



Kontakt dla mediów:

E-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 25.06.2026 r.

Nie tylko bezrobocie. Jak zmieniają się wyzwania polskiego rynku pracy?

Polski rynek pracy należy dziś do jednych z silniejszych w Unii Europejskiej. Bezrobocie utrzymuje się na poziomie 6%, a gospodarka okazała się odporna zarówno na pandemiczne załamanie, jak i późniejsze wstrząsy inflacyjne i energetyczne. Jednocześnie tylko 36% pracujących deklaruje chęć rozwijania swoich kompetencji zawodowych w najbliższym roku. Wyniki najnowszej edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego – projektu od 17 lat realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński – pokazują, że najważniejsze wyzwania rynku pracy dotyczą dziś nie tworzenia nowych miejsc pracy, ale rozwoju kompetencji, jakości pracy i wykorzystania potencjału pracowników na różnych etapach życia.

Stopa bezrobocia nie definiuje już rynku pracy

Choć sytuacja na rynku pracy pozostaje dobra, coraz wyraźniej widoczne stają się bariery związane z niedopasowaniem kompetencji oraz rozwojem umiejętności dorosłych.

Pracodawcy najczęściej wskazują na trudności związane z pozyskaniem pracowników posiadających kompetencje samoorganizacyjne, interpersonalne i poznawcze. Szczególnie cenione są odpowiedzialność, determinacja w wykonywaniu zadań, samodzielność, dobra organizacja pracy, radzenie sobie ze stresem oraz umiejętność współpracy.

Największe trudności rekrutacyjne dotyczą zwłaszcza zawodów specjalistycznych oraz techników i średniego personelu, gdzie wysokim wymaganiom towarzyszą problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów.

Jednocześnie zainteresowanie rozwojem kompetencji zawodowych pozostaje umiarkowane. Chęć podnoszenia kwalifikacji w ciągu najbliższego roku deklaruje 32% osób Polek i Polaków.

– Polska nie stoi dziś przede wszystkim przed wyzwaniem tworzenia nowych miejsc pracy. Na rynku pracy coraz ważniejsze staje się to, jakie kompetencje posiadają pracownicy, czy rozwijają je w trakcie całego życia zawodowego i jak potrafią dostosowywać się do zmian zachodzących na rynku pracy. Coraz większego znaczenia nabiera także umiejętność

wykorzystania potencjału osób znajdujących się na różnych etapach kariery zawodowej – mówi Krzysztof Gulda, Prezes PARP.

Czego oczekujemy od pracy?

Polacy oczekują dziś nie tylko dobrego wynagrodzenia, ale także stabilności, bezpieczeństwa i możliwości pogodzenia pracy z życiem prywatnym. Nasze wybory zawodowe coraz częściej uwzględniają również jakość relacji w miejscu pracy, poziom autonomii oraz możliwość wykonywania pracy zgodnej z własnymi potrzebami i wartościami. Jednocześnie badania BKL pokazują, że nie istnieje jeden model idealnej pracy. Oczekiwania wobec miejsca pracy różnią się w zależności od wieku, sytuacji życiowej i etapu kariery zawodowej.

– Rynek pracy coraz słabiej poddaje się prostym podziałom. Nie ma już jednego modelu kariery, jednego zestawu oczekiwań ani jednej definicji dobrej pracy. To, co dla jednych jest szansą rozwoju, dla innych może oznaczać brak stabilności albo zbyt duże obciążenie. Przez wiele lat pytaliśmy przede wszystkim o to, czy ludzie mają pracę. Dziś coraz częściej pytamy o to, jaka to jest praca i czy pozwala realizować różne potrzeby na kolejnych etapach życia – mówi Jarosław Górniak, Prorektor Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. współpracy międzynarodowej.

Emerytura coraz rzadziej oznacza jednorazowe wydarzenie

Emerytura nie dla wszystkich oznacza to samo. Część osób kończy aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego, inni kontynuują pracę lub łączą pobieranie świadczenia z dalszym zatrudnieniem. Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują, że decyzje dotyczące zakończenia pracy zawodowej są coraz bardziej zróżnicowane.

Po osiągnięciu wieku emerytalnego, blisko 80% emerytów deklaruje, że nadal czuje się potrzebna innym ludziom, a 77% nie zgadza się ze stwierdzeniem, że na emeryturze brakuje im zajęć. Emerytura coraz częściej oznacza zmianę form aktywności, a nie jej zakończenie.

Co więcej, emerytura coraz częściej staje się procesem, a nie jednorazowym momentem zakończenia aktywności zawodowej. Decyzje o odejściu z rynku pracy zależą nie tylko od wieku, ale również od sytuacji zdrowotnej, rodzinnej, charakteru wykonywanej pracy i indywidualnych planów życiowych.

Wydłużające się życie i zmieniające się kariery zawodowe sprawiają, że coraz trudniej mówić o jednym modelu przechodzenia na emeryturę. Coraz ważniejsze staje się nie tylko to, kiedy kończymy pracę, ale także jak wykorzystujemy doświadczenie i potencjał osób starszych. Polski rynek pracy będzie coraz bardziej potrzebował doświadczenia starszych pracowników. Wraz ze zmianami demograficznymi potencjał osób po 50. i 60. roku życia staje się jednym z ważniejszych zasobów gospodarki.

Rynek pracy staje się coraz bardziej zróżnicowany

Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują, że współczesny rynek pracy coraz trudniej opisywać za pomocą prostych wskaźników i jednolitych modeli. Różnią się kompetencje,

oczekiwania wobec pracy, ścieżki zawodowe i decyzje dotyczące zakończenia aktywności zawodowej. To właśnie umiejętność wykorzystania potencjału osób znajdujących się na różnych etapach życia i kariery będzie jednym z najważniejszych wyzwań najbliższych lat.

Pełna treść raportu [dostępna jest na stronie PARP](#).

[Bilans Kapitału Ludzkiego](#) to największe badanie rynku pracy w Polsce. Projekt realizowany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 roku. W ramach projektu realizowane są badania przekrojowe dostarczające ogólnych informacji o sytuacji na rynku pracy oraz badania tematyczne będące odpowiedzią na zapotrzebowanie wynikające z aktualnych trendów na rynku pracy i w gospodarce.

Kontakt dla mediów w sprawie Bilansu Kapitału Ludzkiego:

Marta Dąbrowska

marta_dabrowska@parp.gov.pl

Tel. 518 484 339



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

