PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Maj 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 (maj 2026)

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

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

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

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

Licencja:

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

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

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2026 r. wyniosła 6,0%. W porównaniu z marcem 2026 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,8 p.p.
- W końcu kwietnia 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 934,3 tys. bezrobotnych, tj. o 15,6 tys. (1,6%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 131,6 tys. (16,4%) więcej niż w kwietniu 2025 r.
- W kwietniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 38,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. mniej[1] o 8,1 tys. ofert (17,5%) niż w marcu 2026 r.
- Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2026 r. wyniosło 6386,4 tys. W porównaniu z marcem 2026 r. spadło o 0,04% (o 2,6 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 60,4 tys. osób).
- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2026 r. wyniosło 9530,74 zł. Oznacza to spadek o 1,3% w porównaniu z marcem 2026 r. i wzrost o 5,4% r/r.
- Według danych Eurostatu w kwietniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0% (bez zmian m/m oraz r/r), natomiast dla strefy euro (UE-21) – 6,3% (bez zmian m/m oraz r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%[2] (bez zmian m/m i spadek o 0,1 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

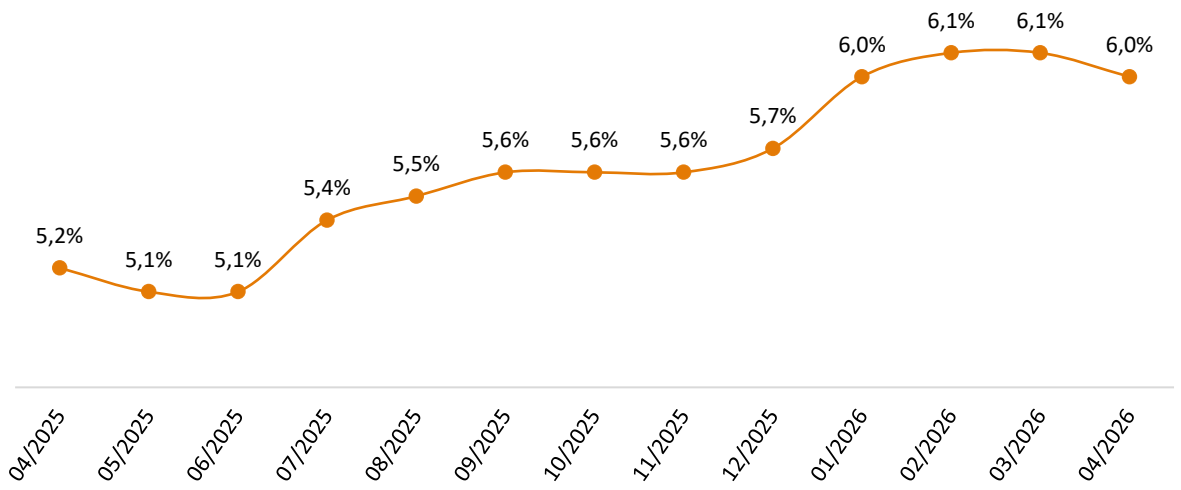
[1] Skorygowano w dniu 14.09.2026.

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

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2026 r. wyniosła 6,0%. W porównaniu z marcem 2026 r. była niższa o 0,1 p.p., a r/r wzrosła o 0,8 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 3.06.2026.

W kwietniu 2026 r. stopa bezrobocia m/m pozostała na niezmienionym poziomie w trzech województwach (małopolskim, mazowieckim i śląskim). W województwie warmińsko-mazurskim spadła o 0,3 p.p. W województwach kujawsko-pomorskim, świętokrzyskim, podkarpackim i zachodniopomorskim spadła o 0,2 p.p., w pozostałych zaś – o 0,1 p.p. Zależnie od regionu wskaźnik ten wahał się od 3,8% do 9,7%. Najwyższe wartości odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,7%), podkarpackim (9,3%) oraz świętokrzyskim (8,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,8%), mazowieckim (4,5%) oraz śląskim (4,9%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach – od 0,4 p.p. w mazowieckim do 1,5 p.p. w warmińsko-mazurskim (Tabela 1).

W końcu kwietnia 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 934,3 tys. bezrobotnych, tj. o 15,6 tys. (1,6%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 131,6 tys. (16,4%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 475,4 tys. vs 458,9 tys. kobiet (Wykres 2).

W kwietniu 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (31,5%), natomiast wśród bezrobotnych kobiet – osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (24,3%) (Wykres 3).

Na koniec kwietnia 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (124,0 tys./13,3% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (22,0 tys./2,4%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu kwietnia 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

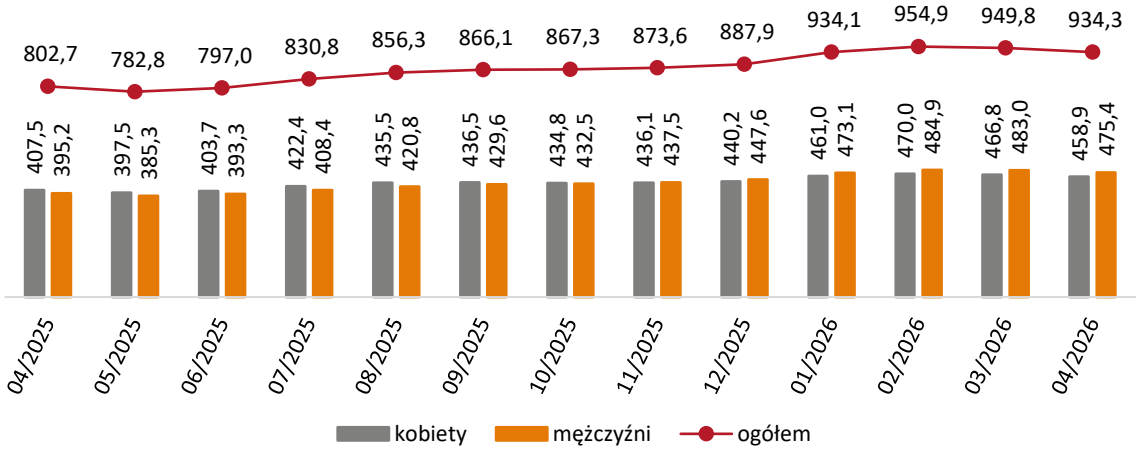
Województwo	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	03/2026	04/2026	**Zmiana r/r (p.p.)**
dolnośląskie	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	5,8	**5,7**	0,9
kujawsko-pomorskie	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	8,2	8,3	8,2	**8,0**	0,7
lubelskie	7,3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

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

W kwietniu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (38,9%; 363,4 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni[3]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat wzrósł do 21,5%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (9,0%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 37,7%, 22,1% i 10,3% (Wykres 4).

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

Wykres 2. Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce w okresie kwiecień 2025 r. – kwiecień 2026 r. (tys.) (dane miesięczne)[4]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 3.06.2026.

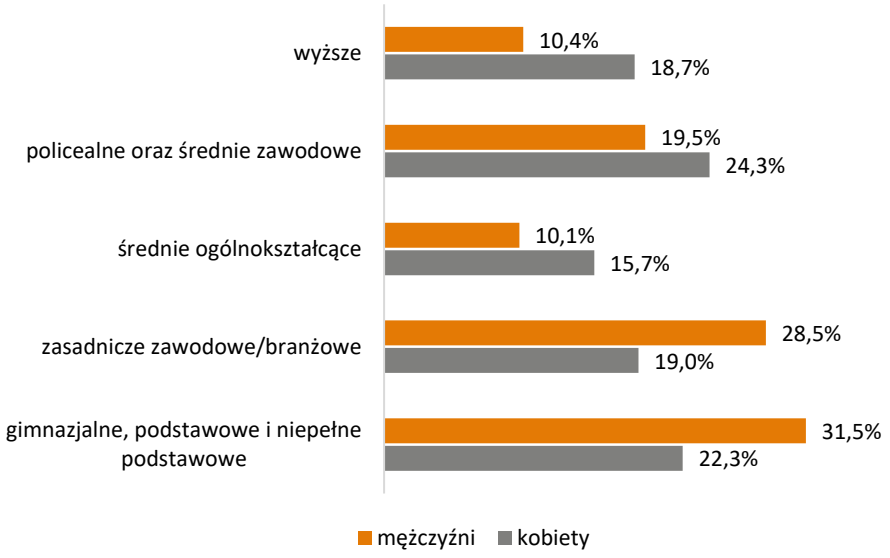
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec kwietnia 2026 r.)

Województwo	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	69 042	33 964	4 227	3 151	35 078	3 785	7 885
kujawsko-pomorskie	60 637	32 115	4 705	2 899	28 522	3 967	5 664
lubelskie	63 406	29 457	4 351	2 405	33 949	5 155	6 252
lubuskie	22 044	11 030	1 500	994	11 014	1 332	2 450
łódzkie	65 228	30 541	3 757	3 311	34 687	3 791	7 540
małopolskie	74 517	37 129	5 371	3 225	37 388	5 887	7 528
mazowieckie	123 998	57 728	6 815	5 603	66 270	7 645	13 984
opolskie	22 710	11 609	1 433	1 151	11 101	1 221	2 920
podkarpackie	72 515	35 226	4 736	3 158	37 289	5 490	7 237
podlaskie	32 981	13 689	1 737	1 321	19 292	2 197	4 007
pomorskie	52 458	28 539	4 137	2 350	23 919	3 406	5 032
śląskie	84 760	42 423	5 589	4 259	42 337	5 129	8 827
świętokrzyskie	37 280	17 292	2 393	1 491	19 988	2 849	3 935
warmińsko-mazurskie	45 363	22 061	3 328	2 160	23 302	2 932	5 294
wielkopolskie	60 599	32 630	5 096	2 818	27 969	4 180	5 851
zachodniopomorskie	46 738	23 453	2 930	2 271	23 285	2 546	5 480
Polska	934 276	458 886	62 105	42 567	475 390	61 512	99 886

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 3.06.2026.

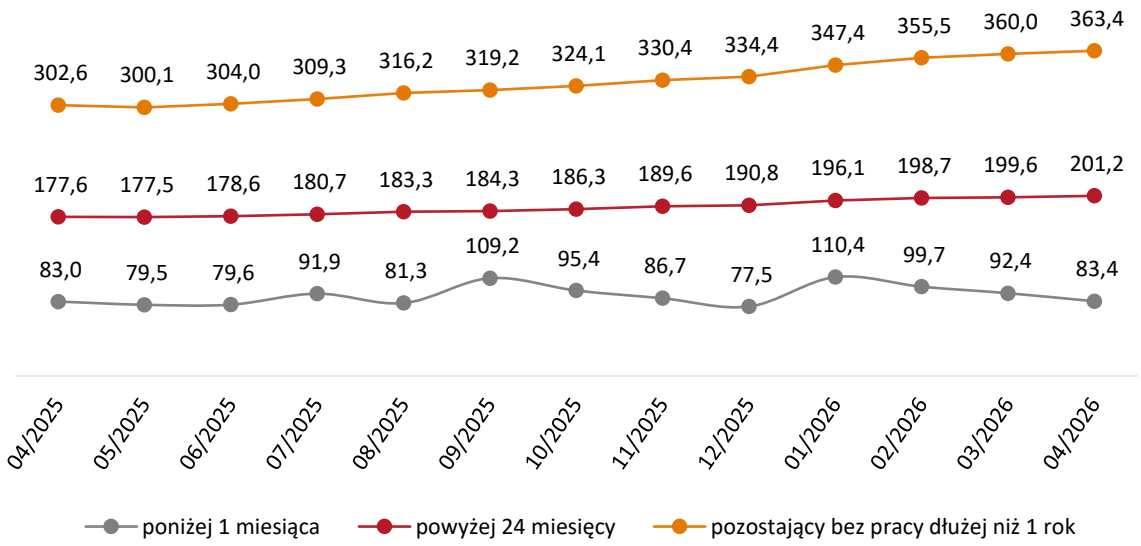
[4] Skorygowano w dniu 14.09.2026.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.06.2026.

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

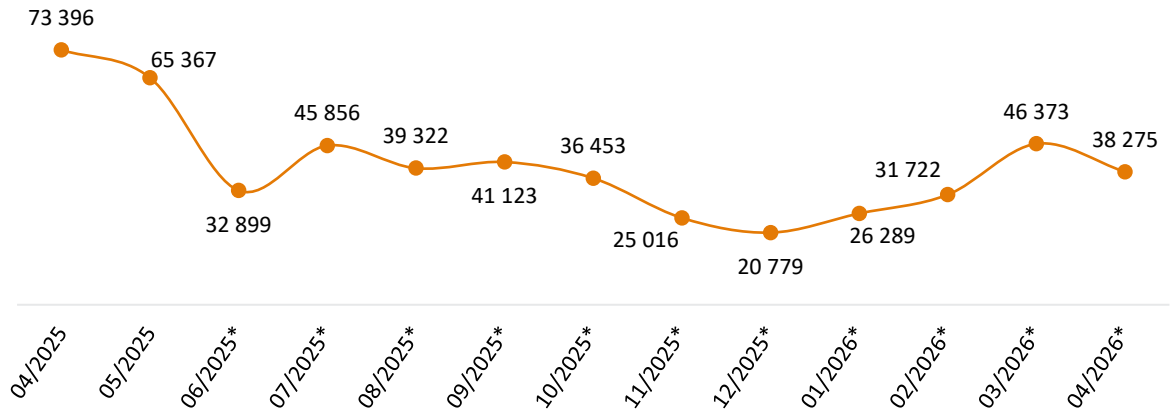


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.06.2026.

W kwietniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 38,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej[5], tj. o 8,1 tys. ofert (17,5%) mniej niż w marcu 2026 r.

[5] W czerwcu 2025 r. GUS zmienił metodologię liczenia ofert pracy. Dane nie powinny być porównywane rok do roku.

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

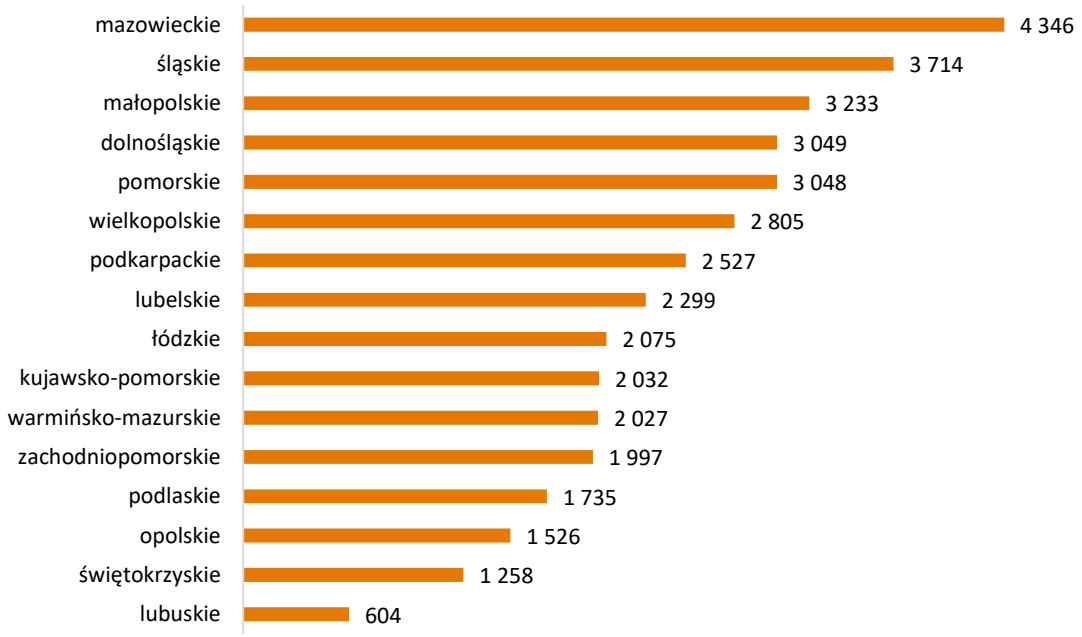


* Wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 4.06.2026.

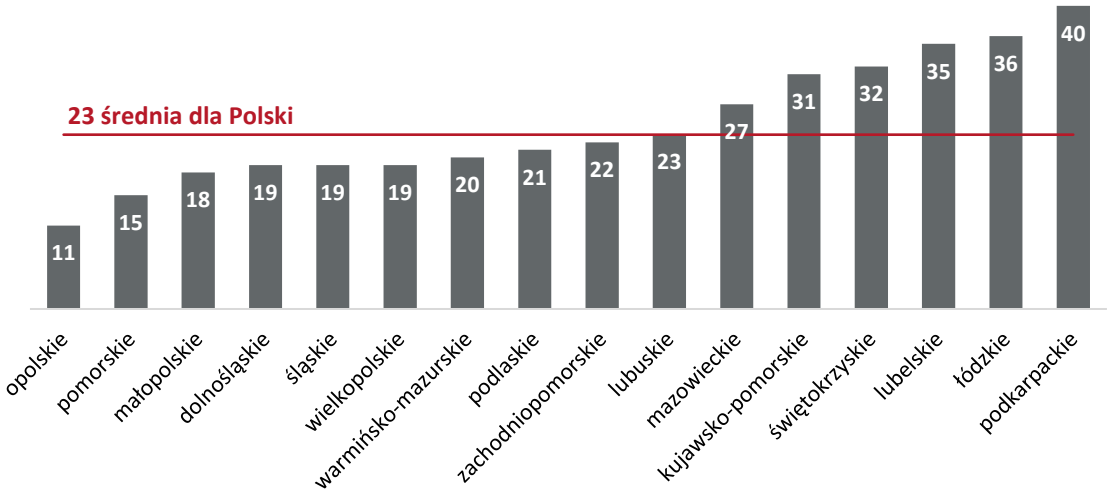
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim, małopolskim i dolnośląskim, a najmniej – w lubuskim, świętokrzyskim, opolskim i podlaskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (40), najmniej zaś – w opolskim (11), przy średniej krajowej wynoszącej 23 (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 5.06.2026.

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

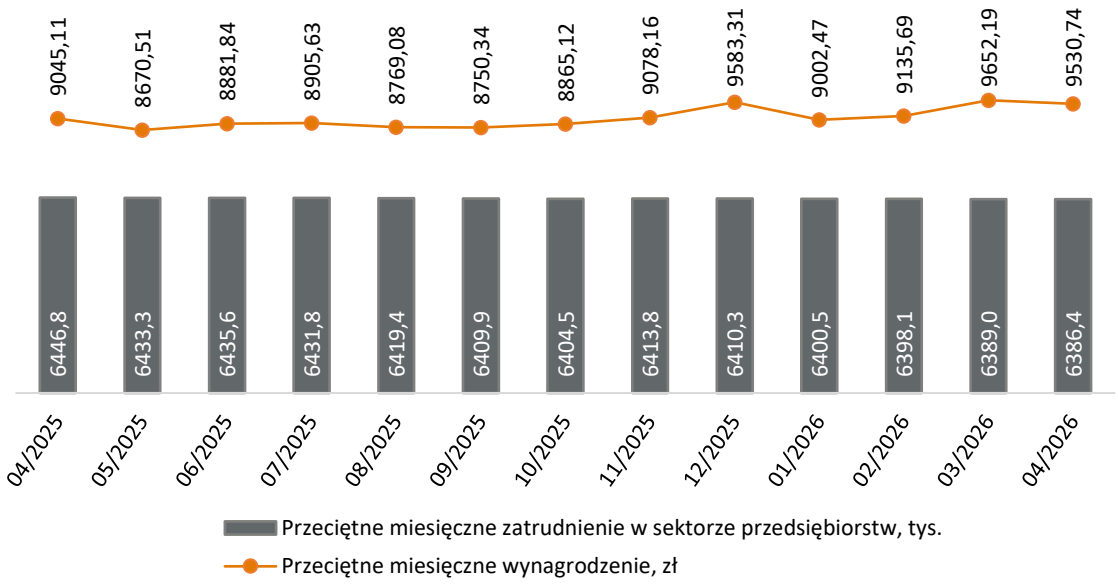


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 5.06.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2026 r. wyniosło 6386,4 tys. osób i było niższe o 2,6 tys. (0,04%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 60,4 tys. (0,9%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2026 r. wyniosło 9530,74 zł. Oznacza to spadek o 1,3% w porównaniu z marcem 2026 r. oraz wzrost o 5,4% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 5.06.2026.

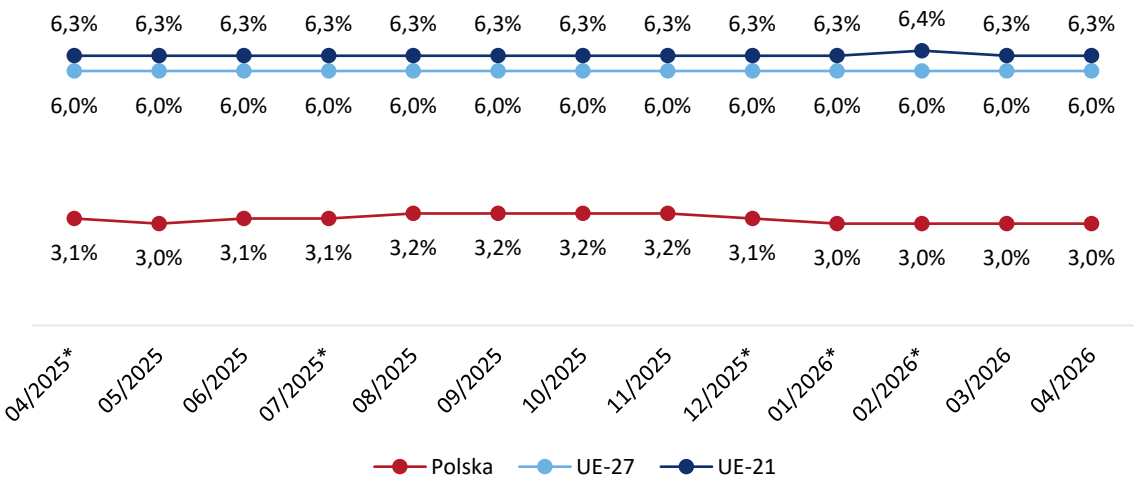
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w kwietniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21[6]) w tym okresie wyniosła 6,3%, czyli pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r.

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

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



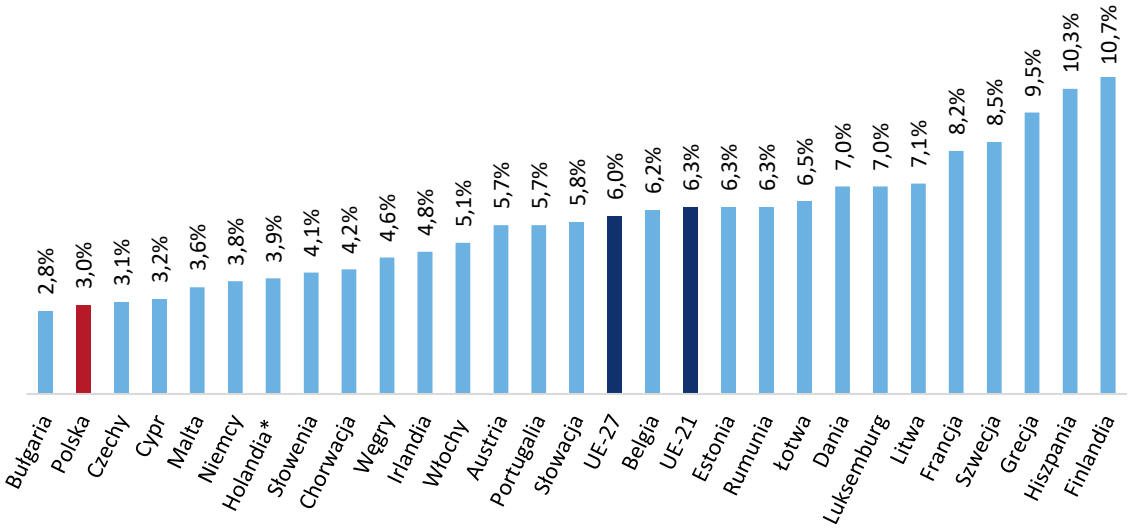
* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.06.2026.

Według danych Eurostatu w kwietniu 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,7%), Hiszpanii (10,3%) i Grecji (9,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Bułgarii (2,8%), Polsce (3,0%) oraz Czechach (3,1%) (Wykres 10).

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

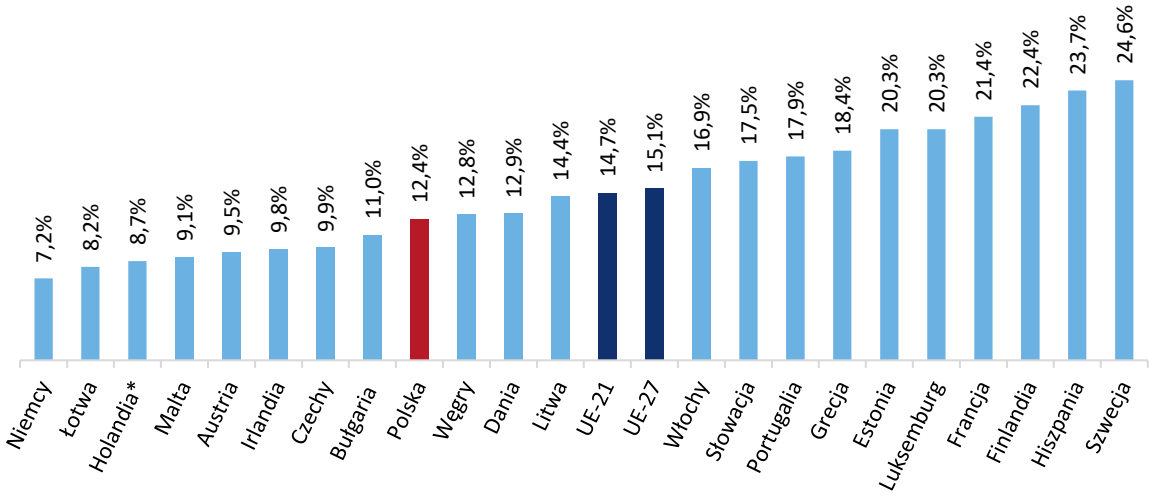
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w kwietniu 2026 r.



*Dane dla Holandii tymczasowe.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.06.2026.

W kwietniu 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,1% w UE-27 (spadek o 0,5 p.p. m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r) oraz 14,7% w strefie euro (spadek o 0,4 p.p. m/m; wzrost o 0,2 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,2%), na Łotwie (8,2%) oraz w Holandii (8,7%), a najwyższe – w Szwecji (24,6%), Hiszpanii (23,7%) i Finlandii (22,4%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,4% (wzrost o 0,3 p.p. m/m i spadek o 0,1 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w kwietniu 2026 r.[7]



*Dane dla Holandii tymczasowe.
Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii i Słowenii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.06.2026.

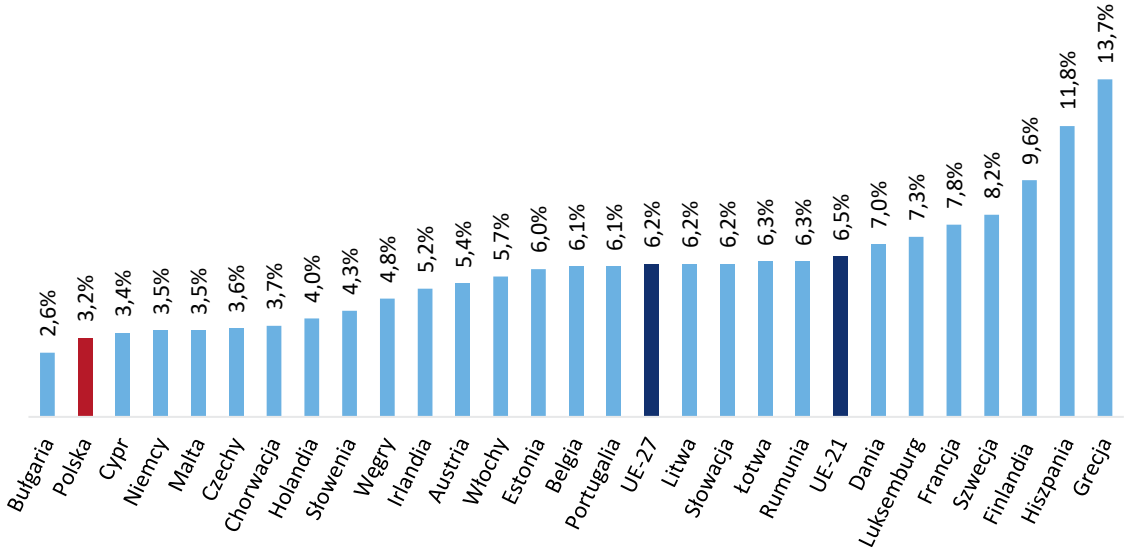
[7] Dane skorygowane sezonowo.

W kwietniu 2026 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,2% (bez zmian m/m oraz r/r), a wśród mężczyzn – 5,8% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r).

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz bez zmian r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (spadek o 0,1 p.p m/m oraz w ujęciu rocznym).

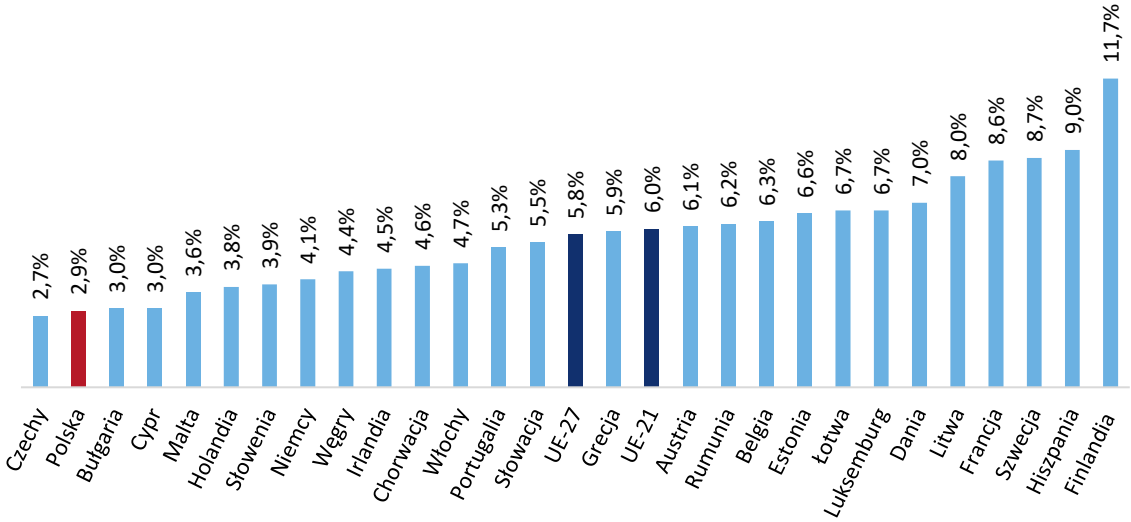
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2% (bez zmian m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i bez zmian r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.06.2026.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.06.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[8]

Polski rynek pracy

- Mediana szacunku GIGerów, dotycząca udziału elastycznych form pracy na rynku, wynosi 40%, podczas gdy mediana rzeczywistego udziału w firmach to zaledwie 5%. Ta różnica wynika z faktu, że GIGerzy żyją w środowisku, w którym kontrakty B2B są normą – stąd ich naturalna skłonność do przeceniania skali zjawiska.
- Dla znaczącej części pracowników platformowych praca w modelu GIG nie była świadomą, dobrowolną decyzją zawodową – 23% GIGerów podjęło tę formę zatrudnienia, ponieważ nie było w stanie znaleźć pracy etatowej, a kolejne 21% trafiło do niej za sprawą zleceniodawcy, który sam zaproponował takie warunki współpracy.
- 50% kandydatów deklaruje, że traci zainteresowanie ofertą pracy, która nie zawiera informacji o wynagrodzeniu.

Europejski i globalny rynek pracy

- Kultura systematycznego uczenia się w miejscu pracy pozostaje w Europie zjawiskiem stosunkowo rzadkim – jedynie ok. 20-25% europejskich przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 pracowników aktywnie wdrożyło strategię, w której rozwijanie kompetencji pracowników jest elementem stałym i celowym, a nie okazjonalnym.
- Osiągnięcie stanowiska kierowniczego jest priorytetem zawodowym zaledwie 6% Zetek i milenialsów – głównie z obawy przed stresem i wypaleniem (odpowiednio 50% i 49%), nadmiarem odpowiedzialności (50% i 48%) oraz zachwianiem równowagi między pracą a życiem prywatnym (41% i 46%). Wynik ten nie świadczy jednak o braku ambicji: 76% Zetek i 67% milenialsów deklaruje, że chciałoby objąć rolę lidera lub dyrektora wyższego szczebla w pewnym momencie swojej kariery.
- Rosnące koszty świadczeń zdrowotnych i socjalnych dla pracowników plasują się na 5. miejscu spośród 25 badanych globalnych ryzyk pracowniczych. Problem ten nabiera szczególnej wagi w świetle danych dotyczących zdolności organizacji do utrzymania dotychczasowych standardów: 36% specjalistów HR i ds. ryzyka przyznaje wprost, że ich firma może nie być w stanie w dłuższej perspektywie finansować świadczeń medycznych na obecnym poziomie. Równie niepokojący jest wymiar indywidualny – co piąty pracownik nie jest pewien, czy będzie go stać na pokrycie kosztów opieki zdrowotnej dla siebie i swojej rodziny.

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

Rynek pracy w Polsce

GIGbarometr 2026. Barometr elastyczności rynku pracy

Charakterystyka publikacji

To pierwsza edycja GIGbarometru, łącząca perspektywę firm i GIGerów. Głównym celem raportu jest analiza skali wykorzystania elastycznych form współpracy przez polskie przedsiębiorstwa oraz ocena tego modelu z perspektywy GIGerów, czyli osób realizujących pracę na podstawie kontraktów B2B lub umów cywilnoprawnych. Opracowanie koncentruje się również na identyfikacji sposobu, w jaki obie strony postrzegają tę formę elastycznej współpracy kontraktowej (B2B i umowy cywilnoprawne), oceniają jej efektywność oraz związane z nią korzyści i wyzwania. Istotnym elementem raportu jest zestawienie perspektywy pracodawców i niezależnych profesjonalistów.

Analiza obejmuje trzy wzajemnie powiązane obszary. Pierwszy z nich stanowi otoczenie, rozumiane jako ocena wpływu sytuacji gospodarczej, regulacyjnej i prawnej na rozwój elastycznych form współpracy. Drugi obszar dotyczy firm i odnosi się do rzeczywistego udziału elastycznych modeli zatrudnienia w strukturach organizacyjnych. Trzeci obszar koncentruje się na ludziach, obejmując m.in. poziom satysfakcji ze współpracy, motywacje do podejmowania pracy w modelu elastycznym oraz oczekiwania finansowe obu stron.

Raport uwzględnia również dwa istotne konteksty zewnętrzne wpływające na rynek elastycznej pracy w 2026 r. Pierwszym z nich jest reforma Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która wchodzi w życie 8 lipca 2026 r. Drugim analizowanym czynnikiem jest wpływ sztucznej inteligencji (AI) na funkcjonowanie i rozwój elastycznych form współpracy.

Badanie zrealizowano w marcu 2026 r. na dwóch odrębnych próbach badawczych. Pierwszą grupę stanowili przedstawiciele przedsiębiorstw (N=301), w tym osoby zajmujące stanowiska menedżerskie (N=157) oraz specjalistyczne (N=139), reprezentujące organizacje różnej wielkości – od firm zatrudniających 2–49 pracowników po duże przedsiębiorstwa liczące ponad 250 pracowników. Struktura próby odzwierciedlała strukturę polskiego rynku. Drugą grupę badawczą tworzyło 300 GIGerów reprezentujących 10 obszarów zawodowych, takich jak IT i technologie, doradztwo, inżynieria, marketing, prawo, finanse, HR, sprzedaż, zawody medyczne oraz branże kreatywne.

W badaniu przedsiębiorstw zastosowano metodę CATI, natomiast wśród GIGerów wykorzystano metodę CAWI z użyciem formularza internetowego dostępnego na stronie gigbarometr.pl. Wskaźnik GIGbarometr został obliczony jako średnia arytmetyczna odpowiedzi na 3 pytania odnoszące się do każdego z analizowanych obszarów, ocenianych w skali od 0 do 10. Wynik powyżej 5 pkt. interpretowany jest jako wskaźnik rynku otwartego i gotowego na rozwój elastycznych form współpracy.

Informacje ogólne

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

Źródło

GIGLIKE we współpracy z EY Polska. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2026 r. firmy oceniły poziom elastyczności rynku pracy na 4,6 pkt., podczas gdy GIGerzy przyznali mu 5,5 pkt. Różnica ta pokazuje odmienne postrzeganie elastyczności rynku pracy przez obie badane grupy, wynikające z ich różnych doświadczeń i punktów odniesienia. Firmy oceniały własną strukturę wewnętrzną (rzeczywisty udział elastycznych form we własnej organizacji), natomiast GIGerzy odnosili się do rynku jako całości.
- Wskaźnik udziału elastycznych form pracy w firmach spadł z 2,6 (2024) przez 1,9 (2025) do 1,6 (2026), a mediana deklarowanego udziału wynosi 5%. Co więcej, aż 37% organizacji deklaruje, że w ogóle nie korzysta z żadnych elastycznych form współpracy. Oznacza to, że mimo rosnącej popularności narracji o „gig economy" wiele polskich firm nadal opiera się niemal wyłącznie na klasycznym zatrudnieniu etatowym.
- Wskaźnik zadowolenia ze współpracy wynosi 7,2 w skali 10-punktowej zarówno po stronie firm, jak i GIGerów. Jest to powrót do poziomu z 2023 r. po skoku entuzjazmu w 2024 r. (7,7). Warto też zauważyć, że odsetek ocen najwyższych (9–10 na skali) wynosi dziś 24% i jest niższy niż w 2023 r. dla firm (28%) i GIGerów (26%).
- Mediana szacunku GIGerów dotycząca udziału elastycznych form pracy na całym rynku wynosi 40%, podczas gdy mediana rzeczywistego udziału w firmach to zaledwie 5%. Ta przepaść wynika z faktu, że GIGerzy żyją w środowisku, w którym kontrakty B2B są normą – stąd ich naturalna skłonność do przeceniania skali zjawiska. Firmy z kolei patrzą przez pryzmat własnych struktur, gdzie elastyczne formy są marginesem.
- Wśród głównych motywacji do pracy jako GIGer dominują pozytywne: elastyczność czasu i miejsca (75%), autonomia – bycie sobie szefem (74%), lepsze zarobki (62%) oraz możliwość pracy dla wielu klientów jednocześnie (62%). Zarazem dane ujawniają, że 23% GIGerów nie mogło znaleźć pracy etatowej, a w przypadku 21% to zleceniodawca zaproponował taką formę współpracy – co oznacza, że dla części z nich elastyczność nie była wolnym wyborem, lecz koniecznością.
- Najważniejszym czynnikiem ograniczającym rozwój elastycznych form współpracy według firm jest sytuacja ekonomiczna, którą negatywnie ocenia 66% organizacji. Odsetek ten rośnie nieprzerwanie od 2023 r., kiedy wyniósł 51%, co pokazuje utrwalające się poczucie niepewności gospodarczej. Dodatkowo przedsiębiorstwa

wskazują na bariery podatkowe (40%) oraz ryzyka prawne (31%), co świadczy o rosnącej ostrożności firm wobec modeli kontraktowych.

- Reforma Państwowej Inspekcji Pracy wywołuje większe obawy po stronie firm niż GIGerów – 26% przedsiębiorstw ocenia ją negatywnie, podczas gdy wśród niezależnych profesjonalistów odsetek ten wynosi 17%. Jednocześnie aż 75% GIGerów uznaje reformę za neutralną, co sugeruje, że osoby pracujące w modelu B2B wciąż większą wagę przywiązują do autonomii i opłacalności niż do kwestii regulacyjnych.
- Raport pokazuje, że granica między etatem a współpracą B2B zaczyna się zacierać w praktyce organizacyjnej. 33% firm deklaruje, że GIGerzy wykonują zadania zawsze w wyznaczonym czasie, a 31% – w wyznaczonym miejscu. Oznacza to, że część współpracy określanej jako elastyczna funkcjonuje w bardzo podobnych warunkach jak klasyczne zatrudnienie etatowe, co może zwiększać ryzyko sporów regulacyjnych i kontroli ze strony PIP.
- Firmy coraz częściej postrzegają elastyczność nie jako narzędzie rozwoju, ale jako obszar wymagający uporządkowania i kontroli. W 2024 r. wzrost znaczenia elastycznych form współpracy przewidywało 37% organizacji, natomiast w 2026 r. odsetek ten spadł do 22%. Dominującą odpowiedzią stało się przekonanie, że sytuacja pozostanie bez zmian (56%).
- Wpływ sztucznej inteligencji na rynek elastycznej pracy jest obecnie postrzegany bardziej jako tło zmian niż podstawowa siła napędzająca zmiany. Wśród przedstawicieli firm 33% respondentów ocenia wpływ AI pozytywnie, 45% – neutralnie, a 22% – negatywnie. Wśród GIGerów oceny są jeszcze bardziej zachowawcze: 72% GIGerów uważa AI za czynnik neutralny, 13% – za pozytywny, a 15% – za negatywny.

Student w pracy 2026

Charakterystyka publikacji

Głównym celem badania jest monitorowanie aktywności zawodowej polskich studentów: ilu z nich pracuje i na jakich warunkach, ile zarabiają i jakie mają oczekiwania finansowe na przyszłość. Raport opisuje nie tylko bieżącą sytuację studentów na rynku pracy, ale też ich ambicje i prognozy dotyczące wynagrodzeń w perspektywie roku, 3 lat i dekady. Badanie przeprowadzono w dniach 28 stycznia – 20 lutego 2026 r. metodą wywiadów online (CAWI) za pośrednictwem panelu badawczego SW Panel. Respondentami byli studenci uczelni zlokalizowanych w 13 największych miastach Polski, a łączna próba liczyła 1000 osób.

Informacje ogólne

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

Źródło

Polska Rada Biznesu. Więcej informacji w **publikacji** (raporty z tej serii są dostępne na stronie Polskiej Rady Biznesu)

Kluczowe wnioski

- 54% studentów pracuje zarobkowo. Tylko 2% określa się jako bezrobotni, a 4% prowadzi własną działalność gospodarczą.
- Najczęstszą formą zatrudnienia jest umowa-zlecenie (44% respondentów), następnie umowa o pracę na czas nieokreślony (25%) i na czas określony (19%). Praca tymczasowa dotyczy 5%, a umowa o dzieło – jedynie 4%.
- Średnie zarobki studentów wynoszą 4128 zł netto miesięcznie (mediana: 4010 zł netto) wobec 3623 zł rok wcześniej – oznacza to wzrost o 14% w ciągu jednego roku. Co więcej, kwota ta jest wyższa niż aktualna minimalna krajowa „na rękę" (ok. 3600 zł).
- Najliczniejszą grupę (19%) stanowią studenci zarabiający od 4 do 5 tys. zł netto miesięcznie. Trzy kolejne grupy (po ok. 15% każda) zarabiają odpowiednio 3–4 tys. zł, 5–6 tys. zł oraz 6–7 tys. zł netto. Prawie co dziesiąty student (9%) deklaruje dochody powyżej 7 tys. zł miesięcznie.
- Spośród pracujących studentów prawie 30% pracuje na pełen etat, a 31% – dorywczo lub okazjonalnie. Pozostali pracują w niższym wymiarze godzin: ¾ etatu (20%) i ½ etatu (16%).
- Za satysfakcjonujące wynagrodzenie studenci uznaliby średnio 9900 zł netto miesięcznie, podczas gdy realna średnia to 4128 zł – luka wynosi 5772 zł, czyli 140%. Co więcej, 14% studentów chciałoby zarabiać już teraz ponad 20 tys. zł netto miesięcznie.
- Za rok 24% studentów chciałoby otrzymywać w ciągu najbliższych 3 miesięcy pensję w wysokości powyżej 20 tys. zł netto, a drugą najliczniejszą grupę (14%) stanowią oczekujący 10–12 tys. zł miesięcznie.
- W perspektywie trzyletniej ok. 31% studentów aspiruje do zarobków powyżej 20 tys. zł netto, ale pozostałe grupy są już znacznie bardziej wyrównane: po ok. 13% wskazuje na 10–12 tys. zł i 12–15 tys. zł, a 12% – na 15–20 tys. zł.
- W perspektywie 10 lat aż 47% badanych chciałoby zarabiać ponad 20 tys. zł netto, a 15% celuje w 15–20 tys. zł. Jednocześnie o niższych zarobkach mówi mniej niż co dziesiąty respondent.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, kwiecień 2026, LXXI 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 pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w kwietniu 2026 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

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

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W kwietniu 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 264,7 tys. nowych ofert pracy – o 2% mniej niż miesiąc wcześniej i o 1% mniej w porównaniu z kwietniem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji[9] najmniej ofert pracy (3,4 tys.) opublikowano w Bydgoszczy, a spadek r/r wyniósł tam 3%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 44,8 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 5% względem kwietnia 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 18,6 tys. ofert (wzrost o 4% r/r), a trzeci był Wrocław z 13,6 tys. ogłoszeń (wzrost o 5% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 17,1 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w kwietniu 2026 r. odnotowano średnio 24,7 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 24,6 oferty na 1000 mieszkańców. Najsłabszy wynik osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 7,7 oferty.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano jedynie w przypadku zawodów medycznych (+12%), natomiast największy spadek odnotowano w liczbie ofert dla pracowników fizycznych (-5%).

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

- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach pielęgniarka (14%) i lekarz (13%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: CIO/ dyrektor IT (-12%), pracownik ochrony i magazynier (po -9%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,3 benefitu, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w kwietniu 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (odpowiednio 67% vs 57% w marcu 2026 r.), pakiet sportowy (51% vs 50%) i różnego rodzaju szkolenia (49% bz. m/m). 26% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (30% w marcu 2026 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 25% ofert (vs 23% miesiąc wcześniej).
- W kwietniu 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,6 wymagania (spadek o 0,1 m/m). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (68%), odpowiedniego wykształcenia (47%), znajomości języka obcego (31%) oraz dyspozycyjności (28%).

Od candidate experience do shared experience. Partnerskie relacje z kandydatami w zmieniającym się świecie

Charakterystyka raportu

Głównym celem badania była ocena jakości procesu rekrutacyjnego w Polsce z perspektywy dwóch stron: kandydatów szukających pracy oraz rekruterów prowadzących te procesy. Raport obejmuje kilka wzajemnie powiązanych obszarów tematycznych: postrzeganie partnerstwa w rekrutacji przez obie strony, hierarchię potrzeb kandydatów w dobie niepewności rynkowej, transparentność informacji o wynagrodzeniach, szczerość komunikacji dotyczącej przyszłości firmy i rynku pracy, rolę sztucznej inteligencji w rekrutacji, a także kwestię zaangażowania bezpośrednich przełożonych w procesy zatrudnienia. Badanie przeprowadzono metodą CAWI w dwóch oddzielnych turach. Pierwszą, dotyczącą pracowników i kandydatów, zrealizowała na zlecenie Pracuj.pl agencja ARC Rynek i Opinia wśród 1023 aktywnych zawodowo Polaków w grudniu 2025 i styczniu 2026 r. za pośrednictwem narzędzia ePanel.pl. Próba obejmowała pracowników na różnych poziomach stanowisk (od stażystów po menedżerów), w różnym wieku i w różnych modelach zatrudnienia. Badanie drugiej grupy – 200 osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacyjne – zrealizował w lutym 2026 r. zespół Pracuj.pl wśród użytkowników komercyjnych platformy. Łącznie raport opiera się na odpowiedziach 1223 respondentów.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Osoby w wieku 18–24 lata oceniają swoje perspektywy zawodowe w ciągu najbliższych 5 lat na zaledwie 5,4 pkt. w skali 10-punktowej – najniżej spośród wszystkich grup wiekowych. Dla porównania, średnia dla całej populacji wynosi 6,4 pkt. Pokolenie Z doświadcza szczególnego napięcia: 50% osób w tej grupie obawia się, że będzie musiało ciągle zmieniać zawody w przyszłości, a 45% odczuwa lęk przed wypaleniem zawodowym. Jednocześnie przedstawiciele tego pokolenia mają konkretne oczekiwania wobec samego procesu rekrutacji – 59% z nich uważa jakościowy feedback od rekrutera za kluczowy element partnerskiej relacji.
- Zaledwie 27% kandydatów deklaruje, że podczas procesów rekrutacyjnych było traktowanych przez rekruterów jak Partner, czyli uczestnik równoprawnej relacji. Blisko 6 na 10 kandydatów odczuwało nierówność, porównując swoje doświadczenie do roli ucznia przy tablicy lub petenta w urzędzie.
- 50% kandydatów deklaruje, że traci zainteresowanie ofertą pracy, która nie zawiera informacji o wynagrodzeniu. Tymczasem dane z samego serwisu Pracuj.pl pokazują, że w lutym 2026 r. jedynie w 33% ogłoszeń o pracę zamieszczono widełki płacowe.
- Wśród pracowników, którym firma faktycznie „dostarczyła” to, co obiecała na rozmowie kwalifikacyjnej, poziom zadowolenia z pracy wynosi 8,8 pkt. w skali 10-punktowej – podczas gdy w ogólnej populacji pracowników jest to jedynie 6,6 pkt. Wynik ten nabiera szczególnego znaczenia w zestawieniu z danymi po stronie rekruterów: zaledwie 47% z nich jest przekonanych, że komunikaty rekrutacyjne ich firm są zgodne z prawdą, a co czwarty rekruter regularnie dowiaduje się podczas rozmów z odchodzącymi pracownikami (*exit interviews*), że przyczyną rozstania była rozbieżność między tym, co obiecano w rekrutacji, a tym, z czym pracownik faktycznie zetknął się w pracy.
- W przypadku wyboru między dwoma porównywalnymi ofertami pracy (podobne wynagrodzenie, podobne zadania) 71% kandydatów wskazało jako decydujący czynnik konkretne wsparcie w szkoleniu się w umiejętnościach przyszłości. Na kolejnym miejscu znalazły się precyzyjne oczekiwania kompetencyjne w perspektywie 5 lat (70%) i jasna komunikacja kondycji finansowej firmy (62%). Tylko 29% kandydatów wybrałoby ofertę firmy aktywnie prowadzącej komunikację w mediach społecznościowych – co pokazuje, że lifestyle’owy wizerunek pracodawcy traci na znaczeniu wobec konkretnych gwarancji rozwoju i stabilności. Kandydaci coraz częściej szukają pracodawcy przewidywalnego.
- 34% kandydatów obawia się, że ich umiejętności okażą się niewystarczające na rynku pracy w nadchodzących latach. W przypadku specjalistów IT odsetek ten wynosi 51%, co oznacza, że co drugi informatyk żyje w lęku o aktualność swojej wiedzy. Obawy te

w znacznej mierze są wspólne dla obu stron procesu rekrutacji: presję i ryzyko wypalenia jako kluczowe zagrożenie wskazuje 64% rekruterów i 45% kandydatów, a niestabilność gospodarczą – 49% rekruterów i 45% kandydatów.

- Aż 48% kandydatów przyznaje, że używało sztucznej inteligencji na którymś etapie procesu rekrutacyjnego. Jednocześnie tylko 19% rekruterów pozytywnie ocenia sytuację, gdy kandydat korzysta z AI do realizacji zadań rekrutacyjnych. Co kluczowe, 13 na 14 firm (93%) nie posiada jakichkolwiek jasnych zasad dotyczących dopuszczalnego użycia AI przez kandydatów, a jedynie co 14. rekruter w ogóle komunikuje kandydatom takie zasady podczas procesu.
- 65% rekruterów wskazuje, że bezpośredni przełożeni, dla których prowadzą rekrutację, stawiają nierealistyczne wymagania wobec profilu kandydatów. Równocześnie 52% rekruterów uznaje, że firma traci kandydatów z powodu zbyt długiej decyzyjności po stronie menedżerów, a 63% zauważa brak czasu menedżerów na zaangażowanie w sam proces rekrutacyjny.
- 62% rekruterów deklaruje, że gdyby AI przejęła część zadań administracyjnych, chcieliby poświęcić odzyskany czas na doradztwo i budowanie relacji z kandydatami. Jednocześnie 52% HR-owców wskazuje, że główną barierą dla głębszych relacji z kandydatami jest wydłużona decyzyjność biznesu, a 16% diagnozuje problem silosowości – braku współpracy między działem HR a menedżerami.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Beyond skills development: unleashing human potential

Charakterystyka publikacji

Autorzy raportu analizują, jak pracownicy w krajach UE oraz Islandii i Norwegii uczą się i rozwijają swoje umiejętności zawodowe w miejscu pracy – nie tylko poprzez formalne kursy i szkolenia, ale też przez codzienne doświadczenie zawodowe i samodzielną naukę. Raport jest pierwszą publikacją opartą na wynikach Europejskiego Badania Szkoleń i Uczenia się (European Training and Learning Survey, ETLS). Kluczowe pytanie badawcze brzmi: dlaczego jedni pracownicy rozwijają się szybciej i skuteczniej niż inni oraz w jakim stopniu zależy to od samego pracownika, a w jakim od firmy, w której pracuje? Badanie przeprowadzono w formie wywiadów telefonicznych i internetowych w okresie październik 2023 – luty 2024 we wszystkich 27 krajach Unii Europejskiej oraz w Islandii i Norwegii. Respondentami byli pracownicy etatowi w wieku 16–64 lata, a łączna próba objęła 44 752 osoby. Dobór próby był losowy i reprezentatywny dla każdego z badanych krajów, a wyniki skorygowano statystycznie pod względem wieku, płci, wykształcenia, zawodu, branży i regionu zamieszkania, aby były wiarygodne i porównywalne między krajami.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Bruksela, Belgia
Zasięg geograficzny badania: kraje UE-27 oraz Islandii i Norwegii
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 75% małych i średnich firm w UE ma trudności ze znalezieniem pracowników posiadających potrzebne umiejętności. Co więcej, 60% MŚP doświadczających tego problemu deklaruje, że niedobory kompetencji negatywnie wpływają na ich obciążenie operacyjne, sprzedaż i produktywność. Jednocześnie gotowość firm do aktywnego zaradzenia tej sytuacji jest ograniczona: jedynie 43% MŚP planuje lepiej wykorzystywać potencjał swoich pracowników, a tylko 35% deklaruje gotowość do inwestowania w szkolenia.
- Analiza danych ETLS wykazała, że ok. 50% pracowników w Europie nie uczestniczy w żadnej formie szkoleń organizowanych przez pracodawcę – ani w miejscu pracy (szkolenia przy stanowisku), ani poza nim (kursy, szkolenia stacjonarne).
- Średni wskaźnik uczestnictwa w samodzielnych aktywnościach edukacyjnych (takich jak korzystanie z materiałów online, uczenie się przez wykonywanie pracy, obserwowanie współpracowników) jest o 33% wyższy od wskaźnika uczestnictwa w szkoleniach

organizowanych przez pracodawcę. Pracownicy szczególnie chętnie zdobywają wiedzę poprzez samokształcenie w sytuacji, gdy firma nie oferuje im odpowiednich możliwości szkoleniowych. Jednocześnie badanie pokazuje, że szkolenia firmowe i samodzielna nauka wzajemnie się uzupełniają – im częściej pracodawca oferuje szkolenia, tym pracownicy uczą się więcej (także we własnym zakresie).

- W przeprowadzonej analizie statystycznej (model regresji liniowej) motywacja do uczenia się okazała się najsilniejszym czynnikiem indywidualnym powiązanym ze wzrostem kompetencji pracownika. Co istotne, motywacja nie jest wyłącznie cechą osobowościową pracownika – kształtuje ją w równym stopniu środowisko pracy: oczekiwania przełożonych, normy panujące w zespole, perspektywy awansu i uznanie za aktywność edukacyjną.
- Analiza regresji wykazała, że autonomia stanowiskowa (możliwość samodzielnego decydowania o sposobie wykonywania pracy, rozwiązywania problemów i realizacji różnorodnych zadań) oraz wsparcie ze strony przełożonego i współpracowników wykazują silny, statystycznie istotny związek z rozwojem umiejętności.
- Jednym z najsilniejszych predyktorów wzrostu kompetencji okazała się zmiana zakresu obowiązków zawodowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Oznacza to, że pracownicy, których zadania uległy modyfikacji (np. wskutek wdrożenia nowych technologii, reorganizacji stanowiska lub zmiany roli), uczą się i rozwijają swoje umiejętności istotnie szybciej niż osoby wykonujące rutynowe, niezmienne zadania.
- Badanie wykazało, że świadomość własnej luki kompetencyjnej (samodzielna ocena, że 12 miesięcy temu pracownik potrzebował znacznie rozwinąć swoje umiejętności) jest jednym z najsilniejszych czynników napędzających wzrost umiejętności zawodowych.
- Tylko ok. 20–25% europejskich przedsiębiorstw (zatrudniających 10 lub więcej pracowników) aktywnie wdrożyło strategię, której fundamentem jest kultura uczenia się – czyli taką, w której firma systematycznie zachęca pracowników do zdobywania wiedzy i łączy uczenie się z awansem zawodowym. Te firmy jednocześnie oferują swoim pracownikom szerszy zestaw motywatorów: ciekawe zadania, możliwości kariery, wsparcie menedżerów i misję organizacji.
- Środowisko pracy oparte na rywalizacji między pracownikami (porównywanie wyników) działa hamująco na rozwój kompetencji. Silna presja na rywalizację przesuwa uwagę pracownika z uczenia się na bieżące wykonywanie zadań i ochronę własnej pozycji. Niszczy także zaufanie w zespole i ogranicza społeczny wymiar uczenia się, np. pytanie współpracownika o pomoc, które w kulturze rywalizacji może być postrzegane jako oznaka słabości.

2026 Gen Z and Millennial Survey: Progress on Their Own Terms

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje postawy, wartości i priorytety życiowe oraz zawodowe dwóch najmłodszych pokoleń aktywnych zawodowo: pokolenia Z (urodzeni w latach 1995–2007) oraz milenialsów (urodzeni w latach 1983–1994). Celem raportu jest ukazanie, w jaki sposób te pokolenia myślą o pracy, przywództwie, zdrowiu psychicznym, sztucznej inteligencji i przyszłości zawodowej, a co za tym idzie – dostarczenie pracodawcom na całym świecie praktycznej wiedzy o tym, czego oczekuje od nich coraz liczniej reprezentowana część siły roboczej. Raport koncentruje się na 7 zagadnieniach: presji finansowej oraz jej wpływie na decyzje życiowe i zawodowe; podejściu do przywództwa i awansu zawodowego; ciągłym uczeniu się jako strategii kariery; sztucznej inteligencji i gotowości organizacji do jej wdrożenia; dobrostanie psychicznym w miejscu pracy; znaczeniu poczucia celu i relacjach społecznych w miejscu pracy oraz przygotowaniu organizacji na wejście kolejnego pokolenia – generacji Alpha. Badanie przeprowadzono metodą CAWI w 44 krajach, obejmujących 6 regionów geograficzno-rynkowych: Amerykę Północną, Amerykę Łacińską, Europę Zachodnią i Wschodnią, Bliski Wschód, Afrykę oraz region Azji i Pacyfiku. Praca terenowa trwała od 24 listopada 2025 do 15 stycznia 2026 r. Łączna próba objęła 22 595 respondentów: 14 384 przedstawicieli pokolenia Z oraz 8211 milenialsów. Próba była celowo zróżnicowana – obejmowała zarówno osoby na stanowiskach kierowniczych w dużych firmach, jak i pracowników gig economy, osoby bezrobotne, studentów i uczniów szkół średnich. Dodatkowo przeprowadzono pogłębione wywiady jakościowe z liderami biznesu z różnych rynków w okresie 18 grudnia 2025 – 13 marca 2026 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

Deloitte. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Koszty utrzymania jako największe źródło niepokoju wskazało 38% pokolenia Z i 42% milenialsów. Zdystansowały wszystkie inne obawy, w tym bezrobocie, przestępczość czy zmiany klimatyczne. Co więcej, aż 69% Zetek i 64% milenialsów przyznaje, że dostępność lub przystępność cenowa mieszkań ma bezpośredni wpływ na ich decyzje zawodowe i miejsca, gdzie mogą pracować.
- 47% zarówno Zetek, jak i milenialsów (vs 52% rok wcześniej) deklarowało, że wydają na bieżąco wszystko, co zarabiają i nie mają możliwości oszczędzania. Jednocześnie

34% respondentów obu pokoleń przyznaje, że co miesiąc ma trudności z pokryciem wszystkich kosztów utrzymania (spadek z 37% dla Zetek i z 35% dla milenialsów rok wcześniej).

- 55% Zetek i 52% milenialsów deklarowało, że z powodu swojej sytuacji finansowej opóźnia ważne życiowe decyzje, takie jak zawarcie małżeństwa, założenie rodziny, założenie własnej firmy czy podjęcie dalszej edukacji. Jednocześnie 51% Zetek i 40% milenialsów twierdzi wprost, że nie stać ich na zakup własnego mieszkania.
- Zaledwie 6% przedstawicieli obu pokoleń łącznie wskazują osiągnięcie stanowiska kierowniczego jako swój priorytetowy cel zawodowy. Główne powody niskiego zainteresowania przywództwem to: stres i wypalenie zawodowe (50% Zetek i 49% milenialsów), nadmiar odpowiedzialności (odpowiednio 50% i 48%) oraz brak równowagi między pracą a życiem prywatnym (41% i 46%). Co jednak ważne, wynik ten nie oznacza odrzucenia ambicji: 76% Zetek i 67% milenialsów deklaruje zainteresowanie objęciem roli lidera lub dyrektora wyższego szczebla w pewnym momencie kariery.
- Najmocniejszą stroną zawodową badanych pokoleń okazały się umiejętności miękkie: etyka pracy (46% Zetek, 51% milenialsów), zdolność do współpracy i pracy zespołowej (odpowiednio 45% i 49%) oraz empatia i inteligencja emocjonalna (45% i 45%). Jednocześnie respondenci deklarują aktywne inwestowanie we własny rozwój w obszarach łączących ludzkie myślenie z technologiczną sprawnością. Wśród kompetencji, które chcą wzmocnić, Zetki wskazują przede wszystkim wystąpienia publiczne (41%), przywództwo (37%) i biegłość w AI (37%), milenialsi zaś na pierwszym miejscu stawiają właśnie biegłość w AI (42%).
- 74% zarówno Zetek, jak i milenialsów korzysta ze sztucznej inteligencji w jakimś zakresie podczas codziennej pracy, wobec odpowiednio 57% i 56% rok wcześniej. Co ważne, AI jest przez te pokolenia wykorzystywana nie tylko do zadań produkcyjnych, ale też do zarządzania własnym rozwojem zawodowym: 79% respondentów obu pokoleń używa AI do wyszukiwania możliwości szkoleń i rozwoju, 72% Zetek i 69% milenialsów – do uzyskiwania porad dotyczących kariery, a 67% Zetek i 65% milenialsów – do radzenia sobie ze stresem zawodowym.
- 30% Zetek i 31% milenialsów uważa, że ich firma nie jest przygotowana na zmiany, które niesie AI (wzrost z ok. 20% r/r). Co więcej, 33% Zetek i 32% milenialsów ocenia dostępne w pracy narzędzia AI jako wystarczające jedynie częściowo lub wcale.
- Blisko połowa respondentów – 48% Zetek i 45% milenialsów – deklaruje, że odczuwa wypalenie zawodowe. Najczęstszymi źródłami stresu związanego z pracą są: zbyt długi czas pracy (51% Zetek i 48% milenialsów), brak docenienia i nagradzania za wykonywaną pracę (47% obu pokoleń) oraz brak czasu na wykonanie wszystkich zadań (46% Zetek). Jednocześnie widać pozytywne zmiany: 69% respondentów twierdzi, że pracodawca traktuje zdrowie psychiczne pracowników poważnie – to wzrost o 14–15 p.p. od 2024 r.

- Wśród Zetek, które mają bliskiego przyjaciela w pracy, 48% planuje pozostać u obecnego pracodawcy przez ponad 5 lat – w porównaniu z jedynie 33% tych, którzy takiej relacji nie mają. Różnica jest jeszcze wyraźniejsza wśród milenialsów: długie zatrudnienie planuje 61% posiadających przyjaciela w pracy wobec 43% bez takiej relacji. Co więcej, posiadanie bliskiej relacji w miejscu pracy koreluje z wyższym ogólnym poczuciem szczęścia: wśród Zetek odsetek tych, którzy czuli się szczęśliwi w ciągu ostatniego roku, rośnie z 52% do 60% przy posiadaniu przyjaciela w pracy.
- 71% Zetek i 63% milenialsów deklaruje, że w ciągu ostatniego roku odczuwało potrzebę wzięcia zwolnienia z powodu stresu. Jednak zdecydowało się na to jedynie 41% Zetek i 35% milenialsów spośród tych, którzy tej potrzeby doświadczyli. W dodatku 21% Zetek i 17% milenialsów, którzy wzięli wolne, podało pracodawcy inny powód nieobecności niż rzeczywisty.

People Risk 2026. The Human Edge: Transforming Risk into Strategic Advantage

Charakterystyka publikacji

W raporcie analizowane są ryzyka związane z ludźmi w miejscu pracy (ang. *people risks*), rozumiane jako wszelkie czynniki dotyczące siły roboczej, które mogą oddziaływać na odporność organizacji na zagrożenia biznesowe. Badanie przeprowadzono w październiku i listopadzie 2025 r. metodą ankiety internetowej z zastosowaniem techniki podwójnie ślepej próby (*double-blind*), co oznacza, że ani respondenci, ani badacze nie wiedzieli wzajemnie o swojej tożsamości. Łącznie przebadano 4517 profesjonalistów – 2256 specjalistów HR (dyrektorzy HR, menedżerowie ds. wynagrodzeń, specjaliści ds. dobrostanu) i 2261 specjalistów ds. zarządzania ryzykiem (dyrektorzy finansowi, szefowie ds. bezpieczeństwa informacji, menedżerowie ubezpieczeń) – zatrudnionych w firmach zatrudniających co najmniej 50 pracowników (lub 500+ w przypadku USA). Badanie objęło 26 rynków na 6 kontynentach, w tym Polskę (103 respondentów), Stany Zjednoczone (1046), Chiny (315), Wielką Brytanię (307) i Indie (311). Wyniki globalne i regionalne ważono tak, aby każdy rynek miał równy wpływ na analizę zbiorczą, niezależnie od liczebności próby.

Informacje ogólne

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

Źródło

Marsh McLennan Benefits (MMB) i Mercer. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Na szczycie globalnego rankingu ryzyk dla organizacji znalazły się 3 ściśle powiązane zagrożenia: niedostateczna wiedza pracowników o cyberbezpieczństwie (miejsce 1.), niedobory siły roboczej (miejsce 2.) oraz braki w specjalistycznych kompetencjach technologicznych i cyfrowych (miejsce 3.).
- Spośród wszystkich 25 badanych rodzajów ryzyka to właśnie słabe kompetencje przywódcze mają największą zdolność do kaskadowego uruchamiania innych problemów – od niedoborów talentów, przez pogorszenie zdrowia psychicznego pracowników, po wzrost ryzyka cyberbezpieczeństwa i błędy w zarządzaniu inwestycjami.
- 44% pracowników deklaruje, że rozwija się zawodowo i czuje się spełnionych w pracy – wobec rekordowego wyniku 66%, odnotowanego w 2022 r. Jednocześnie 26% pracowników jest niezadowolonych z pracy, ale nie rozważa zmiany pracodawcy, a kolejne 12% planuje zmienić pracodawcę w ciągu najbliższych 6 miesięcy.
- Zaledwie 14% specjalistów HR i ds. ryzyka ocenia swoją organizację jako osiągającą „transformacyjny" lub w pełni zaawansowany poziom zarządzania ryzykami pracowniczymi. Organizacje sklasyfikowane jako „zaawansowane lub transformacyjne" są średnio o 15 p.p. skuteczniejsze w ograniczaniu ryzyk związanych z talentami – m.in. o 16 p.p. lepiej radzą sobie z retencją talentów i o 14 p.p. częściej mają wdrożone procesy planowania sukcesji.
- 63% pracowników wymieniłoby podwyżkę wynagrodzeń rzędu 10% na dostęp do lepszych programów reskillingu w obszarze AI i kompetencji cyfrowych.
- Wzrost kosztów świadczeń zdrowotnych i socjalnych dla pracowników zajmuje 5. miejsce w rankingu globalnym. Szczególnie niepokojące jest to, że 36% specjalistów HR i ds. ryzyka wprost wyraża obawę, że ich organizacja może nie być w stanie utrzymać dotychczasowego poziomu świadczeń medycznych ze względu na rosnące koszty, a 1 na 5 pracowników przyznaje, że nie jest pewien, czy stać go na opiekę zdrowotną dla siebie i swojej rodziny.
- Organizacje, w których dział HR i dział zarządzania ryzykiem ściśle ze sobą współpracują, są wyraźnie bardziej skuteczne niż te, w których ta współpraca jest słaba lub jedynie formalna. Różnica wynosi +39 p.p. w skuteczności planowania procesów sukcesji na kluczowe stanowiska kierownicze, +34 p.p. w strategicznym zarządzaniu kosztami świadczeń zdrowotnych i +33 p.p. w programach przekwalifikowania pracowników. Mimo to tylko 38% organizacji deklaruje pełną współpracę między działem HR a działem zarządzania ryzykiem.
- W 2025 r. ponad 70% organizacji doświadczyło co najmniej jednego poważnego incydentu cyberbezpieczeństwa powiązanego z zewnętrznym dostawcą lub partnerem biznesowym. Phishing, socjotechnika i generowane przez AI deepfakes pozostają najczęstszymi metodami ataku, a przejęte dane logowania – główną przyczyną włamań

i ataków ransomware. Autorzy raportu podkreślają, że cyberbezpieczeństwo jest w pierwszej kolejności problemem ludzkim, nie technologicznym: to zachowania, nawyki i poziom wiedzy pracowników decydują o tym, czy organizacja jest bezpieczna, zatem inwestycja w szkolenia z zakresu bezpieczeństwa cyfrowego jest bezpośrednią inwestycją w ochronę aktywów firmy.

Learning and working in the EU neighbouring countries

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest dostarczenie porównywalnej, rzetelnej wiedzy o tym, jak wygląda rynek pracy, dostęp do szkoleń i edukacji, poradnictwo zawodowe oraz uczenie się w miejscu pracy w krajach, w których tego rodzaju systematyczne dane były dotychczas trudno dostępne. Opracowanie omawia 5 głównych obszarów tematycznych: uczestnictwo w rynku pracy i warunki zatrudnienia; telepracę i jej bariery; równowagę między pracą a życiem prywatnym, w tym nierówności ze względu na płeć; dostęp do edukacji, szkoleń i poradnictwa zawodowego oraz dostęp do staży i praktyk zawodowych jako form uczenia się w miejscu pracy. Badanie terenowe przeprowadzono między 19 listopada a 20 grudnia 2024 r. Respondentami byli dorośli w wieku 18–64 lata, zamieszkali w 11 krajach partnerskich ETF: Algierii, Armenii, Azerbejdżanie, Egipcie, Gruzji, Jordanii, Libanie, Mołdawii, Maroku, Tunezji i Ukrainie. Dane zbierano metodą ankiety internetowej CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) przy użyciu platformy SoSci w 9 krajach panelowych; w Armenii i Gruzji ankietę rozpowszechniono za pośrednictwem mediów społecznościowych. Kwestionariusz był dostępny w 9 językach. Z ponad 15 000 zebranych odpowiedzi, po wieloetapowym oczyszczeniu danych, do finalnej analizy zakwalifikowano 8813 kompletne i wiarygodne wywiady. Wyniki poddano ważeniu statystycznemu na podstawie danych demograficznych ONZ, zapewniając reprezentatywność próby pod względem wieku i płci dla każdego z badanych krajów. W wybranych miejscach raport odwołuje się również do wyników równoległego badania Eurofound obejmującego kraje Bałkanów Zachodnich i Turcję, które służą jako punkt odniesienia dla danych z krajów partnerskich ETF.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Luksemburg
Zasięg geograficzny badania: Algieria, Armenia, Azerbejdżan, Egipt, Gruzja, Jordania, Liban, Mołdawia, Maroko, Tunezja i Ukraina
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European Training Foundation (ETF). Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2024 r. spośród wszystkich respondentów z 11 krajów objętych badaniem 68% respondentów było zatrudnionych, 13% – bezrobotnych, a 20% – nieaktywnych zawodowo. Dane te ujawniają wyraźne nierówności ze względu na płeć: mężczyźni byli zatrudnieni w 73% przypadków, kobiety – w 62%.Kobiety ponad dwukrotnie częściej pozostają poza rynkiem pracy – bierna zawodowo jest co czwarta kobieta (25%), podczas gdy dotyczy to jedynie co siódmego mężczyzny (14%). Niższe uczestnictwo kobiet w rynku pracy nie jest kwestią osobistych preferencji, lecz efektem nakładania się kilku strukturalnych barier jednocześnie: konserwatywnych norm społecznych dotyczących ról kobiet i mężczyzn, niedostępności lub wysokich kosztów opieki nad dziećmi oraz ograniczonej mobilności zawodowej kobiet w środowiskach wiejskich.
- Długoterminowe bezrobocie, rozumiane jako pozostawanie bez pracy przez ponad 12 miesięcy, dotyczy 57% bezrobotnych w 11 krajach objętych badaniem. Dla porównania, w krajach Bałkanów Zachodnich i Turcji, objętych równoległym badaniem Eurofound, problem ten jest jeszcze dotkliwszy – od 72% w Bośni i Hercegowinie do 86% w Kosowie. Zjawisko to dotyka częściej kobiety: 62% bezrobotnych kobiet nie pracuje ponad rok, wobec 51% mężczyzn.
- W 2024 r. 62% badanych pracowników miało umowę na czas nieokreślony a 11% pracowało bez umowy, przy czym odsetek ten różnił się znacznie w zależności od kraju – od 4% w Mołdawii do 24% na Ukrainie. Pracownicy z wyższym wykształceniem rzadziej pracują bez umowy (9%) niż ci z wykształceniem średnim (20%), co pokazuje, że formalizacja zatrudnienia ściśle wiąże się z poziomem wykształcenia.
- Pandemia COVID-19 stała się punktem zwrotnym w organizacji pracy w krajach objętych badaniem ETF – odsetek pracowników wykonujących pracę wyłącznie zdalnie wzrósł z 5% w 2022 r. do 11% w 2024 r., a pracę hybrydową – z 5% do 36% w tym samym okresie. Co istotne, wyniki badania wskazują, że istniejący potencjał do pracy zdalnej jest wciąż niedostatecznie wykorzystany: w przypadku 34% stanowisk praca mogłaby być w pełni zdalna, a w kolejnych 43% – przynajmniej częściowo. Główną przeszkodą w szerszym upowszechnieniu telepracy nie jest zatem charakter samych stanowisk, lecz jakość infrastruktury cyfrowej – 31% respondentów wskazuje jakość połączenia internetowego jako poważną barierę. Problem częściej występuje na wsi, gdzie odsetek ten sięga 39%, co oznacza, że mieszkańcy obszarów wiejskich są w większym stopniu wykluczeni z korzyści, jakie niesie elastyczna organizacja pracy.
- Czynniki decydujące o jakości pracy są dla respondentów z krajów sąsiedzkich UE bardzo zbliżone. Na pierwszym miejscu plasuje się bezpieczne środowisko pracy (75%), a tuż za nim – bezpieczeństwo zatrudnienia (73%), atmosfera zaufania w miejscu pracy (72%) oraz dobre wynagrodzenie i świadczenia pracownicze (69%). We wszystkich tych wymiarach kobiety konsekwentnie przypisują wyższą wagę każdemu z czynników niż mężczyźni, co świadczy o tym, że jakość warunków pracy jest dla nich istotniejsza. Największa rozbieżność opinii dotyczy godzin pracy – za „bardzo ważne” uważa je

66% kobiet wobec 57% mężczyzn. Bezpośrednio odzwierciedla to zjawisko tzw. podwójnego obciążenia kobiet: obok pracy zawodowej to na nich spoczywa znacznie większa część nieodpłatnej pracy opiekuńczej i domowej. Skala tej różnicy zmienia się zależnie od kraju – najwyższa jest w Armenii, gdzie czas pracy uznaje za bardzo ważny 62% kobiet, ale tylko 44% mężczyzn.

- Odsetek respondentów, którzy „zawsze lub przez większość czasu" martwią się pracą poza godzinami pracy, spadł z 47% w 2022 r. do 36% w 2024 r. Jednak poprawa rozkłada się nierównomiernie: praca wyłącznie z domu wyraźnie nasila to zjawisko – 38% pracowników zdalnych pracuje w czasie wolnym codziennie lub co drugi dzień wobec jedynie 17% pracowników wyłącznie stacjonarnych.
- Przekonanie o tym, że kariera mężczyzny jest ważniejsza niż kariera kobiety, podziela 34% ogółu respondentów – w tym 43% mężczyzn i 26% kobiet. Co szczególnie istotne z perspektywy zmian społecznych, pogląd ten jest nawet nieco bardziej rozpowszechniony wśród osób w wieku 18–29 lat (36%) niż w grupie 45–64 lata (33%). Sugeruje to, że stereotypy dotyczące ról płciowych są głęboko zakorzenione kulturowo i nie zanikają automatycznie wraz z wymianą pokoleń. Najszerzej podzielane były w Egipcie (57%), Maroku (38%) i Jordanii (37%).
- 35% respondentów ogółem w badanych krajach deklaruje, że nie ma wystarczającego dostępu do edukacji i szkoleń zawodowych. Problem ten dotyka znacznie silniej osoby bezrobotne – wśród nich aż 47% ocenia swój dostęp do szkoleń jako niewystarczający, w porównaniu z 32% wśród zatrudnionych i 37% wśród biernych zawodowo. Jednocześnie między krajami istnieją ogromne różnice: najgorsza sytuacja jest w Libanie, gdzie niewystarczający dostęp do szkoleń deklaruje 56% respondentów. Podobnie sytuacja wygląda w Gruzji (55%), Jordanii (45%), Algierii (44%) i Tunezji (43%). Na przeciwnym biegunie znajdują się Ukraina (17%) i Mołdawia (23%). Różnice te wynikają zarówno z odmiennych poziomów rozwoju systemów kształcenia ustawicznego w poszczególnych krajach, jak i z jakości infrastruktury cyfrowej.
- Staże i praktyki zawodowe okazują się skutecznym narzędziem integracji z rynkiem pracy: 60% respondentów, którzy wzięli udział w tego typu programie, otrzymało następnie ofertę zatrudnienia – nieco częściej kobiety (62%) niż mężczyźni (58%). Skuteczność ta jest jednak silnie zróżnicowana regionalnie: w Egipcie, Maroku, Jordanii i na Ukrainie pracę po stażu uzyskuje ok. 70% uczestników, podczas gdy w Azerbejdżanie – jedynie 40%. Jednocześnie dane ujawniają poważną barierę dostępu do tych programów. Spośród wszystkich respondentów, którzy kiedykolwiek otrzymali propozycję odbycia stażu lub praktyki, 39% jej nie przyjęło właśnie dlatego, że była bezpłatna – nie oferowała żadnego wynagrodzenia ani rekompensaty finansowej. Wśród młodych osób poniżej 30. r.ż. odsetek ten jest jeszcze wyższy i wynosi 46%. Problem pogłębia brak formalnych gwarancji dla uczestników jedynie 56–59% posiadało pisemną umowę z pracodawcą, przy czym w Libanie zaledwie 34%, a w Azerbejdżanie – 44%.

World Migration Report 2026

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje i analizuje aktualne dane dotyczące migracji w ujęciu globalnym i regionalnym, obejmując swoim zakresem takie zagadnienia, jak skala i kierunki migracji międzynarodowej, struktura pracowników migrantów według płci i regionu, przepływy studentów międzynarodowych, liczba uchodźców i osób ubiegających się o azyl, wysiedlenia wewnętrzne wywołane konfliktami i katastrofami klimatycznymi, a także przepływy przekazów pieniężnych od migrantów do rodzin w krajach pochodzenia. Dodatkowo raport podejmuje 5 pogłębionych tematów analitycznych: bada związki między migracją a rozwojem gospodarczym, analizuje dostęp do legalnych ścieżek migracyjnych i mity z nimi związane, rozwiązania wdrażane na poziomie lokalnym w odpowiedzi na migracje klimatyczne i wysiedlenia, opisuje trendy i rozwiązania w zakresie wysiedleń wewnętrznych, a także po raz pierwszy poświęca osobny rozdział sytuacji osób z niepełnosprawnościami wśród migrantów i osób wysiedlonych. Raport opiera się na wtórnej analizie danych statystycznych, w tym ONZ (UNDESA), UNHCR, Banku Światowego, IDMC i OECD, obejmujących dane do końca 2024 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

International Organization for Migration. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Liczba migrantów międzynarodowych na świecie wzrosła przez ostatnie pół wieku ponad trzykrotnie: z 84 mln w 1970 r. do 304 mln w połowie 2024 r., co stanowi około 3,7% światowej populacji. Mimo że wartość bezwzględna systematycznie rośnie, udział migrantów w ogólnej liczbie ludności świata zwiększa się powoli i stopniowo – co potwierdza, że zdecydowana większość ludzi nadal żyje w kraju, w którym się urodziła. Dla porównania: w Europie liczba migrantów międzynarodowych wzrosła z 51 mln w 1990 r. do 94 mln w 2024 r., a ich udział w populacji kontynentu zwiększył się z 7% do 12,6%.
- W 2022 r. na świecie było 167,7 mln pracowników-migrantów (co stanowiło niemal 60% wszystkich migrantów międzynarodowych). Oznacza to, że ich liczba wzrosła o ponad 30 mln w ciągu dekady 2013–2022.
- 68,4% wszystkich pracowników-migrantów żyje w krajach o wysokich dochodach, głównie w Ameryce Północnej, Europie Zachodniej i Południowej oraz w krajach arabskich.

- Wśród pracowników-migrantów dominują mężczyźni: 102,7 mln mężczyzn vs 64,9 mln kobiet.
- Wiele krajów wysokorozwiniętych stoi dziś przed poważnym wyzwaniem demograficznym – ich społeczeństwa starzeją się, brakuje pracowników w kluczowych sektorach, a systemy emerytalne i opieki zdrowotnej są coraz trudniejsze do utrzymania. Wszystko to sprawia, że migracja zarobkowa przestaje być traktowana wyłącznie jako kwestia humanitarna czy społeczna, a staje się narzędziem świadomej polityki rynku pracy i strategicznym elementem planowania gospodarczego. Zjawisko to ma jednak swoją drugą stronę, odczuwalną przede wszystkim w krajach, z których migranci wyjeżdżają: dla państw takich jak Ukraina, Mołdawia czy kraje Afryki Północnej emigracja zarobkowa oznacza z jednej strony napływ środków finansowych przesyłanych przez migrantów rodzinom, z drugiej jednak – ryzyko trwałego odpływu najbardziej wykształconych i doświadczonych pracowników, czyli tzw. drenażu mózgów (*brain drain*). W ten sposób migracja zarobkowa, będąca szansą dla jednostki i korzyścią dla kraju przyjmującego, może jednocześnie osłabiać długofalowy potencjał rozwojowy kraju pochodzenia.
- Migranci ponad trzykrotnie częściej niż nieemigranci doświadczają pracy przymusowej, rozumianej m.in. jako praca w warunkach silnego wyzysku, za bardzo niskie wynagrodzenie, z wykorzystaniem trudnej sytuacji pracownika, odbieraniem dokumentów, wymuszaniem opłat za zakwaterowanie lub ograniczaniem swobody odejścia od pracodawcy. Ryzyko to istotnie wzrasta w przypadku braku legalnego statusu pobytowego. W 25 krajach OECD imigranci wnoszą więcej do budżetu w podatkach i składkach, niż wynoszą wydatki państwa na ich ochronę socjalną, zdrowie i edukację.
- Migracja transgraniczna generuje szacunkowo 9 bln dolarów globalnego produktu ekonomicznego rocznie. Liczba ta stanowi łączny wkład ekonomiczny wszystkich pracowników-migrantów na świecie i plasuje migrację w gronie najważniejszych czynników napędzających wzrost gospodarczy.

HR & Payroll Pulse 2026. A Reality Check for Europe

Charakterystyka publikacji

Raport stanowi analizę aktualnego stanu zarządzania zasobami ludzkimi i systemów płacowych w europejskich organizacjach, ze szczególnym uwzględnieniem 5 kluczowych obszarów: roli sztucznej inteligencji w miejscu pracy, planowania zatrudnienia, zarządzania listą płac, transparentności wynagrodzeń oraz doświadczenia pracownika. Przeprowadzone w styczniu i lutym 2026 r. badanie objęło 16 krajów europejskich. Wzięło w nim udział łącznie 22 436 respondentów, z czego 5936 stanowili przedstawiciele HR po stronie pracodawców, a 16 500 – pracownicy. Kraje objęte badaniem to: Belgia, Chorwacja, Finlandia, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy, Norwegia, Polska, Rumunia, Serbia, Słowenia, Hiszpania, Szwecja, Holandia i Wielka

Brytania. Zastosowano metodę ilościowego badania ankietowego online (ang. *online quantitative survey*), opartą na ustrukturyzowanych kwestionariuszach skierowanych osobno do dwóch grup respondentów – pracodawców i pracowników – co umożliwia bezpośrednie porównanie poglądów obu stron na te same kwestie.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat
Zasięg geograficzny badania: Belgia, Chorwacja, Finlandia, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy, Norwegia, Polska, Rumunia, Serbia, Słowenia, Hiszpania, Szwecja, Holandia i Wielka Brytania
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

SD Worx Research Institute. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2026 r. trzema najczęściej wskazywanymi przez liderów HR wyzwaniami w Europie są: dobrostan pracowników (27,6% wskazań), retencja i rotacja kadr (24,8%) oraz pozyskiwanie talentów (24,1%).
- Planowanie zatrudnienia – rozumiane jako zarządzanie popytem na pracę, dostępnymi zasobami, kosztami i kompetencjami w czasie – przestało być domeną strategów i przeszło do centrum operacyjnego zarządzania. Główne powody rosnącego znaczenia tego obszaru to: konieczność zapewnienia wystarczającej obsady stanowisk (48,2%) nie tylko ze względu na długofalowe trendy kadrowe, ale także na bieżące ryzyko operacyjne – absencję, rotację, sezonowe wahania popytu, niedobory kompetencji czy przeciążenie kluczowych zespołów; optymalizacja kosztów pracy (40,1%) i poprawa ciągłości usług (39,2%). Paradoksalnie, mimo rosnącej świadomości potrzeby planowania, tylko co trzeci pracownik twierdzi, że łatwo mu znaleźć i objąć inne stanowisko wewnątrz własnej organizacji – co oznacza, że firmy planują zatrudnienie na papierze, ale nie tworzą realnych ścieżek mobilności wewnętrznej. Nie chodzi wyłącznie o formalne istnienie wakatów, ale o to, czy pracownik wie, gdzie ich szukać, rozumie wymagania stanowisk, ma dostęp do informacji o potrzebnych kompetencjach, może liczyć na wsparcie przełożonych i HR.
- Sztuczna inteligencja jest wdrażana powszechnie, ale przynosi wymierne efekty tylko w 40% organizacji, mimo że aktywnie eksploruje ją już 54% z nich. Wyzwaniem nie jest samo wdrożenie technologii, lecz przeprojektowanie procesów pracy wokół niej – większość firm używa AI do pojedynczych zadań, nie zmieniając zasadniczo sposobu funkcjonowania całych procesów. Co istotne z perspektywy rynku pracy, 25,4% pracowników obawia się, że z powodu AI ich stanowiska okażą się zbędne, przy czym obawy te są wyraźnie wyższe w Polsce (34,4%), Rumunii (30,1%) i Irlandii (32,8%), a niższe w Finlandii (18,4%) i Norwegii (17,6%).

- Co czwarty pracownik w Europie jest ogólnie niezadowolony ze swojej pracy, a niemal połowa (48%) negatywnie ocenia równowagę między pracą a życiem prywatnym. Problem ten jest szczególnie widoczny w Serbii (60,6%), Słowenii (56,7%) i Niemczech (51,9%), a mniej w Norwegii (33,8%) i Polsce (42,2%). Równocześnie 22% pracowników przyznaje, że praca źle wpływa na ich zdrowie psychiczne, 23% zaś ocenia zachowanie swojego przełożonego jako toksyczne lub szkodliwe.
- Najważniejszym czynnikiem tworzącym pozytywne doświadczenie pracownika jest uczciwe i konkurencyjne wynagrodzenie (53%), wyprzedzając bezpieczeństwo zatrudnienia (49,9%) i dobrą atmosferę w zespole (43,4%). Dopiero na kolejnych miejscach uplasowały się: uznanie i docenienie (38,8%), wsparcie dla równowagi praca–życie (37,8%) i zdrowa kultura miejsca pracy (36%).
- Transparentność wynagrodzeń jest ważna dla 63,9% pracowników przy wyborze pracodawcy, jednak tylko 34% pracowników rozumie dyrektywę UE o transparentności płac i swoje prawa z niej wynikające. Dodatkowo 2 na 5 pracodawców przyznaje, że w ich organizacji istnieje luka płacowa ze względu na płeć, podczas gdy tylko 27% pracowników jest tego świadoma.
- Tylko 46% pracowników czuje, że ich talenty i potencjał są w pełni wykorzystywane w obecnym miejscu pracy.
- 55% organizacji deklaruje przechodzenie z planowania opartego na stanowiskach na planowanie oparte na kompetencjach, ale w praktyce realizacja tego podejścia jest znacząco mniej dojrzała niż deklaracje. Problemem podstawowym jest jakość danych o kompetencjach: bez rzetelnej mapy umiejętności dostępnych wewnątrz organizacji nie można ani planować obsady, ani identyfikować potrzeb szkoleniowych – a tym samym nie można skutecznie odpowiadać na luki rynku pracy, które dla wielu europejskich firm są dziś kluczowym ograniczeniem wzrostu.

Bibliografia

Cedefop, Beyond skills development: unleashing human potential. First findings from Cedefop's European Training and Learning Survey, 1.04.2026/kwiecień 2026, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3099

Deloitte, 2026 Gen Z and Millennial Survey: Progress on Their Own Terms, 13.05.2026, https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2026/2026-genz-millennial-survey.pdf

European Training Foundation (ETF), Learning and working in the EU neighbouring countries, maj 2026; w portalu UE: 11.05.2026,https://euagenda.eu/publications/learning-and-working-in-the-eu-neighbouring-countries

GIGLIKE we współpracy z EY Polska, GIGbarometr 2026. Barometr elastyczności rynku pracy, 2026, https://gigbarometr.pl/files/GIGbarometr-2026-raport.pdf

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce. Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy (LXXI edycja), kwiecień 2026, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/05/OFERTY-PRACY-kwiecien-2026.pdf

International Organization for Migration (IOM), World Migration Report 2026, 5.05.2026, https://reliefweb.int/report/world/world-migration-report-2026

Marsh McLennan Benefits/Mercer, People Risk 2026. The Human Edge: Transforming Risk into Strategic Advantage, 2026, https://www.mercer.com/assets/global/en/shared-assets/global/attachments/pdf-2026-mmb-mercer-people-risk-report-2026.pdf

Polska Rada Biznesu/Program Kariera; badanie: SW Research, Student w pracy 2026, maj 2026; wyniki opisane 14.05.2026,https://swresearch.pl/news/zarobki-studentów

Pracuj.pl, Od candidate experience do shared experience. Partnerskie relacje z kandydatami w zmieniającym się świecie, 2026, https://prowly-prod.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/687759/870917083195ac089ec710dadf70f8ba.pdf

SD Worx Research Institute, HR & Payroll Pulse 2026. A Reality Check for Europe,2026; na stronie publikacji SD Worx: 16.04.2026, https://www.sdworx.com/sites/default/files/2026-05/Corporate_HRPayroll_Pulse2026_Report.pdf

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
04/2025	5,2%
05/2025	5,1%
06/2025	5,1%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%
12/2025	5,7%
01/2026	6,0%
02/2026	6,1%
03/2026	6,1%
04/2026	6,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie kwiecień 2025 r. – kwiecień 2026 r. (tys.) (dane miesięczne)[10]

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
04/2025	802,7	407,5	395,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	867,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6
01/2026	934,1	461,0	473,1
02/2026	954,9	470,0	484,9
03/2026	949,8	466,8	483,0
04/2026	934,3	458,9	475,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

[10] Skorygowano w dniu 14.09.2026.

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	22,3	31,5
Zasadnicze zawodowe/branżowe	19,0	28,5
Średnie ogólnokształcące	15,7	10,1
Policealne oraz średnie zawodowe	24,3	19,5
Wyższe	18,7	10,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie kwiecień 2025 r. – kwiecień 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
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4
02/2026	99,7	198,7	355,5
03/2026	92,4	199,6	360,0
04/2026	83,4	201,2	363,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*
11/2025	25 016*
12/2025	20 779*
01/2026	26 289*
02/2026	31 722*
03/2026	46 373*
04/2026	38 275*

* GUS wprowadził zmiany metodologiczne. Dane nie powinny być bezpośrednio porównywane.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	604
świętokrzyskie	1 258
opolskie	1 526
podlaskie	1 735
zachodniopomorskie	1 997
warmińsko-mazurskie	2 027
kujawsko-pomorskie	2 032
łódzkie	2 075
lubelskie	2 299
podkarpackie	2 527
wielkopolskie	2 805
pomorskie	3 048
dolnośląskie	3 049
małopolskie	3 233
śląskie	3 714
mazowieckie	4 346

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Region	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	11
pomorskie	15
małopolskie	18
dolnośląskie	19
śląskie	19
wielkopolskie	19
warmińsko-mazurskie	20
podlaskie	21
zachodniopomorskie	22
lubuskie	23
mazowieckie	27
kujawsko-pomorskie	31
świętokrzyskie	32
lubelskie	35
łódzkie	36
podkarpackie	40
Polska	23

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w okresie kwiecień 2025 r. – kwiecień 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)
04/2025	6446,8	9045,11
05/2025	6433,3	8670,51
06/2025	6435,6	8881,84
07/2025	6431,8	8905,63
08/2025	6419,4	8769,08
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	6400,5	9002,47
02/2026	6398,1	9135,69
03/2026	6389,0	9652,19
04/2026	6386,4	9530,74

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

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

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

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

*Dane dla Holandii tymczasowe.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	7,2
Łotwa	8,2
Holandia*	8,7
Malta	9,1
Austria	9,5
Irlandia	9,8
Czechy	9,9
Bułgaria	11,0
Polska	12,4
Węgry	12,8
Dania	12,9
Litwa	14,4
UE-21	**14,7**
UE-27	**15,1**
Włochy	16,9
Słowacja	17,5
Portugalia	17,9
Grecja	18,4
Estonia	20,3
Luksemburg	20,3
Francja	21,4
Finlandia	22,4
Hiszpania	23,7
Szwecja	24,6

*Dane dla Holandii tymczasowe.

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Bułgaria	2,6
Polska	3,2
Cypr	3,4
Niemcy	3,5
Malta	3,5
Czechy	3,6
Chorwacja	3,7
Holandia	4,0
Słowenia	4,3
Węgry	4,8
Irlandia	5,2
Austria	5,4
Włochy	5,7
Estonia	6,0
Belgia	6,1
Portugalia	6,1
UE-27	**6,2**
Litwa	6,2
Słowacja	6,2
Łotwa	6,3
Rumunia	6,3
UE-21	**6,5**
Dania	7,0
Luksemburg	7,3
Francja	7,8
Szwecja	8,2
Finlandia	9,6
Hiszpania	11,8
Grecja	13,7

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji