



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 28.09.2026 r.

16 proc. polskich pracowników pracuje hybrydowo. Najbardziej doceniany jest model elastyczny w zakresie czasu i miejsca

Po czterech miesiącach spadków poziom bezrobocia w Polsce w lipcu utrzymał się na poziomie niecałych 6 proc. Nieznacznej poprawie uległ również wskaźnik liczby osób przypadających na jedną ofertę pracy, choć jego odczyt różni się znacząco w zależności od regionu Polski. Dane i wnioski z różnych badań oraz raportów dotyczących rynku pracy zebrano w najnowszej edycji opracowania „[Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań](#)” przygotowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Publikacja omawia także trendy w zakresie pracy hybrydowej w krajach Unii Europejskiej, gdzie już co czwarty pracownik w ten sposób wykonuje swoje obowiązki zawodowe.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w lipcu 2026 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyniosła 5,8 proc., tyle samo co miesiąc wcześniej. Oznacza to wyhamowanie trendu spadkowego obserwowanego od kwietnia b.r. W ujęciu rocznym odsetek osób bez pracy wzrósł o 0,4 pkt proc.

Na koniec lipca w urzędach pracy zarejestrowanych było 906,4 tys. bezrobotnych, czyli o 4,9 tys. (0,5 proc.) więcej niż w czerwcu. W porównaniu z analogicznym miesiącem 2025 r. liczba osób aktywnie poszukujących pracy zwiększyła się o 75,7 tys. (9,1 proc.). Największe grono stanowili mieszkańcy województwa mazowieckiego – 122,9 tys. osób, czyli 13,6 proc. całej populacji bezrobotnych. Najmniej osób bez stałego zatrudnienia odnotowano w opolskim – 21,3 tys. (2,4 proc.).

Do urzędów wpłynęło 38 859 ofert pracy, o blisko 4 tys. więcej niż w czerwcu. W efekcie średnia liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w lipcu 2026 r. wyniosła 19, o dwie osoby mniej niż miesiąc wcześniej. Najwyższy odczyt tego wskaźnika zanotowano w województwie podkarpackim – 35 osób na 1 wakat, a najniższy w opolskim – 12 osób na jedną ofertę pracy.

Opracowanie PARP, zestawiające informacje z raportów i statystyk dotyczących rynku pracy, przytacza także europejskie dane dotyczące bezrobocia. Według metodologii Eurostatu Polska znajduje się w czołówce państw o najniższym bezrobociu, wynoszącym 3,4 proc (bez

zmian m/m, +0,3 p.p. r/r). Lepszy wynik odnotowano tylko w Czechach – 3,3 proc. W tym samym czasie średnia dla państw członkowskich UE wyniosła 6,1 proc (bez zmian m/m, +0,1 p.p. r/r).

Z domu czy z biura

Jednym z trendów zaprezentowanych w opracowaniu PARP jest zjawisko pracy hybrydowej w krajach Europy oraz związane z tym modelem pracy wyzwania w zakresie zarządzania. Dane pochodzące z raportu „2024 European Working Conditions Survey (EWCS 2024)”, przygotowanego na zlecenie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), wskazują, że 24 proc. wszystkich pracowników najemnych w krajach Unii Europejskiej można uznać za osoby pracujące hybrydowo – łączące pracę w siedzibie pracodawcy z wykonywaniem obowiązków zawodowych z domu.

W Polsce 16 proc. wszystkich pracowników to osoby wykonujące swoją pracę w formule hybrydowej. Jest to wynik o 8 pkt. proc. niższy od średniej unijnej i daje Polsce 19. Miejsce w zestawieniu wszystkich państw Wspólnoty. Liderem w tym obszarze jest Szwecja – 53 proc. pracowników najemnych pracuje hybrydowo. Na końcu znajduje się Rumunia, gdzie jedynie 6 proc. zatrudnionych może wykonywać swoje obowiązki zawodowe w takim modelu. Wyniki te odzwierciedlają struktur gospodarek krajów UE (m.in. udziału zawodów wiedzochłonnych w PKB) oraz wynikają z różnic regulacjach, tradycjach i normach rynku pracy.

Raport Eurofound wskazuje, że w krajach UE występują cztery różne rodzaje pracy hybrydowej. Najczęściej spotykanym jest w pełni elastyczny model, w ramach którego pracownik może dokonać wyboru miejsca pracy i dysponuje pełną lub dużą autonomią w zakresie czasu. W ten sposób swoje obowiązki wykonuje 48 proc. pracowników hybrydowych. 22 proc. stanowią z kolei osoby pracujące w formie hybrydy kontrolowanej – miejsce i czas wykonywania pracy są w dużej mierze wyznaczane przez pracodawcę. O 5 pkt proc. mniej wskazań dotyczyło hybrydy elastycznej lokalizacyjnie, w ramach której pracownicy dysponują średnią lub wysoką swobodą w zakresie wyboru miejsca pracy, natomiast czas określa przełożony. Najmniej liczne (13 proc.) grono stanowią osoby pracujące w modelu elastycznym czasowo – lokalizację określa pracodawca, natomiast pracownik może sam decydować o godzinach pracy.

Zarządzanie na odległość

Jednym z najczęściej wskazywanych wyzwań związanych z pracą zdalną i hybrydową jest kwestia zarządzania zespołem. Aby sprawdzić, która z formuł organizacji pracy daje najlepsze efekty w tym obszarze, twórcy raportu Eurofound opracowali indeks jakości zarządzania. Został on stworzony na podstawie odpowiedzi pracowników na pytania dotyczące ich bezpośredniego przełożonego. Poproszono ich o ocenę m.in. stopnia okazywanego szacunku, umiejętności menadżera w zakresie organizowania współpracy, wsparcia rozwoju czy jasności komunikowanych decyzji. Wyniki zostały przeliczone na skalę od 0 do 100 i zaprezentowane z podziałem na osoby będące podwładnymi oraz przełożonymi.

Najwyższe oceny uzyskał model elastyczny lokalizacyjnie – 81,1 pkt wśród pracowników i 83,2 pkt wśród przełożonych. W przypadku w pełni elastycznej hybrydy było to odpowiednio 78,6 i 80,7 pkt. Niższe wyniki odnotowano w modelu kontrolowanym (73,3 i 75,4 pkt) oraz elastycznym czasowo (73,1 i 75,2 pkt). Podkreślono jednak, że wyniki te należy traktować z ostrożnością, ponieważ np. elastyczność miejsca pracy daje bardziej wyraźne korzyści (np. mniej czasu poświęcanego na dojazdy do biura), które pracownicy mogą błędnie przypisywać kwestii zarządzania zespołem.

W ramach badania Eurofound sprawdzono także poziom przygotowania menedżerów do zarządzania zespołami hybrydowymi. W większości badanych organizacji ten obszar zależał przede wszystkim od doświadczenia menadżerów, a nie od systematycznych programów szkoleniowych czy rozwojowych. Jednocześnie pracownicy hybrydowi częściej korzystali ze szkoleń finansowanych lub zapewnianych przez pracodawcę: 64 proc. pracowników hybrydowych niebędących przełożonymi wobec 41 proc. osób pracujących w innych modelach. Wśród przełożonych było to odpowiednio 69 i 54 proc.

Link do pełnej wersji raportu znajduje się na stronie: [Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań \(sierpień 2026\)](#).

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



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR