

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Czerwiec 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 (czerwiec 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 czerwcu 2026 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip (wygenerowane za pomocą sztucznej inteligencji).

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

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2026 r. wyniosła 5,9%**. W porównaniu z kwietniem 2026 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,8 p.p.
- **W końcu maja 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 915,9 tys. bezrobotnych**, tj. o 18,4 tys. (2,0%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 133,0 tys. (17,0%) więcej niż w maju 2025 r.
- **W maju 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 34,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. mniej o 4,2 tys. ofert (10,9%) niż w kwietniu 2026 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2026 r. wyniosło 6377,4 tys.** W porównaniu z kwietniem 2026 r. spadło o 0,1% (o 9,0 tys. osób), a r/r było niższe o 0,9% (o 55,9 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2026 r. wyniosło 9173,24 zł.** Oznacza to spadek o 3,8% w porównaniu z kwietniem 2026 r. i wzrost o 5,8% r/r.
- Według danych Eurostatu **w maju 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,2%** (spadek o 0,1 p.p. zarówno m/m, jak i r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**¹ (wzrost o 0,1 p.p. m/m i 0,1 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

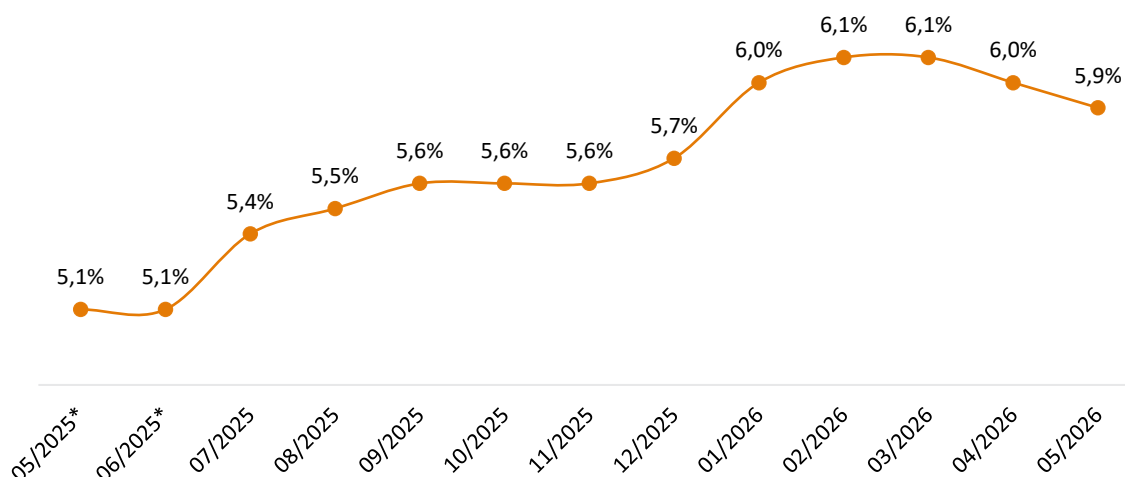
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 maju 2026 r. wyniosła 5,9%. W porównaniu z kwietniem 2026 r. spadła o 0,1 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,8 p.p.

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



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 7.07.2026.

W maju 2026 r. stopa bezrobocia spadła m/m w 15 województwach. Bez zmian pozostała tylko w województwie mazowieckim. Zależnie od regionu wahała się od 3,7 do 9,4%.

Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,4%), podkarpackim (9,1%) oraz świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,7%), mazowieckim (4,5%) oraz śląskim (4,8%).

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

W końcu maja 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 915,9 tys. bezrobotnych, tj. o 18,4 tys. (2,0%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 133,0 tys. (17,0%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 466,4 tys. vs 449,5 tys. kobiet (Wykres 2).

Na koniec maja 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (122,8 tys./13,4% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (21,7 tys./2,4%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu maja 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

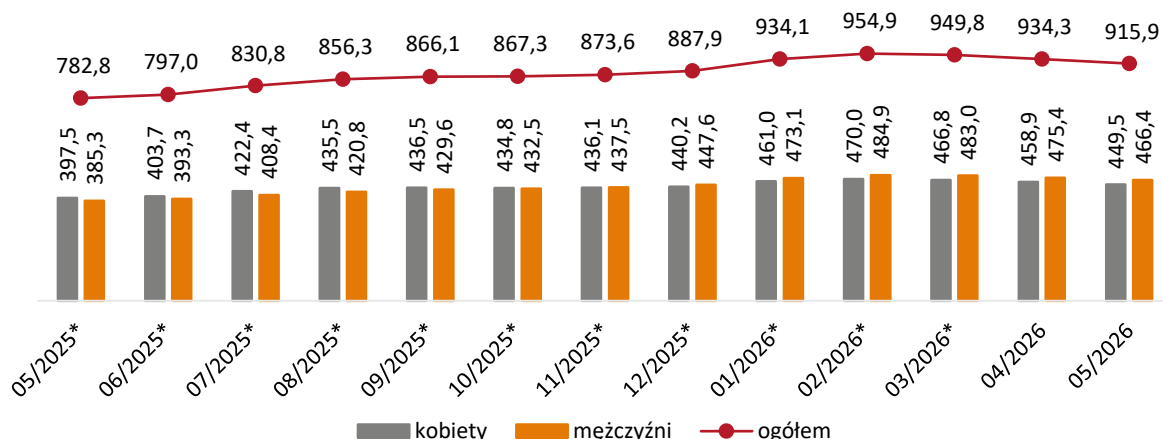
Województwo	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	03/2026	04/2026	05/2026	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	5,8	5,7	5,6	0,9
kujawsko-pomorskie	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	8,2	8,3	8,2	8,0	7,8	0,7
lubelskie	7,2	7,4	7,6	7,8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

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

W maju 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (40,1%; 367,1 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,1%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (8,2%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 38,3%, 22,7% i 10,2% (Wykres 4).

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

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



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

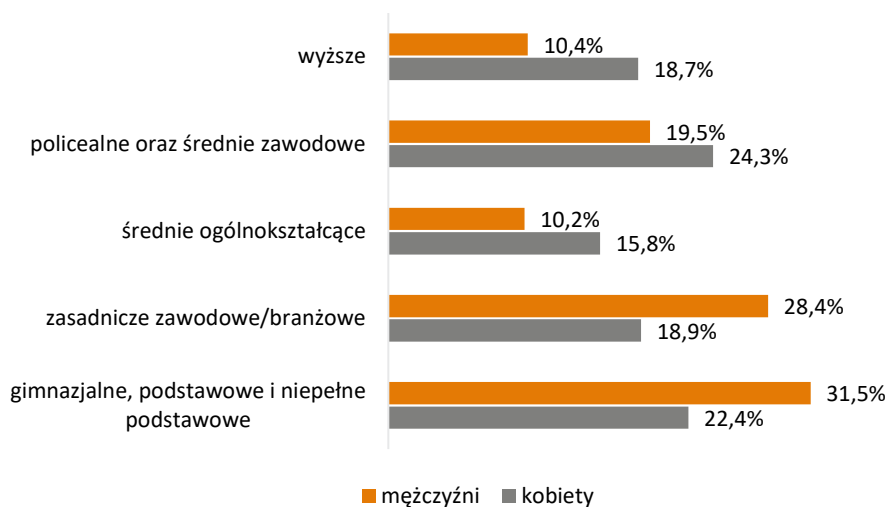
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec maja 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	67 552	33 208	3 999	3 143	34 344	3 621	7 730
kujawsko-pomorskie	59 367	31 587	4 636	2 902	27 780	3 865	5 550
lubelskie	61 807	28 698	4 255	2 359	33 109	5 053	6 122
lubuskie	21 677	10 826	1 468	977	10 851	1 275	2 455
łódzkie	64 317	30 092	3 663	3 301	34 225	3 729	7 485
małopolskie	72 973	36 324	5 206	3 177	36 649	5 683	7 365
mazowieckie	122 849	57 471	6 765	5 623	65 378	7 561	13 842
opolskie	22 009	11 240	1 357	1 179	10 769	1 147	2 855
podkarpackie	70 722	34 237	4 516	3 120	36 485	5 352	7 150
podlaskie	32 665	13 517	1 697	1 319	19 148	2 157	4 012
pomorskie	50 944	27 639	3 912	2 333	23 305	3 222	4 993
śląskie	83 388	41 567	5 359	4 299	41 821	4 938	8 784
świętokrzyskie	36 441	16 863	2 309	1 432	19 578	2 754	3 886
warmińsko-mazurskie	43 980	21 315	3 128	2 079	22 665	2 853	5 139
wielkopolskie	59 460	32 085	4 944	2 856	27 375	4 072	5 810
zachodniopomorskie	45 707	22 834	2 797	2 249	22 873	2 482	5 457
Polska	915 858	449 503	60 011	42 348	466 355	59 764	98 635

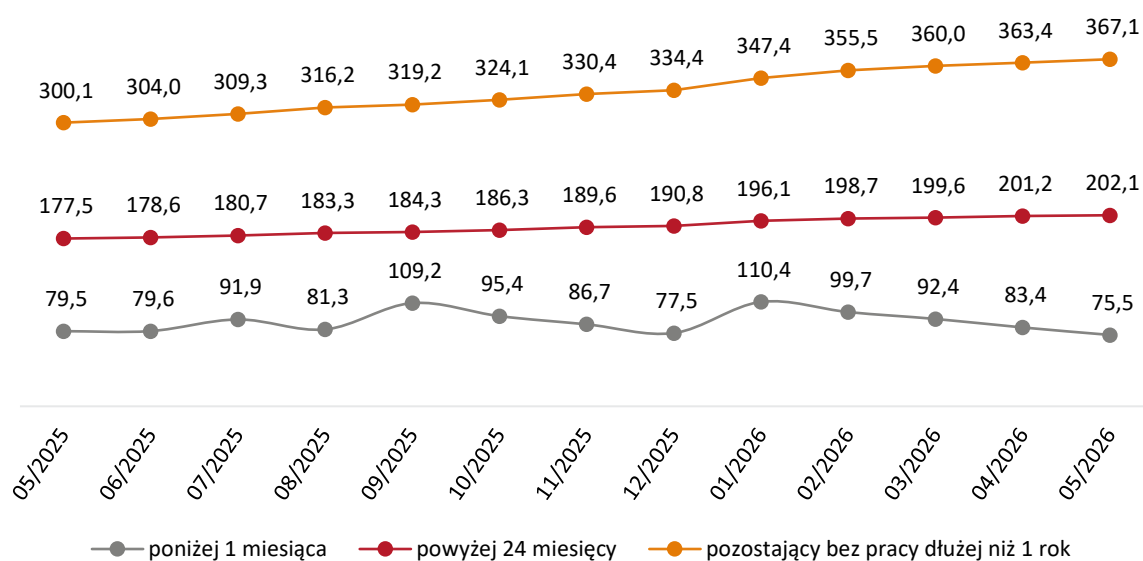
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2026.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2025.

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

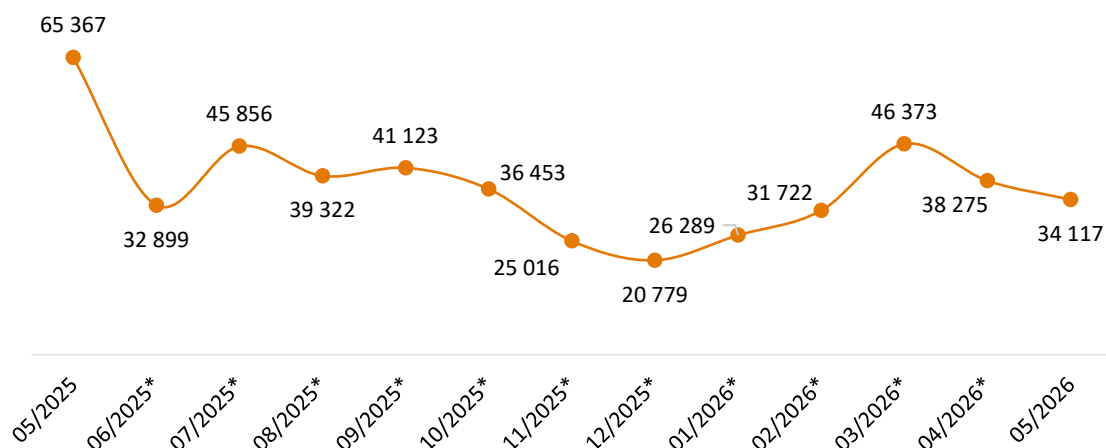


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2025.

W maju 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 34,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³, tj. o 4,2 tys. ofert (10,9%) więcej niż w kwietniu 2026 r. (Wykres 5).

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

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

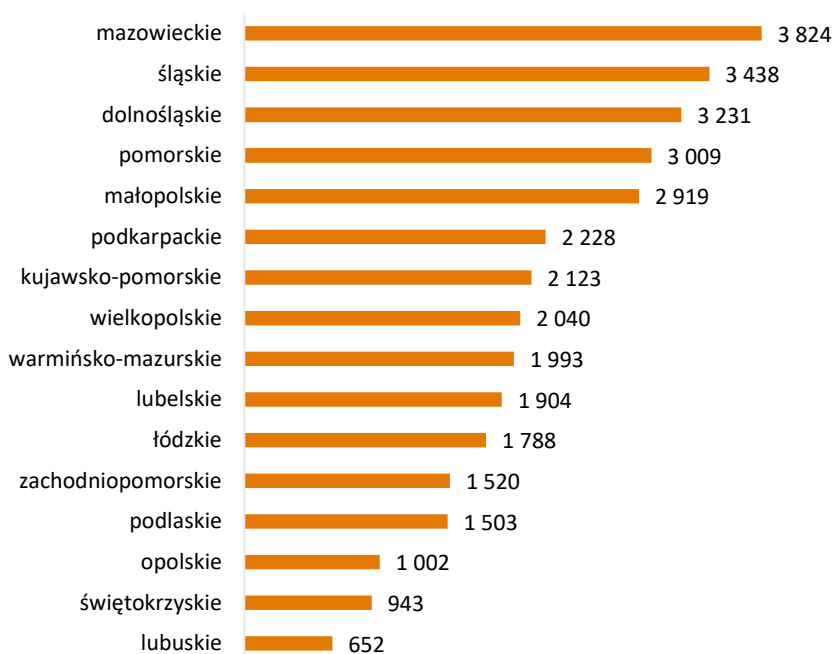


* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2026.

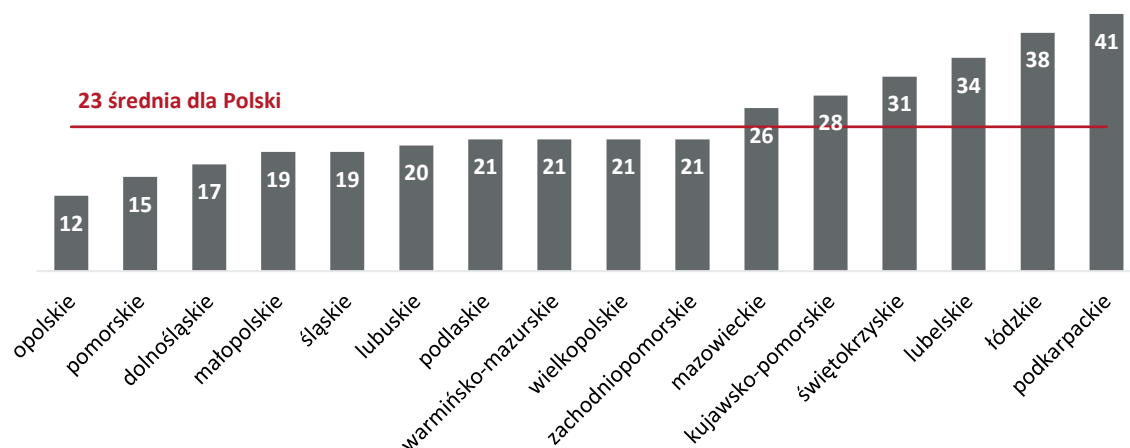
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i dolnośląskie, a najmniej – w lubuskim, świętokrzyskim i opolskie (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (41), najmniej zaś – w opolskim (12), przy średniej krajowej wynoszącej 23 (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2026.

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

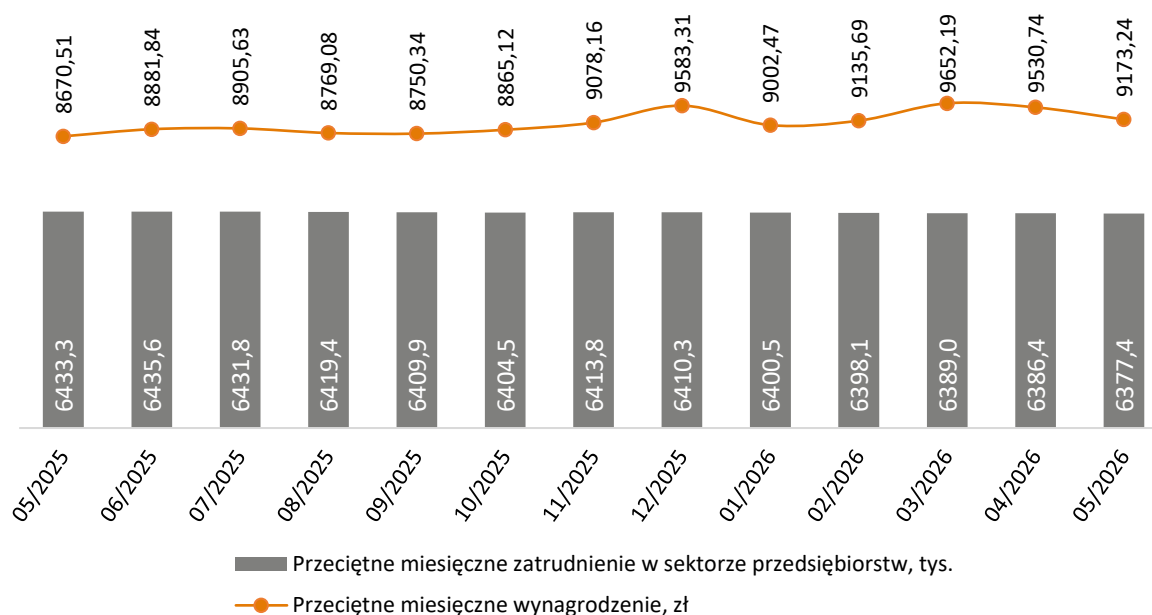


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.07.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2026 r. wyniosło 6377,4 tys. osób i było niższe o 9,0 tys. (0,1%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 55,9 tys. (0,9%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2026 r. wyniosło 9173,24 zł. Oznacza to spadek o 3,8% w porównaniu z kwietniem 2026 r. oraz wzrost o 5,8% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.07.2026.

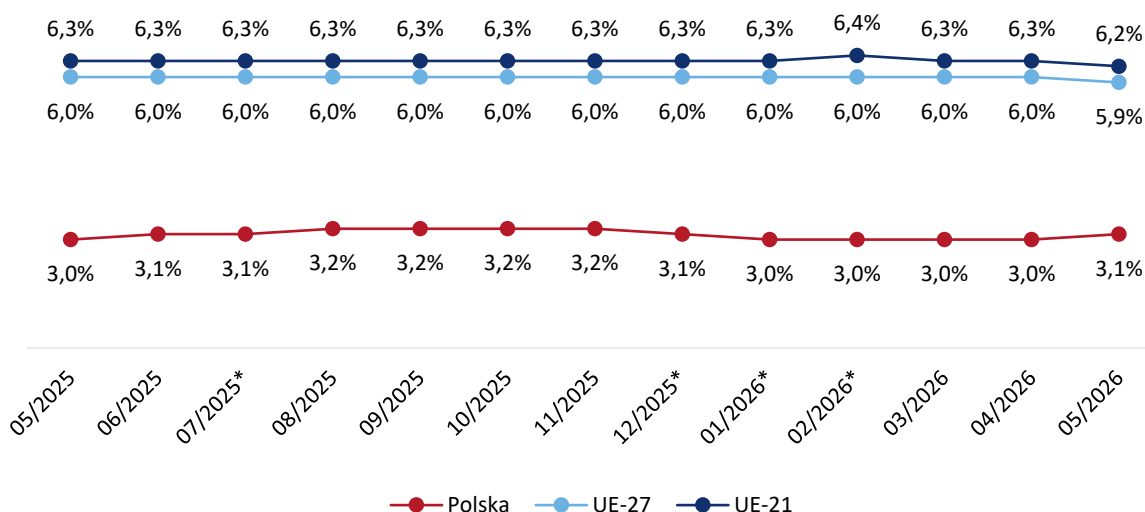
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w maju 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21⁴) w tym okresie wyniosła 6,2%, czyli spadła o 0,1 p.p. m/m i r/r.

W Polsce w maju 2026 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%. Zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i w ujęciu rocznym wzrosła o 0,1 p.p.

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

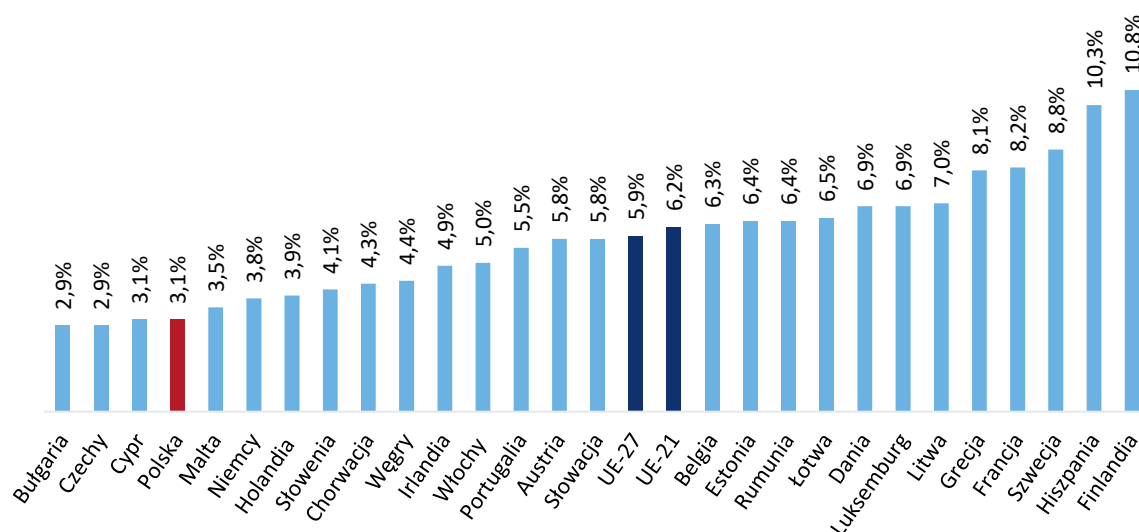


* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2026.

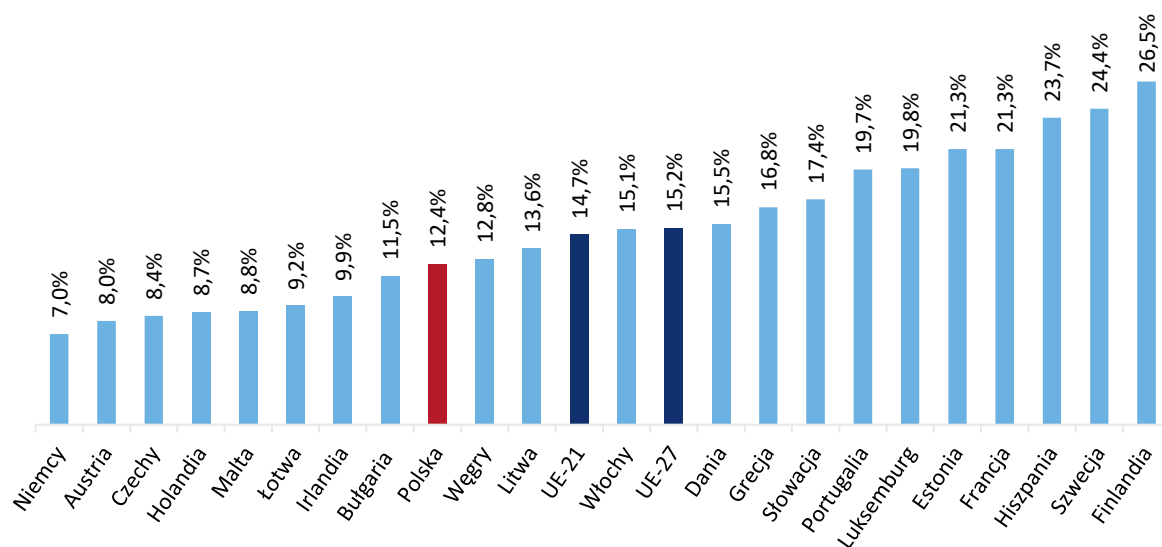
Według danych Eurostatu w maju 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,8%), Hiszpanii (10,3%) i Szwecji (8,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Bułgarii i Czechach (po 2,9%), na Cyprze i w Polsce (po 3,1%) (Wykres 10).

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2026.

W maju 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,2% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m, wzrost o 0,2 p.p. r/r) oraz 14,7% w strefie euro (bez zmian m/m oraz r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,0%), Austrii (8,0%) oraz w Czechach (8,4%), a najwyższe – w Finlandii (26,5%), Szwecji (24,4%) i Hiszpanii (23,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,4% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,3 p.p. r/r).

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2026.

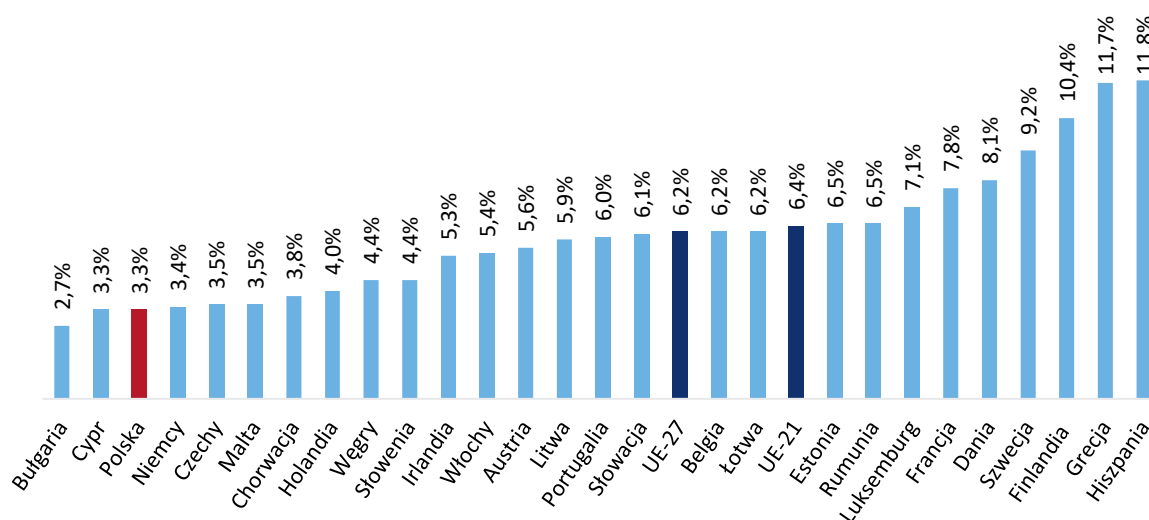
⁵ Dane skorygowane sezonowo.

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

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,4% (spadek o 0,2 p.p. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. zmian r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r).

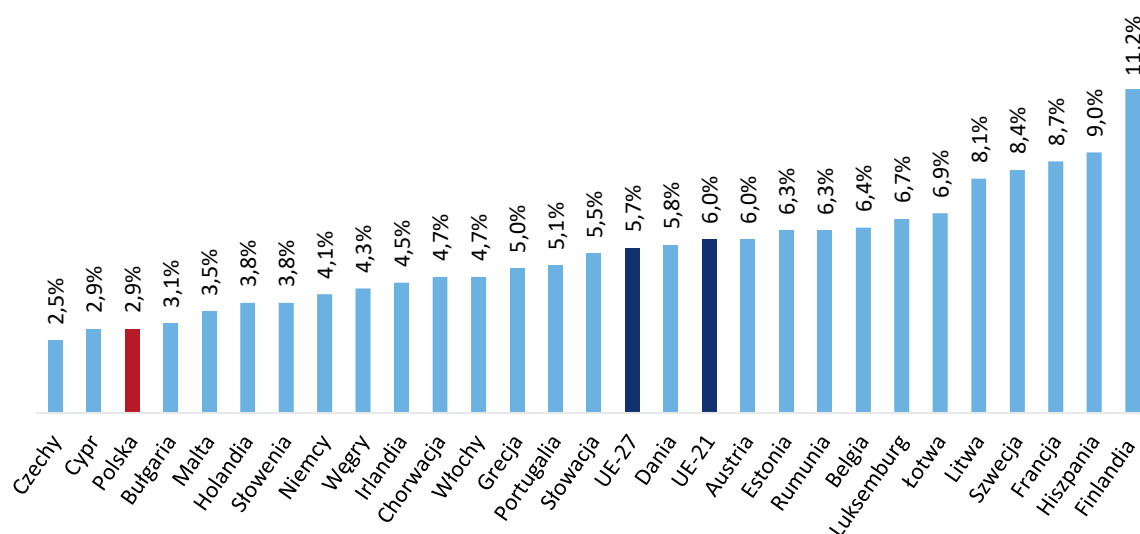
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3% (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz bez zmian r/r), a wśród mężczyzn – 2,9% (bez zmian m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2026.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w maju 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.07.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁶

Polski rynek pracy

- Wiek jest jednym z głównych czynników wpływających na decyzje emerytalne, ale nie oddziałuje on w oderwaniu od innych zmiennych. To suma doświadczeń zawodowych i osobistych gromadzonych przez całe życie, w połączeniu z indywidualnymi motywacjami oraz oczekiwaniami wobec życia na emeryturze, w decydującym stopniu kształtuje moment zakończenia aktywności zawodowej.
- Do czynników, które istotnie sprzyjają wydłużaniu aktywności zawodowej należą przede wszystkim specyficzne cechy środowiska pracy i pełnionych funkcji, takie jak: zajmowanie stanowisk kierowniczych, prowadzenie własnej działalności gospodarczej, praca w sektorze usług.
- Automatyzacja i rozwój sztucznej inteligencji (AI) przyspieszają transformację modeli zatrudnienia – rośnie znaczenie pracy projektowej, kontraktowej i samozatrudnienia, a linearne kariery stają się coraz rzadsze. Dla matek oznacza to podwójną trudność: konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji poprzez reskilling i upskilling zbiega się z okresem największych obciążeń opiekuńczych.

Europejski i globalny rynek pracy

- 63% Europejczyków zgadza się, że umiejętność posługiwania się sztuczną inteligencją powinna stać się powszechna do 2030 r.
- Wraz ze wzrostem wykorzystania sztucznej inteligencji na rynku pracy rośnie znaczenie kompetencji typowo ludzkich, takich jak empatia, budowanie relacji, kreatywność, etyczny osąd czy zdolności przywódcze.
- Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się nieformalnym w krajach Unii Europejskiej waha się od 29% w Grecji do 93% na Cyprze. Jest to zróżnicowanie znacznie większe niż w przypadku uczestnictwa w edukacji formalnej lub pozaformalnej. Wynik ten pokazuje, że uczenie się nieformalne – czyli zdobywanie wiedzy i umiejętności poza strukturami szkolnymi, bez programu nauczania i bez certyfikatów – jest zjawiskiem silnie osadzonym w kulturowych, instytucjonalnych i gospodarczych realiach każdego kraju. Czołowe miejsca w zakresie uczenia się nieformalnego związanego z pracą zajmują kraje skandynawskie (Finlandia (77,2%), Dania (65,5%), Norwegia (78,9%)).
- Pracodawcy przewidują, że do 2030 r. od 30 do 40% kompetencji uznawanych dziś za kluczowe ulegnie dezaktualizacji lub zostanie zastąpionych nowymi.

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

Rynek pracy w Polsce

Nowe czy stare zasady gry na rynku pracy. BKL 2025/26

Charakterystyka publikacji

Raport podsumowuje wyniki dziewiątej edycji badań pracodawców i ludności, zrealizowanych w 2025 r. w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Szczególną uwagę poświęcono preferencjom zawodowym Polaków i podejściu do emerytury, kompetencjom istotnym dla pracodawców, gotowości do uczenia się przez całe życie, wykorzystaniu nowych technologii oraz reagowaniu na długookresowe wyzwania, takie jak cyfryzacja i zrównoważony rozwój. Ważnym obszarem analiz jest również praca kobiet i mężczyzn (w domu i poza nim) oraz zasadność stosowania narracji pokoleniowej w odniesieniu do rynku pracy. Opracowanie składa się z dwóch części. W pierwszej – problemowej – przedstawiono najważniejsze zjawiska oraz ich wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy, ze szczególnym uwzględnieniem roli kapitału ludzkiego. Druga część prezentuje zmiany wybranych wskaźników w czasie w obszarach obejmujących przedsiębiorczość, zatrudnienie, uczenie się osób dorosłych oraz działalność innowacyjną. Badanie objęło 4000 pracodawców i 6000 osób dorosłych w wieku 18–69 lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PARP. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Pracodawcy, pytani w połowie 2025 r. o swoje plany na kolejnych 12 miesięcy (orientacyjnie druga połowa 2025 i pierwsza połowa 2026 r.), największy priorytet nadawali działaniom ukierunkowanym na pracowników. Blisko 2/3 badanych (63%) za najważniejsze uznali wzmacnianie dobrostanu, zaangażowania i lojalności pracowników, podczas gdy działania związane z transformacją technologiczną, w tym cyfryzacją (39%), automatyzacją, robotyzacją i wykorzystaniem sztucznej inteligencji (po 22%), są wskazywane znacznie rzadziej. Jednocześnie ok. 1/3 organizacji dostrzega znaczenie realizacji celów klimatycznych (31%) oraz dostosowania się do zmian demograficznych (28%).
- Analiza odpowiedzi pracodawców pozwoliła wyróżnić cztery grupy organizacji różniące się sposobem reagowania na zmiany zachodzące na rynku pracy. Najliczniejszą grupę stanowili pracodawcy odpowiedzialni wobec pracowników (43%), którzy za priorytet uznają troskę o dobrostan, jakość życia, zaangażowanie i lojalność zatrudnionych.

Kolejną grupę tworzyły organizacje adaptacyjnie zachowawcze (34%), przywiązujące stosunkowo niewielką wagę zarówno do rozwoju technologicznego, jak i działań ukierunkowanych na pracowników. Z kolei 17% badanych stanowiły organizacje łączące inwestowanie w ludzi z wdrażaniem nowych technologii (zbalansowani liderzy transformacji), natomiast najmniejszy odsetek (6%) obejmował pracodawców koncentrujących się głównie na rozwiązaniach technologicznych (technologiczni pragmatycy).

- 3 na 10 pracodawców dostrzega wpływ AI na swoją działalność. 13% wdraża AI, 11% planuje ją wdrażać, a kolejne 5% uważa, że mimo braku planowanych wdrożeń będzie miała ona duży wpływ na ich działalność. AI najczęściej wykorzystywana jest w usługach specjalistycznych (28%) i edukacji (21%). W przypadku pozostałych branż⁷ 10% podmiotów lub mniej deklaruje korzystanie z tej technologii. Usługi specjalistyczne, edukacja oraz handel, zakwaterowanie, gastronomia i usługi wspierające to branże, w których stosunkowo często korzysta się z AI w kluczowych procesach.
- Pracodawcy przewidują, że w perspektywie 3 lat 5% obecnych stanowisk zostanie w pełni zastąpionych przez maszyny, roboty lub AI, a 22% – częściowo. Rynek pracy będzie wymagał przede wszystkim przekwalifikowania i uzupełniania kompetencji. Największe znaczenie zyskają umiejętności, które pozwalają pracownikom współpracować z technologią.
- Decyzje zawodowe pracowników nie są wyłącznie funkcją poziomu płacy, lecz odzwierciedlają szersze oczekiwania wobec jakości i społecznego wymiaru pracy.
- Oczekiwania płacowe wynikają głównie z faktycznych zarobków oraz z oceny własnych możliwości. Ważną rolę w kształtowaniu aspiracji zarobkowych odgrywają czynniki psychologiczne.
- W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, kompetencje rozwijało 76% osób w wieku 25–64 lata, co odpowiada ok. 15,2 mln osób. Badani podnosili swoje kwalifikacje poprzez różne formy uczenia się, obejmujące edukację formalną, pozaformalną oraz uczenie się nieformalne. Rozwój odbywał się zarówno samodzielnie, jak i z udziałem innych osób, a podejmowane aktywności dotyczyły zarówno sfery zawodowej, jak i życia prywatnego.
- W 2025 r. innowacje wdrożyło 25% firm zatrudniających 1–49 pracowników, 32% firm średnich i 48% firm dużych, co oznacza 23 p.p. różnicy między najmniejszymi i największymi podmiotami.
- Działalność badawczo-rozwojową prowadziło w 2025 r. 10% pracodawców, przy czym 26% dużych firm, 16% średnich i tylko 9% małych oraz mikroorganizacji. Różnica

⁷ W badaniu stosowano podział na 6 branż: 1) Przemysł i górnictwo, 2) Budownictwo i transport, 3) Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające, 4) Usługi specjalistyczne, 5) Edukacja oraz 6) Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

między dużymi i małymi firmami wzrosła z 13 p.p. w 2019 r. do 17 p.p. w 2025 r., co sugeruje pogłębianie się dystansu rozwojowego.

- Wiek jest jednym z głównych czynników wpływających na decyzje emerytalne, ale nie oddziałuje on w oderwaniu od innych zmiennych. To suma doświadczeń zawodowych i osobistych gromadzonych przez całe życie, w połączeniu z indywidualnymi motywacjami oraz oczekiwaniami wobec życia na emeryturze, w decydującym stopniu kształtuje moment zakończenia aktywności zawodowej. Podejmowanie ostatecznych decyzji emerytalnych dodatkowo komplikują wciąż niejednoznaczne oczekiwania pracodawców wobec starszych pracowników. Zatrzymanie zjawiska wypychania z rynku pracy osób, które wykazują chęć kontynuowania zatrudnienia, stanowi pilną potrzebę systemowego wsparcia osób w wieku okołoemerytalnym.
- Badania pozwoliły zidentyfikować czynniki, które istotnie sprzyjają wydłużaniu aktywności zawodowej. Należą do nich przede wszystkim specyficzne cechy środowiska pracy i pełnionych funkcji, takie jak: zajmowanie stanowisk kierowniczych, prowadzenie własnej działalności gospodarczej, praca w sektorze usług.

Kompetencje cyfrowe kobiet. Diagnoza, bariery, wyzwania

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest analiza poziomu kompetencji cyfrowych kobiet w Polsce na tle państw Unii Europejskiej. Opracowanie koncentruje się na zmianach w wymaganiach kompetencyjnych stawianych pracownikom, na rozwoju nowych form zatrudnienia, automatyzacji pracy, cyfryzacji przedsiębiorstw, bezpieczeństwie cyfrowym oraz psychospołecznych skutkach transformacji cyfrowej. Raport został przygotowany metodą analizy danych wtórnych (*desk research*), głównie w oparciu o publikacje z lat 2020–2025, uzupełnione wybranymi wcześniejszymi opracowaniami umożliwiającymi ujęcie długookresowe. Materiał źródłowy stanowią dane pochodzące m.in. z Eurostatu, GUS, Komisji Europejskiej, OECD, Cedefop, Eurofound oraz innych krajowych i międzynarodowych instytucji badawczych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PARP. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Ponad 90% miejsc pracy w gospodarce UE wymaga co najmniej podstawowych kompetencji cyfrowych, co oznacza, że są one niezbędne praktycznie we wszystkich branżach. Jednocześnie w 2024 r. w UE pracowało już ponad 10 mln specjalistów ICT,

czyli ok. 5% wszystkich pracujących, a Komisja Europejska zakłada wzrost tej liczby do 20 mln do 2030 r. Dane te pokazują, że cyfryzacja zmienia wymagania kompetencyjne zarówno w zawodach technicznych, jak i w większości pozostałych profesji.

- W wyniku zmian w sposobie organizacji pracy wywołanych pandemią COVID-19 ok. 38% pracowników deklaruje, że częściej korzysta z technologii cyfrowych podczas wykonywania obowiązków zawodowych, a podobny odsetek zgłasza bardziej intensywne wykorzystywanie nauki online w celach zawodowych.
- Największy wzrost znaczenia kompetencji cyfrowych obserwuje się w przemyśle i produkcji, handlu i usługach, logistyce i transporcie oraz finansach i usługach profesjonalnych. W sektorach tych rośnie znaczenie umiejętności związanych z analizą danych, obsługą systemów informatycznych, cyberbezpieczeństwem oraz wykorzystaniem sztucznej inteligencji.
- 28% europejskich pracowników wykonuje pracę w środowisku wykorzystującym narzędzia sztucznej inteligencji, a co szósta osoba pracuje pod nadzorem systemów algorytmicznych. Ponad połowa pracowników w UE (60%) jest narażonych na zmianę wykonywanych zadań pod wpływem AI.
- W 2025 r. 50,4% mieszkańców Polski miało co najmniej podstawowe kompetencje cyfrowe, podczas gdy średnia dla UE wynosiła 60,4% (cel wyznaczony w programie Cyfrowa Dekada 2030 to 80%).
- Różnice w poziomie kompetencji cyfrowych między kobietami i mężczyznami w Polsce są niewielkie i wynoszą zaledwie 1,24 p.p., natomiast znacznie silniej poziom tych kompetencji różnicuje wiek. Potwierdzają to wartości Wskaźnika Umiejętności Cyfrowych (Digital Skills Indicator, DSI), który mierzy odsetek osób mających co najmniej podstawowe kompetencje cyfrowe. W 2025 r. wskaźnik DSI wśród kobiet w wieku 16–24 lata wyniósł 75,4%, podczas gdy w grupie kobiet w wieku 65–74 lata osiągnął jedynie 12,3%. Oznacza to, że na rynku pracy największym wyzwaniem nie są różnice między płciami, lecz znacznie niższy poziom kompetencji cyfrowych osób starszych.
- Analiza dostępnych danych wskazuje ponadto, że czynnikami silnie różnicującymi poziom kompetencji cyfrowych kobiet są wykształcenie i miejsce zamieszkania. W Polsce ok. 78% kobiet z wykształceniem wyższym ma co najmniej podstawowe kompetencje cyfrowe, natomiast wśród kobiet z wykształceniem podstawowym odsetek ten wynosi jedynie ok. 38%. Tak duża luka wskazuje, że niski poziom wykształcenia ogranicza możliwości adaptacji do cyfrowych zmian zachodzących na rynku pracy. Różnica w kontekście miejsca zamieszkania – w 2025 r. 61% mieszkańców dużych miast w Polsce miało co najmniej podstawowe kompetencje cyfrowe, podczas gdy na obszarach wiejskich odsetek ten wynosił jedynie 41%.
- Kobiety rzadziej niż mężczyźni korzystają z narzędzi zwiększających bezpieczeństwo w środowisku cyfrowym. W Unii Europejskiej uwierzytelnianie dwuskładnikowe stosuje

- ok. 32% kobiet i 41% mężczyzn. Jednocześnie kobiety częściej padają ofiarami cyberstalkingu, mowy nienawiści online i naruszeń prywatności w sieci. Uzyskane wyniki bazują na deklaracjach respondentów, dlatego mogą odzwierciedlać zarówno faktyczne zróżnicowanie kompetencji, jak i różnice w ocenie własnych umiejętności.
- Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety rzadziej wdrażają zaawansowane technologie cyfrowe niż firmy zarządzane przez mężczyzn. Dotyczy to m.in. handlu elektronicznego, systemów ERP i CRM oraz usług chmurowych. Raport wskazuje, że jedną z głównych przyczyn są mniejsze możliwości finansowania inwestycji oraz ograniczony dostęp do programów wspierających cyfryzację przedsiębiorstw. W efekcie tempo wdrażania nowoczesnych technologii jest niższe, co może utrzymywać różnice w poziomie produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety. Wskazuje to na potrzebę tworzenia ukierunkowanych instrumentów wsparcia, które uwzględniają specyficzne bariery finansowe i informacyjne, z jakimi mierzą się przedsiębiorczynie.

Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Q3 2026, Polska

Charakterystyka publikacji

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie poświęcone planom zatrudnieniowym pracodawców. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia dla poszczególnych branż w III kw. 2026 r., a także główne powody pozyskiwania nowych pracowników oraz redukcji etatów w polskich firmach w tym okresie. Analizą objęto reprezentatywną próbę 515 pracodawców w Polsce. Projekt zrealizowano (globalnie) w terminie od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2026 r. Wszystkim respondentom zadano pytanie: „Jak zmieni się zatrudnienie w Państwa firmie w następnym kwartale w porównaniu do obecnego kwartału?”. Zebrane dane pokazano w podziale na regiony i sektory⁸. Stosowane w raporcie pojęcie „prognoza netto zatrudnienia” definiowane jest jako różnica procentowa między odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a odsetkiem firm spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

⁸ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W okresie od lipca do końca września 2026 r. 33% badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 18% prognozuje redukcję miejsc pracy, 47% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji.
- Zwiększenie liczby pracowników w III kw. 2026 r. przewidują pracodawcy we wszystkich 11 analizowanych sektorach⁹. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora technologie i usługi IT oraz hotelarstwo, gastronomia i turystyka (po +28%), a także finanse i ubezpieczenia (25%). Najmniej ofert pracy przewiduje się w sektorze publicznym oraz ochronie zdrowia i usługach społecznych (6%), a także produkcji przemysłowej (7%).
- W III kw. 2026 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy Północy (28%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Południowego Zachodu (20%) oraz Południa (19%). Prognozy rekrutacyjne Wschodu i Północnego Zachodu (po 7%) oraz Centrum (9%) są niższe.
- Dane wskazują, że najważniejszym czynnikiem skłaniającym organizacje w Polsce do zatrudniania nowych pracowników jest rozwój działalności przedsiębiorstwa (46%). Istotne znaczenie mają również plany wejścia na nowe rynki (34%) oraz postępujące zmiany technologiczne, które generują zapotrzebowanie na pracowników mających nowe kompetencje i specjalistyczną wiedzę oraz projekty lub tymczasowe inicjatywy wymagające dedykowanego zespołu (po 22%).
- Redukcja zatrudnienia najczęściej wynika z wyzwań ekonomicznych (31%), dostosowywania poziomu zatrudnienia do bieżącego popytu (29%) oraz zmian zachodzących na rynku w zakresie zapotrzebowania na niektóre zawody (22%).
- Prognoza netto zatrudnienia, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych firm, wyniosła dla Polski na III kw. 2026 r. +16%, co oznacza, że spadła o 14 p.p. w porównaniu z II kw. 2026 r. i jest o 4 p.p. wyższa r/r¹⁰.
- Globalna prognoza netto zatrudnienia na III kw. 2026 r. również wyniosła 26%. Spadła w porównaniu z poprzednim kwartałem o 5 p.p., a r/r – o 2 p.p.

⁹ Technologie & usługi IT; produkcja przemysłowa; finanse i ubezpieczenia; hotelarstwo & gastronomia & turystyka; usługi profesjonalne, naukowe & techniczne; budownictwo & nieruchomości; handel i logistyka; motoryzacja; usługi komunikacyjne & surowce; informacja i komunikacja; sektor publiczny, ochrona zdrowia & usługi społeczne.

¹⁰ Dla porównania: globalna prognoza netto zatrudnienia wyniosła w badaniu +24%, co oznacza wzrost o 6 p.p. w porównaniu z poprzednim kwartałem oraz wzrost o 7 p.p. w ujęciu rocznym. Badanie objęło ponad 41 764 pracodawców z 41 krajów.

Matki jako test rezyliencji rynku pracy

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest przedstawienie sytuacji matek na współczesnym rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tego, jak łączą one role zawodowe, opiekuńcze i społeczne w warunkach szybkich zmian demograficznych, technologicznych i kulturowych. Autorzy stawiają przy tym szersze pytanie: czy obecny system pracy jest wystarczająco elastyczny i odporny, aby utrzymać aktywność zawodową tej grupy. W publikacji przeanalizowano zarówno bieżące trudności, z jakimi mierzą się matki na rynku pracy, jak i długofalowe konsekwencje tych procesów dla ich ścieżek zawodowych, kondycji psychicznej i codziennego funkcjonowania. Kluczowe kierunki zmian społecznych i gospodarczych – takie jak starzenie się społeczeństwa, rozwój sztucznej inteligencji czy narastające nierówności – ukazano przez pryzmat doświadczeń matek.

Badanie przeprowadzono metodą kontekstowej analizy trendów (ang. *contextual trend analysis*), polegającej na systematycznym identyfikowaniu i interpretowaniu kierunków zmian istotnych dla analizowanego obszaru tematycznego. Jako uzupełnienie zrealizowano dwa warsztaty jakościowe: pierwszy, z udziałem matek, służący weryfikacji i doprecyzowaniu głównych wątków raportu, oraz drugi – z przedstawicielkami Fundacji Mamo Pracuj, ukierunkowany na wypracowanie praktycznych rekomendacji.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Fundacja Mamo Pracuj we współpracy z platformą Talenti oraz think-tankiem infuture.institute. Raport do pobrania na stronie mamopracuj.pl.

