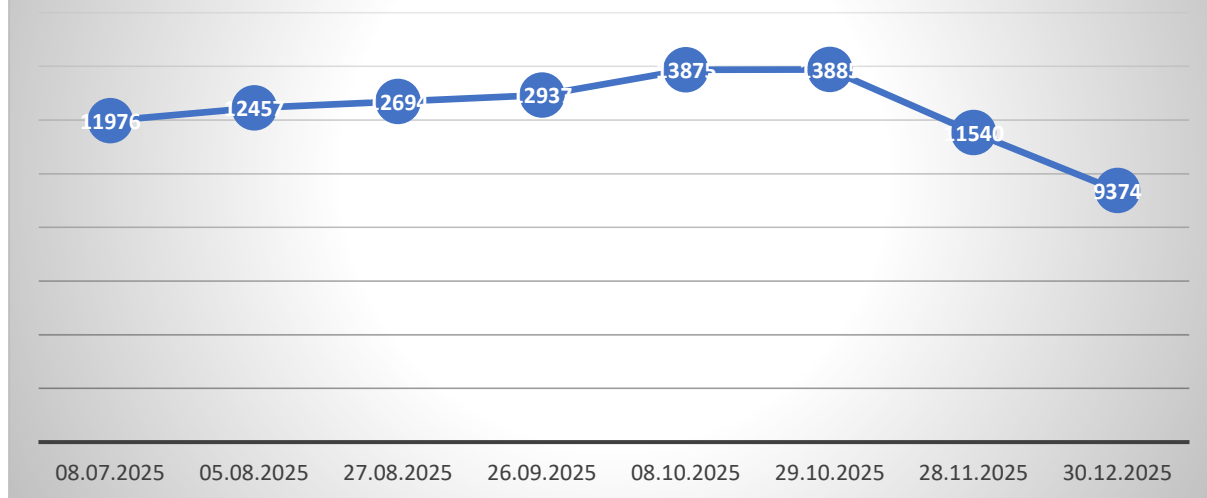
4. Analiza ofert pracy na lokalnym rynku

Poniżej przedstawiono ilościowe dane dotyczące ofert pracy w II półroczu 2025 roku, opracowane na podstawie ogłoszeń z portalu pracuj.pl. Na kolejnych rycinach zaprezentowane zostaną wyniki dla poszczególnych branż, co pozwoli zobaczyć strukturę rynku pracy oraz zidentyfikować sektory o największym zapotrzebowaniu na pracowników w regionie.

Dane z portalu pokazują, że liczba ofert pracy rosła od początku lipca do końca października, osiągając szczyt w ostatnich dniach października (13 885 ofert). Następnie nastąpił wyraźny spadek liczby ogłoszeń, kończąc rok na poziomie 9 374 ofert w grudniu. Trend wskazuje na sezonowy wzrost popytu na pracowników jesienią, z wyraźnym ograniczeniem liczby ofert w okresie przedświątecznym i pod koniec roku.

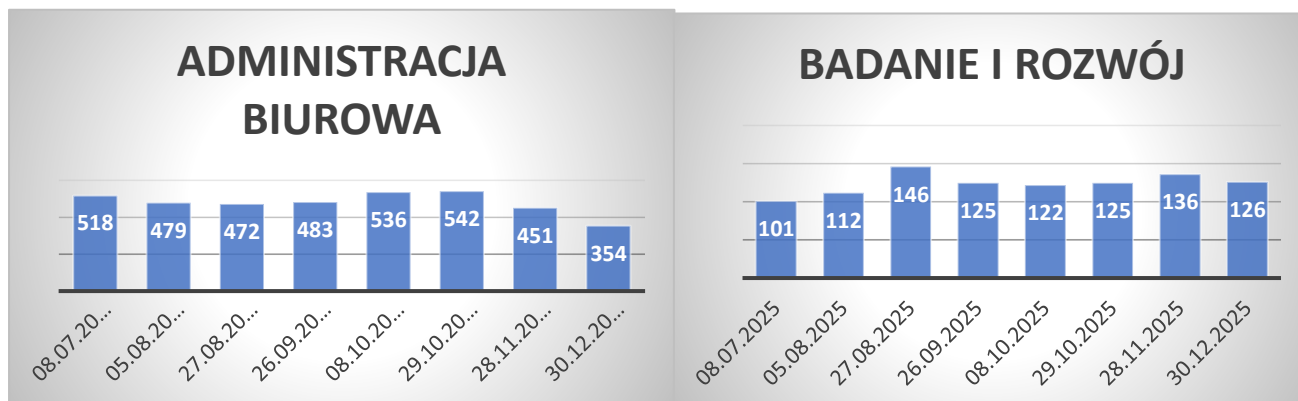
¹¹ Barometr Zawodów 2019-2025, prognoza dla województwa dolnośląskiego

Oferty pracy w województwie dolnośląskim w II półroczu 2025r. wg portalu pracuj.pl

