PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

## Aktualne trendy i wyniki badań

Kwiecień 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 (kwiecień 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 kwietniu 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 marcu 2026 r. wyniosła 6,1%**. W porównaniu z lutym 2026 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,7 p.p.
- **W końcu marca 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 949,8 tys. bezrobotnych**, tj. o 5,1 tys. (0,5%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 120,0 tys. (14,5%) więcej niż w marcu 2025 r.
- **W marcu 2026 r. do urzędów pracy** zgłoszono **46,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. więcej o 14,7 tys. ofert (46,2%) niż w lutym 2026 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2026 r. wyniosło 6389,0 tys.** W porównaniu z lutym 2026 r. spadło o 0,14% (o 9,1 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 55,0 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2026 r. wyniosło 9652,19 zł**. Oznacza to wzrost o 5,7% w porównaniu z lutym 2026 r. i wzrost o 6,6% r/r.
- Według danych Eurostatu **w marcu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,0%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz bez zmian r/r), a **dla strefy euro (UE-21)** – **6,2%** (bez zmian m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%**[1] (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

**Przejdź do:**

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

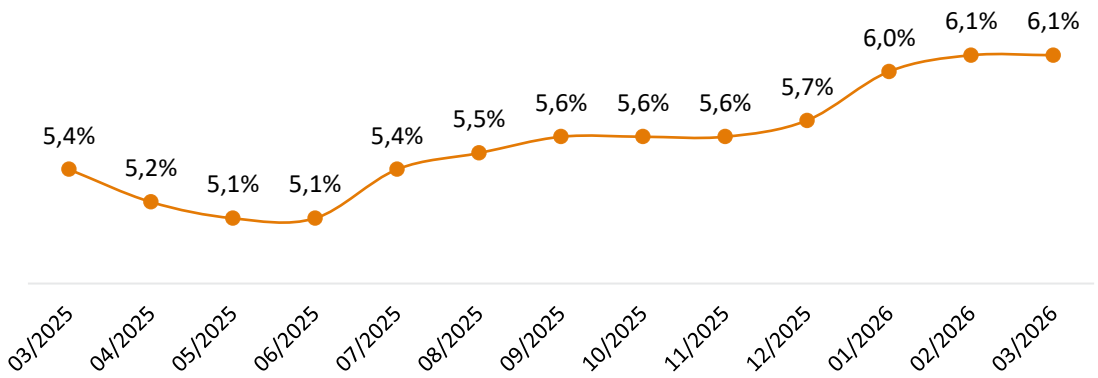
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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

# Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2026 r. wyniosła 6,1%. W porównaniu z lutym 2026 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,7 p.p.

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




Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 8.05.2026.

W marcu 2026 r. stopa bezrobocia wzrosła m/m w 3 województwach (dolnośląskim, małopolskim, śląskim). We wszystkich tych województwach odnotowano wzrost o 0,1 p.p. Stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 7 województwach (lubuskim, łódzkim, mazowieckim, opolskim, pomorskim, wielkopolskim, zachodniopomorskim). Natomiast w województwach kujawsko-pomorskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim – spadła o 0,1 p.p. Zależnie od regionu wahała się od 3,9 do 10,0%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (10,0%), podkarpackim (9,5%) oraz świętokrzyskim (8,9%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,9%), mazowieckim (4,5%) oraz śląskim (4,9%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach: w lubuskim o 1,4 p.p., warmińsko-mazurskim – o 1,3 p.p., świętokrzyskim – o 1,2 p.p., zachodniopomorskim – o 1,1 p.p., śląskim – o 1,0 p.p., dolnośląskim, lubelskim i łódzkim – po 0,9 p.p., pomorskim o 0,8 p.p., kujawsko-pomorskim, małopolskim, opolskim i podkarpackim – po 0,7 p.p., podlaskim i wielkopolskim – po 0,6 p.p, mazowieckim – o 0,3 p.p. (Tabela 1).

W końcu marca 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 949,8 tys. bezrobotnych, tj. o 5,1 tys. (0,5%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 120,0 tys. (14,5%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 483,0 tys. vs 466,8 tys. kobiet (Wykres 2).

W marcu 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (31,4%), natomiast wśród bezrobotnych kobiet – osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (24,4%) (Wykres 3).

Na koniec marca 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (124,7 tys./13,1% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (22,1 tys./2,3%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu marca 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

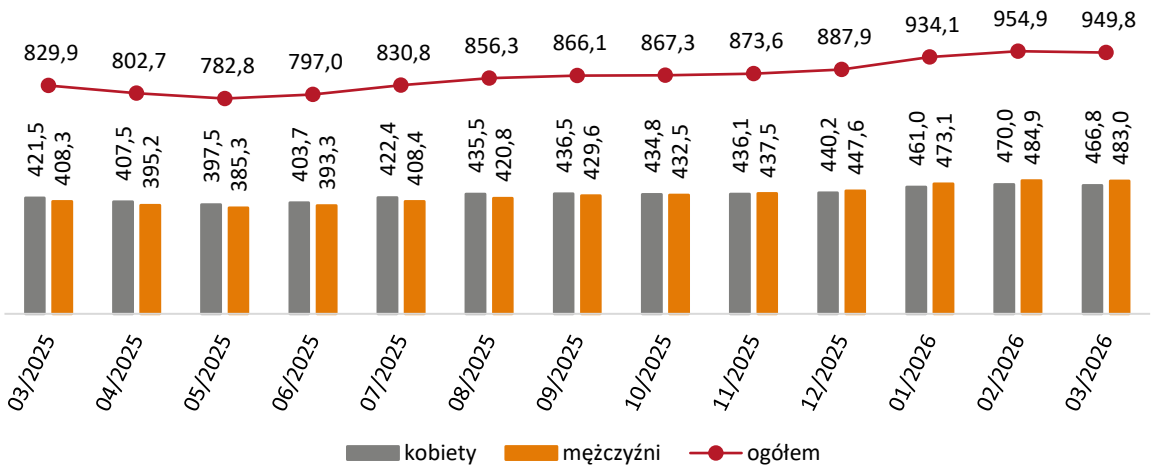
| **Województwo** | 03/2025 | 04/2025 | 05/2025 | 06/2025 | 07/2025 | 08/2025 | 09/2025 | 10/2025 | 11/2025 | 12/2025 | 01/2026 | 02/2026 | 03/2026 | **Zmiana r/r (p.p.)** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| dolnośląskie | 4,9 | 4,8 | 4,7 | 4,8 | 5,0 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |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

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

W marcu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,9%; 360,0 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,0%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (9,7%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 36,8%, 21,6% i 11,2% (Wykres 4).

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

**Wykres 2.** Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie marzec 2025 r. – marzec 2026 r. (tys.)



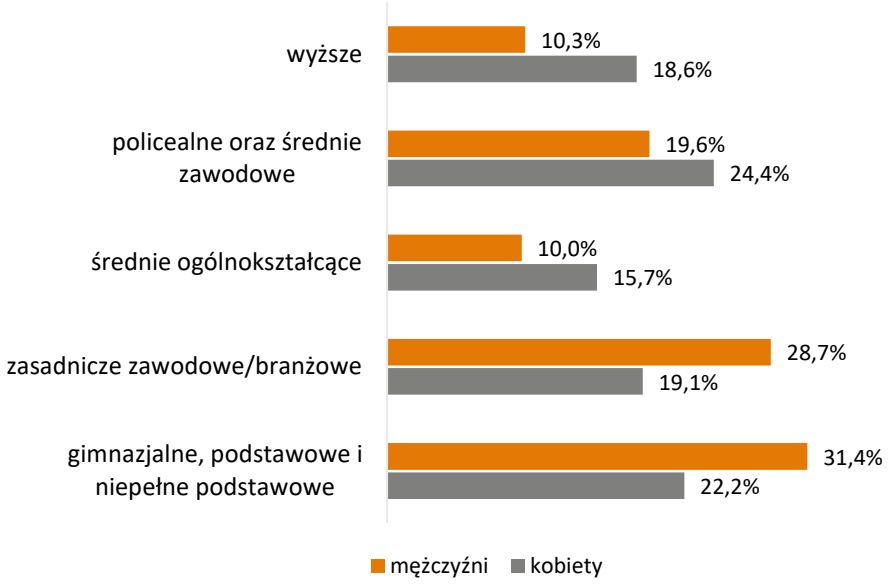

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2026.

**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec marca 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 | 69 534 | 34 216 | 4 297 | 3 171 | 35 318 | 3 889 | 7 963 |
| kujawsko-pomorskie | 62 046 | 32 820 | 4 792 | 2 933 | 29 226 | 4 102 | 5 761 |
| lubelskie | 64 654 | 30 014 | 4 436 | 2 451 | 34 640 | 5 380 | 6 303 |
| lubuskie | 22 148 | 10 996 | 1 543 | 978 | 11 152 | 1 377 | 2 500 |
| łódzkie | 66 232 | 31 194 | 4 007 | 3 339 | 35 038 | 3 891 | 7 596 |
| małopolskie | 75 199 | 37 504 | 5 659 | 3 230 | 37 695 | 6 061 | 7 555 |
| mazowieckie | 124 707 | 57 950 | 6 977 | 5 640 | 66 757 | 7 899 | 14 090 |
| opolskie | 23 278 | 11 881 | 1 518 | 1 182 | 11 397 | 1 299 | 2 969 |
| podkarpackie | 74 074 | 35 938 | 4 952 | 3 201 | 38 136 | 5 736 | 7 357 |
| podlaskie | 33 470 | 13 871 | 1 788 | 1 328 | 19 599 | 2 249 | 4 042 |
| pomorskie | 53 523 | 29 097 | 4 252 | 2 387 | 24 426 | 3 577 | 5 103 |
| śląskie | 85 827 | 43 054 | 5 746 | 4 202 | 42 773 | 5 384 | 8 858 |
| świętokrzyskie | 38 220 | 17 711 | 2 455 | 1 531 | 20 509 | 2 970 | 3 983 |
| warmińsko-mazurskie | 47 081 | 23 022 | 3 526 | 2 235 | 24 059 | 3 059 | 5 466 |
| wielkopolskie | 61 693 | 33 289 | 5 453 | 2 831 | 28 404 | 4 446 | 5 866 |
| zachodniopomorskie | 48 142 | 24 236 | 3 063 | 2 326 | 23 906 | 2 680 | 5 631 |
| Polska | 949 828 | 466 793 | 64 464 | 42 965 | 483 035 | 63 999 | 101 043 |

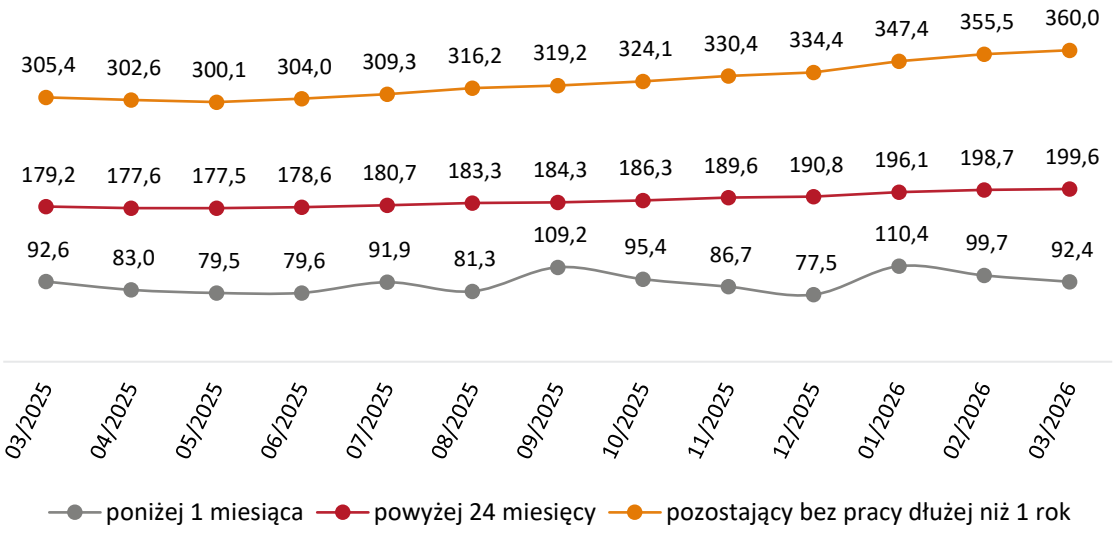
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2026.

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




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 8.05.2026.

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

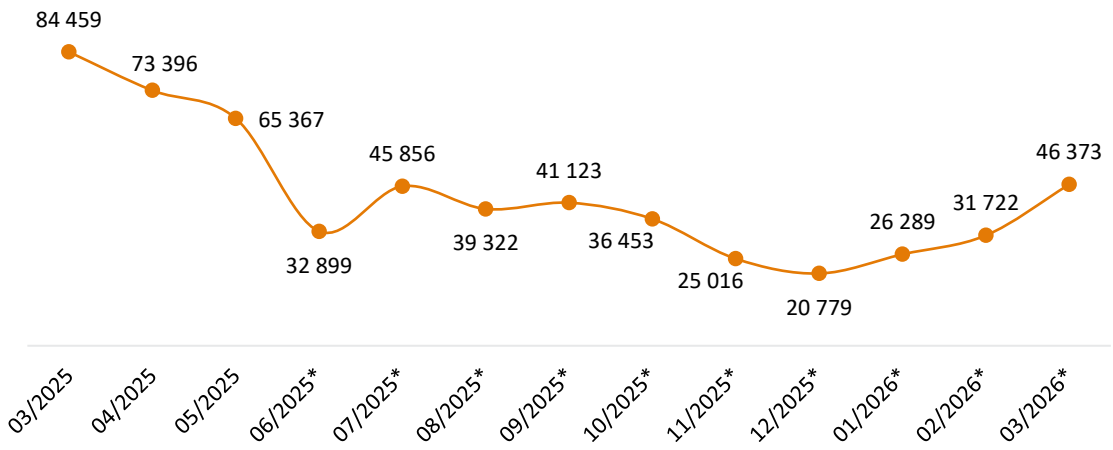



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 8.05.2026.

W marcu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 46,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej[3], tj. o 14,7 tys. ofert (46,2%) więcej niż w lutym 2026 r.

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

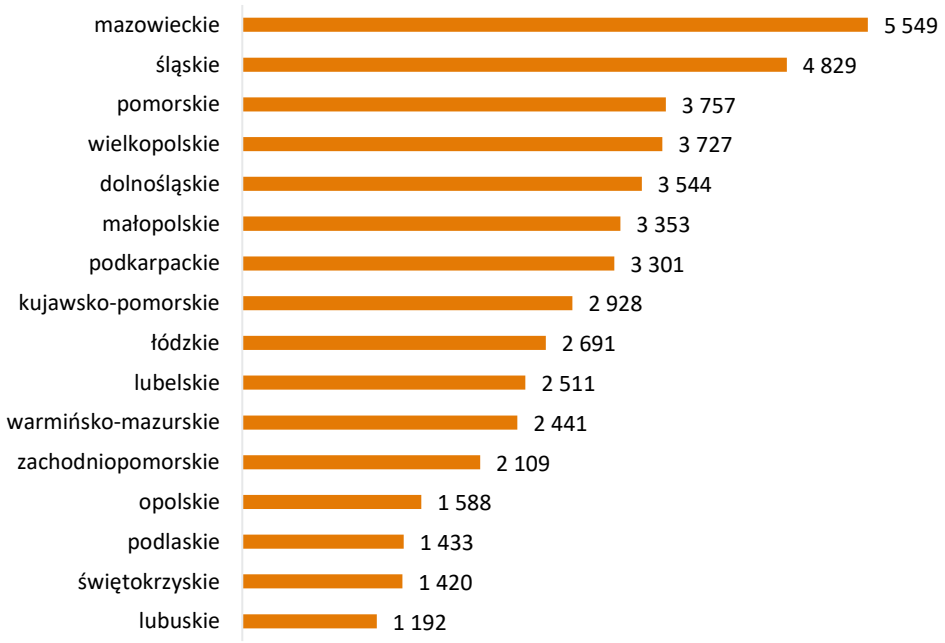
**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie marzec 2025 r. – marzec 2026 r.




* Wprowadzono zmiany metodologiczne.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2026.

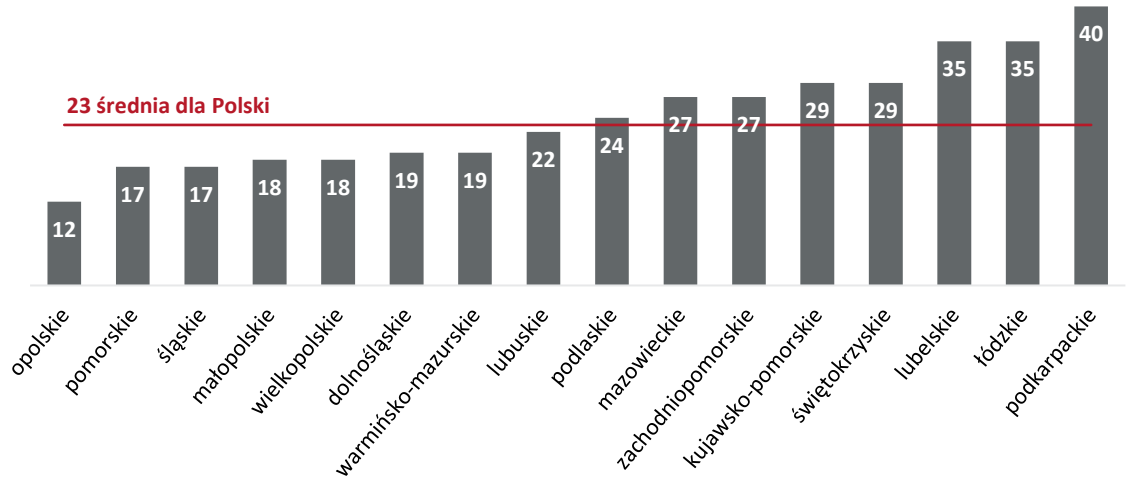
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – w lubuskim, świętokrzyskim i podlaskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (40), najmniej zaś – w opolskim (12), przy średniej krajowej wynoszącej 23 (Wykres 7).

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




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2026.

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

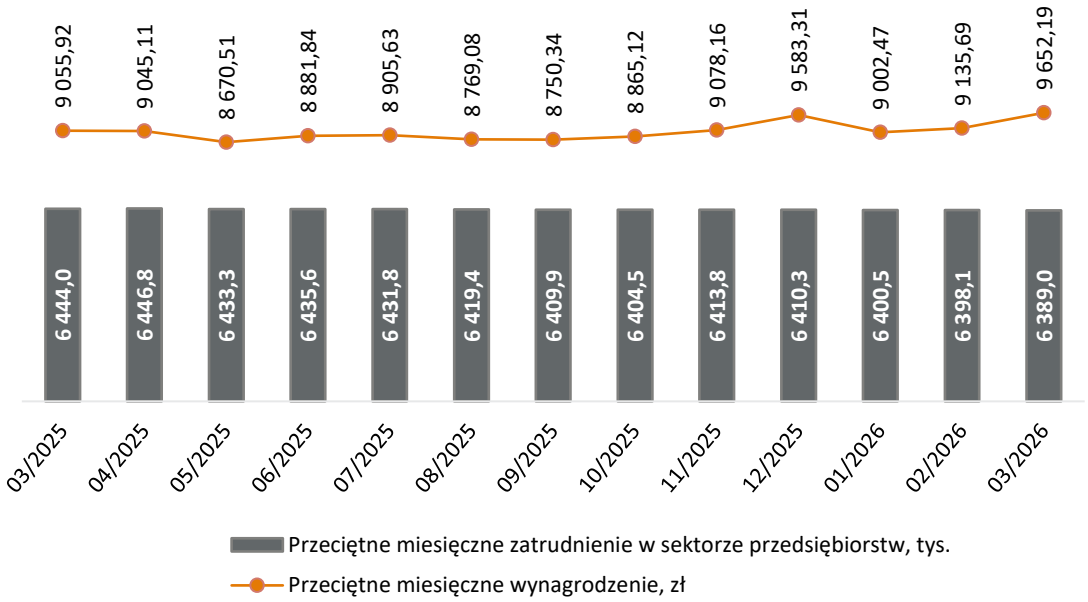



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 8.05.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2026 r. wyniosło 6389,0 tys. osób i było niższe o 9,1 tys. (0,14%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 55,0 tys. (0,9%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2026 r. wyniosło 9652,19 zł. Oznacza to wzrost o 5,7% w porównaniu z lutym 2026 r. oraz wzrost o 6,6% w ujęciu rocznym.

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




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 8.05.2026.

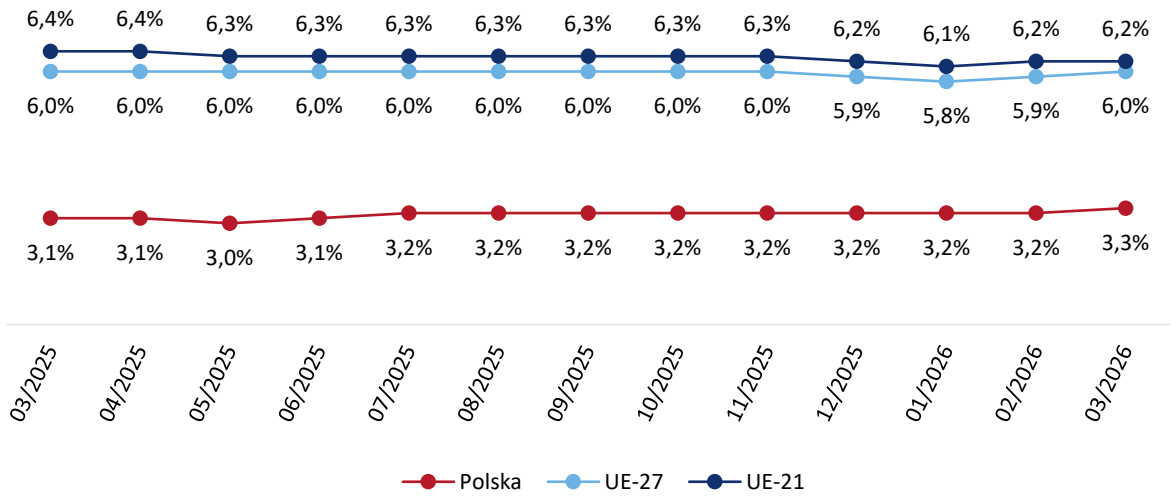
# Europejski rynek pracy

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

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21[4]) w tym okresie wyniosła 6,2%, czyli bez zmian m/m i spadła o 0,2 p.p. r/r.

W Polsce w marcu 2026 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%, tj. w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,1 p.p., a w ujęciu rocznym wzrosła o 0,2 p.p.

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

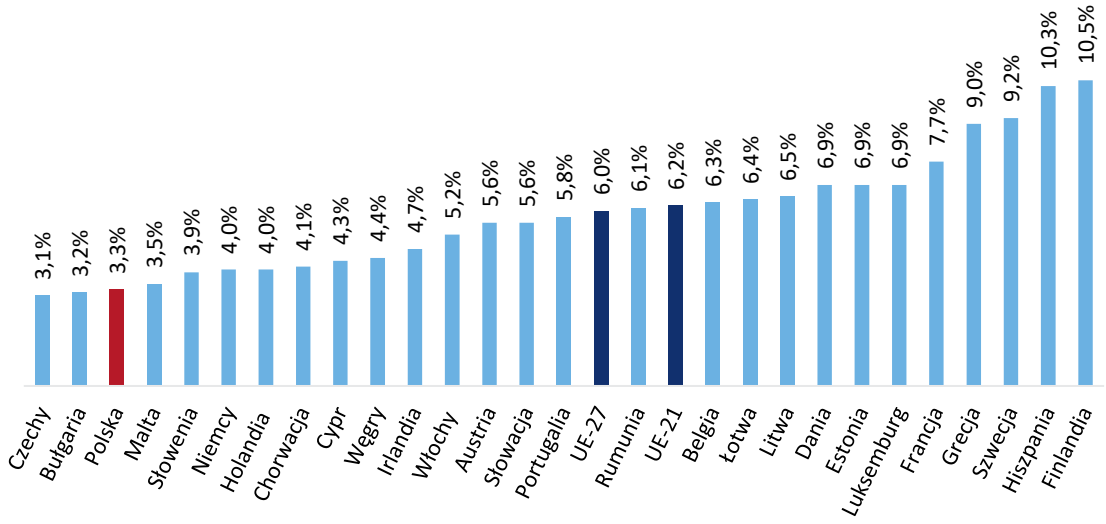



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.04.2026.

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

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

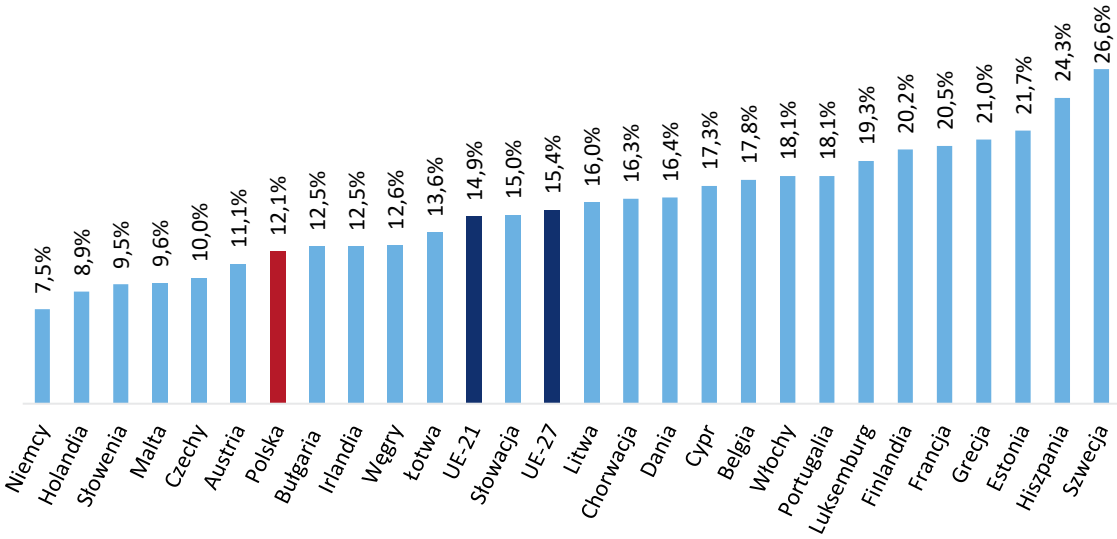
**Wykres 10.** Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w marcu 2026 r.




Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.04.2026.

W marcu 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,4% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. zarówno m/m, wzrost o 0,3 p.p. r/r) oraz 14,9% w strefie euro (bez zmian m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,5%), Holandii (8,9%) oraz Słowenii (9,5%), a najwyższe – w Szwecji (26,6%), Hiszpanii (24,3%) i Estonii (21,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,1% (wzrost o 0,5 p.p. m/m i spadek o 0,7 p.p. r/r).

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




Brak danych dla Rumunii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.04.2026.

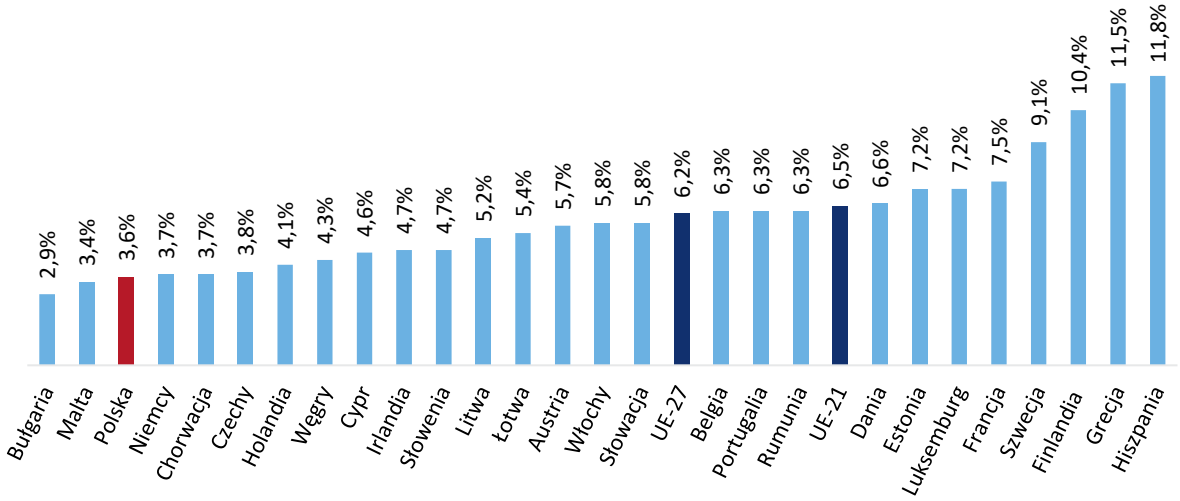
[5] Dane skorygowane sezonowo.

