

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Wrzesień 2026



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (wrzesień 2026)

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

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się bądź zostały udostępnione we wrześniu 2026 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wszelkie wnioski i rekomendacje sformułowane w niniejszym opracowaniu stanowią opinię poszczególnych Autorów i niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko ani opinię Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości nie ponosi odpowiedzialności za ich treść ani za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip (wygenerowane za pomocą sztucznej inteligencji).

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2026 r. wyniosła 5,8%**. W porównaniu z lipcem 2026 r. pozostała bez zmian, a r/r wzrosła o 0,3 p.p.
- **W końcu sierpnia 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 909,5 tys. bezrobotnych**, tj. o 3,0 tys. (0,3%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 53,2 tys. (6,2%) więcej niż w sierpniu 2025 r.
- **W sierpniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 35,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 3,5 tys. ofert (9,0%) mniej niż w lipcu 2026 r. i o 4,0 tys. (10,1%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2026 r. wyniosło 6367,8 tys.** W porównaniu z lipcem 2026 r. spadło o 0,2% (o 11,1 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 51,6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2026 r. wyniosło 9259,54 zł.** Oznacza to spadek o 2,6% w porównaniu z lipcem 2026 r. i wzrost o 5,6% r/r.
- Według danych Eurostatu **w sierpniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,1%** (bz. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,4%** (bz. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,4%¹** (bz. m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

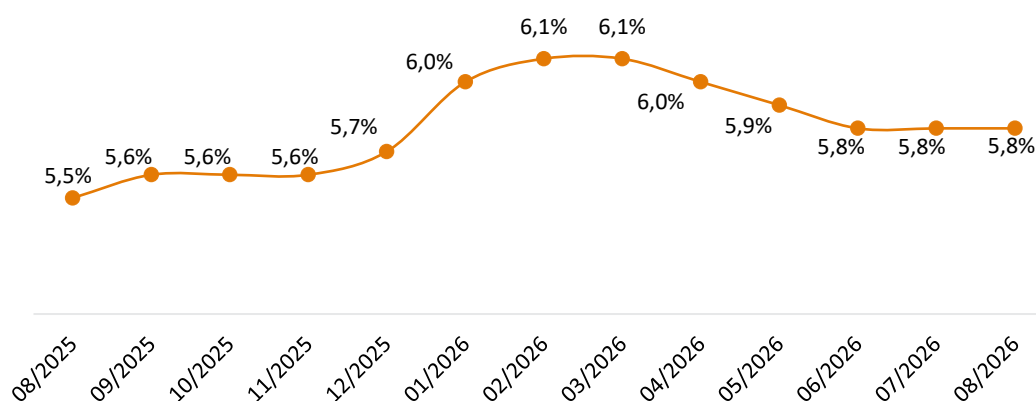
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2026 r. wyniosła 5,8%. W porównaniu z lipcem 2026 r. pozostała bez zmian, a r/r wzrosła o 0,3 p.p.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 6.10.2026.

W sierpniu 2026 r. stopa bezrobocia m/m spadła w województwie świętokrzyskim, wzrosła w województwie podkarpackim, a w 14 województwach pozostała bez zmian. Zależnie od regionu wahała się od 3,8 do 9,2%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,2%), podkarpackim (9,1%) i świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,8%), mazowieckim (4,5%) i śląskim (4,8%).

W skali roku stopa bezrobocia pozostała bez zmian w województwie kujawsko-pomorskim, a w 15 województwach wzrosła: w lubuskim – o 0,7 p.p., śląskim i warmińsko-mazurskim – po 0,6 p.p., małopolskim i świętokrzyskim – po 0,5 p.p., wielkopolskim – o 0,4 p.p., dolnośląskim, lubelskim, łódzkim, pomorskim i zachodniopomorskim – po 0,3 p.p., podlaskim i podkarpackim – po 0,2 p.p., mazowieckim i opolskim – o 0,1 p.p. (Tabela 1).

W końcu sierpnia 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 909,5 tys. bezrobotnych, tj. o 3,0 tys. (0,3%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 53,2 tys. (6,2%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 456,2 tys. vs 453,3 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec sierpnia 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (123,0 tys./13,5% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (21,4 tys./2,4%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu sierpnia 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

W sierpniu 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (31,1%),

natomiast wśród bezrobotnych kobiet – osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (24,1%) (Wykres 3).

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r. (%)

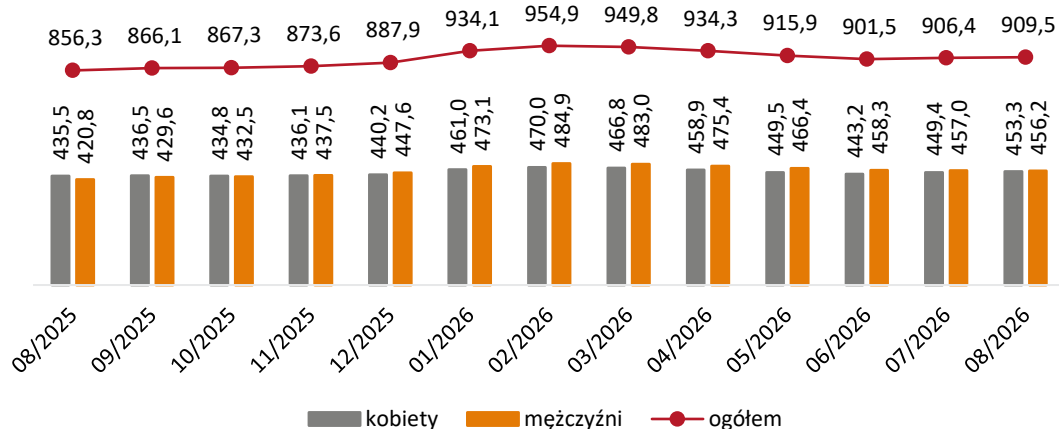
Województwo	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	03/2026	04/2026	05/2026	06/2026	07/2026	08/2026	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	5,8	5,7	5,6	5,5	5,5	5,5	0,3
kujawsko-pomorskie	7,7	7,7	7,7	7,7	7,8	8,2	8,3	8,2	8,0	7,8	7,7	7,7	7,7	0,0
lubelskie	7,8	7,9	7,9	8,0	8,1	8,5	8,6	8,5	8,4	8,2	8,1	8,1	8,1	0,3
lubuskie	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	6,1	6,2	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	6,0	0,7
łódzkie	6,1	6,2	6,2	6,2	6,3	6,6	6,7	6,7	6,6	6,5	6,5	6,4	6,4	0,3
małopolskie	4,5	4,6	4,6	4,6	4,7	5,0	5,0	5,1	5,1	4,9	4,9	5,0	5,0	0,5
mazowieckie	4,4	4,4	4,3	4,3	4,3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,5	4,5	0,1
opolskie	6,2	6,2	6,2	6,2	6,4	6,7	6,8	6,8	6,7	6,4	6,3	6,3	6,3	0,1
podkarpackie	8,9	9,0	9,0	9,1	9,3	9,6	9,6	9,5	9,3	9,1	9,0	9,1	9,1	0,2
podlaskie	7,4	7,4	7,3	7,3	7,4	7,8	7,8	7,7	7,6	7,5	7,5	7,5	7,6	0,2
pomorskie	5,0	5,1	5,2	5,3	5,3	5,6	5,7	5,7	5,6	5,4	5,3	5,3	5,3	0,3
śląskie	4,2	4,3	4,3	4,4	4,4	4,7	4,8	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8	4,8	0,6
świętokrzyskie	8,0	8,2	8,1	8,2	8,4	8,8	9,0	8,9	8,7	8,5	8,5	8,5	8,5	0,5
warmińsko-mazurskie	8,6	8,8	9,0	9,1	9,3	9,9	10,1	10,0	9,7	9,4	9,3	9,3	9,2	0,6
wielkopolskie	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,8	3,9	3,9	3,8	3,7	3,7	3,8	3,8	0,4
zachodniopomorskie	7,3	7,4	7,4	7,5	7,7	8,1	8,2	8,2	8,0	7,8	7,7	7,6	7,6	0,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS** (tablice sierpień 2026 i wcześniejsze).

W sierpniu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (41,5%; 377,8 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,9%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż miesiąc (8,7%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 36,9%, 21,4% i 9,5% (Wykres 4).

² Długotrwale bezrobotny według rejestru – oznacza bezrobotnego zarejestrowanego łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu. Źródło: **GUS**.

Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych ogółem oraz według płci, zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r. (tys.) (dane miesięczne)



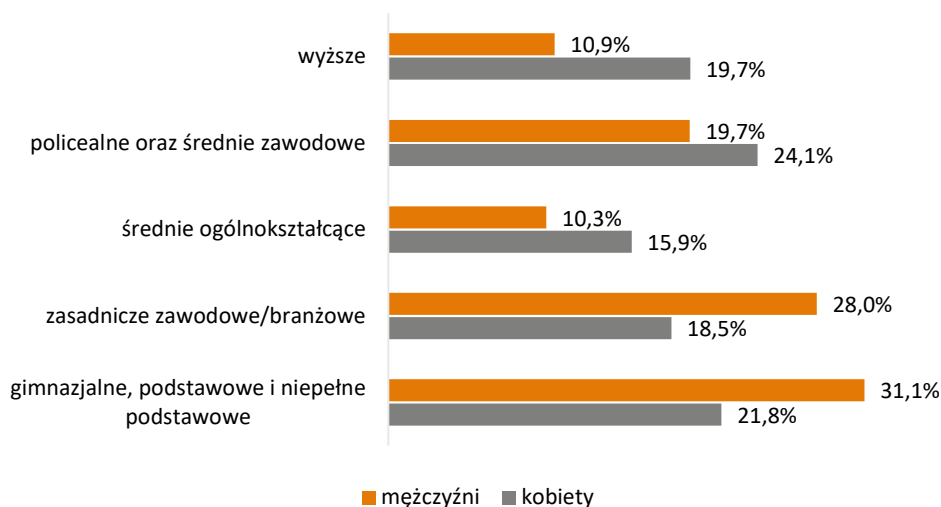
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw, płci i wybranych grup wiekowych (stan na koniec sierpnia 2026 r.)

Region	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej
Dolnośląskie	66 122	32 752	3855	3191	33 370	3471	7598
Kujawsko-pomorskie	58 595	31 654	4637	2899	26 941	3775	5434
Lubelskie	60 872	28 542	4278	2331	32 330	4821	6002
Lubuskie	21 421	10 911	1429	964	10 510	1230	2385
Łódzkie	63 481	30 023	3617	3280	33 458	3696	7359
Małopolskie	73 716	37 326	5349	3168	36 390	5600	7273
Mazowieckie	122 993	58 594	7091	5621	64 399	7671	13 599
Opolskie	21 489	11 190	1361	1162	10 299	1128	2786
Podkarpackie	70 788	34 820	4639	3028	35 968	5390	7003
Podlaskie	32 996	13 902	1733	1343	19 094	2201	3975
Pomorskie	49 551	27 277	3719	2303	22 274	2934	4822
Śląskie	83 820	42 552	5391	4479	41 268	4867	8770
Świętokrzyskie	36 412	17 090	2395	1451	19 322	2730	3813
Warmińsko-mazurskie	43 062	21 141	2981	2037	21 921	2744	5048
Wielkopolskie	59 617	32 738	4943	2983	26 879	3864	5787
Zachodniopomorskie	44 545	22 755	2714	2283	21 790	2223	5324
Polska	909 480	453 267	60 132	42 523	456 213	58 345	96 978

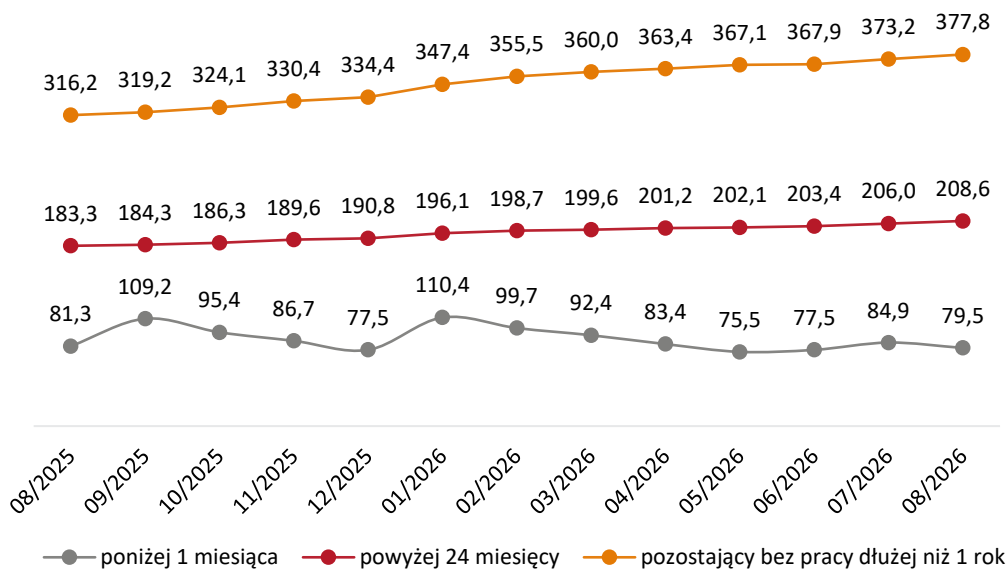
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

Wykres 3. Odsetek kobiet i mężczyzn bezrobotnych w Polsce według poziomu wykształcenia, odpowiednio w populacji bezrobotnych kobiet i bezrobotnych mężczyzn, sierpień 2026 r. (dane miesięczne)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

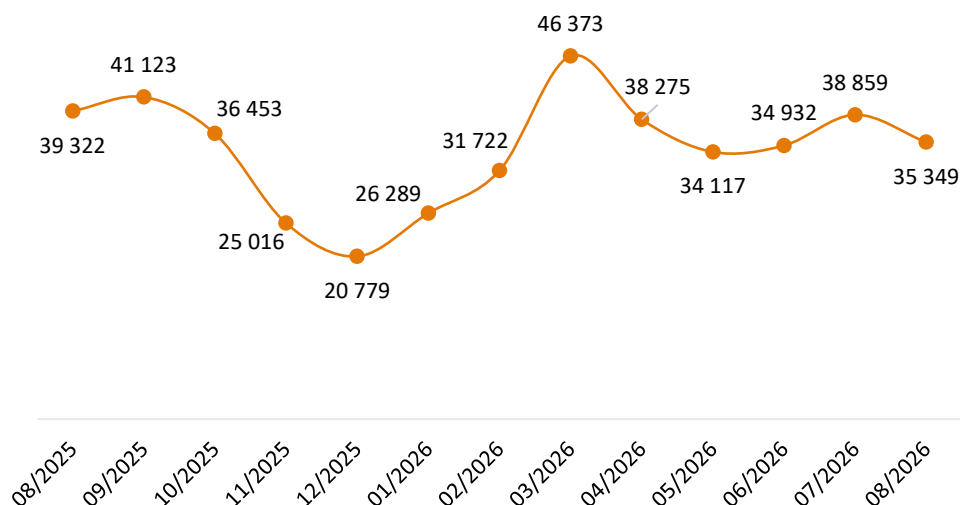
Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

W sierpniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 35,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 3,5 tys. ofert (9,0%) mniej niż w lipcu 2026 r. i o 4,0 tys. (10,1%) mniej r/r (Wykres 5).

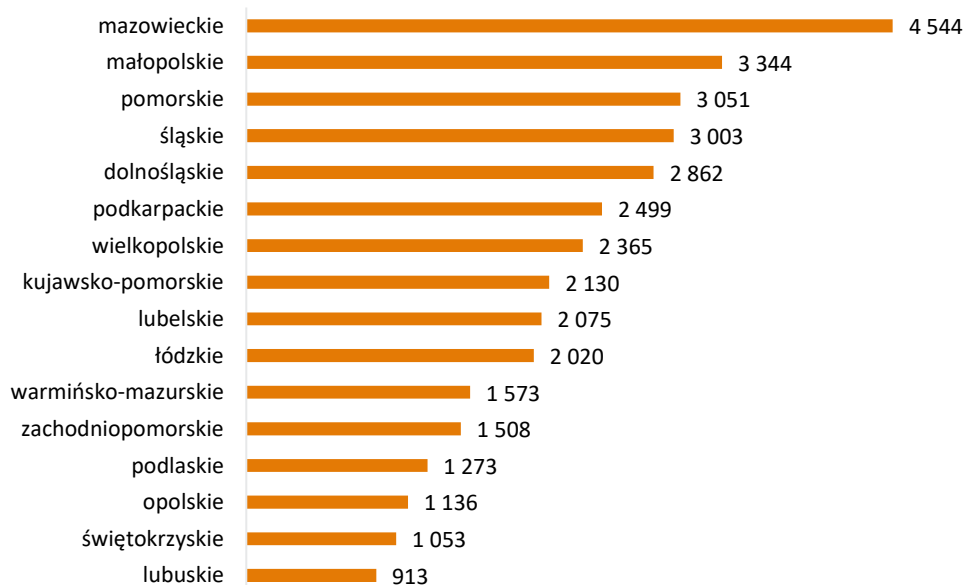
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce (zgłoszonych w ciągu miesiąca) w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

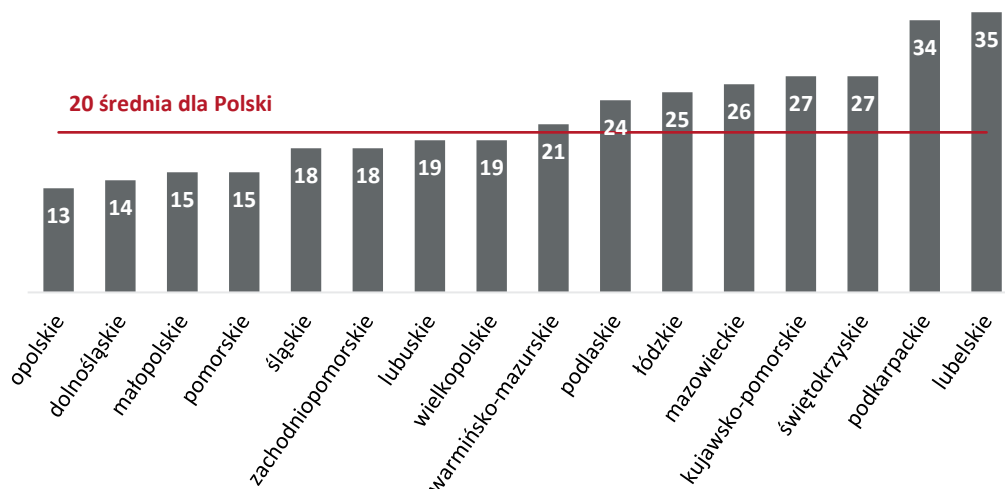
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, małopolskim i pomorskim, a najmniej – w lubuskim, świętokrzyskim, i opolskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie lubelskim (35), najmniej zaś – w opolskim (13), przy średniej krajowej wynoszącej 20 (Wykres 7).

Wykres 6. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2026 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

Wykres 7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w sierpniu 2026 r. według województw

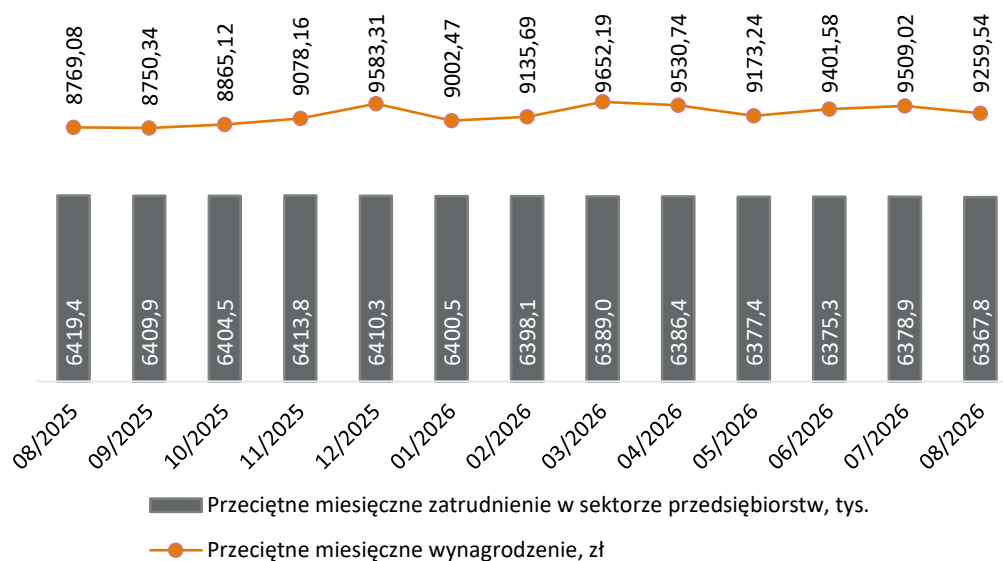


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2026 r. wyniosło 6367,8 tys. osób i było niższe o 11,1 tys. (0,2%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 51,6 tys. (0,8%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2026 r. wyniosło 9259,54 zł. Oznacza to spadek o 2,6% w porównaniu z lipcem 2026 r. oraz wzrost o 5,6% w ujęciu rocznym.

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie i przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 6.10.2026.

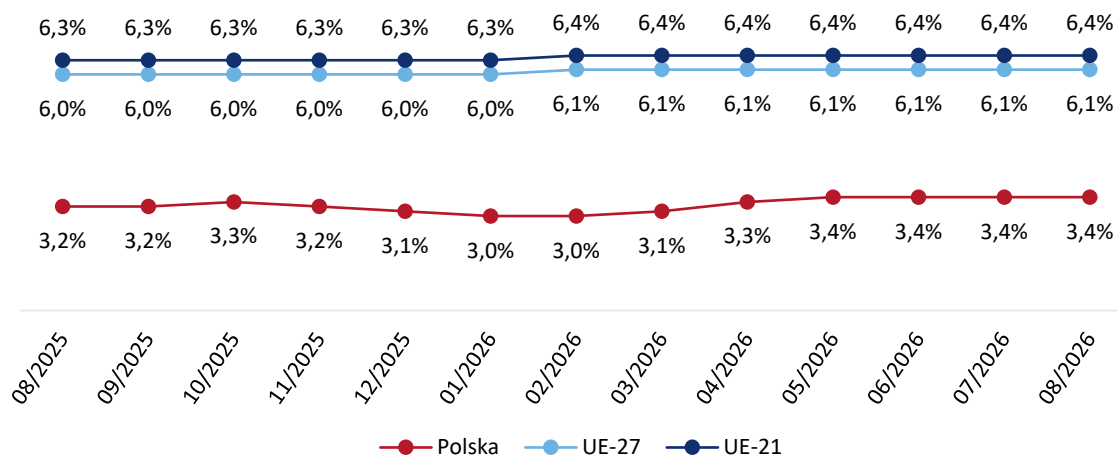
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w sierpniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,1%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,1 p.p. r/r.

Stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21³) w tym okresie wyniosła 6,4%, czyli również nie zmieniła się w ujęciu miesięcznym i wzrosła o 0,1 p.p. r/r.

W Polsce w sierpniu 2026 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a w ujęciu rocznym wzrosła o 0,2 p.p.

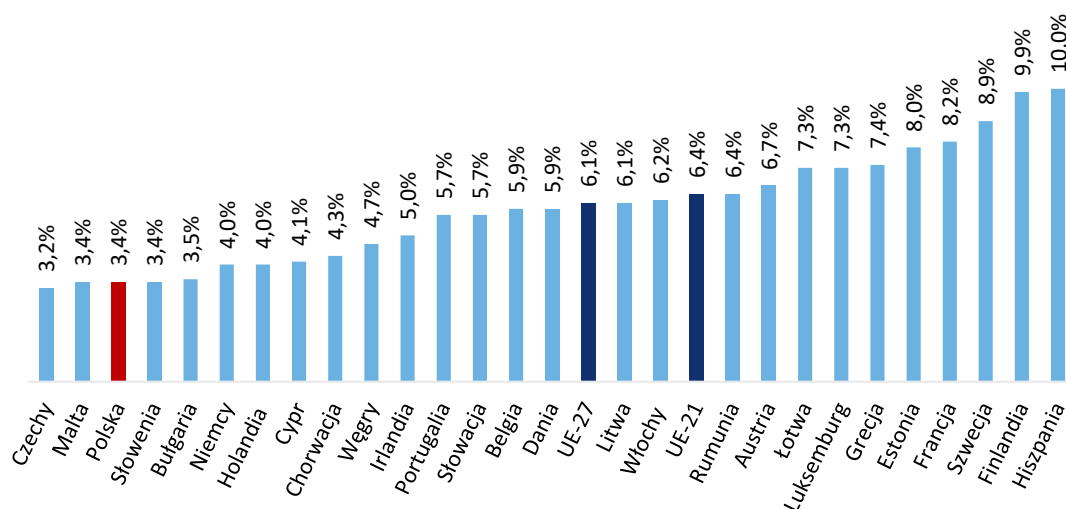
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-21) i w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

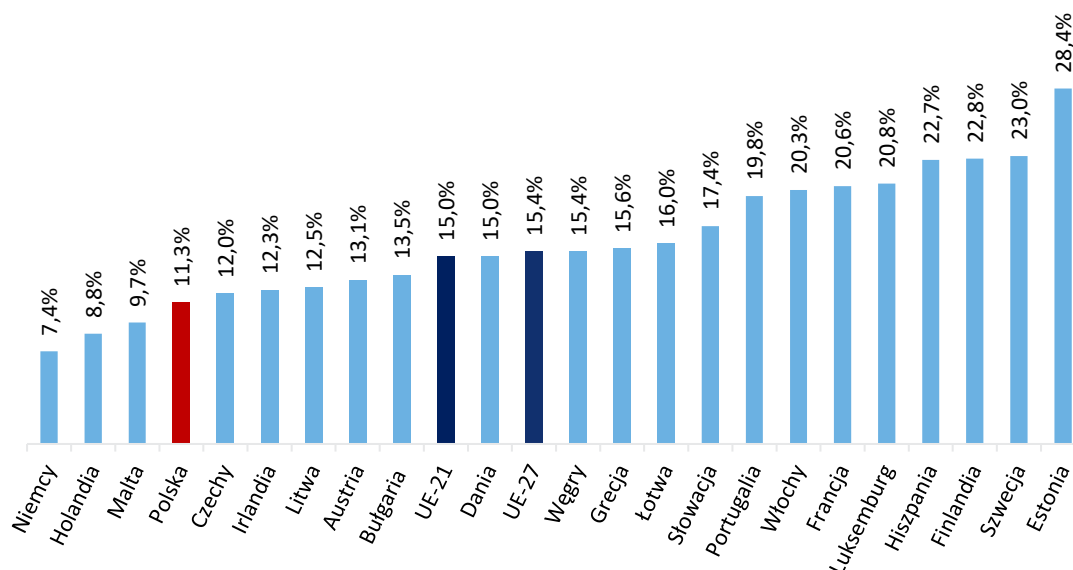
Według danych Eurostatu w sierpniu 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (10,0%), Finlandii (9,9%) i Szwecji (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (3,2%), na Malcie, w Polsce i Słowenii (po 3,4%) oraz Bułgarii (3,5%) (Wykres 10).

³ Od 1 stycznia 2026 r. do strefy euro dołączyła Bułgaria.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

W sierpniu 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,4% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,1 p.p. r/r) oraz 15,0% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,4%), Holandii (8,8%) oraz na Malcie (9,7%), a najwyższe – w Estonii (28,4%), Szwecji (23,0%) i Finlandii (22,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,3% (spadek o 0,1 p.p. m/m i spadek o 1,1 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.⁴

Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

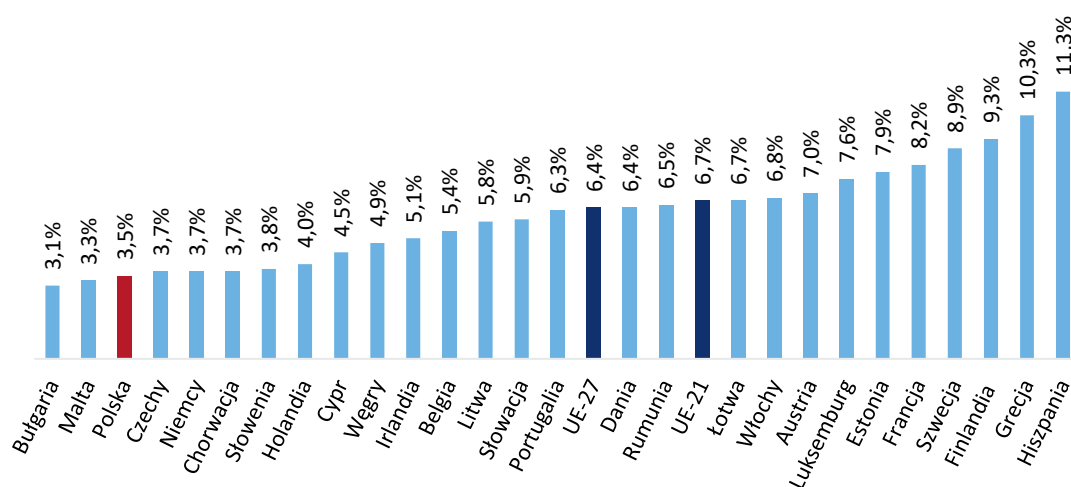
⁴ Dane skorygowane sezonowo.

W sierpniu 2026 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,4% (bz. m/m oraz wzrost o 0,2 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,9% (bz. m/m oraz wzrost o 0,1 p.p. r/r).

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,7% (bz. m/m oraz wzrost o 0,2 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (bz. zarówno m/m, jak i r/r).

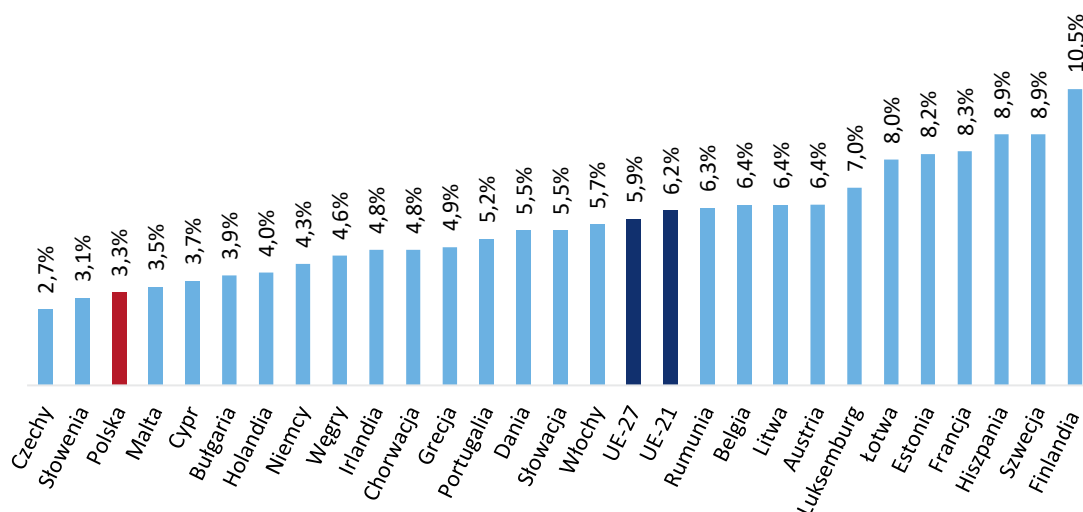
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,5% (bz. m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 3,3% (bz. m/m. oraz wzrost o 0,5 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁵

Polski rynek pracy

- Według Barometru ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia w okresie od października do końca grudnia 2026 r. 32% badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 15% prognozuje redukcje miejsc pracy, 51% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji. (Patrz s. 13).
- Analiza przeprowadzona przez firmę Antal wskazuje, że najczęściej oferowanymi benefitami były: możliwość pracy zdalnej (56% badanych), prywatna opieka medyczna dla pracownika (52%) i elastyczny czas pracy (49%). Natomiast najbardziej pożądanym benefitem są dodatkowe premie i bonusy. (Patrz s. 15–16).
- W 2012 r. płaca minimalna stanowiła 40% przeciętnego wynagrodzenia, a w 2025 r. – 52%. (Patrz s. 20).

Europejski i globalny rynek pracy

- AI zmienia przede wszystkim treść pracy, a nie liczbę etatów: ok. 1/3 pracowników przestała wykonywać część zadań, a ok. 4 na 10 wykonuje nowe zadania. Studia przypadków OECD pokazują, że AI zautomatyzowała zadania wcześniej wykonywane przez ludzi według 66% pracodawców w finansach i 72% w przemyśle. Około połowa pracodawców w każdym z tych sektorów wskazała, że AI stworzyła nowe zadania. (Patrz s. 25).
- Najczęstszym sposobem ułatwiania dostępu do kształcenia zawodowego jest podział programów na mniejsze moduły i tworzenie elastycznych ścieżek nauki (flexible learning pathways). (Patrz s. 27).
- Zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki należy do najlepiej rozwiniętych działań na rzecz włączającego kształcenia zawodowego. W latach 2020–2025 część krajów przeszła od samego zbierania statystyk do korzystania z narzędzi, które pozwalają szybko reagować na ryzyko rezygnacji z nauki. Do tych rozwiązań należą systemy wczesnego ostrzegania (early warning systems), które wskazują uczniów zagrożonych przerwaniem nauki. Stosuje się też monitorowanie postępów w nauce (learner tracking) i śledzenie losów absolwentów (graduate tracking) oraz wymianę danych między ministerstwami i instytucjami, np. łączenie danych szkolnych z danymi urzędów pracy. Ważną rolę odgrywają także indywidualne plany wsparcia, mentoring, doradztwo i szybki kontakt z osobami, które już przerwały naukę. (Patrz s. 28).

⁵ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego raportu.

Rynek pracy w Polsce

Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Q4 2026, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie poświęcone planom zatrudnieniowym pracodawców. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia dla poszczególnych branż w IV kw. 2026 r. Analizą objęto reprezentatywną próbę 525 pracodawców w Polsce. Badanie zrealizowano (globalnie⁶) w terminie od 1 do 31 lipca 2026 r. Wszystkim respondentom zadano pytanie: „Jak zmieni się zatrudnienie w Państwa firmie w następnym kwartale w porównaniu do obecnego kwartału?”. Zebrane dane pokazano w podziale na regiony i sektory⁷. Stosowane w raporcie pojęcie „prognoza netto zatrudnienia” definiowane jest jako różnica procentowa między odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a odsetkiem firm spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W okresie od października do końca grudnia 2026 r. 32% badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 15% prognozuje redukcję miejsc pracy, 51% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji.
- Zwiększenie liczby pracowników w IV kw. 2026 r. przewidują pracodawcy w 9 z 10 analizowanych sektorów⁸. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora budownictwo & nieruchomości (+25%) i produkcja przemysłowa (24%). Najmniej ofert pracy przewiduje się w sektorze publicznym,

⁶ Badanie globalne objęło niemal 40 000 pracodawców z 42 rynków na świecie.

⁷ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

⁸ W raporcie omówiono sektory: budownictwo & nieruchomości; produkcja przemysłowa; handel i logistyka; usługi profesjonalne, naukowe & techniczne; hotelarstwo & gastronomia & turystyka; finanse i ubezpieczenia; technologie & usługi IT; usługi komunikacyjne & surowce; sektor publiczny, ochrona zdrowia & usługi społeczne; informacja i komunikacja.

ochronie zdrowia i usługach społecznych (8%). Natomiast sektor informacji i komunikacji planuje redukcję zatrudnienia (-6%).

- W IV kw. 2026 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich analizowanych regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy ze Wschodu (27%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północy (25%) oraz Północnego Zachodu (+24%) i Południowego Zachodu (+22%). Prognozy rekrutacyjne Centrum i Południa są niższe – odpowiednio 17% i 7%.
- Prognoza netto zatrudnienia, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych firm, wyniosła dla Polski na IV kw. 2026 r. +18%⁹, co oznacza, że wzrosła o 2 p.p. w porównaniu z III kw. 2026 r. i jest o 7 p.p. wyższa r/r¹⁰.

Raport Płacowy 2026. Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom i menedżerom (Edycja 15, wrzesień 2026)

Charakterystyka raportu

Celem analizy jest pokazanie, jakie wynagrodzenia i benefity pracodawcy w Polsce oferują specjalistom i menedżerom. W ocenie autorów polski rynek pracy wszedł w fazę selektywnego wzrostu. Kończy się okres szybkich podwyżek obejmujących niemal wszystkich pracowników, a różnice płacowe między branżami, specjalizacjami i poziomami stanowisk rosną. Raport opiera się na analizie danych płacowych ponad 3000 specjalistów i menedżerów. Wszystkie te osoby brały udział w procesach rekrutacyjnych prowadzonych przez konsultantów Antal w drugim półroczu 2025 r. i pierwszym półroczu 2026 r. Próba nie jest losowa. Badanie objęło osoby z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym, zatrudnione w różnych średnich i dużych firmach polskich i międzynarodowych. Dane z rekrutacji zweryfikowano i poszerzono o informacje z mapowania rynku – konsultanci Antal sprawdzali, jacy specjaliści są dostępni na rynku i jakie stawki otrzymują. Analizy uzupełniono o informacje pochodzące z rozmów i wywiadów z pracodawcami oraz ekspertami branżowymi.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

⁹ Prognoza netto zatrudnienia przed korektą sezonową wyniosła +17%. Po zastosowaniu korekty, uwzględnieniu przewidywalnych wzorców sezonowych, aby umożliwić dokładniejsze porównania między regionami i w czasie, wskaźnik wzrósł do +18%.

¹⁰ Dla porównania: globalna prognoza netto zatrudnienia wyniosła w badaniu +29%, co oznacza wzrost o 2 p.p. w porównaniu z poprzednim kwartałem oraz wzrost o 6 p.p. w ujęciu rocznym.

Źródło

Antal. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto specjalistów i menedżerów w badanej grupie wyniosło 16 422 zł, czyli o 5% więcej niż rok wcześniej (15 691 zł). Najwięcej zarabiali członkowie zarządów: średnio 60 102 zł (o 2% więcej r/r). Wyższa kadra zarządzająca zarabiała 38 321 zł (o 5% więcej r/r). Według ekspertów wynagrodzenia dyrektorów i zarządów stabilizują się. Premie dyrektorów wynoszą zwykle 20–30%, a członków zarządów – ok. 50% rocznego wynagrodzenia.
- Tempo wzrostu płac bardzo różniło się między branżami. Najszybciej rosły one w finansach i księgowości oraz w farmacji (po 8%), a także w branży prawniczej (kancelarie i działy prawne firm) (7%), najwolniej zaś – w HR (1%) oraz w IT (2%). IT nadal płaci najlepiej spośród branż – średnio 19 859 zł. Najniższe wynagrodzenia są w administracji: 10 188 zł (o 3% więcej niż rok wcześniej). Powyższe dane przemawiają za tezą autorów o selektywnym wzroście wynagrodzeń – o wysokości podwyżki w coraz większym stopniu decydują branża i rodzaj kompetencji, a nie ogólna sytuacja na rynku.
- Rosną różnice w zarobkach między wąsko wyspecjalizowanymi ekspertami a pracownikami wykonującymi proste, powtarzalne zadania. W IT najszybciej rosły płace m.in. programistów AI, specjalistów cyberbezpieczeństwa, architektów danych i specjalistów DevOps. Jednocześnie w części specjalizacji IT, które są obecnie automatyzowane, płace spadają. W bankowości na stanowiskach eksperckich pensje rosną, a na niższych, gdzie częściej wykonuje się powtarzalne prace, płace podstawowe stoją w miejscu. Pracownicy operacyjni częściej dostają premie za osiągnięcie celów jakościowych niż znaczące podwyżki.
- Sztuczna inteligencja utrudnia wejście na rynek pracy osobom na początku kariery. Na przykład w zawodach prawnych, po kilku latach wyraźnych podwyżek dla juniorów, wzrost ich płac gwałtownie wyhamował. AI skraca czas wyszukiwania przepisów i pisanie prostych pism. Firmy wolą zatrudniać doświadczonych prawników, którzy sprawdzają zarówno pracę młodszych kolegów, jak i wyniki AI.
- W wielu branżach rekrutacja wyraźnie zwolniła, a firmy ostrożniej planują koszty. W logistyce wzrost płac spadł z 5% do 4%, a w centrach usług wspólnych wynosi ok. 6% rocznie. W inżynierii i produkcji podwyżki wynikały głównie z wyrównania inflacji w drugim półroczu 2025 r. Wyjątkiem jest energetyka, w której rośnie popyt na specjalistów od transformacji energetycznej i odnawialnych źródeł energii. W administracji i HR kandydatów jest więcej niż ofert pracy.
- Najczęściej oferowanymi benefitami były: możliwość pracy zdalnej (56% badanych), prywatna opieka medyczna dla pracownika (52%) i elastyczny czas pracy, czyli swoboda w ustalaniu godzin pracy (49%). Oferta benefitów jest względnie stabilna –

w porównaniu z poprzednim rokiem dostępność żadnego świadczenia nie zmieniła się o więcej niż 3 p.p.:

- o 3 p.p. częściej oferowano elastyczny czas pracy (z 46% do 49%), prywatną opiekę medyczną obejmującą także członków rodziny pracownika (z 25% do 28%) i dodatkowe dni urlopu (z 15% do 18%);
- o 3 p.p. rzadziej oferowano dofinansowanie ubezpieczenia na życie (z 37% do 34%) oraz prezenty i bony (z 22% do 19%);
- o 2 p.p. rzadziej oferowano dodatkowe premie i bonusy (z 43% do 41%).
- Najrzadziej oferowanym benefitem pozostało dofinansowanie przedszkola, dostępne dla 1% badanych.
- Największa różnica między tym, co pracownicy dostają od pracodawcy, a tym, czego chcą, dotyczy dodatkowych dni urlopu: chciałoby ich 49% badanych, a ma je tylko 18%. To różnica 31 p.p. Z kolei najbardziej pożądanym benefitem są dodatkowe premie i bonusy. Otrzymuje je 41% badanych, a chciałoby 60%, czyli o 19 p.p. więcej. Pracownicy chcieliby też częściej mieć prywatną opiekę medyczną dla rodziny (różnica między stanem faktycznym a deklarowaną chęcią to 9 p.p.) i elastyczny czas pracy (odpowiednio 7 p.p.). Odwrotna sytuacja dotyczy tylko karty fitness. Ma ją 42% badanych, a chce jej tylko 32%. Pracodawcy oferują ją więc częściej niż pracownicy jej potrzebują.
- Wysokość pensji coraz rzadziej jest jedynym powodem zmiany pracy. Kandydaci coraz częściej zwracają uwagę na stabilność firmy, kulturę pracy, jakość zarządzania i możliwości rozwoju. Na przykład w sprzedaży i marketingu duży wpływ na decyzję o zmianie pracodawcy mają konstrukcja systemu premii i jej przewidywalność.

GeeX – pokolenie X na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Celem analizy jest poznanie preferencji zawodowych, motywacji i zaangażowania w pracę pracowników w wieku 45–60 lat, czyli pokolenia X (osób urodzonych w latach 1965–1980). Analiza obejmuje też doświadczenia dyskryminacji ze względu na wiek, kompetencje cyfrowe, plany emerytalne i objawy wypalenia zawodowego. Dodatkowo porównano pracowników sektora biznesowego i publicznego oraz zestawiono wyniki z wynikami pokolenia Z. Badanie ma charakter ilościowy i przekrojowy (cross-sectional), czyli opisuje sytuację w jednym momencie. Przeprowadzono je za pomocą ankiety internetowej (CAWI). Dane zbierano od 28 października 2025 r. do 14 kwietnia 2026 r., przy czym ok. 86% odpowiedzi zebrano w listopadzie i grudniu 2025 r. Respondentami byli aktywni zawodowo przedstawiciele pokolenia X z 85 organizacji i otwartego linku rekrutacyjnego. Po kontroli jakości danych do analizy zakwalifikowano 12 983 odpowiedzi z ponad 20 tys. zebranych. Wyniki porównano z wynikami badania „Work War Z” z 2024 r., w którym wzięło udział ponad 14 tys.

osób, w tym prawie 12 tys. przedstawicieli pokolenia Z. Oba badania prowadzono taką samą metodą. W raporcie wyraźnie zaznaczono, że dobór próby nie był losowy. Wyniki opisują więc badaną grupę, głównie pracowników administracji i edukacji, a nie wszystkie osoby w wieku 45+ w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Enpulse oraz SGH. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Dla badanych przedstawicieli pokolenia X najważniejszymi kryteriami wyboru pracodawcy są wynagrodzenie (35%) i stabilność zatrudnienia (32%). Równowagę między pracą a życiem prywatnym wskazało 12% badanych, satysfakcję z pracy – 6%, a możliwość rozwoju – tylko 5%. W administracji na pierwszym miejscu jest stabilność zatrudnienia (34%), natomiast w biznesie wynagrodzenie (36%), przy czym stabilność wskazuje tam 22% osób.
- Pracownicy z pokolenia X najczęściej chcą mieć szefa wspierającego i dostępnego (43%) lub wymagającego, ale doceniającego (26%). Jednocześnie 66% badanych oczekuje od przełożonego konkretnej i rzeczowej komunikacji. Między sektorami widać wyraźną różnicę: w biznesie szefa dającego dużą swobodę działania wybiera 22% badanych, a w administracji – tylko 9%. W administracji częściej oczekuje się z kolei szefa wspierającego (45% wobec 34% w biznesie). Dla porównania w badaniu pokolenia Z z 2024 r. model szefa wymagającego, ale doceniającego, wybrało tylko 6% respondentów.
- Współpracę z pokoleniem Z pozytywnie ocenia tylko 39% badanych z pokolenia X, podczas gdy współpracę z rówieśnikami – 90%, z pokoleniem Y – 70%, a z najstarszym pokoleniem (baby boomers) – 66%. Wobec pokolenia Z 41% badanych wybiera ocenę neutralną, a 20% – negatywną. Współpraca z najmłodszymi pracownikami jest oceniana nieco lepiej w biznesie (44%) niż w administracji (38%).
- 64% badanych przedstawicieli pokolenia X nie doświadczyło w latach 2023–2026 żadnej z badanych form dyskryminacji ze względu na wiek, ale 30% wskazuje, że było pomijanych przy awansach mimo odpowiednich kwalifikacji. Pomijanie przy awansach jest częstsze w administracji (30%) niż w biznesie (23%). W raporcie nazwano to paradoksem, bo administracja ma bardziej sformalizowane ścieżki awansu. W ocenie respondentów, skoro doświadczenie nie przekłada się na awans, formalne procedury nie gwarantują sprawiedliwości organizacyjnej. Dyskryminację wiekową podczas

rekrutacji zgłasza 6% badanych. Trudności ze znalezieniem nowej pracy są z kolei częstsze w biznesie (10%) niż w administracji (7%).

- 81% badanych pokolenia X ocenia swoje kompetencje cyfrowe jako dobre (54%) lub bardzo dobre (27%), a trudności z nowymi technologiami deklaruje tylko 1%.
- Połowa badanych chce pracować dłużej niż do wieku emerytalnego: 33% „tak długo, jak zdrowie pozwoli”, a 17% – 2-3 lata dłużej niż wymagają przepisy. Do wieku emerytalnego zamierza pracować 34% badanych, a natychmiast przejść na emeryturę chciałoby tylko 6%. Zamiast nagłego odejścia najczęściej wybierano stopniowe ograniczanie wymiaru pracy (28%), a mężczyźni częściej niż kobiety wybierali pracę projektową, doradczą lub mentorską (19% wobec 10%).
- 64% przedstawicieli pokolenia X nie zna żadnego programu publicznego wspierającego aktywność zawodową osób 45+, a skorzystało z takiego wsparcia tylko 2%. 25% badanych jedynie słyszało o takich programach, a 9% zna je, ale z nich nie korzystało.
- Wypalenie zawodowe w rozumieniu przyjętym w badaniu – czyli występowanie kilka razy w miesiącu jednocześnie 4 podstawowych objawów (wyczerpanie fizyczne, wyczerpanie emocjonalne, cyniczne nastawienie do pracy oraz wycofywanie się z relacji ze współpracownikami) – dotyczy 4% badanych z pokolenia X. W badaniu zastosowano także drugi wskaźnik, tzw. skumulowane obciążenie. Policzone w nim, ile z 6 objawów – czyli 4 wyżej wymienione oraz spadek motywacji i wycofywanie się z zadań – badany odczuwa co najmniej raz w miesiącu. Co najmniej 3 takie objawy deklaruje 41% badanych, częściej w administracji (42%) niż w biznesie (35%). W raporcie zaznaczono, że oba wskaźniki opracowano na potrzeby tego badania i mają one jedynie pomóc ocenić skalę problemu.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, sierpień 2026, LXXIV edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w sierpniu 2026 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- W sierpniu 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 257 tys. nowych ofert pracy – o 7% mniej niż miesiąc wcześniej i o 4% więcej w porównaniu z sierpniem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji¹¹ najmniej ofert pracy (3,3 tys., o 9% więcej niż rok wcześniej) opublikowano w Bydgoszczy. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 40,2 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 5% względem sierpnia 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 17,3 tys. ofert (wzrost o 11% r/r), a trzeci był Wrocław z 13,3 tys. ogłoszeń (wzrost o 12% w ujęciu rocznym, co było najwyższą dynamiką wzrostu spośród analizowanych miast).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 16,4 oferty pracy. Najwięcej pojawiło się ich w Katowicach i Warszawie, gdzie w sierpniu 2026 r. odnotowano średnio odpowiednio 22,8 i 21,6 oferty na 1000 mieszkańców. Najniższy wynik osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł 8,2 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano dla zawodów medycznych (+18%), podczas gdy w zawodach prawniczych oraz w przypadku pracy fizycznej ich liczba wzrosła najmniej (po +2%). W żadnej z analizowanych grup zawodów liczba ofert nie zmniejszyła się.
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa, lekarz i ratownik medyczny (po 19%). Największy spadek nastąpił natomiast na stanowisku pracownik ochrony (-3%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,4 benefitu, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej. Nadal to jest niski wynik – w ciągu ostatnich kilku lat wskaźnik ten wynosił powyżej 6.
- W ofertach pracy, które ukazały się w sierpniu 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (57% vs 59% w lipcu 2026 r. vs 56% w sierpniu 2025 r.), pakiet sportowy (odpowiednio 56% vs 56% vs 50%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 48% vs 50% vs 65%). 28% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (28% w lipcu 2026 r. vs 36% w sierpniu 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 22% ofert (vs 25% miesiąc wcześniej vs 27% rok wcześniej).
- W sierpniu 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,7 wymagania (spadek o 0,1 m/m vs spadek 0,6 r/r). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (59% vs 65% w lipcu 2026 r. vs 65% w sierpień 2025 r.), odpowiedniego

¹¹ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

wykształcenia (50% vs 52% vs 45%), dyspozycyjności (32% vs 29% vs 41%) oraz znajomości języka obcego (28% vs 25% miesiąc wcześniej vs 31% rok wcześniej).

Płaca minimalna i jej wpływ na rynek pracy w Polsce w latach 2012–2025

Charakterystyka publikacji

Celem analizy jest ocena, jak podwyżki płacy minimalnej wpłynęły w Polsce na 3 obszary: wysokość wynagrodzeń, poziom zatrudnienia i liczbę zarejestrowanych firm. Analiza obejmuje lata 2012–2025, kiedy płaca minimalna rosta najszybciej w historii. Raport zawiera również symulację, czyli wyliczenie scenariusza hipotetycznego. Pokazuje ona, jaka byłaby płaca minimalna, gdyby od 2012 r. podnoszono ją tylko o najmniejszą kwotę wymaganą przez ustawę. Temat podjęto z uwagi na to, że pytanie o skutki szybkiego wzrostu płacy minimalnej regularnie pojawia się w polskiej debacie publicznej. Pracodawcy, organizacje pracodawców, politycy i dziennikarze często wyrażają obawę, że podwyżki osłabią konkurencyjność polskiej gospodarki.

Badanie przeprowadzono metodą analizy danych zastanych (wtórnych): wykorzystano dane GUS z Banku Danych Lokalnych, dane ZUS, rejestr firm REGON i statystyki Eurostatu. Uzupełnieniem jest przegląd wcześniejszych badań polskich i zagranicznych o wpływie płacy minimalnej na rynek pracy. Analiza obejmuje 378 z 380 powiatów i miast na prawach powiatu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PIE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W latach 2012–2025 płaca minimalna w Polsce wzrosła o 211% – z 1500 do 4666 zł brutto miesięcznie, a przeciętne wynagrodzenie – o 138%.
- W 2012 r. płaca minimalna stanowiła 40% przeciętnego wynagrodzenia, a w 2025 r. – 52,4%. Tym samym Polska przekroczyła próg 50%, który unijna dyrektywa i Parlament Europejski traktują jako orientacyjny poziom adekwatnej płacy minimalnej.
- W Polsce relacja płacy minimalnej względem średniego wynagrodzenia jest silnie zróżnicowana terytorialnie. W 2025 r. tylko w największych miastach płaca minimalna nie przekraczała poziomu 50% przeciętnego lokalnego wynagrodzenia – we Wrocławiu wskaźnik ten wynosił 46%, a w Warszawie zaledwie 40%. Z kolei w niemal połowie powiatów (47%) płaca minimalna stanowiła 55–60% średniego wynagrodzenia, a w zdecydowanej większości – w dziewięciu na dziesięć powiatów – przekraczała połowę średniej lokalnej pensji.

- Gdyby od 2012 r. płacę minimalną podnoszono co roku tylko o najmniejszą kwotę wymaganą przez ustawę, w 2025 r. stanowiłaby 36%, a nie faktyczne 52% przeciętnego wynagrodzenia. Ustawowy mechanizm określa tylko najmniejszą obowiązkową podwyżkę.
- Podwyżki płacy minimalnej przyspieszały wzrost przeciętnych wynagrodzeń w powiatach. Gdy płaca minimalna zbliżała się do lokalnej średniej pensji, przeciętne wynagrodzenie w powiecie rośnie szybciej niż w sytuacji bez takiej podwyżki. Według autorów, gdyby relacja płacy minimalnej do średniej pensji nie zmieniła się po 2012 r., przeciętne wynagrodzenie w powiatach byłoby w 2024 r. niższe o ok. 4,7%, a w powiatach o najniższych zarobkach – o 6,7%. Podwyżki płacy minimalnej podnosiły więc nie tylko najniższe pensje, lecz także średnie zarobki na lokalnych rynkach pracy.
- Analiza nie wskazuje, by podwyżki płacy minimalnej w latach 2013–2024 zmniejszyły liczbę pracujących. Dotyczy to całego kraju, a także powiatów o najniższych zarobkach, gdzie podwyżki obejmowały największą część pracowników. Ten wynik różni się od wcześniejszych polskich badań. Dotyczyły one głównie lat sprzed 2018 r. albo okresu 2002–2020 i wskazywały, że wyższa płaca minimalna ograniczała zatrudnienie, szczególnie wśród młodych osób i w biedniejszych regionach. Autorzy zaznaczają jednak, że model słabo wyjaśnia zmiany zatrudnienia. Wynik oznacza więc brak wykrytego wpływu, a nie dowód, że płaca minimalna nigdy nie szkodzi zatrudnieniu.
- Jedynym wykrytym negatywnym skutkiem podwyżki płacy minimalnej było słabsze tempo przybywania małych firm zatrudniających 10–49 osób. Wzrost relacji płacy minimalnej do średniej płacy o 10 p.p. obniżał je o 0,66 p.p. W scenariuszu bez zmiany tej relacji od 2012 r. małych firm w rejestrze REGON byłoby o ok. 1% więcej.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

AI is already in use in Europe's workplaces, but not at the expense of young workers

Charakterystyka publikacji

Celem analizy jest sprawdzenie, czy szybkie upowszechnienie sztucznej inteligencji (AI), w tym generatywnej AI, pogorszyło sytuację młodych ludzi na europejskim rynku pracy. Analiza obejmuje 27 krajów UE w latach 2011–2025. Porównano w niej dwie grupy: młodych pracowników w wieku 15–29 lat oraz osoby w wieku 30–49 lat. Przeanalizowano przyjęcia do pracy (hiring rate), poziom bezrobocia (unemployment rate) oraz zatrudnienie (employment rate) według wykształcenia. Zbadano też zmiany w zatrudnieniu w grupach zawodowych o niskim (low AI use), średnim (medium AI use) i wysokim (high AI use) poziomie wykorzystania AI. Sprawdzono również, jaka część osób podejmujących nową pracę trafia do każdej z tych grup. Wykorzystano dwa kluczowe źródła danych: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności UE (EU-LFS), czyli regularne badanie gospodarstw domowych prowadzone we wszystkich krajach UE, oraz badanie AIM-WORK Wspólnego Centrum Badawczego Komisji Europejskiej (JRC) z lat 2024–2025, w którym pracownicy odpowiadali na pytanie, czy w ostatnich 12 miesiącach korzystali w pracy z narzędzi AI.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- Wskaźnik przyjęć do pracy osób w wieku 15–29 lat wzrósł z 16,5% w 2019 r. do 17,9% w 2022 r., a w 2025 r. spadł do 15,9%. Z kolei w grupie 30–49 lat wskaźnik przyjęć zmienił się z 9,6% w 2019 r. na 10,2% w 2022 r. i na 8,9% w 2025 r. Wskaźnik ten pokazuje, jaki odsetek wszystkich osób w danym wieku zaczął obecną pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy. W 2022 r., w okresie ożywienia po pandemii, nową pracę podejmowało wyjątkowo dużo osób, a w kolejnych latach sytuacja stopniowo się normowała. W 2025 r. wskaźnik w obu grupach wiekowych był nieco niższy niż przed pandemią. Podobny przebieg występuje w obu grupach wiekowych, co przemawia za zwykłym cyklem gospodarczym, a nie wpływem AI.
- W 2025 r. spośród 72,8 mln mieszkańców UE w wieku 15–29 lat 11,6 mln, czyli ok. 16%, pracowało w miejscu, w którym zaczęło pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Pozostała część tej grupy wiekowej obejmuje zarówno osoby pracujące dłużej w tym

samym miejscu, jak i osoby, które nie pracują, np. uczące się. Wskaźnik przyjęć do pracy autor omawianej publikacji odnosi do całej populacji w danym wieku, a nie tylko do osób pracujących. Autor zaznacza też, że wskaźnik przyjęć jest nieco zaniżony, bo część ankietowanych nie podała daty rozpoczęcia pracy.

- W obu grupach stopa bezrobocia była w 2025 r. niższa niż przed pandemią, ale wśród młodych zmalała tylko nieznacznie – z 11,97% w 2019 r. do 11,73% w 2025 r., czyli o ok. 2% w porównaniu z poziomem wyjściowym, natomiast w grupie 30–49 lat spadła z 5,99% do 5,09%, czyli o ok. 15%.
- W czasie pandemii bezrobocie młodych wzrosło o 12,5%, a w grupie 30–49 lat – o 5,6%. Różnica ta później się nie wyrównała. Od 2023 r. bezrobocie w starszej grupie wiekowej nadal spada, a w przypadku młodych wraca do poziomu z 2019 r. Ponieważ rozbieżność zaczęła się w 2020 r., autor omawianej publikacji uważa, że nie można jej wprost przypisać AI.
- Wśród młodych z wyższym wykształceniem wskaźnik zatrudnienia jest o 3,0% wyższy niż w 2019 r., a bezrobocie – o 1,7% niższe. To jedyna grupa według wykształcenia, w której zatrudnienie przekroczyło poziom sprzed pandemii. Wynik ten nie potwierdza obaw, że AI odbiera pracę przede wszystkim młodym, wykształconym pracownikom biurowym.
- Zatrudnienie młodych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym było w 2025 r. o 4,1% niższe niż w 2019 r., a niemal cały ten spadek przypadł na ostatni rok. To jedyna grupa według wykształcenia, w której bezrobocie jest wyższe niż przed pandemią.
- Zatrudnienie w UE przesuwają się w stronę zawodów, w których AI jest najczęściej używana, i dotyczy to zarówno osób młodych, jak i w wieku 30–49 lat. W latach 2019–2025 liczba wszystkich pracujących w zawodach o wysokim użyciu AI, takich jak specjaliści IT oraz specjaliści ds. biznesu i administracji, wzrosła o 16,4% w młodszej grupie i o 15% w starszej. W zawodach o niskim użyciu AI, np. wśród kierowców, pracowników budowlanych i pracowników usług osobistych, zatrudnienie spadło odpowiednio o 7,2% i 11,4%. Ten sam kierunek widać wśród osób nowo przyjętych do pracy. W 2011 r. do zawodów o wysokim użyciu AI trafiało 23,1% przyjętych młodych osób, a w 2025 r. – już 30,3%, natomiast do zawodów o niskim użyciu AI – odpowiednio 35,5% i 29,4%.
- W 2013 r. zatrudnienie w zawodach o wysokim użyciu AI stanowiło 86% poziomu z 2019 r. wśród młodych i 92% w grupie 30–49 lat, a potem stale rosło. Lata po 2022 r. nie oznaczają więc nagłego przełomu. Kontynuują trwającą od ponad 10 lat zmianę struktury zatrudnienia na rzecz zawodów wymagających pracy z danymi i technologią.
- Zatrudnienie w zawodach o wysokim użyciu AI rośnie stopniowo od 2013 r., a udostępnienie ChatGPT pod koniec 2022 r. nie zmieniło tego trendu. Zdaniem autora omawianej publikacji dane nie potwierdzają więc tezy, by generatywna AI wywołała w UE szczególnie niekorzystne skutki dla zatrudnienia młodych.

Changing landscape of skills in the age of AI

Charakterystyka publikacji

Autorzy analizy omawiają, jak narzędzia sztucznej inteligencji stosowane w miejscach pracy zmieniają zapotrzebowanie na umiejętności oraz wskazują, czego ludzie będą musieli się uczyć w przyszłości, gdy praca będzie coraz silniej wspierana przez AI. W przyszłości AI może stać się technologią ogólnego zastosowania (general-purpose technology), podobnie jak elektryczność czy komputer. Choć wpływ AI na rynek pracy opisano już w wielu badaniach, według autorów niewiele z nich dotyczy tego, jak upowszechnienie AI zmieni różnorodność i poziom umiejętności wymaganych od pracowników w całej gospodarce. Raport opiera się głównie na wynikach badań ankietowych, prowadzonych w latach 2021–2025. Najważniejsze z nich to ankiety wśród pracowników. Cedefop przebadał w 2024 r. 5342 osoby z 11 państw UE, w tym z Polski, a w 2021 r. – ponad 46 tys. osób z 29 krajów europejskich. Badanie Komisji Europejskiej z lat 2024–2025 objęło ponad 70 tys. osób ze wszystkich państw UE, a badanie Eurofound z 2024 r. – ponad 36 tys. osób z 35 krajów. Autorzy raportu korzystali też z wyników badań OECD, które nie obejmowały Polski: ankiety wśród ponad 6000 menedżerów z 6 krajów, ankiety w ponad 5000 małych i średnich firm z 7 krajów oraz blisko 100 studiów przypadków firm z sektora finansów i przemysłu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Luksemburg

Zasięg geograficzny badania: świat

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ETF. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Około 28% dorosłych pracowników w Europie korzysta już z AI w pracy (dane Cedefop, AI skills survey 2024). Chodzi o osoby, które w ramach swoich zwykłych obowiązków posługują się narzędziami lub technologiami opartymi na AI (AI tools or technologies as part of their regular work). Spośród osób używających AI 63% korzysta z niej jako pomocy przy wykonywaniu obowiązków zawodowych. Tylko ok. 5% zajmuje się samą technologią: tworzy lub programuje narzędzia AI albo dba o to, by już działające narzędzia poprawnie funkcjonowały (developing, programming or maintaining AI systems). AI częściej stosuje się w Belgii, Niemczech, Francji i Luksemburgu niż w Grecji, Hiszpanii, Portugalii i Polsce. W raporcie zwrócono też uwagę, że pracownicy uczą się obsługi AI najczęściej sami, w trakcie pracy i nie zawsze znają jej ograniczenia oraz ryzyka związane z danymi i etyką.
- Wyniki badań dotyczące odsetka osób korzystających z AI w pracy różnią się w zależności od przyjętej definicji: według danych AIM-WORK (2024–2025) narzędzi AI

używa co trzeci pracownik w UE¹², a według danych Eurofound (EWCS 2024) po generatywną AI (generative AI) sięga 12% pracowników¹³.

- Coraz częstsze staje się zarządzanie algorytmiczne, czyli sytuacja, w której program komputerowy częściowo przejmuje rolę kierownika, np. układa grafik, przydziela zadania lub ocenia wyniki pracy. W badaniu Cedefop z 2024 r. mniej więcej co siódmy pracownik korzysta z narzędzi, które algorytmicznie ustalają, jak wykonać część zadań, a 16–17% pracowników jest w ten sposób monitorowanych lub ocenianych albo otrzymuje od algorytmu polecenia. W szerzej zakrojonym badaniu Komisji Europejskiej (dane AIM-WORK 2024–2025) odsetek ten wyniósł 24% pracowników UE. Według Komisji dotyczył on głównie układania grafików i czasu pracy przez automatyczne systemy.
- AI zmienia przede wszystkim zakres zadań, z których składa się praca, a nie liczbę etatów. Wśród pracowników korzystających z AI ok. 1/3 przestała wykonywać część dotychczasowych zadań, a ok. 4 na 10 wykonuje nowe lub inne zadania. Studia przypadków OECD pokazują, że AI zautomatyzowała zadania wcześniej wykonywane przez ludzi według 66% pracodawców w finansach i 72% w przemyśle. Około połowa pracodawców w każdym z tych sektorów wskazała, że AI stworzyła nowe zadania.
- Według prognozy Światowego Forum Ekonomicznego (WEF) najbardziej zmieniają się umiejętności związane z AI, danymi i technologiami cyfrowymi. Średnio w przypadku 68% umiejętności cyfrowych inny będzie sposób, w jaki wykorzystuje się je w pracy. Najbardziej poszukiwaną kompetencją pozostaje przy tym myślenie analityczne: za niezbędną w 2025 r. uznało je 7 na 10 firm z próby WEF. Wynika to z nowej roli człowieka, który coraz częściej ma sprawdzać i oceniać wyniki AI, np. wychwytywać błędne lub zmyślane odpowiedzi (hallucinations), zamiast samodzielnie tworzyć treści.
- Umiejętności społeczno-emocjonalne (socio-emotional skills) zyskują na wartości, bo AI słabo je zastępuje: tylko 13% zadań opartych na empatii, kreatywności, przywództwie i ciekawości może zostać przez nią przekształconych. Wymagają one bowiem ludzkiego osądu, znajomości kontekstu i doświadczenia życiowego. Duże firmy przewidują na lata 2025–2030 wyraźny wzrost zapotrzebowania na elastyczność, odporność psychiczną (resilience), ciekawość i umiejętność uczenia się.
- Specjaliści od AI (AI workforce) to wciąż niewielka grupa: zależnie od przyjętej definicji stanowią od 0,3% do 5% wszystkich zatrudnionych. Ten przedział pochodzi z porównania kilkunastu badań zestawionych w raporcie. Wyniki różnią się, bo w jednych badaniach za specjalistów od AI uznaje się tylko osoby tworzące tę

¹² Korzystanie z AI rozumiano szeroko, jako każde użycie AI w celach związanych z pracą (for work-related purposes).

¹³ Brano pod uwagę tylko generatywną AI (generative AI). Są to narzędzia takie jak ChatGPT, Llama, Dall-E, Midjourney czy Jasper, które ułatwiają złożone zadania umysłowe albo podpowiadają, jak wykonać pracę.

- technologię, a w innych – także osoby, które zawodowo z niej korzystają. Szybko rośnie natomiast zapotrzebowanie na umiejętności związane z AI. W krajach zaawansowanych cyfrowo oferty pracy wymagające takich umiejętności stanowiły w 2019 r. mniej niż 1% wszystkich ofert internetowych, a w 2024 r. – ok. 2% lub więcej. W USA ich udział wzrósł z mniej niż 1% przed 2015 r. do prawie 5% w 2025 r. W połowie tych ofert pracodawcy oczekiwali jedynie umiejętności korzystania z AI, a nie jej tworzenia. W Europie w latach 2023–2024 oferty pracy wymagające umiejętności związanych z AI stanowiły średnio ok. 1% wszystkich ofert publikowanych w internecie. Pod względem liczby takich ofert przodowały duże gospodarki: Wielka Brytania (ok. 168 tys.), Niemcy (102 tys.) i Francja (88 tys.). W Polsce opublikowano ich ponad 25 tys. Około dwie trzecie tych ofert dotyczyło zawodów spoza informatyki.
- Specjaliści od AI to głównie osoby wysoko wykształcone i mężczyźni: ponad 60% ma wyższe wykształcenie, a kobiety stanowią mniej niż 40% tej grupy. Dane OECD z 24 krajów pokazują także duże dysproporcje w firmach technologicznych. Kobiety stanowią tylko 15% zespołów badawczych AI w Facebooku i 10% w Google. Około 80% pracowników AI na stanowiskach technicznych studiowało informatykę lub inne kierunki ścisłe (STEM). Pracodawcy najczęściej szukają umiejętności średniozaawansowanych (intermediate): taki wymóg pojawił się w 47% ofert, a wykazano je w 63% CV. Umiejętności zaawansowanych wymagano w 24% ofert, ale wykazano je tylko w 15% CV.
 - W Europie pracownicy posiadający umiejętności tworzenia AI (AI developer skills), czyli głównie programiści piszący kod z użyciem metod AI, zarabiają o 4–8% więcej niż porównywalni programiści, którzy nie zajmują się AI, i o 12–24% więcej niż osoby o podobnym wykształceniu. Mimo to znajomość AI wśród pracowników jest niska. Od 40% do 60% badanych w Europie słabo rozumie podstawowe zagadnienia związane z AI, a w latach 2023–2024 tylko ok. 15% pracowników wzięło udział w szkoleniach z AI.

Inclusion at the core of future-proof VET in Europe. Insights from national policy monitoring and analysis

Charakterystyka publikacji

Celem analizy jest ocena, jak kraje europejskie zwiększają włączający charakter (inclusiveness) kształcenia i szkolenia zawodowego (vocational education and training, VET). Włączające kształcenie zawodowe jest od lat jednym z priorytetów Unii Europejskiej. Potwierdzają to m.in.: Zalecenie Rady w sprawie kształcenia zawodowego z 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności¹⁴, inicjatywa Unia Umiejętności (Union of Skills) z 2025 r. i Deklaracja z Herning z 2025 r. W warunkach

¹⁴ Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience”, Dziennik Urzędowy UE C 417, 2020.

starzenia się społeczeństw oraz transformacji cyfrowej i ekologicznej (twin transition) umożliwienie wszystkim zdobywania i wykorzystywania umiejętności uznano za warunek konkurencyjności Europy i spójności społecznej. Analiza obejmuje 6 obszarów: dostęp do kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie (lifelong learning, LLL), zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki, wyrównywanie różnic między kobietami a mężczyznami, włączenie cyfrowe, doradztwo zawodowe oraz przygotowanie nauczycieli. Źródłem są informacje o zmianach w polityce kształcenia zawodowego, takich jak reformy, strategie i programy z lat 2021–2025. Przygotowała je sieć ReferNet, czyli krajowi partnerzy Cedefop, a zmiany zapisano w bazie „Timeline of VET policies in Europe”. Wykorzystano też wyniki innych projektów Cedefop. W raporcie zaznaczono, że przykłady krajów mają charakter ilustracyjny, a nie reprezentatywny, i nie tworzą pełnego spisu działań.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Luksemburg

Zasięg geograficzny badania: UE-27 oraz Islandia i Norwegia

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Najczęstszym sposobem ułatwiania dostępu do kształcenia zawodowego jest podział programów na mniejsze moduły i tworzenie elastycznych ścieżek nauki (flexible learning pathways). Moduły pozwalają uczyć się we własnym tempie i stopniowo gromadzić potwierdzone efekty nauki, np. w postaci ukończonych modułów lub mikropoświadczeń, czyli zaświadczeń o ukończeniu krótkich form kształcenia. Takie rozwiązania wprowadziły m.in. Austria, gdzie w 2020 r. umożliwiono naukę zawodu w niepełnym wymiarze godzin dla osób opiekujących się bliskimi lub mających problemy zdrowotne, oraz Hiszpania, gdzie od reformy z 2022 r. wszystkie kwalifikacje zawodowe mają budowę modułową: od krótkich jednostek szkoleniowych po pełny dyplom.
- Wiele krajów zachęca do nauki zawodu wsparciem finansowym – np. w Danii bezrobotni dorośli powyżej 30. r.ż. otrzymują świadczenie na utrzymanie w czasie szkolenia zawodowego. Wsparcie trafia nie tylko do uczących się, ale także do pracodawców. Cypr daje firmom pieniądze za zatrudnianie i szkolenie osób długotrwale bezrobotnych i przedłużył ten program do 2030 r. Chorwacja przyznaje bonusy (vouchers) na szkolenia z umiejętności cyfrowych i ekologicznych dla bezrobotnych i pracujących, a Portugalia – bonusy szkoleniowe dla pracowników i osób długotrwale bezrobotnych.
- Potwierdzanie umiejętności i uznawanie kwalifikacji zdobytych za granicą ułatwia migrantom znalezienie pracy: w Norwegii liczba wniosków o uznanie kwalifikacji

wzrosła od 2022 r. o 40%. Wzrost ma związek z napływem osób uciekających przed wojną w Ukrainie. Norwegia wprowadziła m.in. szybką ocenę zagranicznych dokumentów dla pracodawców (turbo evaluation) oraz wielojęzyczne narzędzie doradztwa zawodowego. Szwecja stworzyła szybkie ścieżki do zawodów, w których brakuje pracowników, łącząc uznawanie kwalifikacji z nauką języka szwedzkiego w kontekście zawodowym.

- Systemy wczesnego ostrzegania przed ryzykiem przedwczesnego porzucenia nauki pomagają zatrzymać młodzież w szkole: na Węgrzech narzędzie prognozujące ryzyko rezygnacji z nauki przyczyniło się od 2024 r. do spadku liczby uczniów nieosiągających wymaganych wyników o 32%. Narzędzie to wbudowano w szkolny system elektroniczny KRÉTA. Wskazuje uczniów zagrożonych przerwaniem nauki, aby szkoła mogła szybko zapewnić im np. opiekę mentora. Węgry prowadzą też system śledzenia losów absolwentów, obejmujący ponad 1,6 mln uczniów szkół zawodowych, w tym osoby, które przerwały naukę.
- W Austrii obowiązuje nauka lub szkolenie do 18. r.ż. Jeśli ktoś przerwie edukację, centralny system monitoringu sam nawiązuje z nim kontakt w ciągu 4 miesięcy i pomaga mu kontynuować naukę. W Austrii zawodu uczy się głównie u pracodawcy. Gdy młoda osoba nie znajdzie miejsca w firmie, może szkolić się w placówce ponadzakładowej, która gwarantuje miejsce szkoleniowe, doradztwo i opiekę. Rozwiązania te mają zapobiegać sytuacji, w której młodzi ludzie ani się nie uczą, ani nie pracują. W Belgii (Wspólnota Flamandzka) łączy się dane z publicznych służb zatrudnienia z danymi szkolnymi, aby rozpoznać absolwentów szkół zawodowych, którzy stali się bezrobotni lub bierni zawodowo. Dzięki temu szkoły mogą wcześniej zauważyć uczniów zagrożonych podobnym losem, dostosować doradztwo i szybciej reagować na sygnały zniechęcenia.
- Kobiety nadal są słabo reprezentowane w zawodach technicznych i ścisłych (STEM), dlatego np. w Austrii od 2016 r. finansuje się do 100% kosztów działań na rzecz równowagi płci, w tym naukę zawodów, w których jedna płeć stanowi mniej niż 30%. Dysproporcje dotyczą zwłaszcza kierunków ścisłych i technicznych, nauki zawodu oraz stanowisk kierowniczych. Kraje stosują kampanie, programy wzorów do naśladowania (role models) i zachęty do wybierania zawodów nietypowych dla danej płci. Organizowany od 2001 r. w Niemczech „Dzień dziewcząt” (Girls' Day) odbywa się dziś w ponad 20 krajach, w tym w Polsce. Irlandzka kampania pokazująca sukcesy kobiet uczących się zawodu przyczyniła się do znacznego wzrostu liczby kobiet zapisujących się na naukę zawodu.
- Kraje inwestują w sprzęt i infrastrukturę cyfrową, aby zmniejszyć nierówności w dostępie do nauki: Hiszpania w ramach planu #DigEdu kupiła ponad 300 tys. laptopów i wyposażyła ponad 240 tys. sal lekcyjnych w interaktywne systemy cyfrowe. Pandemia COVID-19 pokazała, że uczniowie w trudnej sytuacji często nie mają komputera ani dobrego internetu. Kraje tworzą też programy dla osób wykluczonych

- cyfrowo. Portugalia wspiera dorosłych powyżej 45. r.ż., korzystając z pomocy młodych wolontariuszy, a Hiszpania udostępnia pracownikom i małym firmom ponad 1550 bezpłatnych materiałów szkoleniowych. W raporcie zaznaczono jednak, że cyfryzacja może wspierać włączenie, ale nie gwarantuje go.
- Doradztwo zawodowe stało się jednym z najczęściej stosowanych narzędzi wspierających wejście na rynek pracy – np. w Danii gminy mają obowiązek udzielać doradztwa i wsparcia wszystkim osobom poniżej 25. r.ż., dopóki nie podejmą nauki lub pracy. W Słowacji w ramach strategii na lata 2021–2030 utworzono regionalne centra doradztwa w 8 regionach. We Francji program „1 młody, 1 mentor” zapewnia młodym osobom w trudnej sytuacji wsparcie mentora podczas nauki, wyboru zawodu i wchodzenia na rynek pracy.
 - Za obszar wymagający największych dodatkowych starań uznano przygotowanie nauczycieli i instruktorów do pracy z różnymi grupami uczących się (w tym osób z niepełnosprawnościami, migrantów czy osób z różnych kultur). W zaleceniach wskazano, że włączanie powinno być zasadą obowiązującą w całym systemie kształcenia zawodowego. Nie powinno też odbywać się kosztem jakości kształcenia. Przykładami podjętych działań są dwa polskie projekty. Projekt „Dla życia” przygotował nauczycieli i doradców zawodowych do wspierania uczniów, w tym z niepełnosprawnościami. Projekt „Dostępna szkoła dla wszystkich” (Accessible school for all) szkoli nauczycieli specjalistów, m.in. do pracy z uczniami z rodzin przesiedlonych z Ukrainy.

Education at a Glance 2026

Charakterystyka raportu

Celem analizy jest porównanie systemów edukacji w krajach OECD i krajach partnerskich na podstawie wspólnego zestawu wskaźników. Wskaźniki opisują poziom wykształcenia ludności, przechodzenie młodych osób z edukacji na rynek pracy, korzyści z wykształcenia na rynku pracy, a także finansowanie edukacji i pracę nauczycieli.

Analiza opiera się na danych dostarczonych przez kraje do wspólnych międzynarodowych zbiorów statystycznych. Należą do nich: zbiór danych o edukacji prowadzony wspólnie przez UNESCO, OECD i Eurostat; zestawienie danych o niedoborach nauczycieli, zebrane przez OECD w 2025 r. i dotyczące roku szkolnego 2024/25; krajowe badania aktywności ekonomicznej ludności (Labour Force Survey), z których pochodzą dane o zatrudnieniu i bezrobociu. Wykorzystano również wyniki dwóch dużych badań ankietowych OECD. W badaniu TALIS 2024 respondentami byli nauczyciele i dyrektorzy szkół, a dane zebrano w 2024 r. W badaniu umiejętności osób dorosłych PIAAC respondentami były osoby w wieku 16–65 lat, a dane zebrano w latach 2022–2023.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż

Zasięg geograficzny badania: kraje OECD oraz Brazylia, Argentyna, Bułgaria, Chiny, Chorwacja, Indie, Indonezja, Peru, Rumunia, Arabia Saudyjska i RPA

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W latach 2023–2025 bezrobocie wśród młodych dorosłych (25–34 lata) z wyższym wykształceniem wzrosło średnio w krajach OECD o 0,4 p.p., wśród osób bez wykształcenia średniego – o 0,1 p.p., a wśród osób z wykształceniem średnim spadło o 0,2 p.p. Po raz pierwszy od 2000 r. bezrobocie młodych osób z wyższym wykształceniem rośnie, a młodych osób z wykształceniem średnim – maleje. Mimo to dyplom wyższej uczelni nadal najlepiej chroni młodych ludzi przed bezrobociem: w 2025 r. stopa bezrobocia wśród osób w wieku 25–34 lata wynosiła średnio w krajach OECD 5% przy wykształceniu wyższym, 6–8% – przy średnim (6% przy zawodowym i 8% przy ogólnym) oraz 14% przy braku wykształcenia średniego.
- Wśród osób w wieku 25–64 lata pracuje: 60% osób bez wykształcenia średniego, 78% osób z wykształceniem średnim i 87% osób z wyższym wykształceniem. Wyższe wykształcenie wiąże się z większą szansą na pracę, mniejszym ryzykiem bezrobocia i rzadszym pozostawianiem poza rynkiem pracy.
- Osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin, które nie mają wykształcenia średniego, zarabiają o 31% mniej niż przeciętny pracownik, a osoby z dyplomem magistra lub doktora zarabiają średnio o 80% więcej niż osoby z wykształceniem średnim.
- W porównaniu z osobami z wykształceniem średnim absolwenci studiów na poziomie ISCED 5¹⁵ (short-cycle tertiary) zarabiają średnio o 18% więcej, a osoby z licencjatem – o 39% więcej. Dla porównania pracownicy ze średnim wykształceniem zawodowym zarabiają o 17% mniej od przeciętnej, a z ogólnym – o 13% mniej. Oznacza to, że kolejny poziom wykształcenia wyraźnie podnosi zarobki.
- Młode kobiety w wieku 25–34 lata zarabiają średnio o 15–19% mniej niż mężczyźni w tym samym wieku, a w wieku 45–54 lata różnica sięga 20–23%. Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn utrzymują się na każdym poziomie wykształcenia. Jedną z przyczyn jest częstsza praca w niepełnym wymiarze godzin: dotyczy ona 21% pracujących kobiet i 7% mężczyzn.

¹⁵ Terminology of European education and training policy, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/kurze-tertiare-bildungsgaenge-kurze-tertiare-bildungsprogramme-isced-niveau-5-eqr-niveau-5>, 8.10.2026.

- W 2025 r. średnio w krajach OECD ani nie pracowało, ani się nie uczyło 14% osób w wieku 18–24 lata i 16% osób w wieku 25–29 lat.
- W kształceniu pozaformalnym, np. w kursach i szkoleniach, uczestniczy 49% pracujących dorosłych, 34% bezrobotnych i tylko 17% osób biernych zawodowo.
- Średnio w krajach OECD 9,1% nauczycieli szkół podstawowych i średnich nie miało w roku szkolnym 2024/2025 pełnych wymaganych kwalifikacji, a w Chile, Danii, Estonii i Niemczech – ponad 18%.
- Niedobór nauczycieli rzadko widać w postaci wolnych etatów, ponieważ szkoły zwykle obsadzają je osobami bez pełnych kwalifikacji. W większości krajów nieobsadzone stanowiska to mniej niż 3% wszystkich etatów nauczycielskich, a najwyższy odsetek – ok. 4% w szkołach średnich – odnotowano na Łotwie i w Luksemburgu. Największe braki dotyczą nauczycieli matematyki i przedmiotów przyrodniczych, na co wskazało 11 z 16 krajów, które przekazały dane.
- Niedobór nauczycieli jest więc częścią ogólnego braku wykwalifikowanych pracowników, wynikającego m.in. ze starzenia się społeczeństwa i skutków pandemii COVID-19. Szkoły konkurują o tych samych pracowników co ochrona zdrowia czy branża technologiczna. Jednym z rozwiązań jest zatrudnianie osób, które przechodzą do zawodu nauczyciela po co najmniej 10 latach pracy w innej branży. Stanowią one średnio 8% nauczycieli w krajach OECD, a w Australii, Holandii czy USA – ponad 16%.
- W latach 2015–2024 odsetek nauczycieli w wieku 55+ w szkołach podstawowych i średnich wzrósł z 20% do 23%. Starzenie się kadry nauczycielskiej jest najbardziej widoczne m.in. na Litwie, gdzie 43% nauczycieli szkół średnich ma 55 lat lub więcej, wobec 25% wśród wszystkich pracujących. Podobnie jest na Łotwie, gdzie te odsetki wynoszą 42% i 27%.
- Ze swojej pracy zadowolonych jest 85% nauczycieli, ale tylko 22% uważa, że społeczeństwo docenia ich zawód. Wskaźnik satysfakcji z pracy jest taki sam jak wśród innych pracowników z wyższym wykształceniem, choć między krajami występują duże różnice. W Japonii nauczyciele są zadowoleni z pracy częściej od innych pracowników z wyższym wykształceniem (o 20 p.p.), a np. na Węgrzech – rzadziej (o 23 p.p.). Jeszcze bardziej różni się poczucie społecznego uznania zawodu, które deklaruje 4% nauczycieli we Francji i 48% w Finlandii. Ma to znaczenie dla rynku pracy: nauczyciele, którzy uważają swój zawód za ceniony, o ponad 10 p.p. rzadziej planują odejść z niego w ciągu 5 lat. W Polsce 80% nauczycieli jest zadowolonych z warunków zatrudnienia z wyłączeniem wynagrodzenia, ale z samej płacy – tylko 21%. Przekonanie, że społeczeństwo ceni zawód nauczyciela, deklaruje 10,4% nauczycieli, czyli o połowę mniej niż średnio w krajach OECD.

Bibliografia

Adăscăliței D., AI is already in use in Europe's workplaces, but not at the expense of young workers, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/ai-is-already-in-use-in-europe-s-workplaces-but-not-at-the-expense-of-young-workers>, Eurofound, data publikacji wrzesień 2026.

Antal, Raport Płacowy 2026. Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom i menedżerom (Edycja 15, wrzesień 2026), https://antal.pl/api/report-download/file?token=MjU2fHBsfDE3OTIwNjkzNzU.N73JDuoJ_RQR1NzLhSkNkc91LqHJNlOh-eqNOLKosw, data publikacji 30 września 2026.

Bardak U. i in., Changing landscape of skills in the age of AI, ETF, https://www.cedefop.europa.eu/files/2243_en.pdf, data publikacji wrzesień 2026.

Cedefop, Inclusion at the core of future-proof VET in Europe. Insights from national policy monitoring and analysis, https://www.cedefop.europa.eu/files/7106_en.pdf, data publikacji 9 września 2026.

Enpulse oraz SGH, GeeX – pokolenie X na rynku pracy, https://pliki.enpulse.online/pdf/Raport_GeeX_Pokolenie%20X%20na%20rynku%20pracy_2026.pdf, data publikacji 28 września 2026.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, sierpień 2026, LXXIV edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/09/OFERTY-PRACY-sierpien-2026.pdf>, data publikacji wrzesień 2026.

ManpowerGroup, Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Q4 2026, Polska, [https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/BarometrManpowerGroup_Q4_2026%20\(2\).pdf](https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/BarometrManpowerGroup_Q4_2026%20(2).pdf), data publikacji wrzesień 2026.

OECD, Education at a Glance 2026, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/09/education-at-a-glance-2026_3bce4131/b4968bbc-en.pdf, data publikacji 29 września 2026.

PIE, Płaca minimalna i jej wpływ na rynek pracy w Polsce w latach 2012-2025, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2026/09/PIE_raport_Placa-minimalna.pdf, data publikacji 15 września 2026.

Rambjer L., Uhlenborff A., Vikström J., Strictness in the Evaluation of Job Search Effort and Employment Outcomes, IZA, <https://docs.iza.org/dp18930.pdf>, data publikacji wrzesień 2026.

Terminology of European education and training policy, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/kurze-tertiaere-bildungsgaenge-kurze-tertiaere-bildungsprogramme-iscd-niveau-5-eqr-niveau-5>, 8.10.2026.

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%
12/2025	5,7%
01/2026	6,0%
02/2026	6,1%
03/2026	6,1%
04/2026	6,0%
05/2026	5,9%
06/2026	5,8%
07/2026	5,8%
08/2026	5,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 6.10.2026.

<powrót>

Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych ogółem oraz według płci, zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r. (tys.) (dane miesięczne)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	867,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6
01/2026	934,1	461,0	473,1
02/2026	954,9	470,0	484,9
03/2026	949,8	466,8	483,0
04/2026	934,3	458,9	475,4
05/2026	915,9	449,5	466,4
06/2026	901,5	443,2	458,3
07/2026	906,4	449,4	457,0
08/2026	909,5	453,3	456,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

<powrót>

Wykres 3. Odsetek kobiet i mężczyzn bezrobotnych w Polsce według poziomu wykształcenia, odpowiednio w populacji bezrobotnych kobiet i bezrobotnych mężczyzn, sierpień 2026 r., % (dane miesięczne)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Poziom wykształcenia	Kobiety	Mężczyźni
Wyższe	19,7	10,9
Policealne oraz średnie zawodowe	24,1	19,7
Średnie ogólnokształcące	15,9	10,3
Zasadnicze zawodowe/branżowe	18,5	28,0
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	21,8	31,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	poniżej 1 miesiąca	powyżej 24 miesięcy	pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4
02/2026	99,7	198,7	355,5
03/2026	92,4	199,6	360,0
04/2026	83,4	201,2	363,4
05/2026	75,5	202,1	367,1
06/2026	77,5	203,4	367,9
07/2026	84,9	206,0	373,2
08/2026	79,5	208,6	377,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce (zgłoszonych w ciągu miesiąca) w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
08/2025	39 322
09/2025	41 123
10/2025	36 453
11/2025	25 016
12/2025	20 779
01/2026	26 289
02/2026	31 722
03/2026	46 373
04/2026	38 275
05/2026	34 117
06/2026	34 932
07/2026	38 859
08/2026	35 349

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

[**<powrót>**](#)

Wykres 6. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2026 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	913
świętokrzyskie	1053
opolskie	1136
podlaskie	1273
zachodniopomorskie	1508
warmińsko-mazurskie	1573
łódzkie	2020
lubelskie	2075
kujawsko-pomorskie	2130
wielkopolskie	2365
podkarpackie	2499
dolnośląskie	2862
śląskie	3003
pomorskie	3051
małopolskie	3344
mazowieckie	4544

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 6.10.2026.

[**<powrót>**](#)

Wykres 7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w sierpniu 2026 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	13
dolnośląskie	14
małopolskie	15
pomorskie	15
śląskie	18
zachodniopomorskie	18
lubuskie	19
wielkopolskie	19
Polska	20
warmińsko-mazurskie	21
podlaskie	24
łódzkie	25
mazowieckie	26
kujawsko-pomorskie	27
świętokrzyskie	27
podkarpackie	34
lubelskie	35

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, bdl.stat.gov.pl., data dostępu 6.10.2026.

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
08/2025	6419,4	8769,08
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	6400,5	9002,47
02/2026	6398,1	9135,69
03/2026	6389,0	9652,19
04/2026	6386,4	9530,74
05/2026	6377,4	9173,24
06/2026	6375,3	9401,58
07/2026	6378,9	9509,02
08/2026	6367,8	9259,54

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 6.10.2026.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-21) i Polski w okresie sierpień 2025 r. – sierpień 2026 r.¹⁶

//Dane z wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-21
08/2025	3,2%	6,0%	6,3%
09/2025	3,2%	6,0%	6,3%
10/2025	3,3%	6,0%	6,3%
11/2025	3,2%	6,0%	6,3%
12/2025	3,1%	6,0%	6,3%
01/2026	3,0%	6,0%	6,3%
02/2026	3,0%	6,1%	6,4%
03/2026	3,1%	6,1%	6,4%
04/2026	3,3%	6,1%	6,4%
05/2026	3,4%	6,1%	6,4%
06/2026	3,4%	6,1%	6,4%
07/2026	3,4%	6,1%	6,4%
08/2026	3,4%	6,1%	6,4%

Źródło: Eurostat, data dostępu 6.10.2026.

[<powrót>](#)

¹⁶ Dane wyrównane sezonowo.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia (%)
Czechy	3,2
Malta	3,4
Polska	3,4
Słowenia	3,4
Bułgaria	3,5
Niemcy	4,0
Holandia	4,0
Cypr	4,1
Chorwacja	4,3
Węgry	4,7
Irlandia	5,0
Portugalia	5,7
Słowacja	5,7
Belgia	5,9
Dania	5,9
UE-27	6,1
Litwa	6,1
Włochy	6,2
UE-21	6,4
Rumunia	6,4
Austria	6,7
Łotwa	7,3
Luksemburg	7,3
Grecja	7,4
Estonia	8,0
Francja	8,2
Szwecja	8,9
Finlandia	9,9
Hiszpania	10,0

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

<powrót>

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia (%)
Niemcy	7,4
Holandia	8,8
Malta	9,7
Polska	11,3
Czechy	12,0
Irlandia	12,3
Litwa	12,5
Austria	13,1
Bułgaria	13,5
UE-21	15,0
Dania	15,0
UE-27	15,4
Węgry	15,4
Grecja	15,6
Łotwa	16,0
Słowacja	17,4
Portugalia	19,8
Włochy	20,3
Francja	20,6
Luksemburg	20,8
Hiszpania	22,7
Finlandia	22,8
Szwecja	23,0
Estonia	28,4

Dane skorygowane sezonowo. Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru oraz Rumunii i Słowenii.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

<powrót>

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia (%)
Bułgaria	3,1
Malta	3,3
Polska	3,5
Czechy	3,7
Niemcy	3,7
Chorwacja	3,7
Słowenia	3,8
Holandia	4,0
Cypr	4,5
Węgry	4,9
Irlandia	5,1
Belgia	5,4
Litwa	5,8
Słowacja	5,9
Portugalia	6,3
UE-27	6,4
Dania	6,4
Rumunia	6,5
UE-21	6,7
Łotwa	6,7
Włochy	6,8
Austria	7,0
Luksemburg	7,6
Estonia	7,9
Francja	8,2
Szwecja	8,9
Finlandia	9,3
Grecja	10,3
Hiszpania	11,3

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

<powrót>

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w sierpniu 2026 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Czechy	2,7
Słowenia	3,1
Polska	3,3
Malta	3,5
Cypr	3,7
Bułgaria	3,9
Holandia	4,0
Niemcy	4,3
Węgry	4,6
Irlandia	4,8
Chorwacja	4,8
Grecja	4,9
Portugalia	5,2
Dania	5,5
Słowacja	5,5
Włochy	5,7
UE-27	5,9
UE-21	6,2
Rumunia	6,3
Belgia	6,4
Litwa	6,4
Austria	6,4
Luksemburg	7,0
Łotwa	8,0
Estonia	8,2
Francja	8,3
Hiszpania	8,9
Szwecja	8,9
Finlandia	10,5

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.10.2026.

<powrót>

