

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Lipiec 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 (lipiec 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 w lipcu 2026 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

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

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

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 czerwcu 2026 r. wyniosła 5,8%**. W porównaniu z majem 2026 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,7 p.p.
- **W końcu czerwca 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 901,5 tys. bezrobotnych**, tj. o 14,4 tys. (1,6%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 104,5 tys. (13,1%) więcej niż w maju 2025 r.
- **W czerwcu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 34,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. mniej o 0,8 tys. ofert (2,4%) niż w maju 2026 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2026 r. wyniosło 6375,3 tys.** W porównaniu z majem 2026 r. spadło o 0,03% (o 2,1 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 60,3 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2026 r. wyniosło 9401,58 zł.** Oznacza to wzrost o 2,5% w porównaniu z majem 2026 r. i wzrost o 5,9% r/r.
- Według danych Eurostatu **w czerwcu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%** (bez zmian m/m i r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,3%** (bez zmian m/m i r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**¹ (bez zmian zarówno m/m jak i r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

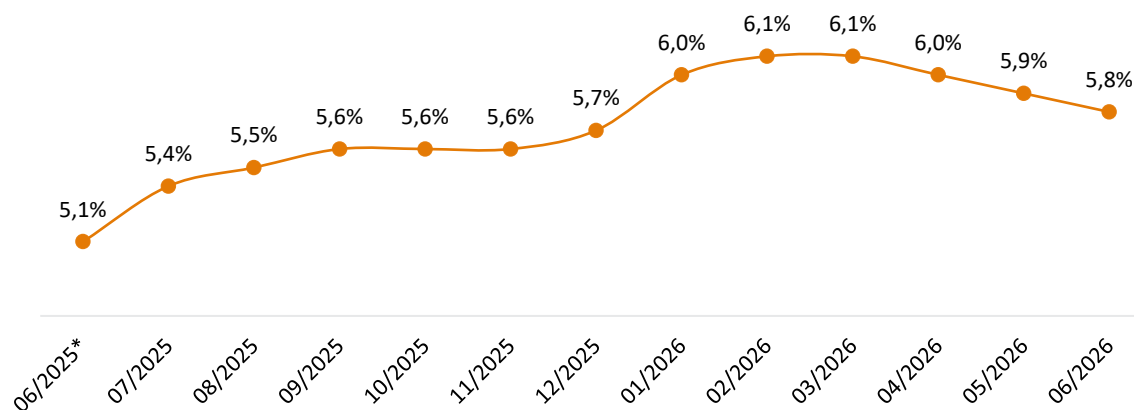
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 czerwcu 2026 r. wyniosła 5,8%. W porównaniu z majem 2026 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,7 p.p.

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



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 4.08.2026.

W czerwcu 2026 r. stopa bezrobocia spadła m/m w 9 województwach, w 7 – pozostała bez zmian. Zależnie od regionu wahała się od 3,7 do 9,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,3%), podkarpackim (9,0%) oraz świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,7%), mazowieckim (4,4%) oraz śląskim (4,8%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach: w lubuskim i warmińsko-mazurskim o 1,2 p.p., śląskim, świętokrzyskim – po 1,0 p.p., zachodniopomorskim – o 0,9 p.p., łódzkim – o 0,8 p.p., dolnośląskim, lubelskim i małopolskim – po 0,7 p.p., podlaskim, pomorskim i wielkopolskim – po 0,6 p.p., kujawsko-pomorskim, opolskim i podkarpackim – po 0,5 p.p., mazowieckim – o 0,3 p.p. (Tabela 1).

W końcu czerwca 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 901,5 tys. bezrobotnych, tj. o 14,4 tys. (1,6%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 104,5 tys. (13,1%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 458,3 tys. vs 443,2 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec czerwca 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (121,5 tys./13,5% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w opolskim (21,3 tys./2,4%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu czerwca 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

W czerwcu 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (31,5%),

natomiast wśród bezrobotnych kobiet – osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (24,2%) (Wykres 3).

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

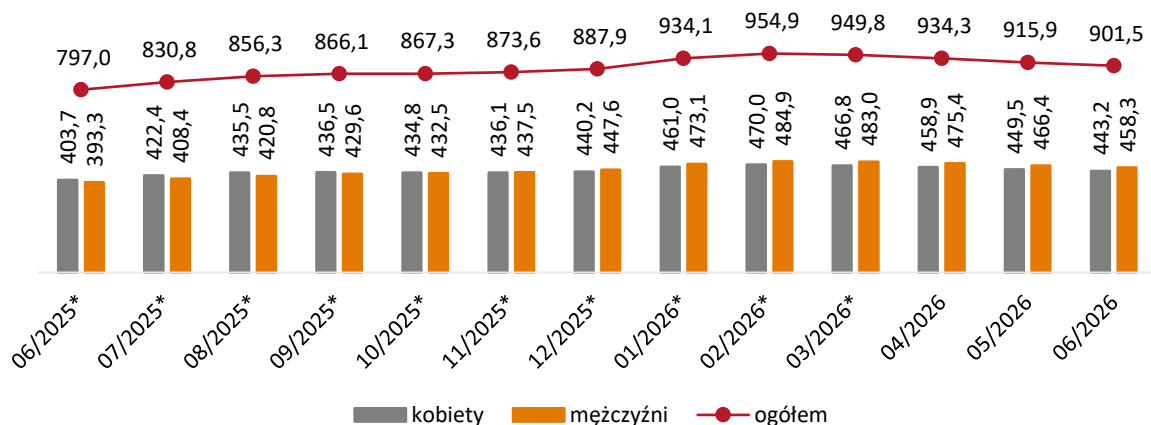
Województwo	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	03/2026	04/2026	05/2026	06/2026	Zmiana r/r (p.p.)
Dolnośląskie	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	5,8	5,7	5,6	5,5	0,7
Kujawsko-pomorskie	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	8,2	8,3	8,2	8,0	7,8	7,7	0,5
Lubelskie	7,4	7,6	7,8	7,9	7,9	7,9	8,1	8,5	8,6	8,5	8,4	8,2	8,1	0,7
Lubuskie	4,8	5,1	5,3	5,4	5,5	5,5	5,7	6,1	6,2	6,2	6,1	6,0	6,0	1,2
Łódzkie	5,7	5,9	6,1	6,2	6,2	6,2	6,3	6,6	6,7	6,7	6,6	6,5	6,5	0,8
Małopolskie	4,2	4,4	4,6	4,6	4,6	4,6	4,7	5,0	5,0	5,1	5,1	4,9	4,9	0,7
Mazowieckie	4,1	4,3	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	0,3
Opolskie	5,8	6,0	6,2	6,2	6,2	6,2	6,4	6,7	6,8	6,8	6,7	6,4	6,3	0,5
Podkarpackie	8,5	8,7	8,9	9,0	9,0	9,0	9,3	9,6	9,6	9,5	9,3	9,1	9,0	0,5
Podlaskie	6,9	7,1	7,3	7,3	7,3	7,2	7,4	7,8	7,8	7,7	7,6	7,5	7,5	0,6
Pomorskie	4,7	4,9	5,0	5,2	5,3	5,3	5,3	5,6	5,7	5,7	5,6	5,4	5,3	0,6
Śląskie	3,8	4,0	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,7	4,8	4,9	4,9	4,8	4,8	1,0
Świętokrzyskie	7,5	7,8	8,0	8,1	8,1	8,1	8,4	8,8	9,0	8,9	8,7	8,5	8,5	1,0
Warmińsko-mazurskie	8,1	8,3	8,5	8,7	8,9	9,0	9,3	9,9	10,1	10,0	9,7	9,4	9,3	1,2
Wielkopolskie	3,1	3,3	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,8	3,9	3,9	3,8	3,7	3,7	0,6
Zachodniopomorskie	6,8	7,0	7,2	7,3	7,4	7,5	7,7	8,1	8,2	8,2	8,0	7,8	7,7	0,9

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

W czerwcu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (40,8%; 367,9 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,6%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (8,6%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,1%, 22,4% i 10,0% (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 bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 2026 r. (tys.)



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

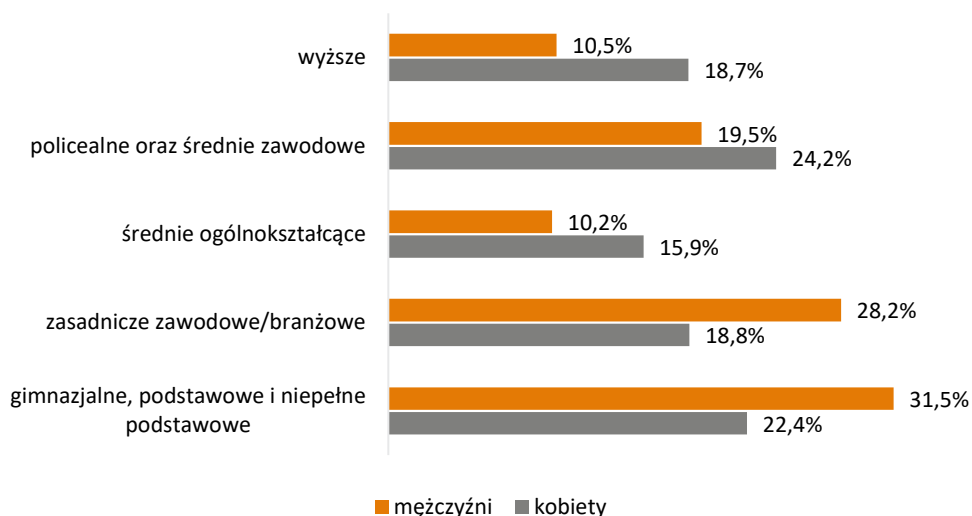
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec czerwca 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	66 285	32 555	3 852	3 137	33 730	3 496	7 659
kujawsko-pomorskie	58 315	31 086	4 511	2 882	27 229	3 722	5 489
Lubelskie	60 478	28 064	4 130	2 315	32 414	4 834	6 041
Lubuskie	21 392	10 713	1 458	974	10 679	1 254	2 420
Łódzkie	63 483	29 638	3 528	3 285	33 845	3 685	7 413
Małopolskie	72 065	36 029	5 097	3 162	36 036	5 481	7 291
Mazowieckie	121 450	56 948	6 791	5 559	64 502	7 508	13 654
Opolskie	21 333	10 917	1 299	1 160	10 416	1 099	2 807
podkarpackie	69 637	33 767	4 334	3 084	35 870	5 228	7 047
Podlaskie	32 296	13 353	1 646	1 313	18 943	2 091	3 981
Pomorskie	49 541	27 014	3 760	2 276	22 527	3 020	4 912
Śląskie	82 944	41 465	5 227	4 386	41 479	4 820	8 760
świętokrzyskie	35 958	16 654	2 246	1 434	19 304	2 681	3 841
warmińsko-mazurskie	42 989	20 808	2 942	2 035	22 181	2 739	5 065
wielkopolskie	58 748	31 829	4 799	2 890	26 919	3 875	5 748
zachodniopomorskie	44 592	22 339	2 686	2 216	22 253	2 347	5 387
Polska	901 506	443 179	58 306	42 108	458 327	57 880	97 515

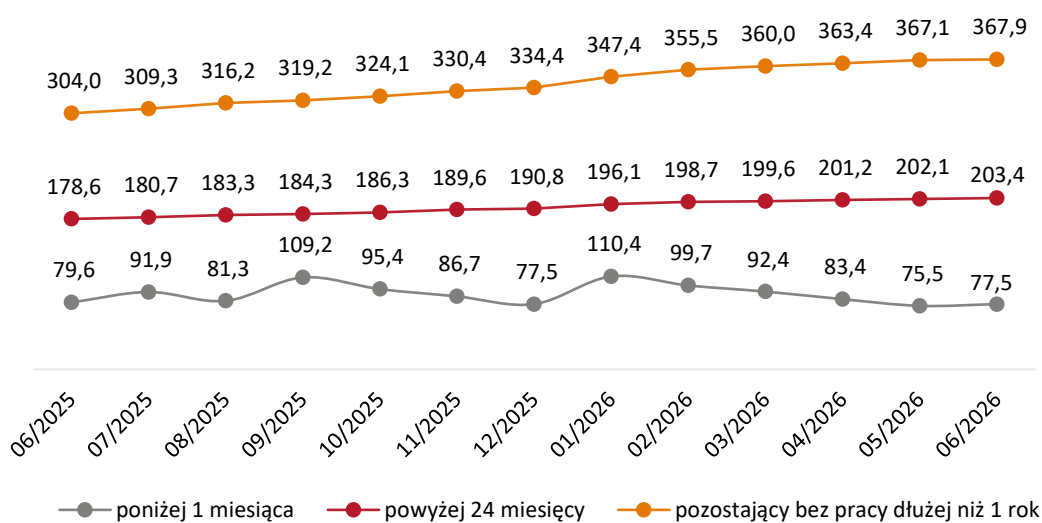
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026.

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

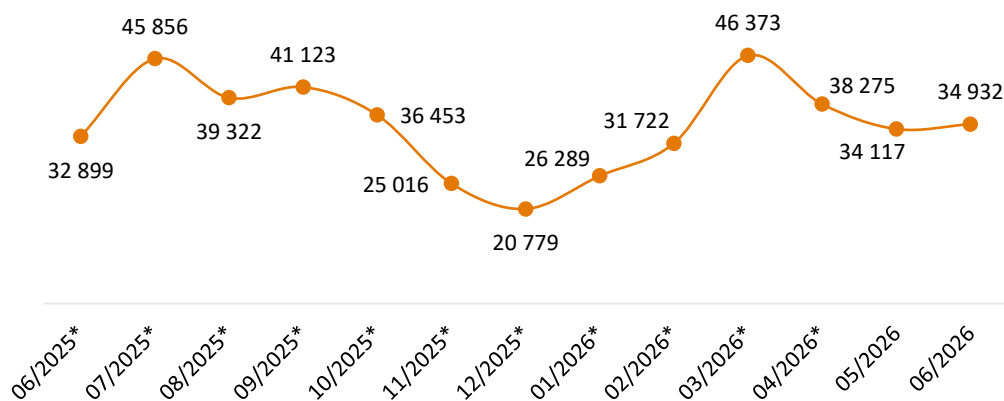


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026

W czerwcu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 34,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³, tj. o 0,8 tys. ofert (2,4%) więcej niż w maju 2026 r. (Wykres 5).

³ W czerwcu 2025 r. GUS zmienił metodologię liczenia ofert pracy. Dane r/r nie powinny być porównywane.

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 2026 r.

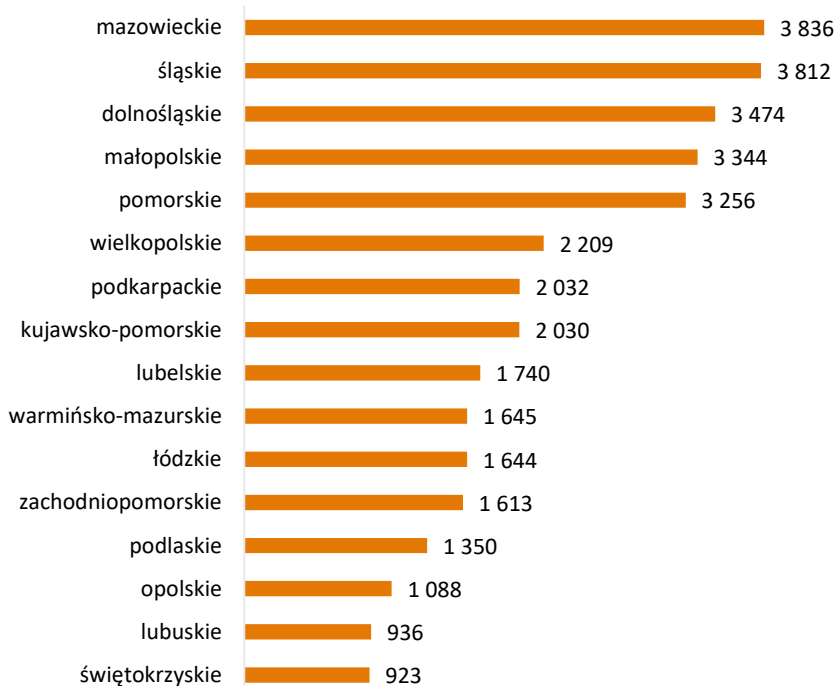


* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026.

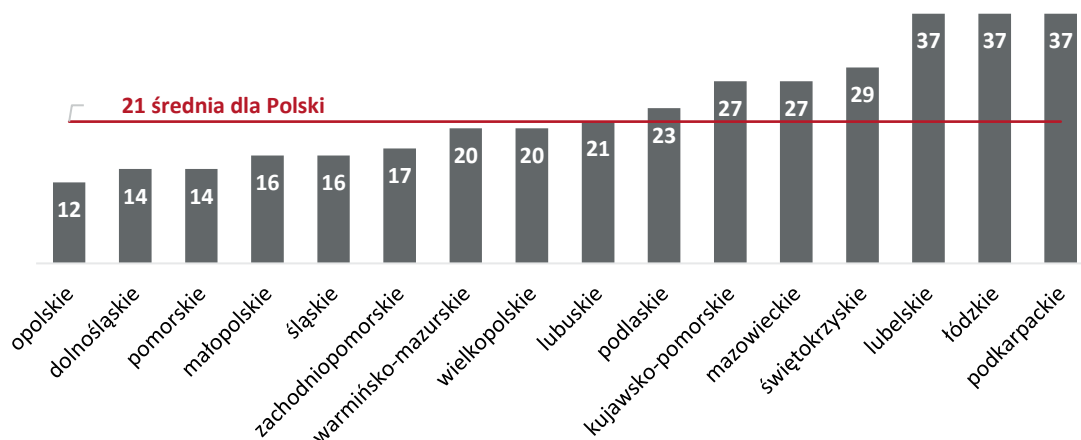
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i dolnośląskim, a najmniej – w świętokrzyskim, lubuskim i opolskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim, łódzkim i lubelskim (po 37), najmniej zaś – w opolskim (12), przy średniej krajowej wynoszącej 21 (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026.

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

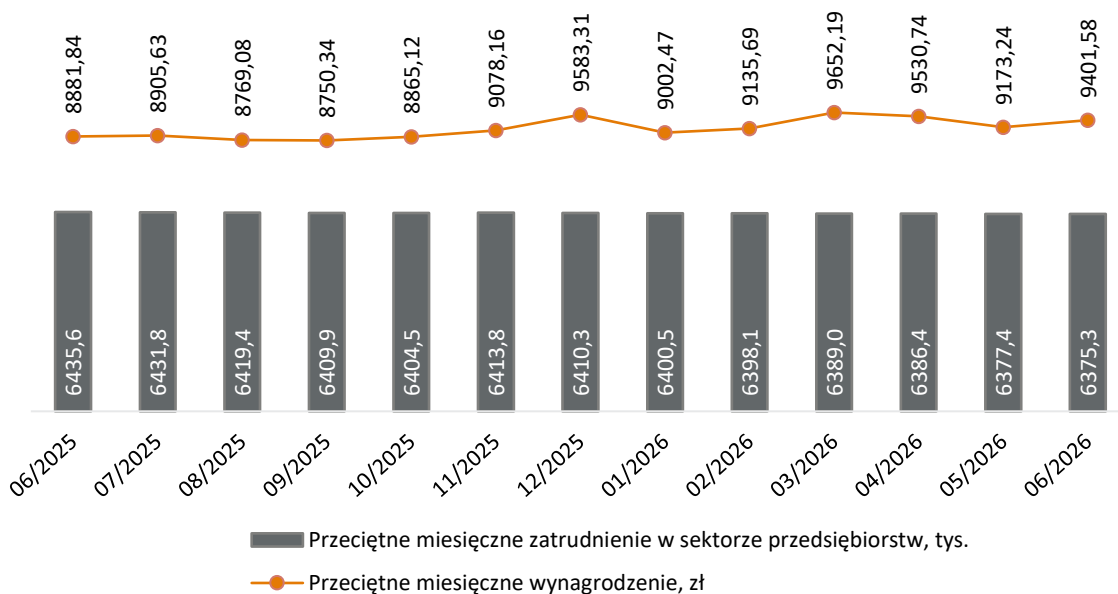


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 4.08.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2026 r. wyniosło 6375,3 tys. osób i było niższe o 2,1 tys. (0,03%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 60,3 tys. (0,9%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2026 r. wyniosło 9401,58 zł. Oznacza to wzrost o 2,5% w porównaniu z majem 2026 r. oraz wzrost o 5,9% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.07.2026.

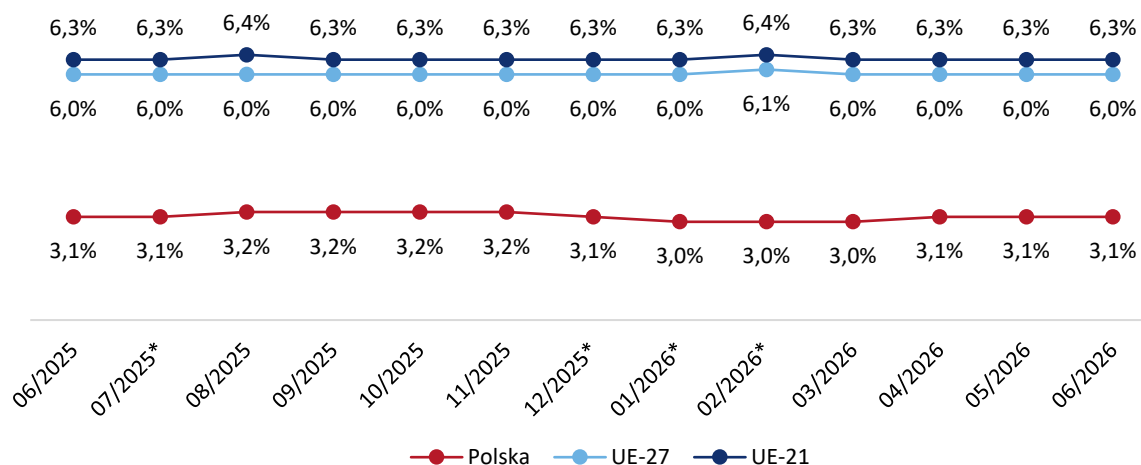
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w czerwcu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%, co oznacza brak zmian zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jaki i rok do roku.

Stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21⁴) w tym okresie wyniosła 6,3%, czyli również nie zmieniła się ani w ujęciu miesięcznym, ani rocznym.

W Polsce w czerwcu 2026 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%. Zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i w ujęciu rocznym pozostała bez zmiany.

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

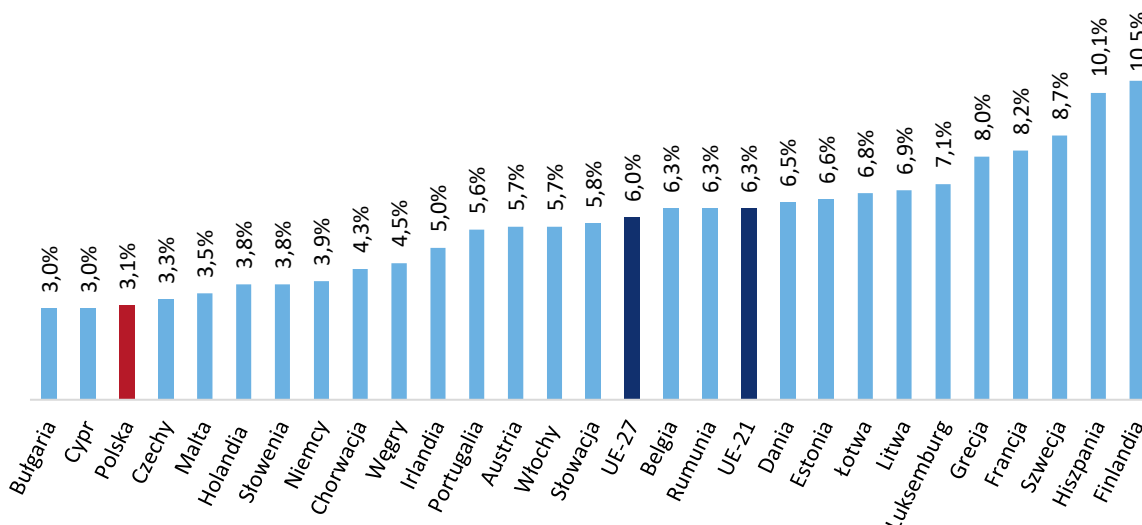


* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.08.2026.

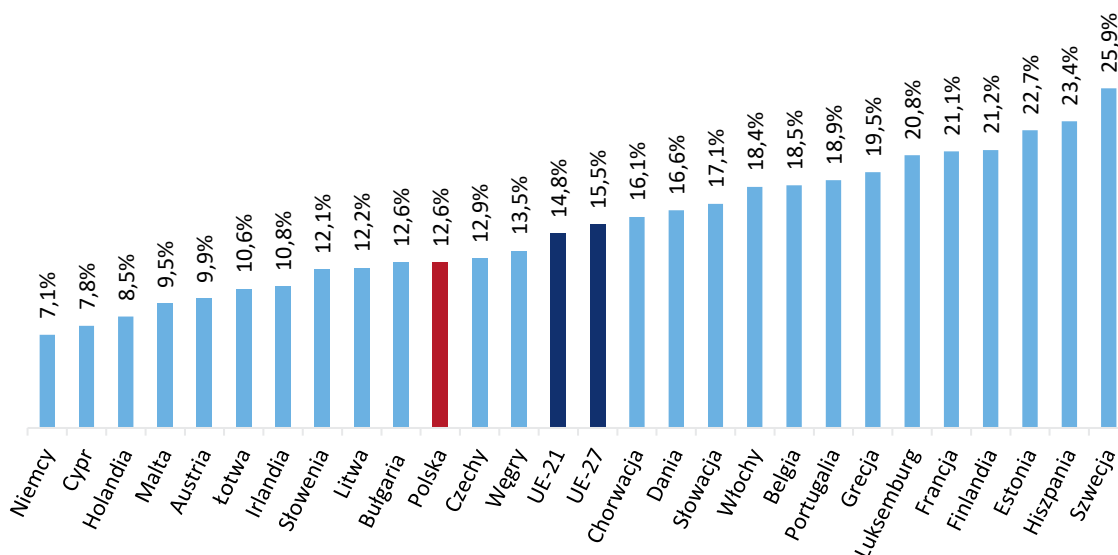
Według danych Eurostatu w czerwcu 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,5%), Hiszpanii (10,1%) i Szwecji (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Bułgarii i Cyprze (po 3,0%) oraz w Polsce (3,1%) (Wykres 10).

⁴ Od 1 stycznia 2026 r. do strefy euro dołączyła Bułgaria.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.08.2026.

W czerwcu 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,5% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,5 p.p. r/r) oraz 14,8% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,1 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,1%), Cypr (7,8%) oraz Holandia (8,5%), a najwyższe – w Szwecji (25,9%), Hiszpanii (23,4%) i Estonii (22,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,6% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,4 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w czerwcu 2026 r.⁵

Brak danych dla Rumunii, dane dla Belgii, Chorwacji, Cypru oraz Słowenii są danymi kwartalnymi.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.08.2026.

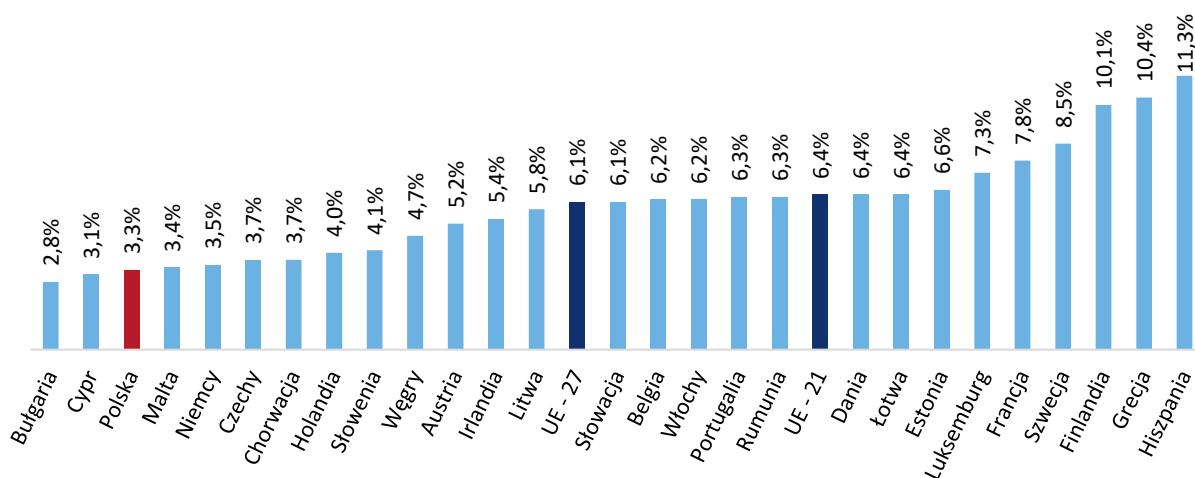
⁵ Dane skorygowane sezonowo.

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

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,4% (bez zmian m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz wzrost o 0,1 p.p. r/r).

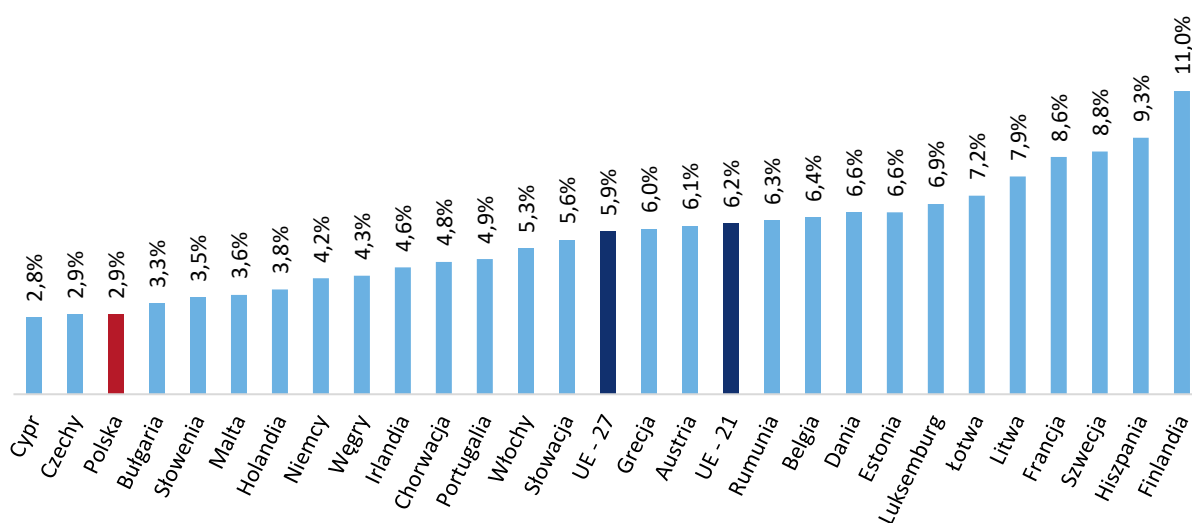
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3% (bez zmian m/m, oraz spadek o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (bez zmian m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.08.2026.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w czerwcu 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.08.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁶

Polski rynek pracy

- W I poł. 2026 r. rynek pracy pozostał stabilny – na Pracuj.pl opublikowano 387 tys. ofert, czyli podobną liczbę jak rok wcześniej. Jednocześnie wzrosło znaczenie kompetencji w obszarze AI: wymagano ich w 4% ofert (2% rok wcześniej), a w IT – w 6,3% (3,6% rok wcześniej), przy rosnącym zapotrzebowaniu także w marketingu, sprzedaży, e-commerce i finansach.
- Średni czas poszukiwania pracy w I półroczu 2026 r. wyniósł 4,5 miesiąca. To najwyższy wynik w historii pomiarów, czyli od 2018 r.
- Mimo niezadowolenia z obecnej pracy 17% pracowników nie poszukuje nowego zatrudnienia. Głównymi barierami są braki kompetencyjne: niedostateczna znajomość języków obcych i trudności w skutecznej autoprezentacji (46%), brak certyfikatów (43%) oraz zbyt krótkie doświadczenie zawodowe (42%).
- Wśród respondentów pracujących w zespołach wielopokoleniowych, 36% pracuje w zespole dwupokoleniowym, 35% – w trzypokoleniowym, a 29% – w środowisku aż czterech generacji jednocześnie. 63% respondentów deklaruje, że wiek w ogóle nie jest źródłem konfliktów w ich organizacji, kolejne 29% ocenia takie sytuacje jako rzadkie, a tylko 8% twierdzi, że zdarzają się często.

Europejski i globalny rynek pracy

- Nowa kompetencja leaderska – „myślenie integracyjne”, czyli zdolność łączenia dwóch przeciwstawnych idei w trzecią, lepszą opcję, zamiast wyboru „mniejszego zła” między dwiema niedoskonałymi możliwościami – w 2026 r. odróżnia liderów zdolnych podejmować dobre decyzje w niepewności od tych, którzy nadal szukają jednej gotowej odpowiedzi.
- Struktura zatrudnienia w sektorze czystych technologii przesunęła się wyraźnie w stronę energetyki słonecznej. Udział fotowoltaiki i skoncentrowanej energii słonecznej w łącznym zatrudnieniu sektora czystych technologii wzrósł z 9% w 2018 r. do 30% w 2023 r. Oznacza to, że w ciągu zaledwie 5 lat sektor solarny stał się największym pracodawcą wśród branż odnawialnych źródeł energii objętych badaniem EurObserv'ER.
- Osoby o niskich kompetencjach uczestniczą w kształceniu dorosłych o połowę rzadziej niż reszta populacji – jedynie 27% z nich brało udział w jakiegokolwiek formie szkolenia w roku poprzedzającym badanie, wobec 50% w grupie pozostałych dorosłych.

⁶ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego raportu.

Rynek pracy w Polsce

Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie I połowy 2026 r.

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest przedstawienie sytuacji na rynku pracy specjalistów w Polsce w okresie od stycznia do czerwca 2026 r., z uwzględnieniem porównań rok do roku oraz – w wybranych zestawieniach – z 2024 r. Metodologia klasyfikacji ofert została ujednolicona w I poł. 2023 r. – oferty są przypisywane do jednej wiodącej kategorii, wskazanej przez pracodawcę jako najważniejsza, a poziom stanowiska (junior, mid, senior, ekspert, manager) określany jest według najniższego poziomu doświadczenia, jaki ogłoszeniodawca akceptuje u kandydata – w związku z czym nie należy porównywać danych prezentowanych w raporcie z danymi sprzed 2023 r. Poza samą analizą ofert raport odwołuje się również do wyników wewnętrznych sondaży Pracuj.pl dotyczących postaw kandydatów wobec zmiany pracy, a jego zakres tematyczny obejmuje m.in. strukturę popytu na pracowników w podziale na specjalizacje, aktywność i motywacje kandydatów rozważających zmianę zatrudnienia oraz rosnące zainteresowanie ofertami pracy fizycznej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W I półroczu 2026 r. w serwisie Pracuj.pl opublikowano 387 tys. ofert pracy, czyli liczbę zbliżoną do tej z I poł. 2025 r., choć liczba aktywnych klientów (pracodawców korzystających z usług portalu w ciągu ostatnich 12 miesięcy) osiągnęła rekordowy poziom ok. 62 tys. Jednocześnie liczba kliknięć w przycisk „Aplikuj” wzrosła o 4,3% r/r, co sugeruje, że gotowość Polaków do poszukiwania nowej pracy rośnie.
- Sprzedaż i praca fizyczna pozostają dwiema najbardziej poszukiwanymi specjalizacjami na rynku pracy. Do handlowców kierowane było 18% wszystkich ogłoszeń (spadek o 1 p.p. r/r), a praca fizyczna zajęła drugie miejsce z udziałem 16% (również spadek o 1 p.p. r/r). Te dwie kategorie łącznie odpowiadają za 1/3 wszystkich ofert publikowanych na portalu, co potwierdza, że mimo rozwoju technologii i automatyzacji popyt na pracowników w handlu i produkcji/logistyce pozostaje fundamentem polskiego rynku pracy.
- Udział ofert IT wzrósł z 9% w I poł. 2025 r. do 12% w I poł. 2026 r. Odbicie ma jednak selektywny charakter – najszybciej rosnącą specjalizacją okazała się AI/ML ze wzrostem

- zapotrzebowania o 111%, a mocne wzrosty odnotowały też Architecture (+58%) i SAP&ERP (+43%), podczas gdy liczba ofert w Game dev spadła o 76%, w Agile – o 35%, a we Frontend – o 22%. Oznacza to, że firmy inwestują wybiórczo, przede wszystkim w kompetencje związane z wdrażaniem sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego.
- W I poł. 2026 r. wymóg znajomości narzędzi AI pojawiał się w 4% wszystkich ofert pracy na Pracuj.pl, wobec 2% rok wcześniej. W samym sektorze IT odsetek ten sięgnął 6,3% (wobec 3,6% rok wcześniej), ale pracodawcy poszukują osób umiejących wykorzystywać AI również w marketingu, sprzedaży, e-commerce i finansach – co wskazuje na przekształcanie się kompetencji związanych z AI w coraz bardziej uniwersalny wymóg na rynku pracy.
 - Podczas gdy udział ofert pracy fizycznej nieznacznie spadł, udział aplikacji kandydatów na te stanowiska wzrósł z 12% w I poł. 2025 r. do 14% w I poł. 2026 r.
 - 84% respondentów uznaje zmianę pracy za przejaw odważnego i świadomego zarządzania własną karierą, a 92% osób, które zmieniły pracę w ciągu ostatnich 5 lat, poleciłoby taki krok innym. Osoby, które zmieniły pracodawcę, deklarują konkretne korzyści: 78% czuje się pewniej finansowo, 73% poprawiło swoją sytuację materialną, a 74% zyskało więcej czasu dla siebie i bliskich.
 - Oferty dla stażystów, praktykantów, młodszych specjalistów i asystentów stanowiły 14% wszystkich ogłoszeń (56 tys. ofert) opublikowanych w I poł. 2026 r. W ujęciu ogólnorynkowym, czyli we wszystkich branżach łącznie, najwięcej ofert dla początkujących generują sprzedaż (17% ofert juniorskich), administracja biurowa (14%) i obsługa klienta (12%), podczas gdy w samym IT stanowiska juniorskie stanowiły jedynie 10% ofert tej branży – co wskazuje na wyższy próg wejścia do zawodów technologicznych w porównaniu z innymi sektorami.
 - W I poł. 2026 r. 65% ofert umożliwiało pracę stacjonarną (wzrost o 1 p.p. r/r), 26% oferowało model hybrydowy (wzrost o 2 p.p. r/r), a 9% dotyczyło pracy w pełni zdalnej (bz. r/r). Autorzy interpretują to jako sygnał „stopniowego powrotu do biur” połączonego z utrzymaniem elastyczności jako ważnego elementu oferty pracy, przy czym wydaje się, że praca hybrydowa najlepiej godzi potrzeby firm z oczekiwaniami kandydatów.
 - W I poł. 2026 r. 32% ofert opublikowanych na Pracuj.pl zawierało widełki wynagrodzeń, wobec 27% rok wcześniej. Choć autorzy raportu wskazują ten wzrost jako pozytywny trend, jednocześnie zaznaczają, że „sytuacja jest daleka od idealnej”, ponieważ wciąż mniej niż 1/3 wszystkich ogłoszeń podaje konkretną informację o wynagrodzeniu.
 - W I poł. 2026 r. 65% ogłoszeń zapisywało nazwy stanowisk w sposób neutralny płciowo.

Monitor Rynku Pracy (wyniki 61. edycji badania)

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje dotyczące rotacji na stanowiskach pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego oraz presji płacowej. Badanie zrealizowano w okresie od 26 lutego do 4 marca 2026 r. na próbie 1000 osób metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad, realizowany za pośrednictwem strony WWW na panelu internetowym). Respondentami były osoby w wieku 18–64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie). Maksymalny błąd statystyczny dla próby wynosi +/- 3,1%.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Instytut Badawczy Randstad⁷. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W I kw. 2026 r. 15% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (spadek o 4 p.p. r/r), a 17% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (spadek o 1 p.p. r/r). Liderem wewnętrznych awansów jest branża IT i telekomunikacji – tam na nowe stanowisko przeszedł co trzeci pracownik.
- W I kw. 2026 r. aktywnie poszukiwało pracy 10% respondentów, co oznacza spadek o 2 p.p. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Poszukiwanie nowego zatrudnienia najczęściej deklarowały osoby w wieku 18–29 lat (14%) oraz 30–39 lat (11%). Wyższą aktywność w tym zakresie wykazywali respondenci zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony (16%) oraz umowy-zlecenia lub umowy o dzieło (15%). W ujęciu branżowym najczęściej pracy poszukiwały osoby zatrudnione w ochronie (23%) oraz w transporcie i logistyce (15%). Biorąc pod uwagę grupy zawodowe, największy odsetek osób aktywnie poszukujących pracy odnotowano wśród robotników niewykwalifikowanych (13%), kadry zarządzającej najwyższego szczebla (12%) oraz pracowników biurowych i administracyjnych (12%).
- Pracę najczęściej zmieniały osoby zatrudnione na umowach na czas określony (33%) oraz na zleceniu i o dzieło (31%), a także najmłodsi pracownicy w wieku 18–29 lat (26%) i mieszkańcy największych aglomeracji (21%). Najrzadziej na zmianę firmy

⁷ Badanie powstało we współpracy z Instytutem Badań Pollster.

decyduje się kadra kierownicza średniego szczebla (5%) oraz osoby powyżej 40. r.ż. (średnio 9–10%).

- Jako najczęstszą przyczynę zmiany pracy wskazywano chęć rozwoju zawodowego (43%, bz. r/r) oraz wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (40% vs 42% rok wcześniej).
- Średni czas poszukiwania pracy w I półroczu 2026 r. wyniósł 4,5 miesiąca. To najwyższy wynik w historii pomiarów, czyli od 2018 r. Choć w odniesieniu do poprzedniego kwartału wzrost jest niewielki (0,1 mies.), to w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku (3,3 mies.) czas ten wydłużył się o ponad miesiąc, co potwierdza trend wzrostowy. Ponadto osoby w wieku 50–64 lata szukają zatrudnienia średnio 8,7 miesiąca. W podziale na poziom wykształcenia pracowników najkrócej poszukują pracy osoby z wykształceniem podstawowym (3,1 mies.), a najdłużej – z dyplomem wyższej uczelni (średnio 6 mies.).
- Najgorzej swoje szanse na zmianę pracy oceniają osoby pracujące w edukacji (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 34%; jakiegokolwiek pracy – 59%) oraz w branży finansowej i ubezpieczeniowej (odpowiednio 49% i 65%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są mistrzowie/brygadziści (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 53%; jakiegokolwiek pracy – 89%) oraz kierownicy średniego szczebla (odpowiednio 61% i 84%).
- Poziom satysfakcji z pracy w I kw. 2026 r. wyniósł 69% („bardzo zadowoleni” – 19%, „raczej zadowoleni” – 50%). Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w finansach i ubezpieczeniach (84%), wśród pracujących w kulturze i rozrywce, a także w telekomunikacji i IT (po 82%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród kadry zarządzającej (88%) i specjalistów z wyższym wykształceniem (77%).
- 17% niezadowolonych pracowników w ogóle nie szuka nowego zatrudnienia (ani aktywnie, ani pasywnie).
- Wśród respondentów deklarujących niezadowolenie z obecnej pracy najczęściej wskazywaną przyczyną pozostawania w niej jest wcześniejsza, nieudana próba zmiany zatrudnienia – taką sytuację opisuje 31% tej grupy. Drugim najczęściej podawanym powodem, dotyczącym 28% niezadowolonych, jest niedopasowanie dostępnych na rynku ofert do posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Ponad 1/5 badanych (21%) wskazuje z kolei na obawę przed niepowodzeniem w toku samego procesu rekrutacyjnego, a niemal co piąty niezadowolony pracownik jako barierę wymienia zbyt długi okres zatrudnienia w jednej firmie. Na wyczerpanie oraz brak sił potrzebnych do aktywnego poszukiwania nowej pracy wskazuje 15% respondentów, a podobny odsetek badanych zgłasza także brak wystarczającej ilości czasu na ten proces, obawy związane z wiekiem – rozumiane jako poczucie „bycia za starym na zmianę” – oraz zobowiązania osobiste spoza sfery zawodowej, które skłaniają do pozostania na obecnym stanowisku.

- Wśród osób niezadowolonych ze swojego zatrudnienia niemal połowa (42%) ogranicza się w pracy wyłącznie do zadań, które są absolutnie niezbędne – dla porównania, w grupie pracowników zadowolonych z wykonywanego zajęcia podobną postawę przyjmuje jedynie co dziesiąty respondent. Niepokojącym sygnałem jest także wyraźny niedobór motywacji do działania: ok. 60% pracowników odczuwających niezadowolenie z pracy deklaruje bardzo niski poziom zaangażowania, mimo że jednocześnie nie podejmuje aktywnych działań w kierunku zmiany pracy. W grupie osób zadowolonych z zatrudnienia problem ten praktycznie nie występuje, dotycząc zaledwie 7% badanych. Dodatkowym alarmującym wskaźnikiem jest poziom odczuwanej frustracji zawodowej – doświadcza jej aż 55% pracowników.
- W I kw. 2026 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie w ciągu pół roku nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 56% (vs 62% rok wcześniej). W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 77%, czyli o 6 p.p. mniej r/r.
- Wśród czynników, które mogłyby zwiększyć motywację niezadowolonych pracowników, najważniejszą rolę odgrywają kwestie finansowe: podwyżkę wskazuje 60% badanych, a reformę systemu wynagradzania – niemal połowa (ok. 50%). Istotne znaczenie ma także dobra atmosfera w pracy oraz poczucie bycia docenianym – dla ponad 40% zatrudnionych właśnie świadomość, że ich codzienna praca jest zauważana i doceniana, byłaby silnym impulsem do zmiany podejścia. Dopiero w dalszej kolejności pojawiają się czynniki organizacyjne, takie jak zmiana przełożonego (23%), a także aspekty związane z rozwojem kariery: awans, jasno określona ścieżka rozwoju oraz zmiana zakresu obowiązków na bardziej interesujący i lepiej dopasowany do posiadanych kompetencji – każdy z tych czynników wskazało po 20% badanych.
- 42% osób szukających nowego zatrudnienia ocenia jakość dostępnych ofert jako niską lub bardzo niską. Z kolei propozycje uznawane za naprawdę atrakcyjne udaje się znaleźć jedynie co dziesiątemu badanemu. Szczególnie krytyczne w tej ocenie są dwie grupy: najmłodszy uczestnicy rynku pracy oraz kobiety, w których przypadku negatywną opinię o dostępnych ofertach wyraża średnio co druga osoba.
- Wśród przyczyn niezadowolenia z pracy dominują dwa czynniki. Pierwszym, wskazywanym przez blisko trzy czwarte badanych (72%), jest zbyt niski poziom proponowanego wynagrodzenia, który stanowi główną barierę zniechęcającą kandydatów do konkretnych ofert. Drugim istotnym problemem, na który zwraca uwagę 61% respondentów, jest ograniczona liczba ogłoszeń w branży lub regionie – co wskazuje, że trudności na rynku pracy wynikają nie tylko z warunków finansowych, ale również z samej dostępności odpowiednich propozycji zatrudnienia.
- Znaczna część kandydatów wskazuje na organizacyjne niedociągnięcia samych procesów rekrutacyjnych jako główną trudność w poszukiwaniu pracy. Najczęściej wymienianą barierą, dotyczącą 62% badanych, jest brak informacji zwrotnej po odbytej

rozmowie kwalifikacyjnej. Niewiele mniej respondentów (55%) krytykuje zbyt długi czas trwania całego procesu rekrutacyjnego i taki sam odsetek (55%) ocenia wymagania zawarte w ogłoszeniach jako nierealistycznie wysokie. Problemami pozostają również nadmierna liczba etapów rekrutacji, na którą zwraca uwagę 46% badanych, oraz silna konkurencja między kandydatami (54% wskazań), przez co starania o atrakcyjne stanowisko stają się coraz bardziej wymagające i wyczerpujące.

- Rosnąca presja konkurencyjna przekłada się na obawy dotyczące własnych kompetencji, które również hamują aktywność poszukiwawczą. Niedostateczna znajomość języków obcych oraz trudności w skutecznej autoprezentacji stanowią barierę dla 46% kandydatów, brak wymaganych certyfikatów zgłasza 43% badanych, a na zbyt krótkie doświadczenie zawodowe jako przeszkodę wskazuje 42% respondentów. W konsekwencji wielu pracowników, mimo braku satysfakcji z obecnego zatrudnienia, decyduje się pozostać w znanym, bezpiecznym miejscu pracy, zamiast podejmować ryzyko związane z wymagającym i konkurencyjnym rynkiem.

Wojna pokoleń w polskich firmach? Raport Job Impulse obala medialny mit

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest zweryfikowanie, na ile popularna w mediach i debacie publicznej narracja o „wojnie pokoleń” w miejscu pracy odpowiada rzeczywistości panującej w polskich firmach, a także przedstawienie faktycznego charakteru relacji między przedstawicielami różnych generacji zatrudnionych w tych samych zespołach. Materiałem źródłowym artykułu jest badanie zrealizowane w marcu 2026 r. przez instytut badawczy SW Research na zlecenie Job Impulse metodą CAWI (ankiety internetowej wspomaganą komputerowo) na próbie 1000 aktywnych zawodowo respondentów, którzy pracują w zespołach wielopokoleniowych. Oznacza to, że próba nie jest ogólnopolską reprezentacją wszystkich pracujących Polaków, lecz celowo obejmuje osoby mające bezpośrednie, codzienne doświadczenie współpracy z co najmniej jedną inną generacją. Artykuł porusza szeroki zakres zagadnień: skalę wielopokoleniowości w polskich zespołach, ocenę prawdziwości narracji o konflikcie generacyjnym, rodzaje i częstotliwość realnych napięć między pokoleniami, źródła tych napięć w podziale na cztery główne generacje (baby boomers, pokolenie X, pokolenie Y/millennialsi, pokolenie Z), funkcjonujące w organizacjach stereotypy dotyczące młodszych i starszych pracowników, a także zjawisko dyskryminacji wiekowej (ageizmu) i jego rzeczywistą strukturę demograficzną.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Job Impulse. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- 36% respondentów pracuje w zespole dwupokoleniowym, 35% – w trzypokoleniowym, a 29% – w środowisku aż czterech generacji jednocześnie.
- Ponad połowa badanych (56%) uważa, że opowieści o wojnie pokoleń są mocno wyolbrzymione. Przeciwnego zdania jest 30%, a 14% nie ma wyrobionej opinii. Co istotne, ten pogląd jest najsilniej podzielany przez starsze generacje – baby boomersów (64%) i pokolenie X (60%).
- 63% respondentów deklaruje, że wiek w ogóle nie jest źródłem konfliktów w ich organizacji. Kolejne 29% ocenia takie sytuacje jako rzadkie, a tylko 8% twierdzi, że zdarzają się często.
- 82% pracowników zauważa różnice pokoleniowe przynajmniej od czasu do czasu, a 39% widzi je często lub bardzo często – jednak respondenci zgodnie wskazują, że rozbieżności mają charakter praktyczny i operacyjny, a nie dotyczą fundamentalnych przekonań. Przykładowo, dla pokolenia Z kluczową odmiennością są umiejętności technologiczne (54% wskazań), a dla baby boomersów – podejście do obowiązków służbowych, czyli etos pracy (74% wskazań).
- W pokoleniu Z 47% respondentów uważa, że wiek przynajmniej czasami powoduje spięcia w pracy, podczas gdy w pokoleniu X wskaźnik ten wynosi 33%, a wśród baby boomersów – 34%.
- Każda generacja identyfikuje odmienne źródło napięć zespołowych, co wskazuje na brak jednego wspólnego problemu. Pokolenie Z najczęściej podkreśla opór starszych współpracowników wobec zmian (44%), natomiast baby boomersi krytykują styl pracy młodszych (58%) oraz ich podejście do terminów i pracy zespołowej (po 50%). Taki rozkład potwierdza wniosek autorów raportu, że spory rzadziej dotyczą samego wieku, a częściej odmiennych standardów działania i komunikacji w codziennej pracy.
- Stereotyp o roszczeniowości i nielojalności młodych pracowników jest wciąż powszechny mimo braku realnych konfliktów. Zgadza się z nim 63% ogółu badanych, przy czym najsilniej podzielają go starsi (po 70% wskazań wśród pokolenia X i baby boomersów), podczas gdy samo pokolenie Z odrzuca tę etykietę (zgadza się z nią tylko 41%, a 47% kategorycznie ją neguje).
- Stereotyp o technologicznym zacofaniu i braku elastyczności starszych pracowników dzieli rynek pracy praktycznie na pół: zgadza się z nim 46% respondentów, a 45% jest przeciwnego zdania. Najczęściej podzielają go młodzi – 55% pokolenia Z i 51% millenialsów – natomiast sami baby boomersi w 64% uznają ten zarzut za niesprawiedliwy.

- Ogółem 22% respondentów osobiście doświadczyło ageizmu, a 42% zetknęło się z nim bezpośrednio lub jako świadek. W pokoleniu Z odsetek osób dotkniętych dyskryminacją wiekową sięga 38% (58% łącznie z byciem świadkiem), podczas gdy w pokoleniu X wynosi tylko 16%, a wśród baby boomersów – zaledwie 13%. Wynik ten odwraca intuicyjne przekonanie o tym, kto jest głównym adresatem uprzedzeń wiekowych na rynku pracy, wskazując na młodych, dopiero wchodzących w karierę pracowników jako grupę najbardziej narażoną.
- Rzeczywistym źródłem problemów w wielopokoleniowych zespołach nie jest sama różnica wieku, lecz sposób zarządzania i jakość komunikacji w organizacji. To praktyczny wniosek istotny dla rynku pracy: przesuwając odpowiedzialność za ewentualne napięcia z cech demograficznych pracowników na kompetencje menedżerskie firmy, a autorzy raportu jasno rekomendują zarządzanie realnymi kompetencjami i stylem pracy zamiast filtrowania talentów przez wiek.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, czerwiec 2026, LXXII 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 czerwcu 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 czerwcu 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 258,7 tys. nowych ofert pracy – o 3% mniej niż miesiąc wcześniej i o 4% więcej w porównaniu z czerwcem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji⁸ najmniej ofert pracy (3,4 tys.) opublikowano w Bydgoszczy, czyli tyle samo co rok wcześniej. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 41,2 tys. ogłoszeń – ich

⁸ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

liczba wzrosła o 4% względem czerwca 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 17,4 tys. ofert (wzrost o 10% r/r), a trzeci był Wrocław z 13,7 tys. ogłoszeń (wzrost o 12% w ujęciu rocznym).

- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 16,7 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w czerwcu 2026 r. odnotowano średnio 24,3 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 22,1 oferty na 1000 mieszkańców. Najślabszy wynik osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 8,1 oferty.
- Wzrost liczby ofert pracy rok do roku odnotowano we wszystkich badanych obszarach. Największy zaobserwowano w przypadku zawodów medycznych (+13%), najmniejszy zaś – w sektorze finansowym (2%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (18%) oraz lekarz i pielęgniarka (po 13%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,7 benefitu, czyli o 0,3 więcej niż miesiąc wcześniej — choć wciąż mniej niż w ciągu ostatnich kilku lat, gdy wskaźnik ten utrzymywał się w przedziale 6,2–6,9 benefitu na ofertę.
- W ofertach pracy, które ukazały się w czerwcu 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (odpowiednio 63 vs 66% w maju 2026 r. vs 60% w czerwcu 2025 r.), różnego rodzaju szkolenia (63% vs 57% m/m vs 65% r/r) i pakiet sportowy (54% vs 56% vs 55%). 38% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (31% w maju 2026 r. vs 28% w czerwcu 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 26% ofert (vs 28% miesiąc wcześniej vs 29% r/r).
- W czerwcu 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 5,0 wymagania (wzrost o 0,3 m/m vs 5,1 r/r). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (69% vs 72% w maju 2026 r. vs 57% w czerwcu 2025 r.), odpowiedniego wykształcenia (53% vs 58% m/m vs 42% r/r), znajomości języka obcego (35% vs 32% m/m vs 26% r/r) oraz dyspozycyjności (28% vs 24% m/m vs 26% r/r).

Polscy pracownicy wobec transparentności i sprawiedliwości wynagrodzeń

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem było zrozumienie, jak pracownicy postrzegają równość i sprawiedliwość wynagrodzeń oraz przejrzystość zasad płacowych w swoich organizacjach. Badanie zrealizowano w dniach 21–28 stycznia 2026 r. na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie 1050 dorosłych Polaków aktywnych zawodowo.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Levelly.ai. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Połowa badanych (49,7%) uważa sprawiedliwość procesów decyzyjnych (czyli tego, jak podejmowane są decyzje o podwyżkach i awansach) za najsłabsze ogniwo całego systemu wynagrodzeń w swojej firmie. Dodatkowo 42% respondentów opisuje kulturę swojej organizacji jako „nastawioną na wyniki”, a nie na sprawiedliwość czy życzliwość.
- 48% pracowników w Polsce uważa system wynagrodzeń w swojej firmie za transparentny. Innymi słowy, ponad połowa zatrudnionych funkcjonuje w środowisku niedopowiedzeń, gdzie zasady ustalania płac, kryteria podwyżek i mechanizmy awansu nie są dla nich zrozumiałe. Autorzy podkreślają, że nie jest to tylko problem komunikacyjny, lecz kwestia przewidywalności decyzji kadrowych, co ma bezpośredni wpływ na zaangażowanie pracowników.
- Tylko co piąta firma (18%) zawsze prezentuje widełki wynagrodzeń w ogłoszeniach rekrutacyjnych. Choć unijna dyrektywa o jawności wynagrodzeń zobowiązuje pracodawców do informowania kandydatów o wysokości lub zakresie płacy jeszcze przed rozmową kwalifikacyjną, polscy pracodawcy wciąż rzadko ujawniają te dane już na etapie ogłoszenia – 22% respondentów wskazało, że ich firma „nigdy” nie podaje widełek płacowych w ofertach.
- Otwartość na większą jawność wynagrodzeń deklaruje 74–75% pracujących Polaków, nawet jeśli wymagałoby to nowych reguł w firmie. Autorzy uważają to za sygnał, że wdrażanie nowych, bardziej otwartych zasad płacowych może przebiegać relatywnie sprawnie, ponieważ nie napotka silnego oporu ze strony samych zatrudnionych.
- 64% polskich pracowników przynajmniej raz doświadczyło w miejscu pracy jakiejś formy nierównego traktowania. Najczęściej wskazywaną przyczyną dyskryminacji był wiek (43% badanych), a w dalszej kolejności: wygląd lub sposób ubierania się (37%), postrzegane umiejętności technologiczne (33%) oraz płeć (32%). Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni deklarowały dyskryminację ze względu na płeć (42% wobec 23%).
- 32% pracowników nigdy nie rozmawiało ze swoim przełożonym o podwyżce, a rozmowę taką przeprowadziło 57% ogółu badanych – w tym 59% mężczyzn i 54% kobiet. Brak takiej rozmowy nie oznacza braku oczekiwań płacowych, lecz raczej brak wiary w to, że rozmowa faktycznie coś zmieni. Autorzy raportu ostrzegają, że milczenie na temat wynagrodzenia kumuluje niezadowolenie pracownika i może prowadzić do nieoczekiwanej decyzji o odejściu z pracy, co z perspektywy firmy oznacza wyższe koszty rotacji (zastąpienie pracownika kosztuje co najmniej 20% jego rocznej pensji, a pełne wdrożenie nowej osoby trwa 3–6 miesięcy).

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

7 największych wyzwań liderów w 2026 roku

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest opisanie siedmiu tzw. problemów zagmatwanych (wicked problems)⁹, z którymi mierzą się dziś liderzy biznesu, oraz zaproponowanie nowej kompetencji przywódczej – „myślenia integracyjnego” – jako sposobu podejmowania dobrych decyzji w warunkach niepewności, gdy klasyczne metody analityczne i najlepsze praktyki zawodzą. Raport obejmuje takie zagadnienia, jak wyzwanie związane z wykorzystaniem AI bez utraty kontroli nad organizacją, powrót geopolityki do centrum strategii biznesowej, rosnącą złożoność oczekiwań interesariuszy (w tym pracowników), planowanie sukcesji liderów, jakość dyskusji strategicznych w zespołach zarządzających oraz zachowanie wartości etycznych w erze AI. Głównym źródłem danych liczbowych wykorzystanych w raporcie jest badanie McKinsey & Company *The State of AI in 2025*, przeprowadzone na próbie 1993 organizacji w 105 krajach, uzupełnione o wyniki badania McKinsey wśród dyrektorów finansowych (CFO) z przełomu 2025/2026 r., a także badanie INSEAD zrealizowane wśród wykładowców uczelni biznesowych z lutego 2026 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ICAN Institute. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Według badania McKinsey 88% organizacji na świecie korzysta z AI w co najmniej jednej funkcji, a 71% regularnie sięga po generatywną AI. Realny wpływ na wynik finansowy (EBIT) odnotowuje tylko 39% firm, a do grona tzw. AI high performers (z co najmniej 5% EBIT pochodzącym z AI) należy zaledwie 6%. Ta rozbieżność jest istotna dla rynku pracy, bo oznacza, że sam dostęp pracowników do narzędzi AI nie wystarcza – decydujące są kompetencje ludzi i sposób organizacji pracy,

⁹ Lista 7 problemów zagmatwanych z raportu obejmuje pytania: 1. Jak wykorzystać AI bez utraty kontroli nad organizacją? 2. Jak budować strategię, gdy nie wiadomo, jaki będzie świat za trzy lata? 3. Jak pogodzić wzrost z odpornością? 4. Jak podejmować decyzje przy sprzecznych interesach (interesariuszy)? 5. Jak przygotować organizację na sukcesję? 6. Jak prowadzić skuteczne dyskusje strategiczne? 7. Jak zachować wartości w świecie AI?

a większość firm wciąż tkwi w fazie testowania rozwiązań, nie przechodząc do fazy realnej transformacji stanowisk.

- W badaniu McKinsey z końca 2025 r., przeprowadzonym wśród dyrektorów finansowych, niestabilność geopolityczna była wskazywana jako ryzyko numer jeden dla wzrostu (37% wskazań) – przed polityką handlową (32%), inflacją (31%) i słabym popytem (29%). Dla rynku pracy oznacza to, że decyzje o rozwoju działalności, ekspansji na nowe rynki i rekrutacji są coraz częściej odkładane lub warunkowane sytuacją geopolityczną, a nie tylko wewnętrznymi wskaźnikami popytu.
- Firmy osiągające rzeczywiste korzyści z AI wygrywają nie lepszą technologią, lecz przeprojektowaniem sposobu pracy zespołów.
- Autorzy raportu wskazują, że firmy muszą dziś godzić oczekiwania 5 różnych grup, z którymi mają do czynienia: akcjonariuszy, klientów, pracowników, regulatorów i społeczeństwa. Każda z nich chce czegoś innego. W przypadku pracowników oczekiwania te sprowadzają się przede wszystkim do trzech rzeczy: elastyczności w organizacji pracy, możliwości rozwoju zawodowego oraz poczucia, że wykonywana praca ma sens. To ważny sygnał dla rynku pracy, bo pokazuje, że oczekiwania zatrudnionych wobec pracodawców wykraczają dziś poza samo wynagrodzenie i obejmują jakość doświadczenia zawodowego.
- Współczesne środowisko płaskich struktur i złożonych powiązań generuje wiele konfliktów, a te nierozwiązane prowadzą do sporów oraz straty czasu i utraty zasobów. Natomiast organizacje lepiej zarządzające konfliktami działają szybciej i zyskują przewagę konkurencyjną.
- Złe planowanie sukcesji liderów niszczy wartość biznesową liczoną w setkach miliardów dolarów rocznie. Ten wniosek ma bezpośrednie znaczenie dla rynku pracy, ponieważ podkreśla, że firmy, które nie inwestują wcześniej w rozwój zdolności przywódczych swoich pracowników, ponoszą wymierne straty finansowe wynikające z braku przygotowania następców na kluczowych stanowiskach.
- Doświadczenie zawodowe przestaje być gwarancją dobrych decyzji leaderskich, co zmienia profil kompetencji poszukiwanych na rynku pracy wśród kadry zarządzającej. Dla rynku pracy oznacza to przesunięcie wartości rynkowej liderów – od samego stażu i przeżytych sytuacji w kierunku zdolności radzenia sobie z niepewnością i złożonością, czyli w stronę zupełnie nowego zestawu kompetencji zarządczych.
- Nowa kompetencja leaderska – „myślenie integracyjne”, czyli zdolność łączenia dwóch przeciwstawnych idei w trzecią, lepszą opcję, zamiast wyboru „mniejszego zła” między dwiema niedoskonałymi możliwościami – w 2026 r. odróżnia liderów zdolnych podejmować dobre decyzje w niepewności od tych, którzy nadal szukają jednej gotowej odpowiedzi.

New careers in the green transition. Using online job advertisements to track emerging jobs and skills

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest prezentacja wyników badań dotyczących wpływu tzw. zielonej transformacji gospodarki europejskiej na zapotrzebowanie na pracę. Transformacja ta – czyli przechodzenie na neutralność klimatyczną zgodnie z unijnym prawem klimatycznym, Europejskim Zielonym Ładem oraz pakietem „Fit for 55” – zmienia strukturę popytu na pracowników, a w szczególności prowadzi do powstawania nowych zawodów i zestawów umiejętności w sektorze czystych technologii. Przedmiotem badań były internetowe ogłoszenia o pracę (online job advertisements, OJA) zbierane automatycznie w ramach Web Intelligence Hub – wspólnego projektu Eurostatu i Cedefop gromadzącego dane z portali rekrutacyjnych z całej Unii Europejskiej. Metoda badawcza opierała się na eksploracji tekstu i analizie dużych zbiorów danych (big data/text mining): tytuły stanowisk z ogłoszeń oczyszczono i ujednolicono (usunięto duplikaty, ustandaryzowano pisownię, przetłumaczono na język angielski), a następnie poddano tokenizacji, ekstrakcji słów kluczowych i grupowaniu (klastrowaniu) w celu wykrycia nowych, jeszcze niesklasyfikowanych zawodów. Analizą objęto ponad 400 tys. ogłoszeń o pracę, skoncentrowanych na trzech grupach zawodowych z klasyfikacji ISCO-08, określanych jako „gdzie indziej niesklasyfikowane” (not elsewhere classified) – blisko 157 tys. ogłoszeń dla inżynierów, 111 tys. dla techników nauk fizycznych i inżynierskich oraz 178 tys. dla robotników przemysłu wytwórczego. Poza danymi z ogłoszeń raport wykorzystuje też dane wtórne z innych źródeł: badania ankietowe Europejskiego Banku Inwestycyjnego z 2025 r., statystyki EurObserv'ER, dane branżowe SolarPower Europe i WindEurope oraz raporty Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) z 2026 r. Raport opisuje też nowo identyfikowane zawody (m.in. inżynier-projektant systemów fotowoltaicznych, inżynier energetyczny, monter instalacji HVAC i PV, technik rozruchu (commissioning technician), technik utrzymania ruchu, specjalista jakości oraz specjalista cyberbezpieczeństwa w energetyce).

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Struktura zatrudnienia w sektorze czystych technologii przesunęła się wyraźnie w stronę energetyki słonecznej. Udział zatrudnienia związanego z fotowoltaiką

i skoncentrowaną energią słoneczną w łącznym zatrudnieniu sektora czystych technologii wzrósł z 9% w 2018 r. do 30% w 2023 r. Oznacza to, że w ciągu zaledwie 5 lat sektor solarny stał się największym pracodawcą wśród branż odnawialnych źródeł energii objętych badaniem EurObserv'ER.

- Udział zatrudnienia powiązanego z pompami ciepła w sektorze czystych technologii wzrósł z 15% w 2018 r. do 23% w 2023 r. Wzrost ten wiąże się z rosnącym naciskiem na dekarbonizację ogrzewania budynków w Unii Europejskiej.
- 92% firm z Unii Europejskiej deklaruje podejmowanie działań na rzecz ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. Dotyczy to inwestycji w gospodarkę odpadami, efektywność energetyczną, zrównoważony transport czy zieloną innowacyjność. Skala tego zjawiska pokazuje, że presja klimatyczna nie jest ograniczona do wąskiej grupy przedsiębiorstw „zielonych”, lecz obejmuje niemal cały rynek pracodawców w UE.
- Praca w zawodach „zielonych” wiąże się z premią płacową w porównaniu do zawodów tradycyjnych. Oznacza to, że pracownicy przechodzący do zawodów związanych z transformacją energetyczną mogą liczyć na wyższe wynagrodzenie niż w porównywalnych zawodach niezwiązanych z ekologią.
- 79% firm w Unii Europejskiej wskazuje na brak dostępnej kadry z odpowiednimi kompetencjami jako barierę inwestycyjną, a popyt na zielone umiejętności rośnie ponad dwukrotnie szybciej niż ich podaż. Jeśli obecne trendy się utrzymają, prawie 1 na 5 ofert pracy wymagających zielonych kompetencji może pozostać nieobsadzona do 2030 r., a jeśli pula wykwalifikowanych kandydatów nie zostanie co najmniej podwojona, to do 2050 r. braki kadrowe mogą dotyczyć około połowy wszystkich „zielonych” miejsc pracy.
- W 2025 r. wysoce zielone zawody stanowiły 11% wszystkich zawodów, w których zgłaszano niedobory kadrowe. Do zawodów o największych brakach kadrowych zaliczają się m.in. inżynier elektryk, technik inżynierii elektrycznej oraz pracownik fizyczny zajmujący się izolacją budynków.
- W 2022 r. unijny sektor fotowoltaiczny zapewniał zatrudnienie odpowiadające ok. 648 tys. pełnych etatów w całej Europie, a według prognoz branżowych do 2040 r. może osiągnąć poziom miliona pełnoetatowych stanowisk. Wzrost ten obejmuje całą łańcuchy – od produkcji polikrzemu i modułów, przez instalację i wdrożenie, po utrzymanie oraz badania i rozwój.
- Niedobory w energetyce wiatrowej dotyczą przede wszystkim wąskich specjalizacji technicznych. W przypadku techników rozruchu (commissioning technicians) luka między popytem a podażą ma wzrosnąć z ok. 11 400 osób w 2024 r. do ok. 16 500 w 2030 r. Technicy ci odpowiadają za testowanie i uruchamianie nowo zainstalowanych turbin wiatrowych, instalacji fotowoltaicznych czy systemów magazynowania energii, zanim wejdą one do pełnej eksploatacji.

- Skala przeprowadzonej analizy wskazuje, że wiele nowych zawodów związanych z zieloną transformacją nadal nie są ujęte w obowiązujących klasyfikacjach zawodów. Do końca 2022 r. udział stanowisk zaliczanych do kategorii „gdzie indziej niesklasyfikowane” wzrósł do 12% całkowitego zielonego popytu na pracę. W celu identyfikacji nowych ról zawodowych autorzy raportu przeanalizowali ponad 400 tys. ogłoszeń o pracę należących do trzech takich kategorii. Wyniki analizy pokazują, że obowiązująca klasyfikacja ISCO z 2008 r. nie nadąża za tempem zmian zachodzących na rynku pracy, w szczególności za powstawaniem nowych stanowisk związanych z zieloną transformacją.
- Rosnące wymogi regulacyjne i certyfikacyjne generują nowy popyt na specjalistów ds. jakości i zgodności środowiskowej. W 2025 r. w Unii Europejskiej wydano ponad 116 tys. certyfikatów zarządzania środowiskowego ISO 14001, przy czym najwięcej nowych certyfikatów przyznano we Włoszech (ok. 28 tys.), Hiszpanii (20 tys.) i Niemczech (10 tys.). Wzrost liczby certyfikacji świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu rynku pracy na inżynierów jakości u dostawców oraz specjalistów ds. zapewnienia jakości, którzy odpowiadają za zgodność produktów czystych technologii (np. komponentów solarnych) z wymogami regulacyjnymi.

Why global workforce mobility faces a new tax inflection point

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest zwrócenie uwagi pracodawców i działów HR/podatkowych na narastającą niezgodność między elastycznymi formami pracy (praca zdalna, cyfrowy nomadyzm, praca hybrydowa transgraniczna), które rozwinęły się po pandemii, a przepisami podatkowymi i imigracyjnymi, które wciąż opierają się na tradycyjnym modelu „jedno miejsce pracy, jeden pracodawca, określony czas”. Tekst odwołuje się do trwających konsultacji Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w sprawie transgranicznych wzorców pracy oraz zasad przypisywania praw do opodatkowania, sygnalizując, że dotychczasowe założenia podatkowe przestają być adekwatne wobec nowej rzeczywistości rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

E&Y. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- Po upowszechnieniu się elastycznych form pracy w czasie pandemii świat wciąż szuka odpowiedzi na pytanie, jak ta elastyczność wpisuje się w istniejące struktury

podatkowe i imigracyjne. Wiele jurysdykcji zareagowało wprowadzeniem nowych lub rozszerzonych ścieżek wizowych, w tym wiz dla cyfrowych nomadów i pracowników zdalnych. Samo w sobie wydaje się postępowaniem – w praktyce jednak poszerzyło obszar niejasności (na jakich zasadach można legalnie mieszkać i pracować w danym kraju, kiedy zaczyna się obowiązek poboru podatku u źródła, jak traktować składki na ubezpieczenia społeczne, czy jak stosować umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania i in.).

- Przepisy imigracyjne są projektowane tak, by były czytelne – dana osoba spełnia warunki albo nie, może wykonywać określone działania albo nie może. Skutki podatkowe rzadko działają w ten sam sposób, zwłaszcza gdy ludzie pracują elastycznie poza granicami państwa.
- Wprowadzenie wiz dla nomadów cyfrowych reguluje przede wszystkim legalność pobytu i wykonywania pracy zdalnej w danym kraju, jednak nie rozstrzyga kwestii podatkowych i ubezpieczeniowych. Sama wiza nie określa momentu powstania obowiązku podatkowego, zasad odprowadzania podatku przez pracodawcę ani sposobu rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Przykładowo, cudzoziemiec posiadający polską wizę i jako kierowca TIR wykonujący przewozy na rzecz litewskiego pracodawcy może legalnie przebywać w Polsce. Wiza nie przesądza jednak, czy i kiedy powstaje obowiązek podatkowy w Polsce, gdzie powinny być odprowadzane zaliczki na podatek dochodowy ani jak należy rozliczać składki na ubezpieczenia społeczne.
- Praca zdalna wykonywana z domów letniskowych, wynajętych lokali wakacyjnych i innych prywatnych lokalizacji nadal budzi wątpliwości prawne. Jeśli korzystanie z domowego biura zostanie uznane za decyzję pracodawcy, może prowadzić do powstania w danym kraju zakładu zagranicznego (permanent establishment) – a w przypadku elastycznych rozwiązań granica ta jest znacznie mniej wyraźna. Nie jest jednoznacznie określone, czy obowiązki podatkowe zależą od incydentalnego, czy od stałego korzystania z danego miejsca pracy. Jednym z rozważanych rozwiązań jest wprowadzenie rocznego wskaźnika wykorzystania danej lokalizacji, powiązanego z rezydencją podatkową pracownika, który pozwalałby ocenić, czy po stronie przedsiębiorstwa powstaje zakład zagraniczny.
- Dla rynku pracy oznacza to dwie rzeczy. Po pierwsze, konsekwencje odczuwa najpierw sam pracownik: obowiązki w zakresie zaliczek na podatek i ubezpieczeń społecznych wpływają na wysokość wynagrodzenia, potrącenia i świadczenia, a także na to, co pracownik faktycznie może robić z danego miejsca. Praca zdalna z zagranicy przestaje więc być swobodnym benefitem, a staje się uprawnieniem obwarowanym limitem dni, zgodą i dokumentacją. Po drugie, rośnie zapotrzebowanie na kompetencje na styku HR, podatków i compliance – pracodawcy muszą dziś odpowiadać na pytania o to, gdzie praca była wykonywana, jak długo i na czyją korzyść, a to wymaga koordynacji między zespołami i systemami, których wcześniej nie łączono.

- Rosnąca skala międzynarodowej pracy zdalnej powoduje wzrost zapotrzebowania na kompetencje łączące obszary HR, podatków oraz prawa imigracyjnego. Wyniki raportu wskazują, że skuteczne zarządzanie ryzykiem związanym z taką formą pracy wymaga nie tylko wykorzystania odpowiednich narzędzi informatycznych, ale również wdrożenia spójnych procedur, właściwej dokumentacji oraz ścisłej współpracy między zespołami HR, podatkowymi i odpowiedzialnymi za zgodność z przepisami.
- Trwające konsultacje OECD dotyczące transgranicznych wzorców pracy i zasad podziału praw do opodatkowania sygnalizują, że dotychczasowe założenia rządzące mobilnością pracowników przestają być aktualne. Oznacza to, że pracodawcy powinni w najbliższym czasie liczyć się ze zmianami reguł na poziomie międzynarodowym, które mogą wpłynąć na to, jak swobodnie będą mogli zatrudniać i rozliczać pracowników pracujących zdalnie z innych krajów.

OECD Employment Outlook 2026. Geographic Disparities in Jobs and Incomes

Charakterystyka raportu

Celem publikacji jest opisanie aktualnej kondycji rynków pracy krajów należących do OECD w perspektywie makroekonomicznej, terytorialnej i strukturalnej, ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji geograficznych (tj. wynikających z miejsca zamieszkania) w zatrudnieniu i dochodach, a także mechanizmów, które te dysproporcje wywołują i utrwalają. Raport obejmuje takie zagadnienia jak: bieżący stan zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzeń realnych w krajach OECD, terytorialne różnice w dostępie do pracy i mobilności zawodowej pomiędzy regionami, wpływ szoków handlowych (konkurencji importowej z krajów o niskich kosztach pracy) i technologicznych (cyfryzacji, sztucznej inteligencji) na lokalne rynki pracy, zwroty z wykształcenia, kompetencji i szkoleń w świetle najnowszych danych o umiejętnościach dorosłych, rozpowszechnienie i skutki klauzul zakazu konkurencji po zakończeniu zatrudnienia, a także trendy w zakresie prawnej ochrony zatrudnienia (regulacji dotyczących zwalniania pracowników) w krajach OECD. Publikacja syntetyzuje dane z wielu odrębnych źródeł, różnych metodologicznie i czasowo. Wśród nich znajdują się: krajowe badania aktywności ekonomicznej ludności (labour force surveys) państw członkowskich OECD, bieżące dane o wynagrodzeniach i zatrudnieniu bieżące (maj/kwiecień 2026 r.), międzynarodowe badanie kompetencji osób dorosłych PIAAC (Survey of Adult Skills) z cyklu 2022-2023, autorskie badanie ankietowe OECD przeprowadzone wśród firm i pracowników na temat klauzul zakazu konkurencji, zrealizowane w 15 krajach (Belgia, Kanada, Francja, Niemcy, Włochy, Japonia, Korea, Meksyk, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria i Wielka Brytania), dane administracyjne o dochodach gospodarstw domowych na poziomie małych regionów (tzw. TL3, np. departamenty we Francji), dane łączące pracowników i firmy (employer-employee data) z 14 krajów OECD za lata 2000-2022, oraz

zaktualizowana do 2025 r. baza wskaźników ochrony zatrudnienia (Employment Protection Legislation).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Stopa zatrudnienia w krajach OECD osiągnęła w I kw. 2026 r. rekordowy poziom 72,1%, a stopa aktywności zawodowej wzrosła do 76,7%. Oznacza to, że mimo wielu wstrząsów gospodarczych ostatnich lat rynki pracy krajów OECD pozostają wyjątkowo odporne, a odsetek osób pracujących w wieku produkcyjnym jest najwyższy w historii pomiarów. Jednocześnie stopa bezrobocia w maju 2026 r. wyniosła 4,9%, co potwierdza, że sytuacja na rynku pracy jest wciąż relatywnie dobra, choć – jak pokazują kolejne wnioski – zaczynają się pojawiać sygnały słabnięcia tej tendencji.
- Mediana stopy bezrobocia w krajach OECD wzrosła z 5,4% w maju 2025 r. do 5,7% w maju 2026 r. Ten niewielki, ale wyraźny wzrost jest jednym z pierwszych sygnałów odwrócenia dotychczasowego trendu spadkowego bezrobocia. Autorzy raportu wskazują, że towarzyszy mu spłaszczenie dynamiki zatrudnienia oraz spowolnienie wzrostu aktywności zawodowej, co sugeruje, że rynek pracy – choć wciąż w dobrej kondycji – wchodzi w fazę większej niepewności.
- Polska była jednym z pięciu krajów OECD – obok Estonii, Portugalii, Słowenii i Hiszpanii – w których napięcie na rynku pracy (mierzone liczbą wakatów na jednego bezrobotnego) było w I kw. 2026 r. wyższe niż rok wcześniej. W większości krajów OECD napięcie na rynku pracy w tym okresie łagodniało, co oznacza, że polski rynek pracy poruszał się w przeciwnym kierunku niż większość gospodarek rozwiniętych. Co istotne, poza Słowenią, wszystkie te kraje (w tym Polska) należały jednocześnie do jednej trzeciej krajów OECD, w których stopa bezrobocia w ostatnim roku faktycznie spadła.
- Realny wzrost wynagrodzeń w krajach OECD wyniósł 2,2% w I kw. 2026 r., wobec 2,7% rok wcześniej, a w jednej trzeciej krajów OECD wynagrodzenia realne pozostają wciąż niższe niż na początku 2021 r. Oznacza to, że odbudowa siły nabywczej wynagrodzeń po skoku inflacji w latach 2021-2022 wyraźnie zwalnia, a w wielu krajach proces ten wciąż nie zdołał zrównoważyć strat poniesionych w okresie inflacyjnym. Dodatkowo tempo wzrostu wynagrodzeń było niższe niż rok wcześniej w dwóch trzecich krajów OECD, co wskazuje na dalsze osłabienie realnych dochodów pracowników najemnych.

- W ponad połowie krajów OECD różnice w stopie zatrudnienia między małymi regionami tego samego państwa przekraczają 20 p.p., a stopa bezrobocia w regionach najsłabszych jest średnio ponad dwukrotnie wyższa niż w regionach najlepiej rozwiniętych. We Włoszech, Belgii, Kanadzie i Słowacji dysproporcja ta przekracza nawet czterokrotność. Wyniki te wskazują, że miejsce zamieszkania w znacznym stopniu wpływa na szanse uzyskania zatrudnienia. Regiony stołeczne i metropolitalne oferują wyraźnie więcej możliwości pracy niż obszary peryferyjne. Zróżnicowanie to nie wynika jedynie z cech mieszkańców, takich jak wiek, poziom wykształcenia czy płeć, ponieważ czynniki te wyjaśniają jedynie od jednej trzeciej do połowy obserwowanych różnic. W dużej mierze są one związane z nierównomiernym rozmieszczeniem miejsc pracy o wysokiej wartości dodanej, które koncentrują się przede wszystkim w dużych ośrodkach miejskich.
- Wschodnie regiony Polski, podobnie jak wschodnie regiony Niemiec, nadal charakteryzują się niższym poziomem zatrudnienia niż pozostałe części kraju. Jest to jeden z trwałych podziałów terytorialnych w Europie, obok różnic między północnymi i południowymi Włochami oraz między Flandrią i Walonią w Belgii. Oznacza to, że nierówności regionalne w Polsce mają charakter długotrwały i wynikają z uwarunkowań strukturalnych, a nie z przejściowych zmian gospodarczych¹⁰.
- Osoby zamieszkujące najbiedniejsze regiony w krajach OECD są o blisko 40% bardziej narażone na pozostanie w grupie o najniższych dochodach w perspektywie pięcioletniej niż osoby z regionów najbogatszych. Ten wniosek pokazuje, że nierówności terytorialne w zatrudnieniu przekładają się bezpośrednio na trwałe nierówności dochodowe gospodarstw domowych, a nie tylko na chwilowe różnice w zarobkach. Mobilność zawodowa – czyli przemieszczanie się ludzi z regionów słabszych do silniejszych rynków pracy – okazuje się zbyt niska, aby realnie zmniejszyć te dysproporcje, a osoby, które faktycznie migrują, to zwykle te, które i tak miałyby najlepsze szanse na rynku pracy, co w praktyce może nawet pogłębiać istniejące różnice między regionami.
- Wyniki najnowszego badania kompetencji dorosłych PIAAC (2022–2023) wskazują, że związek między poziomem wykształcenia i umiejętnościami a szansami na zatrudnienie oraz wysokością wynagrodzenia stopniowo słabnie. W porównaniu z poprzednią edycją badania (2011–2018) wyższy poziom wykształcenia i kompetencji przynosi obecnie mniejsze korzyści zarówno pod względem prawdopodobieństwa zatrudnienia, jak i wysokości zarobków. Wyniki sugerują, że maleje premia płacowa związana z formalnym wykształceniem i podstawowymi umiejętnościami poznawczymi. Istotna

¹⁰ Autorzy raportu zwracają uwagę, że dane dotyczące Polski nie są w pełni porównywalne z wynikami innych krajów. Wynika to z zastosowania odmiennych przedziałów wiekowych przy obliczaniu wskaźników zatrudnienia i bezrobocia oraz z wyłączenia z analizy osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Ograniczenia te należy uwzględnić przy interpretacji wyników dla polskich regionów.

część wyższych wynagrodzeń osób lepiej wykształconych wynika z faktu, że częściej podejmują one pracę w lepiej wynagradzanych zawodach i przedsiębiorstwach, a nie wyłącznie z posiadanych kompetencji. Jednocześnie badanie pokazuje, że pozytywny wpływ na poziom wynagrodzeń mają także kompetencje pozapoznawcze, takie jak samodzielność, umiejętność współpracy czy zarządzania zespołem. Korzystnie oceniono również udział w krótkich, elastycznych szkoleniach rozwijających kompetencje przywódcze, pracę zespołową i zarządzanie projektami.

- Spadek siły związku między liczbą lat edukacji a samą szansą na posiadanie pracy (w porównaniu z byciem bezrobotnym) był szczególnie wyraźny w Polsce, Estonii, Irlandii i Słowacji, gdzie wyniósł około 2 p.p. Oznacza to, że sam fakt posiadania wyższego wykształcenia przestaje być w Polsce tak silnym "zabezpieczeniem" przed bezrobociem, jak było jeszcze w poprzednim cyklu badania z lat 2011-2018. Autorzy tłumaczą to m.in. napięciem na rynku pracy w drugim okresie badania (2022-2023), które ułatwiało znalezienie pracy również osobom o niższych kompetencjach, a także postępującą ekspansją wykształcenia wyższego wśród młodszych roczników, co zmniejsza jego dotychczasową "rzadkość" na rynku pracy.
- Około jedna trzecia (30%) pracowników w 15 badanych krajach OECD jest objęta klauzulami zakazu konkurencji po zakończeniu zatrudnienia, a niemal połowa pracowników sektora prywatnego objęta jest umowami o zachowaniu poufności. Klauzule te, pierwotnie mające chronić tajemnice handlowe firm, w praktyce rozprzestrzeniły się daleko poza zawody wymagające dostępu do informacji poufnych, obejmując również wielu pracowników niższych szczebli. Raport wskazuje, że tego rodzaju klauzule ograniczają wzrost wynagrodzeń, ponieważ zmniejszają alternatywne możliwości zatrudnienia pracowników, a jednocześnie mogą osłabiać wzrost produktywności całej gospodarki, utrudniając realokację pracowników między firmami i swobodny przepływ wiedzy i innowacji na rynku pracy.
- Różnica w poziomie bezrobocia między młodymi absolwentami studiów wyższych a resztą populacji w wieku produkcyjnym systematycznie powiększa się od okresu jeszcze przed pandemią COVID-19, a rola sztucznej inteligencji i dużych modeli językowych w wyjaśnieniu tego zjawiska jest jak dotąd ograniczona. Oznacza to, że młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy napotykają coraz większe trudności w znalezieniu zatrudnienia w porównaniu z pozostałą częścią populacji, a przyczyny tego zjawiska są głębsze i wcześniejsze niż popularny obecnie w debacie publicznej wątek zastępowania pracy ludzkiej przez generatywną sztuczną inteligencję.

Navigating Life with Low Literacy and Numeracy. New Results from the 2023 Survey of Adult Skills

Charakterystyka publikacji

Celem raportu jest przedstawienie skali, charakteru i konsekwencji niskich kompetencji podstawowych – czyli umiejętności czytania ze zrozumieniem (literacy) oraz posługiwania się liczbami w codziennym życiu (numeracy) – wśród dorosłych mieszkańców krajów OECD, a także wskazanie, jakiego rodzaju polityka publiczna może skutecznie odpowiedzieć na ten problem. Raport opiera się na danych z drugiej edycji (tzw. cyklu 2) międzynarodowego badania PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), znanej jako „2023 Survey of Adult Skills”, w której wzięło udział 31 krajów i gospodarek OECD, a zbieranie danych odbyło się w latach 2022–2023. Respondentami są osoby dorosłe – mieszkańcy poszczególnych krajów, poddawane bezpośredniemu testowi kompetencji w trzech obszarach: rozumienia tekstu pisanego (literacy), umiejętności matematycznych (numeracy) oraz elastycznego rozwiązywania problemów w zmieniających się sytuacjach (adaptive problem solving), przy czym niniejszy raport koncentruje się na wynikach w dwóch pierwszych obszarach, określanych jako kompetencje podstawowe. Istotną metodologiczną nowością drugiego cyklu było wprowadzenie tzw. wywiadu na progu drzwi (doorstep interview) – krótkiego kwestionariusza realizowanego na tablecie w 43 językach, skierowanego do osób niezdolnych ukończyć pełny test, co pozwoliło lepiej uchwycić skalę deficytów kompetencji wśród grup najbardziej wykluczonych, w tym niedawno przybyłych migrantów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Osoby o niskich kompetencjach podstawowych¹¹, czyli osiągające w badaniu PIAAC najniższy poziom biegłości w czytaniu ze zrozumieniem lub liczeniu, znacznie częściej

¹¹ Test PIAAC sprawdza tylko trzy umiejętności (domeny): czytanie (literacy), liczenie (numeracy) i elastyczne rozwiązywanie problemów (adaptive problem solving). Wyniki podawane są na skali ciągłej (od 0 do 500 punktów), którą podzielono na przedziały biegłości. Dla czytania i liczenia wyznaczono 6 takich przedziałów: poniżej poziomu 1 (najniższy wynik); poziom 1; poziom 2; poziom 3; poziom 4; poziom 5 (najwyższy wynik). Niskie kompetencje – poniżej poziomu 1 oraz poziom 1 (dwa najniższe przedziały łącznie). Średnie kompetencje – poziom 2 oraz poziom 3. Zob. OECD (2026),

pozostają bierne zawodowo niż osoby o przeciętnych kompetencjach. Średnio 30% osób z niskimi kompetencjami nie uczestniczy w rynku pracy, podczas gdy wśród osób o średnich kompetencjach odsetek ten wynosi 19%. Zależność ta jest istotna statystycznie w 27 z 31 analizowanych krajów. Wyjątek stanowią Chile, Japonia, Korea Południowa i Singapur, gdzie różnica w odsetku bierności zawodowej między osobami o niskich a średnich kompetencjach nie jest wystarczająco duża, by uznać ją za statystycznie potwierdzoną. Największe dysproporcje, przekraczające 15 p.p., odnotowano w Anglii, Niemczech, Holandii i Stanach Zjednoczonych. W krajach tych osoby o przeciętnych kompetencjach znacznie rzadziej pozostają bierne zawodowo niż osoby o niskich kompetencjach.

- Osoby o niskich kompetencjach zarabiają przeciętnie o 5 dolarów mniej za godzinę pracy niż osoby o kompetencjach średnich (20,5 USD wobec 25,5 USD), a w niektórych krajach luka ta przekracza 10 USD za godzinę. Skala luki płacowej zależy od sposobu jej liczenia. W ujęciu surowym (bez korekty o wiek, płeć i pochodzenie migracyjne) różnica jest największa w Chile i Singapurze, gdzie osoby o średnich kompetencjach zarabiają ponad 50% więcej niż osoby o niskich kompetencjach, a najmniejsza w Polsce – zaledwie 8%. Po zastosowaniu korekty statystycznej obraz częściowo się zmienia: największa skorygowana różnica (przekraczająca 10 dolarów za godzinę) występuje w Singapurze i Szwajcarii, natomiast w Korei Południowej i Stanach Zjednoczonych po takiej korekcie różnica przestaje być statystycznie istotna. Innymi słowy, w Korei i USA istnieje różnica w surowych zarobkach między grupami, ale po uwzględnieniu odmiennej struktury wieku, płci i pochodzenia migracyjnego obu grup w tych krajach nie da się jej jednoznacznie przypisać samemu poziomowi kompetencji.
- Osoby o niskich kompetencjach nie stanowią jednorodnej grupy pod względem osiągniętych wyników zawodowych i życiowych. Analiza skupień, w której uwzględniono jednocześnie status na rynku pracy, pozycję w rozkładzie wynagrodzeń, rodzaj zawodu i umowy, udział w kształceniu oraz samoocenę zdrowia i satysfakcji z życia, pozwoliła wyodrębnić trzy grupy o zbliżonej średniej liczebności – po ok. 1/3 każda. Pierwszą stanowią osoby pracujące o relatywnie dobrej sytuacji, drugą – osoby pracujące w wyraźnie gorszych warunkach, trzecią – osoby bez pracy. W grupie o relatywnie dobrych wynikach niemal 40% pracuje w zawodach wysokokwalifikowanych, a 10% znajduje się w najwyższym kwintylu wynagrodzeń. W grupie o gorszych wynikach odsetki te wynoszą odpowiednio 13% i 5%, a niemal 40% osób mieści się w najniższym kwintylu wynagrodzeń – wobec 12% w grupie pierwszej. Trzecia grupa składa się w 84% z osób biernych zawodowo i w 13% z bezrobotnych; jej skład wiekowy jest przy tym wyraźnie starszy, co oznacza, że część tej bierności może wynikać z przejścia na emeryturę. Udziały poszczególnych grup różnią się jednak istotnie między krajami, a przytoczone wartości są średnimi dla państw OECD uczestniczących w badaniu.

- Spośród osób o niskich kompetencjach ok. 16% wykonuje prace proste, takie jak sprzątanie, przenoszenie czy układanie towarów, a kolejne 60% pracuje w zawodach o niskich wymaganiach kwalifikacyjnych. Osoby te są również częściej reprezentowane w grupie najniżej wynagradzanych pracowników. Średnio 31% z nich znajduje się w najniższym kwintylu wynagrodzeń w swoim kraju, przy czym odsetek ten waha się od 24% w Korei do 43% w Szwecji. Jednocześnie tylko 9% osób o niskich kompetencjach należy do grupy osiągającej najwyższe wynagrodzenia (od 4% w Finlandii do 17% w Korei). Ogólny wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosi średnio 2/3 (od 52% we Włoszech do 76% w Singapurze), a 30% pozostaje poza rynkiem pracy, co częściowo wynika ze starszej struktury wiekowej tej populacji.
- Odsetek dorosłych o niskich kompetencjach podstawowych wzrósł istotnie w ciągu ostatniej dekady w 11 z 27 krajów, co sygnalizuje ryzyko dla przyszłej podaży wykwalifikowanej siły roboczej. Największe wzrosty, przekraczające 10 p.p., odnotowano w Austrii, na Węgrzech, w Korei, na Litwie, w Nowej Zelandii, Polsce i na Słowacji. Jedynie w Danii i Finlandii zaobserwowano istotny statystycznie spadek odsetka osób o niskich kompetencjach, a po skorygowaniu o zmiany demograficzne (starzenie się populacji i migrację) rzeczywistą poprawę kompetencji w obrębie porównywalnych grup wieku odnotowano także w Kanadzie, Chile, Anglii (Wielkiej Brytanii), Norwegii i Szwecji.
- Osoby o niskich kompetencjach uczestniczą w kształceniu dorosłych o połowę rzadziej niż reszta populacji – jedynie 27% z nich brało udział w jakiegokolwiek formie szkolenia w roku poprzedzającym badanie, wobec 50% w grupie pozostałych dorosłych. Zjawisko to autorzy raportu określają jako efekt Mateusza (Matthew effect¹²) w edukacji dorosłych – osoby, które najbardziej potrzebowałyby podniesienia kwalifikacji, najrzadziej z takiej możliwości korzystają. Uczestnictwo waha się od zaledwie 12% w Korei, 14% w Chorwacji i we Włoszech, do 39% w Irlandii i Nowej Zelandii oraz 44% w Norwegii.
- Wśród osób o niskich kompetencjach, które chciały, ale nie mogły uczestniczyć w szkoleniu, najczęściej wskazywanym powodem jest brak czasu z przyczyn związanych z pracą zawodową – dotyczy to średnio 1/4 respondentów. Bariera ta jest szczególnie silna w Japonii, Korei i Singapurze, gdzie zgłasza ją ok. 40% respondentów, podczas gdy w Kanadzie i Niemczech odsetek ten wynosi ok. 15%, a w Irlandii – jedynie 12%.

¹² Termin nawiązuje do przypowieści o talentach z Ewangelii św. Mateusza („Kto ma, temu będzie dodane; kto nie ma, temu zabiorą i to, co ma”), a został spopularyzowany w naukach społecznych w 1968 r. przez socjologa Roberta K. Mertona. Opisuje on mechanizm, w którym istniejąca przewaga sama się napędza i powiększa, a istniejący niedobór sam się pogłębia. W przypadku kształcenia dorosłych oznacza to, że osoby, które już mają dobre kompetencje podstawowe, chętniej i częściej korzystają z dodatkowych szkoleń – bo łatwiej im zrozumieć ofertę kursu, wypełnić zgłoszenie czy uzasadnić pracodawcy taką potrzebę – podczas gdy osoby o niskich kompetencjach, którym szkolenie przydałoby się najbardziej, najrzadziej z niego korzystają. W efekcie przepaść kompetencyjna między obiema grupami z czasem raczej się powiększa niż zmniejsza.

Co istotne, tylko 18% osób o niskich kompetencjach zgłosiło niezaspokojoną chęć udziału w szkoleniu (wobec 27% pozostałych dorosłych), co sugeruje, że głównym problemem nie jest brak dostępu, lecz częściej brak motywacji lub odpowiedniej oferty dopasowanej do potrzeb pracujących osób dorosłych.

- Sytuacja zawodowa osób o niskich kompetencjach zależy w dużej mierze od tego, do jakiego profilu demograficznego należą – starsi (w wieku 55–65 lat) rodowici mieszkańcy z rodzin o niskim wykształceniu są znacznie częściej trwale poza rynkiem pracy niż migranci czy osoby, które mimo dobrego wykształcenia i sprzyjających warunków rodzinnych mają nieoczekiwanie niskie kompetencje. Ta pierwsza grupa jest zarazem największa – stanowi 43% wszystkich osób o niskich kompetencjach, podczas gdy migranci, mimo barier językowych, to najmniejsza z trzech grup (ok. 20%). W grupie starszych rodowitych mieszkańców aż 41% pozostaje poza rynkiem pracy. Dla porównania, wśród migrantów z barierami językowymi zatrudnionych jest ok. 3/4 osób, a odsetek pozostających poza rynkiem pracy wynosi odpowiednio dla nich 29%, a dla osób, które mimo dobrego wykształcenia i sprzyjających warunków rodzinnych mają nieoczekiwanie niskie kompetencje – 26%.
- Poziom wykształcenia własnego oraz wykształcenia rodziców jest najsilniejszym predyktorem niskich kompetencji podstawowych w większości krajów, co ma bezpośrednie znaczenie dla skutecznego ukierunkowania polityki rynku pracy i kształcenia zawodowego. Sama znajomość poziomu wykształcenia danej osoby pozwala średnio z 70-proc. trafnością zidentyfikować osobę o niskich kompetencjach, a na Łotwie, w Portugalii i Hiszpanii model oparty jedynie na tej zmiennej osiąga aż 86% skuteczności pełnego modelu predykcyjnego. Wyjątkiem są Dania, Norwegia i Szwecja, gdzie najsilniejszym predyktorem niskich kompetencji jest pochodzenie migracyjne i znajomość języka innego niż język testu.

Bibliografia

Cedefop, New careers in the green transition. Using online job advertisements to track emerging jobs and skills, data publikacji 1 lipca 2026.

E&Y, Why global workforce mobility faces a new tax inflection point, https://www.ey.com/en_gl/insights/workforce/why-global-workforce-mobility-faces-a-new-tax-inflection-point, data publikacji 26 czerwca 2026.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, czerwiec 2026, LXXII edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/07/OFERTY-PRACY-czerwiec-2026-raport-Grant-Thornton.pdf>, data publikacji lipiec 2026.

ICAN Institute, 7 największych wyzwań liderów w 2026 roku, https://www.flipsnack.com/icanpdf/raport_epa_7_wyzwan_liderow, data publikacji lipiec 2026.

Instytut Badawczy Randstad, Monitor Rynku Pracy (wyniki 61. edycji badania), https://info.randstad.pl/hubfs/103NW_61%20monitor%20rynku%20pracy/61%20monitor%20rynku%20pracy_pl.pdf?hsLang=pl-pl, data publikacji 29 czerwca 2026.

Job Impulse, Wojna pokoleń w polskich firmach? Raport Job Impulse obala medialny mit, <https://jobimpulse.pl/blog/wojna-pokolen-w-polskich-firmach-raport-job-impulse-obala-medialny-mit/>, data publikacji czerwiec 2026.

Levelly.ai, Polscy pracownicy wobec transparentności i sprawiedliwości wynagrodzeń, <https://cms-prod.mycompanypolska.pl/storage/filemanager/JgmSUK0I2t5dbTfRC8M8.pdf>, data publikacji 21 lipca 2026.

OECD, Employment Outlook 2026. Geographic Disparities in Jobs and Incomes, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2026_7e710f54-en/full-report.html, data publikacji 7 lipca 2026.

OECD, Navigating Life with Low Literacy and Numeracy. New Results from the 2023 Survey of Adult Skills, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/07/navigating-life-with-low-literacy-and-numeracy_ce2f32b6/c198a20f-en.pdf, data publikacji 1 lipca 2026.

Pracuj.pl., Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie I połowy 2026 r., https://prowly-prod.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/699038/868894e4226535558bab210689827f4.pdf, data publikacji 20 lipca 2026.

.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
06/2025*	5,1%
07/2025	5,4%
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%

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 2026 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
06/2025*	403,7	393,3	797,0
07/2025*	422,4	408,4	830,8
08/2025*	435,5	420,8	856,3
09/2025*	436,5	429,6	866,1
10/2025*	434,8	432,5	867,3
11/2025*	436,1	437,5	873,6
12/2025*	440,2	447,6	887,9
01/2026*	461,0	473,1	934,1
02/2026*	470,0	484,9	954,9
03/2026*	466,8	483,0	949,8
04/2026	458,9	475,4	934,3
05/2026	449,5	466,4	915,9
06/2026	443,2	458,3	901,5

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

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

<powrót>

Wykres 3. Odsetek kobiet i mężczyzn bezrobotnych w Polsce według poziomu wykształcenia, czerwcu 2026 r., %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	22,4	31,5
Zasadnicze zawodowe/branżowe	18,8	28,2
Średnie ogólnokształcące	15,9	10,2
Policealne oraz średnie zawodowe	24,2	19,5
Wyższe	18,7	10,5

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

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 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
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
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

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

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
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

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

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

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
świętokrzyskie	923
lubuskie	936
opolskie	1 088
podlaskie	1 350
zachodniopomorskie	1 613
łódzkie	1 644
warmińsko-mazurskie	1 645
lubelskie	1 740
kujawsko-pomorskie	2 030
podkarpackie	2 032
wielkopolskie	2 209
pomorskie	3 256
małopolskie	3 344
dolnośląskie	3 474
śląskie	3 812
mazowieckie	3 836

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

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Region	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	12
dolnośląskie	14
pomorskie	14
małopolskie	16
śląskie	16
zachodniopomorskie	17
warmińsko-mazurskie	20
wielkopolskie	20
lubuskie	21
Polska	21
podlaskie	23
kujawsko-pomorskie	27
mazowieckie	27
świętokrzyskie	29
lubelskie	37
łódzkie	37
podkarpackie	37

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

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 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)
06/2025	6435,6	8881,84
07/2025	6431,8	8905,63
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-21) i Polski w okresie czerwiec 2025 r. – czerwiec 2026 r.¹³

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

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

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

¹³ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach UE-27 w czerwcu 2026 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	7,1
Cypr	7,8
Holandia	8,5
Malta	9,5
Austria	9,9
Łotwa	10,6
Irlandia	10,8
Słowenia	12,1
Litwa	12,2
Bułgaria	12,6
Polska	12,6
Czechy	12,9
Węgry	13,5
UE-21	14,8
UE-27	15,5
Chorwacja	16,1
Dania	16,6
Słowacja	17,1
Włochy	18,4
Belgia	18,5
Portugalia	18,9
Grecja	19,5
Luksemburg	20,8
Francja	21,1
Finlandia	21,2
Estonia	22,7
Hiszpania	23,4
Szwecja	25,9

Brak danych dla Rumunii, dane dla Belgii, Chorwacji, Cypru oraz Słowenii są danymi kwartalnymi.

Źródło: **Eurostat**.

<powrót>

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w czerwcu 2026 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: **Eurostat**.

<powrót>