Kluczowe wnioski

- Matki łączą jednocześnie 3 rodzaje obciążeń: pracę zawodową, intensywną pracę opiekuńczą i odpowiedzialność za długoterminową stabilność finansową rodziny, co czyni je dziś grupą, na którą nakłada się najwięcej jednoczesnych wymagań.
- Ekonomiczna kara za macierzyństwo to trwałe pogorszenie sytuacji dochodowej i zawodowej, wynikające nie z braku kompetencji, lecz z samego faktu przerwy w aktywności zawodowej związanych z opieką. W dobie sztucznej inteligencji i dynamicznej automatyzacji koszt takiej przerwy rośnie, ponieważ tempo zmian na rynku pracy wymusza niemal ciągłe aktualizowanie wiedzy – kobieta, która wróciła po urlopie rodzicielskim, mogła usłyszeć: „przespałaś AI”. Kara ta zaczyna też wykraczać poza macierzyństwo: obejmuje coraz więcej osób sprawujących opiekę

nad niesamodzielnymi rodzicami czy partnerami w chorobie, ponieważ system pracy wciąż jest projektowany wokół założenia pełnej i nieprzerwanej dyspozycyjności.

- Spadek liczby urodzeń stopniowo zmniejsza przyszłe zasoby pracy, przez co utrzymanie kobiet – w tym matek – w aktywności zawodowej staje się warunkiem stabilności gospodarczej całego kraju. Jednocześnie wydłużanie się życia i rosnący udział osób starszych w populacji oznaczają wzrost zapotrzebowania na opiekę, co zwiększa ryzyko tzw. podwójnej odpowiedzialności: kobiety coraz częściej będą musiały jednocześnie zajmować się dziećmi i starzejącymi się rodzicami, co może powodować częstsze przerwy w zatrudnieniu i zmniejszać podaż pracy w skali makro.
- Program powszechnej, bezpłatnej opieki nad dziećmi¹¹ w stanie Nowy Meksyk (USA), wprowadzony jako pierwszy tego rodzaju w całych Stanach Zjednoczonych, stanowi przykład systemowego rozwiązania problemu, z którym Polska wciąż się mierzy: braku gwarantowanego dostępu do opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3, szczególnie w mniejszych miejscowościach i na obszarach wiejskich. Reforma w Nowym Meksyku pokazuje, że samo zniesienie tej bariery – bez konieczności poszukiwania miejsca czy ponoszenia kosztów – przyniosło wymierny efekt: przeciętna rodzina zyskała dzięki niemu nawet do 12 tys. dolarów rocznie, co znacząco obniżyło finansowy koszt podjęcia pracy przez matki o niskich i średnich dochodach. Analizy wykazały, że reforma zwiększyła udział kobiet w rynku pracy i umożliwiła realny powrót do zatrudnienia po przerwach opiekuńczych, co potwierdza, że decyzje o pracy nie są wyłącznie kwestią motywacji, lecz w dużej mierze wynikają z dostępności infrastruktury opieki.
- Szacunki władz miejskich Bogoty (Kolumbia¹²) wskazują, że wartość nieodpłatnej pracy opiekuńczej wykonywanej przez mieszkańców miasta odpowiada ponad 20% lokalnego PKB, przy czym kobiety wykonują jej ponad trzykrotnie więcej niż mężczyźni. Oznacza to, że cały system korzysta z efektów tej nieodpłatnej pracy, natomiast jej koszty – w postaci utraconych dochodów, składek emerytalnych czy ograniczonych możliwości rozwoju zawodowego – ponoszą głównie kobiety, które z tego powodu w późniejszym wieku częściej doświadczają ubóstwa.
- Automatyzacja i rozwój AI przyspieszają transformację modeli zatrudnienia – rośnie znaczenie pracy projektowej, kontraktowej i samozatrudnienia, a linearne kariery stają się coraz rzadsze. Dla matek oznacza to podwójną trudność: konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji poprzez reskilling i upskilling zbiega się z okresem największych obciążeń opiekuńczych. W efekcie niestabilność rynku pracy premiuje osoby dysponujące większym zasobem wolnego czasu i wsparciem instytucjonalnym, co wzmacnia istniejące nierówności w przebiegu karier.

¹¹ Niezależnie od miejsca zamieszkania i poziomu dochodów. Dotyczy dzieci poniżej 3. r.ż.

¹² Kolumbia jest przywołana w raporcie jako jedno z najlepiej udokumentowanych na świecie wdrożeń kompleksowej polityki opieki na poziomie miejskim.

- Matki są jednocześnie narażone na wystąpienie dwóch rodzajów wypalenia: zawodowego i rodzicielskiego, które nawzajem się nasilają. Co istotne, wypalenie nie musi prowadzić do natychmiastowego odejścia z pracy – jego skutki są rozłożone w czasie i przejawiają się stopniowym wycofywaniem się z życia zawodowego: obniżaniem aspiracji, redukcją wymiaru zatrudnienia oraz rezygnacją z awansu i rozwijania kompetencji. W dłuższej perspektywie procesy te przekładają się na niższy poziom aktywności zawodowej matek oraz na realne obniżenie ich zarobków, a w konsekwencji – również emerytury.
- AI-fobia rzadko wynika z lęku przed technologią lub braku zdolności do uczenia się – znacznie częściej jest wyrazem obawy przed wypadnięciem z rynku pracy bez realnej ścieżki powrotu, przy braku dostępu do czasu, narzędzi i finansowania reskillingu. W świecie, w którym kompetencje dezaktualizują się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, różnicowanie szans zawodowych nie przebiega już wzdłuż linii „kto jest zdolny”, lecz „kto ma czas i zasoby, żeby się uczyć” – a to strukturalnie stawia matki w gorszej pozycji.
- Osamotnienie coraz częściej ma charakter strukturalny, a nie wyłącznie emocjonalny – wynika z osłabienia więzi społecznych, mniejszych sieci międzypokoleniowych i rosnącej indywidualizacji życia rodzinnego, przez co odpowiedzialność za organizację opieki przesuwana jest ze wspólnot na poszczególne jednostki. Brak stabilnych sieci wsparcia zawęża pole decyzji zawodowych i zwiększa podatność na przeciążenie, stając się jednym z mniej widocznych, lecz realnych mechanizmów pogłębiających nierówności na rynku pracy.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, maj 2026, LXXI edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w maju 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 maju 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 267,2 tys. nowych ofert pracy – o 1% więcej niż miesiąc wcześniej i o 394 oferty (0%) więcej w porównaniu z majem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji¹³ najmniej ofert pracy (3,9 tys.) opublikowano w Lublinie, a spadek r/r wyniósł tam 1%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 43,8 tys. ogłoszeń – ich liczba wzrosła o 5% względem maja 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 17,4 tys. ofert (wzrost o 2% r/r), a trzeci był Wrocław z 13,2 tys. ogłoszeń (wzrost o 1% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 15,3 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w maju 2026 r. odnotowano średnio 25,3 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 23,5 oferty na 1000 mieszkańców. Najłabszy wynik osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 8,1 oferty.
- Największy wzrost liczby ofert pracy rok do roku zaobserwowano w przypadku zawodów medycznych (+14%), natomiast spadki – dla obszaru HR, prawa oraz pracowników fizycznych (po -1%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: lekarz (16%) i pielęgniarka (13%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak specjalista ds. ochrony danych osobowych oraz magazynier (po -7%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,4 benefitu, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej. Jednak nadal to jeden z niższych wyników od czasów pandemii i silnego spowolnienia na rynku pracy w 2020 r.
- W ofertach pracy, które ukazały się w maju 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (odpowiednio 66 vs 67% w kwietniu 2026 r. vs 65% w maju 2025 r.), różnego rodzaju szkolenia (57% vs 49% m/m vs 76% r/r) i pakiet sportowy (56% vs 51% vs 59%). 31% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (26% w kwietniu 2026 r. vs 41% w maju 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 28% ofert (vs 25% miesiąc wcześniej vs 38% r/r).
- W maju 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,7 wymagania (wzrost o 0,1 m/m vs 5,4 r/r). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (72% vs 68% w kwietniu 2026 r. vs 71% w maju 2025 r.), odpowiedniego wykształcenia (58% vs 47% m/m vs 40% r/r), znajomości języka obcego (32% vs 31% m/m vs 29% r/r) oraz dyspozycyjności (24% vs 28% m/m vs 29% r/r).

¹³ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Two futures for jobs in an AI era. 2026 Global AI Jobs Barometer

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest prezentacja wyników analizy wpływu sztucznej inteligencji na globalny rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pytania, czy AI prowadzi do masowej likwidacji miejsc pracy, czy raczej do ich głębokiej przemiany strukturalnej. Autorzy podejmują próbę opisania mechanizmów, przez które AI różnicuje rynek pracy na dwie odmienne ścieżki: jedną, w której zwiększa zapotrzebowanie na wiedzę specjalistyczną, i drugą, w której je obniża. Badanie przeprowadzono metodą ilościowej analizy danych wtórnych, polegającej na systematycznym przeglądzie i przetwarzaniu ponad miliarda internetowych ogłoszeń o pracę. Podstawowym źródłem danych była komercyjna baza Lightcast, gromadząca ogłoszenia rekrutacyjne z całego świata. Dane finansowe i kadrowe firm (produktywność, wynagrodzenia, zatrudnienie) analizowano na podstawie bazy ORBIS, obejmującej duże przedsiębiorstwa o rocznych przychodach co najmniej 50 mln dolarów. Stopień narażenia zawodów i firm na AI mierzono przy użyciu własnego narzędzia PwC – Indeksu Ekspozycji Zawodów na AI (PwC – *AI Occupational Exposure Index*). Do oceny, na ile nowe zadania zawodowe wymagają typowo ludzkich umiejętności (takich jak empatia, kreatywność czy przywództwo), zastosowano framework EPOCH opracowany przez MIT¹⁴. Badanie realizowano w latach 2018–2025. Analiza obejmowała głównie rynki anglojęzyczne i gospodarki rozwinięte.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PwC. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Sztuczna inteligencja dzieli globalny rynek pracy na: 1) zawody w małym stopniu narażone na AI (26% ofert, np. kucharze, pracownicy budowlani); 2) zawody, w których AI zwiększa zapotrzebowanie na wiedzę specjalistyczną (*professionalised*) – czyli takie, w których AI przejmuje zadania prostsze i pozostawia człowiekowi te bardziej wymagające (22%, np. radiolodzy, rekruterzy, kontrolerzy ruchu lotniczego); 3) zawody, w których AI obniża zapotrzebowanie na wiedzę specjalistyczną

¹⁴ Loaiza I., Rigobon R. (2025), The EPOCH of AI: Human-Machine Complementarities at Work, Massachusetts Institute of Technology, MIT.

(*democratised*) – czyli te, w których AI przejmuje zadania bardziej złożone, obniżając wymagania wobec pracownika (52%, np. programiści, analitycy finansowi, menedżerowie).

- W zawodach, w których sztuczna inteligencja przejmuje głównie rutynowe zadania, a pracownicy koncentrują się na bardziej złożonych obowiązkach wymagających nowych kompetencji, zapotrzebowanie na nowe umiejętności wzrosło od 2018 r. o 68%. Dla porównania, w zawodach, w których AI zastępuje wiedzę specjalistyczną i ogranicza wymagania kompetencyjne, wzrost ten wyniósł 33%.
- Analiza danych z USA wskazuje, że stanowiska juniorskie najbardziej narażone na wpływ sztucznej inteligencji nie znikają, ale ich liczba przestała rosnąć – przy jednoczesnym gwałtownym wzroście wymagań wobec kandydatów. Nowe kompetencje oczekiwane od juniorów w tych rolach w 52% pokrywają się z kompetencjami dotychczas typowymi dla seniorów, m.in.: przywództwem, zarządzaniem interesariuszami, podejmowaniem decyzji opartych na danych oraz wspieraniem rozwoju innych pracowników. Dla porównania, na stanowiskach juniorskich najmniej narażonych na AI analogiczny odsetek wynosi zaledwie 7%.
- 49% dyrektorów generalnych (CEO) spodziewa się, że AI ograniczy nabór pracowników na poziomie juniorskim w ciągu najbliższych 3 lat, podczas gdy tylko 12% przewiduje podobne skutki dla stanowisk seniorskich. Dla systemu edukacji i rynku pracy oznacza to konieczność gruntownego przemyślenia ścieżek wejścia zawodowego i przygotowania absolwentów do natychmiastowego odgrywania ról wymagających wyższych kompetencji.
- Wskaźnik „net skill change”, zastosowany w raporcie, mierzy skalę zmian w zestawie kompetencji wymaganych w danym zawodzie w latach 2019–2025. Wyniki wskazują, że w zawodach najbardziej narażonych na wpływ sztucznej inteligencji zakres wymaganych umiejętności zmieniał się 2,2 razy szybciej niż w zawodach najmniej związanych z AI. Co istotne, różnica ta systematycznie rośnie. W 2023 r. poziom zmian kompetencyjnych w zawodach, w których AI aktywnie przejmuje lub wspiera wykonywanie zadań zawodowych, był o 25% wyższy niż w zawodach, których AI praktycznie nie dotyczy. W 2024 r. przewaga ta wzrosła do 66%, a w 2025 r. osiągnęła już 116%.
- Wraz ze wzrostem wykorzystania sztucznej inteligencji na rynku pracy rośnie znaczenie kompetencji typowo ludzkich, takich jak empatia, budowanie relacji, kreatywność, etyczny osąd czy zdolności przywódcze. Zgodnie z wynikami analizy EPOCH nowe zadania w zawodach najbardziej narażonych na wpływ AI będą 2,5 razy częściej opierać się na umiejętnościach wymagających dużego wkładu ludzkiego, takich jak empatia, kreatywność i obecność (wartość 0,47) niż w zawodach narażonych najmniej (0,19). Podobnie wysokie wartości odnotowano zarówno w zawodach, w których AI zwiększa zakres już wykonywanych zadań (0,48), jak i w tych wymagających coraz wyższych kwalifikacji specjalistycznych (0,45), podczas gdy w zawodach o niskiej ekspozycji na AI

wskaźnik wynosi 0,26. Oznacza to, że niezależnie od kierunku zmian wywoływanych przez sztuczną inteligencję coraz większego znaczenia nabierają kompetencje społeczne, kreatywne i przywódcze, których nie można łatwo zastąpić technologią.

- Firmy, w których AI odgrywa istotną rolę w codziennym funkcjonowaniu, odnotowały wzrost produktywności na poziomie 33,5% w stosunku do roku 2018, co jest wynikiem ponad trzykrotnie wyższym niż w firmach, w których AI ma najmniejsze znaczenie (24%). Co istotne, wewnątrz grupy firm najbardziej zaawansowanych we wdrażaniu AI wyróżnia się niewielka, wysoce efektywna podgrupa – górne 20% – którą raport określa mianem „supergwiazd” (ang. *superstar companies*). Są to firmy osiągające wyjątkowo wysokie wyniki produktywności, znacznie przewyższające średnią dla swojej grupy. Ich wzrost produktywności wyniósł aż 163%, czyli pięciokrotnie więcej niż wynosi średnia dla wszystkich firm najbardziej zaawansowanych we wdrażaniu AI. Kluczowym czynnikiem odróżniającym te firmy od pozostałych jest sposób wykorzystania AI – nie służy im ona przede wszystkim do redukcji kosztów czy ograniczania zatrudnienia, lecz do tworzenia nowych produktów, usług i źródeł przychodów oraz wchodzenia na dotychczas niedostępne rynki.
- Premia płacowa za umiejętności AI (np. prompt engineering, uczenie maszynowe) jest obliczana jako różnica między wynagrodzeniami oferowanymi na porównywalnych stanowiskach wymagających i niewymagających kompetencji AI w ramach tego samego sektora. Wzrost tej premii – do 62% w 2025 r. z 57% rok wcześniej – świadczy o utrzymującym się niedoborze pracowników z kompetencjami AI na rynku pracy oraz o rosnącej gotowości pracodawców do ich finansowego wynagradzania. Szczególnie wysokie premie notuje sektor consumer markets (118%) oraz technology, media i telecoms (84%), podczas gdy niskie wartości w sektorze publicznym (16%) mogą wynikać zarówno ze sztywniejszych siatek płac, jak i wolniejszego tempa wdrażania AI.
- Rekrutacja pracowników mających zaawansowane umiejętności techniczne z obszaru AI rośnie ośmiokrotnie szybciej niż zatrudnienie ogółem. W sektorze technologicznym co dziewiąte ogłoszenie o pracę (11,4%) dotyczy już specjalisty AI.

Nature-based solutions can drive decent job creation

Charakterystyka publikacji

Głównym celem artykułu jest przedstawienie potencjału tzw. rozwiązań opartych na naturze (ang. *nature-based solutions*, w skrócie NbS) jako źródła tworzenia nowych, godnych miejsc pracy na globalnym rynku. Koncepcja ta obejmuje działania wykorzystujące naturalne procesy i ekosystemy do przewyższania problemów społecznych, gospodarczych i środowiskowych – np. sadzenie lasów zamiast budowania betonowych wałów przeciwpowodziowych czy tworzenie zielonych stref w miastach. Chodzi zatem o świadome włączenie przyrody w planowanie gospodarcze i infrastrukturalne jako pełnoprawnego narzędzia pracy i inwestycji. Artykuł analizuje zagadnienia związane z potencjałem zatrudnieniowym sektora ochrony i zarządzania

ekosystemami, jakością tworzonych miejsc pracy, ryzykiem wykluczenia grup wrażliwych oraz potrzebą inwestycji w kształcenie i politykę rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Bruksela, Belgia

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

UNRIC. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Szacuje się, że już 60 mln ludzi na całym świecie pracuje w obszarze rozwiązań opartych na naturze – przy ochronie, przywracaniu i zrównoważonym zarządzaniu naturalnymi ekosystemami – w takich dziedzinach jak leśnictwo, gospodarka wodna, ochrona bioróżnorodności czy rekultywacja zdegradowanych terenów.
- Przy odpowiednim zwiększeniu inwestycji rozwiązania oparte na naturze mogą stworzyć dodatkowe 20–32 mln miejsc pracy do 2030 r.
- Największy potencjał zatrudnieniowy rozwiązań opartych na naturze dotyczy krajów Globalnego Południa (kraje Afryki Subsaharyjskiej, Azji Południowej i Południowo-Wschodniej – np. Bangladesz, Kambodża, Laos), Ameryki Łacińskiej i Karaibów (np. Boliwia, Honduras, Haiti) oraz Oceanii (np. Papua-Nowa Gwinea), gdzie potrzeby ekologiczne nakładają się na wysokie poziomy bezrobocia i niepełnego zatrudnienia.
- Znaczna część miejsc pracy w sektorze NbS ma charakter tymczasowy, projektowy lub nieformalny¹⁵, co rodzi poważne ryzyko naruszenia praw pracowniczych.
- Kobiety, ludzie młodzi, społeczności tradycyjnie zamieszkujące dane tereny od pokoleń (*indigenous peoples*) i inne grupy wrażliwe są zagrożone wykluczeniem z rynku pracy tworzonego przez sektor rozwiązań opartych na naturze – nie z powodu braku kompetencji, lecz mimo ich posiadania. Tradycyjna wiedza ekologiczna rdzennych społeczności rzadko jest formalnie uznawana, dostęp do ziemi i zasobów naturalnych pozostaje nierówny, a historyczne marginalizowanie tych grup w zarządzaniu ekosystemami oznacza, że osoby, które od pokoleń te ekosystemy utrzymują, często nie są traktowane jako pełnoprawni uczestnicy nowego rynku pracy.
- Wdrożenie rozwiązań opartych na naturze wymaga inwestycji w nowe kompetencje zawodowe – umiejętności z zakresu odbudowy ekosystemów, zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi i lądowymi, ochrony bioróżnorodności, a także kompetencje cyfrowe i projektowe niezbędne do planowania i realizacji tych przedsięwzięć.

¹⁵ Praca nieformalna oznacza brak umowy, ubezpieczenia społecznego, ochrony prawnej i stabilności zatrudnienia.

Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest opracowanie kompleksowej ramy kompetencyjnej w zakresie umiejętności posługiwania się sztuczną inteligencją (tzw. AI literacy), przeznaczonej dla uczniów szkół podstawowych i średnich na całym świecie. Rama ta ma stanowić odpowiedź na potrzebę systemowego przygotowania młodego pokolenia do życia i pracy w środowisku coraz silniej kształtowanym przez technologie oparte na AI. W raporcie przeanalizowano i zaprezentowano strukturę tzw. Ramy AILit (*AILit Framework*) – wspólnej inicjatywy Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Unii Europejskiej (Komisji Europejskiej). Opisano w nim 4 główne domeny kompetencyjne, obejmujące łącznie 19 szczegółowych kompetencji: Angażuj się w AI (*engage with AI*, 7 kompetencji), Twórz z AI (*create with AI*, 4 kompetencje), Zarządzaj AI (*manage with AI*, 4 kompetencje) oraz Kształtuj AI (*shape AI*, 4 kompetencje). W raporcie omówiono również podstawy wiedzy, umiejętności przekrojowe (m.in. myślenie krytyczne, kreatywność, myślenie obliczeniowe, komunikacja, świadomość społeczna) i postawy (m.in. odpowiedzialność, ciekawość, empatia, innowacyjność), które tworzą fundament wszystkich czterech domen. Dokument nawiązuje do istniejących ram kompetencyjnych, takich jak europejski DigComp, ramy UNESCO dla studentów i nauczycieli, inicjatywy AI4K12¹⁶ oraz ramy Digital Promise¹⁷. Badanie przeprowadzono metodą analizy danych zastanych (*desk research*) oraz konsultacji społecznych z interesariuszami ze środowisk edukacyjnych z całego świata. Konsultacje objęły ponad 2000 osób z ponad 100 krajów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

¹⁶ Wspólny projekt amerykańskich organizacji Computer Science Teachers Association (CSTA) i federalnej inicjatywy AI4K12. W jego ramach opracowano program nauczania sztucznej inteligencji dla uczniów od przedszkola do matury (stąd K-12 — Kindergarten to 12th grade, czyli cały system szkolny w USA). Program określa 5 głównych tematów, które uczniowie powinni stopniowo poznawać na kolejnych etapach edukacji: jak AI postrzega świat (percepcja), jak reprezentuje i przetwarza wiedzę, jak się uczy na podstawie danych, jak wchodzi w interakcje z ludźmi oraz jak wpływa na społeczeństwo. Dla każdego z tych tematów opracowano szczegółowe oczekiwania wobec uczniów na różnych poziomach edukacji.

¹⁷ Program opracowany przez amerykańską organizację non profit Digital Promise, który określa konkretne sposoby korzystania z AI i typy interakcji ucznia z tą technologią. Właśnie ten program posłużył jako wzór dla sposobu, w jaki rama AILit definiuje kompetencje uczniów.

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- 63% Europejczyków zgadza się, że umiejętność posługiwania się sztuczną inteligencją powinna stać się powszechna do 2030 r. – czyli za zaledwie 4 lata. Jest to dana o fundamentalnym znaczeniu dla rynku pracy: mówi ona, że pracodawcy i instytucje publiczne w ciągu najbliższych lat będą w coraz większym stopniu oczekiwać od kandydatów do pracy podstawowych kompetencji w obszarze AI.
- Osoby w wieku 16–24 lata korzystają z generatywnej AI dwukrotnie częściej niż przeciętny obywatel. Dodatkowo 88% nastolatków w młodszym przedziale wiekowym (13–15 lat) i 96% starszych nastolatków (16–18 lat) używa narzędzi AI kilka razy w tygodniu, a 72% amerykańskich nastolatków korzystało z tzw. AI companions – aplikacji naśladujących relacje towarzyskie (Common Sense Media). To intensywne użytkowanie bez odpowiedniego przygotowania edukacyjnego stwarza ryzyko bezkrytycznego przyjmowania błędnych informacji generowanych przez AI, co bezpośrednio przekłada się na niższą jakość pracy i decyzji podejmowanych w przyszłości przez tę grupę na rynku pracy.
- 3 na 4 nauczycieli przyznaje, że brakuje im umiejętności potrzebnych do nauczania z wykorzystaniem AI i o AI. Jednocześnie 81% Europejczyków uważa, że wszyscy nauczyciele powinni znać narzędzia AI.
- Kompetencja „Angażuj się w AI” dotyczy umiejętności weryfikowania treści generowanych przez sztuczną inteligencję i definiuje 3 konkretne poziomy tej zdolności. Na poziomie podstawowym uczeń rozumie, dlaczego wyniki AI wymagają weryfikacji, wie też, jak samodzielnie to sprawdzić. Na poziomie średniozaawansowanym weryfikuje treści AI w zaufanych źródłach i uwzględnia oczekiwania specyficzne dla zadania. Na poziomie zaawansowanym samodzielnie ocenia wyniki AI i potrafi uzasadnić decyzję o ich przyjęciu, poprawieniu lub odrzuceniu.
- Kompetencja „Zarządzaj AI” kształtuje u uczniów zdolność, która staje się jednym z kluczowych wymagań zawodowych w erze AI: świadome i celowe rozdzielanie pracy między człowieka a maszynę. Kompetencja „Zarządzaj AI” zakłada, że na poziomie zaawansowanym uczniowie potrafią podzielić złożone, wieloetapowe zadanie na składowe części i przypisać każdą z nich – opierając się na znajomości ludzkich mocnych stron oraz możliwości AI – bądź do pracy człowieka, bądź do automatyzacji przez AI.
- Kompetencja „Twórz z AI” definiuje model, w którym sztuczna inteligencja odgrywa rolę partnera kreatywnego wzmacniającego ludzką pomysłowość – a nie zastępującego ją. Na poziomie zaawansowanym (kompetencja „Twórz z AI”) uczniowie potrafią celowo integrować wyniki generowane przez AI z własnymi pomysłami, budując z nich

bardziej rozbudowane i oryginalne rozwiązania. Na poziomie zaawansowanym (kompetencja „Twórz z AI”) potrafią prowadzić iteracyjny dialog z narzędziem AI, zdobywać od niego informacje zwrotne, porównywać je z własnym zamysłem i świadomie decydować, które sugestie przyjąć, dostosować lub odrzucić.

- Kompetencja „Kształtuj AI” jako jedyna wprowadza uczniów w aktywne projektowanie i ulepszanie systemów AI, a nie tylko ich użytkowanie. Obejmuje ona 4 konkretne zdolności: 1) badanie, do czego dany system AI jest przeznaczony, dla kogo został zaprojektowany i jakie ma ograniczenia; 2) ocenianie systemu AI według zdefiniowanych kryteriów, przypadków testowych i informacji zwrotnych od użytkowników; 3) projektowanie systemów AI z uwzględnieniem tego, jak dobór i przepływ danych wpływają na zachowanie modelu i jego wyniki; 4) ulepszanie systemów AI w taki sposób, aby służyły dobrostanowi ludzi i pożytkowi społecznemu. Ta grupa kompetencji jest możliwa do osiągnięcia dopiero po opanowaniu trzech poprzednich grup i może wymagać współpracy szkół z nauczycielami informatyki, inicjatywami AI lub partnerami środowiskowymi.
- Rama AILit jest bezpośrednio powiązana z planowanym badaniem PISA 2029 w obszarze Media and AI Literacy (MAIL). Oznacza to, że kompetencje opisane w ramie staną się oficjalnym, mierzalnym i porównywalnym międzynarodowo standardem oceny gotowości uczniów do funkcjonowania w środowisku AI.

Giving Informal Learning the Recognition it Deserves

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje aktualny stan wiedzy na temat uczenia się nieformalnego – identyfikuje jego korzyści dla jednostek, organizacji i całego społeczeństwa, bada wzorce uczestnictwa dorosłych w krajach europejskich i OECD, omawia czynniki napędzające zaangażowanie w uczenie się nieformalne oraz krytycznie ocenia istniejące narzędzia pomiaru stosowane w najważniejszych badaniach międzynarodowych. Badanie przeprowadzono metodą analizy danych zastanych (*desk research*), obejmującą przegląd obszernej literatury naukowej oraz wtórną analizę istniejących zbiorów danych statystycznych. Główne źródła danych to Europejskie Badanie Edukacji Dorosłych (AES, Eurostat 2022), obejmujące dorosłych w wieku 18–64 lata w krajach Unii Europejskiej, oraz Badanie Kompetencji Dorosłych PIAAC (OECD, 2023), skupiające się na pracujących dorosłych w wieku 16–64 lata.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się nieformalnym w krajach Unii Europejskiej waha się od zaledwie 29% w Grecji do aż 93% na Cyprze, co oznacza rozpiętość ponad 60 p.p. Jest to zróżnicowanie znacznie większe niż w przypadku uczestnictwa w edukacji formalnej lub pozaformalnej. Wynik ten pokazuje, że uczenie się nieformalne – czyli zdobywanie wiedzy i umiejętności poza strukturami szkolnymi, bez programu nauczania i bez certyfikatów – jest zjawiskiem silnie osadzonym w kulturowych, instytucjonalnych i gospodarczych realiach każdego kraju. Kraje skandynawskie (Finlandia (77,2%), Dania (65,5%), Norwegia (78,9%)) zajmują czołowe miejsca w zakresie uczenia się nieformalnego związanego z pracą.
- Odsetek osób uczących się nieformalnie w kontekście zawodowym jest silnie zróżnicowany: w Finlandii aż 69% takiej nauki ma charakter zawodowy, natomiast we Włoszech – tylko 33%. Oznacza to, że w części krajów uczenie się nieformalne jest ściśle związane z rynkiem pracy i codzienną pracą zawodową (nauka przez działanie, zdobywanie nowych umiejętności wymaganych przez pracodawcę), natomiast w innych dominuje uczenie się w kontekstach prywatnych lub kulturalnych.
- Uczenie się nieformalne związane z pracą ma mierzalny, pozytywny wpływ zarówno na produktywność pracownika, jak i jego wynagrodzenie. Godzina uczenia się nieformalnego przekłada się na wzrost produktywności o 1% i wzrost wynagrodzenia o 0,5%. Zależność ta nie jest liniowa. Każda kolejna godzina nauki przynosi mniejszy przyrost (efekt malejący), jednak ich skumulowany efekt w skali kariery zawodowej jest znaczący – regularne, nieformalne zdobywanie wiedzy w pracy buduje zasób kompetencji przekładający się na wyższe płace i lepsze wyniki organizacyjne.
- Wśród pracowników o wysokim poziomie uczenia się nieformalnego 84% deklaruje wysoką satysfakcję z pracy wobec 74% w grupie osób o niskim poziomie takiego uczenia się. Co najmniej jeden awans otrzymało natomiast 28% pracowników intensywnie uczących się nieformalnie wobec 18% w grupie o niskim poziomie. Zależność ta utrzymuje się po uwzględnieniu takich zmiennych, jak wiek, płeć, wykształcenie, wielkość firmy i branża. Z perspektywy rynku pracy oznacza to, że pracodawcy tworzący warunki sprzyjające uczeniu się nieformalnemu – np. przez rotację stanowisk, mentoring czy autonomię zadaniową – inwestują zarazem w lojalność, motywację i ścieżki kariery swoich pracowników.
- 49,2% dorosłych uczących się nieformalnie bierze również udział w edukacji pozaformalnej (kursach, szkoleniach, warsztatach) w porównaniu z zaledwie 28,7% wśród tych, którzy tego nie robią. Analogicznie, 16,7% nieformalnie uczących się uczestniczy również w edukacji formalnej wobec tylko 7,5% osób nieuczących się nieformalnie.
- Najczęstszą formą nieformalnego uczenia się w UE jest nauka z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych (55%), a następnie materiałów drukowanych (39%) oraz nauka od znajomych, rodziny lub współpracowników (33%). W kontekście zawodowym

najczęstszą formą jest nauka przez działanie, którą deklaruje 58% pracujących dorosłych co najmniej raz w tygodniu, dalej uczenie się nowych rzeczy w pracy (51%) oraz śledzenie nowych produktów lub usług (45%). Dane te pokazują, że cyfrowa transformacja rynku pracy stworzyła nowe, codzienne środowiska uczenia się – YouTube, LinkedIn, narzędzia AI – które stają się de facto miejscem zdobywania kompetencji zawodowych bez żadnej certyfikacji.

- Uczestnictwo w uczeniu się nieformalnym jest silnie zróżnicowane ze względu na poziom wykształcenia oraz rodzaj wykonywanej pracy. Wśród osób z wyższym wykształceniem odsetek uczestniczących w uczeniu się nieformalnym wynosi 78%, podczas gdy wśród osób z wykształceniem niższym niż średnie – jedynie 51%. Podobny rozstęp obserwuje się w podziale według zawodu: najwyższy poziom uczestnictwa odnotowują menedżerowie, specjaliści oraz technicy (78%), a najniższy – osoby wykonujące zawody elementarne (51%).
- Analiza danych wskazuje na spadek uczestnictwa w uczeniu się nieformalnym wraz z wiekiem: 77% dorosłych w wieku 18–24 lata uczy się nieformalnie, a odsetek ten maleje do 58% wśród osób w grupie 55–64 lata. Największa dysproporcja dotyczy nauki przez urządzenia elektroniczne: 67% wśród najmłodszych wobec 46% wśród najstarszej grupy wiekowej. Zależność ta jest szczególnie ważna w kontekście starzenia się siły roboczej w Europie.
- Najsilniejszy wpływ na uczenie się nieformalne ma doświadczanie zmian w środowisku pracy (np. wprowadzenie nowych technologii lub procesów). Statystycznie istotne są również autonomia w pracy i praktyki zespołowe.

A Skills-First Labour Market

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest analiza sposobów, dzięki którym kraje OECD mogą dostosować swoje rynki pracy i systemy kształcenia do podejścia „skills-first” („najpierw kompetencje”). Podejście to zakłada, że w procesach rekrutacji, awansu i wynagradzania większe znaczenie powinny mieć rzeczywiste kompetencje, umiejętności i wiedza pracowników niż posiadane przez nich dyplomy. Raport identyfikuje również warunki instytucjonalne, systemowe i rynkowe niezbędne do skutecznego wdrażania tego podejścia na szeroką skalę. Badanie przeprowadzono metodą analizy danych zastanych (*desk research*) oraz przeglądu polityk publicznych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Paryż, Francja

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- W Słowacji, Grecji, Japonii, Niemczech i Irlandii odsetek pracodawców zgłaszających problemy z pozyskaniem pracowników przekracza 80%, co czyni te kraje jednymi z najbardziej dotkniętych niedoborem wykwalifikowanych pracowników w całej strefie OECD. Trudności rekrutacyjne nie wynikają jedynie z niedoboru liczby kandydatów, lecz przede wszystkim z niedopasowania kompetencyjnego.
- Niedopasowanie kompetencyjne (*skills mismatch*) przyjmuje dwie formy: nadwyżki kompetencji (*over-skilled*), gdy pracownicy mają zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do wymagań stanowiska, oraz niedoboru kompetencji (*under-skilled*), gdy brakuje im umiejętności potrzebnych do pełnego wykonywania swoich obowiązków. Co istotne, nawet wśród pracowników, których poziom wykształcenia formalnie odpowiada wymaganiom stanowiska, ok. 1/3 z nich wykazuje jednocześnie niedopasowanie kompetencji rzeczywistych.
- Pracodawcy przewidują, że do 2030 r. 30–40% kompetencji uznawanych dziś za kluczowe ulegnie dezaktualizacji lub zostanie zastąpionych nowymi wymaganiami, a w Kolumbii, Portugalii i Turcji skala tej zmiany przekroczy 40%.
- Dane wskazują na stopniowe ograniczanie znaczenia formalnego wykształcenia w procesach rekrutacyjnych. W Stanach Zjednoczonych odsetek ofert pracy niewymagających dyplomu wzrósł z 15% w 2021 r. do ok. 19% w 2023 r. Podobny trend widoczny był wcześniej – w latach 2017–2020 pracodawcy usunęli wymóg wyższego wykształcenia z 46% ogłoszeń dotyczących stanowisk o średnim poziomie kwalifikacji oraz z 31% ofert na stanowiska wysokokwalifikowane. Mimo tych zmian wzrost zatrudnienia osób bez dyplomu był niewielki i wyniósł jedynie 2%.
- Organizacje, które wdrożyły praktyki rekrutacyjne oparte na kompetencjach, osiągają lepsze wyniki biznesowe – w tym realizację celów finansowych, wdrażanie innowacji i wysoki poziom satysfakcji klientów – o 63% częściej niż firmy opierające się głównie na kryterium dyplomu.
- Analiza ogłoszeń o pracę opublikowanych w latach 2012–2019 w 6 krajach anglojęzycznych – Australii, Kanadzie, Nowej Zelandii, Singapurze, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych – wykazała, że ok. 90% wszystkich ofert opisywało wymagania wobec kandydatów językiem kompetencji, a nie wyłącznie kryterium dyplomu czy stażu pracy. Mimo to ponad 2/3 tych samych pracodawców przyznaje, że nie dysponuje wiarygodnymi narzędziami do sprawdzenia, czy kandydat rzeczywiście ma deklarowane zdolności.
- W krajach OECD coraz więcej pracowników aktywnie prezentuje swoje kompetencje w sieci – odsetek użytkowników LinkedIn uzupełniających profil o informacje dotyczące umiejętności wzrósł z 1,8% w 2018 r. do 3,3% w 2023 r. Jednocześnie w latach 2023–2024 rekruterzy poszukujący kandydatów na LinkedIn siedmiokrotnie częściej filtrowali wyniki według kompetencji niż posiadania dyplomu – blisko 15% wyszukiwań

stosowało filtry kompetencyjne, podczas gdy filtry dyplomowe pojawiały się zaledwie w 2% przypadków.

- Ponad 80% z 34 krajów uczestniczących w ankiecie OECD „Trends in Adult Learning Policy Questionnaire 2025” deklaruje posiadanie krajowego systemu uznawania efektów uczenia się (RPL), a blisko 60% twierdzi, że jest on wdrożony powszechnie lub w szerokim zakresie. Rzeczywiste uczestnictwo w tych systemach pozostaje jednak niskie ze względu na skomplikowane procedury i brak świadomości wśród potencjalnych beneficjentów.

Becoming The Man Without Qualities? Deskilling in the Age of Artificial Intelligence

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest zbadanie, w jaki sposób sztuczna inteligencja – w szczególności generatywne modele językowe (LLM, jak GPT czy Claude) – zmienia wymagania poszczególnych zawodów w zakresie ludzkich zdolności, umiejętności i wiedzy. Autorzy podejmują pytanie, które dotychczas rzadko pojawiało się w literaturze: czy AI prowadzi do tzw. deskillingu¹⁸, nawet jeśli ich miejsca pracy formalnie nie znikają. Podstawowym źródłem analizowanych danych jest baza O*NET – amerykańska baza zawodów prowadzona przez Departament Pracy USA, która regularnie zbiera od losowo dobranych pracowników i pracodawców oceny tego, jakie zdolności, umiejętności i wiedza są potrzebne w każdym zawodzie. Łącznie badanie obejmuje 372 zawody i ponad 78 000 jednostek obserwacji. Dane o zatrudnieniu według zawodów, płci, wieku, wykształcenia uzupełniono z Current Population Survey (CPS) – głównego badania aktywności zawodowej Amerykanów, prowadzonego przez Biuro Statystyki Pracy USA. Metoda badawcza opiera się na wynikach regresji liniowej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: USA

Zasięg geograficzny badania: USA

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

IZA. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski

- W zawodach silniej narażonych na AI rośnie wymagany poziom biegłości w wybranych kompetencjach poznawczych – zwłaszcza w rozumowaniu dedukcyjnym, rozumieniu tekstu i aktywnym słuchaniu. Nie chodzi więc o proste zastępowanie ludzi maszynami:

¹⁸ Deskilling – utrata umiejętności przez nadmierne poleganie na technologii. Patrz: kompetencjefrowe.gov.pl.

AI podnosi poprzeczkę właśnie dla tych zdolności, które ją uzupełniają, podczas gdy kompetencje fizyczne i wysoce specjalistyczna wiedza dziedzinowa pozostają w znacznej mierze poza zasięgiem wpływu AI.

- Im bardziej dany zawód jest zagrożony przejęciem zadań przez AI, tym mniej różnorodnych umiejętności jest w nim wymaganych – pracodawcy oczekują głębokiej biegłości w węższym zakresie, a nie szerokiej wszechstronności.
- Najbardziej zagrożone okazały się zawody wymagające abstrakcyjnego myślenia i pracy z danymi. Matematycy uzyskali najwyższy możliwy wynik w tej klasyfikacji, a tuż za nimi znaleźli się statystycy i aktuariusze. Tymczasem zawody fizyczne i manualne – takie jak praca w odlewni, górnictwo czy prasowanie tekstyliów – uzyskały wyniki bliskie zeru, co oznacza, że AI praktycznie nie wkracza w ich obszar. Paradoks polega na tym, że to nie pracownicy fizyczni, lecz wysoko wykwalifikowani specjaliści umysłowi znaleźli się najbliżej granicy, za którą AI może zastąpić człowieka w wykonywaniu kluczowych zadań zawodowych.
- W latach 2011–2025 rynek pracy w USA zaczął wymagać od pracowników mniej zróżnicowanego zestawu kompetencji. Zakres wymaganych umiejętności zawęził się we wszystkich analizowanych grupach – zarówno w zawodach umysłowych i wysoko wykwalifikowanych, jak i w usługach, sprzedaży, pracy biurowej oraz zawodach fizycznych. Najprawdopodobniej dzieje się tak dlatego, że AI stopniowo przejmuje te zadania, które wcześniej wymagały szerszych kompetencji od człowieka – w efekcie pracodawcy oczekują od pracowników węższego, bardziej wyspecjalizowanego profilu, bo część pracy wykonuje za nich technologia.
- Badanie wyróżnia 3 rodzaje ludzkich kompetencji:
 - 1) zdolności wrodzone – czyli względnie trwałe cechy, takie jak spostrzegawczość czy pamięć, które trudno w sobie rozwinąć;
 - 2) umiejętności – czyli konkretne rzeczy, których można się nauczyć, jak czytanie ze zrozumieniem czy myślenie analityczne;
 - 3) wiedzę – czyli znajomość określonych dziedzin, jak matematyka czy zarządzanie.Analiza pokazuje, że w zawodach, na które AI ma silny wpływ, rosną przede wszystkim wymagania dotyczące wiedzy i umiejętności, a w znacznie mniejszym stopniu – zdolności wrodzonych. Innymi słowy, AI nie faworyzuje osób z wyjątkowymi wrodzonymi talentami, lecz tych, którzy aktywnie się uczą i rozwijają swoją wiedzę.
- Wbrew intuicji, kompetencje związane z analizą i przetwarzaniem informacji – takie jak rozumowanie dedukcyjne, rozumowanie matematyczne, rozumowanie tekstu pisanego i przekazu ustnego, aktywne słuchanie – zyskują na znaczeniu wraz ze wzrostem podatności zawodów na AI. Jednocześnie niektóre kompetencje uznawane za fundament samodzielnego myślenia (w szczególności krytyczne myślenie, aktywne uczenie się oraz podejmowanie decyzji) nie wykazują podobnego wzrostu, a nawet tracą na znaczeniu. Sugeruje to, że AI nie tyle zastępuje ludzi, ile wzmacnia poszczególne kompetencje komplementarne wobec technologii, jednocześnie

ograniczając potrzebę samodzielnego wykonywania części złożonych procesów poznawczych.

- Wpływ sztucznej inteligencji na wymagania kompetencyjne nie jest jednolity i zależy od poziomu analizy. Na poziomie pojedynczych kompetencji AI zwiększa znaczenie wybranych umiejętności, natomiast na poziomie całych zawodów prowadzi do ograniczenia różnorodności wymaganych kompetencji. Oznacza to, że od pracowników oczekuje się coraz wyższego poziomu kompetencji w określonych obszarach, przy jednoczesnym mniejszym zapotrzebowaniu na szeroki zakres umiejętności. Zjawisko to może mieć istotne konsekwencje dla rynku pracy, ponieważ osoby z szerokim, lecz mniej pogłębionym profilem kompetencyjnym mogą być mniej konkurencyjne, nawet jeśli wykonywany przez nie zawód nie jest zagrożony automatyzacją.

Bibliografia

Cantarella M., Molinari G., Strozzi C., Becoming, The Man Without Qualities? Deskilling in the Age of Artificial Intelligence, IZA, <https://docs.iza.org/dp18751.pdf>, czerwiec 2026.

Fundacja Mamo Pracuj we współpracy z platformą Talenti oraz think-tankiem infuture.institute, Matki jako test rezyliencji rynku pracy, <https://mamopracuj.pl/matki-jako-test-rezyliencji-rynku-pracy/>, 19 czerwca 2026.

Górniak J., Jelonek M., Worek B. (red.), Nowe czy stare zasady gry na rynku pracy. BKL 2025/26, PARP, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/RaportBKL_26-06.pdf, 30 czerwca 2026.

Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, maj 2026, LXXI edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/06/OFERTY-PRACY-maj-2026-2.pdf>, czerwiec 2026.

Ivanova A., Budzewski M., Sienkiewicz Ł., Kompetencje cyfrowe kobiet. Diagnoza, bariery, wyzwania, PARP, https://www.een.org.pl/storage/publications/pdf/Raport_tematyczny_KCK_WCAG_26_06_2026.pdf, 26 czerwca 2026.

ManpowerGroup, Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Q3 2026, Polska, <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr%20ManpowerGroup%20Perspektyw%20Zatrudnienia%20Q3%20PL.pdf>, 9 czerwca 2026.

OECD, A Skills-First Labour Market, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/a-skills-first-labour-market_bd036db7/2e1b85f0-en.pdf, 16 czerwca 2026.

OECD, Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/empowering-learners-for-the-age-of-ai_2f8315e7/65cd27d4-en.pdf, 18 czerwca 2026.

OECD, Giving Informal Learning the Recognition it Deserves, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/giving-informal-learning-the-recognition-it-deserves_6541a853/63eda72e-en.pdf, 18 czerwca 2026.

PwC, Two futures for jobs in an AI era. 2026 Global AI Jobs Barometer, <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2026/2026-global-ai-jobs-barometer-full-report.pdf>, 15 czerwca 2026

UNRIC, Nature-based solutions can drive decent job creation, <https://unric.org/en/nature-based-solutions-can-drive-decent-job-creation>, 10 czerwca 2026.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
05/2025*	397,5	385,3	782,8
06/2025*	403,7	393,3	797,0
07/2025*	422,4	408,4	830,8
08/2025*	435,5	420,8	856,3
09/2025*	436,5	429,6	866,1
10/2025*	434,8	432,5	867,3
11/2025*	436,1	437,5	873,6
12/2025*	440,2	447,6	887,9
01/2026*	461,0	473,1	934,1
02/2026*	470,0	484,9	954,9
03/2026*	466,8	483,0	949,8
04/2026	458,9	475,4	934,3
05/2026	449,5	466,4	915,9

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	22,4	31,5
Zasadnicze zawodowe/branżowe	18,9	28,4
Średnie ogólnokształcące	15,8	10,2
Policealne oraz średnie zawodowe	24,3	19,5
Wyższe	18,7	10,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie maj 2025 r. – maj 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
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4
02/2026	99,7	198,7	355,5
03/2026	92,4	199,6	360,0
04/2026	83,4	201,2	363,4
05/2026	75,5	202,1	367,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*
11/2025	25 016*
12/2025	20 779*
01/2026	26 289*
02/2026	31 722*
03/2026	46 373*
04/2026	38 275*
05/2026	34 117

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	652
świętokrzyskie	943
opolskie	1 002
podlaskie	1 503
zachodniopomorskie	1 520
łódzkie	1 788
lubelskie	1 904
warmińsko-mazurskie	1 993
wielkopolskie	2 040
kujawsko-pomorskie	2 123
podkarpackie	2 228
małopolskie	2 919
pomorskie	3 009
dolnośląskie	3 231
śląskie	3 438
mazowieckie	3 824

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Region	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	12
pomorskie	15
dolnośląskie	17
małopolskie	19
śląskie	19
lubuskie	20
Polska	21
podlaskie	21
warmińsko-mazurskie	21
wielkopolskie	21
zachodniopomorskie	21
mazowieckie	26
kujawsko-pomorskie	28
świętokrzyskie	31
lubelskie	34
łódzkie	38
podkarpackie	41

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w okresie maj 2025 r. – maj 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)
05/2025	6433,3	8670,51
06/2025	6435,6	8881,84
07/2025	6431,8	8905,63
08/2025	6419,4	8769,08
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	6400,5	9002,47
02/2026	6398,1	9135,69
03/2026	6389,0	9652,19
04/2026	6386,4	9530,74
05/2026	6377,4	9173,24

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 maj 2025 r. – maj 2026 r.¹⁹

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-21
05/2025	3,0%	6,0%	6,3%
06/2025	3,1%	6,0%	6,3%
07/2025*	3,1%	6,0%	6,3%
08/2025	3,2%	6,0%	6,3%
09/2025	3,2%	6,0%	6,3%
10/2025	3,2%	6,0%	6,3%
11/2025	3,2%	6,0%	6,3%
12/2025*	3,1%	6,0%	6,3%
01/2026*	3,0%	6,0%	6,3%
02/2026*	3,0%	6,0%	6,4%
03/2026	3,0%	6,0%	6,3%
04/2026	3,0%	6,0%	6,3%
05/2026	3,1%	5,9%	6,2%

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

¹⁹ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	7,0
Austria	8,0
Czechy	8,4
Holandia	8,7
Malta	8,8
Łotwa	9,2
Irlandia	9,9
Bułgaria	11,5
Polska	12,4
Węgry	12,8
Litwa	13,6
UE-21	14,7
Włochy	15,1
UE-27	15,2
Dania	15,5
Grecja	16,8
Słowacja	17,4
Portugalia	19,7
Luksemburg	19,8
Estonia	21,3
Francja	21,3
Hiszpania	23,7
Szwecja	24,4
Finlandia	26,5

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

