

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Marzec 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 (marzec 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 marcu 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 lutym 2026 r. wyniosła 6,1%**. W porównaniu ze styczniem 2026 r. wzrosła o 0,1 p.p, a rok do roku – o 0,6 p.p.
- **W końcu lutego 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 954,9 tys. bezrobotnych**, tj. o 20,9 tys. (2,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 108,4 tys. (12,8%) więcej niż w lutym 2025 r.
- **W lutym 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 31,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. więcej o 5,4 tys. ofert (20,7%) niż w styczniu 2026 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2026 r. wyniosło 6398,1 tys.** W porównaniu ze styczniem 2026 r. spadło o 0,04% (o 2,4 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 53,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2026 r. wyniosło 9135,69 zł.** Oznacza to wzrost o 1,5% w porównaniu ze styczniem 2026 r. i wzrost o 6,1% r/r.
- Według danych Eurostatu **w lutym 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,2%** (wzrost o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,1 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%¹** (bez zmian m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

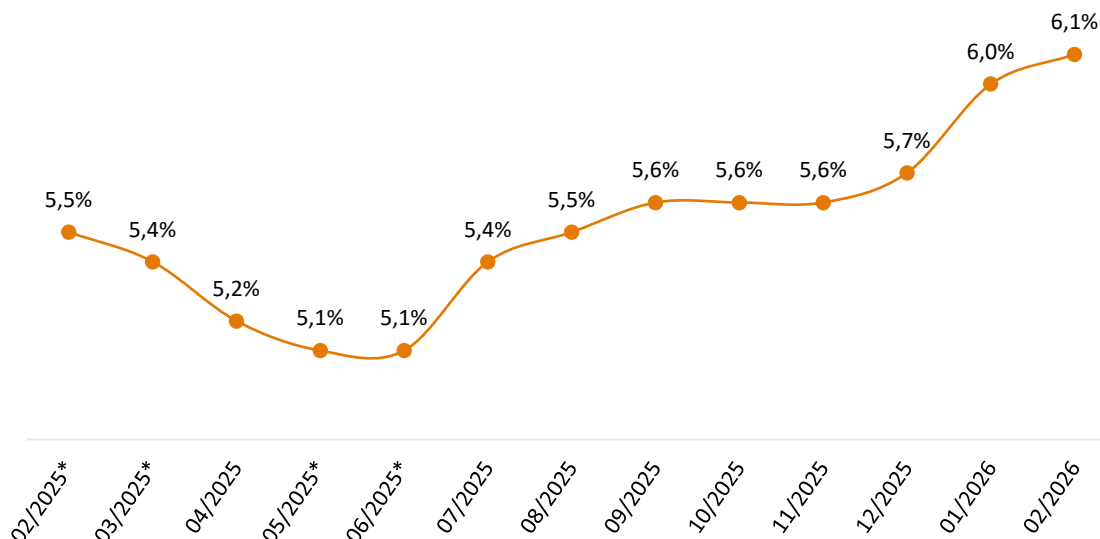
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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 lutym 2026 r. wyniosła 6,1%. W porównaniu ze styczniem 2026 r. wzrosła o 0,1 p.p., a r/r – o 0,6 p.p.

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



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 7.04.2026.

W lutym 2026 r. stopa bezrobocia wzrosła m/m we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,9 do 10,1%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (10,1%), podkarpackim (9,6%) oraz świętokrzyskim (9,0%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,9%), mazowieckim (4,5%) oraz śląskim (4,8%).

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

W końcu lutego 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 954,9 tys. bezrobotnych, tj. o 20,9 tys. (2,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 108,4 tys. (12,8%) więcej r/r. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 484,9 tys. vs 470,0 tys. kobiet (Wykres 2).

W lutym 2026 r. wśród bezrobotnych mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (31,2%), natomiast wśród bezrobotnych kobiet – osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (24,6%) (Wykres 3).

Na koniec lutego 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (124,9 tys./13,1% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (22,4 tys./2,3%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lutego 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

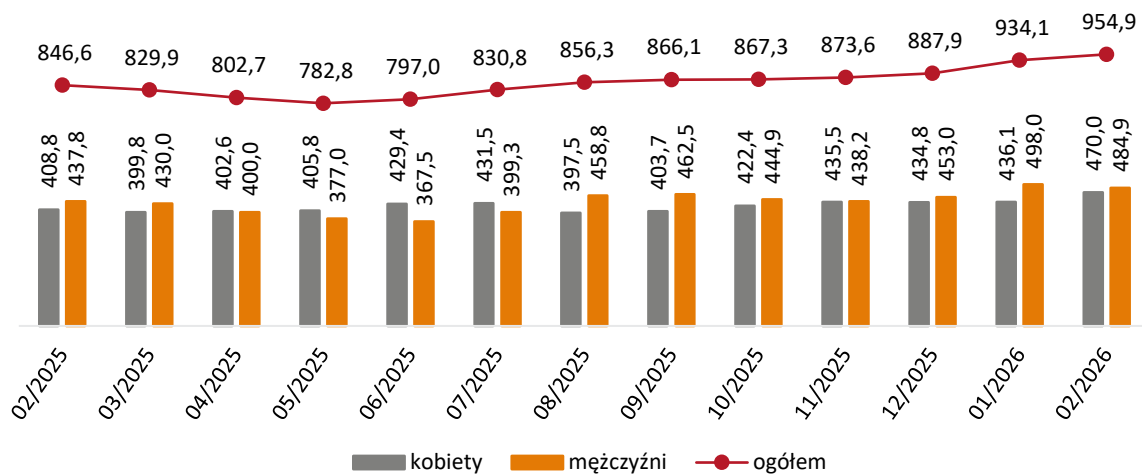
Województwo	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	02/2026	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	5,7	0,7
kujawsko-pomorskie	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	8,2	8,3	0,6
lubelskie	7,7	7,6	7,3	7,2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

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

W lutym 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,2%; 355,5 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 20,8%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (10,4%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 36,3%, 21,3% i 12,3% (Wykres 4).

² Długotrwale bezrobotny według rejestru – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Źródło: **GUS**.

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



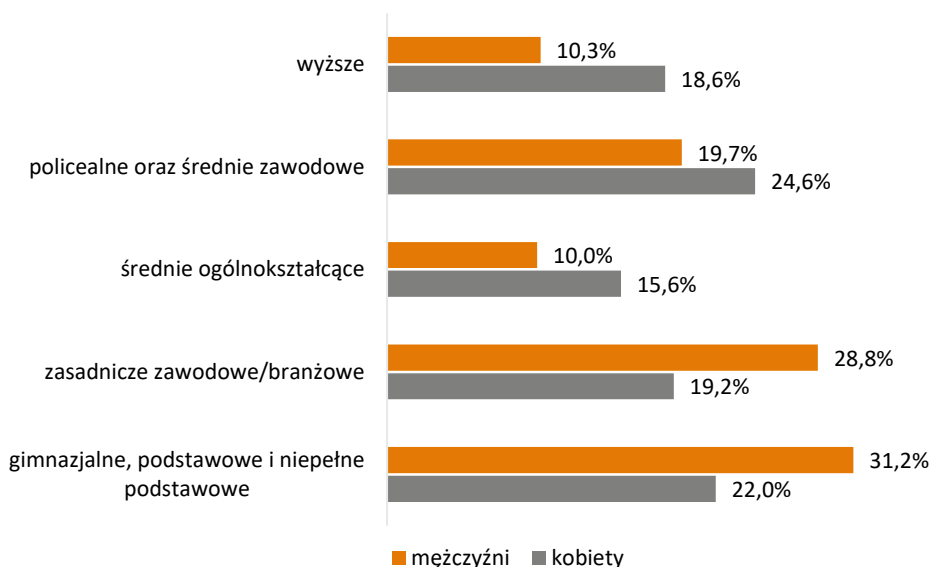
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec lutego 2026 r.)

Region	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	69 166	34 147	4327	3199	35 019	3866	7946
kujawsko-pomorskie	63 231	33 470	4941	2968	29 761	4334	5862
lubelskie	65 401	30 318	4553	2477	35 083	5519	6325
lubuskie	22 392	11 076	1594	992	11 316	1417	2494
łódzkie	66 070	31 152	4026	3372	34 918	3892	7593
małopolskie	74 859	37 371	5789	3209	37 488	6094	7536
mazowieckie	124 941	58 195	7111	5656	66 746	8050	14 085
opolskie	23 365	11 961	1530	1203	11 404	1318	2996
podkarpackie	75 565	36 763	5233	3223	38 802	6017	7437
podlaskie	34 307	14 245	1885	1335	20 062	2347	4089
pomorskie	53 687	29 301	4415	2413	24 386	3681	5071
śląskie	84 628	42 456	5787	4062	42 172	5387	8748
świętokrzyskie	38 745	18 000	2527	1548	20 745	3073	4019
warmińsko-mazurskie	47 857	23 532	3656	2238	24 325	3152	5433
wielkopolskie	62 056	33 426	5636	2845	28 630	4662	5854
zachodniopomorskie	48 669	24 627	3136	2423	24 042	2752	5699
Polska	954 939	470 040	66 146	43 163	484 899	65 561	101 187

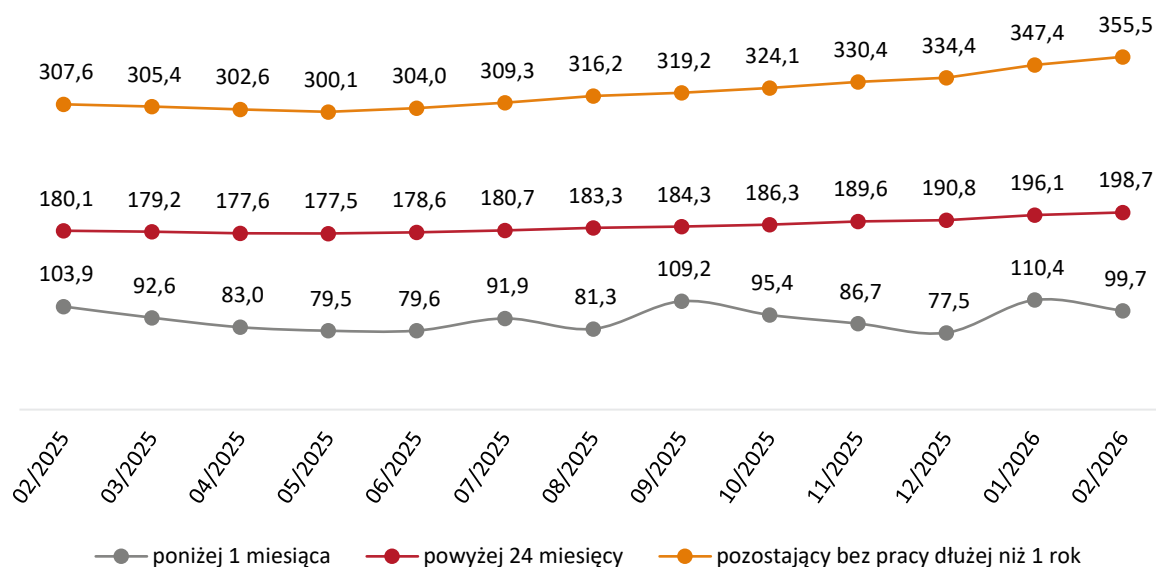
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2026.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2025.

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

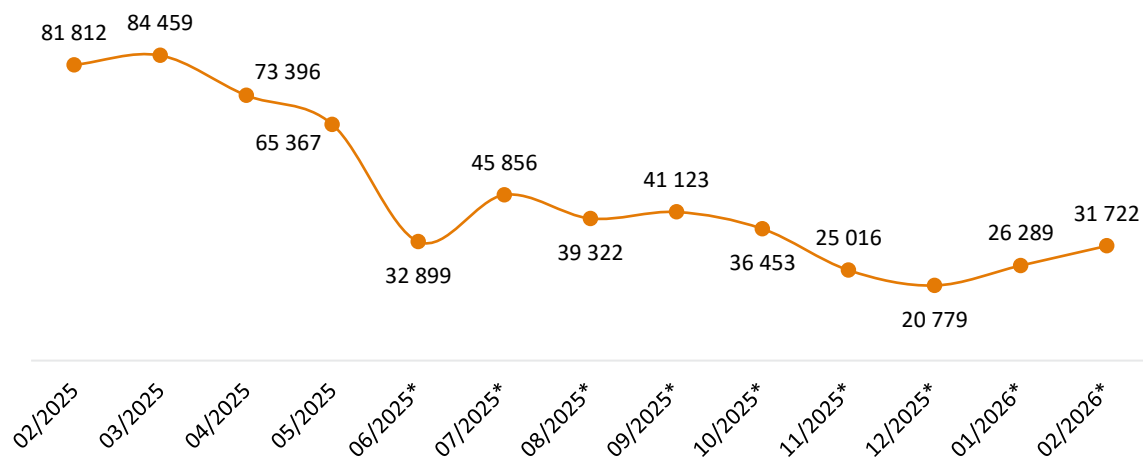


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2025.

W grudniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 31,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³, tj. o 5,4 tys. ofert (20,7%) więcej niż w styczniu 2026 r.

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

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

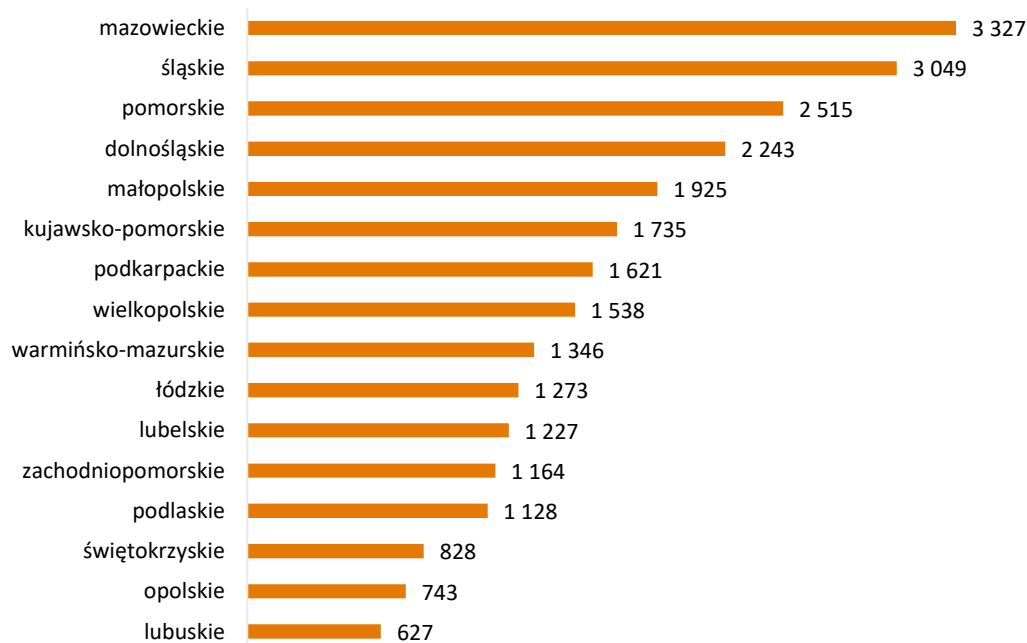


* Wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2026.

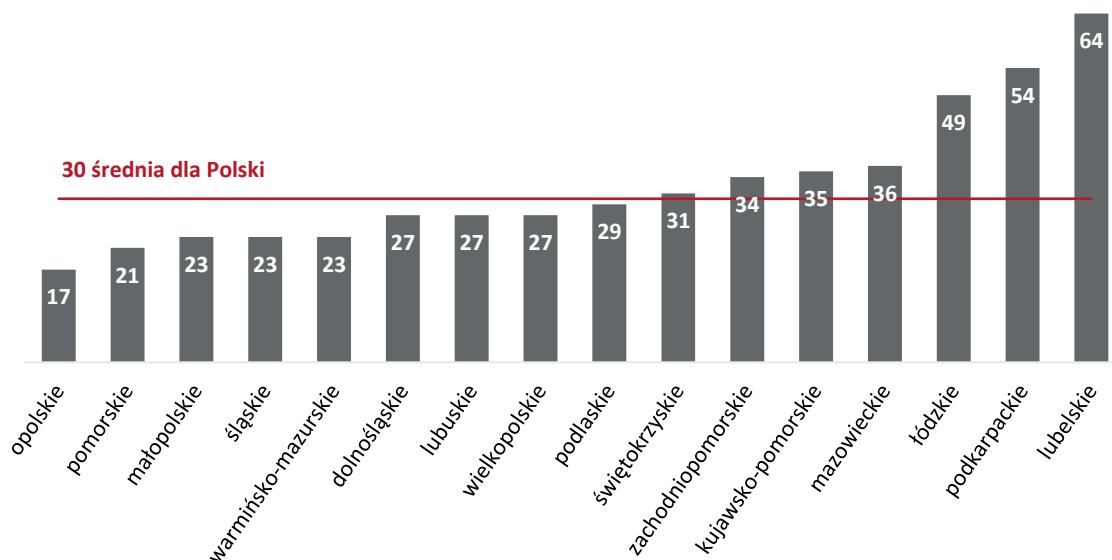
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – w lubuskim, opolskim i świętokrzyskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie lubelskim (64), najmniej zaś – w opolskim (17), przy średniej krajowej wynoszącej 30 (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2026.

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

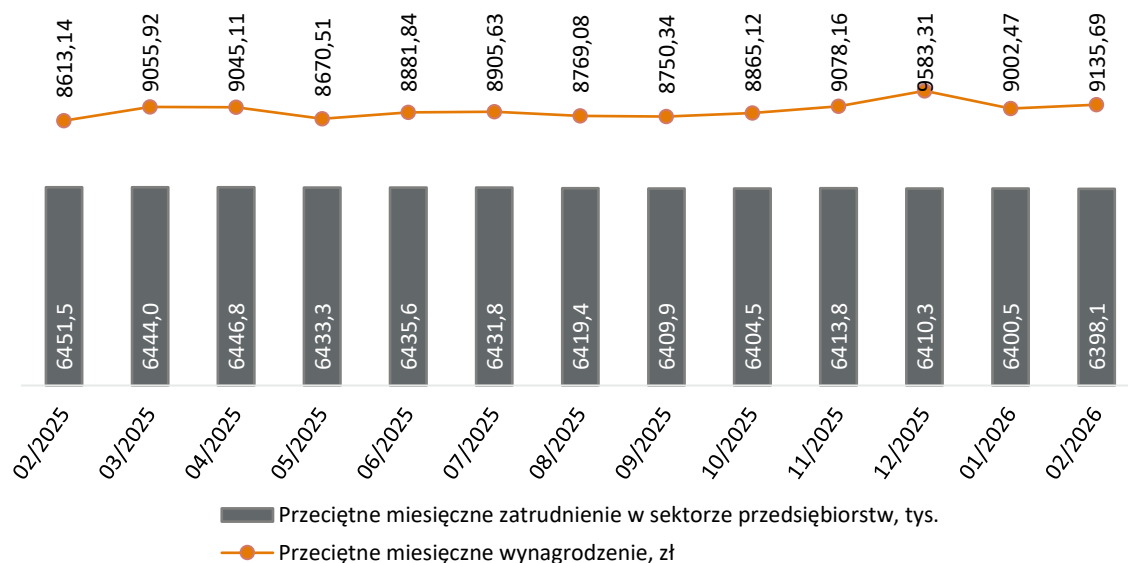


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.04.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2026 r. wyniosło 6398,1 tys. osób i było niższe o 2,4 tys. (0,04%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 53,4 tys. (0,8%) r/r.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2026 r. wyniosło 9135,69 zł. Oznacza to wzrost o 1,5% w porównaniu ze styczniem 2026 r. oraz wzrost o 6,1% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.04.2026.

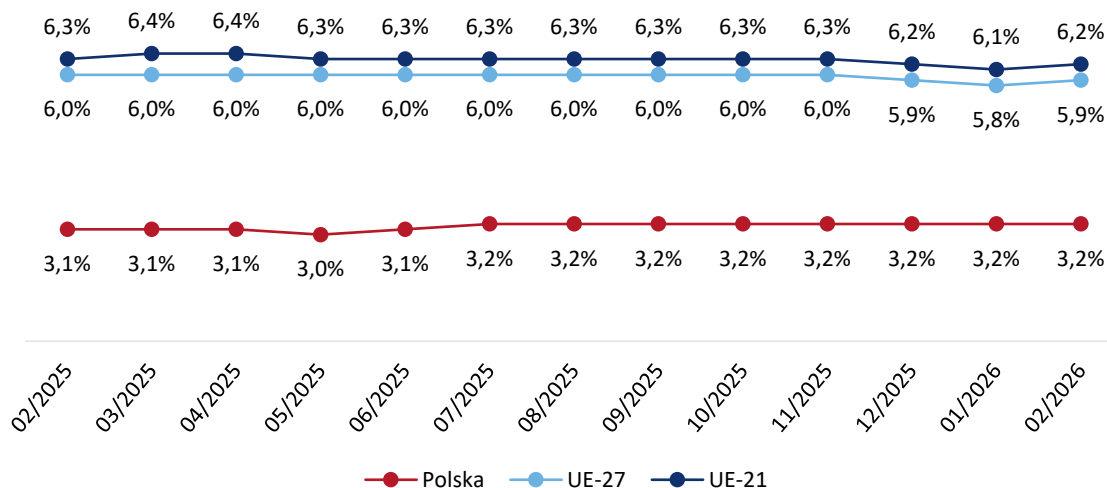
Europejski rynek pracy

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

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

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

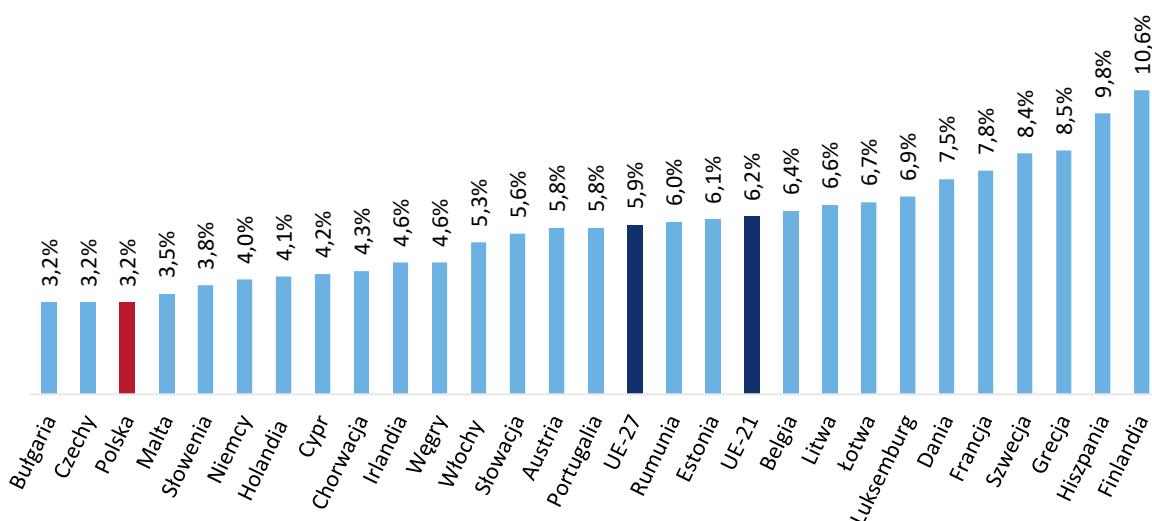
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-21) i w Polsce w okresie luty 2025 r. – luty 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.04.2026.

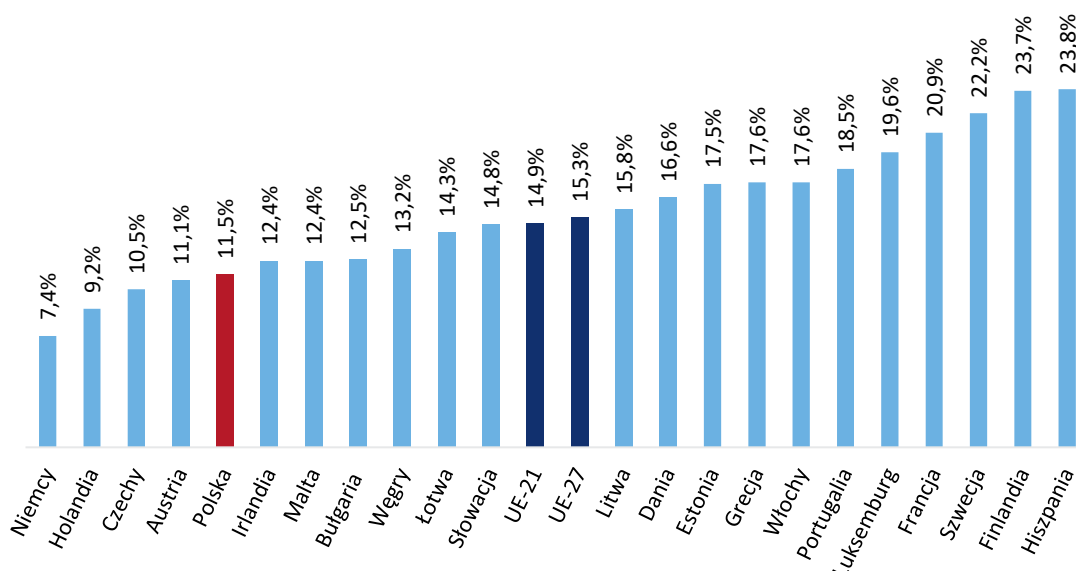
Według danych Eurostatu w lutym 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,6%), Hiszpanii (9,8%) i Grecji (8,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Bułgarii, Czechach i Polsce (po 3,2%) oraz Maltcie (3,5%) (Wykres 10).

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.04.2026.

W lutym 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,3% w UE-27 (spadek o 0,3 p.p. zarówno m/m, jak i r/r) oraz 14,9% w strefie euro (wzrost o 0,4 p.p. m/m; wzrost o 0,5 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,4%), Holandii (9,2%) oraz Czechach (10,5%), a najwyższe – w Hiszpanii (23,8%), Finlandii (23,7%) i Szwecji (22,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,5% (wzrost o 0,4 p.p. m/m i spadek o 1,4 p.p. r/r).

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.04.2026.

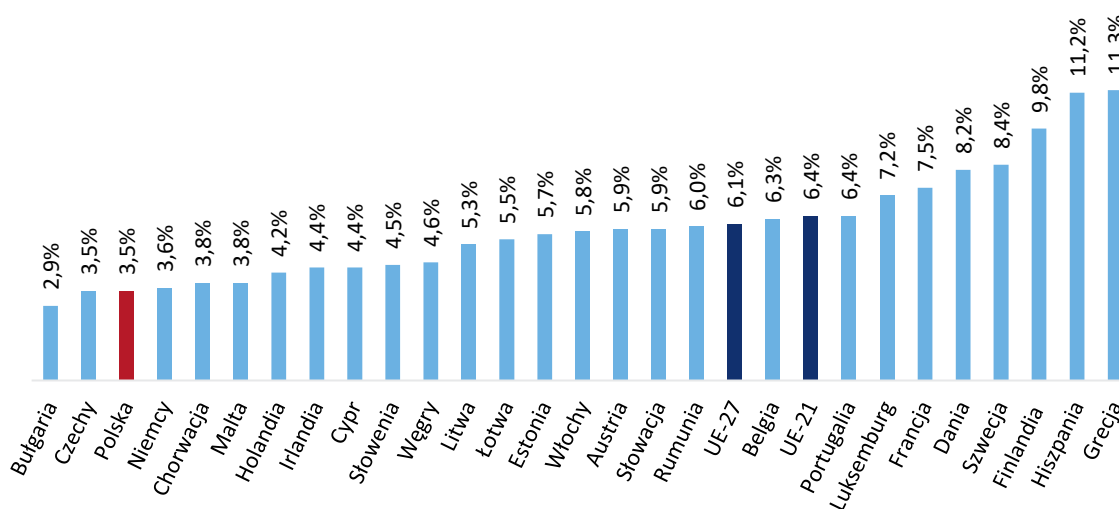
⁵ Dane skorygowane sezonowo.

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

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

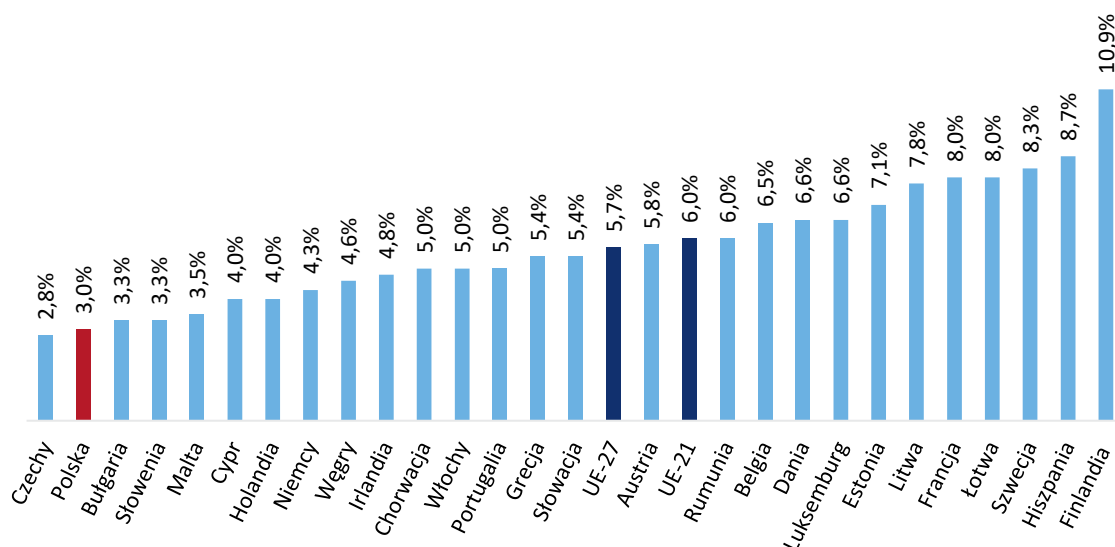
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,5% (wzrost o 0,5 p.p. m/m oraz wzrost o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 3,0% (bez zmian m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w lutym 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.04.2026.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.04.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁶

Polski rynek pracy

- Według prognoz ManpowerGroup w okresie od kwietnia do końca czerwca 2026 r. 41% badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 9% prognozuje redukcję miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji.
- Co czwarty kandydat (25%) nie aplikował na dane stanowisko z powodu swojego wieku, a tyle samo (25%) ukryło wiek w CV lub podczas rozmowy rekrutacyjnej. Skala zjawiska rośnie z wiekiem: wśród osób 60+ odsetek nieaplikujących z powodu metryki sięga 57%.
- Najczęściej spotykaną przez pracowników formą dyskryminacji była odmowa zatrudnienia z powodu „zbyt wysokich kwalifikacji” (45% wskazań). Na kolejnych miejscach znalazły się pytania o wiek lub datę urodzenia (31%) oraz odmowa z powodu zbyt małego doświadczenia i pytanie o plany rodzinne (po 28%).

Europejski i globalny rynek pracy

- Wskaźnik pełnoetatowego zatrudnienia kobiet w krajach OECD obniżył się w 2024 r. o 1,3 p.p. do poziomu 76,8% – jest to pierwsze takie cofnięcie w 14-letniej historii pomiaru. Tendencja ta wskazuje na strukturalne przesunięcie rynku pracy w kierunku elastycznych i niepełnoetatowych form zatrudnienia, które częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn.
- Średnia luka płacowa między kobietami a mężczyznami w krajach OECD wyniosła w 2024 r. 12,4%, natomiast w Polsce była niższa i zmniejszyła się z 7,8% w 2023 r. do 5,7% w 2024 r.
- W międzynarodowym badaniu *International Women's Day 2026*, przeprowadzonym w 29 krajach, 60% respondentów uznało, że państwo i firmy mogłyby być lepiej zarządzane oraz bardziej równościowe, gdyby więcej kobiet zajmowało stanowiska kierownicze w rządzie i firmach.
- Zawody zdominowane przez kobiety są wyraźnie częściej narażone na wpływ generatywnej sztucznej inteligencji niż profesje zdominowane przez mężczyzn – dotyczy to odpowiednio 29% i 16% analizowanych grup zawodowych.

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

Rynek pracy w Polsce

Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Q2 2026, Polska

Charakterystyka publikacji

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie mające na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia dla poszczególnych branż w II kw. 2026 r. Analizą objęto reprezentatywną próbę 588 pracodawców w Polsce. Projekt został zrealizowany (globalnie) w terminie od 2 stycznia do 3 lutego 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 sektory⁷.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- W okresie od kwietnia do końca czerwca 2026 r. 41% badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 9% prognozuje redukcję miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło jeszcze decyzji.
- Zwiększenie liczby pracowników w II kw. 2026 r. przewidują pracodawcy w 10 z 11 analizowanych sektorów⁸. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele budownictwa i nieruchomości (+45%) oraz usług komunalnych i surowców (41%). Najmniej ofert pracy prognozuje się w informacji i komunikacji oraz usługach profesjonalnych, naukowych i technicznych (po 18%). W sektorze motoryzacyjnym wzrost zatrudnienia nie jest planowany (0%).
- W II kw. 2026 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy

⁷ 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).

⁸ 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.

ze Wschodu (42%) oraz Południowego Zachodu i Północy (po 34%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północnego Zachodu (+27%) i Centrum (+24%). Najniższe prognozy rekrutacyjne przyjmują pracodawcy z Południa (+19%).

- Prognoza netto zatrudnienia, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych firm, wyniosła dla Polski na II kw. 2026 r. +31%, co oznacza, że wzrosła o 9 p.p. w porównaniu z I kw. 2026 r. i jest o 7 p.p. wyższa r/r⁹.
- Globalna prognoza netto zatrudnienia na II kw. 2026 r. również wyniosła 31%. Wzrosła zarówno w porównaniu z poprzednim kwartałem (o 6 p.p.), jak i r/r (o 7 p.p.).

(Nie)widzialni pracownicy / 2026

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki pierwszego w Polsce kompleksowego badania poświęconego dyskryminacji wiekowej na rynku pracy – zarówno w wymiarze ageizmu (wykluczanie osób 45+), jak i adulytizmu (bariery stawiane osobom do 30. r.ż.). Celem raportu jest ujawnienie luki między deklarowaną otwartością organizacji a codziennymi doświadczeniami pracowników oraz dostarczenie firmom konkretnych narzędzi do budowania środowiska opartego na ocenie kompetencji, a nie roku urodzenia. Badanie przeprowadzono w styczniu i lutym 2026 r. metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview) – internetowej ankiety realizowanej za pośrednictwem kanałów organizatora i partnerów. Zebrano dwie niezależne próby: 1859 pracowników i kandydatów oraz 234 przedstawicieli pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

HRM Institute. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Co czwarty kandydat (25%) nie aplikował na dane stanowisko z powodu swojego wieku, a tyle samo (25%) ukryło wiek w CV lub podczas rozmowy rekrutacyjnej. Skala zjawiska rośnie z wiekiem: wśród osób 60+ odsetek nieaplikujących z powodu metryki sięga 57%.

⁹ 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.

- 29% badanych pracowników doświadczyło dyskryminacji lub wykluczenia ze względu na wiek w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach, 40% było jej świadkiem wobec innego pracownika, a 30% obserwowało dyskryminację między współpracownikami. To oznacza, że zjawisko nie jest incydentalne – w niemal każdym zespole statystycznie ktoś albo doświadcza wykluczenia wiekowego, albo obserwuje to zjawisko na co dzień.
- Dyskryminacja nie rozkłada się równomiernie. Jej nasilenie wyraźnie rośnie z wiekiem: w grupie 45–49 lat na dyskryminację w rekrutacji wskazuje 62% badanych, a w grupie 60+ – aż 75%. Kobiety doświadczają wykluczenia wyraźnie częściej niż mężczyźni – w procesach rekrutacyjnych dotknęło ono 37% kobiet vs 28% mężczyzn. Co istotne, problem dotyczy też najmłodszych: aduptyzm sprawia, że połowa kandydatów do 26. r.ż. odczuwa trudności w znalezieniu pracy.
- 75% badanych pracowników przyznało, że spotkało się z co najmniej jedną z opisanych sytuacji wykluczenia w miejscu pracy:
 - komentarze i żarty na temat wieku (45% wskazań),
 - kwestionowanie kompetencji (32%),
 - zakładanie braku kompetencji technologicznych (31%),
 - bagatelizowanie zdania lub pomysłów (21%),
 - pomijanie przy awansach (24%),
 - wykluczanie z ważnych projektów (21%),
 - pomijanie w szkoleniach (17%).
- Najczęściej spotykaną przez pracowników formą dyskryminacji była odmowa zatrudnienia z powodu „zbyt wysokich kwalifikacji” (45% wskazań). Na kolejnych miejscach znalazły się pytania o wiek lub datę urodzenia (31%) oraz odmowa z powodu zbyt małego doświadczenia i pytanie o plany rodzinne (po 28%).
- 80% rekruterów zastanawia się, jak długo kandydat zostanie w firmie, biorąc pod uwagę jego wiek, 72% – czy kandydat poradzi sobie technologicznie, a 68% – czy znajdzie wspólny język z zespołem. Co trzeci ankietowany rekruter (29%) przyznał, że nieświadomie kierował się stereotypami wiekowymi, a prawie co piąty (18%) świadomie uwzględnił wiek jako kryterium wyboru kandydata.
- 56% rekruterów odczuwa bezpośrednią lub pośrednią presję ze strony kadry zarządzającej na unikanie zatrudniania kandydatów w określonym wieku. Tylko 44% respondentów z działów HR deklaruje brak jakiegokolwiek presji dotyczącej wieku kandydatów.
- 9 na 10 pracowników spotkało się w ogłoszeniu o pracę ze sformułowaniem „młody, dynamiczny zespół”, a 72% – z wymogiem dwu- lub trzyletniego doświadczenia zawodowego kandydata. Co istotne, 37% pracodawców wprost przyznaje się do stosowania co najmniej jednego sformułowania odnoszącego się do wieku w swoich ogłoszeniach. Tego rodzaju komunikat działa jak niewidzialne sito – już na etapie

przeglądania ofert zniechęca kandydatów niespełniających nieformalnych kryteriów wiekowych.

- 23% pracowników deklaruje brak równego dostępu do szkoleń z kompetencji miękkich, a 21% – do szkoleń technologicznych. Wśród boomersów odsetek ten rośnie do ponad połowy w obu kategoriach, a utrudniony udział w projektach adekwatnych do kompetencji wskazują co trzeci przedstawiciel pokolenia X i co druga osoba z pokolenia boomersów. Jednocześnie ponad 80% pracodawców deklaruje, że wszyscy pracownicy mają równy dostęp do szkoleń.
- Zaledwie 15% firm monitoruje wskaźnik uczestnictwa w szkoleniach według wieku, a tylko 17% śledzi awanse według grup wiekowych.
- 39% badanych firm ma pisemną politykę przeciwdziałania dyskryminacji wiekowej, a system monitorowania i raportowania takich przypadków funkcjonuje w 32% organizacji. Kluczowy jest tu rozdzwitek: 32% pracodawców twierdzi, że posiada procedury zgłaszania dyskryminacji, ale dostrzega je zaledwie 16% pracowników.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, luty 2026, LXIX 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 pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lutym 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 lutym 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 238,4 tys. nowych ofert pracy – o 6% mniej niż miesiąc wcześniej i o 7% mniej w porównaniu z lutym 2025 r.

- Wśród 10 analizowanych aglomeracji¹⁰ najmniej ofert pracy (3,1 tys.) opublikowano w Bydgoszczy, a spadek r/r wyniósł tam 6%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 38,6 tys. ogłoszeń – ich liczba spadła o 6% względem lutego 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 15,7 tys. ofert (spadek o 4% r/r), a trzeci był Wrocław – z 11,3 tys. ogłoszeń (spadek o 7% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 15,1 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w lutym 2026 r. odnotowano średnio 20,8 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 20,7 oferty na 1000 mieszkańców. Najślabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 6,8 oferty.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zaobserwowano jedynie w przypadku zawodów medycznych (+5%), natomiast największy spadek – w zawodach prawniczych (-9%) oraz wśród pracowników fizycznych (-7%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (10%) i lekarz (7%). Największy spadek nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: magazynier (-14%), CIO/dyrektor IT, specjalista ds. ochrony danych osobowych (po -11%), radca prawny (-10%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,6 benefitu, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej.
- W ofertach pracy, które ukazały się w lutym 2026 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet medyczny (62 vs 53% w styczniu 2026 r.), pakiet sportowy (odpowiednio 59 vs 55%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 52 vs 52%). 24% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (25% w styczniu 2026 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 30% ofert (vs 25% miesiąc wcześniej).
- W lutym 2026 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,7 wymagania (bez zmian m/m). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (62%), odpowiedniego wykształcenia (53%), znajomości języka obcego (32%) oraz dyspozycyjności (25%).

Czy czujesz się doceniany? Raport 2026

Charakterystyka publikacji

Raport podsumowuje trzecią edycję badania, realizowanego cyklicznie od 2024 r., analizującego stopień docenienia pracowników w ich miejscach pracy w Polsce oraz wskazującego najbardziej ryzykowne dla organizacji obszary zarządzania w sytuacji, gdy uznanie pracowników jest niewystarczające. Badanie miało charakter ilościowy

¹⁰ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

i zostało zrealizowane metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview) z wykorzystaniem dedykowanej platformy badawczej Enpulse w okresie od listopada 2025 r. do stycznia 2026 r. Zastosowano nielosowy dobór próby oparty na dobrowolnym zgłaszaniu uczestników, rekrutowanych zarówno wśród klientów platformy, jak i za pośrednictwem mediów społecznościowych (Facebook, LinkedIn, Instagram). Ankietę skończyło 1039 respondentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Enpulse, Nais. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 57% respondentów wybrało odpowiedzi negatywne na pytanie o poczucie docenienia w miejscu pracy – to wynik wyższy o 8 p.p. wobec 2025 r. i o 7 p.p. wobec 2024 r.
- Najważniejszą dla pracowników formą doceniania jest bonus finansowy – wskazało go 60% badanych, czyli o 8 p.p. więcej niż w 2025 r. oraz o 2 p.p. więcej niż w 2024 r. Na drugim miejscu wśród najbardziej pożądanych form doceniania znalazło się podziękowanie za dobrze wykonaną pracę (14%), a na trzecim – pochwała od przełożonego (13%). Najrzadziej pracownicy wskazywali dodatkowy benefit (5%), a także wyróżnienie na forum i nagrodę materialną (po 4%). Tymczasem rzeczywistość organizacyjna odbiega od tych oczekiwań, ponieważ bonus finansowy jako najczęściej otrzymywaną formę uznania wskazało jedynie 10% respondentów. 31% badanych zazwyczaj spotyka się z podziękowaniem za dobrze wykonaną pracę – to najczęściej stosowana forma. Ponadto 28% badanych zadeklarowało, że w ogóle nie doświadcza żadnego sposobu doceniania w pracy, co oznacza wzrost o 1 p.p. względem 2025 r.
- Wśród pracowników do 24 r.ż. 61% wybrało odpowiedzi negatywne na pytanie o poczucie docenienia – to wzrost o 17 p.p. wobec 2025 r. i o 12 p.p. wobec 2024 r. Podobnie wygląda sytuacja w grupie 25–29 lat (również 61% negatywnych odpowiedzi, wzrost o 16 p.p.). Najwyższy odsetek odpowiedzi pozytywnych odnotowano w grupach wiekowych 40–49 lat (31%) oraz 30–39 lat (30%).
- Poczucie własnej wartości zawodowej oraz zdolność dostrzegania swojego wkładu w wykonywaną pracę mają istotne znaczenie dla poziomu zaangażowania i motywacji pracowników. Docenianie siebie nie zastępuje uznania ze strony organizacji, ale stanowi jego ważne uzupełnienie. Na pytanie o umiejętność doceniania przez respondenta jego wkładu w realizację obowiązków zawodowych najwyższy odsetek odpowiedzi pozytywnych odnotowano w grupie 50–59 lat (76% przy 11% odpowiedzi negatywnych). Jest to wynik bardzo zbliżony do tego z 2025 r. (77%), a zarazem

wyraźnie wyższy niż w 2024 r., kiedy wyniósł on 69%. Natomiast najwyższy poziom odpowiedzi negatywnych uzyskano w najmłodszych grupach. W grupie do 24 r.ż. 22% badanych zadeklarowało, że nie docenia własnego wkładu w pracę (wobec 59% doceniających własną pracę), natomiast wśród osób w wieku 25–29 lat taki pogląd wyraziło 15% (vs 69% doceniających). W obu tych grupach widać pogorszenie względem poprzedniej edycji badania (odpowiednio o 5 i 7 p.p.), a w porównaniu z 2024 r. – wzrost o 11 p.p. i 1 p.p.

- Mężczyźni częściej niż kobiety deklarują brak poczucia docenienia w pracy – odpowiedzi negatywne wskazało 63% mężczyzn i 54% kobiet. Dla mężczyzn ważniejszy jest wymiar finansowy, ponieważ 67% z nich uznało bonus za najistotniejszą formę uznania, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 55%. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały natomiast na znaczenie bardziej relacyjnych form uznania, takich jak podziękowanie za dobrze wykonaną pracę oraz pochwała od przełożonego, które w obu przypadkach uzyskały po 15% wskazań.
- 35% respondentów wskazuje, że zwracanie uwagi na ich starania nadaje pracy większe znaczenie, natomiast 27% przyznaje, że bieżące docenianie zwiększa ich zaangażowanie – ten drugi wskaźnik systematycznie spada (30% w 2024 r., 28% w 2025 r., 27% w 2026 r.).

Zmiana pracy procentuje

Charakterystyka publikacji

Publikacja serwisu Pracuj.pl oparta jest na wynikach badania ilościowego, zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia w lutym 2026 r. Celem opracowania jest empiryczna weryfikacja tego, jak Polacy oceniają decyzję o zmianie pracodawcy z perspektywy czasu – raport odpowiada na pytanie, czy zmiana pracy faktycznie przynosi wymierne korzyści zawodowe, finansowe i środowiskowe, a nie jedynie, jak jest postrzegana przed jej podjęciem. Badanie przeprowadzono metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview) z wykorzystaniem panelu internetowego Epanel.pl. Próba liczyła 1012 Polaków w wieku 18–65 lat, spośród których 274 osoby zadeklarowały zmianę pracy w ciągu ostatnich 3 lat – ta podgrupa stanowi główną grupę analityczną badania. Dobór próby miał charakter kwotowy, co pozwala na uogólnianie wyników na populację aktywnych zawodowo Polaków, choć z zachowaniem ostrożności interpretacyjnej wynikającej z deklaracyjnego charakteru badania.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- 65% respondentów, którzy zmienili pracodawcę w ciągu ostatnich 3 lat, deklaruje, że była to dobra decyzja. Odsetek ten jest jeszcze wyższy wśród osób z wyższym wykształceniem, gdzie pozytywną ocenę decyzji o zmianie pracy zadeklarowało 74% badanych. Najwyższy poziom satysfakcji odnotowano natomiast w grupie osób w wieku 25–34 lata, w której odsetek ten wyniósł 75%.
- 6 na 10 badanych przyznało, że zmiana pracy poprawiła ich sytuację finansową, a łącznie 84% oceniło jej wpływ na finanse jako pozytywny lub co najmniej neutralny.
- 65% respondentów deklaruje, że w nowym miejscu pracuje w lepszym środowisku niż wcześniej, co oznacza, że poprawa atmosfery jest tak samo powszechnym efektem zmiany jak poprawa finansowa. Zadowolenie z lepszego środowiska pracy po zmianie pracodawcy najczęściej deklarują osoby w wieku 35–44 lata (70%).
- Młodszy pracownicy (do 34 r.ż.) zmieniają pracę przede wszystkim w poszukiwaniu szybszego rozwoju i wyższych zarobków, osoby w średnim wieku (35–44 lata) – dla lepszej atmosfery i jakości zarządzania, a starsi pracownicy kładą nacisk na stabilność i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Zmiana pracodawcy jest coraz częściej przemyślaną i świadomą decyzją strategiczną, a nie reakcją impulsywną, wynikającą z chwilowego niezadowolenia. W kontekście rynku pracy oznacza to strukturalną zmianę postaw: lojalność wobec jednego pracodawcy przez całą karierę przestaje być normą, a aktywne zarządzanie własną ścieżką zawodową – w tym zmiana pracodawcy – zyskuje status dojrzałej i racjonalnej strategii.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Women in work 2026

Charakterystyka publikacji

Celem raportu jest ocena postępów w dążeniu do równości płci na rynku pracy, identyfikacja obszarów, w których nierówności się zmniejszają lub pogłębiają, oraz wskazanie kierunków polityki publicznej i praktyk pracodawców, które mogą skutecznie poprawić sytuację kobiet w zatrudnieniu. Raport, będący analizą statystyczno-ekonometryczną istniejących danych administracyjnych i urzędowych, obejmuje 33 kraje członkowskie OECD (z wyłączeniem Kolumbii, Kostaryki, Łotwy, Litwy i Turcji), co oznacza, że ma charakter globalny, choć z wyraźnie zaznaczonym pogłębionym fokusem na Wielką Brytanię. Dane do konstrukcji indeksu OECD pochodzą z baz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Eurostatu

i obejmują najnowsze dostępne dane za 2024 r. Do przeanalizowania sytuacji w Wielkiej Brytanii wykorzystano dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (Labour Force Survey, LFS) oraz Roczego Badania Godzin i Zarobków (ASHE), prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny Wielkiej Brytanii (ONS). Analizę ekonometryczną dotyczącą wskaźnika NEET oparto na danych z LFS za lata 2020–2024, obejmujących osoby w wieku 16–24 lata. Jest to 14. edycja corocznego badania monitorującego sytuację kobiet na rynkach pracy w krajach wysokorozwiniętych, realizowanego nieprzerwanie od 2011 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie OECD, z wyłączeniem Kolumbii, Kostaryki, Łotwy, Litwy i Turcji

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PwC UK Public Sector Strategy & Economics. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Średni wynik krajów OECD w indeksie Women in work wzrósł w 2024 r. o zaledwie 0,6 pkt. r/r, co stanowi połowę średniego rocznego tempa poprawy od początku pomiaru w 2011 r. Oznacza to, że choć kierunek zmian pozostaje, siła napędowa reform słabnie. Spowolnienie to wynika przede wszystkim ze wzrostu bezrobocia kobiet i spadku odsetka kobiet pracujących w pełnym wymiarze godzin. Oba zjawiska są napędzane globalnym spowolnieniem gospodarczym i ograniczeniem popytu na pracę.
- W 2024 r. w krajach OECD udział kobiet aktywnych zawodowo wzrósł o 0,4 p.p. – do 73%. Jednocześnie stopa bezrobocia kobiet zwiększyła się o 0,2 p.p. i osiągnęła poziom 5,5%. Oznacza to, że więcej kobiet weszło lub wróciło na rynek pracy, prawdopodobnie pod wpływem rosnących kosztów utrzymania, jednak słabsza koniunktura gospodarcza ograniczyła zdolność rynku do stworzenia odpowiedniej liczby miejsc pracy dla osób poszukujących zatrudnienia.
- Wskaźnik pełnoetatowego zatrudnienia kobiet w krajach OECD obniżył się w 2024 r. o 1,3 p.p. do poziomu 76,8% – jest to pierwsze takie cofnięcie w 14-letniej historii pomiaru. Tendencja ta wskazuje na strukturalne przesunięcie na rynku pracy w kierunku elastycznych i niepełnoetatowych form zatrudnienia, które częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn.
- W 2024 r. Islandia po raz drugi z rzędu utrzymała pozycję lidera równości płci na rynku pracy wśród 33 analizowanych krajów z wynikiem indeksu 82,7 pkt., za nią zaś uplasowały się: Luksemburg (82,5), Nowa Zelandia (81,2), Szwecja (79,6) i Słowenia (79,3). Polska zajęła 7. miejsce w rankingu. Wysoka pozycja Islandii wynika

z historycznie zaawansowanej polityki urlopów rodzicielskich i dostępności żłobków, które umożliwiają kobietom kontynuowanie kariery zawodowej w trakcie macierzyństwa.

- W 2024 r. wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce wyniósł 76,8%, co oznacza poziom wyższy niż średnia dla analizowanych krajów OECD, która ukształtowała się na poziomie 73,1%.
- Średnia luka płacowa między kobietami a mężczyznami w krajach OECD wyniosła w 2024 r. 12,4%, natomiast w Polsce była niższa – 5,7% (wobec 7,8% w 2023 r.)
- W analizowanym okresie zmniejszeniu uległa również luka aktywności zawodowej w Polsce – z 11,4 do 10,7 p.p., podczas gdy średnia dla krajów OECD wyniosła 8,5 p.p. Jednocześnie stopa bezrobocia kobiet w Polsce osiągnęła poziom 3,2%, co oznacza wartość o 0,4 p.p. wyższą niż w przypadku mężczyzn.
- W Wielkiej Brytanii w 2024 r. 11,6% młodych kobiet należało do grupy NEET, podczas gdy w Niemczech było to 7,7%, a w Holandii – tylko 3,6%. Autorzy łączą niższe wskaźniki NEET w Niemczech i Holandii z lepiej rozwiniętym systemem kształcenia zawodowego, powiązanych z potrzebami pracodawców. W Niemczech wskaźnik zatrudnienia absolwentów VET w wieku 20–34 lata wynosi 92,2%, a w Holandii – 90,5%, przy średniej unijnej na poziomie ok. 80%.
- Młoda kobieta ze słabymi wynikami szkolnymi i problemami zdrowotnymi ma 48% prawdopodobieństwo uzyskania statusu NEET, podczas gdy dla przeciętnej młodej kobiety wskaźnik ten wynosi 12,2%. Kluczowym odkryciem jest to, że czynniki ryzyka nie działają niezależnie od siebie, lecz wzajemnie się wzmacniają: samo słabe wykształcenie (brak kwalifikacji GCSE) wiąże się z 24,5% prawdopodobieństwem bycia NEET, sam problem zdrowotny – z ok. 20%, natomiast oba czynniki występujące jednocześnie dają aż 48%, czyli znacznie więcej, niż wynikałoby to z prostego zsumowania ich efektów (ok. 32%). Różnica ta wynika z istotnego statystycznie efektu interakcji między tymi czynnikami – ich współwystępowanie generuje dodatkowe ryzyko, którego nie można przewidzieć, analizując każdy czynnik osobno¹¹. Oznacza to, że polityka wsparcia musi być projektowana z myślą o osobach z nakładającymi się trudnościami, a nie oddzielnie dla każdego problemu.
- Brak formalnych kwalifikacji szkolnych jest w przypadku młodych kobiet silniejszym czynnikiem ryzyka bycia NEET (24,5%) niż dla młodych mężczyzn (19,4%), natomiast

¹¹ Wartość 48% nie jest sumą arytmetyczną poszczególnych prawdopodobieństw, lecz wynikiem modelu regresji uwzględniającego efekt interakcji między zmiennymi. Punktem wyjścia jest bazowe prawdopodobieństwo bycia NEET dla przeciętnej młodej kobiety wynoszące 12,2%. Samo słabe wykształcenie podnosi to prawdopodobieństwo o ok. 12,3 p.p. (do 24,5%), a sam problem zdrowotny – o ok. 7,8 p.p. (do ok. 20%). Gdyby oba czynniki działały niezależnie, ich łączny efekt wynosiłby ok. 32% (12,2% + 12,3% + 7,8%). Tymczasem model wykazuje, że współwystępowanie obu czynników wiąże się z prawdopodobieństwem aż 48%, czyli o ok. 16 p.p. wyższym niż wynikałoby z niezależnego działania każdego z nich.

problemy zdrowotne w większym stopniu wykluczają z zatrudnienia i edukacji mężczyzn (23,6%) niż kobiety (20,0%). Różnica wynika prawdopodobnie stąd, że kobiety częściej pozostają w systemie edukacji po 16. r.ż., a wiele branż zdominowanych przez kobiety (opieka, edukacja, usługi społeczne) wymaga formalnych kwalifikacji jako warunku wejścia na rynek pracy. Dla polityki publicznej oznacza to, że programy poprawy wyników szkolnych powinny być szczególnie kierowane do dziewcząt, natomiast wsparcie zdrowotne i programy retencji muszą w większym stopniu uwzględniać specyficzne potrzeby młodych mężczyzn.

- Gdyby wskaźnik NEET młodych kobiet w Wielkiej Brytanii powrócił do niskich poziomów z 2021 r. (9,3%), przyniosłoby to gospodarcze korzyści w postaci wzrostu PKB o 3 mld GBP. Gdyby Wielka Brytania osiągnęła poziom Niemiec (gdzie wskaźnik NEET młodych kobiet wynosi 7,7%), wzrost ten wyniósłby 5 mld GBP, a w przypadku dorównania Holandii (3,6%) – nawet 11 mld GBP. Dane te pokazują, że wykluczenie młodych kobiet z edukacji i rynku pracy to nie tylko problem społeczny, ale wymierna strata ekonomiczna.

International Women's Day 2026

Charakterystyka raportu

Celem badania, którego wyniki podsumowuje niniejszy raport, jest diagnoza postaw społecznych wobec równości płci, ról kobiet i mężczyzn oraz przewidywań dotyczących przyszłości młodych kobiet i mężczyzn w 29 krajach. Publikacja pokazuje, jak normy kulturowe, oczekiwania wobec ról płciowych i postrzeganie przywództwa kobiet mogą wpływać na sytuację kobiet i mężczyzn w sferze pracy, awansu, podziału obowiązków oraz dostępnych możliwości zawodowych. Badanie zostało przeprowadzone przez Ipsos na platformie Global Advisor, a w Indiach dodatkowo na platformie IndiaBus, w okresie od 24 grudnia 2025 r. do 9 stycznia 2026 r. Łącznie objęło ono 23.268 dorosłych respondentów. W większości krajów zastosowano badanie online, natomiast w Indiach część próby zrealizowano metodą bezpośrednią face-to-face, a część online. Wielkość prób była zróżnicowana: ok. 2000 osób w Japonii, ok. 1000 osób w wybranych dużych krajach, takich jak USA, Niemcy, Francja czy Wielka Brytania, ok. 500 osób m.in. w Polsce, Szwecji czy Niderlandach, a w Indiach – ok. 2200 osób.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- 60% respondentów uznało, że państwo i firmy mogłyby być lepiej zarządzane oraz bardziej równościowe, gdyby więcej kobiet zajmowało stanowiska kierownicze w rządzie i firmach. Ten wynik jest istotny z punktu widzenia rynku pracy, ponieważ wskazuje, że większa reprezentacja kobiet w przywództwie nie jest postrzegana jako postulat marginalny, lecz jako rozwiązanie korzystne dla funkcjonowania instytucji i organizacji. Jednocześnie kobiety częściej niż mężczyźni podzielały ten pogląd (odpowiednio 66% vs 52%).
- Ponad połowa badanych (54%) uznała, że kobiety nie osiągną równości z mężczyznami bez większej liczby liderek w biznesie i administracji publicznej. W Polsce odsetek ten wyniósł 51%, co pokazuje umiarkowanie wysokie przekonanie, że awans kobiet do ról kierowniczych pozostaje warunkiem dalszego ograniczania nierówności zawodowych.
- 39% respondentów w badaniu międzynarodowym stwierdziło, że to mężczyźni mają większy wybór, jeśli chodzi o rodzaje pracy, jaką mogą wykonywać, podczas gdy tylko 10% uważało, że większy wybór mają kobiety. W Polsce 38% badanych wskazało, że to mężczyźni mają większy wybór zawodów, a tylko 13% – że kobiety.
- W badanych krajach 66% respondentów zadeklarowało, że zarabianie pieniędzy powinno być wspólną odpowiedzialnością kobiet i mężczyzn, ale jednocześnie 24% nadal przypisywało tę rolę przede wszystkim mężczyznom. W Polsce 63% badanych uznało, że odpowiedzialność za zarabianie powinna być dzielona równo, natomiast 27% wskazało mężczyzn jako głównie odpowiedzialnych za utrzymanie finansowe gospodarstwa domowego, co jest wynikiem wyższym od średniej globalnej w tej drugiej kategorii.
- Choć globalnie 66% respondentów uważa, że zarabianie powinno być dzielone po równo, tylko 50% sądzi, że w ich kraju ludzie rzeczywiście tego oczekują, a 40% – że społeczeństwo nadal przypisuje tę rolę głównie mężczyznom. W Polsce 55% badanych dostrzega społeczne oczekiwanie równego podziału odpowiedzialności za zarabianie, ale aż 39% uważało, że nadal wymaga się tego głównie od mężczyzn.
- W obszarze opieki i pracy nieodpłatnej 73% respondentów globalnie uznało, że opieka nad dziećmi powinna być dzielona po równo, ale 17% przypisywało ją głównie kobietom. W Polsce 75% badanych opowiedziało się za równym podziałem opieki nad dziećmi, lecz 15% wskazywało kobiety jako głównie odpowiedzialne za tę sferę.
- Globalnie 73% badanych uważa, że prace domowe powinny być wykonywane wspólnie. Jednocześnie 16% respondentów sądzi, że za prace domowe powinny odpowiadać głównie kobiety, a tylko 8% przypisuje tę odpowiedzialność przede wszystkim mężczyznom. W Polsce 77% respondentów opowiedziało się za równym podziałem prac domowych, ale 14% przypisało je głównie kobietom.
- Średnio 55% badanych uważa, że młode kobiety będą miały lepsze życie niż pokolenie ich matek, podczas gdy w przypadku młodych mężczyzn odsetek ten wynosi 40%

i spadł o 5 p.p. względem poprzedniego roku. W Polsce 48% respondentów uznało, że młode kobiety będą miały lepsze życie niż kobiety z pokolenia ich rodziców, natomiast w przypadku młodych mężczyzn odsetek ten wyniósł 36%.

- 46% respondentów globalnie uważa, że od mężczyzn oczekuje się zbyt wiele w działaniach na rzecz równości, a 44% twierdzi, że promowanie równości kobiet posunęło się tak daleko, iż prowadzi do dyskryminacji mężczyzn. W Polsce z poglądem o „zbyt dużych oczekiwaniach wobec mężczyzn” zgodziło się 39% badanych, a z twierdzeniem o dyskryminacji mężczyzn wskutek promowania równości kobiet – 40%.
- W Polsce 46% respondentów uznało, że w kraju „zrobiono już wystarczająco dużo” w zakresie równych praw kobiet i mężczyzn, podczas gdy w 2019 r. odsetek ten wynosił 28%, co oznacza wzrost o 18 p.p. – największy spośród państw uwzględnionych w porównaniu trendów.

GenAI, occupational segregation and gender equality in the world of work

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy opartej na istniejących danych mikropodatkowych¹² z harmonizowanego zbioru danych ILO¹³, obejmującego informacje o strukturze zatrudnienia w poszczególnych zawodach w 84 krajach na całym świecie.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Zawody zdominowane przez kobiety są wyraźnie częściej narażone na wpływ generatywnej sztucznej inteligencji niż zawody zdominowane przez mężczyzn – dotyczy to odpowiednio 29% i 16% analizowanych grup zawodowych. Oznacza to, że kobiety częściej pracują w zawodach, w których wykonywane zadania – zwłaszcza

¹² Dane mikropodatkowe to dane na poziomie indywidualnym – czyli nie zagregowane wskaźniki statystyczne, lecz surowe rekordy dotyczące poszczególnych osób lub gospodarstw domowych: jaki zawód wykonuje konkretny ankietowany, w jakim sektorze pracuje, w jakim wymiarze czasu, jaką ma płeć, wiek itd.

¹³ Zharmonizowany zbiór danych ILO obejmuje ujednolicone krajowe dane statystyczne rynku pracy z analizowanych państw, przetworzone według wspólnych standardów definicyjnych i klasyfikacyjnych w celu zapewnienia porównywalności międzynarodowej.

administracyjne, biurowe i rutynowe – mogą zostać częściowo zautomatyzowane lub istotnie zmienione przez rozwój AI.

- Wśród najbardziej narażonych zawodów sfeminizowanych autorzy raportu wymieniają m.in.: pracowników administracyjno-biurowych, księgowych, kadrowo-płacowych, sekretarki, recepcjonistki, bibliotekarzy oraz tłumaczy, natomiast wśród zawodów zdominowanych przez mężczyzn – głównie specjalistów ICT, takich jak programiści i twórcy oprogramowania.
- Wpływ generatywnej sztucznej inteligencji na rynek pracy jest wyraźnie silniejszy w krajach o wysokich dochodach niż w państwach uboższych – w krajach wysokodochodowych 41% pracujących wykonuje zawody narażone na oddziaływanie GenAI, podczas gdy w krajach niskodochodowych odsetek ten wynosi 11%. Jeszcze większa różnica dotyczy zawodów o najwyższym ryzyku automatyzacji – 9,6% vs 0,3%.
- W większości analizowanych państw kobiety są bardziej narażone na wpływ generatywnej sztucznej inteligencji niż mężczyźni; dotyczy to 88% krajów uwzględnionych w badaniu. Najwyższy poziom tej ekspozycji, przekraczający 40% zatrudnionych kobiet, odnotowano w małych państwach wyspiarskich Pacyfiku i Karaibów, a także w niektórych krajach europejskich, takich jak Szwajcaria, Wielka Brytania, Bośnia i Hercegowina oraz na Filipinach.
- Pomimo postępów w edukacji STEM kobiety stanowią jedynie ok. 30% globalnej siły roboczej w obszarze AI – zaledwie o 4 p.p. więcej niż w 2016 r. – a ich reprezentacja wśród inżynierów i programistów wynosi mniej niż 10%.
- Nadmierne i nierówne obowiązki opiekuńcze utrzymują poza rynkiem pracy łącznie 708 mln kobiet na całym świecie, a kobiety wykonują średnio 3,2 razy więcej nieodpłatnej pracy opiekuńczej niż mężczyźni. W kontekście AI oznacza to, że nawet jeśli technologia miałaby stworzyć nowe miejsca pracy lub poprawić jakość już istniejących, kobiety mogą nie móc z nich skorzystać w równym stopniu, jeśli nie zostaną jednocześnie podjęte działania na rzecz redystrybucji pracy opiekuńczej i rozszerzenia infrastruktury opieki.
- Wśród 436 analizowanych grup zawodowych (według klasyfikacji ISCO-08) 19% to zawody zdominowane przez kobiety (82 grupy), 20% to zawody zdominowane przez mężczyzn (89 grup), a 61% to zawody mieszane (266 grup), przy czym zawody kobiece skupiają się przede wszystkim w sektorach zdrowia i opieki, edukacji, pracy socjalnej, administracji, usług osobistych, sprzedaży i gastronomii. Taki rozkład odzwierciedla głęboko utrwaloną segregację zawodową. Ogranicza ona możliwości zarobkowe kobiet, a jednocześnie skupia je w sektorach, które znajdują się dziś w centrum transformacji cyfrowej.

Workers exposure to AI: What indicators tell us and what they don't

Charakterystyka publikacji

Celem publikacji jest wyjaśnienie, jak mierzyć narażenie pracowników i zawodów na sztuczną inteligencję oraz jak poprawnie interpretować takie wskaźniki w analizie rynku pracy. Autorzy wykorzystują przegląd literatury naukowej, analizę porównawczą istniejących wskaźników ekspozycji na AI oraz dane o zadaniach zawodowych i strukturze pracy, pochodzące głównie z bazy O*NET, opracowanej przez amerykański Departament Pracy, a także z badań takich jak STEP Banku Światowego i PIAAC OECD. Publikacja ma zasięg międzynarodowy, ale jednocześnie podkreśla, że wiele stosowanych dziś mierników opiera się na danych o zadaniach zawodowych z USA, co ogranicza możliwość bezpośredniego przenoszenia wyników na inne kraje, zwłaszcza gospodarki rozwijające się.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Najbardziej narażone na wpływ sztucznej inteligencji są nie tyle zawody niskopłatne i manualne, ile te wymagające pracy umysłowej, analitycznej, administracyjnej i kierowniczej. To ważna zmiana względem starszych analiz procesu automatyzacji, które koncentrowały się głównie na pracach rutynowych i fizycznych. Oznacza to, że wpływ AI coraz silniej dotyczy również pracowników biurowych, specjalistów i osób wykonujących zadania o wyższej złożoności poznawczej.
- Wcześniejsze wskaźniki narażenia zawodów na automatyzację, opracowane jeszcze przed erą generatywnej AI – takie jak indeks Frey i Osborne (2017) oparty na ocenie ekspertów czy miara Brynjolfssona i in. (2018) – częściej wskazywały na większe narażenie zawodów gorzej opłacanych, natomiast nowsze miary częściej wskazują na zawody lepiej płatne jako bardziej narażone na zmiany technologiczne. W raporcie odnotowano, że dodatnia zależność między poziomem płac a narażeniem na AI wynosi od 0,27 do 0,54, a najwyższa wartość wskaźnika korelacji – 0,5375. Oznacza to, że wpływ AI może być szczególnie widoczny nie tylko w pracach prostych, ale również w zawodach wymagających wyższych kwalifikacji, zwłaszcza tam, gdzie praca opiera się na analizie, przetwarzaniu informacji i zadaniach poznawczych.
- Mean Normalised Measure – ujednolicony wskaźnik narażenia na AI – pokazuje dodatni związek z poziomem wynagrodzeń; współczynnik korelacji wynosi w tym przypadku 0,3043. Oznacza to, że wpływ sztucznej inteligencji nie dotyczy wyłącznie

zawodów gorzej opłacanych, lecz obejmuje także część stanowisk lepiej opłacanych i wymagających wyższych kwalifikacji.

- Do grup zawodowych najczęściej wskazywanych jako silnie narażone na AI należą: biznes i finanse, informatyka i matematyka, edukacja, a także część stanowisk administracyjnych i sprzedażowych.
- Wpływ sztucznej inteligencji na rynek pracy może wykraczać poza zawody bezpośrednio narażone na automatyzację, ponieważ zmiany mogą przenosić się także do branż powiązanych podobnymi umiejętnościami i typowymi ścieżkami przechodzenia między pracami. Szczególnie dotyczy to zawodów z obszaru analiz, prawa, administracji, finansów i innych prac specjalistycznych. Oznacza to, że zmiany wywołane przez AI mogą pośrednio wpływać również na te osoby, których praca nie jest bezpośrednio podatna na automatyzację, np. przez większą konkurencję o podobne stanowiska lub przesunięcia pracowników z zawodów pokrewnych.
- Zawody manualne, opiekuńcze i rzemieślnicze są zwykle słabiej powiązane z tymi grupami zawodów, które są najbardziej narażone na wpływ AI, dlatego pośrednie skutki zmian technologicznych są w ich przypadku zazwyczaj mniejsze. Nie oznacza to, że zawody te są całkowicie odporne na zmiany, lecz że rzadziej i wolniej odczuwają konsekwencje przemian zachodzących w innych segmentach rynku pracy. Pokazuje to, że wpływ AI na zatrudnienie zależy nie tylko od rodzaju wykonywanych zadań, ale również od tego, jak silnie dany zawód jest powiązany z zawodami podatnymi na ten wpływ.

Generative AI and Career Choices

Charakterystyka publikacji

W opracowaniu zaprezentowano wyniki badania dotyczącego sposobu, w jaki młodzi ludzie stojący u progu wejścia na rynek pracy oceniają i wybierają ścieżki zawodowe w kontekście rosnącego znaczenia generatywnej sztucznej inteligencji (GenAI). Raport opisuje takie zagadnienia, jak: preferencje dotyczące pracy z GenAI, stosunek do ryzyka automatyzacji, znaczenie możliwości ciągłego doksztalcania się w wybranym zawodzie, różnice między płciami w podejściu do technologii. Respondentami byli szwajcarscy nastolatki w wieku 13–16 lat, którzy znajdowali się na etapie przejścia z obowiązkowej edukacji do dalszego kształcenia lub pierwszej pracy. Badanie zostało zrealizowane w ramach cyklicznego ogólnokrajowego badania *Nachtstellenbarometer* w formie ankiety internetowej przeprowadzonej od lutego do kwietnia 2025 r. Próba liczyła 7285 respondentów i była reprezentatywna dla całej Szwajcarii pod względem kantonu, wieku i płci, obejmując wszystkie 3 regiony językowe kraju: niemieckojęzyczny (66,4%), francuskojęzyczny (29%) oraz włoskojęzyczny (4,5%). Zastosowaną metodą był eksperyment wyboru dyskretnego (*Discrete Choice Experiment*, DCE), w którym każdy respondent trzykrotnie dokonywał wyboru między dwoma hipotetycznymi wieloletnimi programami kształcenia – np. nauką zawodu lub

studiami – różniącymi się pod względem: poziomu miesięcznego wynagrodzenia brutto, intensywności użycia GenAI w pracy (10%, 40% lub 70% zadań wykonywanych przy pomocy GenAI), ryzyka całkowitej automatyzacji zawodu (10%, 30% lub 50%) oraz dostępności regularnych szkoleń zawodowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Szwajcaria

Zasięg geograficzny: Szwajcaria

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski

- Młodzi ludzie w Szwajcarii podchodzą ostrożnie do perspektywy pracy z GenAI – kiedy w eksperymencie porównywano dwa identyczne zawody, różniące się jedynie większym udziałem AI w codziennych zadaniach, nastolatki były gotowe wybrać ten z wyższym udziałem AI dopiero wtedy, gdy mogli otrzymać o 113 CHF więcej miesięcznie, czyli ok. 1,6% mediany miesięcznej płacy brutto wynoszącej 7000 CHF. Oznacza to, że współpraca z AI nie jest przez nich traktowana jako oczywista korzyść zawodowa. Z punktu widzenia rynku pracy sugeruje to, że samo wprowadzanie nowych technologii nie wystarczy, aby zwiększyć atrakcyjność zawodów silnie związanych z AI.
- Większą obawę niż sama współpraca z AI wzbudza ryzyko całkowitego zastąpienia zawodu przez technologię – gdy eksperyment pokazywał dwa identyczne zawody, różniące się jedynie wyższym prawdopodobieństwem automatyzacji, nastolatki były gotowe wybrać ten bardziej zagrożony dopiero wtedy, gdy oferował on aż 853 CHF więcej miesięcznie, co stanowi 12,2% mediany miesięcznej płacy brutto. Z punktu widzenia rynku pracy oznacza to, że komunikowanie roli AI w zawodzie bez jednoczesnego zapewnienia o stabilności zatrudnienia może skutecznie odstraszać przyszłych pracowników od wyboru takich ścieżek kariery.
- Możliwość regularnego doksztalcania się jest dla respondentów bardzo cenna, ponieważ są oni gotowi zaakceptować wynagrodzenie niższe o 639 CHF miesięcznie w zamian za dostęp do szkoleń, co stanowi ok. 9,1% mediany płacy. Wynik ten pokazuje, że młodzi ludzie wysoko oceniają zawody, które dają szansę rozwoju umiejętności.
- Stosunek młodych ludzi do GenAI zależy od skali jej użycia, ponieważ wzrost udziału AI z 10% do 40% zadań był oceniany pozytywnie, natomiast wzrost z 40% do 70% spotykał się już z wyraźną niechęcią. Przy umiarkowanym poziomie użycia badani byli gotowi zaakceptować wynagrodzenie niższe o 215 CHF, ale przy wysokim poziomie wymagali już wynagrodzenia wyższego o 462 CHF. Oznacza to, że młodzi ludzie akceptują AI

wtedy, gdy odgrywa ona rolę pomocniczą, a nie wtedy, gdy zaczyna dominować w codziennych zadaniach zawodowych.

- Dziewczęta są wyraźnie bardziej niechętnie pracy z GenAI niż chłopcy, ponieważ za wzrost udziału AI o 20 p.p. oczekiwały średnio wynagrodzenia wyższego o 187 CHF miesięcznie, podczas gdy chłopcy – o jedynie 49 CHF. Oznacza to, że różnice płciowe w podejściu do nowych technologii pojawiają się już na etapie wyboru ścieżki kształcenia i przyszłego zawodu.
- Dostęp do dalszego kształcenia wyraźnie poprawia stosunek młodych ludzi do pracy z GenAI, ponieważ przy obecności szkoleń są oni gotowi zaakceptować wynagrodzenie niższe o 157 CHF, a przy ich braku oczekują wynagrodzenia wyższego o 117 CHF za taki sam wzrost użycia AI. Pokazuje to, że szkolenia mogą zmniejszać obawy związane z technologią i zwiększać poczucie bezpieczeństwa pracowników.
- Gdy wzrost wykorzystania GenAI występuje razem ze wzrostem ryzyka automatyzacji, kobiety reagują szczególnie negatywnie, ponieważ w takim przypadku oczekują dodatkowo wyższego o 125 CHF miesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy u mężczyzn efekt ten nie był statystycznie istotny (4,01 CHF więcej).
- Niechęć do pracy z GenAI jest wyraźnie silniejsza wśród nastolatków, którzy preferują pracę fizyczną lub bezpośredni kontakt z ludźmi, niż wśród pozostałych respondentów. Szczególnie wyraźnie widać to w odniesieniu do pracy manualnej – gdy eksperyment pokazywał zawód z wyższym udziałem AI, chłopcy nastawieni na pracę fizyczną oczekiwali za to wynagrodzenia wyższego o 263 CHF miesięcznie, podczas gdy chłopcy bez takiej preferencji – jedynie o 6 CHF; analogicznie, wśród dziewcząt preferujących pracę manualną oczekiwana rekompensata wynosiła 362 CHF, a wśród pozostałych dziewcząt – 154 CHF. Wyniki te sugerują, że obawy przed cyfryzacją pracy nie rozkładają się równomiernie w całej populacji przyszłych pracowników, a są szczególnie silne wśród osób, które świadomie wiążą swoją przyszłość zawodową z zadaniami praktycznymi, rzemieślniczymi lub opiekuńczymi, co może stanowić istotne wyzwanie przy wdrażaniu AI w tych sektorach rynku pracy.
- Istnieją także wyraźne różnice regionalne w podejściu do GenAI, ponieważ uczniowie z niemieckojęzycznej części Szwajcarii oczekują wynagrodzenia wyższego o 88 CHF za wzrost udziału AI o 20 p.p., z części francuskojęzycznej – o 144 CHF, a z włoskojęzycznej – o 200 CHF. Autorzy wskazują, że regiony francusko- i włoskojęzyczne cechują się niższym poziomem wykorzystania internetu i komputerów w szkołach, co może wpływać na większy dystans wobec nowych technologii. Dla rynku pracy oznacza to, że gotowość przyszłych pracowników do pracy z AI może być silnie zróżnicowana terytorialnie i zależeć także od wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych.

Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence

Charakterystyka publikacji

Celem opracowania jest stworzenie nowej, empirycznie ugruntowanej metody pomiaru wpływu sztucznej inteligencji (AI) na rynek pracy – ze szczególnym naciskiem na identyfikację zawodów faktycznie narażonych na automatyzację, a nie tylko tych teoretycznie podatnych na ten proces. Badanie ma charakter wtórno-analityczny i łączy 3 źródła danych: bazę O*NET – zawierającą opis zadań dla ok. 800 zawodów w USA; Anthropic Economic Index – dane o rzeczywistym użytkowaniu modelu Claude w kontekstach zawodowych (dane z sierpnia i listopada 2025 r.); Current Population Survey (CPS) – ogólnonarodowe badanie gospodarstw domowych prowadzone przez US Bureau of Labor Statistics, z którego korzystano w zakresie wskaźników bezrobocia i zatrudnienia. Badanie obejmuje Stany Zjednoczone, autorzy zaznaczają jednak, że metodologię można w przyszłości rozszerzyć na inne kraje. Analiza trendów na rynku pracy obejmuje dane historyczne od 2016 r., z głównym punktem przełomowym w postaci premiery ChatGPT pod koniec 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Stany Zjednoczone

Zasięg geograficzny badania: Stany Zjednoczone

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Anthropic. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- Spośród wszystkich analizowanych zawodów objętych bazą O*NET programiści komputerowi osiągnęli najwyższy poziom rzeczywistego narażenia na AI – aż 74,5% ich zadań jest już objętych faktycznym użytkowaniem narzędzi AI w pracy zawodowej. Tuż za nimi plasują się pracownicy obsługi klienta (70,1%) i pracownicy wprowadzania danych (67,1%).
- Chociaż teoria wskazuje, że AI mogłaby przejąć aż 94% zadań w zawodach z obszaru informatyki i matematyki, w rzeczywistości aktualnie pokrywa jedynie 33% z nich. Oznacza to, że nawet w najbardziej zaawansowanych technologicznie sektorach rynek pracy jest daleki od punktu, w którym AI mogłaby zastąpić człowieka na masową skalę.
- Około 30% wszystkich pracowników w Stanach Zjednoczonych wykonuje zawody, które – według danych zebranych w ramach badania – w ogóle nie są narażone na wpływ sztucznej inteligencji. Są to osoby pracujące fizycznie: kucharze, barmani, zmywacze naczyń, ratownicy wodni czy mechanicy motocykli.

- Zawody bardziej narażone na rzeczywiste wykorzystanie AI mają słabsze prognozy wzrostu zatrudnienia na lata 2024–2034¹⁴. Autorzy wyliczyli, że gdy poziom narażenia danego zawodu na AI rośnie o 10 p.p., to przewidywany wzrost liczby miejsc pracy w tym zawodzie spada średnio o 0,6 p.p. Oznacza to, że im częściej AI jest już faktycznie używana do wykonywania zadań w danym zawodzie, tym mniejsze są oczekiwania co do przyszłego rozwoju zatrudnienia w tej grupie.
- Najbardziej narażeni na wpływ AI nie są dziś pracownicy o najniższych kwalifikacjach. Przeciwnie – większe ryzyko dotyczy osób lepiej wykształconych i lepiej opłacanych. W analizowanej grupie zawodów o najwyższym narażeniu na AI przeciętna stawka godzinowa wynosiła 32,69 USD, podczas gdy w grupie bez narażenia było to 22,23 USD. Podobnie wygląda sytuacja pod względem wykształcenia. Wśród pracowników najbardziej narażonych na AI osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 17,4%, a w grupie bez wykształcenia – tylko 4,5%. Oznacza to, że AI silniej ingeruje tam, gdzie praca polega na analizowaniu informacji, pisaniu, tworzeniu treści, obsłudze danych lub podejmowaniu decyzji na podstawie wiedzy.
- Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w zawodach, które są bardziej narażone na wpływ AI. W grupie zawodów o najwyższym poziomie narażenia kobiety stanowią 54,4% pracowników, natomiast w grupie zawodów bez takiego narażenia – 38,8%. Oznacza to, że między tymi dwiema grupami występuje wyraźna różnica, przekraczająca 15 p.p.
- Po upowszechnieniu się ChatGPT, zwłaszcza od 2024 r., osoby w wieku 22–25 lat rzadziej podejmowały pracę w zawodach bardziej podatnych na wpływ AI niż w zawodach mniej podatnych na tego rodzaju zmiany. Dotyczyło to przede wszystkim stanowisk związanych z pracą biurową i przetwarzaniem informacji, takich jak obsługa klienta, administracja, analiza danych, copywriting oraz początki kariery w marketingu i finansach. Różnica w skali napływu do tych zawodów wynosiła ok. 0,5 p.p. miesięcznie. Jednocześnie po pojawieniu się ChatGPT średnia liczba osób rozpoczynających pracę w zawodach bardziej podatnych na wpływ AI była o 14% niższa niż w 2022 r. Wśród osób starszych niż 25 lat nie stwierdzono podobnej zmiany. Może to oznaczać, że wpływ AI uwidoczni się nie tyle w zwolnieniach, ile w ograniczeniu nowych rekrutacji. Firmy mogą nadal utrzymywać obecnych pracowników, ale jednocześnie rzadziej będą zatrudniać młode osoby na stanowiska, w których część zadań może zostać przejęta lub wsparta przez AI.

¹⁴ Projekcje zatrudnienia odnoszą się do okresu 2024–2034, ponieważ opierają się na oficjalnych prognozach Bureau of Labor Statistics, dla których rok 2024 stanowi punkt wyjścia. Dane o wykorzystaniu AI z lat 2023–2025 zestawiono z tymi projekcjami wyłącznie po to, aby przeanalizować zależność między skalą wykorzystania AI w poszczególnych zawodach a przewidywanymi zmianami zatrudnienia.

Comparing the working activities and conditions of irregularised migrants: Evidence from Austria, Italy, Poland, Sweden and the UK

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest opisanie i porównanie, w jakich warunkach żyją i pracują migranci o nieuregulowanym statusie w 5 krajach Europy i w 4 sektorach gospodarki. Chodzi o osoby, które nie mają pełnego prawa do pobytu albo pracują niezgodnie z warunkami swojego pobytu. Raport analizuje więc, jak status prawny wpływa na dostęp do pracy, warunki zatrudnienia i codzienne funkcjonowanie tych osób. Badanie opierało się na pogłębionych wywiadach półustrukturyzowanych, przeprowadzonych między marcem 2024 a kwietniem 2025 r. z migrantami pracującymi w rolnictwie i przetwórstwie żywności; gastronomii; opiece nad osobami starszymi oraz gospodarce odpadami. Łącznie zrealizowano 232 wywiady z uczestnikami, z których ponad 100 doświadczyło nieuregulowanego statusu na którymś etapie swojego pobytu. Wszyscy uczestnicy mieli ukończone 18 lat i co najmniej pół roku doświadczenia pracy w danym kraju. Większość przebywała w tym kraju od 2 do 5 lat. Badanie objęło respondentów, wywodzących się m.in. z: Ukrainy, Filipin, Kolumbii, Nigerii, Afganistanu, Bangladeszu, Rumunii.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: Austria, Włochy, Polska, Szwecja i Wielka Brytania

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European University Institute. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Szacuje się, że od 3 do 4 mln pracowników w całej Europie nie ma legalnego prawa pobytu, a znaczna część pracuje w nisko opłacanych i fizycznie wymagających sektorach – rolnictwie, gastronomii i opiece domowej. Oznacza to, że nieuregulowana praca migrantów nie jest marginalnym zjawiskiem, lecz trwałym elementem struktury europejskich rynków pracy. Bez tej grupy pracowników wiele sektorów borykałoby się z poważnymi niedoborami siły roboczej, czego przykładem jest sytuacja w Wielkiej Brytanii po Brexicie, gdy wyjazd pracowników unijnych wytworzył lukę stopniowo zapełnianą przez pracowników spoza UE.
- W sektorze rolnictwa i przetwórstwa żywności spośród 61 przebadanych pracowników aż 38 pracowało nieformalnie, na podstawie ustnych umów, a tylko 23 miało podpisane umowy pisemne. Praca nieformalna oznacza brak jakichkolwiek gwarancji prawnych: pracownicy nie mogą dochodzić wypłaty zaległego wynagrodzenia, nie przysługują im też urlop ani zwolnienie lekarskie.

- Migranci z krajów trzecich (spoza UE) stanowią niemal 80% zagranicznych kucharzy i ponad 70% zagranicznych szefów kuchni w UE. Dane te pokazują, jak głęboko sektor gastronomiczny jest uzależniony od migrantów, w tym od osób o nieuregulowanym statusie.
- W Polsce, Austrii i Włoszech większość respondentów zgłaszała, że pracowała więcej godzin niż wynikało z umów, często bez dodatkowego wynagrodzenia lub w ogóle bez wypłaty za przepracowane godziny. Zjawisko to dotyczyło zarówno pracowników z legalnym statusem, jak i tych bez dokumentów. Pracownicy bali się zgłaszać naruszenia, ponieważ grożono im utratą pracy i – w przypadku mieszkania zapewnionego przez pracodawcę – natychmiastową eksmisją, co wytworzyło mechanizm podwójnej zależności, uniemożliwiający jakikolwiek sprzeciw.
- Ponad 100 spośród 232 przebadanych osób doświadczyło nieuregulowanego statusu pobytu. Co istotne, w wielu przypadkach nie był to skutek dobrowolnego wyboru, lecz efekt działań agencji pracy lub nieformalnych pośredników, którzy celowo nie przetwarzali dokumentów pracowników, pobierali opłaty za ich uzyskanie i doprowadzali do utraty legalności pobytu przez pracowników. Sytuacja ta ujawnia paradoks: pracownicy przyjeżdżali legalnie, lecz mechanizmy rynku pracy systematycznie spychały ich w stronę nieuregulowania.
- Sektor opieki nad osobami starszymi charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem przemocy fizycznej i seksualnej wobec pracowników. Migrantki pracujące jako opiekunki na zasadzie zamieszkania były na to szczególnie narażone, ponieważ mieszkanie w miejscu pracy uniemożliwiało ucieczkę lub złożenie skargi bez utraty dachu nad głową.
- W Polsce, Włoszech i Wielkiej Brytanii odnotowano częste przypadki zatrzymywania paszportów pracowników przez pracodawców lub agencje pracy, co czyniono pod pozorem przetwarzania dokumentów.
- Szwecja, jako jedyny kraj w badaniu, charakteryzuje się praktycznie całkowicie bezgotówkową gospodarką, co sprawia, że wypłata wynagrodzenia „pod stołem” jest technicznie niemożliwa. W efekcie zatrudnianie osób pozbawionych konta bankowego jest w praktyce bardzo trudne, co ogranicza dostęp do rynku pracy dla migrantów o nieuregulowanej sytuacji.
- Związki zawodowe odgrywają rolę ochronną tylko w Wielkiej Brytanii, Szwecji i częściowo we Włoszech – w Polsce są nieobecne.
- Pomimo znaczących różnic w systemach migracyjnych, rynkach pracy i modelach opieki społecznej, jakie istnieją między Austrią, Włochami, Polską, Szwecją a Wielką Brytanią, migrantom z nieuregulowanym statusem we wszystkich tych krajach grozi ten sam zestaw naruszeń: kradzież wynagrodzeń, nadmierne godziny pracy, niebezpieczne warunki, uzależnienie od pośredników i brak dostępu do ochrony prawnej.

Building Inclusive Futures for NEETs

Charakterystyka raportu

Głównym celem raportu jest pokazanie, w jaki sposób kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) może wspierać reintegrację tej grupy z rynkiem pracy i edukacją, a także jakie działania publiczne są najbardziej skuteczne w ograniczaniu skali tego zjawiska w Europie. Raport opisuje przede wszystkim skalę i zmiany zjawiska NEET w Unii Europejskiej, różnice między państwami i regionami, wpływ płci oraz miejsca zamieszkania na ryzyko wykluczenia z pracy i edukacji, a także rolę polityk publicznych, usług rynku pracy, wsparcia społecznego i programów VET w przeciwdziałaniu temu problemowi. Autorzy przyglądają się zarówno sytuacji bieżącej, jak i możliwym scenariuszom do 2030 i 2035 r., odnosząc je do celów polityki społecznej UE. Analizują tę kwestię za pomocą scenariuszy rozwojowych, czyli wariantów pokazujących zmianę wskaźnika NEET w kolejnych latach przy różnych założeniach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. ok. 11% osób w wieku 15–29 lat w UE należało do grupy NEET, tzn. ok. 8 mln młodych ludzi. Raport podkreśla, że skala zjawiska ma znaczenie nie tylko społeczne, ale także gospodarcze, ponieważ ogranicza przyszłą podaż pracy i zwiększa ryzyko trwałego wykluczenia zawodowego.
- Poziom NEET w UE spadł z 16,1% w 2013 r. do ok. 11% w 2024 r., czyli o ok. 5,1 p.p. Najniższe wartości odnotowano w Holandii, gdzie wskaźnik wynosi ok. 5%, a najwyższe – w Rumunii, gdzie sięgał 19%. Pokazuje to, że mimo poprawy na poziomie całej UE sytuacja młodych ludzi na rynku pracy pozostaje silnie zależna od kraju zamieszkania, a więc od jakości instytucji, struktury gospodarki i systemu wsparcia.
- W 2023 r. łączny koszt ekonomiczny zjawiska NEET w UE wyniósł 99,6 mld euro, czyli 0,62% unijnego PKB, a przeciętna strata na jedną osobę NEET – 14.625 euro rocznie.
- Dane za 2024 r. pokazują, że wskaźnik NEET wynosił 12,6% wśród młodych osób z wykształceniem co najwyżej niższym średnim, 11,3% – wśród osób z wykształceniem średnim lub policealnym oraz 7,9% – wśród osób z wykształceniem wyższym. Raport interpretuje to jako argument za wzmacnianiem VET, ograniczaniem przedwczesnego kończenia nauki oraz zapewnianiem młodym ludziom kwalifikacji lepiej dopasowanych do potrzeb pracodawców.

- Młode kobiety w UE są częściej w grupie NEET niż młodzi mężczyźni: w 2024 r. było to odpowiednio 12,1% i 10,0% w grupie 15–29 lat. Różnica ta szczególnie rośnie w grupie 25–29 lat, co raport wiąże przede wszystkim z opieką nad dziećmi i innymi obowiązkami rodzinnymi. Oznacza to, że część nierówności na rynku pracy nie wynika z braku motywacji czy umiejętności, ale z barier instytucjonalnych, takich jak słaby dostęp do opieki nad dziećmi i mało elastyczne formy uczenia się oraz pracy.
- W niektórych krajach różnice płci są szczególnie silne: we Włoszech i Francji ponad 10% kobiet w wieku 15–29 lat było jednocześnie NEET i biernych zawodowo, podczas gdy wśród mężczyzn było to tylko 3–5%. Raport pokazuje, że kobiecy status NEET częściej przyjmuje formę długotrwałej bierności, a nie przejściowego bezrobocia. To ważne z perspektywy rynku pracy, ponieważ bierność oznacza słabszy kontakt z instytucjami zatrudnienia, mniejsze szanse na szybki powrót do pracy i większe ryzyko trwałego wykluczenia.
- Młodzi ludzie z doświadczeniem migracyjnym są ok. 70% bardziej narażeni na status NEET niż ich rówieśnicy bez takiego doświadczenia. Raport wiąże to z barierami językowymi, kulturowymi, przerwami w edukacji i słabszym dostępem do sieci wsparcia. Z perspektywy rynku pracy oznacza to, że sama dostępność ofert pracy lub szkolenia nie wystarcza, jeśli młody człowiek nie ma warunków, by realnie z nich skorzystać. W praktyce potrzebne są rozwiązania łączące kształcenie zawodowe z pomocą językową, społeczną i doradczą, ponieważ problem ma charakter złożony, a nie wyłącznie kwalifikacyjny.
- Mieszkanie w obszarach odległych lub małych miejscowościach zwiększa ryzyko NEET nawet do 1,5 razy w porównaniu z większymi miastami. Lokalizacja jest jednym z głównych czynników wykluczenia młodych ludzi z rynku pracy i edukacji. Przyczyną są słabsze lokalne rynki pracy, gorszy transport, mniejsza dostępność usług edukacyjnych i mniejsza liczba instytucji wsparcia. Oznacza to, że polityka rynku pracy powinna być bardziej terytorialnie zróżnicowana, bo rozwiązania skuteczne w dużym mieście nie muszą działać w regionach peryferyjnych.
- W scenariuszu opartym na kontynuacji obecnych trendów część państw, w tym Polska, Chorwacja i Portugalia, utrzymuje kierunek spadkowy. Oznacza to, że ich sytuacja poprawia się i że poruszają się w stronę celu unijnego. Nie znaczy to jednak automatycznie, że sam spadek wystarczy, ponieważ znaczenie ma nie tylko kierunek, ale także tempo zmiany. Z kolei w innych państwach, takich jak Grecja, Litwa i Luksemburg, raport wskazuje na stagnację albo nawet niewielkie pogorszenie sytuacji w niektórych wariantach. Taki wynik oznacza, że bez dodatkowych działań publicznych kraje te mogą nie tylko nie zbliżyć się do celu, ale wręcz utrwaląć istniejące trudności młodych ludzi na rynku pracy.
- W bardziej szczegółowym ujęciu scenariusze pokazują 3 możliwe trajektorie zmian. Pierwsza oznacza trwałą poprawę: wskaźnik NEET systematycznie maleje, a kraj ma

realną szansę zbliżyć się do poziomu 9%¹⁵. Druga zakłada dalszy postęp, jednak zbyt wolny, aby osiągnąć cel w założonym czasie. Trzecia oznacza zatrzymanie lub odwrócenie trendu, wynikające z niewystarczającej skuteczności dotychczasowych instrumentów wobec nowych barier społecznych i gospodarczych.

- Z punktu widzenia rynku pracy nie wystarczy czekać, aż sytuacja poprawi się sama dzięki ogólnej koniunkturze. Skuteczna polityka wobec NEET musi łączyć kształcenie zawodowe, doradztwo, wsparcie psychologiczne i społeczne, pomoc w opiece nad dziećmi, działania lokalne oraz indywidualne podejście do różnych profili młodych ludzi. Im dalej dana grupa znajduje się od rynku pracy, tym wsparcie musi być bardziej złożone i długofalowe.

Work from Home and Fertility

Charakterystyka raportu

Głównym celem badania była analiza, czy i w jaki sposób możliwość pracy zdalnej wiąże się z poziomem dzietności. Autorzy wyszli z założenia, że elastyczne warunki pracy mogą wpływać na decyzje o posiadaniu dzieci, zwłaszcza w kontekście globalnych trendów spadku dzietności poniżej poziomu zastępowalności pokoleń. Badanie opiera się na dwóch głównych źródłach danych. Pierwsze to *Global Survey of Working Arrangements* (G-SWA), IV edycja tego badania, przeprowadzona od listopada 2024 do lutego 2025 r. w 38 krajach, obejmująca m.in. Polskę, Niemcy, Francję, USA i Japonię. W tym okresie zebrano dane od 19.277 osób dorosłych w wieku 20–64 lata. Po usunięciu niepełnych odpowiedzi do analizy dzietności zakwalifikowano 11.314 respondentów w wieku 20–45 lat. Drugim źródłem było *Survey of Working Arrangements and Attitudes* (SWAA) – miesięczne badanie amerykańskie, które dostarczyło 135 949 obserwacji z okresu od grudnia 2022 r. do grudnia 2025 r. dla osób w wieku 20–64 lata, z czego 89 886 pochodzi od respondentów w przedziale 20–45 lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Kobiety pracujące zdalnie co najmniej jeden dzień w tygodniu urodziły w latach 2023–2025 średnio o 0,037 dziecka więcej niż kobiety pracujące wyłącznie stacjonarnie, a różnica ta jest statystycznie istotna. Choć liczba wydaje się mała, związek ten był na

¹⁵ Unijny cel na 2030 r.

tyle wyraźny, iż trudno uznać go za przypadkowy wynik badania. W praktyce sugeruje to, że nawet częściowa elastyczność pracy może ułatwiać łączenie zatrudnienia z opieką nad dziećmi. Autorzy nie twierdzą, że praca zdalna jest jedyną przyczyną wyższej dzietności, ale pokazują, że między tymi zjawiskami występuje wyraźny dodatni związek.

- Najwyższa dzietność występuje u tych par, w których oboje partnerzy pracują zdalnie co najmniej jeden dzień w tygodniu. W porównaniu z parami, w których nikt nie pracuje zdalnie, szacowana dzietność życiowa kobiet była w takim układzie wyższa o 0,32 dziecka w analizie obejmującej 38 krajów oraz o 0,45 dziecka w danych dla Stanów Zjednoczonych.
- Nie stwierdzono, aby liczba dni pracy zdalnej w tygodniu miała istotne znaczenie statystyczne dla poziomu dzietności. Istotna okazała się natomiast sama możliwość wykonywania pracy zdalnie co najmniej raz w tygodniu. Wskazuje to, że już częściowa elastyczność organizacji pracy może sprzyjać łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.
- Praca zdalna w istotny sposób wpływa na poziom dzietności, choć skala tego wpływu różni się między krajami (m.in. ze względu na udział kobiet pracujących zdalnie i ich aktywność zawodową). W większości analizowanych państw jej wkład wynosi od 3,1 do 7,6% całkowitej dzietności (0,037–0,101 dziecka na kobietę), a w USA – ok. 8,1%, co odpowiada ok. 291 tys. urodzeń rocznie. Wyniki sugerują, że upowszechnienie pracy zdalnej może być skutecznym narzędziem wspierania dzietności, porównywalnym z kosztownymi programami publicznymi, przy niższych nakładach budżetowych.
- Wyniki dotyczące zależności między pracą zdalną a dzietnością nie ograniczają się wyłącznie do okresu po pandemii. Autorzy pokazują, że podobny związek występował także w latach 2017–2019, a uzyskane oszacowania były w tym okresie nawet nieco wyższe. Sugeruje to, że obserwowana zależność nie ma charakteru jednorazowego ani wyłącznie pandemicznego.

Towards Gender Equality in Scientific Organizations: Assessment and Recommendations

Charakterystyka raportu

Raport podsumowuje trzecią edycję globalnego badania równości płci w organizacjach naukowych – poprzednie przeprowadzono w 2015 i 2020 r. Celem raportu jest przedstawienie stanu reprezentacji, uczestnictwa, przywództwa i uznania kobiet w naukowych akademiach oraz międzynarodowych związkach naukowych. Badanie zrealizowane w 2025 r. łączy trzy uzupełniające się podejścia badawcze: ankiety skierowane do organizacji naukowych, indywidualne ankiety wypełniane przez naukowców oraz kilkanaście pogłębionych wywiadów jakościowych z naukowcami – liderami organizacji naukowych. W ramach badania instytucjonalnego przeanalizowano dane ze 136 organizacji naukowych. Badanie ankietowe na poziomie

indywidualnym przeprowadzono wśród 598 naukowców. Zrealizowano również kilkanaście wywiadów pogłębionych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

International Science Council, InterAcademy Partnership and Standing Committee for Gender Equality in Science. Więcej informacji w raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2025 r. kobiety stanowiły średnio 19% członków narodowych akademii nauk (*national academies of science*), podczas gdy w 2015 r. było to 12%, a w 2020 r. – 16%.
- Wśród 50 narodowych akademii jedynie 20% jest obecnie kierowanych przez kobietę, co oznacza wzrost o 3 p.p. w porównaniu z 2015 r. i brak jakichkolwiek zmian od 2020 r. Co więcej, prawie połowa akademii nie zatrudnia żadnej kobiety na stanowiskach wiceprezydenta lub współprzewodniczącej.
- Kobiety trzykrotnie częściej niż mężczyźni zgłaszają bariery utrudniające pełne uczestnictwo, awans lub uzyskanie uznania w organizacjach naukowych – wzorzec ten jest stały we wszystkich dyscyplinach i typach organizacji. Nie chodzi tu o formalny zakaz uczestnictwa, bo kobiety i mężczyźni biorą udział w pracach komitetów w porównywalnym wymiarze czasu. Problem tkwi w nieformalnych mechanizmach: kto jest zapraszany do widocznych ról, kto otrzymuje nagrody, kto jest wymieniany z imienia w kontekstach zawodowych.
- Kobiety są niemal 4,5 razy bardziej narażone niż mężczyźni na utratę szansy zawodowej – np. wyjazdu konferencyjnego, zaproszenia do komitetu lub projektu – z powodu opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi.
- W akademiach naukowych, które przy wyborze nowych członków korzystają ze specjalnie powołanych komitetów, udział kobiet był wyraźnie wyższy i wynosił średnio 34%. Dla porównania, w akademiach, w których o przyjęciu decyduje głosowanie wszystkich członków, kobiety stanowiły średnio 17% składu.
- W badaniu indywidualnym kobiety były 2,5 razy bardziej narażone niż mężczyźni na doświadczenie dyskryminacji lub molestowania w organizacjach naukowych, a jednocześnie wyrażały niższe zaufanie do mechanizmów zgłaszania takich incydentów (45% kobiet wobec 59% mężczyzn). Co więcej, 20% kobiet deklarowało niepewność co do samego istnienia takich mechanizmów w ich organizacji wobec 12% mężczyzn.

Bibliografia

- Aksoy C.G i inn., Work from Home and Fertility, https://www.ifo.de/DocDL/cesifo1_wp12533.pdf, CESinfo, data publikacji marzec 2026.
- Cases R.K., Giannetto L., Kindler M., Comparing the working activities and conditions of irregularised migrants: Evidence from Austria, Italy, Poland, Sweden and the UK, <https://cadmus.eui.eu/server/api/core/bitstreams/82c75469-d3a1-4271-9ced-f7edd60c19e7/content>, European University Institute, data publikacji marzec 2026.
- Cedefop, Building Inclusive Futures for NEETs, https://www.cedefop.europa.eu/files/5618_en.pdf, data publikacji 9 marca 2026.
- Enpulse, Nais, Czy czujesz się doceniany? Raport 2026 https://cdn.prod.website-files.com/66604cf21ffe1f9273e75a1b/69aa8d65df6ea16c0afb6b1b_Czy%20czujesz%20sie%20docenieniy%202026%20-%20raport.pdf?utm_campaign=Download+raport%3A+Czy+czujesz+si%C4%99+doceniany%3F+Edycja+2026&utm_content=Czy+czujesz+si%C4%99+doceniany%3F+Pobierz+najnowszy%20raport%202026%20-%20raport.pdf&utm_medium=email&utm_source=nais&utm_term=.0, data publikacji 11 marca 2026.
- Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, luty 2026, LXIX edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/03/OFERTY-PRACY-luty-2026-Grant-Thornton.pdf>, data publikacji marzec 2026.
- Gschwendt C., Viarengo M., Zöllner T.S., Generative AI and Career Choices, <https://docs.iza.org/dp18456.pdf>, IZA, data publikacji marzec 2026.
- HRM Institute, (Nie)widzialni pracownicy / 2026, https://hrminstitute.pl/wp-content/uploads/2026/03/PREMIERA_Raport_niewidzialni2026_FINAL-2.pdf, data publikacji 19 marca 2026.
- ILO, GenAI, occupational segregation and gender equality in the world of work, https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/Research%20Brief%20GenAI_final0403_0.pdf, data publikacji 5 marca 2026.
- ILO, Workers exposure to AI: What indicators tell us and what they don't, https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/Research%20Brief_Workers%20exposure%20to%20AI.pdf, data publikacji 2 marca 2026.
- International Science Council, InterAcademy Partnership and Standing Committee for Gender Equality in Science, Towards Gender Equality in Scientific Organizations: Assessment and Recommendations, https://council.science/wp-content/uploads/2026/02/Towards-gender-equality-in-scientific-organizations_ISC_IAP_SCGES_Feb26.pdf, data publikacji luty 2026.
- Ipsos, International Women's Day 2026, <https://resources.ipsos.com/rs/297-CXJ-795/images/IWD-2026-Global-Report.pdf?version=0&alid=eyJlpljoiRGR2aWtkVXg5cmJYNdluVilsluQlOiJnQ2hKdXhqNWJpdmR0Y08zQmtSUWF3PT0ifQ%253D%253D>, data publikacji marzec 2026.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
02/2025*	5,5%
03/2025*	5,4%
04/2025	5,2%
05/2025*	5,1%
06/2025*	5,1%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%
12/2025	5,7%
01/2026	6,0%
02/2026	6,1%

* 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 luty 2025 r. – luty 2026 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
02/2025	846,6	405,8	440,8
03/2025	829,9	429,4	400,4
04/2025	802,7	431,5	371,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	876,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6
01/2026	934,1	473,1	461,0
02/2026	954,9	470,0	484,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie luty 2025 r. – luty 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
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4
02/2026	99,7	198,7	355,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*
11/2025	25 016*
12/2025	20 779*
01/2026	26 289*
02/2026	31 722*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	627
opolskie	743
świętokrzyskie	828
podlaskie	1 128
zachodniopomorskie	1 164
lubelskie	1 227
łódzkie	1 273
warmińsko-mazurskie	1 346
wielkopolskie	1 538
podkarpackie	1 621
kujawsko-pomorskie	1 735
małopolskie	1 925
dolnośląskie	2 243
pomorskie	2 515
śląskie	3 049
mazowieckie	3 327

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Region	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	17
pomorskie	21
małopolskie	23
śląskie	23
warmińsko-mazurskie	23
dolnośląskie	27
lubuskie	27
wielkopolskie	27
podlaskie	29
Polska	30
świętokrzyskie	31
zachodniopomorskie	34
kujawsko-pomorskie	35
mazowieckie	36
łódzkie	49
podkarpackie	54
lubelskie	64

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce oraz przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w okresie luty 2025 r. – luty 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)
02/2025	6451,5	8613,14
03/2025	6444,0	9055,92
04/2025	6446,8	9045,11
05/2025	6433,3	8670,51
06/2025	6435,6	8881,84
07/2025	6431,8	8905,63
08/2025	6419,4	8769,08
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	6400,5	9002,47
02/2026	6398,1	9135,69

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 luty 2025 r. – luty 2026 r.¹⁶

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-21
02/2025	3,1%	6,0%	6,3%
03/2025	3,2%	6,0%	6,4%
04/2025	3,1%	6,0%	6,3%
05/2025	3,0%	6,0%	6,3%
06/2025	3,1%	6,0%	6,3%
07/2025	3,2%	6,0%	6,3%
08/2025	3,2%	6,0%	6,3%
09/2025	3,2%	6,0%	6,3%
10/2025	3,2%	6,0%	6,3%
11/2025	3,2%	6,0%	6,3%
12/2025	3,2%	5,9%	6,2%
01/2026	3,1%	5,8%	6,1%
02/2026	3,2%	5,9%	6,2%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w lutym 2025 r. (%)

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

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	7,4
Holandia	9,2
Czechy	10,5
Austria	11,1
Polska	11,5
Irlandia	12,4
Malta	12,4
Bułgaria	12,5
Węgry	13,2
Łotwa	14,3
Słowacja	14,8
UE-21	14,9
UE-27	15,3
Litwa	15,8
Dania	16,6
Estonia	17,5
Grecja	17,6
Włochy	17,6
Portugalia	18,5
Luksemburg	19,6
Francja	20,9
Szwecja	22,2
Finlandia	23,7
Hiszpania	23,8

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

