



Kontakt dla mediów:

email: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 24.06.2026 r.

Rynek pracy odporny na spowolnienie. Wynagrodzenia rosną, ale wyzwaniem firm stają się kompetencje

Bezrobocie w Polsce spadło w kwietniu do 6 proc., a przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw przekroczyło 9,5 tys. zł. Najnowszy raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” pokazuje jednak, że stabilizacja rynku pracy nie rozwiązuje jednego z najważniejszych problemów firm – niedoboru odpowiednich kompetencji.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2026 r. wyniosła 6 proc. To o 0,1 p.p. mniej niż w marcu, choć w ujęciu rocznym wskaźnik był wyższy o 0,8 p.p. Na koniec kwietnia w urzędach pracy zarejestrowanych było 934,3 tys. osób bezrobotnych, czyli o 15,5 tys. mniej niż miesiąc wcześniej.

Mimo że skala bezrobocia pozostaje wyższa niż przed rokiem, dane z ostatnich miesięcy pokazują stopniową poprawę sytuacji na rynku pracy. Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w ujęciu miesięcznym, utrzymujący się wzrost wynagrodzeń oraz wciąż znacząca liczba ofert zatrudnienia wskazują, że polski rynek pracy pozostaje odporny, choć nie jest wolny od napięć.

W kwietniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 38,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. To o 17,5 proc. mniej niż w marcu br., kiedy liczba wakatów wyraźnie wzrosła. Spadku w ujęciu miesięcznym nie należy jednak automatycznie traktować jako początku trwałej tendencji spadkowej – marcowy wynik tworzył wysoką bazę odniesienia, a liczba ofert zgłoszonych w kwietniu była nadal wyższa niż w styczniu i lutym 2026 r¹.

Najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim, małopolskim i dolnośląskim. Najmniej ofert odnotowano natomiast w województwach: lubuskim, świętokrzyskim, opolskim i podlaskim. Średnio w Polsce na jedną ofertę pracy przypadało 23 zarejestrowanych bezrobotnych. Najtrudniejsza sytuacja pod tym względem występowała w województwie podkarpackim, gdzie na jedną ofertę przypadało 40 osób, a najkorzystniejsza – w opolskim, gdzie wskaźnik ten wyniósł 11.

¹ Ze względu na zmianę metodologii GUS wprowadzoną w czerwcu 2025 r. danych dotyczących liczby ofert pracy nie należy bezpośrednio porównywać rok do roku. (przyp. red.)

Pozytywnym sygnałem pozostaje wzrost płac. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2026 r. wyniosło 9530,74 zł. Oznacza to wzrost o 5,4 proc. w ujęciu rocznym. Jednocześnie przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6386,4 tys. osób – nieznacznie mniej niż w marcu i o 0,9 proc. mniej niż rok wcześniej.

Dane wskazują więc na rynek pracy w fazie ostrożnej stabilizacji. Z jednej strony bezrobocie w ujęciu rocznym jest wyższe, a zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw lekko spada. Z drugiej – liczba bezrobotnych maleje miesiąc do miesiąca, wynagrodzenia rosną, a popyt na pracowników utrzymuje się na zauważalnym poziomie. W tej sytuacji coraz większego znaczenia nabiera nie tylko liczba dostępnych pracowników, lecz także ich kwalifikacje.

Kompetencje pod presją

W majowej edycji raportu PARP uwzględniono wnioski z opracowania Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego Cedefop „Beyond skills development: unleashing human potential”. Wynika z niego, że 75 proc. małych i średnich firm w Unii Europejskiej ma trudności ze znalezieniem pracowników posiadających potrzebne umiejętności. Dla 60 proc. przedsiębiorstw mierzących się z tym problemem niedobory kompetencji negatywnie wpływają m.in. na produktywność, sprzedaż i obciążenie operacyjne.

Jednocześnie firmy wciąż zbyt rzadko odpowiadają na te wyzwania inwestycjami w rozwój pracowników. Tylko 35 proc. MŚP deklaruje gotowość do finansowania szkoleń, a około połowa pracowników w Europie nie uczestniczy w żadnej formie szkoleń organizowanych przez pracodawcę – ani przy stanowisku pracy, ani poza nim.

Dane z raportu Cedefop sugerują, że rozwój kompetencji nie zależy wyłącznie od indywidualnej motywacji pracownika. Istotne znaczenie ma środowisko pracy: oczekiwania przełożonych, normy zespołowe, perspektywy awansu oraz docenianie aktywności edukacyjnej. Silny związek z rozwojem umiejętności mają także autonomia stanowiskowa oraz wsparcie ze strony menedżerów i współpracowników.

Dla firm oznacza to, że budowanie kompetencji nie powinno ograniczać się do okazjonalnych szkoleń. Pracownicy rozwijają się szybciej tam, gdzie mogą samodzielnie podejmować decyzje, mierzyć się z nowymi zadaniami i korzystać ze wsparcia zespołu. W warunkach niedoboru talentów przewagę będą zyskiwać organizacje, które traktują uczenie się jako stały element kultury pracy, a nie jednorazowy koszt.

Link do pełnej wersji raportu znajduje się na stronie: [„Rynek pracy, edukacja, kompetencje” \(maj 2026\)](#).

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