PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Październik 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 (październik 2026)

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

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

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

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz (Instytut Analiz Rynku Pracy)
Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)
Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)
Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska. Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.
Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip (wygenerowane za pomocą sztucznej inteligencji).

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

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2026 r. wyniosła 5,8%**. W porównaniu z sierpniem 2026 r. pozostała bez zmian, a r/r wzrosła o 0,2 p.p.
- **W końcu września 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 907,0 tys. bezrobotnych**, tj. o 2,4 tys. (0,3%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 40,9 tys. (4,7%) więcej niż we wrześniu 2025 r.
- **We wrześniu 2026 r. do urzędów pracy** zgłoszono **39,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 4,5 tys. ofert (12,8%) więcej niż w sierpniu 2026 r. i o 1,3 tys. (3,1%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2026 r. wyniosło 6360,4 tys.** W porównaniu z sierpniem 2026 r. spadło o 0,1% (o 7,4 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 49,5 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2026 r. wyniosło 9266,48 zł**. Oznacza to wzrost o 0,1% w porównaniu z sierpniem 2026 r. i wzrost o 5,9% r/r.
- Według danych Eurostatu **we wrześniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,2%** (bz. m/m i wzrost o 0,2 p.p r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,5%** (bz. m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,4%**[1] (bz. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

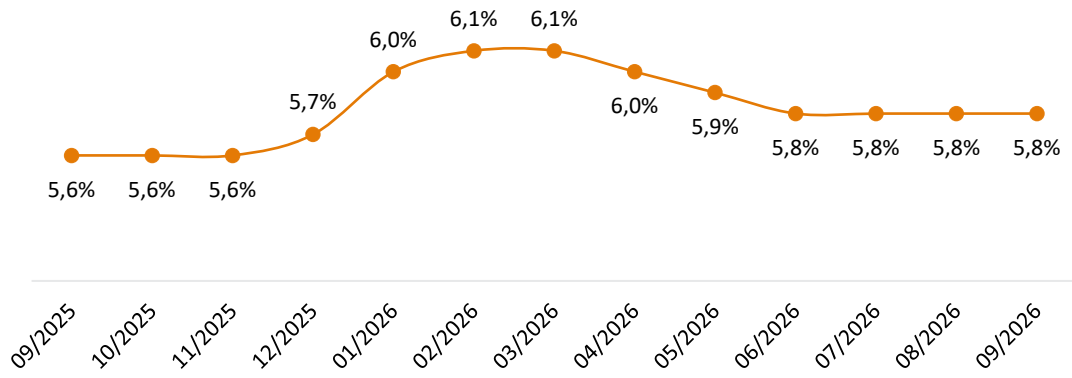
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2026 r. wyniosła 5,8%. W porównaniu z sierpniem 2026 r. pozostała bez zmian, a r/r wzrosła o 0,2 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 6.11.2026.

We wrześniu 2026 r. stopa bezrobocia m/m spadła w województwach lubelskim i podlaskim, wzrosła w województwach warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim, a w 12 województwach pozostała bez zmian. Zależnie od regionu wahała się od 3,8 do 9,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,3%), podkarpackim (9,1%) i świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,8%), mazowieckim (4,5%) i śląskim (4,8%).

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

W końcu września 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 907,0 tys. bezrobotnych, tj. o 2,4 tys. (0,3%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 40,9 tys. (4,7%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 458,4 tys. vs 448,7 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec września 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (122,2 tys./13,5% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (21,4 tys./2,4%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu września 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

We wrześniu 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (30,9%),

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 wrzesień 2025 r. – wrzesień 2026 r. (%)

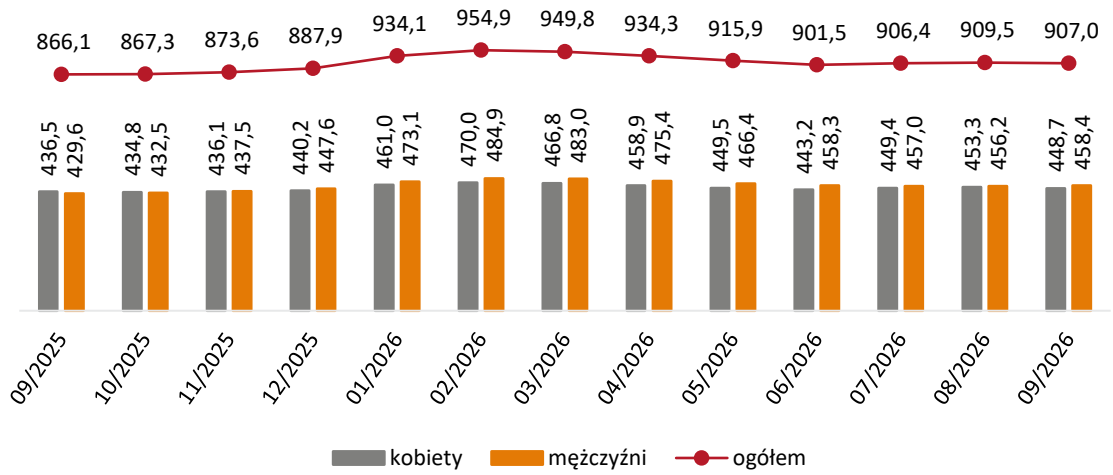
Województwo	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	03/2026	04/2026	05/2026	06/2026	07/2026	08/2026	**09/2026**	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	5,8	5,7	5,6	5,5	5,5	5,5	5,5	0,3
kujawsko-pomorskie	7,7	7,7	7,7	7,8	8,2	8,3	8,2	8,0	7,8	7,7	7,7	7,7	7,7	0,0
lubelskie	7,9	7,9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

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

We wrześniu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (42,1%; 382,1 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 23,3%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż miesiąc (10,9%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 36,9%, 21,3% i 12,6% (Wykres 4).

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

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



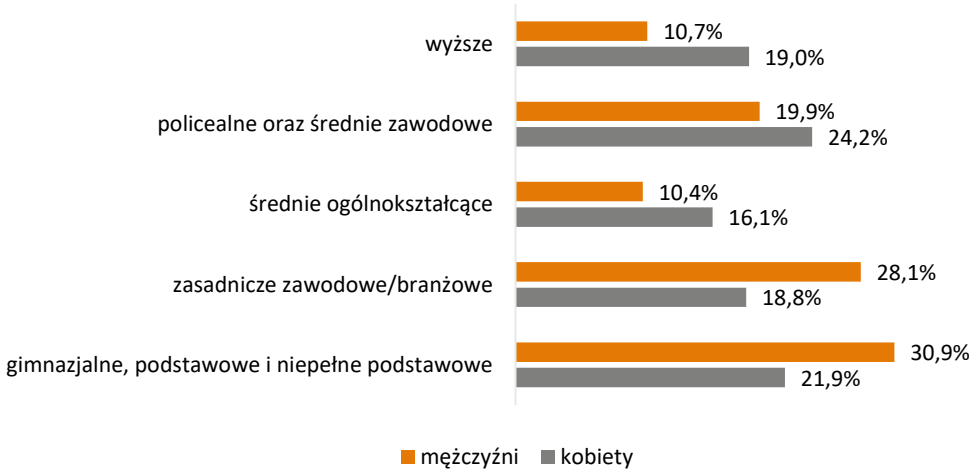
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw, płci i wybranych grup wiekowych (stan na koniec września 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	65 808	32 359	4020	3170	33 449	3686	7593
Kujawsko-pomorskie	58 279	31 274	4878	2845	27 005	4077	5413
Lubelskie	60 388	28 124	4494	2278	32 264	5138	5920
Lubuskie	21 374	10 863	1511	963	10 511	1279	2388
Łódzkie	63 006	29 591	3702	3241	33 415	3853	7327
Małopolskie	73 392	36 800	5630	3152	36 592	6085	7296
Mazowieckie	122 150	57 609	7126	5556	64 541	8025	13 465
Opolskie	21 416	11 075	1454	1142	10 341	1218	2785
Podkarpackie	70 292	34 111	4946	3036	36 181	5737	6979
Podlaskie	32 621	13 621	1789	1326	19 000	2306	3975
Pomorskie	49 935	27 365	4031	2332	22 570	3211	4819
Śląskie	83 604	42 176	5656	4401	41 428	5265	8672
Świętokrzyskie	36 163	16 843	2500	1463	19 320	2855	3781
Warmińsko-mazurskie	43 299	21 130	3281	2048	22 169	3004	5008
Wielkopolskie	60 174	32 902	5376	2996	27 272	4305	5748
Zachodniopomorskie	45 136	22 839	2973	2285	22 297	2536	5410
Polska	907 037	448 682	63 367	42 234	458 355	62 580	96 579

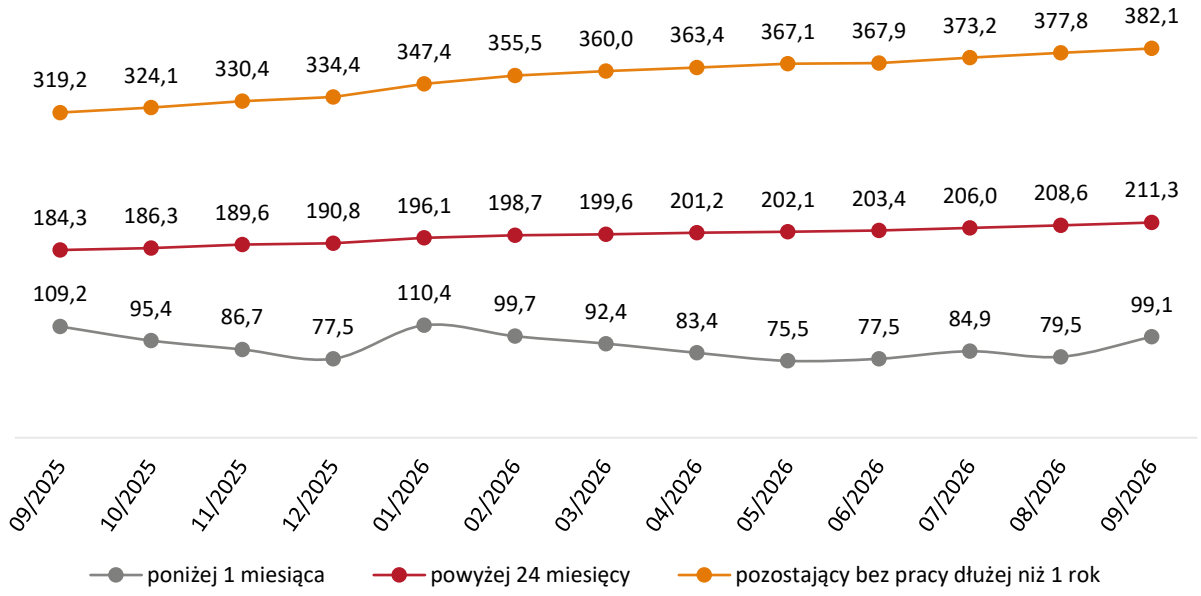
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 6.11.2026.

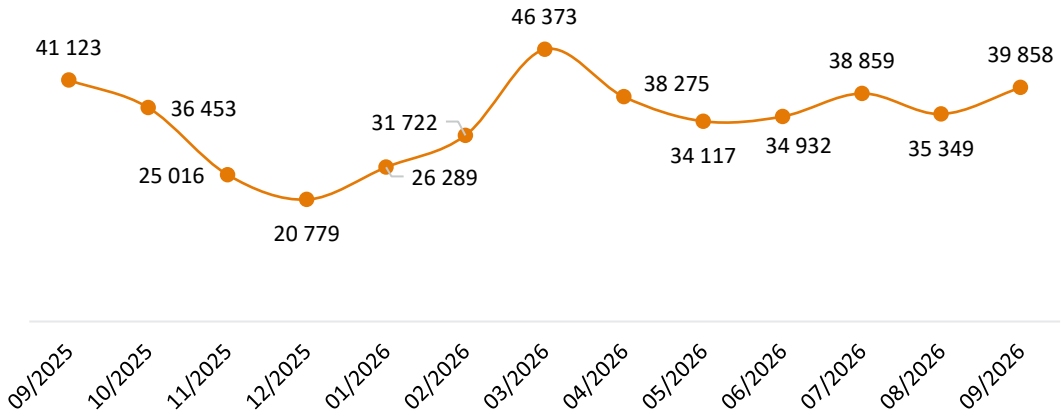
Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie wrzesień 2025 r. – wrzesień 2026 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 6.11.2026.

We wrześniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 39,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 4,5 tys. ofert (12,8%) więcej niż w sierpniu 2026 r. i o 1,3 tys. (3,1%) mniej r/r (Wykres 5).

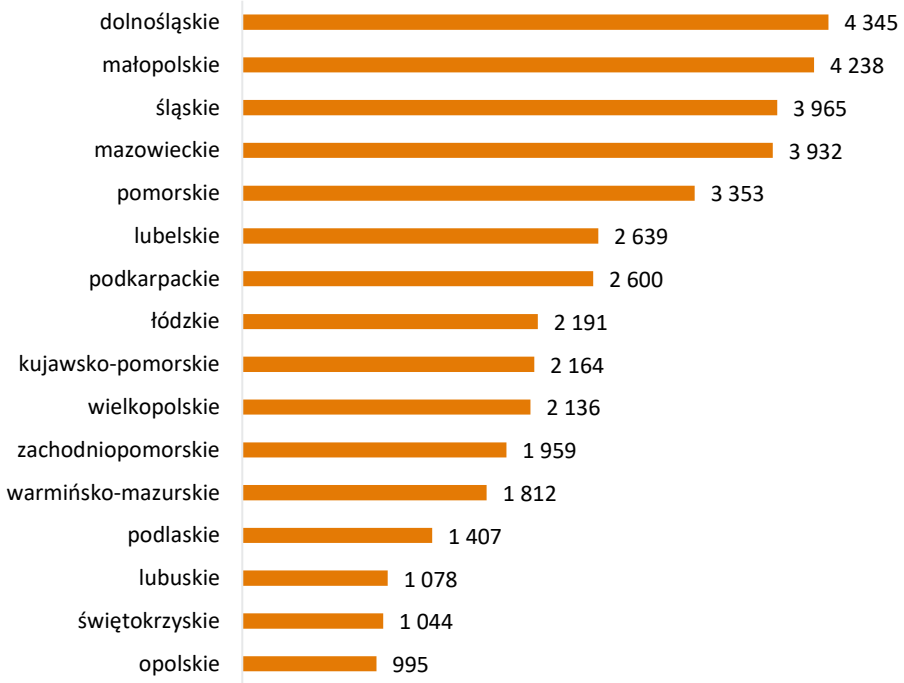
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce (zgłoszonych w ciągu miesiąca) w okresie wrzesień 2025 r. – wrzesień 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

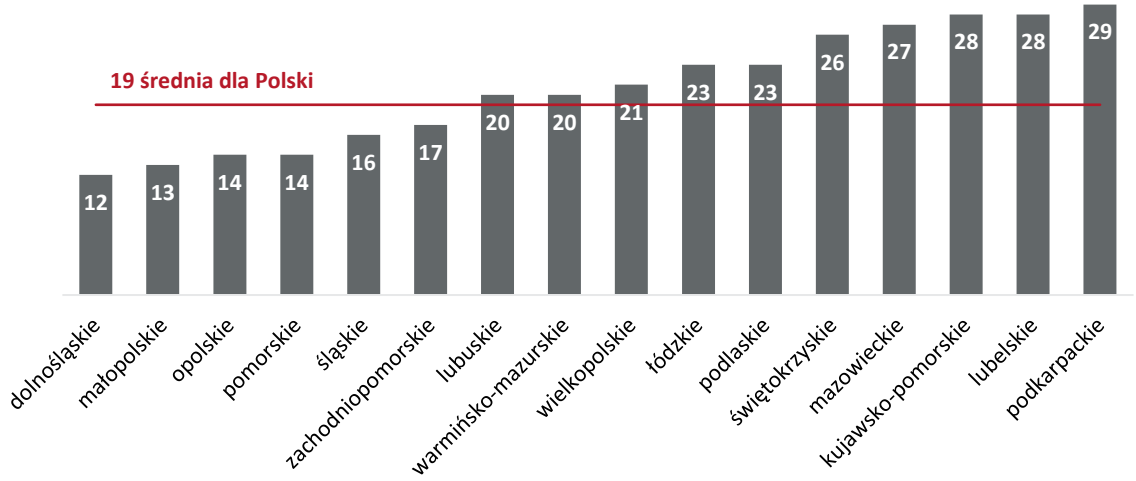
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: dolnośląskim, małopolskim i śląskim, a najmniej – w opolskim, świętokrzyskim i lubuskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (29), najmniej zaś – w dolnośląskim (12), przy średniej krajowej wynoszącej 19 (Wykres 7).

Wykres 6. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2026 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

Wykres 7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy we wrześniu 2026 r. według województw

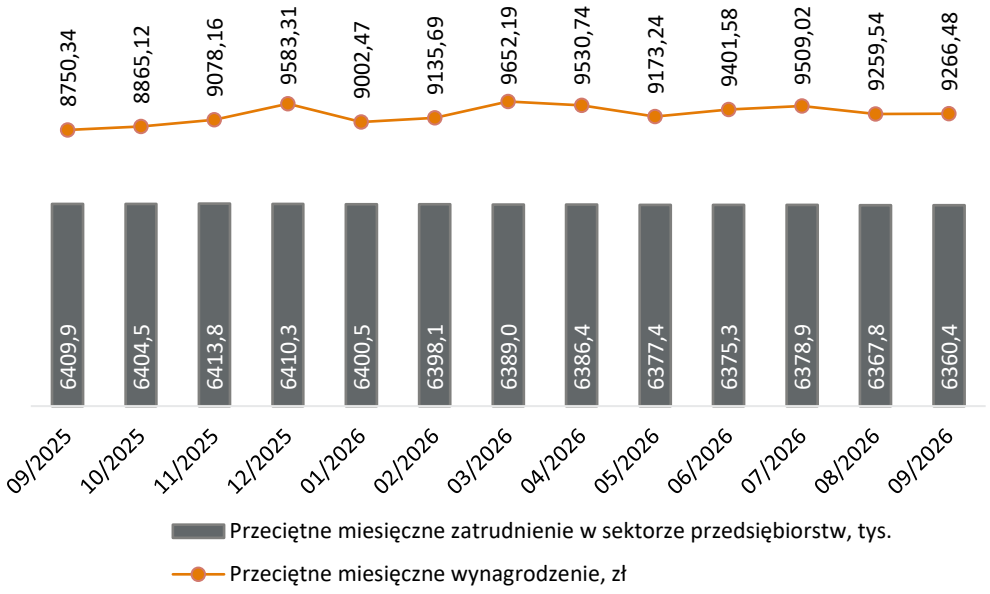


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2026 r. wyniosło 6360,4 tys. osób i było niższe o 7,4 tys. (0,1%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 49,5 tys. (0,8%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2026 r. wyniosło 9266,48 zł. Oznacza to wzrost o 0,1% w porównaniu z sierpniem 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 wrzesień 2025 r. – wrzesień 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 6.11.2026.

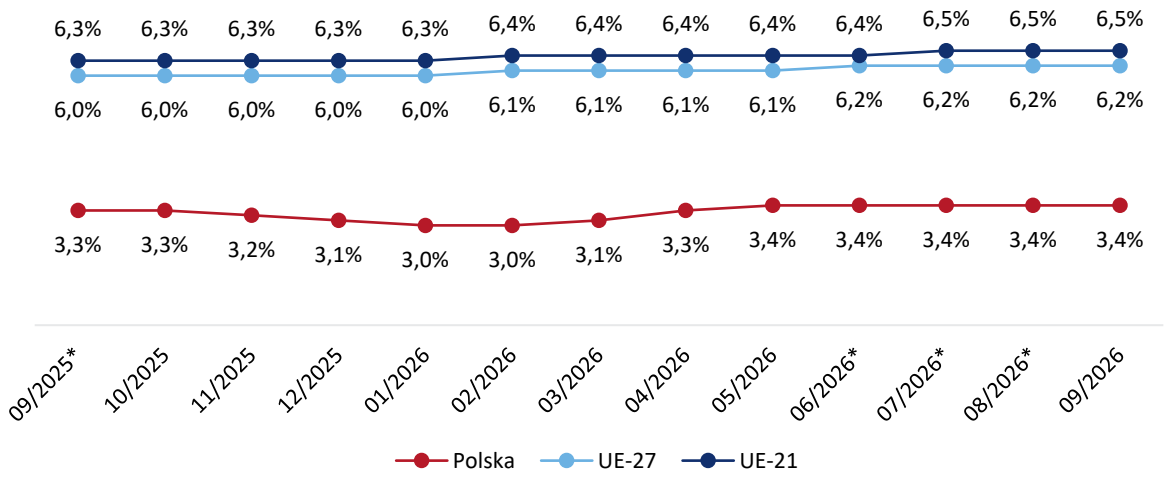
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu we wrześniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,2%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,2 p.p. r/r.

Stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21[3]) w tym okresie wyniosła 6,5%, czyli również nie zmieniła się w ujęciu miesięcznym i wzrosła o 0,2 p.p. r/r.

W Polsce we wrześniu 2026 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a w ujęciu rocznym wzrosła o 0,1 p.p.

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



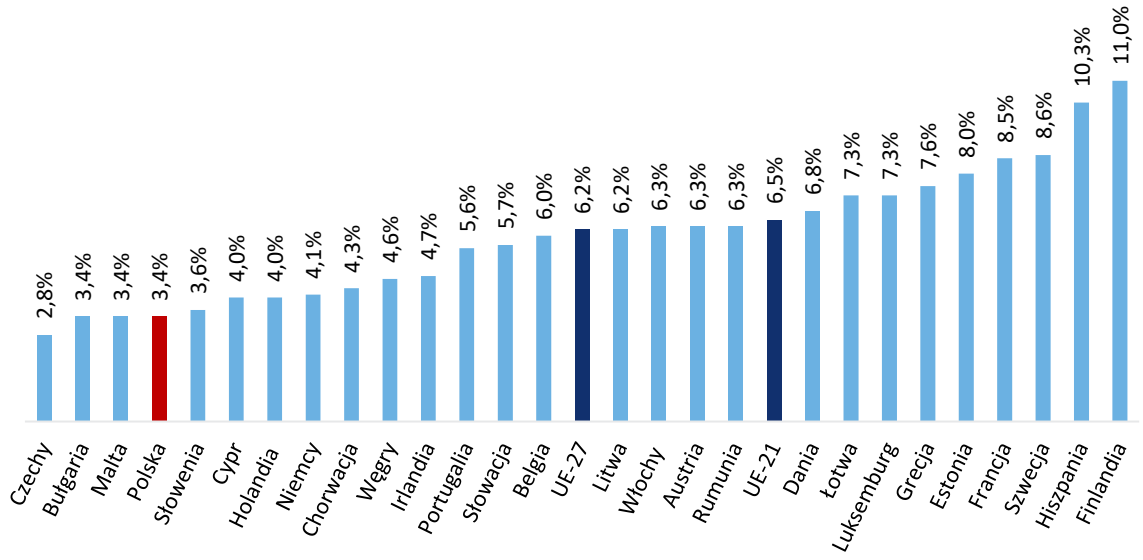
*Dane zostały zmienione względem wcześniej opublikowanych przez Eurostat dla Polski (wrzesień 2025 r.), UE-27 (czerwiec–sierpień 2026 r.) oraz UE-21 (lipiec–sierpień 2026 r.).

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

Według danych Eurostatu we wrześniu 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (11,0%), Hiszpanii (10,3%) i Szwecji (8,6%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,8%), Bułgarii, na Malcie i w Polsce (po 3,4%) (Wykres 10).

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

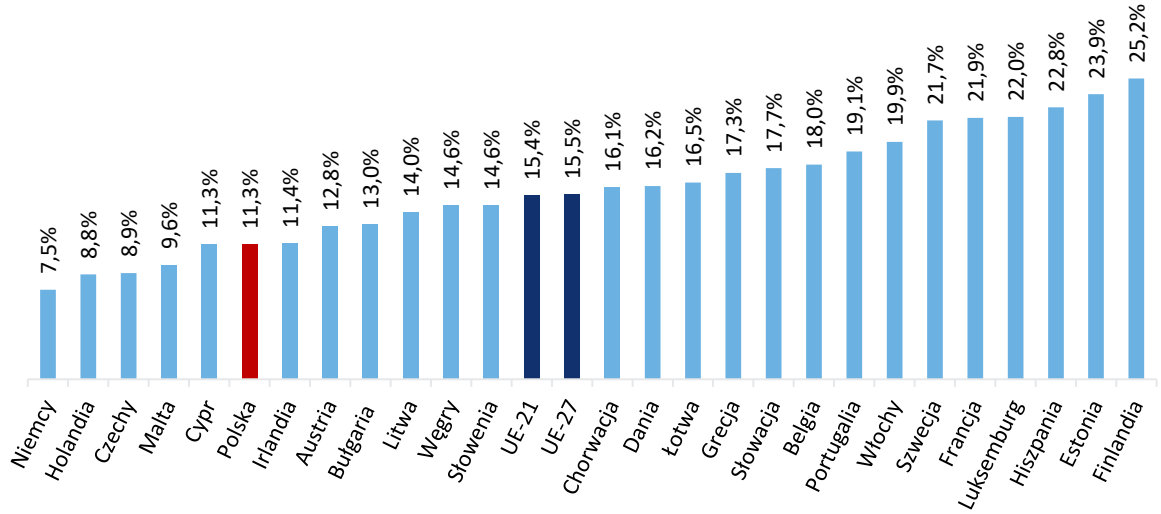
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej we wrześniu 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

We wrześniu 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 0,1 p.p. r/r) oraz 15,4% w strefie euro (wzrost o 0,3 p.p. m/m, wzrost o 0,4 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,5%), Holandii (8,8%) oraz Czechach (8,9%), a najwyższe – w Finlandii (25,2%), Estonii (23,9%) i Hiszpanii (22,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,3% (spadek o 0,1 p.p. m/m i spadek o 0,8 p.p. r/r).

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



Brak danych dla Rumunii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

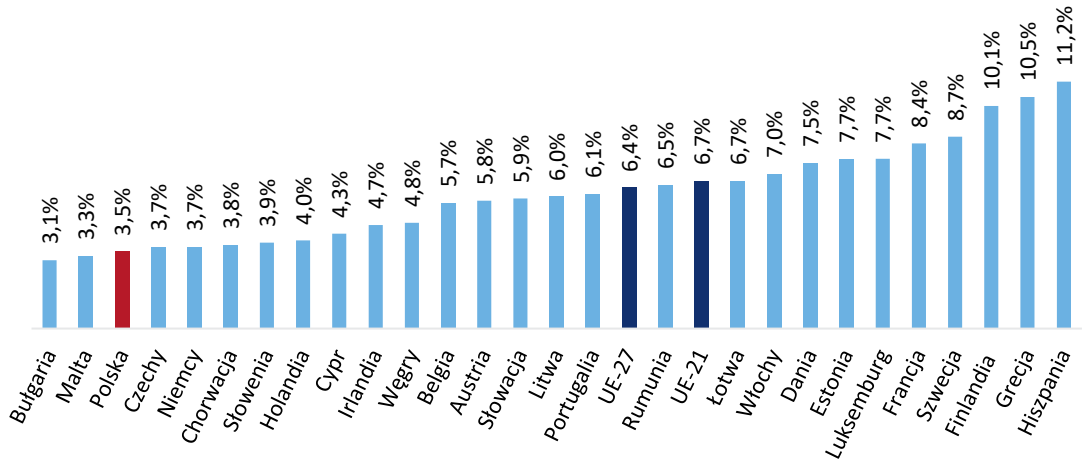
[4] Dane skorygowane sezonowo.

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

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,7% (bz. m/m oraz wzrost o 0,2 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,4% (wzrost o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,3 p.p. r/r).

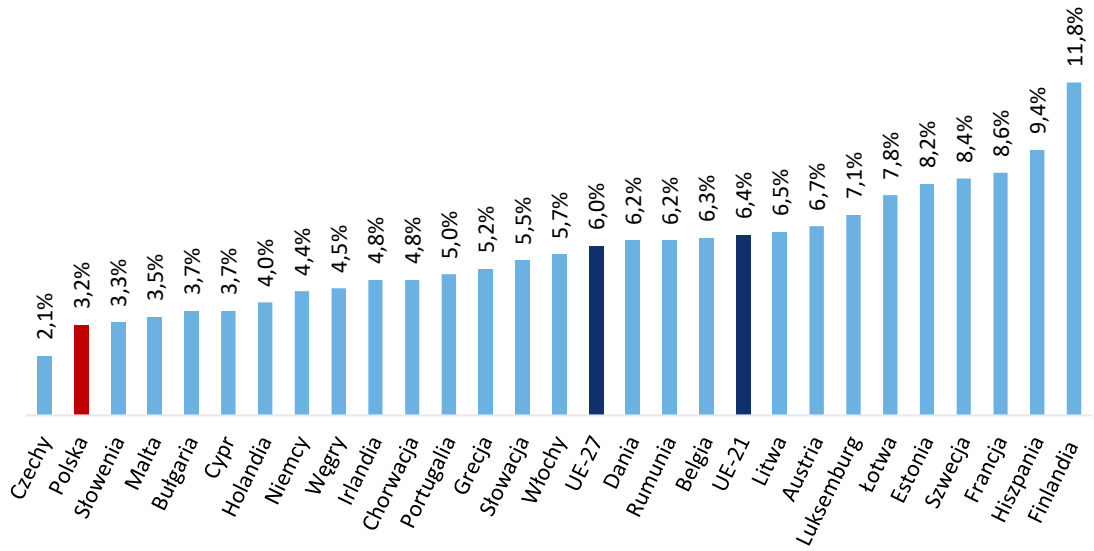
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,5% (bz. m/m, spadek o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 3,2% (spadek o 0,1 p.p. m/m. i wzrost o 0,3 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[5]

Polski rynek pracy

- 49% respondentów badania przeprowadzonego przez ManpowerGroup Poland obawia się utraty pracy lub pogorszenia swojej sytuacji zawodowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Bardzo silne obawy ma 8% badanych, a umiarkowane – 41%. Obaw nie ma 35%. Częściej boją się mężczyźni (54%) niż kobiety (45%). Wśród stanowisk najwyższy poziom obaw wykazuje średnia kadra menedżerska (55%) i asystenci (53%). (Patrz s. 14).
- W 2025 r. w Polsce pracowało 76% uchodźców z Ukrainy – wobec 69% w 2024 r. i 61% w 2023 r. – czyli podobny odsetek co Polaków (75% w III kw. 2025 r.). (Patrz s. 16).
- Za kompetencje, które w ciągu 5 lat najbardziej zyskają w oczach pracodawców, badani przez Pracuj.pl uznali kreatywność (40%), elastyczność i zdolność dostosowania się do zmian (39%) oraz myślenie analityczne (38%). Wysoko oceniono też umiejętności fachowe i manualne (37%), krytyczne myślenie (36%) i umiejętności interpersonalne (32%). (Patrz s. 19).
- Wiedzę ze studiów uznało za bardzo przydatną lub konieczną w pracy 43% studentów pracujących na stanowiskach specjalistów, 36% techników, 16% pracowników biurowych, 12% pracowników usług i sprzedaży oraz 8% osób wykonujących prace proste. (Patrz s. 23).

Europejski i globalny rynek pracy

- W krajach OECD pracowników brakuje głównie w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, a nadmiar dotyczy częściej zawodów o niższych kwalifikacjach. Największe niedobory dotyczą lekarzy i innych specjalistów ochrony zdrowia, nauczycieli oraz specjalistów IT. (Patrz s. 29).
- Ponad połowa badanych kobiet (54%) jest zadowolona ze swojej pracy i nie planuje odejścia. Nie przekłada się to jednak na plany długoterminowe – tylko 16% wszystkich badanych zamierza pracować dla obecnego pracodawcy 5 lat lub dłużej. Najwięcej (29%) planuje zostać jeszcze rok lub dwa, 24% – 3–4 lata, a 13% – krócej niż rok. Z kolei 43% badanych kobiet chce odejść z obecnej pracy. Jako powód najczęściej wskazywały one brak perspektyw rozwoju zawodowego (45%) i możliwość zarobienia więcej za tę samą pracę u innego pracodawcy (42%). Rzadziej wymieniały brak elastycznych godzin pracy oraz trudność w łączeniu pracy z życiem domowym (po 33%). (Patrz s. 32).

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

Rynek pracy w Polsce

Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2026

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest pokazanie, jak pracownicy i kandydaci postrzegają obecny rynek pracy, czego oczekują od pracodawców i jakie czynniki wpłyną na ich decyzje zawodowe w najbliższych miesiącach. Raport omawia 6 zagadnień: ocenę obecnego rynku pracy, nastroje pracowników i źródła ich satysfakcji, dobrostan, gotowość do zmiany pracy, mobilność zawodową oraz jawność płac. Badanie miało charakter ilościowy. Przeprowadzono je na grupie 750 pracowników umysłowych i biurowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Dane zebrała firma badawcza SW Research w dniach 21–31 sierpnia 2026 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup Poland. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Pracownicy oceniają dostępność ofert pracy ostrożnie lub pesymistycznie: 42% uważa, że ofert ubywa, 41% nie widzi zmian, a tylko 17% dostrzega wzrost. Najczęściej spadek zauważają najmłodsi – w grupie 18–29 lat mówi tak 47% osób, a najrzadziej – w grupach 50–59 lat i 60+ (po 39%). Wzrost ogólnej liczby ofert dostrzega tylko 8% osób zatrudnionych na stanowiskach asystenckich i 22% przedstawicieli wyższej kadry menedżerskiej.
- 28% badanych uważa, że wynagrodzenia rosną, choć w zdecydowanej większości są to wskazania „raczej rosną” (27%). Taki sam odsetek (28%) jest zdania, że wynagrodzenia spadają, choć wskazań wprost „spadają” jest znacznie więcej (9% vs 19% „raczej spadają”). 44% badanych nie widzi zmian. Wśród osób w wieku 18–29 lat 47% obserwuje spadek płac, a 18% – ich wzrost. W grupie 60+ wzrost dostrzega 39%, a spadek tylko 13%. Wzrost płac najczęściej zauważają kadra zarządzająca i wyższa kadra menedżerska (po 39%), a 49% asystentów nie widzi żadnych zmian.
- W 2026 r. wyłącznie stacjonarnie pracuje 57% badanych, wobec 55% w 2025 r. Jednocześnie odsetek osób pracujących w pełni zdalnie spadł z 10% do 8%. Pozostali pracują w różnych formach hybrydowych, czyli łączą pracę w biurze i w domu.
- Najczęstszym powodem, dla którego pracownicy lubią swoją pracę, jest przyjazna atmosfera (39%). Na kolejnych miejscach są obowiązki zgodne z zainteresowaniami i kompetencjami (35%) oraz praca zdalna lub hybrydowa (26%). Wynagrodzenie

zgodne z oczekiwaniami (25%) znalazło sie na czwartym miejscu. W porównaniu z 2025 r. kolejność najważniejszych powodów się nie zmieniła. Spadł odsetek wskazań przyjaznej atmosfery (39% wobec 42% rok wcześniej) i obowiązków zgodnych z zainteresowaniami lub kompetencjami (35% wobec 38%). Praca zdalna lub hybrydowa (26%) i wynagrodzenie zgodne z oczekiwaniami (25%) utrzymały się na tym samym poziomie. Wzrosło natomiast znaczenie integracji z zespołem (22% wobec 20%) i możliwości rozwoju kompetencji (17% wobec 15%).

- Wynagrodzenie zgodne z oczekiwaniami jako źródło satysfakcji wskazuje 15% asystentów, 24% specjalistów i ekspertów, 32% średniej kadry menedżerskiej i 41% wyższej kadry menedżerskiej. W kadrze zarządzającej, czyli na najwyższym szczeblu, odsetek ten spada do 33%. Podobnie wygląda ocena atmosfery w pracy. Przyjazną atmosferę ceni 32% asystentów i ponad połowa kadry zarządzającej. Wraz ze szczeblem stanowiska maleje też odsetek osób, które nie lubią swojej pracy: z 9% wśród asystentów do 2% w wyższej kadrze menedżerskiej i kadrze zarządzającej.
- Elementy, które według pracowników podnoszą atrakcyjność miejsc pracy, były w 2026 r. wskazywane rzadziej niż rok wcześniej. Na czele nadal są dodatki pozapłacowe (benefity), ale ich wskazania spadły z 47% do 38%. Dalej są elastyczny czas i miejsce pracy (32% spadek o 1% r/r) oraz dodatkowe dni wolne (31% wzrost o 3% r/r). Spadło także zainteresowanie szkoleniami (z 25% do 20%) i programami zdobywania nowych umiejętności lub zmiany ścieżki kariery (z 15% do 10%).
- Bardzo często objawy przeciążenia lub wypalenia zawodowego odczuwało 12% respondentów, często – 19%, czasami – 33%, a rzadko – 20%. Tylko 12% badanych nigdy nie doświadczyło takich objawów, a 4% nie potrafiło tego ocenić. Problem w podobnym stopniu dotyczy obu płci: objawy wypalenia zgłosiło 85% kobiet i 84% mężczyzn.
- Prawie połowa pracowników (49%) obawia się utraty pracy lub pogorszenia swojej sytuacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Bardzo silne obawy ma 8% badanych, a umiarkowane – 41%. Obaw nie ma 35%. Częściej boją się mężczyźni (54%) niż kobiety (45%). Wśród stanowisk najwyższy poziom obaw ma średnia kadra menedżerska (55%) i asystenci (53%).
- Pracownicy częściej niż rok wcześniej myślą o zmianie pracodawcy: odsetek osób, które tego nie planują, spadł z 65% w 2025 r. do 60% w 2026 r. Zmianę w ciągu najbliższych 3 miesięcy planuje 6% pytanych, w ciągu 6 miesięcy – 13%, a w ciągu 12 miesięcy – 21%. Najczęściej zmianę rozważa wyższa kadra menedżerska (53% w ciągu roku), a najrzadziej kadra zarządzająca, z której 64% chce zostać u obecnego pracodawcy. Wśród osób rozważających zmianę pracy 56% przegląda oferty i aplikuje tylko na wyjątkowo atrakcyjne, a aktywnie szuka pracy 18%. Najaktywniejsi są asystenci (26%).
- Wyższe wynagrodzenie jest zdecydowanie najważniejszym czynnikiem mogącym skłonić do zmiany pracy osoby, które wcześniej tego nie planowały. Wskazało je 64%.

Na dalszych miejscach znalazły się atrakcyjniejsze benefity (21%) oraz ciekawsze obowiązki, większa elastyczność i praca zdalna (po 14%). 17% badanych twierdzi, że obecnie nic nie skłoniłoby ich do odejścia.

- Ponad połowa badanych (54%) stwierdziła, że w ciągu 12 miesięcy przed badaniem nie doświadczyła „żadnej istotnej zmiany zawodowej", a jeśli nastąpiła, to najczęściej polegała na przyjęciu dodatkowych obowiązków na obecnym stanowisku (16%). Awans otrzymało tylko 8% badanych. Co do jawności zasad, tylko 24% zna jasne kryteria awansów i podwyżek, a 17% nie wie, na jakiej podstawie się o nich decyduje.
- Podanie w ogłoszeniach widełek płacowych, czyli przedziału oferowanego wynagrodzenia, zachęca do aplikowania 43% badanych, a kolejne 15% odpowiada wyłącznie na oferty zawierające taką informację. Widełki dla swojego stanowiska zna 51% badanych.

Analysis of the impact of refugees from Ukraine on the economy of Poland

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest ocena sytuacji uchodźców z Ukrainy w Polsce i ich wpływu na polską gospodarkę. Raport opisuje populację uchodźców, ich gospodarstwa domowe, dochody i plany na przyszłość. Szczegółowo omawia ich pozycję na rynku pracy: zatrudnienie, płace i ich uwarunkowania, wykonywane zawody oraz przedsiębiorczość. Szacuje wpływ uchodźców na PKB, rynek pracy i finanse publiczne, a także ich znaczenie dla systemu ochrony zdrowia. Zamykają go rekomendacje dla polityki publicznej.

Badanie miało charakter ilościowy i opiera się przede wszystkim na analizie danych zastanych, czyli danych zebranych wcześniej przez inne instytucje, uzupełnionej modelowaniem statystycznym. Głównym źródłem danych o uchodźcach jest badanie ankietowe UNHCR „Socio-Economic Inclusion Survey" (SEIS) z sierpnia i września 2025 r. Jego wyniki porównano z wcześniejszymi badaniami: „Multi-Sector Needs Assessment (MSNA) z lipca i sierpnia 2023 r.[6] oraz SEIS z maja i czerwca 2024 r.

Badaniami objęto uchodźców z Ukrainy przebywających w Polsce, którzy przybyli po 24 lutego 2022 r. Dostarczają one informacji zarówno o gospodarstwach domowych uchodźców (np. ich wielkości, składzie i źródłach dochodu), jak i o ich członkach (np. o zatrudnieniu i wynagrodzeniach osób w wieku 15 lat i więcej).

Dane o Polakach pochodzą z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS (BAEL) oraz z Eurostatu. Wykorzystano też dane administracyjne – m.in. rejestr PESEL UKR, ZUS, CEIDG, rejestr spółek z kapitałem ukraińskim (COIG), NFZ oraz rejestry samorządów, lekarzy, pielęgniarek i położnych. Wpływ na gospodarkę oszacowano za pomocą modelu makroekonomicznego Deloitte D. Climate, który symuluje rozwój

[6] Dane za 2023 r. pochodzą z badania MSNA (Multi-Sector Needs Assessment, czyli wielosektorowej oceny potrzeb), które według autorów było metodologicznie zgodne z badaniem SEIS.

gospodarki z uchodźcami i bez nich. Raport obejmuje lata 2022–2026. Najnowsze z nich to stan rejestru PESEL UKR z 8 września 2026 r., kiedy status ten miało ok. 868 tys. osób.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Deloitte i UNHCR. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2025 r. w Polsce pracowało 76% uchodźców z Ukrainy – wobec 69% w 2024 r. i 61% w 2023 r. – czyli mniej więcej tyle samo co Polaków (75% w III kw. 2025 r.). Wzrost wynika głównie z tego, że mniej uchodźców pozostawało poza rynkiem pracy, czyli ani nie pracowało, ani nie szukało pracy. Odsetek takich osób spadł z 25% do 14% i był niższy niż wśród Polaków (22%).
- Ukrainki pracują częściej niż Polki: w wieku 15–59 lat zatrudnionych jest 77% uchodźczyń, wobec 68% Polek. Mężczyźni z Ukrainy w wieku 15–64 lat pracują nieco rzadziej (74%) niż Polacy (78%). Uchodźcy znacznie wcześniej wchodzą na rynek pracy. W wieku 15–19 lat pracuje 24% mężczyzn i 22% kobiet z Ukrainy, wobec 7% i 5% wśród Polaków. Ma to znaczenie, bo 60% badanych gospodarstw uchodźczych prowadzą samotne kobiety.
- Uchodźcy rzadziej niż inne grupy pracują na umowę o pracę. Wśród osób ze statusem PESEL UKR, które w połowie 2025 r. były ubezpieczone w ZUS, na tej podstawie zgłoszonych było 42%. Dla porównania wśród Ukraińców z innymi dokumentami pobytowymi, czyli zwykle osób mieszkających w Polsce dłużej, odsetek ten wynosił 61%, wśród innych cudzoziemców – 57%, a wśród Polaków – 80%. Pozostali pracowali na własnej działalności, umowach-zleceniach lub w innych formach. Według autorów oznacza to mniej stabilną sytuację zawodową i słabszą pozycję w negocjacjach z pracodawcą.
- Część uchodźców z Ukrainy pracuje „na czarno”. Przyznaje się do tego 9% uchodźców w wieku produkcyjnym wykonujących pracę najemną, czyli zatrudnionych przez pracodawcę, w tym 10% kobiet i 5% mężczyzn. Wśród kobiet pracujących na własny rachunek 16% robi to bez rejestracji działalności gospodarczej. Mężczyźni nie zgłaszali takiej formy pracy. Autorzy łączą to głównie z usługami domowymi, które często pozostają poza oficjalną gospodarką. Ponieważ badani mogą niechętnie przyznawać się do pracy bez umowy, autorzy traktują te wyniki jako dolne oszacowanie, a rzeczywista skala zjawiska jest prawdopodobnie większa.

- Mediana miesięcznej płacy netto uchodźców, czyli środkowa wartość zarobków, wzrosła w latach 2023–2025 o 45%: z 3100 zł do 4507 zł. Wzrost wynikał głównie z ogólnego wzrostu płac w Polsce.
- Osoby biegle mówiące po polsku zarabiają w medianie 4800 zł netto, osoby na poziomie średnio zaawansowanym lub zaawansowanym – 4500 zł, a początkujący – 4333 zł. Zarobki zależą też od rodzaju dyplomu. Osoby z tytułem magistra zarabiają 4900 zł, z licencjatem – 4750 zł, a z dyplomem specjalisty, będącym odpowiednikiem tytułu magistra z czasów Związku Radzieckiego – 4333 zł.
- Uchodźcy rzadko pracują w zawodach regulowanych, czyli wymagających uznania kwalifikacji lub uprawnień: w połowie 2025 r. było to 4% osób ze statusem PESEL UKR, wobec 7% Ukraińców z innymi zezwoleniami, 10% innych cudzoziemców i 12% Polaków. Nauczyciele stanowią 0,4% pracujących uchodźców, wobec 3,1% wśród Polaków. Wyraźny postęp widać w medycynie. Liczba lekarzy z obywatelstwem ukraińskim z prawem wykonywania zawodu wzrosła z 2017 w 2022 r. do 4175 w 2025 r., czyli z 1,3% do 2,4% wszystkich lekarzy. Ukraińcy stanowią też 12,9% asystentów oddziałów szpitalnych.
- Własną działalność gospodarczą prowadzi 12,9% uchodźców w wieku produkcyjnym (16,2% mężczyzn i 11,1% kobiet), ale tylko 2,5% z nich zatrudnia pracowników. Większość pracuje więc sama na swoim. Od stycznia 2022 r. do sierpnia 2026 r. obywatele Ukrainy złożyli prawie 135 tys. wniosków o założenie jednoosobowej firmy, najczęściej w budownictwie (24%). Po wygaśnięciu przepisów specustawy 5 marca 2026 r. liczba wniosków spadła z ok. 2500 do ok. 1200 miesięcznie. Badania cytowane w raporcie nie potwierdzają, że ukraińskie firmy wypierają polskie.
- Według modelu Deloitte realny produkt krajowy brutto (PKB) Polski był w 2025 r. o ok. 2,4% (ok. 94 mld zł) wyższy, niż byłby bez uchodźców z Ukrainy. Szacunek opiera się na porównaniu rzeczywistego przebiegu gospodarki od 2022 r. z przebiegiem hipotetycznym, w którym uchodźcy nie przybyliby do Polski. Wkład ten rósł z roku na rok: z 1,5% w 2022 r. do 2,0% w 2023 r. i 2,3% w 2024 r. Według prognozy do 2035 r. może on wzrosnąć do ok. 2,8% PKB. W ostatnich latach zatrudnienie Polaków rosło, a bezrobocie pozostawało niskie, co według raportu nie wskazuje na pogorszenie sytuacji polskich pracowników. Z prognozy modelu wynika, że skumulowany efekt napływu uchodźców może do 2035 r. podnieść realne płace o 0,12% przy praktycznie niezmienionej stopie bezrobocia.

To tylko AI. Jak sztuczna inteligencja wpływa na układ sił i kompetencji na rynku pracy

Charakterystyka raportu

W raporcie zaprezentowano wyniki badania przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie Pracuj.pl. w celu sprawdzenia, na ile powszechne przekonania dotyczące sztucznej inteligencji znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości oraz

w jakim stopniu mogą wpływać na decyzje zawodowe i obawy związane ze zmianami na rynku pracy. Raport opisuje, jak szeroko AI jest dziś używana w pracy i na ile zaawansowani są jej użytkownicy. Pokazuje różnice w korzystaniu z AI według wieku, dochodu, miejsca zamieszkania, branży i rodzaju pracy, w tym pracy fizycznej. Omawia kompetencje, które według pracowników zyskają na znaczeniu, oraz codzienną pracę z AI w firmach: obciążenie obowiązkami, oczekiwania pracodawców i korzystanie z narzędzi niezatwierdzonych przez firmę, prezentuje także postawy kandydatów wobec AI w rekrutacji.

Badanie przeprowadzono w sierpniu 2026 r. metodą CAWI, czyli za pomocą ankiety internetowej wypełnianej samodzielnie przez respondentów. Objęło ono 1506 pełnoletnich, pracujących mieszkańców Polski. Próba składała się z dwóch części. Grupę podstawową (n=1004) stanowiły osoby pracujące na podstawie umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy-zlecenia lub w formie B2B, czyli jako firma współpracująca z inną firmą. Drugą częścią był tzw. booster, czyli dodatkowa grupa 502 osób, które korzystają w pracy z AI co najmniej trzy razy w tygodniu. Osoby te odpowiadały na dodatkowe pytania o codzienną pracę z AI. Respondentów do obu grup rekrutowano z odrębnych puli, co pozwoliło uniknąć dublowania się odpowiedzi. Wyniki zważono według płci i wieku w populacji pracujących, czyli statystycznie dopasowano je do rzeczywistego udziału kobiet i mężczyzn oraz poszczególnych grup wiekowych wśród osób pracujących w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród osób regularnie korzystających ze sztucznej inteligencji 69% używa jej jedynie do wykonywania prostych zadań, natomiast tylko 2% osiąga poziom ekspercki, obejmujący m.in. tworzenie własnych automatyzacji. Ponad połowa badanych (53%) wskazuje, że w ich firmie nie wdrożono żadnych rozwiązań AI. Odsetek ten jest jeszcze wyższy wśród osób, które same nie korzystają z AI – w tej grupie aż 80% respondentów deklaruje brak wdrożeń takich rozwiązań w miejscu pracy.
- Badani szacują, że AI mogłaby przejąć średnio ok. 21% ich czasu pracy. Ocena zależy od doświadczenia z AI. Osoby regularnie korzystające z AI szacują ten udział na 30%, a osoby niekorzystające – na 15%.
- 35% badanych uważa, że osoby sprawnie korzystające z AI mają większe szanse na podwyżkę, a 25% – że znajomość AI jest kluczowym atutem przy staraniach o awans.

Wśród osób często korzystających z AI odsetki te są wyższe i wynoszą odpowiednio 57% i 43%. Mimo to tylko 34% wszystkich badanych spodziewa się, że osoby nieznające AI będą w najbliższych latach zarabiać mniej. Połowa badanych uważa, że opinie o przewadze zawodowej dzięki AI są przesadzone, bo nadal liczą się fach i wiedza. Częściej sądzą tak pracownicy IT (58%) i osoby często korzystające z AI (55%).

- Najmłodsi badani pracownicy najbardziej dystansują się wobec AI: 57% osób w wieku 18–24 lata stara się jak najdłużej nie korzystać z narzędzi AI w pracy, czyli o 21 p.p. więcej niż wśród ogółu badanych. 45% pracujących osób w wieku 18–24 lata obawia się, że wiedza i doświadczenie, które dopiero zdobywają, przez rozwój AI stracą szybko na wartości. 40% boi się, że AI przejmie ich obecne zadania, a tyle samo twierdzi, że dyskusja o AI osłabia ich poczucie stabilności zawodowej. U 28% osób w tym wieku dyskusja o AI obniża też poczucie własnej wartości. Osoby w wieku 18–24 lata stanowią tylko 7% próby, więc wyniki dla tej grupy należy traktować ostrożnie.
- Z AI w pracy korzysta 73% osób zarabiających powyżej 10 tys. zł netto i 41% osób zarabiających do 4,7 tys. zł netto. Autorzy omawianego raportu zaznaczają, że nie musi to wynikać z samej wysokości zarobków. Może to też świadczyć o tym, że lepiej zarabiający częściej pracują w branżach szybciej wdrażających AI.
- Częstość korzystania z AI w pracy wyraźnie rośnie wraz z wielkością miejscowości. Wśród wszystkich badanych mieszkańców wsi z AI w pracy często, czyli co najmniej trzy razy w tygodniu, korzysta 5%. W miastach do 99 tys. mieszkańców odsetek ten wynosi 12%, w miastach liczących 100–500 tys. mieszkańców – 14%, a w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców – 19%. Miejsce zamieszkania wiąże się też z nastawieniem do AI. Pozytywnie ocenia jej rozwój 39% mieszkańców wsi i 47% mieszkańców największych miast.
- Jeśli uwzględnić także rzadziej korzystających, AI w pracy używało już 83% pracowników IT i tyle samo pracowników marketingu, a wśród pracowników produkcji i pracowników fizycznych – odpowiednio 38% i 27%. Tam, gdzie AI jest bardziej obecna, silniej odczuwana jest presja, by z niej korzystać. Wzrost takiej presji w swoim sektorze odczuwa 27% ogółu badanych, 52% pracowników IT, 45% pracowników finansów i 35% pracowników HR. Wśród pracowników fizycznych 6% korzysta z AI codziennie, a 19% – co najmniej trzy razy w tygodniu. Używają jej głównie do tłumaczeń na angielski (42%), szukania rozwiązań problemów technicznych (36%) i sprawdzania przepisów oraz norm (34%).
- Za kompetencje, które w ciągu 5 lat najbardziej zyskają w oczach pracodawców, badani uznali kreatywność (40%), elastyczność i zdolność dostosowania się do zmian (39%) oraz myślenie analityczne (38%). Wysoko znalazły się też umiejętności fachowe i manualne (37%), krytyczne myślenie (36%) i umiejętności interpersonalne (32%). Autorzy uważają, że ważniejsze będzie rozwijanie obecnych kompetencji (upskilling) niż całkowite przekwalifikowanie (reskilling).

- Wśród osób regularnie korzystających z AI 39% szuka nowych sposobów jej wykorzystania, 30% uczy się jej po godzinach pracy, a 26% płaci za narzędzia AI z własnych pieniędzy. Presję, by uczestniczyć w kursach i webinarach, odczuwa 30% ogółu badanych i 33% częstych użytkowników AI.
- Osoby regularnie korzystające z AI częściej przeznaczają zaoszczędzony dzięki niej czas na kolejne bieżące zadania (37%) niż na pracę strategiczną lub kreatywną (23%). W tej samej grupie 23% dostało nowe obowiązki, bo dzięki AI oszczędzało czas, 25% uważa, że ma więcej zadań, bo pracodawca zakłada, że z AI pracują szybciej, a 23% mówi, że przełożeni podnieśli im normy, cele lub wskaźniki efektywności (KPI). Jednocześnie 53% wszystkich badanych twierdzi, że ich firma nie wdrożyła żadnego rozwiązania AI. Wśród osób korzystających z AI w pracy 70% używa niekiedy narzędzi niezatwierdzonych przez pracodawcę, czyli tzw. shadow AI, a wśród częstych użytkowników – nawet 82%. Najczęściej robią to, aby pracować szybciej (41%) lub lepiej (29%) albo by rozwijać umiejętności, nie czekając na decyzje firmy (27%).
- Tylko 13% badanych akceptuje rozmowę kwalifikacyjną prowadzoną przez AI, a 60% chętniej aplikowałoby do firmy, gdyby wiedziało, że ostateczną decyzję podejmie człowiek. Informacja, że AI wybiera CV na pierwszym etapie rekrutacji, może zniechęcić do aplikowania 36% kandydatów. Wymóg biegłej znajomości konkretnych narzędzi AI zniechęca 37% badanych. Zachętą są za to bezpłatne szkolenia z AI (43%) i narzędzia AI opłacane przez pracodawcę (36%). Sami kandydaci chętnie korzystają z AI. Wśród osób, które szukały pracy w ostatnich 2 latach, 46% używało jej przy pisaniu CV, a 30% – przy przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, wrzesień 2026, LXXV 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 we wrześniu 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

- We wrześniu 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 269,4 tys. nowych ofert pracy – o 5% więcej niż miesiąc wcześniej i o 2% więcej w porównaniu z wrześniem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji[7] najmniej ofert pracy (3,2 tys., o 2% mniej niż rok wcześniej) opublikowano w Bydgoszczy. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 42,2 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 8% względem września 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 16,4 tys. ofert (wzrost o 2% r/r), a trzeci był Wrocław z 12,5 tys. ogłoszeń (wzrost o 4% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 16,3 oferty pracy. Najwięcej pojawiło się ich w Warszawie, gdzie we wrześniu 2026 r. odnotowano średnio odpowiednio 23,7 oferty na 1000 mieszkańców. Najniższy wynik osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł 8,5 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano dla zawodów medycznych (+14%), podczas gdy w przypadku pracy fizycznej ich liczba spadła (-3%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: lekarz (+16%) i ratownik medyczny (+14%). Największy spadek nastąpił natomiast na stanowiskach magazynier i kasjer/sprzedawca (po -7%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,9 benefitu, czyli o 0,5 więcej niż miesiąc wcześniej. To najwyższy wynik odnotowany w 2026 r.
- W ofertach pracy, które ukazały się we wrześniu 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (51% vs 57% w sierpniu 2026 r. vs 45% we wrześniu 2025 r.), pakiet sportowy (odpowiednio 48% vs 56% vs 48%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 45% vs 48% vs 53%). 31% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (28% w sierpniu 2026 r. vs 27% we wrześniu 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 28% ofert (vs 22% miesiąc wcześniej vs 32% rok wcześniej).
- We wrześniu 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 5,0 wymagania (wzrost o 0,3 m/m vs spadek 0,3 r/r). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (62% vs 59% w sierpniu 2026 r. vs 51% we wrześniu 2025 r.), odpowiedniego wykształcenia (47% vs 50% vs 50%), dyspozycyjności (30% vs 32% vs 38%) oraz znajomości języka obcego (21% vs 28% miesiąc wcześniej vs 26% rok wcześniej).

[7] Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

Dyplom i co dalej? Potencjał, preferencje i plany zawodowe studentów

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem była wielowymiarowa ocena kapitału ludzkiego studentów, czyli przyszłych specjalistów. Ocena dotyczyła ich kompetencji, relacji społecznych, wartości i postaw, aspiracji oraz planów zawodowych. We wprowadzeniu do raportu wskazano cel praktyczny: wyniki mają pomagać w projektowaniu polityk publicznych i w lepszym wykorzystaniu potencjału absolwentów w unowocześnianiu polskiej gospodarki. Respondentami byli studenci studiów stacjonarnych, czyli dziennych, na ostatnim semestrze (albo przedostatnim, jeśli studia kończą się zimą). Badanie objęło Polaków oraz cudzoziemców znających język polski. Próbę dobrano losowo z bazy kierunków Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego (OPI PIB, system RADON), liczącej 4717 kierunków. Wylosowano 500 kierunków, z podziałem na kierunki techniczne i nietechniczne oraz na typy uczelni. Zebrano 8075 ankiet, w tym 8050 pełnych od osób planujących pracę w Polsce. Badanie zrealizowano metodą CAWI (mailing z oficjalnych adresów uczelnianych lub kod QR dystrybuowany do grup zajęciowych) w okresie marzec–maj 2026 r. Wszystkie odsetki obliczono na danych ważonych, czyli skorygowanych tak, by struktura próby odpowiadała populacji. W części dotyczącej preferencji kandydatów przy wyborze ofert pracy zastosowano technikę conjoint, która polega de facto na wyborze oferty z kombinacją różnych atrybutów a nie tylko na deklaracji ich ważności. Raport powstał w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego 3.0 (BKL 3.0), wieloletniego badania kompetencji i rynku pracy w Polsce prowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PARP oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W hierarchii wartości studentów ostatnich semestrów najwyżej plasują się lojalność wobec bliskich, niezależność w decydowaniu o sobie oraz zapewnienie rodzinie dobrego poziomu życia. Najniżej znalazły się przyjemności i zabawa, przestrzeganie

reguł oraz posiadanie dużych pieniędzy[8]. Kolejność wartości jest podobna niezależnie od płci, rodzaju i kierunku studiów. Mężczyźni przywiązują nieco większą wagę do bogactwa, a kobiety – do lojalności i przyrody.

- Studenci lepiej oceniają swoje zdrowie ogólne niż kondycję psychiczną. Stan zdrowia za dobry lub bardzo dobry uznaje 78% z nich (37% bardzo dobry, 41% raczej dobry). Samopoczucie psychiczne pozytywnie ocenia 72% (32% bardzo dobre, 40% raczej dobre), a negatywnie blisko 12%. Ponad 17% studentów deklaruje, że stan zdrowia fizycznego lub psychicznego utrudnia im naukę. W pracy zarobkowej takie trudności dostrzega ok. 10%.
- W roku akademickim 2025/2026 pracowało 51% studentów ostatnich semestrów: 36% regularnie, czyli co najmniej 16 godzin miesięcznie, a 15% dorywczo. Częściej pracowali studenci studiów magisterskich (54%) niż licencjackich (47%) i inżynierskich (50%). Kobiety pracowały częściej niż mężczyźni (53% wobec 46%).
- Na umowę-zlecenie lub o dzieło było zatrudnionych 65% pracujących studentów, na umowie o pracę – 19%, a bez żadnej umowy – 9%. Bez umowy pracowało 18% pracujących dorywczo i tylko 5% pracujących regularnie.
- Mediana czasu pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę wynosi 32 godziny tygodniowo, a mediana zarobków[9] – 4000 zł netto miesięcznie. Na umowie-zleceniu było to 20 godzin i 2500 zł, a bez umowy – 10 godzin i 1200 zł.
- Studenci najczęściej pracują poza swoim przyszłym zawodem. W usługach i sprzedaży pracowało 34% pracujących studentów, a jako specjaliści – 28%. Pracę wykwalifikowaną najczęściej wykonywali studenci informatyki (67%), kierunków artystycznych (62%) oraz architektury i budownictwa (61%).
- Wiedzę ze studiów uznało za bardzo przydatną lub konieczną w pracy 43% studentów, pracujących na stanowiskach specjalistów, 36% techników, 16% pracowników biurowych, 12% pracowników usług i sprzedaży oraz 8% osób wykonujących prace proste. Podobnie wyglądają plany: dalej wykonywać taką pracę po studiach chce 44% specjalistów i 11% osób na pracach prostych.
- Najczęstszym powodem pracy była możliwość kupowania rzeczy, na które inaczej nie byłoby stać (64% pracujących). Dalej wskazywano koszty utrzymania (52%) i zdobycie doświadczenia (46%). Dla 28% bez pracy studia byłyby niemożliwe, a 15% musiało wspierać finansowo bliskich.
- Swoje oceny jako dobre lub bardzo dobre określało 89% studentów niepracujących i 88% pracujących ponad 30 godzin tygodniowo. Granicą, od której praca częściej bywa

[8] Badani nie oceniali wprost, czy dana wartość jest dla nich ważna. Czytali krótkie opisy różnych osób i zaznaczali, na ile każda z nich jest do nich podobna, w skali od 1 do 6.

[9] Mediana oznacza, że połowa zarabia mniej, a połowa więcej.

dla studentów zajęciem głównym niż studia, jest mniej więcej połowa etatu (ok. 20 godzin tygodniowo).

- Pracujący regularnie słabiej oceniali praktyczny wymiar studiów niż niepracujący (75% wobec 85%). Rezygnację ze studiów z powodów finansowych rozważało 14–15% pracujących ponad 20 godzin, wobec 8% niepracujących.
- W praktykach lub stażach uczestniczyło ponad 3/4 badanych, ale poza programem studiów – tylko 13%. Najmniej przydatne były praktyki programowe na kierunkach ochrony i bezpieczeństwa (32% pozytywnych ocen) oraz artystycznych (55%). Na kierunkach m.in. medycznych, informatycznych oraz architektury i budownictwa pozytywnych ocen było ponad 70%.
- Badanie pracodawców BKL z 2025 r. pozwoliło sprawdzić, jakiego poziomu kompetencji wymagają pracodawcy (skala 1–5). Ten poziom zestawiono z samooceną studentów. Przy dostosowywaniu się do nowych sytuacji pracodawcy oczekują poziomu 4,0, a studenci oceniają się na 2,8. Przy radzeniu sobie z emocjami jest to 3,9 wobec 3,0, a przy nawiązywaniu relacji – 4,0 wobec 3,3. Najwyżej studenci oceniają pracę w grupie (4,1), a najniżej – w zespołach wielonarodowych (2,7). Autorzy raportu zaznaczają, że chodzi o samoocenę, a nie o obiektywny pomiar umiejętności.
- Studenci najczęściej wiążą swoją przyszłość z pracą najemną. W pytaniu o preferowane miejsce pracy, w którym można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi, najczęściej wybierano dużą firmę polską (34%). Kolejne były mała lub średnia firma polska lub zagraniczna oraz duża firma zagraniczna (po 32%). Pracę we własnej firmie wskazało 28% badanych, czyli prawie 3 na 10 studentów. Według opisu w raporcie pytanie to dotyczyło preferowanej formy zatrudnienia bezpośrednio po studiach. Odrębne pytanie odnosiło się do samego rozważania założenia firmy. Taką możliwość bierze pod uwagę 57% studentów, w tym 36% bez zastrzeżeń, a 21% tylko wtedy, gdy nie znajdzie innej pracy.
- Wyjazd do pracy za granicę na stałe rozważa 4%, czasowo – 15%, a 36% jeszcze nie wie. Wyjazdu nie bierze pod uwagę 45% badanych. Wśród byłych uczestników programu wymiany Erasmus wyjazd planuje 30%, wobec 18% osób bez takiego doświadczenia. Najczęstszym powodem jest chęć zdobycia doświadczenia w środowisku międzynarodowym (61%). Jednocześnie 51% planujących wyjazd uważa warunki pracy za granicą za lepsze niż w Polsce. Najczęściej wyjazd rozważają studenci kierunków humanistycznych (31%) oraz dziennikarstwa i informacji (29%).
- Typowy student ostatniego roku nie przyjąłby pracy za mniej niż 5000 zł netto, za zadowalającą uznałby pensję 6800 zł netto, a „płaca marzeń” wynosi 9000 zł netto. W 15 z 18 porównywanych grup kierunków płaca progowa wynosi dokładnie 5000 zł. Tę samą dolną granicę wskazują m.in. przyszli inżynierowie, ekonomiści, prawnicy, nauczyciele, humaniści i artyści. Raport wyjaśnia to tym, że minimum zależy od kosztów życia i od znanej wszystkim płacy minimalnej, które są podobne dla wszystkich studentów, niezależnie od kierunku.

- Wyniki nie wskazują, by przyszłość budziła u studentów przede wszystkim lęk. Utraty kontroli nad własną przyszłością obawia się 21% badanych, 49% takich obaw nie ma. Obawy dotyczą głównie zjawisk szerszych niż życie jednostki: napływu osób z innych kultur (43%) oraz negatywnych skutków zmian klimatu (40%).
- Większość studentów nie obawia się negatywnego wpływu AI na swoje przyszłe możliwości zatrudnienia. Ponad połowa badanych (53%) uważa, że rozwój sztucznej inteligencji nie utrudni im znalezienia pracy. Stopień obaw różni się jednak w zależności od kierunku studiów – najmniej zagrożeni czują się studenci kierunków przygotowujących do zawodów związanych z bezpośrednim kontaktem z ludźmi oraz wykonywaniem czynności praktycznych, jak kierunki pedagogiczne (65%) oraz medyczne (71%).
- Zdecydowana większość studentów ostatnich semestrów nie zmieniłaby swoich decyzji edukacyjnych. Tę samą uczelnię wybrałoby ponownie 82% badanych, a ten sam kierunek – 79%. Zdecydowanie nie wybrałoby ponownie swojego kierunku zaledwie 4% badanych.

Europejski i globalny rynek pracy

International Review of Micro-Credential Systems: From Fragmentation to Alignment

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest określenie kluczowych czynników, które należy wziąć pod uwagę przy przekształcaniu rozproszonej i niespójnej oferty krótkich kursów w danym kraju w uporządkowany system mikropoświadczeń[10]. Badanie ma charakter jakościowy. Jest to porównawcza analiza polityk publicznych, czyli zestawienie rozwiązań przyjętych w różnych państwach. Opiera się na analizie dokumentów i literatury, uzupełnionej pogłębionymi wywiadami oraz konsultacjami z przedstawicielami instytucji i twórcami polityki edukacyjnej. Dane liczbowe pochodzą głównie z dokumentów rządowych, ewaluacji programów pilotażowych oraz wcześniejszych badań OECD, Cedefopu i Komisji Europejskiej. Analizą objęto cztery kraje: Australię, Estonię, Finlandię i Irlandię. Wybrano je ze względu na stopień rozwoju ich systemów mikropoświadczeń i zróżnicowanie przyjętych strategii. Uzupełnieniem są przykłady z wielu innych państw, m.in.: Danii, Nowej Zelandii, Austrii, Szwajcarii, Chorwacji, Francji, Niemiec, Szwecji, Włoch, Wielkiej Brytanii, Kanady, Stanów Zjednoczonych i Singapuru. Raport

[10] Mikropoświadczenia (ang. micro-credentials) to dokumenty potwierdzające efekty krótkich, skoncentrowanych i elastycznych form nauki. Takie kursy są znacznie krótsze niż pełne studia lub kształcenie zawodowe i często odbywają się w całości lub częściowo przez internet, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/09/international-review-of-micro-credential-systems_25a76da7/bd913f1c-en.pdf.

opisuje też polski projekt Odznaka+, realizowany przez Instytut Badań Edukacyjnych, którego celem jest stworzenie publicznego rejestru mikropoświadczeń i cyfrowych odznak. Autorzy omawianego raportu zaznaczają, że we wszystkich badanych krajach systemy mikropoświadczeń są na wczesnym etapie rozwoju. Dlatego nie da się jeszcze w pełni ocenić ich wpływu na udział dorosłych w szkoleniach ani na podaż kwalifikacji na rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja
Zasięg geograficzny badania: kraje OECD – Australia, Estonia, Finlandia, Irlandia; uzupełniająco: Czechy, Dania, Francja, Hiszpania, Kanada, Chorwacja, Niderlandy, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Singapur, Stany Zjednoczone, Szwajcaria i Wielka Brytania
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Ponad 3 na 4 dorosłych o niskich kwalifikacjach w krajach OECD nie uczestniczy w żadnym kształceniu ani szkoleniu związanym z pracą, choć to właśnie ich stanowiska są najbardziej zagrożone automatyzacją.
- W australijskim programie pilotażowym 93% uczestników kursów zakończonych mikropoświadczeniem miało już pracę, a 90% – wyższe wykształcenie. Wcześniejsze dane z tego pilotażu pokazują, że kursy cieszą się największą popularnością wśród dobrze wykształconych i dobrze zarabiających kobiet. Autorzy ostrzegają, że bez celowych działań mikropoświadczenia mogą pogłębiać istniejące nierówności. Korzystają z nich bowiem głównie osoby, które i tak dobrze radzą sobie na rynku pracy.
- W tym samym pilotażu kursy płatne w 71% przypadków opłacił pracodawca, a tylko 16% wszystkich uczestników finansowało naukę z własnych środków. 42% uczestników deklarowało, że ich kurs był bezpłatny. 13% korzystało z rządowego programu pożyczek studenckich HELP, w którym spłata zależy od późniejszych dochodów. Prawie wszyscy z tej grupy (93%) ocenili, że dostęp do pożyczki był całkowicie lub w dużym stopniu ważny dla podjęcia kursu.
- Z chorwackiego programu bonów szkoleniowych korzystają głównie osoby pracujące (75% użytkowników), a tylko 7% zatwierdzonych wniosków złożyli młodzi ludzie, którzy nie uczą się i nie pracują (tzw. NEET). Z kolei osoby bierne zawodowo, czyli niepracujące i nieszukające pracy, oraz długotrwale bezrobotne złożyły po 2% wniosków. Program uruchomiono w 2022 r. z budżetem 60 mln euro na rozwój umiejętności ekologicznych i cyfrowych. Zakładał objęcie do 2026 r. 40 tys. osób, w tym 12 tys. z grup w niekorzystnej sytuacji. Od czerwca 2023 r. na objęcie

programem kolejnych 75 tys. osób do 2030 r. przeznaczono dodatkowo do 100 mln euro z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), także na inne poszukiwane umiejętności. Bony przyznaje się głównie na mikropoświadczenia i kwalifikacje częściowe, a osoba, która nie ukończy kursu, musi zwrócić jego koszt. Autorzy oceniają, że mimo dodatkowego wsparcia – np. doradztwa zawodowego, zasiłków i zwrotu kosztów dojazdu – udział grup w niekorzystnej sytuacji w tej formie nauki pozostaje niski.

- Australia przeznaczyła na pilotaż mikropoświadczeń w szkolnictwie wyższym 18,5 mln dolarów australijskich (ok. 11,2 mln euro), kierując środki do zawodów, w których brakuje pracowników. W pierwszej turze 18 uczelni otrzymało dofinasowanie na 28 nowych kursów, m.in. z nauczania, pielęgniarstwa, informatyki, inżynierii i nauk ścisłych. W drugiej turze dofinansowano 45 kursów prowadzonych przez 22 uczelnie. Łącznie programem miało zostać objętych ok. 4 tys. studentów. Wybór dziedzin oparto na analizach rynku pracy rządowej agencji Jobs and Skills Australia. Podobne podejście stosuje się w Australii przy finansowaniu studiów: podniesiono opłaty za kierunki humanistyczne, biznesowe i prawnicze, a obniżono za kierunki ścisłe i techniczne, edukację i zdrowie.
- W estońskim programie „Green Skills” (15 mln euro na lata 2023–2026) do połowy 2024 r. przeszkolono 330 nauczycieli i wykładowców oraz 2830 pracowników, a do czerwca 2026 r. planowano objąć nim 6 tys. osób. Program opracowano na podstawie estońskiego systemu prognozowania potrzeb kwalifikacyjnych OSKA, w którego skład wchodzą zespoły sektorowe liczące 20–30 przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, szkół i instytucji publicznych. Realizuje go 9 konsorcjów uczelni, szkół zawodowych i stowarzyszeń branżowych, które przygotowują m.in. krótkie kursy i mikropoświadczenia związane z transformacją klimatyczną. Od 2026 r. estońskie szkoły zawodowe i uczelnie oferują dorosłym bezpłatne kursy kończące się uzyskaniem mikropoświadczeniem w dziedzinach, w których brakuje pracowników.
- Według autorów omawianego raportu udział pracodawców w tworzeniu kursów stał się „złotym standardem” mikropoświadczeń, ponieważ zwiększa szansę, że pracodawcy będą uznawać je w praktyce. W Irlandii każdy kurs zawodowy kończący się mikrokwalifikacją[11] przygotowuje grupa robocza złożona z co najmniej trzech regionalnych ośrodków kształcenia (ETB) oraz organizacji przedsiębiorców i branż.

[11] W Irlandii w sektorze dalszego kształcenia i szkolenia zawodowego (further education and training, FET) krótkie kursy kończące się mikropoświadczeniem nazywa się mikrokwalifikacjami („micro-qualifications”. Każdą mikrokwalifikację projektuje grupa robocza, w której muszą się znaleźć co najmniej trzy Education and Training Boards (ETB), czyli publiczne instytucje kształcenia zawodowego dorosłych oraz organizacje przedsiębiorców i branżowe. Ma to zapewnić, że uzyskane zaświadczenia będą uznawane i cenione przez uczących się i pracodawców, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/09/international-review-of-micro-credential-systems_25a76da7/bd913f1c-en.pdf

Krajowe ramy mikropoświadczeń w Australii powstały po konsultacjach z ponad 120 osobami z ok. 70 organizacji, w tym przedstawicielami przemysłu. W Estonii niektórzy partnerzy z branży zobowiązali się, że osoby, które ukończą ich kurs, zostaną zwolnione z pierwszego etapu rekrutacji. Autorzy uznają to za silny sygnał dla rynku pracy i zachętę do nauki.

- W Irlandii ok. 1/3 dorosłych uczestniczących w szkoleniach programu „Skills to Advance" trafia na nie dzięki kontaktom ośrodków szkoleniowych z firmami. Program powstał w 2019 r. z myślą o pracownikach z niskimi kwalifikacjami oraz o małych i średnich firmach, które potrzebują pomocy w rozwijaniu kompetencji kadry. Szkolenia prowadzi 16 regionalnych ośrodków kształcenia i szkolenia (ETB) rozmieszczonych w całym kraju. Ośrodki dopasowują godziny zajęć do czasu pracy zatrudnionych i oferują wsparcie, np. w formie doradztwa zawodowego czy pomocy językowej.
- W estońskim pilotażu kontroli jakości około połowa ocenianych podmiotów szkoleniowych spoza systemu szkół i uczelni, takich jak firmy prywatne i organizacje pozarządowe, nie spełniła minimalnych standardów jakości w pełnym zakresie ocenianych obszarów. Oceniano projektowanie programów, sposób prowadzenia zajęć, kwalifikacje kadry oraz zasoby instytucji. Ma to duże znaczenie, bo takie podmioty przygotowują ok. 80% oferty kształcenia ustawicznego dorosłych w Estonii. Na podstawie wyników zmieniono sposób oceny: zamiast całej instytucji ocenia się jej ofertę w konkretnej dziedzinie.
- Fiński system rozwoju umiejętności należy do najskuteczniejszych w OECD. Finlandia ma najwyższy w OECD poziom umiejętności czytania i liczenia wśród dorosłych, a w kształceniu uczestniczy duża część z nich. Mimo to brakuje w niej krótkich szkoleń przydatnych na rynku pracy, a możliwości podnoszenia kwalifikacji przez dorosłych z wykształceniem zawodowym są ograniczone. Ze względu na kształt oferty edukacyjnej i zachęty finansowe dorośli Finowie, którzy chcą zmienić lub podnieść kwalifikacje, częściej wybierają pełne studia, np. licencjackie, niż krótkie kursy związane z pracą. Ponadto oferta kształcenia dorosłych nie zawsze odpowiadała potrzebom rynku pracy, a osoby o niskich kwalifikacjach nadal uczą się rzadziej niż osoby o wysokich kwalifikacjach. Aby to zmienić, w 2021 r. utworzono agencję JOTPA (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus), czyli centrum ds. kształcenia ustawicznego i zatrudnienia. Agencja ma rozpoznawać brakujące na rynku pracy umiejętności i finansować krótkie programy szkoleniowe. Na zlecenie Ministerstwa Edukacji i Kultury JOTPA zorganizowała od stycznia 2025 r. pilotaż mikropoświadczeń na uczelniach. W styczniu 2026 r. przedstawiono raporty z oceną projektu krajowych zasad, a w maju 2026 r. działania pilotażowe wznowiono. Na 8 projektów przeznaczono 3 mln euro z budżetu ministerstwa, a każdy otrzymał od 82 tys. do 370 tys. euro. Dla uczestników pilotażu kursy były bezpłatne. Zgodnie z projektem krajowych zasad mikropoświadczeń uczelnie mają jednak w przyszłości pobierać za nie opłaty.

Mapping Skill Shortages in OECD Countries: New Evidence from the Updated Skills for Jobs Database

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest pokazanie, w których zawodach i w zakresie jakich umiejętności brakuje pracowników, a w których jest ich więcej niż potrzebuje rynek pracy. Wyniki są porównywalne między krajami. Autorzy chcieli też sprawdzić, jak zmieniło się zapotrzebowanie na umiejętności po pandemii COVID-19 i wraz z szybkim upowszechnianiem się sztucznej inteligencji (AI). Badanie zrealizowano metodą wtórnej analizy danych statystycznych, czyli analizy danych zebranych wcześniej przez inne instytucje. Większość danych pochodzi z krajowych badań aktywności ekonomicznej ludności prowadzonych przez urzędy statystyczne. W krajach Unii Europejskiej jest to europejskie badanie siły roboczej (EU-LFS). Dane o płacach dla krajów UE pochodzą z badania dochodów i warunków życia (EU-SILC). Ogłoszenia o pracę zebrała w internecie firma Lightcast.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja
Zasięg geograficzny badania: świat
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W krajach OECD pracowników brakuje głównie w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, a nadwyżki częściej obserwuje się w zawodach o niższych kwalifikacjach. Największe niedobory dotyczą lekarzy i innych specjalistów ochrony zdrowia, nauczycieli oraz specjalistów IT. Raport wskazuje na największy nadmiar pracowników w zawodach prostych, niewymagających formalnych kwalifikacji: wśród pomocy kuchennych oraz sprzedawców ulicznych i osób świadczących drobne usługi na ulicy, np. sprzedawców na targowiskach czy roznosicieli ulotek. W przypadku pomocy kuchennych i ogólnie zawodów o niższych kwalifikacjach nadmiar utrzymywał się przez cały okres 2019–2023. Autorzy omawianego raportu zaznaczają, że krótkotrwała nierównowaga jest naturalna dla rynku pracy. Jeśli jednak utrzymuje się przez lata, może świadczyć o przyczynach strukturalnych i wymaga uwagi polityki publicznej.
- Niedobory pracowników w krajach OECD zmniejszyły się od szczytu w 2022 r., kiedy po pandemii COVID-19 firmy nie nadążały z zatrudnianiem wobec szybko rosnącego popytu. Mimo to napięcie na rynku pracy, mierzone stosunkiem liczby wolnych miejsc pracy do liczby bezrobotnych, nadal jest wyższe niż przez większą część dekady przed pandemią. Autorzy wskazują przyczyny strukturalne, czyli trwałe, a nie wynikające z chwilowej koniunktury. Jedną z nich jest starzenie się społeczeństw. W regionach

o najwyższym udziale osób starszych w stosunku do osób w wieku produkcyjnym niedobory mogą w ciągu 15 lat wzrosnąć o ok. 15%. Do 2060 r. liczba ludności w wieku produkcyjnym ma spaść średnio o ok. 8% w OECD, a w co czwartym kraju członkowskim – o ponad 30%.

- Kobiety stanowią tylko 20% specjalistów IT w krajach OECD, co według autorów oznacza niewykorzystaną szansę na zmniejszenie niedoborów w tym zawodzie. W Stanach Zjednoczonych brak specjalistów IT nasilił się po uruchomieniu ChatGPT w 2022 r. Sytuacja zmienia się jednak w czasie. W Australii specjalistów IT wyraźnie brakowało w 2021 r., a w 2025 r. było ich już więcej, niż potrzebował rynek. W Wielkiej Brytanii w tym samym okresie sytuacja zmieniła się od względnej równowagi do nadmiaru specjalistów IT. We Francji i w Stanach Zjednoczonych niedobór się utrzymuje.
- W ochronie zdrowia niedobory mogą się pogłębić, bo ok. 30% pracujących w zawodach medycznych ma ponad 50 lat, a poniżej 30 lat ma mniej niż 20%. Lekarzy i innych specjalistów ochrony zdrowia brakuje w krajach OECD od dwóch dekad, bo liczba pracowników nie nadąża za rosnącymi potrzebami starzejących się społeczeństw. Sytuację pogarszają trudne warunki pracy, przez które pracownicy odchodzą z zawodu. Mężczyźni stanowią mniej niż 30% zatrudnionych w tych zawodach, a specjaliści ochrony zdrowia mają średnio ponad 16 lat nauki.
- Ponad 30% nauczycieli ma więcej niż 50 lat, a tylko ok. 10% jest przed trzydziestką, co zapowiada narastające braki kadrowe w szkołach. Raport wykazuje niedobory pracowników w sektorze edukacji w większości krajów OECD. Mniejsza liczba dzieci w wieku szkolnym może z czasem zmniejszyć zapotrzebowanie na nauczycieli w szkołach. Autorzy przewidują jednak, że rosnąca potrzeba kształcenia dorosłych utrzyma lub zwiększy zapotrzebowanie na nauczycieli. Proponują ułatwienie wejścia do zawodu, np. osobom, które zmieniają zawód w trakcie kariery.
- Niedobory dotyczą także niektórych zawodów wymagających średnich kwalifikacji, np. pracowników obróbki metali i mechaników maszyn, a w zawodach budowlanych w krajach objętych europejską siecią pośrednictwa pracy EURES osób powyżej 50. r.ż. jest więcej niż poniżej 30. r.ż. Oznacza to, że przejścia na emeryturę będą pogłębiać braki. Przykładowo w Australii kilka zawodów rzemieślniczych – m.in. budowlanych, związanych z obróbką metali i maszynami oraz elektrycznych – przeszło od nadmiaru lub równowagi w 2019 r. do niedoboru w ostatnich latach. Jednocześnie na rynku pracy nie brakuje osób z wiedzą z zakresu budownictwa, brakuje natomiast pracowników w zawodach budowlanych i elektrycznych oraz inżynierów. Według autorów może to znaczyć, że problemem nie jest brak wiedzy, lecz mała atrakcyjność tych zawodów, wynikająca ze złych warunków pracy, braku stabilności zatrudnienia lub nieadekwatnej płacy.
- W gastronomii i hotelarstwie wskaźnik OECD pokazuje nadmiar pracowników, choć liczba wolnych miejsc pracy przypadających na bezrobotnego wskazuje na duże braki.

Sygnały są sprzeczne. Szybko rosnąca liczba ogłoszeń o pracę i płace sugerują niedobór, a wysokie bezrobocie i niski wzrost liczby przepracowanych godzin wskazują na nadmiar. Autorzy tłumaczą trudności z zatrudnianiem słabą jakością pracy i dużą rotacją, czyli częstymi odejściami pracowników. Nadmiar pracowników biurowych i administracyjnych może natomiast wynikać z malejącego zapotrzebowania na powtarzalne zadania, które coraz częściej przejmują automatyzacja i AI.

- Wiedza z zakresu obsługi klienta i usług osobistych oraz wiedza administracyjna są deficytowe we wszystkich badanych krajach. Autorzy uważają, że AI nie zastąpiła jeszcze w mierzalny sposób rutynowych zadań biurowych, a nowe zadania – np. obsługa systemów cyfrowych i interpretacja ich wyników – nadal wymagają ludzi. Usługi osobiste są mało podatne na zastąpienie przez technologię, gdyż wymagają bezpośredniego kontaktu i umiejętności interpersonalnych. Brakuje też zdolności poznawczych, takich jak rozumowanie i zdolności werbalne, oraz umiejętności społecznych. Zdolności fizyczne, np. siła i wytrzymałość, są przeważnie w równowadze.
- Według wskaźnika OECD w 2024 r. w Polsce najbardziej brakowało nauczycieli, specjalistów IT, techników informatyków, specjalistów prawa, spraw społecznych i kultury, średniego personelu medycznego oraz pracowników opieki osobistej. Do średniego personelu medycznego należą m.in. technicy i ratownicy. Niewielki niedobór wystąpił wśród lekarzy i innych specjalistów ochrony zdrowia, sprzedawców oraz kierowców i operatorów pojazdów. Wartość wskaźnika wskazuje na duży nadmiar pracowników ewidencji i magazynowania, robotników w rolnictwie i przemyśle, pomocy kuchennych, pracowników prac prostych oraz pracowników obróbki metali i mechaników. Tych ostatnich w Polsce jest zatem więcej niż potrzeba, choć brakuje ich w części innych krajów – np. w Stanach Zjednoczonych.

Women @ Work 2026: A Global Outlook

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest przedstawienie doświadczeń kobiet w pracy oraz tych obszarów ich życia, które wpływają na pracę, takich jak obowiązki domowe i zdrowie. Badanie przeprowadzono metodą ankiety od maja do czerwca 2026 r. na grupie 7500 pracujących kobiet[12] 7 sektorów gospodarki i 15 krajów: Australii, Brazylii, Kanady, Chin, Francji, Niemiec, Indii, Włoch, Japonii, Kenii, Meksyku, Republiki Południowej Afryki, Zjednoczonych Emiratów Arabskich, Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych. Część pytań zadano tylko wybranym grupom, np. matkom dzieci poniżej 18 lat (N=2226) lub kobietom, które zmieniły pracę w ostatnim roku. Autorzy zaznaczają, że wyniki odzwierciedlają poglądy ankietowanych i nie są reprezentatywne dla wszystkich kobiet na świecie.

[12] Nie ankietowano pracownic Deloitte.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Deloitte. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Ponad połowa badanych kobiet (54%) jest zadowolona ze swojej pracy i nie planuje odejścia, a 43% chce odejść z obecnej pracy. Wśród tych, które myślą o odejściu, raport wyróżnia 3 grupy: 20% wszystkich badanych aktywnie szuka nowej pracy w innej firmie, 12% chce odejść, ale jeszcze nie szuka, a kolejne 10% chce odejść, ale zostaje, bo nie wierzy, że w obecnej sytuacji gospodarczej znajdzie inną pracę. Chociaż ponad połowa kobiet nie planuje odejścia, tylko 16% wszystkich badanych zamierza pracować dla obecnego pracodawcy 5 lat lub dłużej. Najwięcej (29%) planuje zostać jeszcze rok lub 2 lata, 24% – przez 3 – 4 lata, a 13% – krócej niż rok.
- Najczęstszym powodem chęci odejścia jest brak możliwości rozwoju kariery (45% kobiet, które chcą odejść), a tuż za nim możliwość zarobienia więcej za tę samą pracę u innego pracodawcy (42%). Na kolejnych miejscach są brak elastyczności godzin pracy oraz trudność w godzeniu pracy z życiem domowym (po 33%). Wypalenie i poczucie, że praca szkodzi zdrowiu psychicznemu, wskazało 17%. W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie pracę zmieniło 17% badanych (N=1272). Najczęściej odchodziły dla wyższych zarobków (36%), a w drugiej kolejności – z powodu trudności w godzeniu pracy z domem i braku rozwoju kariery (po 34%).
- Z elastycznych form organizacji pracy korzysta 49% badanych, jednak 80% uważa, że w ich firmie takie rozwiązania mogą ograniczać możliwości rozwoju zawodowego. Wśród kobiet pracujących elastycznie (N = 3687) najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest możliwość zmiany godzin pracy bez zmniejszania wymiaru godzinowego (59%). Pozostałe formy to praca w niepełnym wymiarze czasu (19%), praca w pełnym wymiarze rozłożona na mniej niż 5 dni w tygodniu (15%) oraz dzielenie jednego etatu przez dwie osoby (13%). Jednocześnie 85% kobiet obawia się, że skrócenie czasu pracy nie wiązałoby się z proporcjonalnym zmniejszeniem zakresu obowiązków. Tylko 26% badanych kobiet wskazuje, że w ich firmie otwarcie rozmawia się o elastycznej organizacji pracy i wspiera takie rozwiązania. Zaledwie 15% uważa, że są one dostępne dla wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy mają obowiązki opiekuńcze.
- Wśród 51% kobiet, które nie pracują elastycznie, tylko 16% nie jest tym zainteresowanych, a większość chciałaby tak pracować, ale nie może. Ponad ¼ nie może sobie pozwolić na niższą pensję, 23% twierdzi, że pracodawca nie pozwala na pracę elastyczną na żadnym stanowisku, a 22% uważa, że mogłoby wykonywać

swoją pracę elastycznie, ale pracodawca na to nie pozwala. W ciągu ostatniego roku 8% kobiet musiało wrócić z pracy hybrydowej do pracy wyłącznie w siedzibie firmy. Odwrotnej zmiany doświadczyło 5% badanych. Wcześniej musiały pracować wyłącznie w siedzibie firmy, a teraz mogą, jeśli chcą, pracować zdalnie przez część lub cały czas.

- Tylko 14% kobiet, które w ostatnich 5 latach korzystały z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, twierdzi, że po powrocie ich kariera rozwija się tak, jak by chciały. Za całkowicie pozytywny powrót do pracy uznało go 37% z nich, a 39% potrzebowało czasu, by odzyskać pewność siebie. Wśród kobiet, które zostały matkami w ostatnich 5 latach, 92% wzięło urlop. Z tych, które wzięły urlop (N=883), 84% wykorzystało pełny wymiar przysługujący od pracodawcy. Urlop w pełni płatny miało 57% kobiet, częściowo płatny – 34%, a bezpłatny – 9%. Pełny ustawowy urlop ojcowski lub rodzicielski wykorzystało 40% partnerów tych kobiet.
- Wśród badanych kobiet, które mają dzieci poniżej 18 lat (2226 osób), tylko 27% twierdzi, że ma dostęp do opieki nad dziećmi (np. żłobka, przedszkola lub opiekunki) w cenie, na którą je stać. Jednocześnie 14% tych kobiet przyznaje, że koszty opieki nad dziećmi są tak wysokie, że być może będą musiały zrezygnować z pracy.
- Prawie co czwarta badana kobieta (24% z 7500) zrobiła co najmniej trzyletnią przerwę w karierze, aby opiekować się dziećmi lub dorosłymi. Wśród tych kobiet (1829 osób) tylko 30% wróciło do pracy na podobnym stanowisku, na tym samym szczeblu i z takim samym wynagrodzeniem. 23% wróciło na niższe stanowisko lub za niższe wynagrodzenie, a 11% nie mogło wrócić do pracy, w której wykorzystałyby swoje kwalifikacje i doświadczenie, dlatego podjęło pracę poniżej swoich kompetencji. 15% świadomie wróciło w mniejszym zakresie, np. na mniej godzin lub z mniejszą odpowiedzialnością, a 21% wykorzystało powrót do zmiany ścieżki kariery lub stanowiska.
- Spośród badanych kobiet, które mieszkają z partnerem i mają dzieci poniżej 18 lat, 51% ponosi główną odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi, a tylko 5% wskazuje na partnera. Około 1/3 (34%) dzieli tę opiekę po równo. Podobnie jest ze sprzątaniem i innymi pracami domowymi. Podział obowiązków jest bardziej wyrównany w przypadku 11% kobiet zarabiających więcej niż partner, z którym prowadzą wspólne gospodarstwo domowe. Główną odpowiedzialność za dzieci ponosi 24% z nich, a 18% wskazuje partnera. Jednocześnie 53% wszystkich badanych kobiet uważa, że trudno im pogodzić pracę zawodową z obowiązkami domowymi, a 27% regularnie pracuje dłużej, niż przewiduje umowa.
- Problemy zdrowotne związane z cyklem i okresem przejściowym wpływają na decyzje zawodowe: 16% kobiet z problemami okresu okołomenopauzalnego i 9% z problemami menopauzy odeszło z pracy z powodu bólu lub dyskomfortu.
- 57% badanych obawia się, że sztuczna inteligencja (AI) może zastąpić je w pracy, a 58% martwi się, czy zdoła nauczyć się nowych umiejętności potrzebnych do utrzymania pracy. Podobny odsetek kobiet (57%) obawia się utraty pracy,

np. w wyniku zwolnień. Największą obawą życiowej pozostają jednak koszty utrzymania (69%) i przyszła sytuacja finansowa (63%). Autorzy wskazują 5 czynników, które najsilniej wpływają na to, jak długo kobiety zostają u pracodawcy: możliwości rozwoju kariery, elastyczna praca, bezpieczna i włączająca kultura organizacyjna, wsparcie zdrowia psychicznego oraz równowaga między pracą a życiem prywatnym.

Breaking the cycle: Can improving job quality solve the EU's labour shortages?

Charakterystyka raportu

W artykule omówiono wyniki pomiaru jakości pracy (job quality) w 15 grupach zawodów, w których w Unii Europejskiej brakuje pracowników na największą skalę, czyli w zawodach uznanych za deficytowe w co najmniej 15 z 31 krajów sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia). Artykuł przedstawia skalę niedoborów w krajach europejskich i zawody najbardziej nimi dotknięte, ma też wskazać działania, które mogą zwiększyć atrakcyjność tych zawodów i przerwać tzw. błędne koło niedoborów. Autorzy łączą dwa źródła: listę zawodów deficytowych z raportu EURES, opublikowanego przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) w czerwcu 2026 r. i opartego na danych za 2025 r., oraz dane z Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCS 2024) prowadzonego przez Eurofound. Jakość pracy zmierzono 7 wskaźnikami (job quality dimension): środowiskiem fizycznym, perspektywami zawodowymi, umiejętnościami i swobodą działania, środowiskiem społecznym, intensywnością pracy, jakością czasu pracy i zarobkami. Każdy wskaźnik przyjmuje wartości od 0 (najgorzej) do 100 (najlepiej).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Bruksela, Belgia
Zasięg geograficzny badania: UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- W 2025 r. w 97% spośród 436 analizowanych zawodów co najmniej jeden z 31 krajów sieci EURES zgłosił brak pracowników. Niedobory dotyczą więc niemal wszystkich zawodów, choć w różnym stopniu w różnych krajach. Najtrudniejsza sytuacja jest we Włoszech, gdzie pracowników brakuje w ok. 60% zawodów. Poważne problemy mają też Holandia, Bułgaria, Belgia i Rumunia.
- Najczęściej brakuje robotników wykwalifikowanych i rzemieślników, takich jak hydraulicy, elektrycy i spawacze, a także operatorów maszyn i specjalistów ochrony zdrowia, w tym pielęgniarek, fizjoterapeutów i ratowników medycznych. Poszukiwani są więc zarówno pracownicy wysoko wykwalifikowani, jak i technicy. Większość

zawodów rzemieślniczych wymaga długiego kształcenia zawodowego i regularnego uzupełniania umiejętności w miarę zmian technologii. Wiele z tych zawodów rzemieślniczych jest też niezbędnych do transformacji ekologicznej, czyli przejścia na gospodarkę niskoemisyjną.

- Część niedoborów ma charakter strukturalny, czyli utrzymuje się od lat i jest zgłaszana przez wiele krajów, np. w przypadku spawaczy, pielęgniarek, lekarzy specjalistów, hydraulików, monterów rurociągów i kierowców samochodów ciężarowych. Spawacze i operatorzy cięcia palnikiem od kilku lat są wysoko na liście zawodów deficytowych.
- Według danych Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) dla niemal każdego zawodu, w którym jakiś kraj zgłasza brak pracowników, co najmniej jeden inny kraj zgłasza ich nadmiar. Autorzy omawianej publikacji uznają, że takie nierówności można by częściowo zmniejszać dzięki przemieszczaniu się pracowników między państwami UE. Zastrzegają jednak, że mobilność pomaga głównie w krótkim okresie i nie zastąpi innych działań, takich jak aktywizacja osób niepracujących, lepsze dopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i poprawa jakości pracy.
- Zawody, w których brakuje pracowników, najczęściej mają gorsze warunki fizyczne pracy niż przeciętne zawody w UE. Dotyczy to 12 z 15 analizowanych grup zawodów[13], a w 10 z nich różnica jest istotna statystycznie. Oznacza to, że pracownicy w tych zawodach częściej mają do czynienia z zagrożeniami fizycznymi i wykonują cięższą pracę. To zwiększa ryzyko wypadków oraz schorzeń mięśni i kości. Najniższe wyniki w tym wymiarze uzyskali spawacze i blacharze (63,97 pkt) oraz robotnicy budowlani stanu surowego (66,99 pkt), wobec średniej UE 80,89 pkt.
- Na drugim miejscu jest gorsza jakość czasu pracy: w 10 z 15 zawodów deficytowych wynik jest niższy od średniej UE, a w 6 z nich różnica jest istotna statystycznie. Ten wskaźnik obejmuje nie tylko długie godziny pracy, ale też pracę nocną, weekendową i zmianową, przewidywalność grafiku oraz wpływ pracownika na godziny pracy. Najsłabiej wypadli kucharze (65,01 pkt), pielęgniarki i położne (65,73 pkt) oraz lekarze (66,32 pkt), wobec średniej UE 76,21 pkt.

[13] Electrotechnology engineers (Inżynierowie elektrotechnologii); Medical doctors (Lekarze); Nursing and midwifery professionals (Pielęgniarki i położne (specjaliści)); Other health professionals (Inni specjaliści ochrony zdrowia); Artistic, cultural and culinary associate professionals (Średni personel w dziedzinie sztuki, kultury i gastronomii); Cooks (Kucharze); Personal care workers in health services (Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia); Building frame and related trades workers (Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni); Building finishers and related trades workers (Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni); Sheet and structural metal workers, moulders and welders, and related workers (Blacharze, monterzy konstrukcji metalowych, formierze, spawacze i pokrewni); Blacksmiths, toolmakers and related trades workers (Kowale, ślusarze narzędziowi i pokrewni); Machinery mechanics and repairers (Mechanicy i naprawiacze maszyn); Electrical equipment installers and repairers (Monterzy i serwisanci urządzeń elektrycznych); Food processing and related trades workers (Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni); Heavy truck and lorry drivers (Kierowcy samochodów ciężarowych).

- Lekarze (51,59 pkt) oraz pielęgniarki i położne (55,59 pkt) pracują pod znacznie większą presją niż przeciętny pracownik w UE, którego wynik we wskaźniku intensywności pracy wynosi 66,65 pkt. Intensywność pracy oznacza tempo pracy, presję czasu i liczbę zadań.
- Spośród 7 wymiarów jakości pracy zarobki najrzadziej wypadają w zawodach deficytowych poniżej średniej UE (58,05 pkt). Pod tym względem gorzej wypadają tylko kucharze (52,58 pkt) i opiekunowie osób w usługach zdrowotnych (47,25 pkt). Wskaźnik ten obejmuje poziom zarobków, ich przewidywalność i poczucie sprawiedliwego wynagrodzenia. Wynik sugeruje, że w większości zawodów deficytowych niedobory wynikają bardziej z warunków pracy niż z wysokości płac. Częstszym problemem są ograniczone możliwości wykorzystania i rozwijania umiejętności. Wśród pracowników przetwórstwa żywności wskaźnik umiejętności i swobody działania wynosi 42,07 pkt, a wśród spawaczy – 42,42 pkt, wobec średniej UE wynoszącej 56,85 pkt.
- Tylko inni specjaliści ochrony zdrowia – czyli specjaliści medyczni z wyjątkiem lekarzy, pielęgniarek i położnych – mają wyniki powyżej średniej UE we wszystkich 7 wymiarach jakości pracy. W omawianym artykule do zawodów deficytowych z wynikami powyżej średniej UE zaliczono także inżynierów elektrotechniki. Jednocześnie ich wynik w intensywności pracy jest niższy od średniej UE (62,99 pkt wobec 66,65 pkt), choć różnica nie jest istotna statystycznie i opiera się na odpowiedziach tylko 70 osób.

Vocational education and training (VET) in transition: VET policy under energy constraints

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest pokazanie, jak dostosować szkolnictwo zawodowe do szybko zmieniających się potrzeb rynku pracy wynikających z zielonej transformacji. Raport opiera się na kilku źródłach danych i metodach: analizie danych z badań aktywności ekonomicznej ludności (badania stanu i struktury zatrudnienia) dla młodych dorosłych poniżej 35. r.ż. z lat 2014–2022; analizie internetowych ogłoszeń o pracę, głównie z Wielkiej Brytanii, Australii i Kanady; przeglądzie dokumentów i rozwiązań krajowych (desk research); studium przypadku Finlandii z wykorzystaniem obserwacji w terenie (wizyty terenowe) i wywiadów z przedstawicielami ministerstw, szkół, uczelni oraz z partnerami społecznymi; kwestionariuszu dotyczącym polityk publicznych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Niemal co czwarty młody absolwent szkoły zawodowej na poziomie średnim pracuje w zawodzie objętym zieloną transformacją[14]. To więcej niż wśród absolwentów studiów wyższych (ISCED 6 i wyżej). W zawodach z rosnącym popytem pracuje ok. 12% absolwentów szkół zawodowych wobec ok. 5% absolwentów studiów, a w zawodach o zmieniających się umiejętnościach – ok. 10% wobec ok. 7%. W nowych zielonych zawodach proporcje są odwrotne: pracuje w nich ok. 4,5% absolwentów studiów i ok. 2% absolwentów szkół zawodowych, bo zawody te zwykle wymagają zaawansowanych umiejętności i wyższych kwalifikacji.
- Absolwenci szkół zawodowych są też bardziej narażeni na utratę pracy: ok. 8% młodych absolwentów tych szkół pracuje w zawodach wysokoemisyjnych wobec 2% absolwentów studiów. Zawody wysokoemisyjne to takie, które skupiają się w branżach o najwyższej emisji gazów cieplarnianych, np. opartych na paliwach kopalnych. Te miejsca pracy prawdopodobnie będą się kurczyć, a pracujący w nich bez wsparcia w przekwalifikowaniu mogą stracić zatrudnienie.
- Zielona transformacja zwiększa przede wszystkim zapotrzebowanie na umiejętności techniczne. W ogłoszeniach o pracę z Wielkiej Brytanii, Australii i Kanady od 50% do 75% „zielonych umiejętności" obejmują swoim zakresem nauki ścisłe i techniczne (STEM). Najbardziej poszukiwane są kompetencje z inżynierii mechanicznej, budowlanej i elektrycznej oraz z planowania i projektowania. Te umiejętności nie ograniczają się do „zielonych" branż, bo występują też w informatyce, finansach i logistyce.
- Programy kształcenia nie nadążają za rynkiem pracy: 21 z 27 krajów i regionów uznało, że kwalifikacje zawodowe są tworzone i aktualizowane zbyt rzadko.
- Nauka zawodu u pracodawcy pomaga szybszej dopasować przygotowanie zawodowe do potrzeb rynku pracy, także w zielonych zawodach. W Austrii 126 z ok. 217 zawodów nauczanych w tym systemie zaliczono do zielonych. W systemie nauki zawodu u pracodawcy (apprenticeship) pracodawca sam szkoli ucznia, więc może od razu dopasowywać zakres szkolenia do swoich potrzeb. Dane z ogłoszeń o pracę pokazują różnice między krajami. W Kanadzie 31% ofert nauki zawodu publikowanych przez pracodawców dotyczy zielonych zawodów, wobec 25% wszystkich ogłoszeń. W Wielkiej Brytanii jest to 18% wobec 21%. W raporcie zauważono też, że wiedza płynie w obie strony: uczniowie i młodzi pracownicy przekazują firmom np. praktyki oszczędzania energii i recyklingu.

[14] Raport wyróżnia 3 typy zielonych zawodów. Pierwszy to istniejące zawody, na które zielona transformacja zwiększa popyt bez większych zmian w wymaganych umiejętnościach, np. elektrycy czy dekarze. Drugi to istniejące zawody, w których zmieniają się wymagane umiejętności, np. mechanik serwisujący samochody elektryczne. Trzeci to zupełnie nowe zielone zawody, np. technik ogniw paliwowych na wodór.

- Główną barierą jest przygotowanie kadry. 23 z 25 krajów wskazało nieaktualną wiedzę i umiejętności nauczycieli zawodu oraz instruktorów w firmach. Kolejne problemy to wyposażenie warsztatów nieodpowiadające nowym technologiom (22 kraje) i słaba współpraca szkół z pracodawcami (11 krajów). Nauczyciele zawodu często przychodzą z przemysłu, ale z czasem ich wiedza techniczna się dezaktualizuje. Wiele krajów już wcześniej odczuwało niedobór takich nauczycieli, a transformacja ten problem pogłębia. Jednym z rozwiązań jest model holenderski, w którym specjaliści uczą w niepełnym wymiarze, nadal pracując w swojej branży.
- W części krajów (m.in. Szwecja, Norwegia, Włochy) rośnie znaczenie krótkich, praktycznych programów zawodowych dla osób po szkole średniej. Są to programy na poziomie wyższym niż szkoła średnia, ale niższym niż studia licencjackie i inżynierskie (w międzynarodowej klasyfikacji poziom ISCED 5, HVET). Należą do nich np. programy college'ów w Kanadzie, szwedzkie Yrkeshögskolan czy amerykańskie associate degrees. W krajach OECD taki program jest ostatnim etapem nauki dla 5% młodych dorosłych. Tego rodzaju programy trwają zwykle rok lub dwa lata, kosztują mniej niż studia i są ściśle powiązane z potrzebami pracodawców. W Kanadzie i Korei kwalifikację HVET jako najwyższy poziom wykształcenia ma ponad 20% osób w wieku 25–34 lat. W Norwegii liczba uczestników studiów HVET wzrosła z 15 600 w 2017 r. do 34 016 w 2024 r. W Szwecji w samym 2024 r. zatwierdzono ponad 40 tys. nowych miejsc szkoleniowych w ramach 477 programów, w tym 124 w obszarze inżynierii i produkcji.
- Krótkie szkolenia branżowe i moduły przyciągają uczestników. W Irlandii liczba zapisów na kursy budownictwa niemal zeroenergetycznego wzrosła z 793 w 2021 r. do 6423 w 2024 r. W Luksemburgu centra kompetencji rzemiosła przeszkoliły w latach 2016–2023 ponad 47 tys. pracowników budowlanych. Moduły pozwalają dodać nową umiejętność bez zdobywania całej kwalifikacji od nowa.
- Kobiety i mężczyźni korzystają z szans zielonej transformacji w różnym stopniu i w różnym stopniu są narażeni na jej ryzyka. Kobiety rzadziej niż mężczyźni pracują w zielonych zawodach, także w nowych. Z kolei mężczyźni częściej pracują w zawodach wysokoemisyjnych, więc bardziej grozi im utrata pracy w wyniku transformacji. Różnice te wynikają m.in. z tego, że kobiety rzadziej wybierają kształcenie i ścieżki zawodowe w sektorach, w których zielonych miejsc pracy jest najwięcej. Według przytoczonych danych Międzynarodowej Agencji Energetycznej kobiety stanowią ok. 20% pracowników sektora energetycznego na świecie, wobec ok. 40% wszystkich pracujących. Wśród spawaczy i elektryków kobiet jest mniej niż 5%. W badaniach naukowych stanowią 45%, a w produkcji urządzeń elektrycznych – 27% zatrudnionych.

Bibliografia

Deloitte i UNHCR, Analysis of the impact of refugees from Ukraine on the economy of Poland, https://data.unhcr.org/en/documents/download/124105, data publikacji 1 października 2026.

Deloitte, Women @ Work 2026: A Global Outlook, https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/about/2026/deloitte-women-at-work-2026-at-global-outlook.pdf, data publikacji wrzesień 2026.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, wrzesień 2026, LXXV edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/10/OFERTY-PRACY-wrzesien-2026-2.pdf, data publikacji październik 2026.

Jelonek M. i in. Dyplom i co dalej? Potencjał, preferencje i plany zawodowe studentów, PARP oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_BKL_Studenci_2026_271026_.pdf, data publikacji 27 października 2026 r.

Kostolny J., Parent-Thirion A., Gerstenberger B., Breaking the cycle: Can improving job quality solve the EU's labour shortages? Eurofound, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/breaking-the-cycle-can-improving-job-quality-solve-the-eu-labour-shortages, data publikacji 12 października 2026.

ManpowerGroup Poland, Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2026, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport%20Manpower_Nastroje%20polskiego%20rynku%20pracy%202026.pdf, data publikacji 13 października 2026.

OECD, International Review of Micro-Credential Systems: From Fragmentation to Alignment, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/09/international-review-of-micro-credential-systems_25a76da7/bd913f1c-en.pdf, data publikacji 1 października 2026.

OECD, Mapping Skill Shortages in OECD Countries: New Evidence from the Updated Skills for Jobs Database, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/10/mapping-skill-shortages-in-oecd-countries_c5efc385/735f9485-en.pdf, data publikacji 14 października 2026.

OECD, Vocational education and training (VET) in transition: VET policy under energy constraints, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/09/vocational-education-and-training-vet-in-transition_83994641/0d4bfc4e-en.pdf, data publikacji 29 września 2026.

Pracuj.pl, To tylko AI. Jak sztuczna inteligencja wpływa na układ sił i kompetencji na rynku pracy, https://wyzwaniahr.pracuj.pl/wp-content/uploads/2026/09/to-tylko-ai.-raport-pracuj.pl_.pdf, data publikacji 30 września 2026.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	867,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6
01/2026	934,1	461,0	473,1
02/2026	954,9	470,0	484,9
03/2026	949,8	466,8	483,0
04/2026	934,3	458,9	475,4
05/2026	915,9	449,5	466,4
06/2026	901,5	443,2	458,3
07/2026	906,4	449,4	457,0
08/2026	909,5	453,3	456,2
09/2026	907,0	448,7	458,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Poziom wykształcenia	**Kobiety**	**Mężczyźni**
Wyższe	19,0	10,7
Policealne oraz średnie zawodowe	24,2	19,9
Średnie ogólnokształcące	16,1	10,4
Zasadnicze zawodowe/branżowe	18,8	28,1
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	21,9	30,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie wrzesień 2025 r. – wrzesień 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
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4
02/2026	99,7	198,7	355,5
03/2026	92,4	199,6	360,0
04/2026	83,4	201,2	363,4
05/2026	75,5	202,1	367,1
06/2026	77,5	203,4	367,9
07/2026	84,9	206,0	373,2
08/2026	79,5	208,6	377,8
09/2026	99,1	211,3	382,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
09/2025	41 123
10/2025	36 453
11/2025	25 016
12/2025	20 779
01/2026	26 289
02/2026	31 722
03/2026	46 373
04/2026	38 275
05/2026	34 117
06/2026	34 932
07/2026	38 859
08/2026	35 349
09/2026	39 858

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

Wykres 6. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2026 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
dolnośląskie	4345
małopolskie	4238
śląskie	3965
mazowieckie	3932
pomorskie	3353
lubelskie	2639
podkarpackie	2600
łódzkie	2191
kujawsko-pomorskie	2164
wielkopolskie	2136
zachodniopomorskie	1959
warmińsko-mazurskie	1812
podlaskie	1407
lubuskie	1078
świętokrzyskie	1044
opolskie	995

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

Wykres 7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy we wrześniu 2026 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
dolnośląskie	12
małopolskie	13
opolskie	14
pomorskie	14
śląskie	16
zachodniopomorskie	17
Polska	19
lubuskie	20
warmińsko-mazurskie	20
wielkopolskie	21
łódzkie	23
podlaskie	23
świętokrzyskie	26
mazowieckie	27
kujawsko-pomorskie	28
lubelskie	28
podkarpackie	29

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**., data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2025 r. – wrzesień 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)
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	6400,5	9002,47
02/2026	6398,1	9135,69
03/2026	6389,0	9652,19
04/2026	6386,4	9530,74
05/2026	6377,4	9173,24
06/2026	6375,3	9401,58
07/2026	6378,9	9509,02
08/2026	6367,8	9259,54
09/2026	6360,4	9266,48

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-21) i Polski w okresie wrzesień 2025 r. – wrzesień 2026 r.[15]

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-21
09/2025	3,3%	6,0%	6,3%
10/2025	3,3%	6,0%	6,3%
11/2025	3,2%	6,0%	6,3%
12/2025	3,1%	6,0%	6,3%
01/2026	3,0%	6,0%	6,3%
02/2026	3,0%	6,1%	6,4%
03/2026	3,1%	6,1%	6,4%
04/2026	3,3%	6,1%	6,4%
05/2026	3,4%	6,1%	6,4%
06/2026	3,4%	6,2%	6,4%
07/2026	3,4%	6,2%	6,5%
08/2026	3,4%	6,2%	6,5%
09/2026	3,4%	6,2%	6,5%

Źródło: Eurostat, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

[15] Dane wyrównane sezonowo.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej we wrześniu 2026 r.

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia (%)
Niemcy	7,5
Holandia	8,8
Czechy	8,9
Malta	9,6
Cypr	11,3
Polska	11,3
Irlandia	11,4
Austria	12,8
Bułgaria	13,0
Litwa	14,0
Węgry	14,6
Słowenia	14,6
UE-21	**15,4**
UE-27	**15,5**
Chorwacja	16,1
Dania	16,2
Łotwa	16,5
Grecja	17,3
Słowacja	17,7
Belgia	18,0
Portugalia	19,1
Włochy	19,9
Szwecja	21,7
Francja	21,9
Luksemburg	22,0
Hiszpania	22,8
Estonia	23,9
Finlandia	25,2

Dane skorygowane sezonowo. Brak danych dla Rumunii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026**.**

<powrót>

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

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026**.**

<powrót>

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

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 6.11.2026.

<powrót>


PARP
Grupa PFR


System Rad
ds. Kompetencji