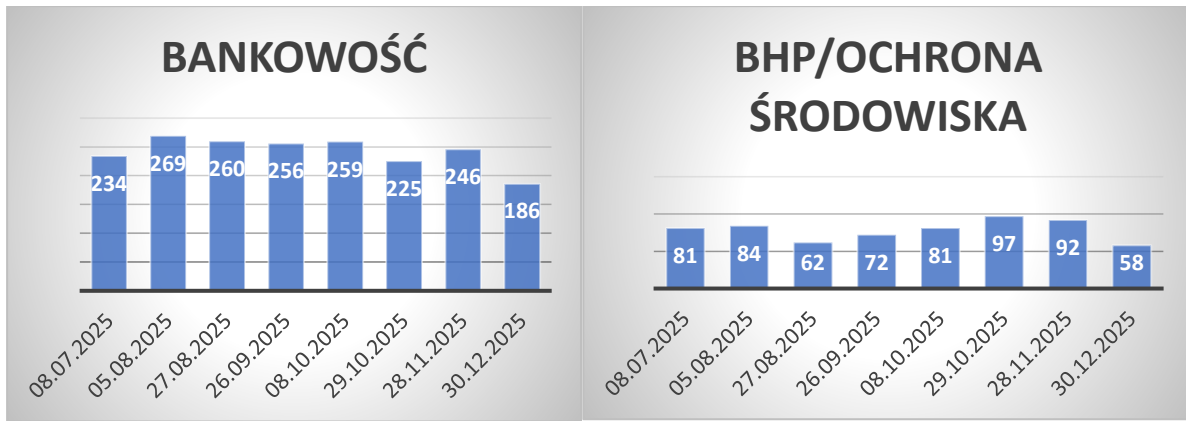


Rycina 4. Oferty pracy w województwie dolnośląskim w okresie lipiec – sierpień 2025 r. na podstawie danych z portalu pracuj.pl.

Poniżej przedstawiono oferty pracy w badanym półroczu w podziale na kategorie.



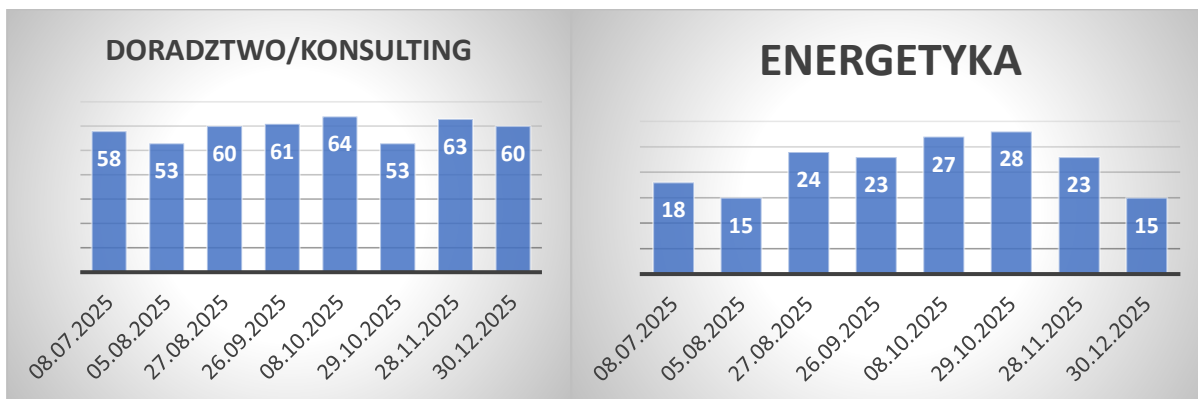
Rycina 5. Oferty pracy w zakresie administracji biurowej oraz badań i rozwoju w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



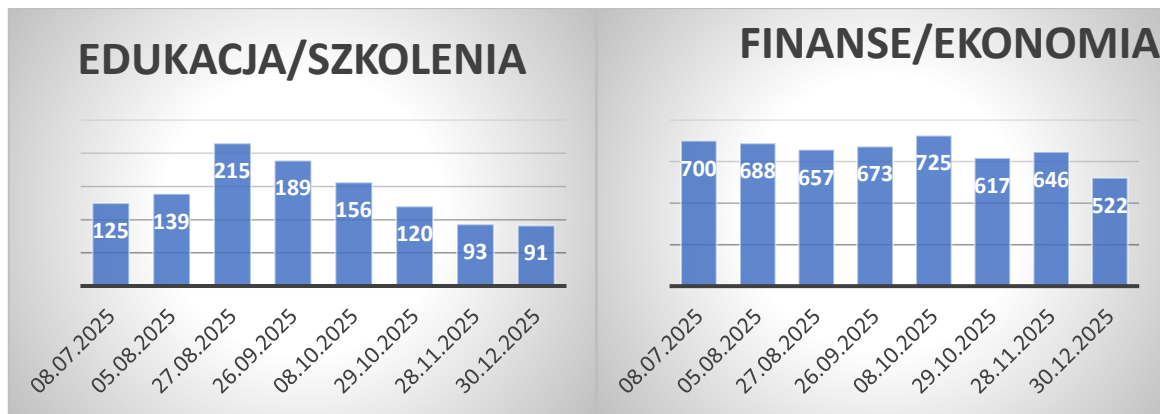
Rycina 6. Oferty pracy w zakresie bankowość oraz BHP/ochrona środowiska w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



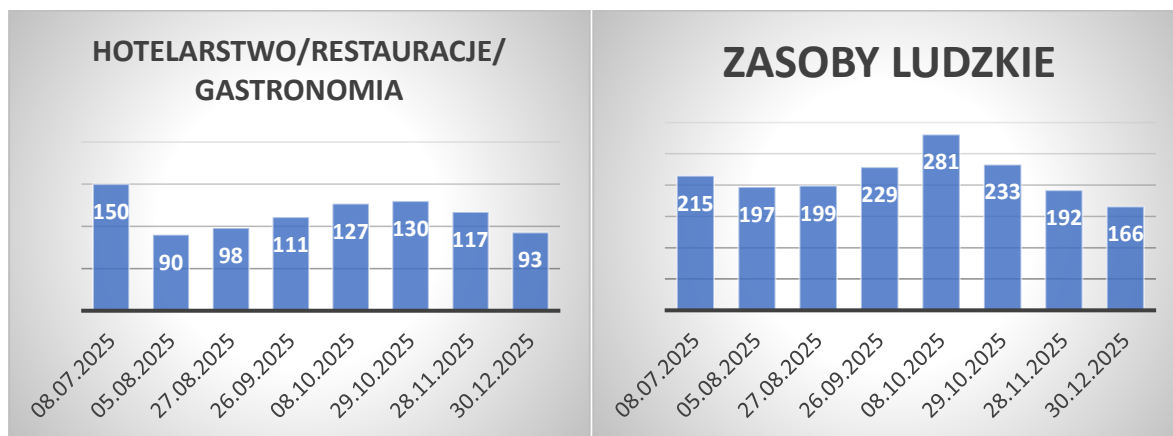
Rycina 7. Oferty pracy w zakresie budownictwo oraz call center w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



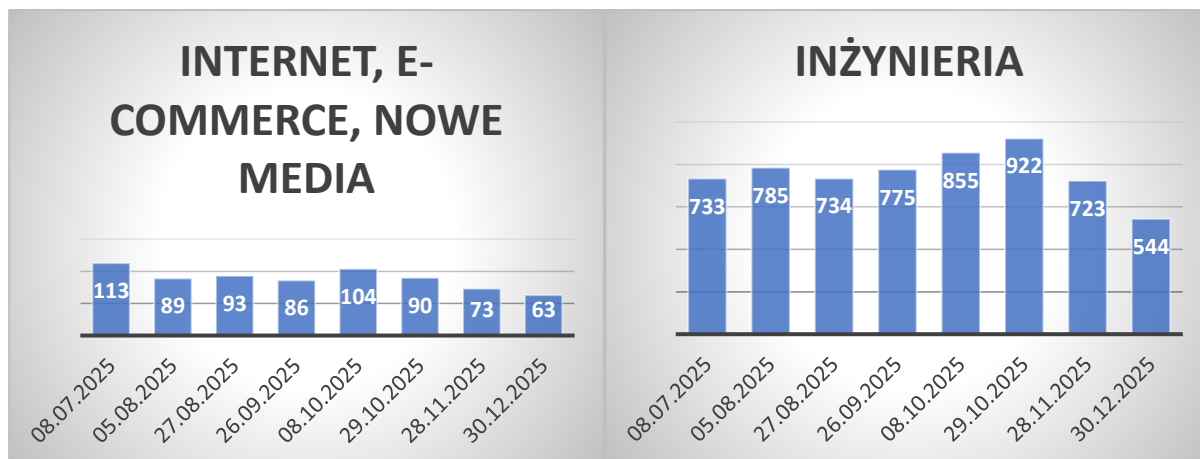
Rycina 8. Oferty pracy w zakresie doradztwo/konsulting oraz energetyka w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



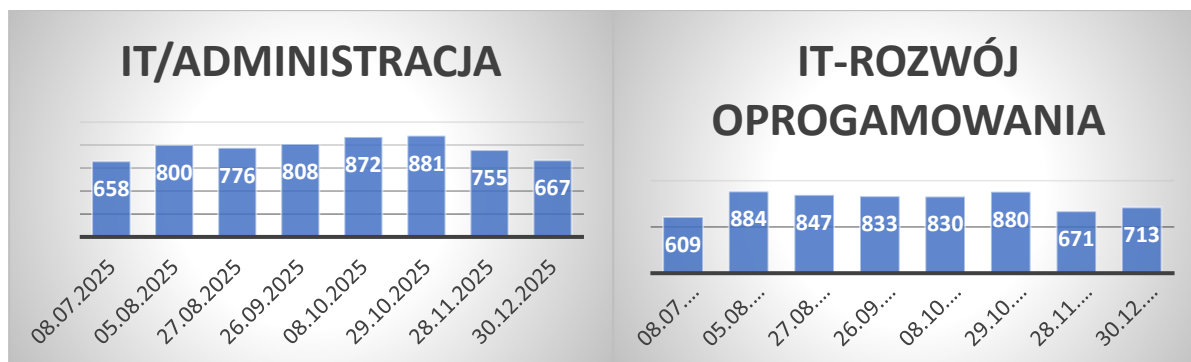
Rycina 9. Oferty pracy w zakresie edukacja/szkolenia oraz finanse/ekonomia w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



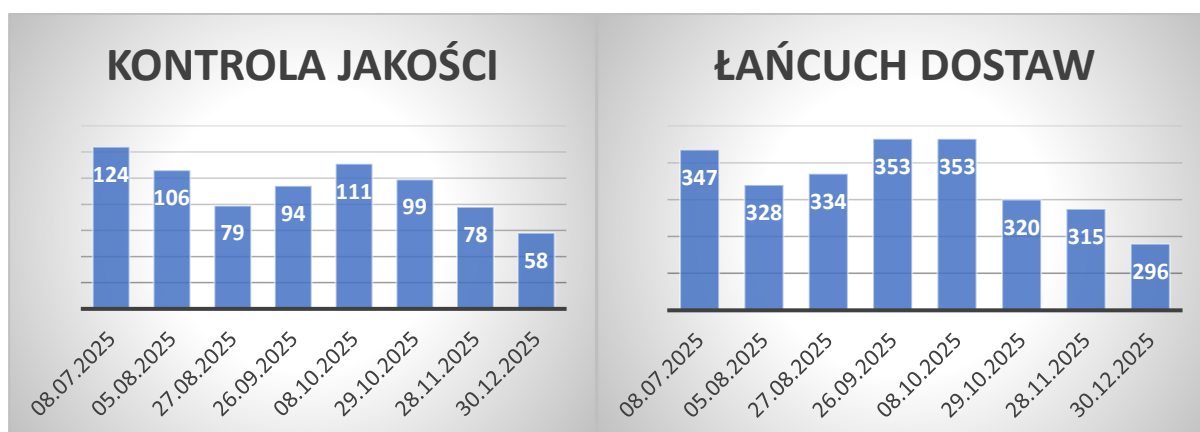
Rycina 10. Oferty pracy w zakresie hotelarstwo/restauracje/gastronomia oraz zasoby ludzkie w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



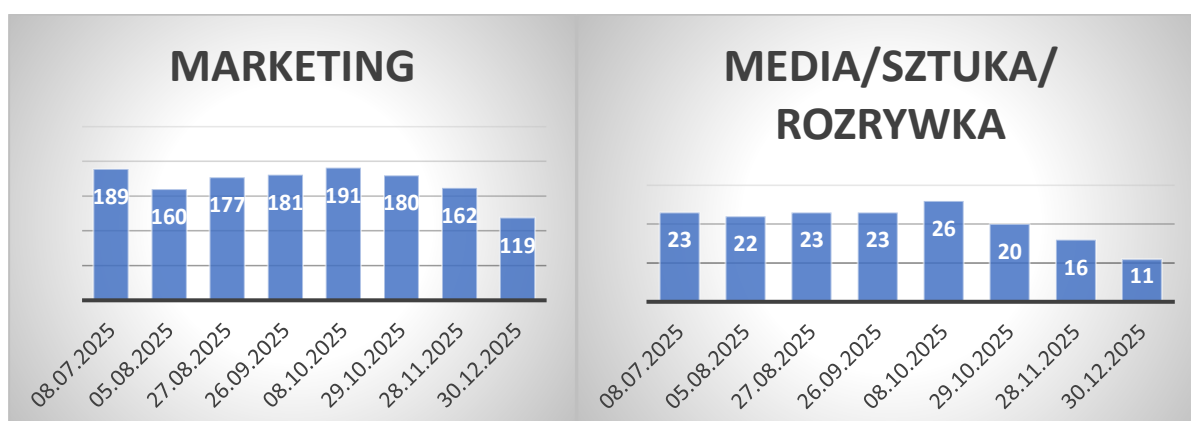
Rycina 11. Oferty pracy w zakresie internet, e-commerce, nowe media oraz inżynieria w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



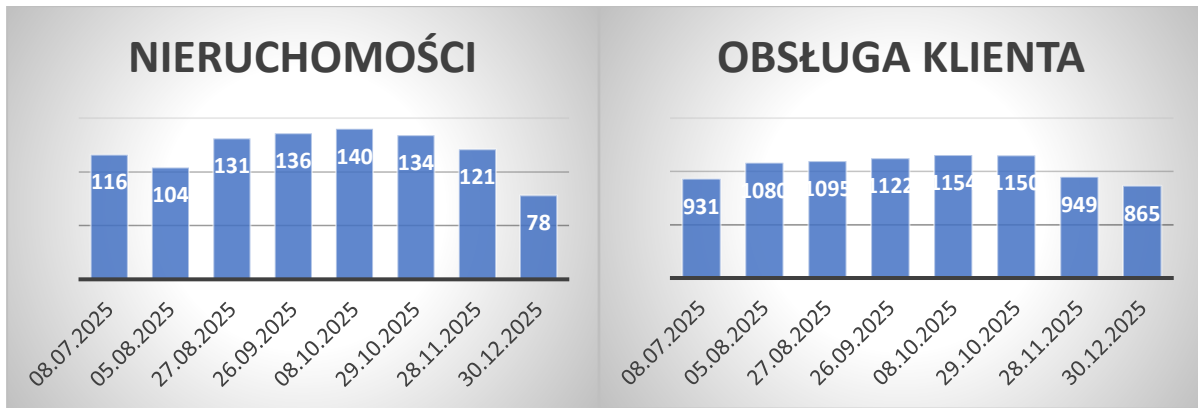
Rycina 12. Oferty pracy w zakresie IT/administracja oraz IT – rozwój oprogramowania w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



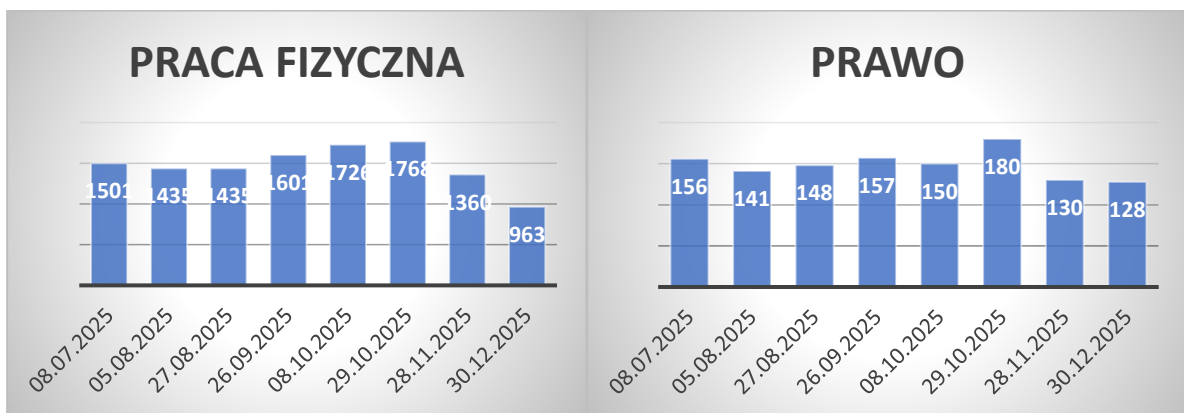
Rycina 13. Oferty pracy w zakresie kontrola jakości oraz łańcuch dostaw w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



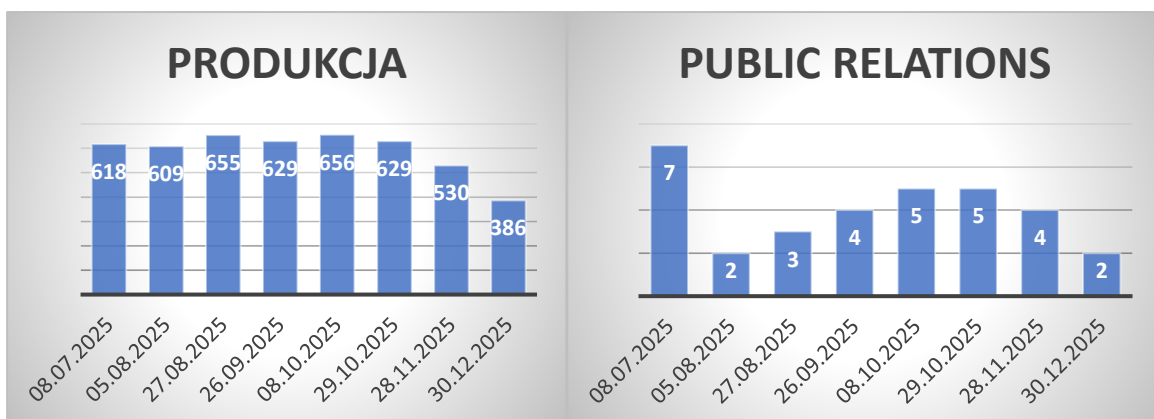
Rycina 14. Oferty pracy w zakresie marketingu oraz mediów/sztuki/rozrywki w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



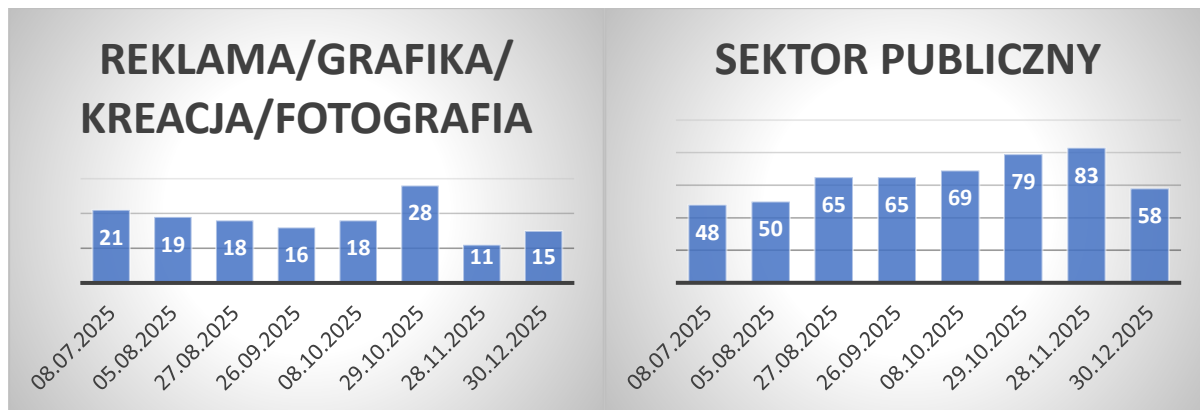
Rycina 15. Oferty pracy w zakresie nieruchomości oraz obsługi klienta w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



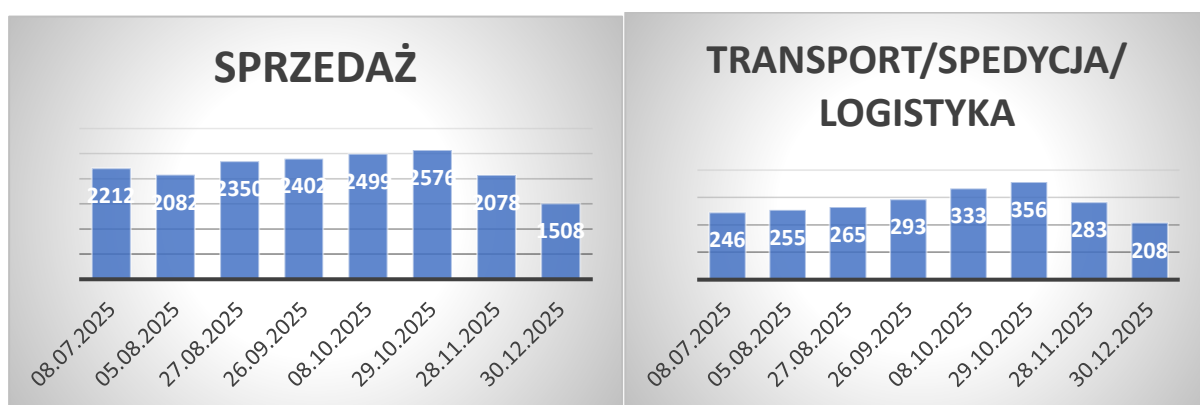
Rycina 16. Oferty pracy w zakresie praca fizyczna oraz prawo w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



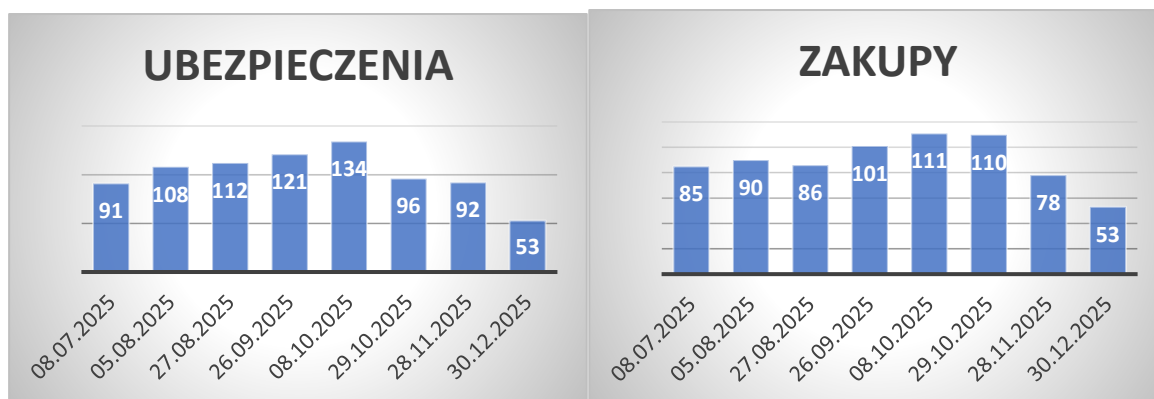
Rycina 17. Oferty pracy w zakresie produkcja oraz public relations w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



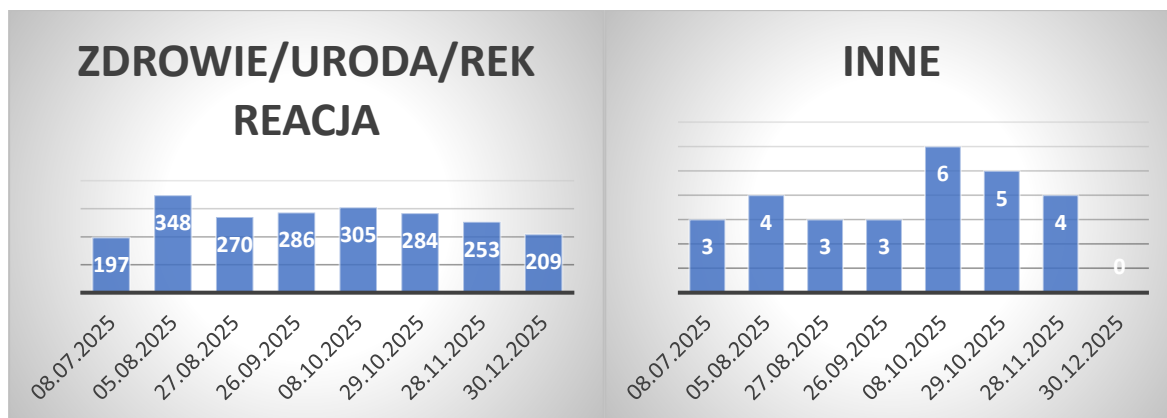
Rycina 18. Oferty pracy w zakresie reklamy/grafiki/kreacji/fotografii oraz sektora publicznego w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



Rycina 19. Oferty pracy w zakresie sprzedaży oraz transportu/spedycji/logistyki w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



Rycina 20. Oferty pracy w zakresie ubezpieczeń oraz zakupów w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.



Rycina 21. Oferty pracy w zakresie zdrowia/urody/rekreacji oraz inne w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.

Analiza danych pokazuje, że w II półroczu 2025 r. rynek pracy na Dolnym Śląsku charakteryzował się wyraźną dominacją kilku kluczowych branż, w szczególności sprzedaży, pracy fizycznej, obsługi klienta, inżynierii oraz IT (zarówno administracji, jak i rozwoju oprogramowania). Sektory te nie tylko generowały największą liczbę ofert pracy, ale również wykazywały największą dynamikę wzrostu w okresie od lipca do października, kiedy osiągnięto najwyższe wartości. Wzrost ten był szczególnie widoczny w branżach technicznych, produkcyjnych i logistycznych, co wskazuje na silne zapotrzebowanie na pracowników operacyjnych i specjalistów technicznych. Jednocześnie stabilnie wysokie wartości utrzymywały się w sektorach finansów, administracji oraz łańcucha dostaw, co świadczy o ich ugruntowanej pozycji w strukturze gospodarki regionu. Od listopada widoczny jest wyraźny spadek liczby ofert pracy, który nasila się w grudniu i obejmuje niemal wszystkie branże, szczególnie sprzedaż, pracę fizyczną, produkcję oraz IT. Zjawisko to ma charakter sezonowy i związane jest z końcem roku kalendarzowego, ograniczeniem procesów rekrutacyjnych oraz zamykaniem budżetów przedsiębiorstw. Warto również zauważyć, że niektóre sektory, takie jak edukacja, hotelarstwo czy marketing, wykazują większą zmienność i wrażliwość na czynniki sezonowe niż branże techniczne i przemysłowe.

Wnioski z analizy wskazują, że struktura popytu na pracę w regionie jest silnie zorientowana na zawody techniczne, produkcyjne oraz sprzedażowe, przy jednoczesnym rosnącym znaczeniu kompetencji cyfrowych i IT. Utrzymujący się wysoki poziom ofert w tych obszarach potwierdza potrzebę dalszego wzmacniania kształcenia zawodowego i technicznego, a także rozwijania kompetencji specjalistycznych. Jednocześnie sezonowość rynku pracy powinna być uwzględniana przy planowaniu działań edukacyjnych i aktywizacyjnych, tak aby lepiej odpowiadały one cyklowi gospodarczemu i rzeczywistym potrzebom pracodawców.

Wnioski:

Analiza danych krajowych i regionalnych pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Przejście do „rynku kompetencji”.

Rok 2025 definitywnie zakończył erę „rynku pracownika” opartego na ilości ofert, na rzecz modelu, w którym kluczowa jest zdolność do adaptacji i współpraca z nowymi technologiami.

- Wzrost bezrobocia na Dolnym Śląsku.

Po okresie poprawy w I półroczu, druga połowa 2025 roku przyniosła odwrócenie trendu. Liczba bezrobotnych w regionie wzrosła z 56,5 tys. w lipcu do 63,8 tys. w grudniu, a stopa bezrobocia wzrosła z 5,0% do 5,3%.

- Pogłębiający się niedobór jakościowy.

Mimo wzrostu liczby wolnych miejsc pracy (z 10 tys. w 2024 r. do 14 tys. w 2025 r.), głównym problemem pozostaje brak specjalistów o wysokich kwalifikacjach technicznych i cyfrowych.

- Dominacja kompetencji AI.

Znajomość sztucznej inteligencji przestała być dodatkiem, a stała się standardowym wymaganiem, wypierając tradycyjne umiejętności analityczne.

- Strukturalne zmiany w zawodach deficytowych:

- Utrzymuje się stały deficyt w zawodach takich jak: elektrycy, kierowcy, kucharze, lekarze, pielęgniarki oraz nauczyciele.
- Nowym zawodem deficytowym w 2025 r. zostali operatorzy obrabiarek skrawających.
- Z listy deficytów wypadli m.in. brukarze, mechanicy pojazdowi oraz specjaliści ds. HR.

- Sezonowość ofert pracy.

- Największą liczbę ogłoszeń odnotowano pod koniec października (13 885 ofert), po czym nastąpił gwałtowny spadek do poziomu 9 374 w grudniu.

- Profesjonalizacja rynku szkoleń.

- Obserwuje się wyraźny trend integrowania finansowania z KFS wyłącznie z podmiotami wpisanymi do Bazy Usług Rozwojowych (BUR), co ma na celu podniesienie jakości kształcenia od 2026 roku.



Podsumowanie

1. Kondycja dolnośląskiego rynku pracy

Rynek pracy w województwie dolnośląskim w drugiej połowie 2025 roku wszedł w fazę **dojrzałego ochłodzenia**. Choć region pozostaje jednym z kluczowych silników gospodarczych Polski, dane statystyczne wykazują wyraźne odwrócenie trendów z początku roku. Liczba bezrobotnych wzrosła z 56,5 tys. w lipcu do 63,8 tys. w grudniu, a stopa bezrobocia osiągnęła poziom 5,3%. Wzrost ten, choć częściowo sezonowy, był silniejszy niż wcześniejsze spadki, co sugeruje osłabienie dynamiki zatrudnienia i ograniczenie inwestycji.

2. Paradoks kompetencyjny i rewolucja AI

Mimo ogólnego spadku liczby ofert pracy (z szczytowego poziomu 13,8 tys. w październiku do 9,3 tys. w grudniu), region zmagają się z **pogłębiającym się niedoborem jakościowym**.

- **Era kompetencji:** Rok 2025 ostatecznie zakończył model poszukiwania „rąk do pracy” na rzecz „wyspecjalizowanych kompetencji”.
- **Wpływ AI:** Sztuczna inteligencja stała się standardowym wymaganiem, wypierając tradycyjne umiejętności analityczne. Dolny Śląsk przoduje w kraju pod względem adaptacji rozwiązań opartych na AI.
- **Strategia „Build” zamiast „Buy”:** Ze względu na trudności w pozyskaniu specjalistów z zewnątrz (niedobór talentów na poziomie 57%), firmy masowo inwestują w **upskilling i reskilling** obecnych kadr.

3. Zmiany w strukturze zawodów

Analiza Barometru Zawodów wskazuje na istotne przetasowania w zapotrzebowaniu na pracowników:

- **Trwały deficyt:** Utrzymuje się wysoki popyt na elektryków, kierowców, kucharzy, lekarzy, pielęgniarki oraz liczną grupę nauczycieli (w tym przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu).
- **Nowe potrzeby:** Do grupy zawodów deficytowych dołączyli **operatorzy obrabiarek skrawających**, co wiąże się z cyfryzacją przemysłu w regionie.
- **Stabilizacja:** Zawody takie jak brukarze, mechanicy pojazdowi czy specjaliści ds. HR przestały być deficytowe, co sugeruje nasycenie rynku lub spadek popytu w tych sektorach.

4. Wyzwania demograficzne i dobrostan pracowników

Starzenie się zasobów pracy wymusza na pracodawcach zmianę podejścia do zarządzania wiekiem.

- **Aktywizacja 50+:** Firmy stają się bardziej otwarte na starszych pracowników, wykorzystując m.in. programy subsydiowanego zatrudnienia.
- **Nowy model benefitów:** Stabilność zatrudnienia przestała być jedynym wyznacznikiem atrakcyjności. Kluczowe znaczenie zyskały: elastyczność (postulaty 4-dniowego tygodnia pracy), wellbeing oraz transparentność płac.
- **Presja płacowa:** Mimo mniejszej liczby rekrutacji, średnie wynagrodzenie w listopadzie 2025 r. wzrosło o 7,1% r/r, osiągając poziom 9 078,16 zł brutto.

5. Transformacja systemu kształcenia ustawicznego

System finansowania szkoleń przechodzi gruntowną reformę. Od 1 stycznia 2026 r. obowiązywać będzie realizacja szkoleń z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) wyłącznie przez podmioty wpisane do **Bazy Usług Rozwojowych (BUR)**. Trend ten, widoczny już w 2025 roku, wymusza profesjonalizację i standaryzację usług edukacyjnych, co ma zapewnić lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb nowoczesnej gospodarki Dolnego Śląska

Netografia

1. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Krajowy Fundusz Szkoleniowy: <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy>
2. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – informacje o rynku pracy i zmianach systemowych: <https://www.gov.pl/web/rodzina/rynek-pracy>
3. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – Baza Usług Rozwojowych (strona główna) <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>
4. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – informacje o BUR i zasadach wpisu: <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl>
5. Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu – analizy rynku pracy i raporty: <https://wupdolnoslaski.praca.gov.pl>
6. Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu – informacje o KFS w regionie: <https://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/web/urząd/kfs>
7. Powiatowe Urzędy Pracy – przykładowy portal z informacjami o KFS i naborach: <https://psz.praca.gov.pl>
8. Baza aktów prawnych – Internetowy System Aktów Prawnych (ISAP): <https://isap.sejm.gov.pl>
9. Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (grudzień 2025), https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy-edukacja-kompetencje_grudzien-2025.pdf (dostęp: 19.03.2026).
10. Baza Usług Rozwojowych – raporty i statystyki systemowe, <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/> (dostęp: 19.03.2026).
11. ManpowerGroup Polska – Raporty i Barometry
12. Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2025, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy/nastroje-kandydatow-2025/>
13. Niedobór talentów 2026. Global Talent Shortage Survey (dane za IV kwartał 2025), <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy/niedobor-talentow-2026/>
14. Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia – III kwartał 2025, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy/barometr-q3-2025/> (dostęp:
15. Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia – IV kwartał 2025, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy/barometr-q4-2025/> (dostęp:
16. Główny Urząd Statystyczny (GUS)
17. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2025, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/>
18. Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2025 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/>
19. Instytucje Międzynarodowe (Eurostat / OECD)
20. Unemployment statistics at regional level (LFS data 2025), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
21. OECD Skills Outlook 2025: Skills for a Resilient Labor Market, <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2025>

Spis rycin

Rycina 1. Bezrobocie w województwie dolnośląskim w miesiącach lipiec-grudzień 2025.....	8
Rycina 2. Stopa bezrobocia w okresie lipiec-grudzień 2025.	9
Rycina 3. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy oraz wolne miejsca pracy. Źródło:	11
Rycina 4. Oferty pracy w województwie dolnośląskim w okresie lipiec – sierpień 2025 r. na podstawie danych z portalu pracuj.pl.	15
Rycina 5. Oferty pracy w zakresie administracji biurowej oraz badań i rozwoju w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.....	15
Rycina 6. Oferty pracy w zakresie bankowość oraz BHP/ochrona środowiska w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.....	16
Rycina 7. Oferty pracy w zakresie budownictwo oraz call center w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	16
Rycina 8 . Oferty pracy w zakresie doradztwo/konsulting oraz energetyka w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	16
Rycina 9. Oferty pracy w zakresie edukacja/szkolenia oraz finanse/ekonomia w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.....	17
Rycina 10. Oferty pracy w zakresie hotelarstwo/restauracje/gastronomia oraz zasoby ludzkie w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	17
Rycina 11. Oferty pracy w zakresie internet, e-commerce, nowe media oraz inżynieria w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	17
Rycina 12. Oferty pracy w zakresie IT/administracja oraz IT – rozwój oprogramowania w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	18
Rycina 13. Oferty pracy w zakresie kontrola jakości oraz łańcuch dostaw w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	18
Rycina 14. Oferty pracy w zakresie marketingu oraz mediów/sztuki/rozrywki w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.....	18
Rycina 15. Oferty pracy w zakresie nieruchomości oraz obsługi klienta w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	19
Rycina 16. Oferty pracy w zakresie praca fizyczna oraz prawo w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	19
Rycina 17. Oferty pracy w zakresie produkcja oraz public relations w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	19
Rycina 18. Oferty pracy w zakresie reklamy/grafiki/kreacji/fotografii oraz sektora publicznego w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.....	20
Rycina 19. Oferty pracy w zakresie sprzedaży oraz transportu/spedycji/logistyki w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.....	20
Rycina 20. Oferty pracy w zakresie ubezpieczeń oraz zakupów w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	20
Rycina 21. Oferty pracy w zakresie zdrowia/urody/rekreacji oraz inne w portalu pracuj.pl w drugim półroczu 2025 r.	21

Spis Tabel

Tabela 1. Pierwsze półrocze 2025.....	10
Tabela 2. Pierwsze półrocze 2025.....	10
Tabela 3. Zawody deficytowe w skali województwa w latach 2019-2024 analiza porównawcza do 2025 r.	13