W marcu 2026 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,2% (bez zmian m/m oraz r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r).

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (bez zmian m/m oraz r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (bez zmian m/m, spadek o 0,2 p.p r/r).

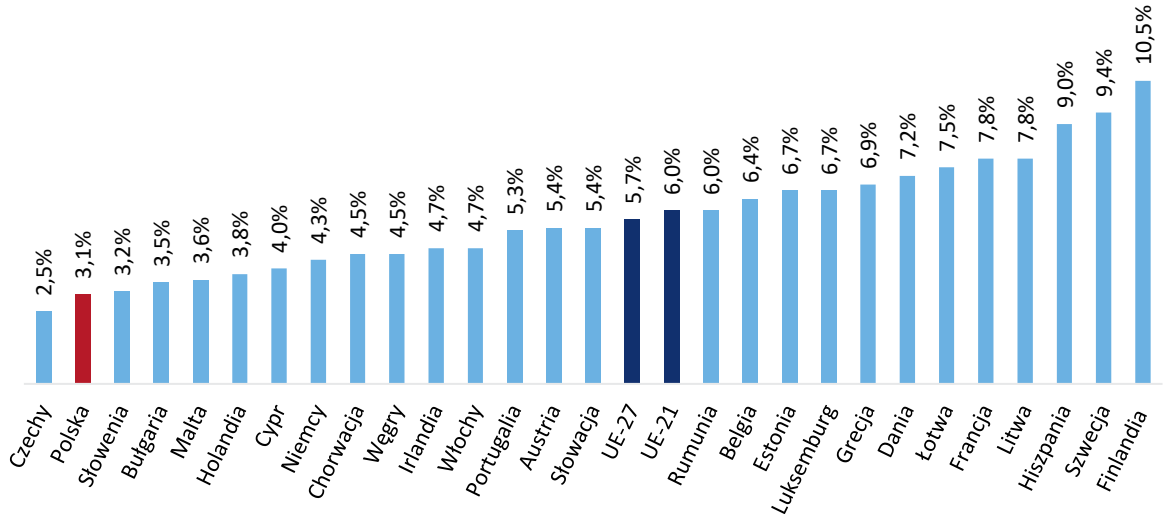
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,6% (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz wzrost o 0,2 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 3,1% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

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




Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.04.2026.

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




Źródło: **Eurostat**, data dostępu 30.04.2026.

# Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

## Wybrane wnioski z badań i raportów[6]

### Polski rynek pracy

- Pracodawcy za najważniejsze dla wzrostu produktywności uznawali przede wszystkim: kompetencje miękkie (37,1%), wiedzę specjalistyczną (34,9%), samodzielność i odpowiedzialność za wyniki (34,7%) oraz elastyczność (33,9%). Znacznie rzadziej wskazywali kompetencje związane z technologią i AI (22,9%).[7]
- 39,3% osób w wieku przedemerytalnym przyjmuje strategię określoną jako „pełne wycofanie z rynku pracy". Oznacza to zamiar przejścia na emeryturę w momencie osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego i brak zainteresowania dalszą aktywnością zawodową. Na przeciwnym biegunie znajduje się „strategia elastycznej kontynuacji", którą przyjmuje 26,3% badanych – to osoby otwarte na pracę po emeryturze i planujące zmiany zawodowe jeszcze przed jej osiągnięciem.[8]
- Polki i Polacy są przekonani, że negatywne skutki rozwoju sztucznej inteligencji bardziej dotkną innych ludzi niż ich samych i ich bliskich. Co więcej, im bardziej odległa i abstrakcyjna jest grupa, o której myślimy – przeciętna osoba z tego samego miasta, przeciętny obywatel kraju, przeciętna osoba na świecie – tym wyższe ryzyko jej przypisujemy.[9]

### Europejski i globalny rynek pracy

- W całej Unii Europejskiej 21% pracowników jest nadmiernie wykwalifikowanych, a 25% deklaruje, że posiada więcej umiejętności, niż wymaga ich stanowisko pracy. Jednocześnie 10% pracowników jest niedostatecznie wykwalifikowanych, a 9% zgłasza niedobór umiejętności.[10]
- Środowisko pracy, w którym pracownicy są otwarcie porównywani ze sobą pod względem wyników (np. rankingi, rywalizacja o oceny), ma negatywny związek z rozwojem kompetencji i ekspertyzy.[11]
- Ponad połowa ankietowanych pracodawców oceniła politykę imigracyjną swojego rządu jako złą lub bardzo złą. Mniej niż 10% wystawiło ocenę dobrą lub bardzo dobrą.[12]

---

[6] Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego raportu.
[7] Więcej: Barometr rynku pracy, Gi Gropu Holding.
[8] Więcej: Przygotowanie do starości. Polacy w wieku przedemerytalnym o swojej przyszłości, IPiSS.
[9] Więcej: To nie mnie zastąpi AI, SWPS.
[10] Więcej: Anticipating Skill Needs and Adapting Higher Education, OECD.
[11] Więcej: Beyond skills development unleashing human potential,. Cedefop.
[12] Więcej: Institutional contexts of employers' use of irregular migrant labour: Evidence from five European countries, European University Institute.

# Rynek pracy w Polsce

## **Barometr polskiego rynku pracy.** IX edycja

### Charakterystyka publikacji

Barometr Polskiego Rynku Pracy jest cyklicznym raportem z badań, prezentującym kompleksowy obraz kondycji polskiego rynku pracy z trzech perspektyw: pracodawców działających w Polsce, polskich pracowników oraz pracowników z Ukrainy zatrudnionych w Polsce. Opracowanie obejmuje szeroki zakres tematyczny, m.in.: ocenę otoczenia gospodarczego i sytuacji zatrudnieniowej, kwestie wynagrodzeń, zagadnienie jawności płac, pracę z cudzoziemcami, pracę na emeryturze oraz plany migracyjne Ukraińców po zakończeniu wojny. Badania przeprowadzono metodą CAWI (ankieta internetowa wspomagana komputerowo) na panelu Ariadna.

**Pracownicy** zostali wyłonieni na podstawie ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej osób w wieku 18 lat i więcej, z zastosowaniem kwot łącznych dla płci, wieku oraz wielkości miejscowości zamieszkania. Próba właściwa, dobrana zgodnie z kryteriami selekcyjnymi (osoby pracujące na podstawie dowolnej umowy lub prowadzące działalność gospodarczą), liczyła N=1089 respondentów. Badanie przeprowadzono w dniach 29 stycznia – 3 lutego 2026 r. **Pracodawcy** reprezentowali ogólnopolską próbę N=315 firm, zróżnicowanych pod względem wielkości: do 9 pracowników, 10–49 pracowników oraz 50–249 pracowników. Badanie odbyło się w dniach 29 stycznia – 8 lutego 2026 r. **Pracowników z Ukrainy pracujących w Polsce** przebadano na próbie 525 osób w terminie od 12 lutego do 5 marca 2026 r. Dodatkowo agencja Rating Group zrealizowała metodą CATI (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo) badanie wśród 1000 osób przebywających w Ukrainie w dniach 26–28 lutego 2026 r., obejmując wszystkie regiony kraju z wyjątkiem okupowanych terytoriów Krymu i Donbasu. Wyniki zostały zważone do danych statystycznych Ukrainy, a maksymalny błąd oszacowania wyniósł 3,1%.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

Personnel Service. Więcej informacji w **raporcie**.

### Kluczowe wnioski

- Największą gotowość do zwiększania zatrudnienia w 2026 r. wykazują firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników – takie działania planuje 32% z nich. W przypadku firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników odsetek ten jest

dwukrotnie niższy i wynosi 16%. Jedynie 4% przedsiębiorstw zatrudniających maksymalnie 9 pracowników deklaruje zamiar poszerzenia kadry.

- Plany redukcji zatrudnienia najczęściej deklarują większe podmioty – ma je co piąta firma z co najmniej 50 pracownikami (21%). Nieznacznie mniej wskazań odnotowano wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników (19%). Najrzadziej redukcje planują najmniejsze firmy (9%).
- Dane w przekroju branżowym wskazują, że najwyższą dynamikę planowanego wzrostu zatrudnienia odnotowano w sektorze TSL (transport, spedycja, logistyka) – wzrost deklaruje co czwarta firma z tej branży (25%). Zbliżone wyniki uzyskano w sektorze usług (20%) oraz w przemyśle produkcyjnym (19%).
- Podwyżki wynagrodzeń w 2026 r. planuje ok. 1/4 badanych firm, co oznacza wynik zbliżony do odnotowanego rok wcześniej. Niemal połowa przedsiębiorstw (47%) zamierza natomiast utrzymać wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Wśród firm przewidujących wzrost wynagrodzeń dominują korekty umiarkowane: wzrost o 6–10% deklaruje 35% organizacji, a wzrost o 11–15% – 31% podmiotów. Stosunkowo niewiele firm, bo 19%, planuje podwyżki symboliczne, nieprzekraczające 5%. Najwyższy odsetek firm planujących podwyżki odnotowano w sektorze TSL (35%), w branży HoReCa (29%) oraz w sektorze nowoczesnych technologii i IT (22%).
- 47% badanych firm deklaruje aktywne prowadzenie rekrutacji osób 50+. Jednocześnie 33% przedsiębiorców nie realizuje takich działań, a 20% udzieliło odpowiedzi: „trudno powiedzieć".
- Poparcie dla jawności płac deklarowało 57% badanych firm, co oznacza wzrost o 14 p.p. w stosunku do poprzedniej edycji badania, w której analogiczne stanowisko wyrażało 43% przedsiębiorców. Równolegle odnotowano spadek odsetka firm otwarcie sprzeciwiających się jawności wynagrodzeń – z 24% w poprzednim roku do 20% obecnie, co oznacza zmniejszenie o 4 p.p. 23% badanych firm nie zajęło jednoznacznego stanowiska w tej kwestii.
- 26% organizacji deklaruje pełne przygotowanie na wejście w życie regulacji w zakresie jawności płac – posiada uporządkowane siatki płac i spójną politykę wynagrodzeń. 27% jest częściowo przygotowanych i prowadzi prace porządkujące, a 14% znajduje się na wczesnym etapie działań. 21% firm nie potrafi jednoznacznie ocenić swojego stopnia gotowości.
- 40% pracowników ocenia swoją sytuację na rynku pracy jako dobrą lub bardzo dobrą, co oznacza nieznaczny spadek w porównaniu z 2025 r., gdy odsetek ten wynosił 43%. Postawę neutralną deklaruje 38% polskich pracowników. Z kolei 16% badanych postrzega swoją sytuację jako złą lub bardzo złą, natomiast 6% nie ma w tej kwestii sprecyzowanej opinii.
- Zaobserwowano zmianę w rozkładzie niezadowolenia z sytuacji zawodowej w zależności od wieku. W 2025 r. najbardziej krytyczne oceny formułowały osoby

w wieku 18–24 lata, natomiast obecnie najwyższy poziom negatywnych ocen odnotowuje się w grupie 25–34 lata – ok. 20% przedstawicieli tej kategorii określa swoją sytuację jako złą lub bardzo złą. Relatywnie najbardziej stabilną percepcję własnej pozycji na rynku pracy wykazują osoby w wieku 55+, gdzie odsetek niezadowolonych wynosi 13%. Tendencja ta może sugerować narastającą presję ekonomiczną wśród osób znajdujących się na wczesnym i średnim etapie kariery zawodowej. Co istotne, grupa 25–34 lata po raz pierwszy ocenia swoją sytuację mniej korzystnie niż najmłodsi uczestnicy rynku pracy.

- Ponad połowa respondentów (55%) nie przewiduje istotnych zmian w swojej sytuacji zawodowej w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Jednocześnie odsetek osób oczekujących poprawy uległ obniżeniu do 9% (z 11% rok wcześniej). Pogorszenia obawia się 17% badanych, natomiast stosunkowo duża grupa (19%) nie jest w stanie określić przyszłego kierunku zmian.
- Chęć ubiegania się o podwyżkę u obecnego pracodawcy deklaruje 23% badanych (vs 30% rok wcześniej). Poszukiwanie lepiej wynagradzanej pracy planuje 16% respondentów, a 11% rozważa podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Jednocześnie rośnie udział osób biernych lub niezdecydowanych – 24% nie zamierza podejmować działań w celu zwiększenia dochodów (wzrost z 19%), a 26% nie ma sprecyzowanego stanowiska w tej kwestii.
- Ocena adekwatności wynagrodzenia względem zakresu obowiązków pozostaje zróżnicowana. Łącznie 44% pracowników uznaje swoje wynagrodzenie za odpowiednie (9% zdecydowanie, 35% raczej), natomiast 40% prezentuje opinię przeciwną (29% raczej nie, 11% zdecydowanie nie). Analiza przekrojowa ujawnia jednak istotne różnice między grupami społecznymi. Kobiety częściej niż mężczyźni wyrażają zdecydowane niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia (odpowiednio 14% i 8%). Zróżnicowanie widoczne jest również ze względu na wielkość miejsca zamieszkania – w najmniejszych ośrodkach (do 20 tys. mieszkańców) odsetek osób zdecydowanie zadowolonych wynosi 17%, podczas gdy w największych aglomeracjach (powyżej 500 tys.) spada do 6%.
- Kontakty zawodowe z cudzoziemcami deklaruje 40% pracowników, przy czym 17% współpracuje z nimi w sposób regularny, a 23% – okazjonalny. Odsetek ten pozostaje zbliżony do poziomu odnotowanego rok wcześniej (42%), co może wskazywać na względną stabilizację udziału pracowników zagranicznych w środowisku pracy. Jednocześnie większość respondentów (57%) nie ma doświadczeń współpracy z cudzoziemcami w kontekście zawodowym.
- Postawy wobec potencjalnej konkurencji ze strony pracowników zagranicznych są w przeważającej mierze neutralne. Brak obaw przed wyparciem z rynku pracy deklaruje 69% badanych, podczas gdy 21% dostrzega takie ryzyko w mniejszym lub większym stopniu.

- Większe znaczenie niż obawy o utratę zatrudnienia ma przekonanie części pracowników, że obecność cudzoziemców może ograniczać tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce. Taką opinię wyraża 33% respondentów, podczas gdy 36% nie zgadza się z tym stwierdzeniem, a 31% nie ma wyrobionego zdania.
- Deklaracje dotyczące wydłużenia aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego są zróżnicowane. Gotowość do dalszej pracy wyraża 22% badanych, podczas gdy 47% nie planuje takiego rozwiązania, a 31% nie ma sprecyzowanego stanowiska. Jednocześnie niemal połowa respondentów (49%) dopuszcza możliwość konieczności kontynuowania pracy z uwagi na czynniki demograficzne oraz uwarunkowania systemowe, co wskazuje na rozbieżność między preferencjami a przewidywaniami.
- Czynniki motywujące do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego mają przede wszystkim charakter ekonomiczny. Najczęściej wskazywanym bodźcem jest wyraźny wzrost wysokości przyszłego świadczenia emerytalnego w zamian za dodatkowe lata pracy (51%). Istotne znaczenie przypisywane jest również możliwości wykonywania obowiązków dostosowanych do kondycji zdrowotnej i fizycznej (44%). Rzadziej wskazywano możliwość kontynuowania pracy na dotychczasowym stanowisku (24%) oraz dostęp do dodatkowych benefitów, takich jak prywatna opieka medyczna (17%). Niewielki odsetek respondentów (12%) deklaruje brak czynników, które mogłyby skłonić ich do wydłużenia aktywności zawodowej.
- Struktura zatrudnienia pracowników z Ukrainy koncentruje się przede wszystkim w sektorze usług (20%) oraz w produkcji i przetwórstwie przemysłowym (19%). Z kolei 14% przypada na budownictwo, a 12% – na obszar logistyki, transportu i magazynowania. Analiza przekrojowa ujawnia wyraźne zróżnicowanie ze względu na płeć – kobiety częściej znajdują zatrudnienie w usługach (26%) oraz w hotelarstwie i gastronomii (9%), natomiast mężczyźni dominują w sektorach takich jak budownictwo (17% vs 11%) oraz rolnictwo i transport (16% vs 8%). Zróżnicowanie widoczne jest także w ujęciu wiekowym: osoby w wieku 18–24 lata najczęściej pracują w usługach (30%) oraz w logistyce i magazynach (15%), podczas gdy w grupie 55+ relatywnie duży jest udział zatrudnionych w sektorach takich jak logistyka, transport oraz handel (13%).
- Większość respondentów (65%) deklaruje okres pracy przekraczający 2 lata w ciągu ostatnich 5 lat, natomiast krótszy staż (do roku) dotyczy 15% badanych. Dłuższe doświadczenie częściej deklarują mężczyźni (69%) niż kobiety (60%). Najbardziej stabilną grupę stanowią osoby w wieku 35–44 lata, wśród których aż 76% pracowało w Polsce ponad 2 lata. Dla porównania wśród najmłodszych (18–24 lata) odsetek ten wynosi 33%, co może odzwierciedlać wyższą mobilność oraz wcześniejszy etap kariery zawodowej.
- Wskaźniki mobilności zawodowej w okresie ostatnich 12 miesięcy wskazują na umiarkowaną stabilność zatrudnienia. 48% badanych nie zmieniło pracodawcy,

20% dokonało jednej zmiany, 23% zmieniało pracę dwa lub trzy razy, a 8% zrobiło to częściej niż trzykrotnie. Najwyższą stabilnością charakteryzują się osoby w wieku 55+ – w tej grupie 65% badanych deklarowało brak zmiany zatrudnienia, podczas gdy w grupie 18–24 lata analogiczny odsetek wynosi 29%. Zróżnicowanie widoczne jest również ze względu na miejsce zamieszkania – brak zmiany pracy deklaruje 50% mieszkańców miast i 32% osób zamieszkujących obszary wiejskie.

- Subiektywna ocena sytuacji zawodowej jest w większości pozytywna – 73% respondentów określa ją jako dobrą lub bardzo dobrą, natomiast 27% formułuje ocenę negatywną. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety prezentują pozytywne postrzeganie swojej sytuacji (75% vs 71%). Istotne różnice występują również w zależności od miejsca zamieszkania – na obszarach wiejskich odsetek osób niezadowolonych sięga 39%, podczas gdy w miastach wynosi 25%.
- Stabilność zatrudnienia stanowi kluczowy element oceny pracy w Polsce wśród pracowników z Ukrainy. Wysoką rangę tego czynnika potwierdza 46% respondentów, którzy przypisują mu maksymalną wartość w skali ocen, oraz kolejne 20% wskazujące poziom 9. Preferowaną formą zatrudnienia jest bezpośrednia umowa o pracę (71%). Umowę-zlecenie wskazuje 11% badanych (częściej mężczyźni – 12% niż kobiety – 9%), a taki sam odsetek preferuje zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy. Ta forma jest relatywnie częściej wybierana przez osoby w wieku 45–54 lata (15%) oraz 25–34 lata (12%). Jedynie 7% respondentów deklaruje brak istotnego znaczenia formy zatrudnienia.
- Wynagrodzenie netto powyżej 5000 zł otrzymuje 39% respondentów, natomiast 31% osiąga dochody w przedziale 4000–5000 zł. Jednocześnie 23% badanych uzyskuje dochody poniżej 4000 zł miesięcznie.
- Postawy wobec automatyzacji i sztucznej inteligencji mają w dużej mierze charakter pragmatyczny. Większość respondentów z Ukrainy (60%) nie postrzega nowych technologii jako zagrożenia dla swoich możliwości zatrudnienia, podczas gdy 35% dostrzega takie ryzyko. Jednocześnie 47% badanych identyfikuje automatyzację jako szansę na poprawę sytuacji zawodowej, a 23% – jako potencjalne zagrożenie; 30% nie ma jednoznacznej opinii w tym zakresie.
- Deklaracje dotyczące rozwoju kompetencji wskazują na wysoką gotowość do rozwoju umiejętności – 90% respondentów wyraża taką intencję, z czego 55% oczekuje wsparcia ze strony pracodawcy, natomiast 35% deklaruje gotowość do samodzielnego finansowania własnego rozwoju.
- Plany migracyjne badanych wskazują na istotny poziom skłonności do osiedlenia się w Polsce – 60% respondentów rozważa taką możliwość, przy 13% odpowiedzi negatywnych oraz 27% osób niezdecydowanych. Jednocześnie 29% bierze pod uwagę migrację do innego kraju (najwięcej do Niemiec – 14%, 9% – do Danii, po 8% – do Stanów Zjednoczonych i Norwegii). Czynniki determinujące decyzje migracyjne wykraczają poza aspekty finansowe i obejmują również uwarunkowania praktyczne,

takie jak bliskość geograficzna, bariery językowe oraz znajomość lokalnego rynku pracy.

- Analiza różnic ze względu na płeć i wiek wskazuje, że mężczyźni częściej deklarują gotowość do trwałego osiedlenia się, natomiast kobiety częściej traktują pobyt w Polsce jako rozwiązanie tymczasowe, co może być związane z uwarunkowaniami rodzinnymi. Największą skłonność do pozostania obserwuje się w grupie 35–44 lata, gdzie decyzje migracyjne częściej wiążą się z potrzebą stabilizacji życia rodzinnego.

## Przygotowanie do starości. Polacy w wieku przedemerytalnym o swojej przyszłości

### Charakterystyka publikacji

Głównym celem publikacji było zbadanie czy osoby w Polsce, którym do emerytury brakuje nie więcej niż 10 lat, aktywnie przygotowują się do życia na emeryturze – a jeśli tak, to w jakim zakresie i w których z badanych obszarów: zawodowym, finansowym, mieszkaniowym, zdrowotnym, opiekuńczym, cyfrowym. W badaniu o charakterze ogólnopolskim wykorzystano triangulację metod badawczych łączących podejście ilościowe i jakościowe. W pierwszej fazie, przeprowadzonej w dniach 24 czerwca – 8 lipca 2024 r., zastosowano analizę danych zastanych (desk research) oraz badania jakościowe (FGI i triada). W drugiej fazie, w okresie od 4 grudnia 2024 r. do 1 stycznia 2025 r., zrealizowano badanie ilościowe techniką CAPI na reprezentatywnej próbie 1511 osób obejmującej kobiety w wieku 50–59 lat i mężczyzn w wieku 55–64 lata. Natomiast trzecią fazę badania, która odbyła się w dniach 7–31 lipca 2025 r., stanowiły pogłębione wywiady indywidualne (IDI, N=80).

### Informacje ogólne

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

### Źródło

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Więcej informacji w **publikacji**.

### Kluczowe wnioski

- Starzenie się zasobów pracy stanowi jedno z najważniejszych wyzwań dla rynku pracy w Polsce. Proces ten przejawia się rosnącym udziałem starszych pracowników w strukturze zatrudnienia oraz zwiększającą się liczbą osób w wieku okołoemerytalnym.
- Przeciętny okres pobierania emerytury jest relatywnie długi i wynosi ok. 24 lata dla kobiet i 16,5 roku dla mężczyzn.
- 39,3% osób w wieku przedemerytalnym przyjmuje strategię określoną jako „pełne wycofanie z rynku pracy”. Oznacza to zamiar przejścia na emeryturę w momencie

osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego i brak zainteresowania dalszą aktywnością zawodową. Na przeciwnym biegunie znajduje się „strategia elastycznej kontynuacji", którą przyjmuje 26,3% badanych – to osoby otwarte na pracę po emeryturze i planujące zmiany zawodowe jeszcze przed jej osiągnięciem.

- Zjawisko natychmiastowego przechodzenia na emeryturę obejmuje również osoby, których świadczenie będzie niższe od minimalnej emerytury gwarantowanej – a więc te, którym z ekonomicznego punktu widzenia najbardziej opłacałoby się wydłużenie okresu składkowego. U podstaw tego zjawiska leży orientacja na teraźniejszość kosztem przyszłości: emerytura jest społecznie postrzegana jako należna „nagroda", a jej odroczenie – jako strata, a nie inwestycja w wyższe świadczenie. Dodatkowym czynnikiem utrwalającym te zachowania jest brak skutecznych bodźców instytucjonalnych: informacje o finansowych korzyściach z odroczenia emerytury są słabo eksponowane przez właściwe instytucje, w tym przez ZUS.
- Większość osób w wieku przedemerytalnym jest aktywna zawodowo, ale aktywność ta maleje wraz z wiekiem i niższym wykształceniem. Wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek ten przekracza 90%, podczas gdy wśród osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym jest on niższy o niemal 20 p.p.
- Około 65% pracujących emerytów nadal odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to, że ich aktywność zawodowa przekłada się na dalsze zwiększanie przyszłych świadczeń.
- Zaledwie niespełna 20% respondentów deklaruje zdecydowaną chęć kontynuowania pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych, a ponad połowa taką opcję odrzuca. Decyzje te są silnie uzależnione od stanu zdrowia, sytuacji finansowej i rodzaju wykonywanej pracy – osoby pracujące umysłowo i z wyższym wykształceniem znacznie częściej wyrażają gotowość do dalszej aktywności.
- Wśród tych, którzy deklarują chęć pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, aż 85% traktuje to jako dłuższą perspektywę – ponad połowa wskazuje na okres 2–4 lat, a co trzecia osoba – na 5 lat i więcej. Tylko 7% widzi to jako rozwiązanie krótkoterminowe. Dodatkowo ponad 80% chce kontynuować dotychczasowe zajęcie lub pozostać u dotychczasowego pracodawcy, a nie szukać zupełnie nowego miejsca.
- Chęć kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego deklaruje 32,6% osób z wykształceniem wyższym, podczas gdy w grupie z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym odsetek ten wynosi zaledwie 16,2% – różnica wynosi ponad 16 p.p. Jednocześnie 58,2% osób z najniższym wykształceniem z góry odrzuca tę możliwość, podczas gdy wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek ten wynosi 33,7%.
- Około 80% badanych, niezależnie od płci i zbliżającego się wieku emerytalnego, nie posiada wiedzy o wysokości swojego przyszłego świadczenia w powiązaniu z dotychczasowym wynagrodzeniem. Zaledwie 20,7% osób będących w czteroletnim wieku ochronnym potwierdziło, że wie, czego się spodziewać.

- Najpopularniejszą formą gromadzenia oszczędności na emeryturę jest odkładanie środków na koncie bankowym – korzysta z tego 53,9% aktywnych zawodowo i zaledwie 23,7% biernych zawodowo. Lokaty bankowe posiada 18,4% aktywnych i tylko 2,6% biernych zawodowo. Dominuje jednak oszczędzanie niewielkich kwot – aż 42% badanych jest w stanie odłożyć co najwyżej 5% swoich miesięcznych dochodów.
- 32,7% respondentów ocenia, że ich oszczędności pozwoliłyby utrzymać dotychczasowy standard życia przez ponad 3 miesiące w przypadku utraty głównego źródła dochodu. Odsetek ten jest trzykrotnie wyższy wśród aktywnych zawodowo (35,2%) niż biernych (10,5%) i rośnie wyraźnie wraz z poziomem wykształcenia: wśród osób z wyższym wykształceniem wynosi 52,2%, a wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym – 28,9%.
- Wszystkie 3 prawidłowe odpowiedzi dotyczące determinant wysokości emerytury z ZUS (długość okresu składkowego, wysokość składek, wiek przejścia na emeryturę) wskazała jedynie co trzecia osoba (35,1%). Jednocześnie subiektywna samoocena wiedzy emerytalnej jest stosunkowo wysoka – respondenci ocenili ją średnio na 6,08 w skali od 1 do 10, a 64% przyznało sobie co najmniej 6. Ta rozbieżność między rzeczywistą a deklarowaną wiedzą jest szczególnie niepokojąca, bo osoby przeceniające swoje kompetencje rzadziej szukają rzetelnych informacji, przez co podejmują gorsze decyzje dotyczące momentu przejścia na emeryturę i sposobu zabezpieczenia finansowego na starość.

## **Różnorodność bez barier.** Mit czy standard?

### Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest diagnoza skali dyskryminacji, rasizmu i mobbingu w polskich firmach, ze szczególnym uwzględnieniem środowisk wielokulturowych. Badanie zrealizowano metodą ilościową z elementami jakościowymi w formie anonimowej ankiety (pytania zamknięte i otwarte) w okresie od października 2025 do stycznia 2026 r. na próbie 340 respondentów – pracowników Grupy T2S, przedstawicieli innych firm i instytucji oraz osób, które dobrowolnie przystąpiły do badania. Wśród ankietowanych znalazło się 165 cudzoziemców mieszkających i pracujących w Polsce, reprezentujących różne narodowości, w tym obywateli Ukrainy, Białorusi oraz osoby posługujące się językiem angielskim. Respondenci oceniali swoich dotychczasowych pracodawców i dzielili się doświadczeniami zawodowymi zdobytymi w Polsce.

### Informacje ogólne

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

## Źródło

Grupa T2S. Więcej informacji w **raporcie**.

## Kluczowe wnioski z badania

- Niemal połowa badanych (49,8%) deklaruje, że osobiście doświadczyła lub zaobserwowała dyskryminację w swoim miejscu pracy. Niemal tyle samo (49,7%) nie ma takich doświadczeń.
- Respondenci wskazali narodowość jako główny obszar dyskryminacji w miejscu pracy – 56,6% wskazań, przed płcią (41%) i orientacją seksualną (38,7%).
- 62,6% respondentów przyznało, że widziało, jak ktoś inny jest dyskryminowany w miejscu pracy.
- Ponad połowa badanych (51,7%) uważa, że dyskryminacja w pracy pojawia się zarówno w relacjach między pracownikami, jak i między przełożonym a podwładnym jednocześnie. Natomiast 6,6% wskazało wyłącznie na relację przełożony – pracownik.
- 72,5% respondentów deklaruje, że nie zgłosiło i nie zna przypadków formalnego zgłoszenia dyskryminacji w swoim miejscu pracy.
- 76,3% badanych uważa, że dyskryminacja ze względu na wiek jest widoczna na rynku pracy. Co szczególnie istotne, aż 97,7% respondentów z tej grupy wskazało, że ageizm przejawia się przede wszystkim w braku ofert pracy dla osób powyżej 50 r.ż. i stanowi raczej barierę wejścia na rynek niż problem dotyczący osób już zatrudnionych.
- 42,2% respondentów przyznało, że spotkało się z dyskryminacją ze względu na płeć w pracy. Jej najczęstsze przejawy to niższe wynagrodzenie kobiet (62,3% wskazań), ocenianie po wyglądzie zamiast po kompetencjach (59%) oraz brak możliwości awansu na kluczowe stanowiska (58,5%). Mimo powszechności tego zjawiska tylko ok. 13% przypadków jest formalnie zgłaszanych.
- 48,3% respondentów deklaruje, że doświadczyło mobbingu w miejscu pracy, a 64,9% zna osoby będące jego ofiarami. Najczęściej wskazywane formy to nadużywanie pozycji przełożonego (74,5%), agresja słowna (69,3%) oraz groźby i obelgi (61,8%).
- 69,7% badanych uważa, że osoby z niepełnosprawnościami nie mają równych szans na znalezienie pracy ani awans, a 63% respondentów potwierdza, że w ich miejscu pracy nie pracują osoby z tej grupy. Główne bariery to brak ofert pracy dedykowanych osobom niepełnosprawnym (54,2%), brak dostosowania biur i stanowisk pracy (49,5%) oraz brak programów wsparcia (38,7%).
- 80,1% respondentów uważa, że pracodawcy w Polsce są otwarci na współpracę z cudzoziemcami.
- Gdy do zespołu dołącza osoba z zagranicy, aż 80,2% badanych wskazuje na problemy komunikacyjne jako największą barierę, bardziej znaczącą niż obawy kulturowe (45,8%) czy religijne (20,7%).

# **To nie mnie zastąpi AI.** O nierealistycznym optymizmie Polek i Polaków wobec sztucznej inteligencji (Raport z sondażu Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi)

## Charakterystyka publikacji

Głównym celem analizy było zbadanie, czy Polki i Polacy oceniają ryzyko negatywnych konsekwencji rozwoju generatywnej sztucznej inteligencji jako większe dla innych ludzi niż dla siebie i swoich bliskich oraz czy ta tendencja różni się w zależności od płci, wieku, wykształcenia i statusu zawodowego. Raport wpisuje się w nurt psychologii społecznej i bada zjawisko tzw. nierealistycznego optymizmu – czyli powszechnej skłonności ludzkiej do przekonania, że negatywne zdarzenia bardziej dotkną innych niż nas samych. Tłem teoretycznym jest rosnący niepokój społeczny wobec AI na rynku pracy. Badanie przeprowadzono metodą CAWI (wspomaganych komputerowo wywiadów przez stronę WWW) w okresie od września do października 2025 r. na reprezentatywnej próbie N=1029 dorosłych Polaków i Polek, dobranej z uwzględnieniem płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania. Respondenci oceniali na skali 0–100 prawdopodobieństwo, że AI negatywnie wpłynie na życie zawodowe lub prywatne: ich samych i bliskich, przeciętnej osoby z miasta, przeciętnego obywatela kraju oraz przeciętnej osoby na świecie.

## Informacje ogólne

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

## Źródło

Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi Uniwersytetu SWPS. Więcej informacji w **raporcie**.

## Kluczowe wnioski z badania

- Polki i Polacy są przekonani, że negatywne skutki rozwoju sztucznej inteligencji bardziej dotkną innych ludzi niż ich samych i ich bliskich. Co więcej, im bardziej odległa i abstrakcyjna jest grupa, o której myślimy – przeciętna osoba z tego samego miasta, przeciętny obywatel kraju, przeciętna osoba na świecie – tym wyższe ryzyko jej przypisujemy. Własna sytuacja zawodowa i życiowa wydaje się nam relatywnie bezpieczna na tle reszty społeczeństwa.
- Status zawodowy – a więc to, czy dana osoba jest zatrudniona, bezrobotna, na emeryturze czy ucząca się – nie różnicował siły mechanizmu odsuwania ryzyka AI na innych. Oznacza to, że zarówno pracownicy najemni, jak i osoby nieaktywne zawodowo w równym stopniu skłonni są myśleć, że AI bardziej zagrozi innym niż im samym.

- Poziom wykształcenia – od podstawowego po wyższe – nie był istotnie związany z siłą tendencji do lokowania ryzyka AI po stronie innych. Mogłoby się wydawać, że osoby lepiej wykształcone, mające większe kompetencje cyfrowe i lepiej rozumiejące mechanizmy automatyzacji, będą trzeźwiej oceniać swoje własne zagrożenie. Tymczasem wyniki pokazują, że wyższe wykształcenie nie sprawia, że ktoś jest bardziej skłonny przyznać: „to mnie może dotyczyć".
- Wiek respondentów nie był istotnie powiązany z ogólnym poziomem postrzeganego ryzyka AI ani z siłą efektu odsuwania ryzyka na innych. Innymi słowy, zarówno osoby młode – wchodzące na rynek pracy w czasach dynamicznego rozwoju AI – jak i osoby starsze, które mogą czuć się mniej pewnie w środowisku cyfrowym, wykazują tę samą skłonność do myślenia: „mnie to aż tak nie dotknie".
- Kobiety deklarują przeciętnie wyższy ogólny poziom postrzeganego ryzyka związanego z AI niż mężczyźni, jednak mechanizm przypisywania wyższego ryzyka osobom bardziej oddalonym działa u obu płci w identyczny sposób. Oznacza to, że kobiety są wprawdzie bardziej zaniepokojone AI jako zjawiskiem w ogóle, ale tak samo jak mężczyźni skłonne są uznawać, że bezpośrednio im samym grozi ono mniej niż innym.
- Mechanizm odsuwania ryzyka AI na innych nie jest ograniczony do żadnego konkretnego segmentu społecznego – działa stabilnie i podobnie we wszystkich badanych grupach (wiek, płeć, wykształcenie, status zawodowy). To odróżnia go od wielu innych zjawisk psychologicznych, które są silniejsze u określonych grup. Z tego względu żaden pracodawca, projektant szkoleń ani decydent polityczny nie może zakładać, że jego pracownicy lub obywatele „naturalnie" dostrzegą odnoszące się do nich ryzyko i samodzielnie będą mu przeciwdziałać.
- Skuteczna komunikacja na temat wpływu sztucznej inteligencji na rynek pracy powinna odwoływać się do konkretnych, codziennych sytuacji zawodowych, a nie do ogólnych statystyk czy abstrakcyjnych scenariuszy przyszłości. Sam przekaz o skali zagrożenia – nawet jeśli jest rzetelny i dobrze udokumentowany – nie wystarczy, by skłonić ludzi do działania. Dopóki ryzyko pozostaje niekonkretne i oderwane od własnego miejsca pracy, odbiorca łatwo uznaje je za problem kogoś innego, a nie swój własny.
- Autorzy raportu rekomendują, by programy edukacyjne, szkolenia i kampanie informacyjne kierowane do pracowników były konstruowane wokół pytania: „Co konkretnie może zmienić się w mojej pracy i co mogę z tym zrobić już teraz?" – zamiast: „Ile milionów miejsc pracy zniknie w skali kraju?". Tylko taka komunikacja może skutecznie wzmocnić gotowość do działania i ograniczyć skłonność do przekonania, że przygotowanie się na zmiany można odłożyć na później.

## Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy

### Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest coroczne ustalanie listy zawodów szkolnictwa branżowego, na które istnieje szczególne, istotne lub umiarkowane zapotrzebowanie na krajowym i regionalnym rynku pracy. Wyniki prognozy mają bezpośrednie skutki prawne i finansowe: wpływają m.in. na podział środków finansowych między samorządy, wysokość dofinansowania kształcenia młodocianych pracowników oraz decyzje o otwieraniu i zamykaniu kierunków kształcenia zawodowego. Badanie miało charakter wieloźródłowy, łączyło podejście ilościowe i jakościowe. Dane ilościowe pochodzą m.in. z systemu ePraca i internetowych portali ogłoszeniowych (oferty pracy), Publicznych Służb Zatrudnienia (bezrobotni), Systemu Informacji Oświatowej (absolwenci), Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy MRPiPS (prognozy popytu). W badaniu jakościowym, przeprowadzonym w 2025 r., wykorzystano metody: delficką – z udziałem ekspertów regionalnych i sektorowych, którzy typowali kluczowe zawody i branże w perspektywie 3–5 lat, oraz desk research – pozwalającą na przegląd tendencji globalnych i krajowych na podstawie raportów Cedefopu, Komisji Europejskiej i innych instytucji z prognoz na lata 2023–2040. Przewidywania obejmują horyzont co najmniej 3 lat i są aktualizowane corocznie, a ich wyniki ogłaszane są przez ministra właściwego ds. oświaty do 1 lutego każdego roku[13].

### Informacje ogólne

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

### Źródło

IBE. Więcej informacji w **raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Na podstawie badania delfickiego przeprowadzonego w 2025 r. wśród ekspertów regionalnych i sektorowych wymieniono 10 kluczowych zawodów szkolnictwa branżowego w perspektywie 3–5 lat w skali kraju. Listę otwiera technik budownictwa, kolejne miejsca zajmują: elektronik, elektryk, kierowca mechanik, technik budowy dróg, mechatronik, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik energetyk, technik elektronik/technik elektryk oraz opiekun osoby starszej.

[13] Patrz: Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 22 stycznia 2026 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Tekst "Prognozy" jest załącznikiem do ww. Obwieszczenia. Opracowanie pod tym samym tytułem ukazało się na stronie Instytutu Badań Edukacyjnych w terminie późniejszym: ibe.edu.pl.

- Automatyk to najbardziej deficytowy zawód w Polsce. W I półroczu 2025 r. na jedno dostępne miejsce pracy (na jednego bezrobotnego i absolwenta łącznie) w zawodzie automatyk przypadało aż 7,8 oferty pracy – to największa dysproporcja ze wszystkich badanych zawodów.
- Liczba wakatów dla mechanika precyzyjnego w latach 2019–2025 wzrosła o 1413% – to najwyższy wzrost ze wszystkich analizowanych zawodów. Zjawisko to jest napędzane dynamicznym rozwojem precyzyjnego przemysłu wytwórczego, w tym sektora elektronicznego i maszynowego, a także rosnącymi inwestycjami zagranicznymi w Polsce, wymagającymi wysoko wykwalifikowanych pracowników technicznych.
- Między 2021 a 2024 r. liczba poszukiwanych pracowników w zawodzie technik technologii żywności wzrosła o 568%, a blacharza – o 486%. To dwa zawody z największą dynamiką wzrostu popytu we wspomnianym okresie. Wzrost zapotrzebowania na techników technologii żywności wynika z ekspansji polskiego przemysłu spożywczego, który jest jednym z filarów polskiego eksportu i intensywnie się automatyzuje. Wzrost popytu na blacharzy łączy się natomiast z rozkwitem sektora motoryzacyjnego oraz naprawczego, który odbudował się po pandemii i mierzy się z falą wymiany pojazdów na nowsze modele.
- Prognoza popytu na pracę wskazuje, że w przypadku techników ds. technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych wzrost zatrudnienia między 2025 a 2029 r. wyniesie 11,2%. Wynik ten odzwierciedla powszechną cyfryzację gospodarki: każda firma, niezależnie od branży, potrzebuje coraz więcej specjalistów, którzy utrzymują działanie systemów IT, wspierają użytkowników i wdrażają nowe technologie.
- Bezrobocie wśród techników tyfloinformatyków (specjalistów IT wspierających osoby niewidzące i słabowidzące) spadło o 75,0% między I półroczem 2019 a I półroczem 2025 r. — to rekord wśród wszystkich badanych zawodów.
- W 2025 r. w branży ekonomiczno-administracyjnej realizowano 3098 projektów inwestycyjnych, a w budowlanej – 2870, co czyni te dwa sektory niekwestionowanymi liderami pod względem skali aktywności inwestycyjnej w Polsce. Wysoka liczba projektów inwestycyjnych jest bezpośrednim sygnałem przyszłego popytu na pracowników – każda inwestycja to nowe miejsca pracy zarówno w trakcie budowy, jak i po jej zakończeniu.
- W branży mechaniki precyzyjnej aż 92,8% wszystkich projektów inwestycyjnych to projekty o wartości powyżej 50 mln zł, a w branży transportu kolejowego wskaźnik ten wynosi 71,9%. Tak wysoki udział dużych inwestycji oznacza, że oba te sektory przechodzą głęboką transformację strukturalną – budowane są nowe zakłady, linie produkcyjne i infrastruktura kolejowa, które przez wiele lat będą generować stałe zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników technicznych. To jeden z silniejszych sygnałów, że zawody takie jak mechanik precyzyjny, technik

elektroenergetyki transportu szynowego czy technik budowy dróg będą trwale deficytowe.

- Branża pomocy społecznej stanie się jedną z kluczowych w perspektywie 3–5 lat z powodu postępującego starzenia się polskiego społeczeństwa i rosnącej liczby osób starszych, przewlekle chorych i niesamodzielnych. Już dziś obserwuje się niedobór kadr w zawodach opiekuńczych, a skala tego problemu zacznie się nasilać, ponieważ popyt demograficzny rośnie szybciej niż liczba osób decydujących się na pracę w tym sektorze. Zawód opiekun osoby starszej znalazł się w TOP 10 najważniejszych zawodów przyszłości.
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej uplasował się w TOP 10 zawodów przyszłości w perspektywie 3–5 lat. Wzrost zapotrzebowania na pracowników tej branży jest bezpośrednio powiązany z transformacją energetyczną Polski: instalacja systemów fotowoltaicznych, magazynów energii i infrastruktury dla elektromobilności wymaga coraz więcej specjalistów od montażu, eksploatacji i diagnostyki instalacji elektrycznych. Co ważne, w kilku województwach – m.in. kujawsko-pomorskim, lubuskim i pomorskim – technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej został wpisany jako regionalna specjalizacja zawodowa, co potwierdza ogólnopolski charakter tego trendu.

## **Barometr rynku pracy.** Edycja 20. Kwiecień 2026

### Charakterystyka publikacji

Głównym celem badania było zestawienie i porównanie perspektywy pracodawców oraz pracowników w kwestiach dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń, rekrutacji, rotacji, produktywności i roli nowych technologii. Badanie zrealizowano w lutym i marcu 2026 r. z użyciem dwóch odrębnych metod w zależności od grupy respondentów. Pracodawcy byli badani metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI), a pracownicy – metodą wywiadów online (CAWI), przeprowadzonych na panelu internetowym SW Panel. Łącznie zrealizowano 1074 wywiady, w tym 510 z przedstawicielami firm oraz 564 z pracownikami. W próbie firm znalazły się przedsiębiorstwa małe (10–49 pracowników, N=170), średnie (50–249 pracowników, N=170) i duże (powyżej 250 pracowników, N=170), działające w 5 sektorach, takich jak: handel (N=117), usługi (N=149), przemysł (N=110), transport i logistyka (N=110), sektor publiczny (N=110). Z kolei próba pracowników była reprezentatywna dla Polek i Polaków w wieku 18–67 lat i dobrano ją zgodnie z rozkładem płci, wieku oraz klasy wielkości miejscowości.

### Informacje ogólne

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

## Źródło

Gi Group Holding. Więcej informacji w **raporcie**.

## Kluczowe wnioski z badania

- Zwiększenie liczby etatów w najbliższym kwartale planuje 13,7% przedsiębiorstw, podczas gdy rok wcześniej było to 16,7%. Jednocześnie dwukrotnie wzrósł odsetek organizacji przewidujących redukcję zatrudnienia – z 4,9% rok wcześniej do 9,8%.
- Tylko 34,6% pracowników odczuło realny wzrost wynagrodzenia w I kw. 2026 r. – to spadek wobec 38,9% rok wcześniej. Jednocześnie odsetek osób z wynagrodzeniem bez zmian wzrósł z 47,6% do 52,8%. Co istotne, 62,1% podwyżek wynosiło 10% lub mniej, podczas gdy w 2025 r. takich odpowiedzi było 57,9%.
- Podwyżki w najbliższych miesiącach spodziewa się 53,4% badanych pracowników – o 2,6 p.p. mniej niż w 2025 r., o 6,2 p.p. mniej niż w 2024 r. i o 8,1 p.p. mniej niż w 2023 r. Zmieniają się też oczekiwania co do skali podwyżki: w 2026 r. 37,5% pracowników oczekuje wzrostu o 11–20%, podczas gdy rok wcześniej było to 44%. Jednocześnie coraz więcej osób godzi się z podwyżką nieprzekraczającą 10% (ok. 30% vs 26% rok wcześniej).
- 26,7% pracodawców wskazało brak pracowników jako główną barierę ograniczającą produktywność w ich organizacji – to najczęściej wymieniana przeszkoda spośród wszystkich analizowanych trudności. Na kolejnych miejscach znalazły się: przemęczenie i wypalenie zawodowe pracowników (22,5%), nadmiar obowiązków i równoległych projektów (20,4%), niedopasowanie kompetencji (19,4%) oraz wysoka rotacja (17,5%).
- W ostatnich miesiącach 41,4% firm miało problem z odejściami pracowników co najmniej jednej grupy – to co prawda nieco mniej niż rok wcześniej (47,1%), ale nadal oznacza, że problem ten dotyczy niemal połowy polskich organizacji. Największy problem z rotacją mają firmy handlowe, zwłaszcza na stanowiskach niższego szczebla.
- W ujęciu branżowym rotacja najczęściej pojawia się jako bariera produktywności w przemyśle — wskazuje na nią 23% firm z tej branży, więcej niż w jakimkolwiek innym sektorze.
- 84,3% pracowników rozważających zmianę pracy uznało podwyżkę wynagrodzenia za czynnik istotny lub bardzo istotny, który mógłby przekonać ich do pozostania u obecnego pracodawcy – w tym 58,6% uznało ją za „bardzo istotną". Na kolejnych miejscach znalazły się: dodatkowe premie (80,6%), większe możliwości rozwoju zawodowego (76,4%), benefity pozapłacowe i elastyczne godziny pracy (po 72,2%) oraz poprawa atmosfery w pracy (71,3%).
- Obawy o utratę zatrudnienia deklaruje łącznie 33,3% badanych pracowników – to o 1,6 p.p. więcej niż rok wcześniej i o 7,3 p.p. więcej niż 2 lata wcześniej. Odsetek pracowników obawiających się utraty pracy w ciągu najbliższego półrocza wzrósł z 6,7% do 10,3% r/r.

- 42,4% ankietowanych pracowników przyznaje, że czuje się przeciążona obowiązkami zawodowymi, a problem ten jest szczególnie nasilony w transporcie i logistyce, gdzie przeciążenie deklaruje 58,6% zatrudnionych – to najwyższy wynik ze wszystkich badanych branż. Wraz z przeciążeniem rosną jego konsekwencje: 56,1% przeciążonych pracowników wskazuje wzrost stresu i zmęczenia, 27,2% częściej myśli o zmianie pracy, a 20,9% deklaruje spadek tempa lub efektywności pracy. Wśród przeciążonych pracowników tylko 24,3% nie planuje zmiany pracodawcy, podczas gdy wśród nieprzeciążonych ten odsetek wynosi aż 55,9%. Oznacza to, że przeciążenie jest jednym z najsilniejszych czynników napędzających rotację.
- 42,2% badanych firm deklaruje, że korzysta z automatyzacji i rozwiązań opartych na AI, jednak w zdecydowanej większości są to wdrożenia częściowe: tylko 12,2% pracodawców stosuje te technologie na szeroką skalę, podczas gdy 30% wykorzystuje je jedynie w wybranych obszarach. Z perspektywy pracowników bezpośredni kontakt z narzędziami AI i automatyzacji jest jeszcze rzadszy – zaledwie 23,2% ankietowanych deklaruje, że korzysta w pracy z takich narzędzi, a aż 45,7% pracuje w organizacjach, gdzie technologie te nie są w ogóle stosowane.
- Pracodawcy najczęściej wskazywali umiejętności miękkie (37,1%) jako kluczowe dla wzrostu produktywności – przed wiedzą specjalistyczną (34,9%), samodzielnością i odpowiedzialnością za wynik (34,7%) oraz elastycznością (33,9%). Umiejętność pracy z technologią i AI uzyskała znacznie niższy wynik – 22,9%. Zbliżony obraz wyłania się z perspektywy pracowników: najczęściej wskazywali oni potrzebę lepszej organizacji pracy i zarządzania czasem (29,3%), umiejętności rozwiązywania problemów (25%) oraz umiejętności miękkich (23,2%), natomiast znaczenie posiadania umiejętności cyfrowych i pracy z AI podkreślało jedynie 17,4% respondentów.

# Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

## Anticipating Skill Needs and Adapting Higher Education

### Charakterystyka publikacji

Raport analizuje, w jaki sposób państwa prognozują przyszłe potrzeby kompetencyjne gospodarki oraz jak szkolnictwo wyższe może lepiej reagować na zmiany rynku pracy. Głównym obiektem badania jest 17 narodowych systemów oceny i prognozowania kompetencji (ang. *Skills Assessment and Anticipation*, SAA) działających w 15 krajach: Australii, Austrii, Kanadzie, Estonii, Finlandii, Francji, Niemczech, Węgrzech, Irlandii, Włoszech, Holandii, Singapurze, Słowenii, Hiszpanii i Szwecji. Niemcy i Włochy dysponują każde dwoma odrębnymi systemami, różniącymi się metodologią i horyzontem czasowym.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja
Zasięg geograficzny badania: kraje OECD
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

### Kluczowe wnioski

- W całej Unii Europejskiej 21% pracowników jest nadmiernie wykwalifikowanych, a 25% deklaruje, że posiada więcej umiejętności, niż wymaga ich stanowisko pracy. Jednocześnie 10% pracowników jest niedostatecznie wykwalifikowanych, a 9% zgłasza niedobór umiejętności.
- Osoby pracujące poniżej swojego poziomu wykształcenia, czyli takie, które mają wyższe kompetencje, niż wymaga od nich aktualna praca, ponoszą z tego tytułu wymierną stratę: ich zarobki są w krajach UE średnio o 11% niższe niż zarobki pracowników dobrze dopasowanych do stanowiska w tej samej branży. Co więcej, sytuacja ta odbija się również na życiu prywatnym. Osoby nadmiernie wykwalifikowane rzadziej oceniają swoje życie jako satysfakcjonujące – o prawie 3 p.p. niżej niż ci, którzy pracują na stanowisku zgodnym z ich kwalifikacjami.
- Spośród 17 uwzględnionych w badaniu systemów prognozowania potrzeb kompetencyjnych 13 skupia się na analizie zawodów jako podstawowej jednostce analizy. Tylko 8 z 17 systemów ocenia bezpośrednio umiejętności, a zaledwie 5 z 17 – kwalifikacje. Dzieje się tak dlatego, że dane o zawodach są łatwiej dostępne w urzędowych rejestrach i statystykach, a wyniki dotyczące zawodów można stosować do różnych celów politycznych. Jednak skupianie się na zawodach zamiast na konkretnych umiejętnościach niesie ryzyko przeoczenia zmian w wymaganiach odnośnie do danego zawodu, np. potrzeby nabycia nowych umiejętności cyfrowych.

- 12 z 15[14] analizowanych systemów SAA (80%) łączy przynajmniej dwa różne źródła danych ilościowych dotyczących rynku pracy i edukacji. Chodzi o dane takie, jak: rejestry ubezpieczeń społecznych, krajowe badania aktywności zawodowej ludności, statystyki edukacyjne, prognozy wzrostu gospodarczego, internetowe ogłoszenia o pracę, ankiety pracodawców czy dane demograficzne – czyli informacje pozwalające ocenić, ilu i jakich pracowników potrzebuje gospodarka teraz i w przyszłości. Najczęściej używanym źródłem są administracyjne dane rynku pracy (np. ubezpieczenia społeczne, badania siły roboczej – w przypadku 9 z 15 systemów). Kolejne miejsca zajmują dane edukacyjne (w 8 z 15), dane o wzroście gospodarczym (w 7 z 15) oraz ogłoszenia o pracę, ankiety pracodawców i dane demograficzne (po 6 z 15).
- Wśród analizowanych systemów 8 prognozuje potrzeby kompetencyjne w perspektywie długoterminowej (6 lat lub więcej), 6 zajmuje się bieżącymi potrzebami rynku pracy, 4 stosuje horyzont średnioterminowy (2-5 lat), a 1 – krótkoterminowy (6 miesięcy-2 lata). Jednocześnie raport podkreśla, że krótkoterminowe prognozy są bardziej wiarygodne, bo opierają się na trendach mniej podatnych na nagłe zmiany. Długoterminowe prognozy – choć niezbędne do strategicznego planowania edukacji – są narażone na błędy wynikające z nieprzewidywalnych zdarzeń, takich jak kryzysy gospodarcze, wojny czy rewolucje technologiczne.
- Włoski system Excelsior (Excelsior Information System) aktualizuje prognozy potrzeb rekrutacyjnych co miesiąc, korzystając z rotacyjnego panelu pracodawców. Jest to najwyższa częstotliwość wśród 17 analizowanych systemów. System ten, prowadzony przez Unioncamere (Związek Izb Przemysłowo-Handlowych) we współpracy z Ministerstwem Pracy, dostarcza informacji o krótkoterminowych (3 miesiące) potrzebach rekrutacyjnych według zawodów oraz 5-letnich prognoz ilościowych. Miesięczna aktualizacja umożliwia błyskawiczną korektę polityki zatrudnienia na zmieniające się potrzeby pracodawców. Z drugiej strony tak wysoka częstotliwość rodzi dwa rodzaje wyzwań. Po pierwsze, po stronie podmiotu realizującego badanie – comiesięczne zbieranie i przetwarzanie danych od rotacyjnego panelu pracodawców jest kosztowne i wymaga znacznych zasobów organizacyjnych. Po drugie, po stronie użytkowników – szkoły, uczelnie wyższe i decydenci polityczni mogą mieć trudności zarówno z bieżącym przyswajaniem tak często zmieniających się wyników, jak i z wdrażaniem związanych z nimi zmian, gdyż modyfikacja programów kształcenia czy uruchomienie nowych kierunków to procesy wielomiesięczne lub wieloletnie, strukturalnie niedostosowane do miesięcznego rytmu aktualizacji danych.
- Irlandzka inicjatywa Human Capital Initiative (HCI) to pięcioletni program o wartości 300 mln euro, mający na celu dostosowanie szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy. Jego celem jest nie tylko zwiększenie liczby absolwentów w dziedzinach,

[14] Dane metodologiczne niedostępne dla Kanady i Finlandii.

w których brakuje rąk do pracy, ale też unowocześnienie treści kształcenia wyższego tak, by lepiej odpowiadały na realne potrzeby pracodawców i były bardziej odporne na zmiany na rynku pracy. Program działa na trzech poziomach. Filar 1 finansuje tzw. programy konwersji – czyli krótkie kursy dla osób, które już mają dyplom wyższej uczelni, ale chcą się przekwalifikować w dziedzinach, w których brakuje specjalistów, np. w nowych technologiach. Filar 2 tworzy dodatkowe miejsca na studiach licencjackich w obszarach takich jak nauki ścisłe, inżynieria, informatyka (ICT) i budownictwo, bezpośrednio w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców. Filar 3, skupiony na innowacjach i elastyczności, jest najbardziej partnerski ze wszystkich: angażuje ponad 70 uczelni i instytucji szkolnictwa wyższego oraz ponad 400 partnerów z biznesu, którzy wspólnie opracowują i wdrażają nowe rozwiązania edukacyjne.

- 5 z 15 analizowanych systemów SAA (33%) korzysta z analizy dużych zbiorów danych (ang. *big data*), pochodzących przede wszystkim z ogłoszeń o pracę online. Ogłoszenia te mają znaczną przewagę nad tradycyjnymi metodami, gdyż pozwalają bezpośrednio obserwować popyt na konkretne zawody i umiejętności, a ich wysoka częstotliwość umożliwia bieżące śledzenie trendów.
- Wyniki systemów SAA są coraz szerzej stosowane nie tylko do planowania edukacji, ale też do kształtowania polityki migracyjnej – w tym rekrutacji zagranicznych pracowników i studentów w obszarach zidentyfikowanych niedoborów. Na przykład Australia (Jobs and Skills Australia) bezpośrednio wiąże wyniki prognoz kompetencyjnych z priorytetami programu migracji wykwalifikowanej (*skilled migration*), a Estonia (OSKA) używa wyników do jednoczesnego planowania edukacji zawodowej, szkolnictwa wyższego i polityki migracyjnej. W 2024 r. Dania zaproponowała legislację tworzącą 400 dodatkowych miejsc na anglojęzycznych kierunkach dla studentów zagranicznych, skoncentrowanych na naukach ścisłych, technologii i biznesie – bezpośrednio w odpowiedzi na zidentyfikowane niedobory pracownicze.

## Minimum wage policy and undeclared wages in transition economies

### Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest wyjaśnienie, w jakich warunkach podwyższenie płacy minimalnej może pełnić nie tylko funkcję ochrony dochodów pracowników, lecz także stanowić narzędzie ograniczające zaniżanie oficjalnie deklarowanych wynagrodzeń oraz zwiększające wpływy z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne. Jednocześnie autor zwraca uwagę, że mechanizm ten może prowadzić do wzrostu kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw działających legalnie na rynku. Badanie przeprowadzono metodą desk research, opartą na analizie wyników wcześniejszych badań mikro- i makroekonomicznych, obejmujących m.in. zjawisko zaniżania wysokości

wynagrodzeń[15] i wynagrodzeń „do ręki”[16] oraz reakcje przedsiębiorstw na zmiany poziomu płacy minimalnej.

## Informacje ogólne

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

## Źródło

IZA World of Labor. Więcej informacji w **publikacji**.

## Kluczowe wnioski

- W gospodarkach transformacji[17] płaca minimalna może pełnić podwójną funkcję: z jednej strony chroni osoby o najniższych zarobkach, z drugiej zaś – może ograniczać zaniżanie oficjalnie zgłaszanych wynagrodzeń. W warunkach wypłat części pensji „do ręki” podwyższenie płacy minimalnej może skłaniać firmy do ujawniania większej części wynagrodzenia w dokumentach. Oznacza to, że polityka płacy minimalnej wpływa nie tylko na dochody pracowników, lecz także na sposób rozliczania płac przez przedsiębiorstwa.
- W gospodarkach transformacji rozkład płac często pokazuje wyraźny wzrost liczby osób zarabiających dokładnie płacę minimalną. Sugeruje to, że część wynagrodzenia może być wypłacana poza oficjalnymi dokumentami, a sama struktura wynagrodzeń – wskazywać na skalę pracy i rozliczeń nierejestrowanych w pełni zgodnie z prawem.
- Skutki podwyżki płacy minimalnej nie są jednakowe dla wszystkich firm i zależą od tego, czy przedsiębiorstwo stosowało nieformalne praktyki płacowe. W firmach, które dotychczas zaniżały oficjalnie deklarowane wynagrodzenia, wyższe minimum może przede wszystkim skłaniać do ujawniania większej części płac w dokumentacji, zmniejszając zakres szarej strefy płacowej. W przedsiębiorstwach przestrzegających przepisów ten sam instrument oznacza natomiast po prostu wyższe koszty pracy.
- W szerszym ujęciu podwyżka płacy minimalnej nie działa jednak wszędzie tak samo. W części gospodarek może zwiększać oficjalnie zgłaszane wynagrodzenia oraz wpływy z podatków i składek, ale jednocześnie prowadzić do spadku zatrudnienia w firmach, które już wcześniej płaciły zgodnie z przepisami. Oznacza to, że skutki takiej polityki zależą od struktury rynku pracy, zwłaszcza od tego, jak duża jest skala nieformalnego zatrudnienia i ukrywania płac.

[15] Underreporting wages – chodzi o sytuację, w której rzeczywista płaca pracownika jest wyższa niż kwota zgłoszona urzędom.
[16] Envelope wages – nieformalna część wypłacana w gotówce.
[17] W artykule pojęcie gospodarek transformacji odnosi się do krajów, które przeszły od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej.

## Beyond skills development: unleashing human potential
## (First findings from Cedefop's European Training and Learning Survey)

### Charakterystyka publikacji

Raport koncentruje się na analizie uczenia się w pracy oraz rozwoju kompetencji pracowników w kontekście koncepcji Industry 5.0— podejścia, które w odróżnieniu od technologocentrycznego modelu Industry 4.0 stawia człowieka i jego kompetencje w centrum procesów produkcji i organizacji prac. Celem publikacji jest wyjaśnienie, w jaki sposób środowisko pracy, wsparcie organizacyjne, motywacja pracowników oraz dostęp do różnych form uczenia się wpływają na rozwój umiejętności zawodowych pracowników. Raport opiera się na wynikach pierwszego badania European Training and Learning Survey (ETLS), które objęło osoby pracujące najemnie w wieku od 16 do 64 lat we wszystkich 27 państwach UE oraz w Islandii i Norwegii. Badanie przeprowadzono w okresie od października 2023 r. do lutego 2024 r., a łączna próba wyniosła 44 752 wywiady. Zastosowano metodę przekrojową z wykorzystaniem losowych wywiadów telefonicznych CATI oraz losowych badań internetowych CAWI, uzupełnianych w części krajów komercyjnymi panelami internetowymi. Analizy oparto na modelu AMO (ability–motivation–opportunity), który zakłada, że rozwój kompetencji zawodowych zależy od zdolności do uczenia się, motywacji oraz możliwości stwarzanych przez miejsce pracy.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Europa
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

### Kluczowe wnioski

- Pracownicy, których zakres obowiązków zmienił się w ciągu roku, intensywniej rozwijają kompetencje i częściej biorą udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę.
- Pracownicy, którzy na początku badania sami ocenili umiejętności jako niewystarczające wobec wymagań stanowiska, intensywniej rozwijali kompetencje niż pracownicy bez takiego deficytu.
- Motywacja do nauki okazała się zmienną najsilniej powiązaną z faktycznym rozwojem kompetencji pracowników. Raport podkreśla, że motywacja nie jest wyłącznie cechą osobistą pracownika, ale jest kształtowana przez środowisko pracy: autonomię, wsparcie ze strony menedżera i kulturę organizacyjną. Oznacza to, że pracodawcy mogą aktywnie wpływać na motywację swoich pracowników, a tym samym – na ich rozwój zawodowy.

- Wsparcie dla uczenia się ze strony menedżerów i organizacji jest jednym z czynników najsilniej i najstabilniej powiązanych z częstością uczestnictwa w szkoleniach – zarówno organizowanych przez pracodawcę, jak i podejmowanych z własnej inicjatywy pracownika. Oznacza to, że gdy menedżer aktywnie zachęca do nauki, ułatwia dostęp do szkoleń i traktuje uczenie się jako element oceny pracownika, pracownicy uczestniczą w szkoleniach wyraźnie częściej.
- Pracownicy, którym przyznano większy zakres samodzielności w wykonywaniu pracy, częściej angażują się we wszelkie aktywności edukacyjne oraz wykazują wyższy poziom rozwoju kompetencji. Dzieje się tak dlatego, że autonomia wymaga od pracownika samodzielnego podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, co naturalnie skłania go do poszukiwania wiedzy i rozwijania umiejętności.
- Środowisko pracy, w którym pracownicy są otwarcie porównywani ze sobą pod względem wyników (np. rankingi, rywalizacja o oceny), ma negatywny związek z rozwojem kompetencji. Raport wyjaśnia ten mechanizm: gdy pracownicy czują presję rywalizacji, skupiają się na realizacji bieżących zadań i unikają ryzyka popełnienia błędu, co blokuje eksperymentowanie i uczenie się przez próby. Rywalizacja podważa też zaufanie między współpracownikami i osłabia społeczny wymiar nauki – wymianę wiedzy, pytania o pomoc, obserwowanie bardziej doświadczonych kolegów.
- Gdy pracownicy nie mają dostępu do odpowiednich szkoleń organizowanych przez pracodawcę lub brak jest informacji o dostępnych szkoleniach, statystycznie częściej angażują się w samodzielne uczenie się z własnej inicjatywy (np. korzystanie z materiałów online, obserwowanie kolegów, eksperymentowanie). Wniosek jest niepokojący: pracownicy w organizacjach z ubogą ofertą szkoleniową nie przestają się uczyć, ale robią to samodzielnie – angażując prywatny czas i energię – bez wsparcia instytucjonalnego, co może obniżać efektywność tej nauki.
- Dane ETLS wskazują wyraźne różnice między krajami w zakresie uczestnictwa w szkoleniach. Wśród państw o najwyższym wskaźniku udziału w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę są kraje skandynawskie i zachodnioeuropejskie, natomiast wyraźnie niższe wskaźniki odnotowano w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Dysproporcje te odzwierciedlają szersze różnice instytucjonalne – stopień rozwoju systemu kształcenia ustawicznego, zaangażowanie pracodawców w szkolenie pracowników oraz dostępność publicznego finansowania szkoleń.
- Publiczne dofinansowanie szkoleń organizowanych przez pracodawców może przynosić mniejszy efekt niż się powszechnie zakłada, jeśli nie prowadzi do dodatkowej aktywności edukacyjnej. Wynika to z dwóch mechanizmów. Po pierwsze, dotacje trafiają niekiedy do firm, które i tak przeprowadziłyby szkolenia bez wsparcia publicznego – w takim przypadku środki publiczne zastępują wydatki pracodawcy, zamiast zwiększać skalę uczenia się, co generuje tzw. efekt zbędnej straty społecznej (deadweight loss). Po drugie, szkolenie organizowane przez pracodawcę i samodzielna nauka pracownika mogą być wobec siebie substytutami: pracownik objęty szkoleniem

firmy może ograniczać własną aktywność edukacyjną, więc łączny poziom uczenia się wcale nie rośnie. Skuteczna polityka uczenia się przez całe życie powinna zatem mierzyć nie tylko liczbę uczestników szkoleń organizowanych przez pracodawców, ale także całkowite zaangażowanie pracowników w naukę ze wszystkich źródeł.

- Pracownicy znacznie chętniej angażują się w naukę – zarówno na szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, jak i z własnej inicjatywy – gdy mają poczucie, że ich wysiłek edukacyjny jest przez firmę zauważany i realnie nagradzany, np. w postaci awansu lub podwyżki. Mechanizm jest prosty: gdy pracownik widzi, że nauka przekłada się na konkretne korzyści zawodowe, zaczyna traktować ją nie jako obowiązek, lecz jako opłacalną inwestycję we własną przyszłość. Oznacza to, że organizacje chcące budować kulturę uczenia się nie powinny ograniczać się wyłącznie do tworzenia oferty szkoleniowej – równie ważne jest wyraźne i wiarygodne komunikowanie pracownikom, że zaangażowanie w naukę jest dostrzegane i ma realne przełożenie na ich ścieżkę kariery.

## Institutional contexts of employers' use of irregular migrant labour: Evidence from five European countries

### Charakterystyka publikacji

Autorzy raportu wyznaczyli sobie za cel zbadanie, dlaczego pracodawcy sięgają po pracę migrantów o nieudokumentowanym statusie – czyli osób, które nie mają legalnego prawa pobytu w danym kraju – oraz określenie, w jaki sposób na tę praktykę wpływają krajowe systemy prawne, instytucje rynku pracy i systemy opieki społecznej. Dotychczasowe analizy skupiały się głównie na samych migrantach lub na politykach państw, pomijając perspektywę pracodawców, a omawiany raport ma wypełnić tę lukę. Respondenci i próba badawcza to pracodawcy lub osoby z uprawnieniami rekrutacyjnymi i zarządczymi: właściciele firm, menedżerowie HR, Compliance Officers i Operations Managers z 5 krajów – Austrii, Włoch, Polski, Szwecji i Wielkiej Brytanii. Projekt realizowano w 4 sektorach: rolnictwie i przetwórstwie żywności, gastronomii, opiece nad osobami starszymi oraz gospodarce odpadami. Główną metodę badawczą stanowiły pogłębione wywiady półustrukturyzowane z pracodawcami, przeprowadzone między wrześniem 2024 a kwietniem 2025 r. – łącznie 137 rozmów (tj. 37 w Polsce, 35 w Austrii, 32 w Wielkiej Brytanii, 19 we Włoszech i 14 w Szwecji). Uzupełnienie stanowił internetowy sondaż realizowany od kwietnia 2024 do czerwca 2025 r. przy użyciu oprogramowania LimeSurvey, na który odpowiedziało łącznie 583 pracodawców z 5 krajów. Ze względu na niski i nierówny wskaźnik odpowiedzi w ankiecie główna analiza opiera się na wywiadach jakościowych, a dane ankietowe służą jedynie jako materiał uzupełniający. Zebrana próba nie była reprezentatywna dla ogółu pracodawców w badanych sektorach i krajach.

## Informacje ogólne

Miejsce badania: Europa
Zasięg geograficzny badania: Austria, Włochy, Polska, Szwecja i Wielka Brytania
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

European University Institute. Więcej informacji w **raporcie**.

## Kluczowe wnioski

- Szacunki mówią o 3–4 mln migrantów o nieudokumentowanym statusie w Europie, z których większość pracuje w nisko opłacanych zawodach – przede wszystkim w rolnictwie, opiece społecznej, budownictwie i gastronomii.
- 65,5% badanych pracodawców zgłosiło niedobory siły roboczej lub kompetencji w ciągu ostatniego roku, a blisko 57% miało trudności z rekrutacją pracowników krajowych. Niedobory były najniższe w sektorze gospodarki odpadami, a najwyższe – w opiece i gastronomii.
- 47,5% ankietowanych firm korzysta z pracy migrantów, przy czym udział ten był najwyższy w sektorze opieki i gastronomii, a najniższy – w gospodarce odpadami. Wśród firm zatrudniających migrantów 45% korzystało głównie z pracowników spoza UE, tylko 15% – głównie z pracowników unijnych, a pozostałe firmy łączyły obie grupy.
- Ponad połowa ankietowanych pracodawców oceniła politykę imigracyjną swojego rządu jako złą lub bardzo złą, a mniej niż 10% wystawiło ocenę dobrą lub bardzo dobrą – i wyniki te były podobne we wszystkich sektorach i krajach. Pracodawcy austriaccy wyróżniali się szczególnie wysokim poziomem niezadowolenia. Pracodawcy ze wszystkich krajów wskazywali, że złożone i czasochłonne procedury wizowe nie są tańszą opcją w porównaniu z zatrudnianiem lokalnych pracowników, lecz kosztowną inwestycją długoterminową, dostępną głównie dla dużych firm z działami HR.
- Skomplikowane procedury administracyjne związane z zatrudnianiem pracowników z zagranicy były wskazywane przez pracodawców we wszystkich 5 krajach i 4 sektorach jako czynnik, który nieintencjonalnie wypycha ich ku zatrudnianiu pracowników o nieudokumentowanym statusie. Polski pracodawca z sektora opieki opisywał przypadek, gdy musiał rozwiązać umowę z cenioną pracownicą, ponieważ pozwolenie na pracę nie zostało wydane przez rok, a nie chciał zatrudniać jej „na czarno".
- Brytyjscy pracodawcy w rolnictwie wprost wskazywali Brexit jako moment gwałtownego załamania dostępu do siły roboczej – przed jego wejściem w życie największą grupą pracowników byli Europejczycy ze Wschodu (Rumuni, Polacy), których po Brexicie nie można już łatwo zatrudniać legalnie. Jeden z pracodawców rolnych przyznał otwarcie, że gotów jest podjąć ryzyko nielegalnego zatrudnienia, bo nie widzi innego wyjścia w odizolowanej geograficznie lokalizacji.

- Po inwazji Rosji na Ukrainę w 2022 r. Polska objęła Ukraińców Tymczasową Ochroną Międzynarodową i nadała im numer PESEL-UKR, co umożliwiło im legalny pobyt, dostęp do rynku pracy i świadczeń socjalnych. Polscy pracodawcy sektora opieki raportowali, że w efekcie pracownicy ukraińscy stali się bardziej wymagający finansowo, mniej skłonni do akceptacji niskich płac i łatwiej korzystają ze zwolnień lekarskich. To zjawisko ilustruje zasadę obecną w całym raporcie: uprawnienia prawne migrantów pracujących bezpośrednio przekładają się na ich siłę negocjacyjną, a to z kolei zmienia zachowanie pracodawców.
- W Wielkiej Brytanii w 2024 r. przeprowadzono 2600 inspekcji przestrzegania minimalnego wynagrodzenia, ale jednocześnie tylko w jednym miesiącu zrealizowano aż 828 nalotów imigracyjnych na miejsca pracy – co pokazuje, że egzekwowanie prawa imigracyjnego jest znacznie bardziej intensywne niż standardów zatrudnienia. Tymczasem w Polsce pracodawca z sektora gospodarki odpadami, działający też w innym kraju UE, wprost wskazywał, że „w Polsce nie ma ryzyka", bo przed kontrolą inspekcji pracy ostrzega się z wyprzedzeniem, co umożliwia przygotowanie się do niej. Niski poziom realnych sankcji i przewidywalność kontroli to instytucjonalne warunki, które obniżają postrzeganie ryzyka zatrudniania pracowników o nieuregulowanym statusie.
- W sektorze opieki nad osobami starszymi koszty pracy stanowią ponad 75% obrotu w przypadku niemal 26% badanych firm, co plasuje go zdecydowanie powyżej innych sektorów jako najbardziej pracochłonny. Niedofinansowanie publicznych systemów opieki (np. w Wielkiej Brytanii) tworzy systemowy nacisk na cięcie kosztów pracy, co zachęca do nielegalnego zatrudniania, zwłaszcza kobiet. Model opieki domowej (a nie instytucjonalnej) szczególnie sprzyja zatrudnieniu „na czarno”, ponieważ pracę w prywatnych domach znacznie trudniej kontrolować przez inspekcje.
- W badanej próbie aż 67,1% wszystkich ankietowanych firm rolniczych (łącznie ze wszystkich 5 krajów) zatrudniało mniej niż 10 osób, co oznacza, że sektor ten jest dalece bardziej rozdrobniony niż opieka, gastronomia czy gospodarka odpadami. Tak małe podmioty mają ograniczone zasoby kadrowe i finansowe, by samodzielnie poradzić sobie ze złożonymi procedurami wizowymi, co – w połączeniu ze strukturalną zależnością od sezonowej siły roboczej – zwiększa podatność branży na nieudokumentowane zatrudnienie. Jednocześnie pracodawcy rolni we wszystkich 5 badanych krajach powszechnie zapewniają pracownikom zakwaterowanie, co z jednej strony rozwiązuje problem dostępności mieszkań w odizolowanych lokalizacjach, z drugiej jednak – zawęża przestrzeń społeczną pracownika i zacieśnia jego zależność od pracodawcy.

## Bibliografia

Cedefop, Beyond skills development: unleashing human potential (First findings from Cedefop's European Training and Learning Survey), https://www.cedefop.europa.eu/files/3099_en.pdf, data publikacji kwiecień 2026.

Cherniaiev H. i inn., Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, IBE, https://ibe.edu.pl/files/BIBLIOTEKA/ZSK/prognoza-zapotrzebowania-na-pracownik-w-w-zawodach-szkolnictwa-bran-owego-na-krajowym-i-wojew-dzkim-rynku-pracy-edycja-2026.pdf, data publikacji kwiecień 2026.

Gavoille N., Minimum wage policy and undeclared wages in transition economies, IZA World of Labor, https://wol.iza.org/articles/minimum-wage-policy-and-undeclared-wages-in-transition-economies/long, data publikacji kwiecień 2026.

Gi Group Holding, Barometr rynku pracy. Edycja 20. Kwiecień 2026, https://www.gigroupholding.com/polska/wp-content/uploads/sites/9/2026/04/Barometr-rynku-pracy-2026-20-edycja-Gi-Group-Holding.pdf, data publikacji kwiecień 2026.

Grupa T2S, Różnorodność bez barier. Mit czy standard? https://www.bcc.org.pl/wp-content/uploads/roznorodnosc-bez-barier-raport-grupy-t2s-2026.pdf, data publikacji 31 marca 2026.

Muniak P., To nie mnie zastąpi AI. O nierealistycznym optymizmie Polek i Polaków wobec sztucznej inteligencji (Raport z sondażu Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi), https://swps.pl/images/DOKUMENTY/Raporty/Raport-To-nie-mnie-zastapi-AI-Centrum-Badan-Relacji-Spolecznych-Uniwersytetu-SWPS.pdf, data publikacji 9 kwietnia 2026.

OECD, Anticipating Skill Needs and Adapting Higher Education, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/04/anticipating-skill-needs-and-adapting-higher-education_df9f1718/827b3ca4-en.pdf, data publikacji 14 kwietnia 2026.

Personnel Service. Barometr polskiego rynku pracy. IX edycja, https://personnelservice.pl/wp-content/uploads/2026/04/barometr-polskiego-rynku-pracy-2026.pdf, data publikacji kwiecień 2026.

Szukalski P. i inn., Przygotowanie do starości. Polacy w wieku przedemerytalnym o swojej przyszłości, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/2026/04/Monografia.pdf, data publikacji kwiecień 2026.

Yazici I., European University Institute, Institutional contexts of employers' use of irregular migrant labour: Evidence from five European countries, https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=c5939747-27f9-11f1-a7dd-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=

## Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce |
|---|---|
| 03/2025 | 5,4% |
| 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% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| **Miesiąc/rok** | **Liczba bezrobotnych zarejestrowanych** | w tym kobiety | w tym mężczyźni |
|---|---|---|---|
| 03/2025 | 829,9 | 421,5 | 408,3 |
| 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 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

* Zweryfikowano i skorygowano w dniu 30 września 2026 r.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Wskaźnik | Kobiety | Mężczyźni |
|---|---|---|
| Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe | 22,2 | 31,4 |
| Zasadnicze zawodowe/branżowe | 19,1 | 28,7 |
| Średnie ogólnokształcące | 15,7 | 10,0 |
| Policealne oraz średnie zawodowe | 24,4 | 19,6 |
| Wyższe | 18,6 | 10,3 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

**Wykres 4**. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie marzec 2025 r. – marzec 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 |
|---|---|---|---|
| 03/2025 | 92,6 | 179,2 | 305,4 |
| 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 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej |
|---|---|
| 03/2025 | 84 459 |
| 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* |

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Województwo | Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej |
|---|---|
| lubuskie | 1 192 |
| świętokrzyskie | 1 420 |
| podlaskie | 1 433 |
| opolskie | 1 588 |
| zachodniopomorskie | 2 109 |
| warmińsko-mazurskie | 2 441 |
| lubelskie | 2 511 |
| łódzkie | 2 691 |
| kujawsko-pomorskie | 2 928 |
| podkarpackie | 3 301 |
| małopolskie | 3 353 |
| dolnośląskie | 3 544 |
| wielkopolskie | 3 727 |
| pomorskie | 3 757 |
| śląskie | 4 829 |
| mazowieckie | 5 549 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Region | Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy |
|---|---|
| opolskie | 12 |
| pomorskie | 17 |
| śląskie | 17 |
| małopolskie | 18 |
| wielkopolskie | 18 |
| dolnośląskie | 19 |
| warmińsko-mazurskie | 19 |
| lubuskie | 22 |
| Polska | 23 |
| podlaskie | 24 |
| mazowieckie | 27 |
| zachodniopomorskie | 27 |
| kujawsko-pomorskie | 29 |
| świętokrzyskie | 29 |
| lubelskie | 35 |
| łódzkie | 35 |
| podkarpackie | 40 |

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 marzec 2025 r. – marzec 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) |
|---|---|---|
| 03/2025 | 6444,0 | 9055,92 |
| 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 |

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 marzec 2025 r. – marzec 2026 r.[18]

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

| Miesiąc / rok | Polska | UE-27 | UE-21 |
|---|---|---|---|
| 03/2025 | 3,1% | 6,0% | 6,4% |
| 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 | 3,2% | 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 | 3,2% | 5,9% | 6,2% |
| 01/2026 | 3,2% | 5,8% | 6,1% |
| 02/2026 | 3,2% | 5,9% | 6,2% |
| 03/2026 | 3,3% | 6,0% | 6,2% |

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[18] Dane wyrównane sezonowo.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

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

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

| Państwo | Stopa bezrobocia |
|---|---|
| Niemcy | 7,5 |
| Holandia | 8,9 |
| Słowenia | 9,5 |
| Malta | 9,6 |
| Czechy | 10,0 |
| Austria | 11,1 |
| Polska | 12,1 |
| Bułgaria | 12,5 |
| Irlandia | 12,5 |
| Węgry | 12,6 |
| Łotwa | 13,6 |
| **UE-21** | **14,9** |
| Słowacja | 15,0 |
| **UE-27** | **15,4** |
| Litwa | 16,0 |
| Chorwacja | 16,3 |
| Dania | 16,4 |
| Cypr | 17,3 |
| Belgia | 17,8 |
| Włochy | 18,1 |
| Portugalia | 18,1 |
| Luksemburg | 19,3 |
| Finlandia | 20,2 |
| Francja | 20,5 |
| Grecja | 21,0 |
| Estonia | 21,7 |
| Hiszpania | 24,3 |
| Szwecja | 26,6 |

* Brak danych dla Rumunii
Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

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

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

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

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

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

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

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

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji