PARP
Grupa PFR

System Rad ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Sierpień 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 (sierpień 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 lipcu/sierpniu 2026 r. Link w tytule grafiki, wsłowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

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

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 lipcu 2026 r. wyniosła 5,8%**. W porównaniu z czerwcem 2026 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,4 p.p.
- **W końcu lipca 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 906,4 tys. bezrobotnych**, tj. o 4,9 tys. (0,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 75,7 tys. (9,1%) więcej niż w lipcu 2025 r.
- **W lipcu 2026 r. do urzędów pracy** zgłoszono **38,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 3,9 tys. ofert (11,2%) więcej niż w czerwcu 2026 r. i mniej o 7,0 tys. (15,3%) r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2026 r. wyniosło 6378,9 tys.** W porównaniu z czerwcem 2026 r. wzrosło o 0,1% (o 3,6 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 52,9 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2026 r. wyniosło 9509,02 zł**. Oznacza to wzrost o 1,1% w porównaniu z czerwcem 2026 r. i wzrost o 6,8% r/r.
- Według danych Eurostatu **w lipcu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 6,1%** (bz. m/m i wzrost o 0,1 p.p r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,4%** (bz. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,4%**[1] (bz. m/m i wzrost o 0,3 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

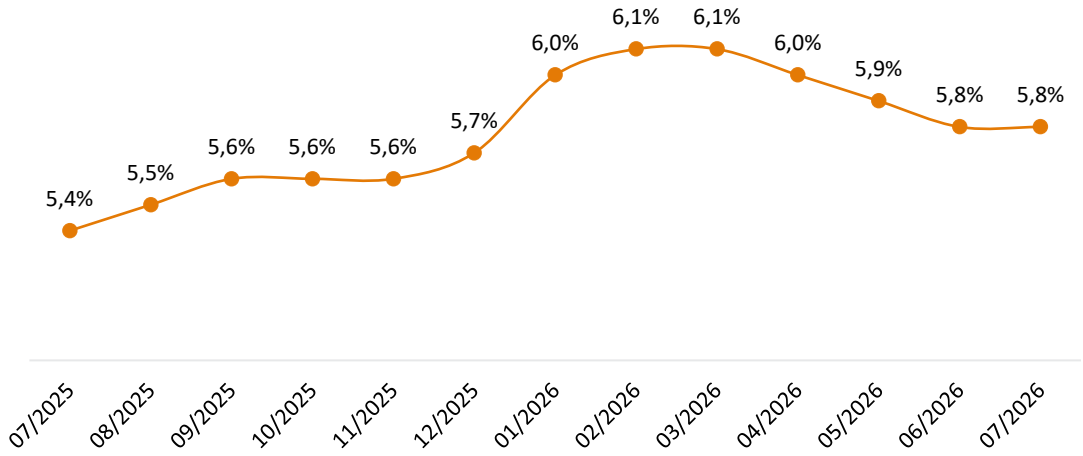
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 lipcu 2026 r. wyniosła 5,8%. W porównaniu z czerwcem 2026 r. pozostała bez zmian, a rok do roku wzrosła o 0,4 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 7.09.2026.

W lipcu 2026 r. stopa bezrobocia spadła m/m w 2 województwach, wzrosła w 4 i w 10 – pozostała bez zmian. Zależnie od regionu wahała się od 3,8 do 9,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,3%), podkarpackim (9,1%) oraz świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,8%), mazowieckim (4,5%) oraz śląskim (4,8%).

W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach: w warmińsko-mazurskim o 1,0 p.p., lubuskim – o 0,9 p.p., śląskim – o 0,8 p.p., świętokrzyskim – o 0,7 p.p., małopolskim i zachodniopomorskim – po 0,6 p.p., dolnośląskim, lubelskim, łódzkim i wielkopolskim – po 0,5 p.p., podkarpackim, podlaskim i pomorskim – po 0,4 p.p., opolskim – o 0,3 p.p., kujawsko-pomorskim i mazowieckim – po 0,2 p.p. (Tabela 1).

W końcu lipca 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 906,4 tys. bezrobotnych, tj. o 4,9 tys. (0,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 75,7 tys. (9,1%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 457,0 tys. vs 449,4 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec lipca 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (122,9 tys./13,6% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w opolskim (21,3 tys./2,4%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lipca 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

W lipcu 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (31,3%), natomiast wśród bezrobotnych kobiet – osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (24,1%) (Wykres 3).

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

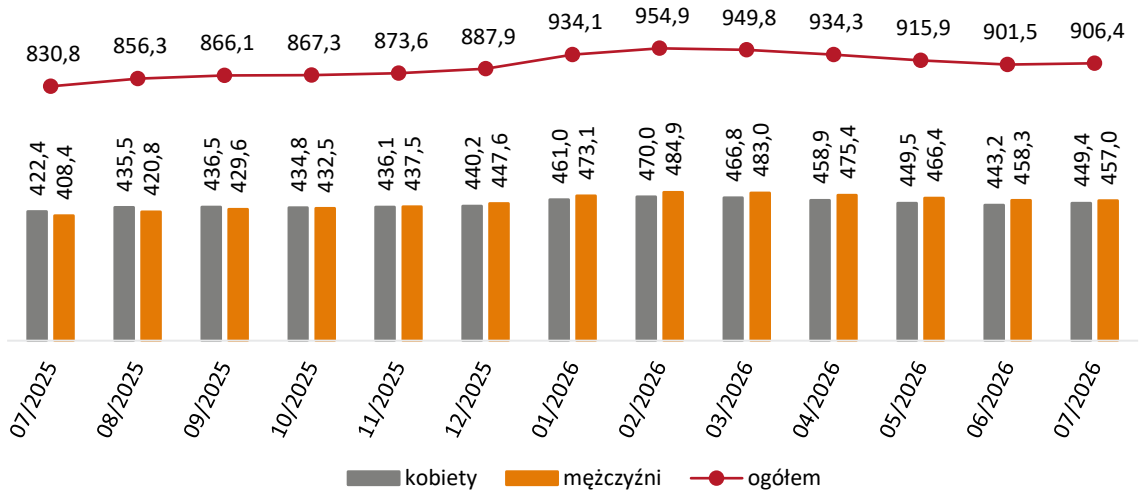
Województwo	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	03/2026	04/2026	05/2026	06/2026	**07/2026**	**Zmiana r/r (p.p.)**
Dolnośląskie	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	5,8	5,7	5,6	5,5	5,5	0,5
Kujawsko-pomorskie	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	8,2	8,3	8,2	8,0	7,8	7,7	7,7	0,2
Lubelskie	7,6	7,8	7,9	7,9	7,9	8,1	8,5	8,6	8,5	8,4	8,2	8,1	8,1	0,5
Lubuskie	5,1	5,3	5,4	5,5	5,5	5,7	6,1	6,2	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	0,9
Łódzkie	5,9	6,1	6,2	6,2	6,2	6,3	6,6	6,7	6,7	6,6	6,5	6,5	6,4	0,5
Małopolskie	4,4	4,6	4,6	4,6	4,6	4,7	5,0	5,0	5,1	5,1	4,9	4,9	5,0	0,6
Mazowieckie	4,3	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,5	0,2
Opolskie	6,0	6,2	6,2	6,2	6,2	6,4	6,7	6,8	6,8	6,7	6,4	6,3	6,3	0,3
Podkarpackie	8,7	8,9	9,0	9,0	9,0	9,3	9,6	9,6	9,5	9,3	9,1	9,0	9,1	0,4
Podlaskie	7,1	7,3	7,3	7,3	7,2	7,4	7,8	7,8	7,7	7,6	7,5	7,5	7,5	0,4
Pomorskie	4,9	5,0	5,2	5,3	5,3	5,3	5,6	5,7	5,7	5,6	5,4	5,3	5,3	0,4
Śląskie	4,0	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,7	4,8	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8	0,8
Świętokrzyskie	7,8	8,0	8,1	8,1	8,1	8,4	8,8	9,0	8,9	8,7	8,5	8,5	8,5	0,7
Warmińsko-mazurskie	8,3	8,5	8,7	8,9	9,0	9,3	9,9	10,1	10,0	9,7	9,4	9,3	9,3	1,0
Wielkopolskie	3,3	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,8	3,9	3,9	3,8	3,7	3,7	3,8	0,5
Zachodniopomorskie	7,0	7,2	7,3	7,4	7,5	7,7	8,1	8,2	8,2	8,0	7,8	7,7	7,6	0,6

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

W lipcu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (41,2%; 373,2 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,7%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (9,4%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 37,2%, 21,7% i 11,1% (Wykres 4).

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

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



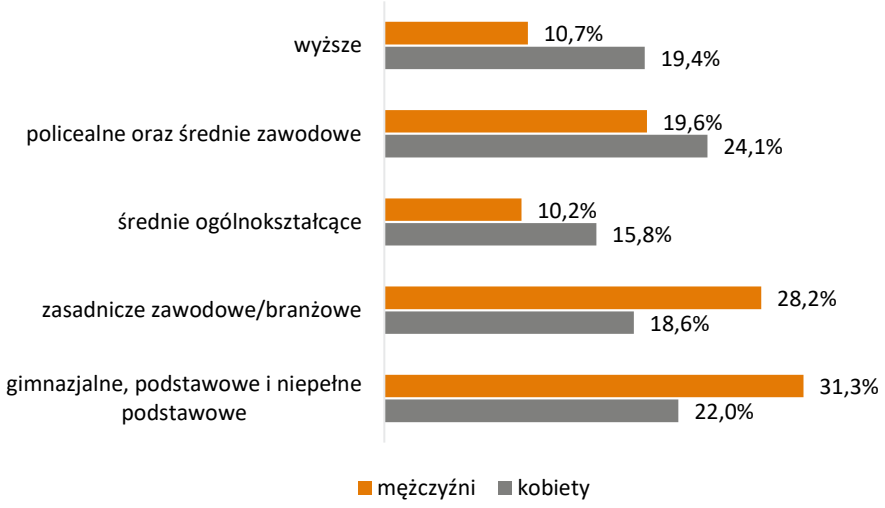
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw, płci i wybranych grup wiekowych (stan na koniec lipca 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	66 258	32 668	3 817	3 188	33 590	3 463	7 645
Kujawsko-pomorskie	58 201	31 284	4 465	2 891	26 917	3 715	5 475
Lubelskie	60 795	28 358	4 149	2 327	32 437	4 792	6 063
Lubuskie	21 467	10 871	1 453	969	10 596	1 266	2 396
Łódzkie	63 291	29 818	3 527	3 330	33 473	3 620	7 387
Małopolskie	73 244	36 919	5 177	3 170	36 325	5 553	7 305
Mazowieckie	122 895	58 310	7 027	5 591	64 585	7 659	13 675
Opolskie	21 341	11 058	1 294	1 165	10 283	1 101	2 783
Podkarpackie	70 508	34 523	4 538	3 060	35 985	5 331	7 049
Podlaskie	32 784	13 749	1 681	1 343	19 035	2 116	3 993
Pomorskie	49 133	26 950	3 679	2 319	22 183	2 932	4 840
Śląskie	83 704	42 330	5 317	4 477	41 374	4 834	8 755
Świętokrzyskie	36 292	16 941	2 298	1 443	19 351	2 693	3 794
Warmińsko-mazurskie	43 039	20 994	2 931	2 056	22 045	2 745	5 082
Wielkopolskie	59 308	32 293	4 820	2 929	27 015	3 834	5 801
Zachodniopomorskie	44 188	22 378	2 640	2 253	21 810	2 215	5 338
Polska	906 448	449 444	58 813	42 511	457 004	57 869	97 381

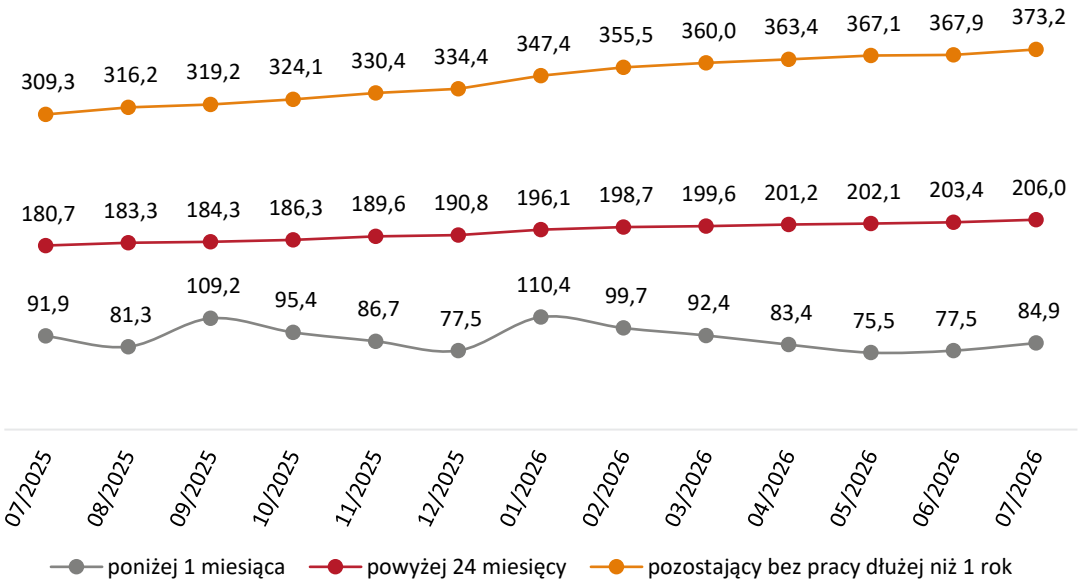
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2026.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 7.09.2026.

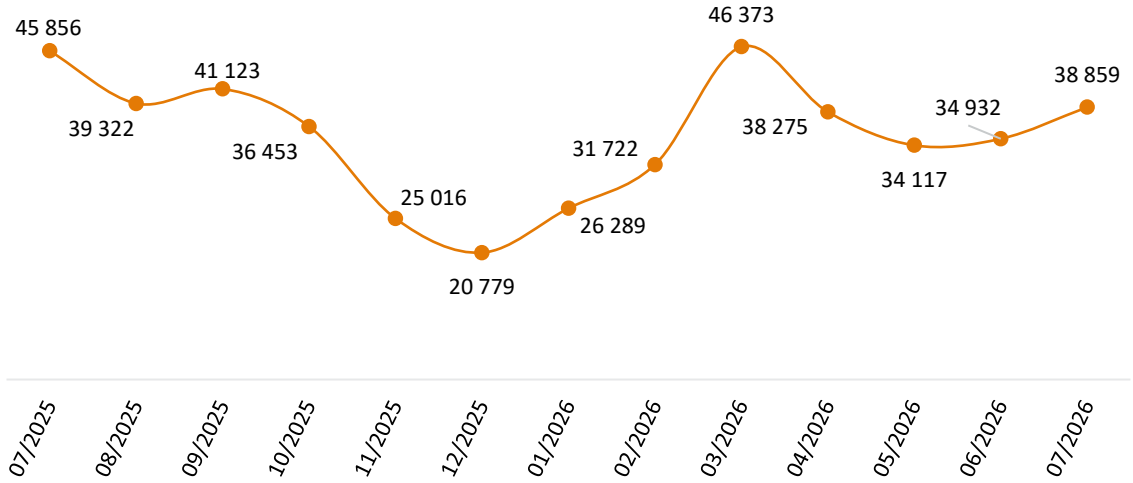
Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie lipiec 2025 r. – lipiec 2026 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 7.09.2026.

W lipcu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 38,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 3,9 tys. ofert (11,2%) więcej niż w czerwcu 2026 r. i mniej o 7,0 tys. (15,3%) r/r (Wykres 5).

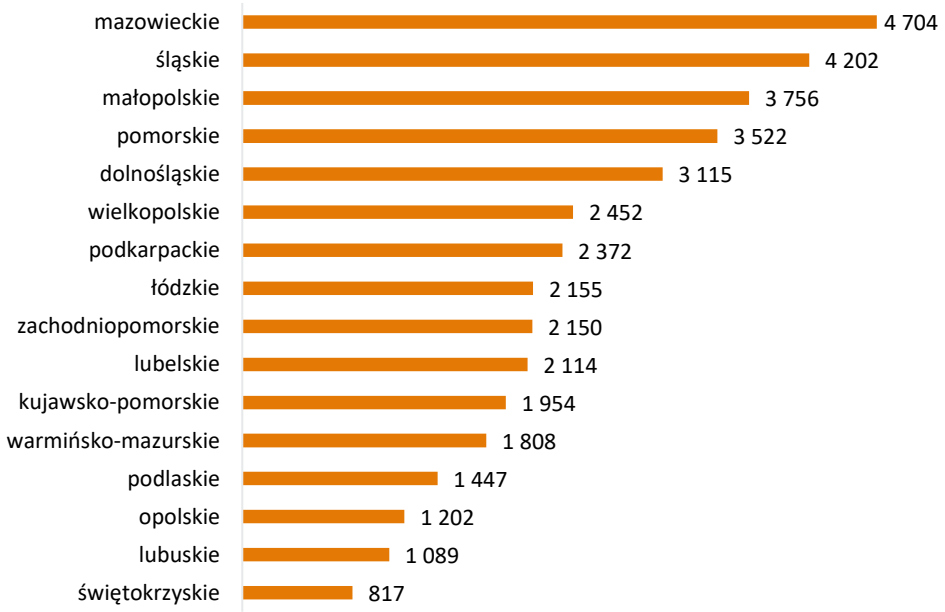
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce (zgłoszonych w ciągu miesiąca) w okresie lipiec 2025 r. – lipiec 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2026.

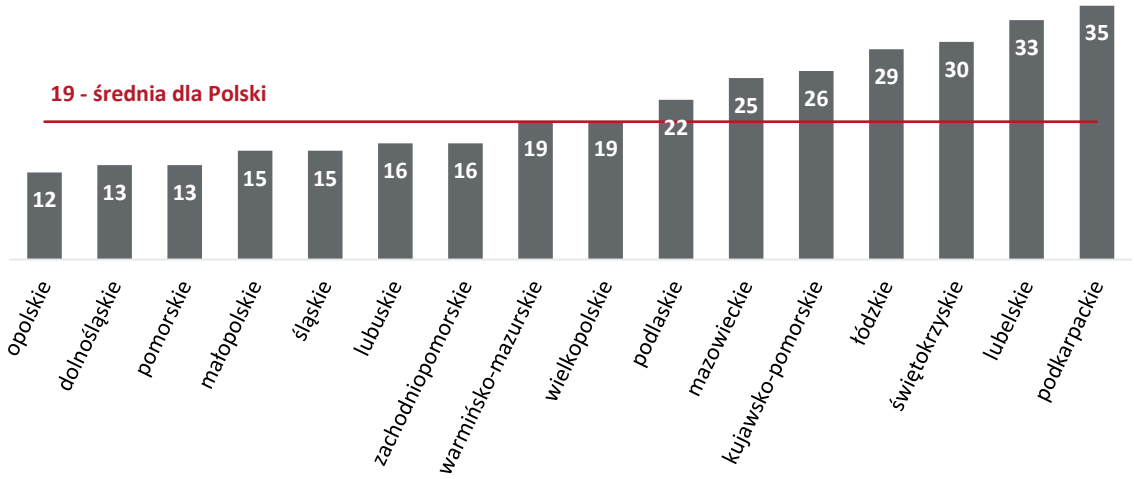
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i małopolskim, a najmniej – w świętokrzyskim, lubuskim i podlaskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (35), najmniej zaś – w opolskim (12), przy średniej krajowej wynoszącej 19 (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2026.

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

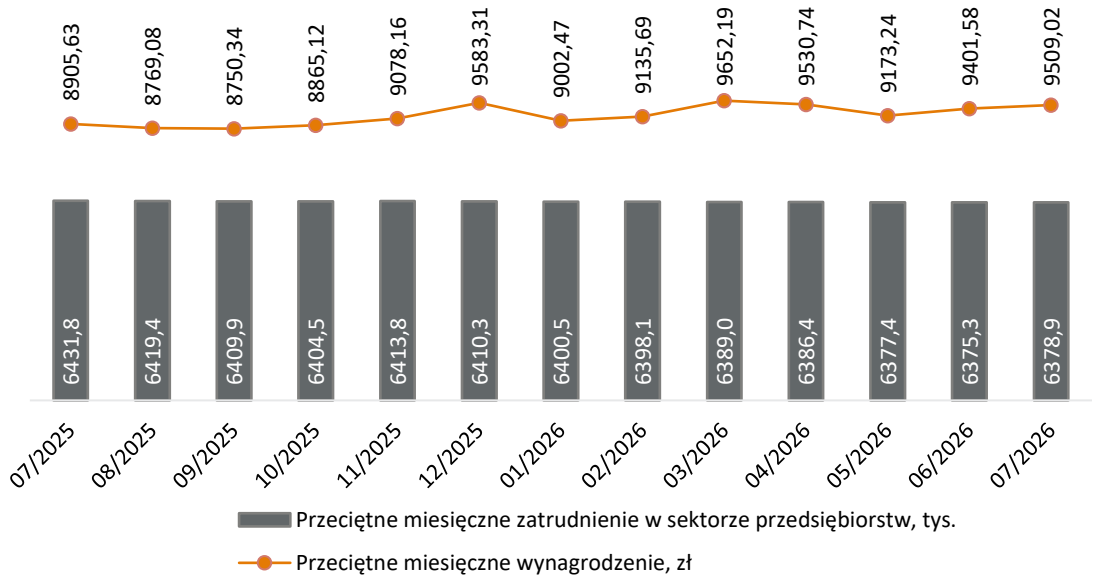


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 7.09.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2026 r. wyniosło 6378,9 tys. osób i było wyższe o 3,6 tys. (0,1%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 52,9 tys. (0,8%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2026 r. wyniosło 9509,02 zł. Oznacza to wzrost o 1,1% w porównaniu z czerwcem 2026 r. oraz wzrost o 6,8% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.09.2026.

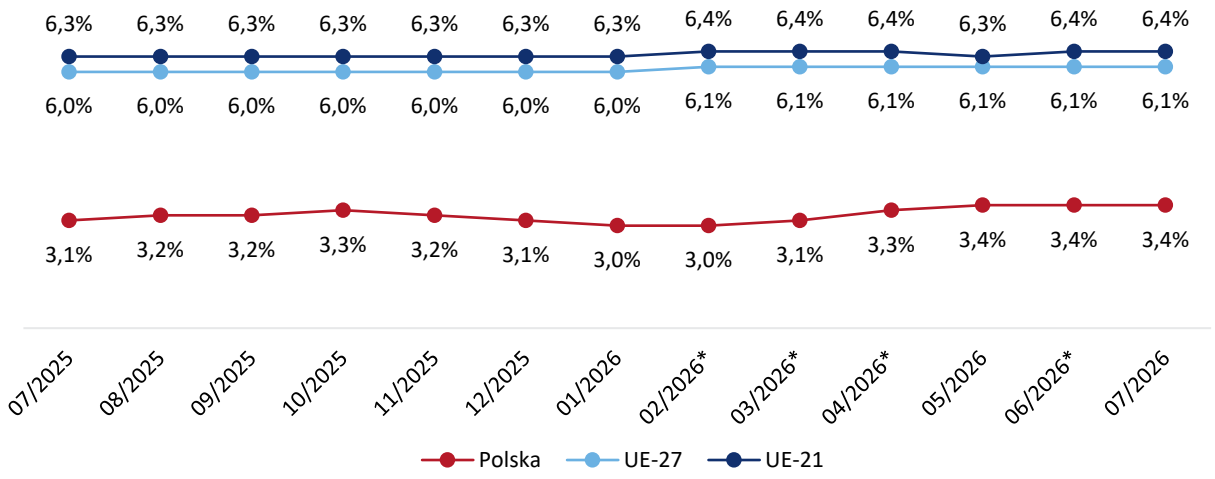
Europejski rynek pracy

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

Stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21[3]) w tym okresie wyniosła 6,4%, czyli również nie zmieniła się w ujęciu miesięcznym i wzrosła o 0,1 p.p. r/r.

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

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



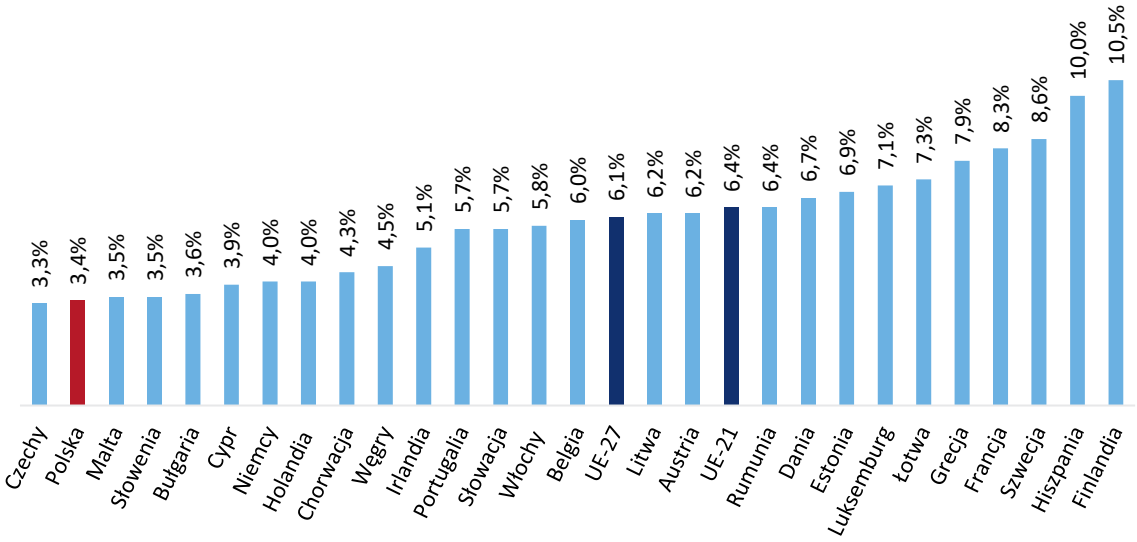
* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych przez Eurostat.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2026.

Według danych Eurostatu w lipcu 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,5%), Hiszpanii (10,0%) i Szwecji (8,6%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (3,3%[4]), Polsce (3,4%) oraz na Malcie i w Słowenii (po 3,5%) (Wykres 10).

[3] Od 1 stycznia 2026 r. do strefy euro dołączyła Bułgaria.
[4] Skorygowano w dniu 22.09.2026.

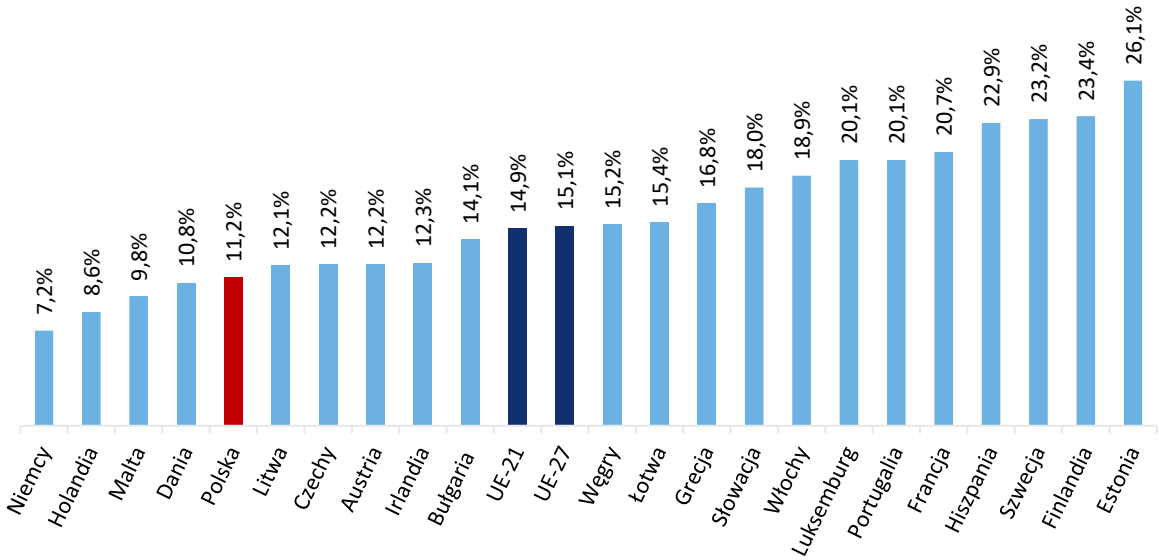
Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w lipcu 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2026.

W lipcu 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,1% w UE-27 (spadek o 0,5 p.p. m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r) oraz 14,9% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,3 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,2%), Holandii (8,6%) oraz na Malcie (9,8%), a najwyższe – w Estonii (26,1%), Finlandii (23,4%) i Szwecji (23,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,2% (spadek o 0,3 p.p. m/m i spadek o 1,2 p.p. r/r).

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



Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii.
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2026.

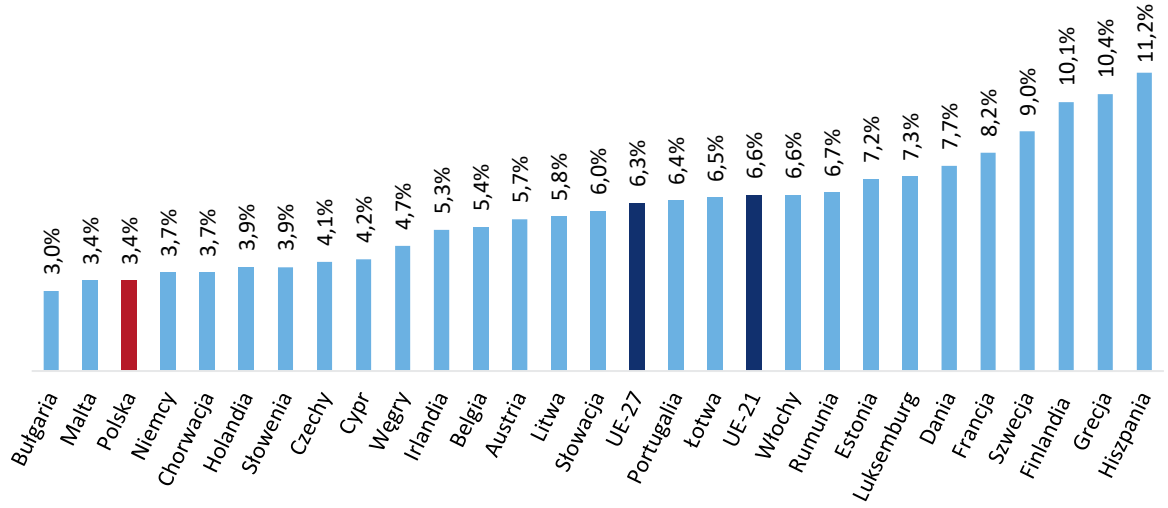
[5] Dane skorygowane sezonowo.

W lipcu 2026 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,3% (bz. m/m oraz wzrost o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,9% (bz. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

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

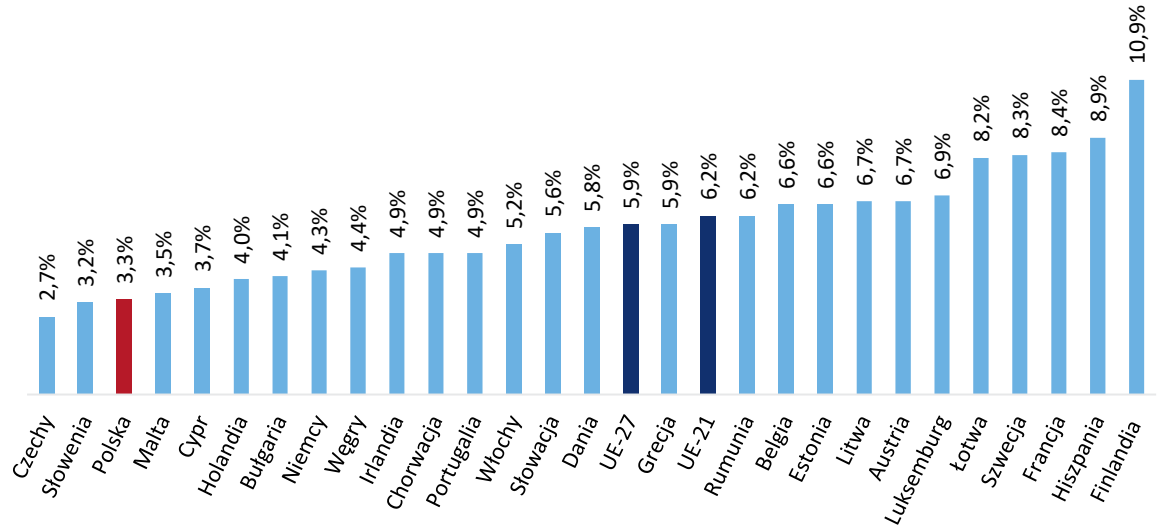
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,4% (spadek o 0,1 p.p zarówno m/m, jak i r/r), a wśród mężczyzn – 3,3% (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,5 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2026.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.09.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[6]

Polski rynek pracy

- Firmy nie ograniczały aktywności rekrutacyjnej – w I półroczu 2026 r. procesy rekrutacyjne prowadziło 95% ankietowanych podmiotów, a 90% planuje je kontynuować w drugiej połowie roku. Odsetek ten jest wyższy niż deklaracje ze stycznia 2026 r., gdy rekrutacje w 2026 r. planowało 84% firm.
- Wynagrodzenia współpracowników najsilniej oddziałują na subiektywną ocenę własnej sytuacji zawodowej, w mniejszym stopniu przekładają się na deklarowaną gotowość do działania wewnątrz firmy (prośba o podwyżkę), a najmniej – na gotowość do działania poza firmą, czyli szukania nowej pracy.
- Liczba ofert pracy zawierających frazy związane z AI wzrosła z kilkunastu miesięcznie w 2023 r. do 200–300 miesięcznie w 2025 r.

Europejski i globalny rynek pracy

- Globalny wskaźnik bezrobocia młodzieży wzrósł z historycznie najniższego poziomu 12,3% w 2023 r. do 12,4% w 2025 r., co odpowiada 67 mln bezrobotnych młodych ludzi na świecie. W Europie Wschodniej był on niższy od średniej globalnej – 11,1% (1,0 mln osób), a w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej znacznie wyższy – 15,0% (3,4 mln osób). Odwrotnie wygląda wskaźnik NEET, obejmujący młodzież niepracującą, nieuczącą się i nieszkolącą się: globalnie wzrósł z 19,7% do 20,0% (257 mln osób, o 9 mln więcej niż 2 lata wcześniej), podczas gdy Europa Północna, Południowa i Zachodnia odnotowała najniższy poziom wśród wszystkich 11 podregionów – 10,5% (5,3 mln osób), a Europa Wschodnia – 12,2% (3,7 mln osób). W obu podregionach wskaźnik ten jednak rósł w latach 2023–2025.
- Wykorzystanie AI w pracy jest bardziej powszechne w krajach Europy Zachodniej (Belgia, Niemcy, Francja, Luksemburg) niż w Polsce czy krajach Europy Południowej (Grecja, Hiszpania, Portugalia).
- Doświadczenie zawodowe jest silnym czynnikiem chroniącym przed niekorzystną sytuacją na rynku pracy. Każdy dodatkowy rok pracy zmniejsza statystyczne ryzyko podatności zatrudnienia o 1 p.p., co w skali 20-letniej kariery zawodowej przekłada się na 20-punktowe zmniejszenie tego ryzyka. Innymi słowy, osoby dopiero wchodzące na rynek pracy są znacznie bardziej narażone na niestabilne lub słabo płatne zatrudnienie niż osoby z długim stażem, niezależnie od innych czynników.

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

Rynek pracy w Polsce

Rynek pracy 2026. Półroczny przegląd trendów

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest przedstawienie trendów na polskim rynku pracy w I połowie 2026 r. oraz sprawdzenie, na ile plany zadeklarowane przez firmy i pracowników na przełomie 2025 i 2026 r. zostały faktycznie zrealizowane. Autorzy skonfrontowali wcześniejsze zapowiedzi z informacjami na temat rzeczywistych doświadczeń i bieżących planów zebranymi w badaniu prowadzonym od czerwca do lipca 2026 r. wśród ponad 500 firm oraz blisko 900 specjalistów i menedżerów. Raport obejmuje 6 głównych zagadnień: plany rekrutacyjne firm, zmiany wynagrodzeń, plany zawodowe pracowników (w tym chęć zmiany pracy), wyzwania rekrutacyjne związane z luką kompetencji oraz podejście firm do rekrutacji opartej na kompetencjach (skills-based hiring) w porównaniu z dotychczasowym podejściem opartym głównie na formalnym wykształceniu i dyplomach, a także nastroje i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia wśród pracowników.

Informacje ogólne

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

Źródło

Hays. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Firmy nie ograniczały aktywności rekrutacyjnej – w I półroczu 2026 r. procesy rekrutacyjne prowadziło 95% ankietowanych podmiotów, a 90% planuje je kontynuować w drugiej połowie roku. Odsetek ten jest wyższy niż deklaracje ze stycznia 2026 r., gdy rekrutacje w 2026 r. planowało 84% firm.
- Firmy planujące zatrudnienie w najbliższych 6 miesiącach stawiają przede wszystkim na pracowników stałych (71% wskazań), a w mniejszym stopniu na pracowników zewnętrznych i tymczasowych (24%) oraz kontraktorów B2B (18%).
- 43% firm planujących rekrutację przewiduje, że liczba prowadzonych procesów rekrutacyjnych w II połowie 2026 r. wzrośnie w porównaniu z I półroczem. Głównym powodem planowanych rekrutacji pracowników etatowych pozostaje potrzeba rozwoju biznesu (44% wskazań), a w dalszej kolejności uzupełnianie wakatów po odchodzących pracownikach (36%) oraz zmiany strukturalne w organizacji (12%). Pozostałe 8% firm wskazało na inny, niesprecyzowany w raporcie powód.
- 52% firm spodziewa się problemów z rekrutacjami w II połowie 2026 r., co oznacza wzrost o 5 p.p. względem początku roku. Główną przyczyną wskazywaną przez

pracodawców jest niedobór kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (53% wskazań) oraz ich nierealistyczne oczekiwania finansowe (42%). Jednocześnie 42% firm zauważyło, że o pracę ubiegało się więcej kandydatów niż w przeszłości, a 29% oceniło dostępność kandydatów na stanowiska juniorskie jako wystarczającą. Ogólną dostępność kandydatów za wystarczającą uznało 11% firm, a na ich ogólny niedobór (niezależnie od poziomu stanowiska) wskazało 13% respondentów.

- 85% firm doświadczyło w I półroczu 2026 r. luki kompetencji – to o 14 p.p. więcej niż wskazywało badanie przeprowadzone w styczniu 2026 r., w którym 71% firm zadeklarowało doświadczenie tego problemu w całym 2025 r.
- 31% firm deklaruje przynajmniej częściową gotowość do wdrożenia rekrutacji opartej na kompetencjach (tzw. skills-based hiring), a 71% firm wciąż wymaga wyższego wykształcenia na stanowiskach specjalistycznych i eksperckich zawsze lub w większości przypadków. Mimo deklarowanego przez pracodawców niedoboru kandydatów, aż 44% ankietowanych firm dalej ocenia kompetencje kandydatów na podstawie dyplomu uczelni wyższej, a dla kolejnych 44% znaczenie ma kierunek ukończonych studiów.
- 48% specjalistów i menedżerów wykonuje zawód niezwiązany z wykształceniem, a zaledwie 28% respondentów uważa, że wyższe wykształcenie jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu w ich profesji. Jednocześnie 30% pracowników przynajmniej raz w karierze spotkało się z odmową zatrudnienia z powodu braku wymaganego wykształcenia mimo odpowiednich kompetencji i doświadczenia.
- Poziom satysfakcji z wynagrodzenia jest rekordowo niski – tylko 28% pracowników deklaruje, że ich obecna płaca jest satysfakcjonująca, co oznacza spadek o 11 p.p. względem 39% na początku 2026 r. Większość specjalistów i menedżerów nie otrzymała podwyżki w I półroczu 2026 – wzrost wynagrodzenia zadeklarowało jedynie 46% ankietowanych, mimo że w styczniu 66% pracowników liczyło na podwyżkę w tym roku.
- 63% specjalistów i menedżerów rozważa zmianę pracy w II połowie 2026 r. – to znaczący wzrost względem 48% deklarujących taki plan w styczniu 2026 r. Co istotne, na przestrzeni półrocza na pierwsze miejsce powodów chęci zmiany pracy wysunął się brak możliwości rozwoju, wypierając z czołowej pozycji poziom wynagrodzenia (który znalazł się na drugim miejscu).
- Perspektywy zawodowe oceniane są coraz bardziej pesymistycznie – 33% specjalistów ocenia swoje szanse zawodowe w II połowie 2026 r. pozytywnie. Dla porównania, w styczniu 2026 r. perspektywy zawodowe na ten rok oceniało pozytywnie 42% specjalistów, a 39% nie miało jednoznacznej opinii w tej sprawie. Jednocześnie utraty pracy obawia się 35% badanych osób, czyli o 3 p.p. więcej niż rok wcześniej.

Raport Płacowy 2026. Stanowiska i role związane z AI

Charakterystyka raportu

Raport poświęcony jest stanowiskom związanym ze sztuczną inteligencją, a jego celem jest usystematyzowanie wiedzy o wynagrodzeniach i zapotrzebowaniu na specjalistów AI na polskim rynku pracy. Podstawą metodologiczną opracowania jest analiza 400 rzeczywistych procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez Devire. Raport obejmuje 3 obszary specjalizacji zawodowej związanej z AI: techniczny – budowania i wdrażania modeli (AI/ML Engineering & Data Science), sztucznej inteligencji generatywnej i modeli językowych (Generative AI & LLM) oraz projektowania i skalowania systemów AI (AI Architecture & Infrastructure). Dla każdego z tych obszarów raport prezentuje konkretne widełki wynagrodzeń w podziale na poziomy doświadczenia (junior, mid, senior, lead/principal) oraz dwa typy umów: umowę o pracę (stawka miesięczna brutto w PLN) i kontrakt B2B (stawka godzinowa netto w PLN), omawia konkretne kompetencje i umiejętności wymagane na poszczególnych stanowiskach, a także przedstawia komentarze ekspertów Devire dotyczące sytuacji rekrutacyjnej w każdym z tych obszarów.

Informacje ogólne

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

Źródło

Devire. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Liczba ofert pracy zawierających frazy związane z AI wzrosła z kilkunastu miesięcznie w 2023 r. do 200–300 miesięcznie w 2025 r.
- Pracownicy mający kompetencje związane z AI zarabiają średnio o 56% więcej niż osoby bez tych umiejętności na analogicznych stanowiskach.
- Najwyżej wynagradzanym stanowiskiem, o którym wspomniano w raporcie, jest AI Solutions Architect na poziomie senior, którego stawki sięgają 250–300 zł netto za godzinę w modelu B2B oraz 42 000–50 000 zł brutto miesięcznie przy umowie o pracę. Rola ta odpowiada za projektowanie całościowych systemów AI: od doboru modeli i infrastruktury po zapewnienie skalowalności i bezpieczeństwa rozwiązań.
- W obszarze technicznym AI/ML Engineering & Data Science widełki wynagrodzeń wynoszą 100–130 zł netto za godzinę (B2B) dla juniora i 220–300 zł netto za godzinę dla lead/principal w roli AI Engineer, co odpowiada w umowie o pracę zakresowi od 11 000–15 000 zł do 32 000–45 000 zł brutto miesięcznie. Podobnie szerokie widełki obserwuje się dla ról Machine Learning Engineer i Data Engineer (AI-Focused).

- LLM Engineer i AI Agent Developer notują jedną z największych rozpiętości widełek płacowych w całym sektorze IT – senior LLM Engineer może zarabiać 180–250 zł netto za godzinę (B2B) lub 30 000–42 000 zł brutto miesięcznie (UoP). Ekspertka Devire wskazuje, że LLM Engineer to jedna z najtrudniejszych ról do obsadzenia na rynku, ponieważ kandydatów z realnym doświadczeniem w projektowaniu i wdrażaniu modeli generatywnych w środowiskach produkcyjnych jest niewielu.
- AI Prompt Developer wskazywany jest jako stosunkowo nowy profil zawodowy o niższym progu wejścia niż inne role AI, ale ze stale rosnącą wartością rynkową, ze stawkami od 80–120 zł netto za godzinę na poziomie junior do 160–190 zł netto za godzinę na poziomie senior. Wzrost znaczenia tej roli wiązany jest w raporcie ze skalowaniem przez firmy wdrożeń systemów opartych na architekturze RAG (retrieval-augmented generation) oraz na autonomicznych agentach AI.
- Rok 2025 i początek 2026 potwierdziły, że sztuczna inteligencja stała się jednym z najważniejszych obszarów inwestycyjnych firm działających w Polsce, co przekłada się na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów łączących kompetencje techniczne z umiejętnością wdrażania rozwiązań AI w środowiskach produkcyjnych. Autorzy raportu prognozują też dalszy wzrost znaczenia kompetencji związanych z dużymi modelami językowymi (LLM), architekturą systemów AI oraz automatyzacją procesów z wykorzystaniem agentów AI w kolejnych latach. Można domniemywać, że wysokie wynagrodzenia i trudności rekrutacyjne w obszarze AI nie są chwilowym zjawiskiem, a przewagę konkurencyjną na rynku pracy będą budować te organizacje, które równolegle inwestują w rozwój kompetencji zespołów, infrastrukturę oraz skuteczne pozyskiwanie specjalistów AI.

Reakcje pracowników na przejrzystość wynagrodzeń – wyniki eksperymentu ankietowego z zastosowaniem winiet

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki eksperymentu ankietowego z zastosowaniem winiet (factorial survey experiment). Respondentom prezentowano hipotetyczne scenariusze zawodowe, w których systematycznie zmieniano poziom wynagrodzenia współpracowników, obecność i wielkość różnic płacowych między kobietami i mężczyznami, uzasadnienie tych różnic oraz informację o płacach w innych firmach, a badani oceniali swoją prawdopodobną satysfakcję i skłonność do podjęcia określonego działania. Celem badania było sprawdzenie, jak informacja o relatywnym poziomie wynagrodzeń współpracowników wpływa na satysfakcję z pracy oraz na deklarowaną gotowość do podejmowania konkretnych działań – ubiegania się o podwyżkę i poszukiwania nowej pracy – a także w jakim stopniu reakcje te zależą od dodatkowych okoliczności: uzasadnienia różnic płacowych przez pracodawcę, wysokości wynagrodzeń na rynku oraz informacji o różnicach w zarobkach kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach. Badanie zostało przeprowadzone metodą

CAWI (ankieta internetowa) na ogólnopolskim panelu internetowym przez firmę PBS Sp. z o.o. w październiku i listopadzie 2025 r. Respondentami byli pracownicy najemni w wieku 25–59 lat, zatrudnieni w firmach liczących co najmniej 50 osób, pracujący co najmniej 20 godzin tygodniowo; próbę dobrano metodą kwotową na podstawie danych GUS BAEL 2024 (płeć, wiek, wykształcenie, makroregion, wielkość miejscowości). Po wykluczeniu obserwacji odstających finalna analizowana grupa liczyła 1680 osób, z których każda oceniła 5 winiet, co dało łącznie 8400 obserwacji do analizy.

Informacje ogólne

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

Źródło

PIE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Informacja o wyższych zarobkach współpracowników silnie obniża satysfakcję z pracy, podczas gdy informacja o niższych zarobkach prawie jej nie zwiększa – efekt jest więc asymetryczny. Innymi słowy, gdy współpracownicy zarabiają mniej niż respondent (poziomy 85–95% jego wynagrodzenia), satysfakcja pozostaje na zbliżonym, wysokim poziomie, a różnice te są statystycznie nieistotne. Spadek pojawia się dopiero przy wynagrodzeniach równych, a wyraźnie nasila się, gdy współpracownicy zarabiają więcej (100–115%).
- Wynagrodzenia współpracowników najsilniej oddziałują na subiektywną ocenę własnej sytuacji zawodowej, w mniejszym stopniu przekładają się na deklarowaną gotowość do działania wewnątrz firmy (prośba o podwyżkę), a najmniej – na gotowość do działania poza firmą, czyli szukania nowej pracy.
- Gdy współpracownicy zarabiają więcej, wpływ tej sytuacji na satysfakcję z pracy, skłonność do proszenia o podwyżkę i poszukiwania nowej pracy nie różnią się istotnie między kobietami i mężczyznami.
- Uzasadnienie różnic płacowych wynikami pracy tylko częściowo łagodzi ich negatywne skutki, a na chęć zmiany pracy nie wpływa wcale. Jeśli zatem pracodawca wyjaśnił, że wyższe zarobki współpracowników wynikają z lepszej oceny efektywności, spadek satysfakcji i skłonność do proszenia o podwyżkę były mniejsze niż bez takiego wyjaśnienia, jednak oddziaływanie tego efektu pozostawało zdecydowanie słabsze niż wpływ samej informacji o różnicy płacowej.
- Informacja, że płace w innych firmach są średnio o 20% wyższe niż w obecnej firmie, wyraźnie zwiększała prawdopodobieństwo poszukiwania nowej pracy i gotowość do wnioskowania o podwyżkę, a jednocześnie istotnie obniżała satysfakcję z pracy.

Odwrotny efekt (wyższa satysfakcja, mniejsza chęć zmiany pracy) obserwowano, gdy płace na rynku były niższe.

- Reakcja kobiet na niekorzystną dla nich nierówność jest silniejsza niż reakcja mężczyzn na tę samą informację, ale – co ciekawe – mężczyźni również deklarują niższą satysfakcję, gdy dowiadują się o luce płacowej krzywdzącej kobiety.
- Brak informacji o płacach na rynku (lub informacja, że są one takie same lub niższe niż w obecnej firmie) ogranicza skłonność do poszukiwania nowej pracy nawet wtedy, gdy w firmie występuje niekorzystna dla respondenta luka płacowa ze względu na płeć.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, lipiec 2026, LXXIII edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lipcu 2026 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W lipcu 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 275,6 tys. nowych ofert pracy – o 7% więcej niż miesiąc wcześniej i o 2% więcej w porównaniu z lipcem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji[7] najmniej ofert pracy (3,4 tys., tyle samo co rok wcześniej) opublikowano w Bydgoszczy. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 45,9 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 5% względem lipca 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 17,9 tys. ofert (wzrost o 2% r/r), a trzeci był Wrocław z 14,7 tys. ogłoszeń (wzrost o 9% w ujęciu rocznym).

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

- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 17,8 oferty pracy. Najwięcej pojawiło się ich w Katowicach i Warszawie, gdzie w lipcu 2026 r. odnotowano średnio odpowiednio 25,0 i 24,7 oferty na 1000 mieszkańców. Najniższy wynik osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł 8,3 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano w przypadku zawodów medycznych (+13%), podczas gdy w IT ich liczba pozostała bez zmian. W żadnym z analizowanych obszarów liczba ofert nie zmniejszyła się.
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa i pielęgniarka (po 15%) oraz ratownik medyczny (po 14%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: magazynier (-5%) oraz dyrektor finansowy/CFO (-3%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,6 benefitu, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej — choć wciąż mniej niż w ciągu ostatnich kilku lat, gdy wskaźnik ten wynosił wyraźnie powyżej 6.
- W ofertach pracy, które ukazały się w lipcu 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (69% vs 63% w czerwcu 2026 r. vs 60% w lipcu 2025 r.), pakiet sportowy (odpowiednio 56% vs 54% vs 54%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 50% vs 63% vs 66%). 28% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (38% w czerwcu 2026 r. vs 37% w lipcu 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 25% ofert (vs 26% miesiąc wcześniej vs 34% rok wcześniej).
- W lipcu 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,8 wymagania (spadek o 0,2 m/m vs spadek 0,3 r/r). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (65% vs 69% w czerwcu 2026 r. vs 58% w lipcu 2025 r.), odpowiedniego wykształcenia (52% vs 53% vs 32%), dyspozycyjności (29% vs 31% vs 42%) oraz znajomości języka obcego (25% vs 29% miesiąc wcześniej vs 22% rok wcześniej).

Systemowe problemy i potrzeby rozwoju kształcenia zawodowego w Polsce. Perspektywa edukacji i rynku pracy

Charakterystyka publikacji

Celem analizy jest ocena, na ile polski system kształcenia zawodowego (szkoły branżowe I i II stopnia, technika, szkoły policealne, centra kształcenia zawodowego, kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz Branżowe Centra Umiejętności) jest w stanie nadążyć za zmianami technologicznymi, demograficznymi i wymaganiami zielonej transformacji, a także dopasować się do realnego popytu na kwalifikacje na rynku pracy. Raport ma charakter ekspercki, oparty na zestawieniu i analizie porównawczej danych z kilkunastu źródeł instytucjonalnych, dobranych według kryteriów aktualności (dane z lat 2022–2026), wiarygodności instytucjonalnej oraz przydatności do oceny relacji edukacja–rynek pracy. Wśród tych źródeł znajdują się m.in.: dane GUS o szkołach i uczniach z roku szkolnego 2024/2025, Monitor Edukacji i Szkoleń Komisji

Europejskiej 2025 dla Polski, materiały Cedefop o polskim systemie VET, prognoza Barometr Zawodów 2026, informacja pokontrolna Najwyższej Izby Kontroli z 2024 r., raporty OECD („Education at a Glance 2025" i „Economic Survey Poland 2025"), wyniki badania PISA 2022 (Instytut Badań Edukacyjnych), globalny raport World Economic Forum „The Future of Jobs Report 2025", analizy PARP/Bilans Kapitału Ludzkiego oraz informacje FRSE i MEN o Branżowych Centrach Umiejętności.

Informacje ogólne

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

Źródło

Kształcenie-zawodowe.pl. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Zatrudnienie absolwentów kształcenia zawodowego w Polsce spadło do 75,4% w 2024 r. – poniżej średniej unijnej i unijnego celu 82%. Ten wskaźnik pokazuje, jaka część osób, które niedawno ukończyły szkołę branżową lub technikum, faktycznie znajduje pracę.
- 62% niedawnych absolwentów kształcenia zawodowego miało w 2024 r. doświadczenie uczenia się w miejscu pracy (praktyk u pracodawcy). Wskaźnik ten przekroczył unijny cel na 2025 r. i jest już bliski średniej UE (65,3%).
- Udział nauczycieli w wieku poniżej 30 lat w ponadpodstawowym kształceniu zawodowym w Polsce wynosi zaledwie 3,7% (dane OECD). To bardzo niski wskaźnik, który oznacza, że kadra nauczycielska w szkołach zawodowych szybko się starzeje, a dopływ młodych nauczycieli jest znikomy. W połączeniu z tym, że rynek prywatny często oferuje specjalistom technicznym wyższe wynagrodzenia, powstaje realne ryzyko braku osób zdolnych do przygotowania kolejnych pokoleń pracowników w zawodach deficytowych.
- Wyniki PISA 2022 pokazują, że 66% piętnastolatków w szkołach branżowych I stopnia miało bardzo niskie umiejętności matematyczne, a 65% – bardzo niskie umiejętności czytania ze zrozumieniem. Te podstawowe umiejętności są niezbędne do nauki zawodu, czytania dokumentacji technicznej, instrukcji bezpieczeństwa czy szacowania ryzyka w pracy. Tak wysoki odsetek uczniów z bardzo niskimi wynikami sugeruje, że problemy przyszłego rynku pracy zaczynają się już na etapie przygotowania szkolnego, zanim absolwent trafi do zawodu.
- Ocena praktycznej nauki zawodu nie powinna sprowadzać się do liczby przepracowanych godzin u pracodawcy – istotniejsze jest to, jakie realne zadania wykonuje uczeń i jakie kompetencje faktycznie zdobywa.

- Głównym problemem systemu nie są niedobory w konkretnych zawodach – takie jak wskazywane przez Barometr Zawodów 2026 deficyty kierowców, lekarzy, pielęgniarek, spawaczy, elektryków czy nauczycieli zawodu, ale tempo, w jakim programy nauczania, praktyki, egzaminy i przygotowanie nauczycieli nadążają za zmianami technologicznymi i sytuacją na rynku pracy – a to tempo jest zdecydowanie za niskie.
- W roku szkolnym 2024/2025 w Polsce funkcjonowało 1697 branżowych szkół I stopnia (212,4 tys. uczniów) oraz 1848 techników (687,7 tys. uczniów), przy czym chłopcy stanowili 66,2% uczniów szkół branżowych I stopnia i 61,8% uczniów techników. Silna dominacja chłopców wskazuje jednocześnie na wyraźną segregację płciową już na etapie wyboru ścieżki edukacyjnej, co ma dalsze konsekwencje dla struktury zatrudnienia w zawodach technicznych.
- Certyfikat zawodowy formalnie potwierdza zdobyte kwalifikacje i zwiększa szanse na rynku pracy. Nie ma go co czwarty absolwent – ukończenie szkoły nie zawsze oznacza więc wyjście z systemu edukacji z potwierdzonymi kwalifikacjami. Branżowe Centra Umiejętności mają być tworzone w partnerstwie firm i szkół i pełnić funkcję kształcenia, egzaminowania oraz doradztwa zawodowego.
- Szczególnej uwagi wymagają szkoły branżowe I stopnia, w których fundament stanowią kompetencje podstawowe – umiejętności matematyczne, rozumienie tekstu, komunikacja oraz myślenie techniczne. To one, a nie same treści branżowe, decydują o tym, czy modernizacja kształcenia zawodowego w duchu „4.0” rzeczywiście się powiedzie.
- Branżowe Centra Umiejętności mają potencjał, by stać się filarem nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego, pod warunkiem, że będą funkcjonować jako trwała sieć usług adresowana do szkół, nauczycieli, uczniów, osób dorosłych i pracodawców, a nie jako odizolowane inwestycje infrastrukturalne.

Wyobrażenia o przyszłości jako rama metodologiczna analizy intencji posiadania dzieci

Charakterystyka raportu

Celem publikacji jest sprawdzenie, czy sposób, w jaki osoby pozostające w związkach wyobrażają sobie własną przyszłość, wiąże się z ich chęcią posiadania dziecka w najbliższych latach. Raport testuje pilotażowo tzw. podejście narracyjne do decyzji prokreacyjnych: w odróżnieniu od klasycznych teorii zakładających racjonalne kalkulowanie kosztów i korzyści zakłada ono, że decyzja o dziecku zapada w warunkach niepewności, więc ludzie kierują się raczej subiektywną „opowieścią” o swojej przyszłości niż wyliczeniami. Autorzy odchodzą tym samym od podejścia koncentrującego się wyłącznie na obiektywnych warunkach ekonomicznych – takich jak zatrudnienie, dochody czy sytuacja materialna – i analizują również to, jak ludzie subiektywnie interpretują swoją przyszłość. Badanie przeprowadzono między październikiem a grudniem 2025 r. w Warszawie. Respondentami były osoby

pozostające w heteroseksualnych związkach trwających co najmniej 6 miesięcy i wspólnie mieszkające. Uczestników rekrutowano za pomocą ogłoszeń internetowych, a następnie oboje partnerzy przychodzili do laboratorium, gdzie niezależnie od siebie wypełniali komputerowy kwestionariusz. Początkowo w badaniu uczestniczyło 106 par, czyli 212 osób, jednak po wykluczeniu par ze względu na kryterium wieku kobiety w próbie analitycznej pozostało 99 par, czyli 198 osób. Średni wiek respondentów wynosił 30,0 lat. Próba nie była reprezentatywna dla populacji Polski. Badana próba była silnie sfeminizowana pod względem wykształcenia – wyższe wykształcenie miało 82,32% wszystkich uczestników (163 z 198 osób), w tym aż 90,91% kobiet, ale tylko 73,74% mężczyzn. Tak wysoki, niesymetryczny poziom wykształcenia wpisuje się w ogólnopolskie trendy edukacyjne, w których kobiety częściej niż mężczyźni kończą studia wyższe, ale jednocześnie oznacza, że wyniki badania trudno uogólniać na osoby z niższym wykształceniem.

Informacje ogólne

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

Źródło

PIE. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Praca jest jednym z najczęściej pojawiających się tematów w spontanicznych wyobrażeniach respondentów o przyszłości. W 52 ze 168 udzielonych odpowiedzi (30 osób nie udzieliło odpowiedzi) na pytanie otwarte pojawiło się słowo „praca", w 39 odpowiedziach pojawiło się określenie „finanse", natomiast słowa „stabilność" lub „stabilizacja" wystąpiły w 62 odpowiedziach. Oznacza to, że kwestie zawodowe i finansowe stanowiły jeden z podstawowych elementów tego, jak badani myśleli o swoim życiu w perspektywie kolejnych dwóch lat.
- Zmiana pracy była jednym z najczęściej deklarowanych konkretnych planów zawodowych w wypowiedziach respondentów – w analizie odpowiedzi otwartych fraza ta pojawiła się 11 razy. Wśród planów o charakterze aspiracyjnym badani wymieniali natomiast m.in. awans, rozwój zawodowy i założenie własnej działalności gospodarczej. Pokazuje to, że przyszłość zawodowa była przedstawiana zarówno jako obszar wymagający stabilizacji, jak i przestrzeni realizacji aspiracji. Autorzy wskazują tym samym na dwa sposoby myślenia o rynku pracy: jako o źródle niepewności, które trzeba najpierw uporządkować, oraz jako o obszarze rozwoju i osiągania celów.
- Stabilność pozycji na rynku pracy została przez autorów potraktowana jako jeden z elementów podstawowej stabilizacji życiowej. Do tej kategorii zaliczano m.in. wypowiedzi dotyczące znalezienia pracy, zabezpieczenia finansowego i mieszkaniowego oraz ustabilizowania swojej pozycji zawodowej. Oznacza to,

że zatrudnienie nie było analizowane wyłącznie jako źródło dochodu, ale jako element szerszego poczucia uporządkowania i bezpieczeństwa życiowego. W tym ujęciu niepewność dotycząca pracy może wpływać na sposób, w jaki człowiek ocenia swoją gotowość do podejmowania długoterminowych decyzji rodzinnych. Potrzebę ustabilizowania swojej sytuacji zawodowej lub życiowej (obejmującą np. „znalezienie pracy") zadeklarowało w opisach przyszłości 68 ze 198 osób.

- Badanie pokazuje, że kariera nie musi być postrzegana jako konkurencja dla rodzicielstwa. W narracjach aspiracyjnych autorzy znajdowali m.in. plany dotyczące rozwoju zawodowego, awansu czy własnej działalności, a jednocześnie osoby te częściej deklarowały chęć posiadania dziecka. W interpretacji autorów dziecko może być postrzegane jako część szerszego planu życiowego i samorealizacji, a nie jako przeszkoda w rozwoju zawodowym. Trzeba jednak zachować ostrożność: badanie pokazuje związek z intencją posiadania dziecka, ale nie dowodzi, że aspiracje zawodowe faktycznie prowadzą później do rodzicielstwa.
- Lepsza sytuacja materialna nie oznacza automatycznie większej gotowości do rodzicielstwa. Spośród 198 badanych na pytanie o wizję swojej przyszłości nie odpowiedziało 31 ankietowanych (15,7%). Osoby te miały wyższy status materialny, ale jednocześnie deklarowały mniejszą chęć posiadania dziecka. Wynik ten pokazuje, że sama dobra sytuacja finansowa nie musi zwiększać gotowości do rodzicielstwa – znaczenie może mieć również to, czy dana osoba ma wyraźną wizję swojej przyszłości.
- W badaniu nie stwierdzono związku między przewidywaniami dotyczącymi przyszłej sytuacji gospodarczej kraju a chęcią posiadania dziecka, choć pojawił się taki związek w odniesieniu do sytuacji politycznej. Oznacza to, że w tej niewielkiej próbie bardziej optymistyczne lub pesymistyczne oczekiwania dotyczące gospodarki jako całości nie przekładały się wyraźnie na deklarowaną chęć posiadania dziecka. Jest to istotne z perspektywy rynku pracy, ponieważ sugeruje, że sama ogólna ocena przyszłej koniunktury gospodarczej nie musi być tym samym co indywidualne poczucie bezpieczeństwa zawodowego.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Global Employment Trends for Youth 2026: Back to the future

Charakterystyka publikacji

Celem raportu jest przedstawienie najnowszych danych o zatrudnieniu, bezrobociu i wykluczeniu młodzieży z rynku pracy – dotyczy przede wszystkim osób w wieku 15–24 lata (lub 15–29 lat, gdy zachodziła potrzeba objęcia analizą osób kończących studia wyższe). Raport jest opracowaniem statystyczno-analitycznym opartym na wtórnej analizie danych. Główną bazą danych są tzw. modelowane szacunki MOP (ILO modelled estimates) z listopada 2025 r., gromadzone w bazie ILOSTAT, które agregują

wyniki krajowych badań aktywności ekonomicznej ludności (labour force survey) prowadzonych przez narodowe urzędy statystyczne z całego świata (obejmują praktycznie wszystkie kraje i terytoria świata pogrupowane w 11 podregionów oraz 4 grupy dochodowe)[8]. Dodatkowo autorzy wykorzystują Zharmonizowane Repozytorium Mikrodanych MOP (ILO Harmonized Microdata Repository) – zbiór danych jednostkowych z krajowych badań rynku pracy, a także bazę YouthSTATS. Raport porównuje głównie dane z 2023 r. i 2025 r., uzupełniając je prognozami na lata 2026–2027 oraz analizami historycznymi sięgającymi 2005 lub 2016 r. W raporcie wykorzystano również m.in. wyniki badań stowarzyszenia World Values Survey i OECD oraz analizy PwC i Anthropic dotyczące podatności zawodów na AI.

Informacje ogólne

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

Źródło

ILO. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Globalna stopa bezrobocia młodzieży wzrosła z historycznie najniższego poziomu 12,3% w 2023 r. do 12,4% w 2025 r., co w praktyce oznacza o 2 mln bezrobotnych młodych ludzi na świecie więcej (65 mln vs 67 mln). Wzrost dotyczył zarówno mężczyzn (stopa 12,6% w 2025 r., wzrost o 0,1 p.p. względem 2023 r.), jak i kobiet (stopa 12,1% w 2025 r., wzrost o 0,2 p.p.). Dla Europy Wschodniej stopa bezrobocia młodzieży w 2025 r. była niższa – 11,1% (1,0 mln osób), co oznacza spadek o 1,6 p.p. względem 12,7% w 2023 r, a dla Europy Północnej, Południowej i Zachodniej znacznie wyższy – 15,0% (3,4 mln osób), co oznacza wzrost o 0,8 p.p. względem 14,2% w 2023 r.
- Odsetek młodzieży niepracującej, nieuczącej się i nieuczestniczącej w żadnych szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (tzw. wskaźnik NEET) wzrósł z 19,7% w 2023 r. do 20% w 2025 r., co odpowiada 9 mln osób więcej niż 2 lata wcześniej (248 vs 257 mln). W 2025 r. wskaźnik NEET dla Europy Wschodniej wyniósł 12,2% (3,7 mln osób), a dla podregionu Europy Północnej/Południowej/Zachodniej – 10,5% (5,3 mln osób) i był najniższy wśród wszystkich 11 podregionów świata. Mimo stosunkowo niskiego poziomu oba te podregiony europejskie należą do grupy, w której wskaźnik NEET rósł w latach 2023–2025.

[8] 11 podregionów: Afryka Północna, Afryka Subsaharyjska, Ameryka Łacińska i Karaiby, Ameryka Północna, Państwa Arabskie, Azja Centralna i Zachodnia, Azja Wschodnia, Azja Południowo-Wschodnia i Pacyfik, Azja Południowa, Europa Wschodnia, Europa Północna/Południowa/Zachodnia; 4 grupy dochodowe: kraje o niskim dochodzie, o dochodzie średnim niższym, o dochodzie średnim wyższym, o wysokim dochodzie.

- Utrzymuje się wyraźna nierówność płciowa w dostępie do rynku pracy – wskaźnik NEET kobiet (27,4%) jest ponad dwukrotnie wyższy niż mężczyzn (13,1%), a wskaźnik zatrudnienia młodych mężczyzn (43,3%) jest wyższy od wskaźnika kobiet (30,6%) o prawie 13 p.p. Różnica ta nie wynika z nierównego dostępu do edukacji, ponieważ kobiety i mężczyźni są obecnie na porównywalnym poziomie uczestnictwa w nauce. Jej główną przyczyną jest znacznie wyższa bierność zawodowa młodych kobiet wynikająca z obowiązków opiekuńczych – w Ameryce Łacińskiej młode kobiety o statusie NEET poświęcały na nieodpłatną pracę domową i opiekuńczą od 40 do 75 godzin tygodniowo, wobec 9–16 godzin w przypadku mężczyzn.
- Bezrobocie młodych rośnie w relacji do bezrobocia dorosłych (25 lat i więcej). Wskaźnik relacji stopy bezrobocia młodzieży do stopy bezrobocia osób dorosłych wzrósł z 3,36 w 2023 r. do 3,43 w 2025 r., co jest efektem dwóch równoległych zmian: stopa bezrobocia młodzieży wzrosła (z 12,3% do 12,4%), a stopa bezrobocia dorosłych jednocześnie spadła (z 3,7% do 3,6%). W części podregionów – m.in. w Azji Południowej oraz Azji Południowo-Wschodniej i na Pacyfiku – wskaźnik ten wynosi 5–7, co wskazuje na szczególnie trudną sytuację młodych na rynku pracy. W Europie Wschodniej relacja ta w analizowanym okresie zmniejszyła się, podczas gdy w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej wzrosła.
- Miejsca pracy wymagające kwalifikacji na średnim poziomie są coraz bardziej narażone na zmiany związane z rozwojem AI. Według szacunków 6,1% miejsc pracy zajmowanych przez osoby w wieku 15–29 lat jest silnie narażonych na zastąpienie przez sztuczną inteligencję. Szczególnie wysoki poziom narażenia występuje w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej (14,9%) oraz w Europie Wschodniej (12,8%). Jednocześnie w latach 2023–2025 zatrudnienie w zawodach średniego szczebla spadło w Europie Wschodniej o 5,4%, podczas gdy w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej wzrosło o 0,4%. W tym drugim regionie zatrudnienie w zawodach wysoko kwalifikowanych zwiększyło się dodatkowo o 3,1%, natomiast w Europie Wschodniej pozostało praktycznie na tym samym poziomie (+0,1%).
- Ponad połowa młodych pracowników na świecie (50,8% w wieku 15–29 lat) pracuje w zatrudnieniu nieformalnym, przy czym odsetek ten sięga 85,6% w krajach o niskich i niższych średnich dochodach – w dużej mierze skupionych w Afryce Subsaharyjskiej – wobec 11,7% w krajach zamożnych. Zatrudnienie nieformalne oznacza pracę bez pisemnej umowy, bez ubezpieczenia społecznego i bez prawa do płatnego urlopu, co wiąże się z brakiem ochrony prawnej i finansowej stabilności. Wśród młodych pracowników najemnych (nie samozatrudnionych) niemal połowa (45,6%) miała pracę nieformalną, a w krajach biedniejszych – ponownie tych skupionych głównie w Afryce Subsaharyjskiej – wskaźnik ten wynosił nawet 77,5%, co pokazuje, że problem dotyczy nie tylko osób pracujących „na swoim”, ale i pracowników zatrudnionych przez firmy.
- W krajach zamożnych bez stałego zatrudnienia (na własny rachunek lub na czas określony) pracuje 24,6% młodych osób (25–29 lat), w krajach o średnich dochodach –

36,8%, a w krajach najbiedniejszych – 66,1%. Innymi słowy, młody pracownik w biednym kraju ma trzykrotnie mniejszą szansę na podstawową formę bezpieczeństwa zawodowego – czyli umowę o pracę na co najmniej rok – niż jego rówieśnik w kraju bogatym. Sytuację pogarsza rosnąca popularność pracy na kilku etatach jednocześnie: badanie z Wielkiej Brytanii pokazało, że najczęściej łączą je młode kobiety (16–29 lat), które często z konieczności muszą godzić kilka niskopłatnych i niestabilnych zajęć.

- Globalnie udział bezrobotnych poszukujących pierwszej pracy wzrósł z 43,4% (ok. 2016 r.) do 45,1% (ok. 2025 r.)[9]. W Europie Wschodniej wskaźnik ten wzrósł najbardziej ze wszystkich badanych podregionów świata – z 47,6% do 54,0% (+6,4 p.p.), a w Europie Północnej/Południowej/Zachodniej odnotowano jeden z największych spadków – z 38,0% do 29,8% (–8,2 p.p.). Dodatkowo w obu tych podregionach Europy wzrost liczby młodych ludzi wyprzedzał tempo tworzenia nowych miejsc pracy, co pogłębia trudności z wejściem na rynek.
- Według szacunków i prognoz ILO trudna sytuacja będzie się utrzymywać także w najbliższych latach. Globalna stopa bezrobocia młodzieży, która w 2025 r. wyniosła 12,4%, ma pozostać na zbliżonym poziomie w latach 2026–2027 (12,3%). Liczba młodzieży w statusie NEET ma z kolei nadal rosnąć – z 257,1 mln w 2025 r. do 260,6 mln w 2026 r. i 264,5 mln w 2027 r. W prognozie do 2027 r. stopa bezrobocia w Europie Wschodniej ma łagodnie spadać (11,1% → 11,0% → 10,8%), ale wskaźnik NEET będzie nieznacznie rósł (12,2% → 12,3% → 12,3%). W Europie Wschodniej wskaźnik zatrudnienia młodzieży (employment-to-population ratio, EPR) utrzyma się na poziomie ok. 26%. W Europie Północnej/Południowej/ Zachodniej bezrobocie ma się nieznacznie zmniejszać (15,0% → 14,9% → 14,7%), lecz pozostanie wysokie, a wskaźnik NEET także lekko wzrośnie (10,5% → 10,6% → 10,6%). EPR utrzyma się na poziomie ok. 38,7–38,8%.

Working conditions and sustainable work. **Employment and working conditions of the most vulnerable workers: Addressing an ongoing policy challenge**

Charakterystyka raportu

Celem analizy było zbadanie zjawiska tzw. podatności zatrudnienia (employment vulnerability), rozumianej jako wielowymiarowy problem obejmujący trzy elementy: zarobki poniżej 60% mediany (income inadequacy)[10], niepewność zatrudnienia

[9] Określenia „ok. 2016 r." i „ok. 2025 r." odnoszą się do zbiorczych danych krajowych pochodzących z badań realizowanych w różnych latach (nawet do 4 lat od wskazanych punktów odniesienia), a wartości 43,4% i 45,1% są średnimi ważonymi z tych roczników.

[10] Zarobki poniżej 60% mediany odpowiadają progowi ubóstwa/niskich zarobków przyjętemu w raporcie.

(employment insecurity)[11] oraz brak podstawowych praw pracowniczych (lack of workplace rights)[12]. Raport skupia się wyłącznie na pracownikach etatowych (nie na osobach samozatrudnionych) i analizuje sytuację w całej Unii (UE-27) w okresie 2009–2021, a także – w odniesieniu do jakości pracy, zdrowia i godzenia pracy z życiem prywatnym – w 2024 r. Podstawą analizy są dwa ogólnoeuropejskie badania statystyczne:

1) Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (EU Labour Force Survey, EU-LFS) z lat 2009–2021, obejmujące pracowników etatowych we wszystkich krajach UE-27 z wyjątkiem Szwecji (wykluczonej z powodu braku danych o dochodach). Na tej podstawie skonstruowano autorski, złożony wskaźnik podatności zatrudnienia (AMVI), który jednocześnie mierzy, jak wielu pracowników dotyka ten problem i jak głęboko;
2) Europejskie Badanie Warunków Pracy z 2024 r. (European Working Conditions Survey, EWCS 2024, dane w wersji z lipca 2025 r.), wykorzystane do analizy związku między podatnością zatrudnienia a jakością pracy, zdrowiem i godzeniem pracy z życiem prywatnym.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Luksemburg
Zasięg geograficzny badania: kraje UE-27
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Po kryzysie finansowym w latach 2007–2008 podatność zatrudnienia w UE wzrosła, ale od 2016 r. systematycznie spada i jest już niższa niż przed kryzysem. Odsetek pracowników w UE-27 znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zatrudnienia wzrósł z 21,4% w 2009 r. do 23,8% w 2014 r., po czym zaczął spadać, osiągając 22,1% w 2019 r. i 18,8% w 2021 r. Oznacza to, że mniej więcej co szósty pracownik w UE doświadczał w 2021 r. przynajmniej jednego z 3 problemów: niskich zarobków, niepewności zatrudnienia lub braku podstawowych praw pracowniczych.
- Poziom podatności zatrudnienia mocno różni się w zależności od kraju UE. W całym badanym okresie najwyższe wskaźniki notowały Hiszpania i Portugalia – w Hiszpanii w 2019 r. problem ten dotyczył 30,4% pracowników, czyli niemal co trzeciej zatrudnionej osoby. Dla porównania, w większości krajów Europy Środkowo-

[11] Obejmuje pracę tymczasową i/ lub pracę w niepełnym wymiarze godzin, wykonywaną nie z własnego wyboru, w tym pracę marginalną poniżej 15 godzin tygodniowo.

[12] Są to m.in.: nadmierny lub niekontrolowany czas pracy, nietypowe godziny pracy oraz aktywne poszukiwanie innej pracy z powodu niesatysfakcjonujących warunków.

Wschodniej odsetek ten nie przekraczał 20%. W przypadku Polski dane z 2019 r. pokazują, że główną przyczyną podatności zatrudnienia nie były niskie zarobki, lecz brak stabilności pracy. Niepewność zatrudnienia odpowiadała za 49% wszystkich przypadków podatności zatrudnienia w Polsce, co jest jednym z najwyższych wyników w całej Unii Europejskiej. Dla porównania, zbyt niskie zarobki stanowiły 35% przypadków, a brak podstawowych praw pracowniczych (np. nadmierny lub niekontrolowany czas pracy) – ok. 16%. Innymi słowy, w Polsce większym wyzwaniem na rynku pracy okazuje się nie tyle wysokość wynagrodzeń, co brak pewności zatrudnienia i przewidywalności formy pracy.

- W Europie istnieją dwa odmienne „profile" podatności zatrudnienia: w krajach kontynentalnych i środkowo-wschodnioeuropejskich dominują niskie zarobki, a w krajach śródziemnomorskich i nordyckich – niestabilność zatrudnienia. Na przykład w Austrii, Niemczech i Belgii nieadekwatne zarobki odpowiadały za 52–55% ogólnej podatności, a w grupie krajów głównie środkowo-wschodnioeuropejskich – takich jak Bułgaria (74%), Estonia (72%) czy Litwa (68%) – udział ten był jeszcze wyższy. W Irlandii z kolei niepewność zatrudnienia odpowiadała za 56% podatności, najwyższy wynik w całej UE, a podobny wzorzec (44–50%) obserwowano we Włoszech, Hiszpanii, Holandii, Portugalii i Chorwacji.
- Doświadczenie zawodowe działa jak silny czynnik ochronny przed wpadnięciem w niekorzystną sytuację zatrudnienia. Każdy dodatkowy rok pracy zmniejsza statystyczne ryzyko podatności zatrudnienia o 1 p.p., co w skali 20-letniej kariery zawodowej przekłada się na 20-punktowe zmniejszenie tego ryzyka. Innymi słowy, osoby dopiero wchodzące na rynek pracy są znacznie bardziej narażone na niestabilne lub słabo płatne zatrudnienie niż osoby z długim stażem, niezależnie od innych czynników.
- We wszystkich krajach UE kobiety są bardziej narażone na podatność zatrudnienia niż mężczyźni, jednak ta różnica z czasem się zmniejsza, a Polska od lat należy do krajów o jednej z najmniejszych i najbardziej stabilnych różnic płciowych w UE. W 2009 r. różnica między kobietami i mężczyznami (mierzona wskaźnikiem Adjusted Multidimensional Vulnerability Index, AMVI) była najmniejsza właśnie w Polsce i na Litwie (0,024 pkt), a największa w Niemczech (0,138 pkt). Do 2020 r. w większości krajów różnica ta wyraźnie się zmniejszyła – np. w Niemczech spadła do 0,080, co świadczy o poprawie warunków zatrudnienia kobiet – natomiast w Polsce, a także na Litwie, w Estonii, Danii, we Włoszech i w Słowenii pozostała na podobnym, niskim poziomie przez cały badany okres.
- Młodzi pracownicy (15–29 lat) są znacznie bardziej narażeni na niekorzystne warunki zatrudnienia niż dorośli (30–64 lata), ale przyczyny tego zjawiska są odmienne w różnych regionach Europy. W krajach nordyckich różnica między młodymi i dorosłymi pracownikami jest duża – w Danii w 2015 r. 59% młodych pracowników znajdowało się w niekorzystnej sytuacji zatrudnienia, w porównaniu z jedynie 11%

dorosłych. Raport interpretuje to jako zjawisko przejściowe: młodzi ludzie wchodzą na rynek pracy poprzez elastyczne, często niestabilne formy zatrudnienia, ale niski poziom podatności wśród dorosłych świadczy o tym, że z czasem przechodzą do stabilnej pracy. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej różnica ta jest natomiast minimalna, co raport wiąże nie z brakiem problemu, a z wysokimi barierami wejścia na rynek pracy – młodzi ludzie, którym się to nie udaje, pozostają całkowicie poza zatrudnieniem (np. jako NEET), a ci, którzy znajdują pracę, są zwykle lepiej wykwalifikowani.

- Wyższe wykształcenie skutecznie chroni przed niekorzystnymi warunkami zatrudnienia, ale siła tej ochrony bardzo różni się między krajami. W Niemczech 48% pracowników z wykształceniem poniżej średniego znajdowało się w niekorzystnej sytuacji zatrudnienia, wobec jedynie 10% pracowników z wyższym wykształceniem (różnica 38 p.p.), a najbardziej skrajny przypadek odnotowano na Węgrzech – 58% wobec 6%, czyli różnicę 52 p.p. W krajach śródziemnomorskich różnica ta jest wyraźnie mniejsza niż w Europie kontynentalnej. Nie oznacza to jednak, że wykształcenie chroni tam słabiej, lecz wskazuje, że nawet osoby z wyższym wykształceniem są częściej narażone na niekorzystne warunki zatrudnienia. Ilustrują to przykłady poszczególnych krajów: w Hiszpanii 37% pracowników z niższym wykształceniem znajdowało się w niekorzystnej sytuacji zatrudnienia, wobec 24% osób z wyższym wykształceniem (różnica 13 p.p.); w Grecji odnotowano różnicę 7 p.p. (21% wobec 14%), a we Włoszech – 12 p.p. (32% wobec 20%). Nieco większe różnice wystąpiły np. na Cyprze (40% wobec 20%, 20 p.p.). Autorzy raportu tłumaczą to zjawiskiem niedopasowania kompetencji do stanowisk pracy oraz przekwalifikowania – czyli sytuacją, w której osoby z wyższym wykształceniem pracują poniżej swoich kwalifikacji.
- Niekorzystne warunki zatrudnienia są silnie skoncentrowane w konkretnych branżach, choć charakter tej koncentracji różni się w zależności od regionu Europy. Raport analizuje 5 głównych sektorów gospodarki – usługi prywatne, usługi publiczne, przemysł, budownictwo oraz rolnictwo – i pokazuje, że w krajach kontynentalnych i nordyckich to właśnie usługi (zarówno prywatne, jak i publiczne) wykazują najwyższy poziom podatności zatrudnienia. Najbardziej wyrazisty przykład stanowią Niemcy, gdzie wskaźnik AMVI dla usług prywatnych (0,26) jest ponad trzykrotnie wyższy niż dla przemysłu i budownictwa (po 0,08 każdy). Podobny, choć nieco mniej wyraźny wzorzec występuje w Holandii, Danii, Finlandii i Austrii. Odrębnym, wyjątkowym przypadkiem jest Luksemburg, gdzie w rolnictwie odnotowano rekordową wartość wskaźnika AMVI na poziomie 0,60 – najwyższą ze wszystkich krajów i sektorów. Autorzy łączą ten wynik ze specyfiką niewielkiego sektora rolnego w Luksemburgu oraz dużym udziałem pracowników transgranicznych, którzy dojeżdżają do pracy z sąsiednich krajów.

Recognition and validation of foreign VET qualifications in Europe

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki badania i analizy porównawczej sposobów organizacji uznawania przez poszczególne kraje europejskie zagranicznych kwalifikacji zawodowych (czyli formalnych dyplomów i świadectw związanych z konkretnymi zawodami, rzemiosłem lub potrzebami rynku pracy) oraz walidacji umiejętności zdobytych poza systemem formalnej edukacji. Opiera się na systematycznym mapowaniu przepisów prawnych, struktur instytucjonalnych i praktyk krajowych we wszystkich 27 państwach członkowskich UE oraz Norwegii i Islandii, przy czym Belgia została uwzględniona podwójnie – osobno dla Wspólnoty Flamandzkiej i Wspólnoty Francuskiej – ze względu na obowiązujące odrębne regulacje. Podstawą danych były trzy źródła: ankieta sieci ReferNet (sieci krajowych ekspertów ds. kształcenia zawodowego współpracującej z Cedefop) przeprowadzona w 2024 r., europejski przegląd walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 2023 r. oraz konsultacje mailowe przeprowadzone w 2026 r. z 24 ośrodkami ENIC-NARIC (krajowymi centrami informacyjnymi ds. uznawania kwalifikacji) i właściwymi organami uznającymi kwalifikacje. W raporcie analizowane są trzy odrębne procesy: dostęp do dalszej nauki, dostęp do zawodów regulowanych prawnie (np. lekarz, pielęgniarka) oraz dostęp do zawodów nieregulowanych. Raport pokazuje też, że w przypadku dwóch z tych procesów – dostępu do dalszej nauki oraz dostępu do zawodów nieregulowanych – mogą one dodatkowo łączyć się z walidacją umiejętności zdobytych w pracy lub poza szkołą, która pozwala potwierdzić kompetencje bez formalnego uznania dyplomu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Saloniki, Grecja
Zasięg geograficzny badania: kraje UE-27, Norwegia i Islandia
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Uznawanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych w Europie jest rozproszone pomiędzy wiele różnych instytucji (ministerstwa edukacji, urzędy pracy, organy branżowe, szkoły i uczelnie), bez jednego spójnego systemu odpowiedzialności i silnie zróżnicowane między krajami, co ma bezpośrednie znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy. Autorzy podkreślają, że w przeciwieństwie do szkolnictwa wyższego, gdzie istnieją bardziej ugruntowane narzędzia prawne, uznawanie kwalifikacji zawodowych pozostaje znacznie mniej jednolite, co wynika z silniejszego powiązania kształcenia zawodowego z krajowymi potrzebami rynku pracy i regulacjami sektorowymi. Taka

fragmentacja utrudnia pracownikom migrującym między krajami UE szybkie i przewidywalne potwierdzenie swoich kwalifikacji.

- Tylko 7 zawodów w całej Unii Europejskiej korzysta z w pełni automatycznego uznawania kwalifikacji, bez dodatkowej oceny. Są to: pielęgniarki, położne, lekarze, dentyści, farmaceuci, architekci oraz lekarze weterynarii – zawody te podlegają zharmonizowanym minimalnym wymogom szkoleniowym na mocy unijnej dyrektywy o kwalifikacjach zawodowych (Dyrektywa 2005/36/WE). Wszystkie pozostałe zawody regulowane podlegają albo systemowi opartemu na doświadczeniu zawodowym, albo ocenie indywidualnej (case-by-case), w ramach której mogą zostać nałożone dodatkowe wymogi wyrównawcze, np. testy kompetencji. Oznacza to, że dla zdecydowanej większości zawodów proces uznania kwalifikacji jest znacznie bardziej czasochłonny i niepewny niż dla tej wąskiej grupy 7 profesji.
- Ośrodki ENIC-NARIC (krajowe centra informacyjne ds. kwalifikacji) odgrywają kluczową, ale nierówną rolę w uznawaniu kwalifikacji na potrzeby dalszej nauki – działają w 23 z 30 analizowanych systemów. W kilku krajach, w tym Danii, Estonii, Łotwie, Malcie, Rumunii, Słowenii i Szwecji, ośrodki te nie tylko udzielają informacji, ale bezpośrednio oceniają kwalifikacje zawodowe lub wydają oświadczenia o porównywalności. Dodatkowo, w ok. 1/3 analizowanych systemów w proces uznawania włączone są wyspecjalizowane instytucje branżowe zajmujące się kształceniem zawodowym – np. SBB w Holandii, AVETAE w Chorwacji czy EOPPEP w Grecji. Pokazuje to, że infrastruktura wspierająca mobilność zawodową w UE, choć rozwinięta, wciąż opiera się na rozproszonej sieci różnych instytucji krajowych.
- Nawet drobne różnice w regulacji zawodów między krajami mogą całkowicie zmienić sytuację pracownika na rynku pracy. Raport podkreśla, że wymogi uznania zależą od tego, czy dany zawód jest regulowany w kraju docelowym, a nie w kraju pochodzenia – oznacza to, że zawody uznawane za nieregulowane w jednym państwie (wiele zawodów technicznych, budowlanych, transportowych, kosmetycznych czy związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy) mogą wymagać formalnego uznania kwalifikacji w innym kraju UE. W praktyce oznacza to, że np. elektryk może w jednym kraju pracować na podstawie jedynie nieformalnej oceny porównywalności, a w innym musi przejść pełną, prawnie wiążącą procedurę uznania, zwłaszcza jeśli chce prowadzić własną działalność gospodarczą, jak pokazuje przykład Francji.
- Dla zawodów nieregulowanych prawnie – które stanowią zdecydowaną większość zawodów związanych z kształceniem zawodowym – to pracodawca, a nie państwo decyduje ostatecznie o uznaniu kwalifikacji zagranicznej osoby ubiegającej się o pracę. Czyni to ten proces znacznie mniej przejrzystym i przewidywalnym niż w przypadku zawodów regulowanych. Autorzy zaznaczają, że osoby z zagranicznymi kwalifikacjami mogą w takich sytuacjach napotykać opór pracodawców mimo braku formalnego wymogu uznania.

- Tylko w ok. 1/3 analizowanych systemów istnieje wyraźna podstawa prawna gwarantująca prawo do wystąpienia o uznanie kwalifikacji na potrzeby zatrudnienia w zawodzie nieregulowanym. Taki formalny, ustawowy mechanizm funkcjonuje m.in. w Danii, Niemczech, Grecji, na Łotwie, w Portugalii, Rumunii, na Słowenii, w Słowacji i Austrii. W pozostałych krajach oświadczenia o porównywalności kwalifikacji mają charakter wyłącznie usługi administracyjnej lub informacyjnej, bez formalnego uprawnienia po stronie wnioskodawcy.
- Blisko ¾ analizowanych krajów pozwala na uzyskanie pełnej kwalifikacji zawodowej w drodze walidacji umiejętności zdobytych poza formalnym systemem edukacji, np. w miejscu pracy, a nie tylko poprzez ukończenie szkoły czy kursu. W większości tych krajów za walidację odpowiadają te same instytucje, które zajmują się uznawaniem zagranicznych kwalifikacji do celów dalszej nauki – zwykle są to placówki edukacyjne i szkoleniowe. W niektórych krajach funkcjonują jednak wyspecjalizowane, dedykowane ośrodki walidacji – raport wymienia tu konkretnie Rumunię oraz ośrodki Qualifica w Portugalii, które są akredytowanymi dostawcami kształcenia zawodowego uprawnionymi do prowadzenia całego procesu walidacji.
- Około 2/3 analizowanych systemów krajowych posiada jakąś formę walidacji umiejętności lub oceny kompetencji powiązaną bezpośrednio z rynkiem pracy, a liczba krajów wprowadzających takie rozwiązania systematycznie rośnie. Mechanizmy te są wykorzystywane przez pracodawców do formalnego potwierdzenia kwalifikacji pracowników (w tym pracowników zagranicznych), którzy mają doświadczenie zawodowe, ale nie posiadają formalnego dyplomu uznawanego w kraju zatrudnienia. Przykładowo w Holandii funkcjonują dwa odrębne certyfikaty wydawane w ramach tej ścieżki – ervaringscertificaat (świadectwo doświadczenia) oraz vakbekwaamheidsbewijs (świadectwo kompetencji zawodowych) – jednak ich wartość rynkowa bywa niższa niż formalnej kwalifikacji VET.
- Skala biurokratycznych ograniczeń wynikających z rozproszenia odpowiedzialności między różne instytucje jest wymierna: sam francuski ośrodek ds. uznawania kwalifikacji (ENIC-NARIC France) odrzucił w 2025 r. ok. 3000 wniosków dotyczących zawodów regulowanych, ponieważ sprawy te wykraczały poza zakres jego kompetencji, a osoby ubiegające się o uznanie musiały zostać skierowane do innej, właściwej instytucji. Ta liczba dobrze pokazuje szerszy problem: gdy odpowiedzialność za uznawanie kwalifikacji jest podzielona między wiele odrębnych organów, osobom poszukującym pracy trudno jest od razu trafić pod właściwy adres, co wymaga dodatkowego czasu i wysiłku, zanim w ogóle rozpocznie się faktyczna ocena ich kwalifikacji.

Changing landscape of skills in the age of AI

Charakterystyka publikacji

W raporcie omówiono wpływ technologii AI na różnorodność i poziom zaawansowania umiejętności wymaganych w miejscu pracy – w tym na zapotrzebowanie na umiejętności kognitywne, społeczno-emocjonalne i manualne oraz na techniczne kompetencje związane z AI – a także przewidywane potrzeby edukacyjne w przyszłości opartej na AI. Zastosowana metoda badawcza to desk research. Wykorzystano m.in. wyniki badań Cedefop i Komisji Europejskiej, analizy ofert pracy online prowadzone przez OECD i ILO oraz ustalenia przedstawione w raporcie World Economic Forum „Future of Jobs 2025".

Informacje ogólne

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

Źródło

European Training Foundation. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Mimo ogromnego zainteresowania sztuczną inteligencją wciąż bardzo niewielka część wszystkich zatrudnionych pracuje nad jej rozwojem lub korzysta z niej w pracy – od 0,3% do 5% ogółu zatrudnienia, w zależności od metody i definicji przyjętej w danym badaniu. Jednocześnie raport podkreśla, że popyt na umiejętności związane z AI szybko rośnie zarówno w gospodarkach rozwiniętych, jak i wschodzących, więc te niewielkie na razie liczby mogą się szybko zmienić.
- Wykorzystanie AI w pracy jest bardziej powszechne w krajach Europy Zachodniej (Belgia, Niemcy, Francja, Luksemburg) niż w Polsce czy krajach Europy Południowej (Grecja, Hiszpania, Portugalia).
- Po wdrożeniu AI w miejscu pracy ok. 1/3 europejskich pracowników przestała wykonywać niektóre zadania w ramach swojej głównej pracy (czyli tej, w której zwykle spędzają najwięcej czasu – w odróżnieniu od ewentualnej pracy dodatkowej), prawie 4 na 10 pracowników otrzymało nowe lub inne zadania, a 67% deklaruje, że część zadań realizuje szybciej niż wcześniej.
- Zarządzanie algorytmiczne (systemy AI wyznaczające zadania, harmonogramy lub oceniające wydajność pracowników[13]) jest szeroko rozpowszechnione w miejscach

[13] Zarządzanie algorytmiczne oznacza, że część decyzji dotyczących organizacji pracy – dotychczas podejmowanych przez człowieka – jest przejmowana przez oprogramowanie.

pracy: w USA stosuje je 90% pracodawców, we Francji, Niemczech, Włoszech i Hiszpanii średnio 79%, a w Japonii – 40%.

- Umiejętności związane z AI wiążą się z wyraźną premią płacową[14] – w Wielkiej Brytanii wynosi ona 23% (co przewyższa nawet wartość dodaną przez posiadanie stopnia doktora).
- Wyniki badania obejmujące 30 krajów – UE-27 oraz Wielką Brytanię, Norwegię i Szwajcarię – wskazują na niedopasowanie między zapotrzebowaniem pracodawców a dostępnością kompetencji związanych z AI. Kompetencje na poziomie średnim są relatywnie dobrze zbilansowane: dotyczą 47% ofert pracy i 63% CV. W przypadku kompetencji podstawowych popyt jest wyższy niż ich dostępność w CV (odpowiednio 29% i 22%), a jeszcze większa różnica występuje na poziomie zaawansowanym (24% ofert pracy i 15% CV). Oznacza to, że na rynku pracy brakuje zarówno osób posiadających podstawową znajomość AI, jak i wysoko wyspecjalizowanych ekspertów w tym obszarze.
- W korzystaniu z generatywnej AI (np. ChatGPT) istnieje wyraźna nierówność pokoleniowa. W 2025 r. w krajach UE-27 korzystało z niej 72% studentów, 36,4% osób zatrudnionych, 28,3% osób bezrobotnych i tylko 12,9% osób na emeryturze lub nieaktywnych zawodowo. Wśród osób w wieku 16–24 lata odsetek korzystających z GenAI w ciągu ostatnich 3 miesięcy wyniósł 64%, wobec zaledwie 6,5% osób w wieku 65 lat i starszych.

Working conditions and sustainable work. **The shift to hybrid working: Management challenges**

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje temat pracy hybrydowej z perspektywy osób zarządzających zespołami – menedżerów liniowych i przełożonych. Celem jest wypełnienie luki w dotychczasowej wiedzy, jak praca hybrydowa jest w praktyce wdrażana i zarządzana – wcześniej pomijano te kwestie, skupiając się głównie na doświadczeniach pracowników. Raport łączy 3 odrębne metody i 3 różne grupy respondentów. Pierwszym elementem jest 11 wywiadów eksperckich przeprowadzonych w drugiej połowie 2025 r. z przedstawicielami organizacji pracodawców (2 osoby), organizacji HR (3 osoby), firm badawczo-konsultingowych (2 osoby) oraz naukowcami akademickimi specjalizującymi się w tematyce pracy hybrydowej i prawie pracy (4 osoby). Drugi element to 7 studiów przypadku organizacji działających w sektorach informacji i komunikacji, działalności profesjonalnej/naukowo-technicznej oraz administracji publicznej, zlokalizowanych w Polsce (2 organizacje), Słowenii, Irlandii, Finlandii i Francji (po jednej organizacji). Próba jest okazjonalna (opportunistic sampling)

[14] Premia płacowa oznacza, o ile więcej zarabiają na podobnym stanowisku osoby z danymi umiejętnościami niż osoby bez nich.

i skierowana na średnie i duże organizacje z formalnymi działami HR. Trzecim elementem jest analiza danych z 8. edycji Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCS 2024) prowadzonego w 2024 r. przez Eurofound, które objęło ponad 36 tys. pracowników w wieku 16–74 lata we wszystkich państwach członkowskich UE oraz 8 dodatkowych krajach europejskich (Albania, Bośnia i Hercegowina, Kosowo, Czarnogóra, Macedonia Północna, Norwegia, Serbia, Szwajcaria). Analiza w tym raporcie została ograniczona wyłącznie do pracowników najemnych (wyłączono samozatrudnionych). Próba wyniosła n=24 079 osób.

Informacje ogólne

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

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Według danych EWCS 2024 24% pracowników najemnych w Unii Europejskiej można zaklasyfikować jako pracujących w formie hybrydowej, czyli łączących pracę w siedzibie pracodawcy z pracą z domu.
- Rozpowszechnienie pracy hybrydowej jest bardzo nierówne między krajami UE. Udział pracowników hybrydowych sięga zaledwie 6% w Rumunii i 9% we Włoszech, podczas gdy w Luksemburgu i Holandii wynosi 46%, a w Szwecji przekracza 50%. Te różnice odzwierciedlają odmienną strukturę gospodarek (udział zawodów wiedzochłonnych), poziom cyfryzacji oraz odmienne tradycje organizacji pracy i regulacji rynku pracy w poszczególnych państwach.
- Wśród pracowników hybrydowych występują 4 odmienne typy elastyczności – w pełni elastyczna hybryda (48% wszystkich pracowników hybrydowych), hybryda kontrolowana (22%), hybryda elastyczna lokalizacyjnie[15] (17%) i hybryda elastyczna czasowo[16] (13%). Pracownicy w wariancie „kontrolowanym” mają bardzo ograniczoną swobodę zarówno co do wyboru czasu, jak i miejsca pracy – mimo formalnego bycia „hybrydowymi”, ich harmonogram i lokalizacja są w praktyce niemal całkowicie ustalane przez pracodawcę.

[15] Pracownicy mają średnią lub wysoką swobodę wyboru miejsca pracy (np. dom albo biuro), ale niewielką lub żadną swobodę co do czasu pracy – ich harmonogram ustala pracodawca. Elastyczność dotyczy przestrzeni, a nie czasu.

[16] Pracownicy mają niewielką lub żadną swobodę co do miejsca pracy (lokalizację narzuca pracodawca), ale sami decydują o godzinach pracy albo mogą je dostosowywać (np. czas ruchomy). Elastyczność dotyczy czasu, a nie miejsc.

- Indeks jakości zarządzania[17] (w skali 0–100, oparty na ocenie przełożonego przez pracownika) wynosi 73,1–75,4 pkt dla wariantów kontrolowanego i elastycznego czasowo, ale 81,1–83,2 pkt dla wariantu elastycznego lokalizacyjnie – nawet po kontroli takich zmiennych jak wiek, płeć, zawód, sektor i wielkość zakładu pracy. Autorzy zaznaczają, że wynik ten należy interpretować z ostrożnością, ponieważ elastyczność miejsca pracy wiąże się z bardziej widocznymi korzyściami (np. mniej czasu na dojazdy), które pracownicy mogą łatwiej przypisywać zarządzaniu, natomiast elastyczny czas pracy zwykle ma sztywne ramy godzinowe, więc jego zalety są mniej widoczne dla pracownika.
- Większość (85%) przełożonych pracujących w pełni elastycznym modelu hybrydowym deklaruje, że zawsze lub przez większość czasu może liczyć na pomoc współpracowników, podczas gdy w przypadku przełożonych pracujących w bardziej kontrolowanym modelu hybrydowym odsetek ten wynosi 72%.
- Szansa zgłoszenia stresu w pracy jest 2,7 razy wyższa dla przełożonych w kontrolowanej pracy hybrydowej niż dla osób niebędących przełożonymi w pracy niehybrydowej. Ogólnie przełożeni częściej niż osoby niezarządzające zespołami zgłaszają stres zawodowy w każdym typie układu hybrydowego, ale różnica jest szczególnie wyraźna właśnie w wariancie kontrolowanym – gdzie menedżerowie mają najmniej realnego wpływu na organizację pracy zespołu, a jednocześnie muszą godzić sztywne reguły organizacyjne z indywidualnymi potrzebami pracowników.
- Pracownicy pracujący w modelu hybrydowym częściej korzystają ze szkoleń finansowanych przez pracodawcę niż osoby pracujące wyłącznie stacjonarnie (64% wobec 41%). Ze szkoleń częściej korzystają również przełożeni niż pozostali pracownicy, niezależnie od modelu pracy – np. wśród pracowników w pełni elastycznej hybrydy 71% przełożonych i 66% pozostałych pracowników przeszło takie szkolenie, a wśród pracujących wyłącznie stacjonarnie odsetki te wynoszą odpowiednio 54% i 41%. Jednocześnie ponad 30% przełożonych pracujących hybrydowo nie otrzymało żadnego szkolenia finansowanego przez pracodawcę, jednak odsetek ten jest niższy niż wśród przełożonych pracujących wyłącznie stacjonarnie, gdzie szkolenia nie otrzymało aż 46%. Autorzy zwracają również uwagę, że przygotowanie menedżerów do zarządzania zespołami hybrydowymi w większości badanych organizacji ma charakter ograniczony i nieformalny. Opiera się przede wszystkim na doświadczeniu menedżerów, a nie na systematycznych programach szkoleniowych i rozwojowych.

[17] To zbiorczy wskaźnik zbudowany przez autorów badania (EWCS 2024) na podstawie odpowiedzi pracowników na pytania dotyczące relacji z przełożonym – konkretnie: szacunku, współpracy, możliwości poruszania spraw prywatnych (bezpieczeństwo psychologiczne), otrzymywania informacji zwrotnej, wsparcia w rozwoju zawodowym oraz jasności przekazywanych oczekiwań. Odpowiedzi na te pytania zsumowano w jeden wskaźnik w skali 0–100, gdzie 0 oznacza bardzo niską jakość zarządzania, a 100 – bardzo wysoką.

How AI Is Reshaping Skills in Life Sciences Manufacturing

Charakterystyka publikacji

Autorka publikacji[18] analizuje, jak sztuczna inteligencja (AI) zmienia produkcję w przemyśle life sciences (czyli produkcji farmaceutycznej i wyrobów medycznych) oraz przed jakimi wyzwaniami kadrowymi w związku z tym stają pracodawcy. Artykuł łączy wyniki badania desk research (odwołania do zewnętrznych danych wtórnych: szacunków McKinsey, wyników badania ManpowerGroup i badania IBM) z własną ekspercką wiedzą autorki, wynikającą z jej wieloletniego doświadczenia we współpracy z klientami z branży life sciences. Tematycznie artykuł porusza takie zagadnienia, jak: zastosowania AI w produkcji farmaceutycznej, niedobór wykwalifikowanych pracowników w branży, zmieniające się wymagania kompetencyjne, strategie rekrutacji poza tradycyjnymi źródłami talentów oraz metody zatrzymywania pracowników w organizacji.

Informacje ogólne

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

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- 77% pracodawców z branży ochrony zdrowia i nauk przyrodniczych zgłasza trudności w znalezieniu potrzebnych wykwalifikowanych pracowników. Niedobór talentów istniał w branży jeszcze przed upowszechnieniem AI, a wdrażanie sztucznej inteligencji dodatkowo pogłębia problem, ponieważ tworzy zapotrzebowanie na zupełnie nowe umiejętności.Nadzór człowieka nad systemami AI pozostaje niezbędny nawet przy ich szerokim wdrażaniu w produkcji, ponieważ przemysł farmaceutyczny podlega rygorystycznym wymogom regulacyjnym. AI w tym sektorze nie może być wdrażana tylko dlatego, że jest szybsza czy bardziej efektywna – sposób działania systemu musi być na tyle zrozumiały, żeby ludzie mogli sprawdzić i uzasadnić, dlaczego podjął konkretną decyzję (a nie działał jako „czarna skrzynka”), a sam system wymaga odpowiedniej walidacji i nadzoru przez cały cykl swojego działania. Oznacza to, że w praktyce popyt na pracowników z kompetencjami w zakresie jakości i zgodności

[18] Kristi Cox jest wiceprezesem ds. rozwiązań dla klientów w sektorze ochrony zdrowia i life sciences w ManpowerGroup – globalnej firmie rekrutacyjnej i konsultingowej w zakresie zarządzania siłą roboczą. Pracuje w niej od 20 lat i ma wgląd w praktyki rekrutacyjne wielu klientów korporacyjnych z tej branży.

regulacyjnej nie maleje mimo automatyzacji, lecz rośnie, ponieważ ktoś musi kontrolować i zatwierdzać decyzje podejmowane przez systemy AI.

- Producenci nie szukają większej liczby pracowników, lecz pracowników o innych umiejętnościach niż dotychczas. Nadal potrzebni są inżynierowie procesu, specjaliści ds. walidacji, inżynierowie automatyki, specjaliści ds. jakości, technicy utrzymania ruchu i liderzy produkcji, jednak wiele z tych stanowisk wymaga dodatkowo: znajomości AI, umiejętności analizy danych, cyfrowego rozwiązywania problemów, doświadczenia z systemami zautomatyzowanymi, współpracy między oddziałami oraz wiedzy regulacyjnej i jakościowej. Zmienia to układ sił na rynku pracy – pracodawcy muszą konkurować o pracowników technicznych, którzy łączą kompetencje techniczne ze znajomością zaawansowanych technologii i realiów ściśle regulowanej produkcji.
- Najbardziej poszukiwanymi w branży są: umiejętności cyfrowe i praca z danymi, znajomość automatyki i systemów, wiedza jakościowa i regulacyjna, krytyczne myślenie i podejmowanie decyzji oraz zdolność adaptacji.
- Wzrost wymagań kompetencyjnych związanych z AI nie obejmuje jeszcze stanowisk szeregowych pracowników produkcyjnych, czyli np. operatorów linii produkcyjnych czy pracowników obsługujących maszyny i urządzenia pakujące bezpośrednio na hali produkcyjnej. W przypadku tych stanowisk firmy nie oczekują od kandydatów nowych, specjalistycznych umiejętności związanych z AI – zamiast tego szkolą nowo zatrudnionych już na miejscu, ucząc ich obsługi konkretnego sprzętu i procesów wspieranych przez sztuczną inteligencję. Sugeruje to, że zmiana wymagań kompetencyjnych związana z AI dotyczy na razie przede wszystkim stanowisk inżynieryjnych, technicznych i nadzorczych, natomiast nie sięga jeszcze najniższych szczebli struktury produkcyjnej.
- Sztuczna inteligencja nie rozwiąże problemu niedoboru wykwalifikowanych pracowników w produkcji, ponieważ nie potrafi zastąpić wiedzy eksperckiej niezbędnej do pracy w ściśle regulowanym środowisku produkcyjnym. Na przykład: system AI może wykryć odchylenie od normy jakościowej, ale to zespół ds. jakości musi ocenić, jak poważne jest ryzyko i jakie działania naprawcze podjąć. Podobnie AI może zasugerować konieczność przeprowadzenia konserwacji sprzętu, jednak to inżynierowie i zespoły operacyjne podejmują ostateczną decyzję, kiedy i jak taką konserwację wykonać. Człowiek pozostaje więc niezbędnym elementem procesu decyzyjnego (tzw. model „human-in-the-loop”), zwłaszcza w kwestiach zgodności z przepisami, walidacji i zapewnienia jakości. Oznacza to, że zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników nie maleje wraz z rozwojem AI – rośnie natomiast wartość tych osób, które potrafią efektywnie łączyć swoją wiedzę fachową z korzystaniem z nowych technologii.
- Jednym ze sposobów radzenia sobie z niedoborem talentów gotowych do pracy z AI jest, zdaniem autorki, poszerzenie rekrutacji poza tradycyjne źródła – czyli sięgnięcie po kandydatów z sektorów zaawansowanej produkcji, automatyki przemysłowej,

przemysłu procesowego, produkcji półprzewodników oraz przemysłu lotniczego i obronnego. Uzasadnieniem tej rekomendacji jest fakt, że wielu specjalistów z tych branż posiada umiejętności transferowalne, czyli takie, które można wykorzystać także w innym sektorze – dotyczy to zwłaszcza pracy z systemami jakości, automatyką, analizą danych oraz funkcjonowania w środowiskach podlegających regulacjom prawnym. Osoby te mogą więc, po odpowiednim przeszkoleniu, skutecznie uzupełnić brakujące kompetencje w firmach z branży life sciences, mimo że nie mają wcześniejszego doświadczenia bezpośrednio w przemyśle farmaceutycznym.

- 83% dyrektorów generalnych (CEO) uważa, że sukces wdrożenia AI zależy bardziej od tego, jak pracownicy ją przyjmą i jak zmienią swoje zachowania w pracy, niż od samej technologii. Ta liczba jest o tyle istotna dla rynku pracy, że przesuwa punkt ciężkości strategii wdrażania AI z samej technologii w stronę zarządzania zasobami ludzkimi – czyli planowania przyszłych potrzeb kompetencyjnych, oceny obecnych umiejętności załogi, szkolenia z zakresu AI oraz rekrutacji pod kątem zdolności do adaptacji i uczenia się.

Bibliografia

Adăscăliței D. i in., Working conditions and sustainable work. Employment and working conditions of the most vulnerable workers: Addressing an ongoing policy challenge, Eurofound, https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=e520ca41-87ce-11f1-bf5e-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=, data publikacji lipiec 2026.

Hays, Rynek pracy 2026. Półroczny przegląd trendów, https://image.email.hays.com/lib/fe4515707564057c751477/m/1/80cef62a-04a6-42b4-8807-72279d66904e.pdf?subskey=Lena.Ivanova@iarp.edu.pl&utm_source=SFMC&utm_medium=email&utm_campaign=PL_polroczny_przeglad_2026_trigger, data publikacji sierpień 2026.

Devire, Raport Płacowy 2026. Stanowiska i role związane z AI, https://hs-25669897.f.hubspotstarter-eu1.net/hubfs/25669897/Raport_Placowy_AI_2026.pdf?utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-9Q9hbNK6KtzlkahwxquMDXZEgfpcqGoaezC14K1bjm5z3kkyfPMS3RZrrgzGfxlC70vSU6jkvbXeNChscY_1CzTVHnLw&_hsmi=139029505&utm_content=139029505&utm_source=hs_automation, data publikacji lipiec 2026.

Lewandowski, M., Palczyńska, M., Rozbicka, I., Reakcje pracowników na przejrzystość wynagrodzeń – wyniki eksperymentu ankietowego z zastosowaniem winiet, PIE, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2026/08/PIE-Working-32026_Przejrzystosc-wynagrodzen-II.pdf, data publikacji 28 sierpnia 2026.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, lipiec 2026, LXXIII edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/08/OFERTY-PRACY-lipiec-2026.pdf, data publikacji sierpień 2026.

Symela K., Systemowe problemy i potrzeby rozwoju kształcenia zawodowego w Polsce. Perspektywa edukacji i rynku pracy, Ksztalcenie-zawodowe.pl., https://ksztalcenie-zawodowe.pl/wp-content/uploads/2026/08/Raport-ekspercki-2026_Problemy_ksztalcenia_zawodowego-w-Polsce_KS_end.pdf, data publikacji 11 sierpnia 2026.

Baszczak, Ł., Wyobrażenia o przyszłości jako rama metodologiczna analizy intencji posiadania dzieci, PIE, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2026/08/PIE-Working-22026_Wyobrazenia_o_przyszlosci.pdf, data publikacji 28 sierpnia 2026.

ILO, Global Employment Trends for Youth 2026: Back to the future, https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-08/9789220437612_PDFA_Web_ENG.pdf, data publikacji 11 sierpnia 2026.

Cedefop, Recognition and validation of foreign VET qualifications in Europe, https://www.cedefop.europa.eu/files/7104_en.pdf, data publikacji lipiec 2026.

Bardak U. i in., Changing landscape of skills in the age of AI, European Training Foundation, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2026-08/Final%20version_IAG%20paper_AI%27s%20impact%20on%20skills%20demand_0.pdf, data publikacji sierpień 2026.

Riso S., Cabrita J., Working conditions and sustainable work. The shift to hybrid working: Management challenges, Eurofound, https://www.eurofound.europa.eu/f7dc931c-8cfb-4400-97c7-046314a62619, data publikacji 27 sierpnia 2026.

Cox K., How AI Is Reshaping Skills in Life Sciences Manufacturing, ManpowerGroup, https://www.manpower.com/en/insights/blogs/ai-in-life-sciences-manufacturing, data publikacji sierpień 2026.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%
12/2025	5,7%
01/2026	6,0%
02/2026	6,1%
03/2026	6,1%
04/2026	6,0%
05/2026	5,9%
06/2026	5,8%
07/2026	5,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych**	w tym kobiety	w tym mężczyźni
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	867,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6
01/2026	934,1	461,0	473,1
02/2026	954,9	470,0	484,9
03/2026	949,8	466,8	483,0
04/2026	934,3	458,9	475,4
05/2026	915,9	449,5	466,4
06/2026	901,5	443,2	458,3
07/2026	906,4	449,4	457,0

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

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Wyższe	19,4	10,7
Policealne oraz średnie zawodowe	24,1	19,6
Średnie ogólnokształcące	15,8	10,2
Zasadnicze zawodowe/branżowe	18,6	28,2
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	22,0	31,3

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

<powrót>

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie lipiec 2025 r. – lipiec 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
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4
02/2026	99,7	198,7	355,5
03/2026	92,4	199,6	360,0
04/2026	83,4	201,2	363,4
05/2026	75,5	202,1	367,1
06/2026	77,5	203,4	367,9
07/2026	84,9	206,0	373,2

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

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
07/2025	45 856
08/2025	39 322
09/2025	41 123
10/2025	36 453
11/2025	25 016
12/2025	20 779
01/2026	26 289
02/2026	31 722
03/2026	46 373
04/2026	38 275
05/2026	34 117
06/2026	34 932
07/2026	38 859

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

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
świętokrzyskie	817
lubuskie	1 089
opolskie	1 202
podlaskie	1 447
warmińsko-mazurskie	1 808
kujawsko-pomorskie	1 954
lubelskie	2 114
zachodniopomorskie	2 150
łódzkie	2 155
podkarpackie	2 372
wielkopolskie	2 452
dolnośląskie	3 115
pomorskie	3 522
małopolskie	3 756
śląskie	4 202
mazowieckie	4 704

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

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Region	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
Opolskie	12
Dolnośląskie	13
Pomorskie	13
Małopolskie	15
Śląskie	15
Lubuskie	16
Zachodniopomorskie	16
Warmińsko-mazurskie	19
Wielkopolskie	19
Polska	19
Podlaskie	22
Mazowieckie	25
Kujawsko-pomorskie	26
Łódzkie	29
Świętokrzyskie	30
Lubelskie	33
Podkarpackie	35

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

<powrót>

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lipiec 2025 r. – lipiec 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)
07/2025	6431,8	8905,63
08/2025	6419,4	8769,08
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	6400,5	9002,47
02/2026	6398,1	9135,69
03/2026	6389,0	9652,19
04/2026	6386,4	9530,74
05/2026	6377,4	9173,24
06/2026	6375,3	9401,58
07/2026	6378,9	9509,02

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 lipiec 2025 r. – lipiec 2026 r.[19]

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

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

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych przez Eurostat.

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[19] Dane wyrównane sezonowo.

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

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

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

Źródło: **Eurostat**.

<powrót>

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia (%)
Niemcy	7,2
Holandia	8,6
Malta	9,8
Dania	10,8
Polska	11,2
Litwa	12,1
Czechy	12,2
Austria	12,2
Irlandia	12,3
Bułgaria	14,1
UE-21	**14,9**
UE-27	**15,1**
Węgry	15,2
Łotwa	15,4
Grecja	16,8
Słowacja	18,0
Włochy	18,9
Luksemburg	20,1
Portugalia	20,1
Francja	20,7
Hiszpania	22,9
Szwecja	23,2
Finlandia	23,4
Estonia	26,1

Dane skorygowane sezonowo. Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru oraz Rumunii i Słowenii.
Źródło: **Eurostat.**

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: **Eurostat**.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji