



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 20.07.2026 r.

Pracownicy otwarci na naukę częściej awansują i są bardziej zadowoleni z wykonywanych obowiązków

Maj br. był trzecim miesiącem z rzędu, w którym stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce spadła. Szansą na dalsze zwiększenie zaangażowania osób aktywnych zawodowo może być nieformalna nauka. Aż 84 proc. pracowników intensywnie zdobywających wiedzę w ten sposób deklaruje wysoką satysfakcję z wykonywanego zajęcia – wynika z najnowszej edycji raportu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Taka forma rozwoju sprzyja również awansom, a każda poświęcona na nią godzina przekłada się na wzrost produktywności nawet o 1 proc. i wynagrodzenia o 0,5 proc.

W maju 2026 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyniosła 5,9 proc, co wskazuje na trzeci z rzędu spadek w ujęciu miesięcznym. W porównaniu z tym samym miesiącem roku poprzedniego odsetek osób zarejestrowanych w urzędach pracy zwiększył się jednak o 0,8 p.p.

Poprawę sytuacji na rynku pracy odnotowano w większości województw. Tylko na Mazowszu stopa bezrobocia rejestrowanego nie uległa zmianie. Najniższy odsetek osób bez pracy odnotowano w Wielkopolsce – 3,7 proc. (-0,1 p.p. m/m) – a najwyższy w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie wyniósł 9,4 proc. (-0,3 p.p. m/m).

Według wyliczeń Eurostatu stopa bezrobocia dla państw Unii Europejskiej w maju również wyniosła 5,9 proc. Należy jednak zaznaczyć, że wskaźniki europejskiego urzędu są wyliczane nieco inaczej – podczas gdy GUS podaje dane na podstawie rejestracji w urzędach pracy, Eurostat posługuje się zharmonizowaną stopę bezrobocia, obliczaną jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (pracujących i bezrobotnych). W przypadku unijnej metodologii stopa bezrobocia w Polsce za maj 2026 r. została oszacowana na 3,1 proc.

Nie dla dyplomu?

Czerwcową odsłona raportu PARP omawia m.in. wnioski z publikacji OECD „Giving Informal Learning the Recognition it Deserves” na temat uczenia się nieformalnego. Obejmuje ono zdobywanie wiedzy i umiejętności poza zorganizowanymi formami kształcenia, bez określonego programu nauczania i bez certyfikatów. Może to być nauka poprzez wykonywanie nowych zadań w ramach codziennej pracy, współpraca z bardziej

doświadczoną osobą, korzystanie z materiałów internetowych czy samodzielne poznawanie nowych technologii.

Skala uczenia się nieformalnego różni się w zależności od kraju. Liderem zestawienia jest Cypr – 93 proc. mieszkańców tego państwa w wieku 25–64 lata przynajmniej raz dokształcało się nieformalnie w trakcie 12 miesięcy poprzedzających badanie. W przypadku ostatniej w zestawieniu Grecji odsetek ten wyniósł 29 proc. – aż 64 p.p. mniej. W Polsce 50,5 proc. badanych osób dokształcało się poza formalnymi strukturami – o 15 p.p. mniej niż wyniosła średnia unijna.

Autorzy raportu PARP podkreślają, że wpływ na poziom nauki nieformalnej w danym państwie mają czynniki kulturowe, instytucjonalne i gospodarcze. Przykładowo, w Finlandii 69 proc. aktywności związanych z nieformalnym uczeniem się ma charakter zawodowy, co może wskazywać na silne umiejscowienie procesu nauki na fińskim rynku pracy. Dla porównania, we Włoszech odsetek ten wyniósł jedynie 33 proc.

Nauka się opłaca

Nieformalne uczenie się związane z wykonywaną pracą przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i organizacjom. Przytoczone w raporcie PARP dane wskazują, że jedna godzina poświęcona na taką czynność przekłada się na wzrost produktywności pracownika o 1 proc. oraz przyrost wynagrodzenia o 0,5 proc. Chociaż zależność ta nie jest liniowa i z czasem efekt nauki jest słabszy, to regularne zdobywanie wiedzy w dłuższej perspektywie może pozytywnie wpłynąć na rozwój kariery pracownika oraz wyniki firmy.

Autorzy publikacji PARP wskazują także na pozytywne efekty tworzenia warunków do nieformalnej nauki w miejscu pracy. 84 proc. pracowników o wysokim poziomie uczenia się nieformalnego zadeklarowało wysoki poziom satysfakcji z wykonywanego zajęcia zawodowego. To o 10 p.p. więcej w porównaniu z grupą, która w niewielkim stopniu poszerzała w ten sposób swoje umiejętności i wiedzę. Różnice widać także w rozwoju zawodowym – 28 proc. pracowników, którzy intensywnie rozwijali kompetencje w sposób nieformalny, otrzymało co najmniej jeden awans, podczas gdy w drugiej grupie odsetek ten wyniósł 18 proc. Oznacza to, że stworzenie pracownikom warunków do codziennego zdobywania wiedzy może wzmacniać nie tylko ich kompetencje, ale również motywację, lojalność i zaangażowanie. Jako przykłady działań z tego obszaru podano mentoring, rotację stanowisk czy większą autonomię w wykonywaniu zadań.

Link do pełnej wersji raportu znajduje się na stronie: [Rynek pracy, edukacja, kompetencje \(czerwiec 2026\)](#).

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



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczypospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



PARP
Grupa PFR