

RAPORT Z BADANIA • SIERPIEŃ 2026

Pozorna gotowość na AI

Polacy widzą w sztucznej inteligencji największe zagrożenie dla rynku pracy. Nie widzą go jednak dla siebie i swojej pracy.

26%

wskazuje AI jako największe zagrożenie dla miejsc pracy w Polsce

17%

obawia się o własny zawód w perspektywie pięciu lat

60%

nie było na żadnym szkoleniu zawodowym przez ostatni rok

Co jest w tym raporcie?

Badanie odpowiada na cztery pytania: Czego Polacy boją się na rynku pracy? Czy boją się o siebie? Co robią ze swoimi kompetencjami i co zrobiliby, gdyby ich zawód zniknął? Odpowiedzi układają się w jeden wniosek.

01	Najważniejsze wnioski Sześć liczb, które opisują całe badanie	3
02	Zagrożenie postrzegane jako realne, ale... nie dla siebie Dlaczego trafna diagnoza nie przekłada się na decyzje	4
03	Krzywa lęku biegnie odwrotnie do krzywej ryzyka Wiek: martwe pole między 45. a 54. rokiem życia	7
04	Deklarowana gotowość kontra realne inwestowanie 31% zapowiada przekwalifikowanie, 12% za nie płaci	9
05	Efekt Mateusza w rozwoju kompetencji Szkolenia trafiają tam, gdzie kompetencje już są	11
06	Kobiety widzą wpływ AI wyraźniej niż mężczyźni Najsilniejsza różnica między płciami w badaniu	12
07	Najmłodsi: technologia i konkurencja migracyjna Percepcja, która rozmija się z danymi o rynku	13
08	Wnioski i rekomendacje Dla pracodawców, instytucji publicznych i pracowników	14
09	Aneks: tabele wynikowe Pełne przekroje demograficzne	15
10	Metodologia, eksperci i kontakt Nota metodologiczna i biuro prasowe	16

JAK CZYTAĆ LICZBY W TYM RAPORCIE

Pytanie o status zawodowy zadano całej próbie (N=1090). Cztery kolejne pytania - o obawy zawodowe, szkolenia, zagrożenia dla rynku pracy i reakcję na zniknięcie zawodu - zadano wyłącznie osobom pracującym (**N=694**, czyli 64% próby).

Wyniki w przekrojach o liczebności poniżej 100 obserwacji są **sygnałem kierunkowym, nie precyzyjnym pomiarem**. W tym raporcie dotyczy to wykształcenia podstawowego i zasadniczego zawodowego wśród pracujących (N=47) oraz grupy wieku 18–24 lata (N=52). Każdorazowo są oznaczone gwiazdką.

Odsetki nie zawsze sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

ROZDZIAŁ 01

Najważniejsze wnioski

Sześć liczb, które opisują całe badanie

26%

AI jest zagrożeniem numer jeden

Rozwój sztucznej inteligencji i automatyzacji wyprzedza koszty prowadzenia działalności (18%), napływ pracowników z zagranicy (15%) i pogorszenie koniunktury (14%).

17%

Ale prawie nikt nie boi się o siebie

Tyłu pracujących obawia się, że za pięć lat ich własny zawód nie będzie potrzebny. 61% jest spokojnych, a 22% nigdy się nad tym nie zastanawiało.

60%

Rok bez szkolenia

Tyłu pracujących nie wzięło udziału w żadnym szkoleniu podnoszącym kwalifikacje w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy.

**31%
vs 12%**

Deklaracja to nie gotowość

Tyłu deklaruje przekwalifikowanie w razie potrzeby vs tyłu realnie zainwestowało w ostatnim roku własne pieniądze w swoje kompetencje.

**49%
vs 17%**

Efekt Mateusza

Dostęp do szkoleń wśród pracujących z wyższym wykształceniem i wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym*. Rozwój pogłębia różnice, zamiast je zamykać.

12%

Martwe pole rynku pracy

Obawa o własny zawód w grupie 45–54 lata - najniższa poza przedemerytalnymi, przy dziesięciu do piętnastu latach pracy jeszcze przed sobą.

* Podpróba N=47 — wynik kierunkowy. Podstawa wszystkich liczb na tej stronie: osoby pracujące, N=694.

**Największym ryzykiem nie jest brak świadomości zmiany.
Jest nim brak odniesienia tej zmiany do siebie.**

Polacy prawidłowo diagnozują siły przebudowujące rynek pracy, ale traktują je jako zjawisko dotyczące gospodarki, nie własnego stanowiska. Skutek jest praktyczny: decyzja o przekwalifikowaniu zapada dopiero wtedy, gdy zagrożenie staje się osobiste – czyli zawsze za późno. Ta bierność nie rozkłada się równo. Najsilniej dotyczy grup, które mają najmniej czasu na zmianę i najrzadszy dostęp do szkoleń.

ROZDZIAŁ 02

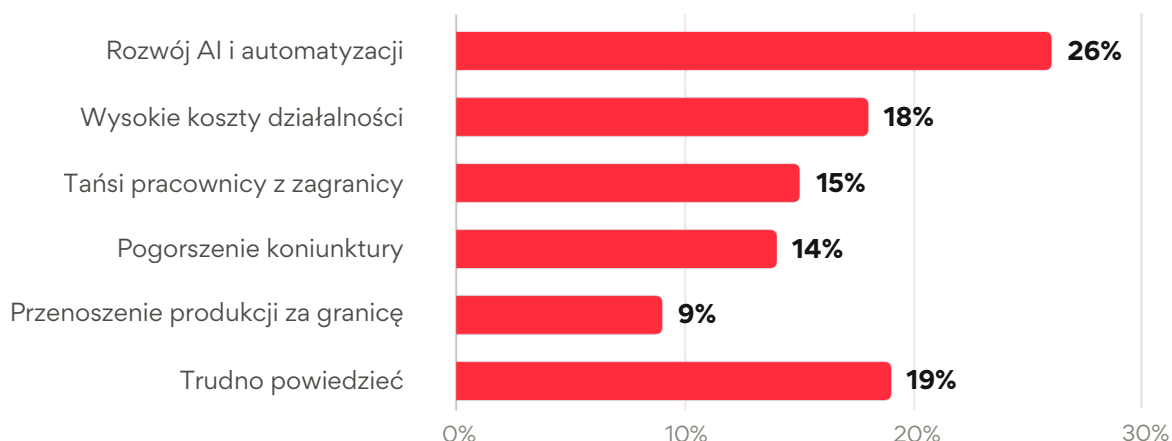
Zagrożenie postrzegane jako realne, ale... nie dla siebie

Pracujący Polacy nie mają problemu z nazwaniem sił, które przebudowują rynek pracy. Problem pojawia się dopiero wtedy, gdy pytanie przenosi się z poziomu gospodarki na poziom osobisty.

Automatyzacja i sztuczna inteligencja są dziś dla pracujących zagrożeniem numer jeden - wyprzedzają wszystkie klasyczne obawy ekonomiczne, łącznie z kosztami prowadzenia działalności i pogarszającą się koniunkturą. To znacząca zmiana w strukturze niepokojów: jeszcze kilka lat temu listę otwierały czynniki czysto gospodarcze.

Co będzie największym zagrożeniem dla miejsc pracy w Polsce w ciągu 5 lat?

Odpowiedzi osób pracujących, N=694



Pytanie jednokrotnego wyboru. Odpowiedź „trudno powiedzieć” umieszczono na końcu skali niezależnie od wartości. Suma 101% wynika z zaokrągleń.

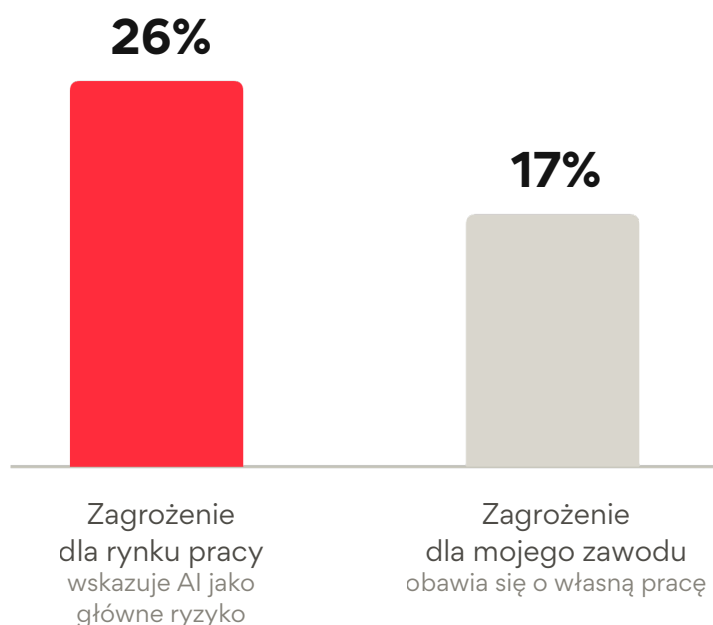
Warto zauważyć, ile osób wybrało odpowiedź „**trudno powiedzieć**” - **19%**. To niemal tyle samo, co wskazania na koszty prowadzenia działalności. Wśród mężczyzn odsetek ten sięga 23%, wśród kobiet 15%. Przy pytaniu o przyszłość rynku pracy niemal co piąty pracujący nie ma zdania - to samo w sobie jest wynikiem.

Ta sama zmiana widziana z dwóch stron

Kiedy to samo zjawisko przenieść na poziom osobisty, obraz się rozjeżdża. Na pytanie o własny zawód **61% pracujących odpowiada, że nie obawia się jego zniknięcia**, a kolejne **22% przyznaje, że w ogóle się nad tym nie zastanawiało**. Obawę deklaruje 17%.

Zagrożenie dla rynku pracy kontra zagrożenie dla siebie

Odpowiedzi osób pracujących, N=694



W badaniach postaw wobec ryzyka mechanizm ten nazywa się **nierealistycznym optymizmem: ludzie trafnie oceniają prawdopodobieństwo zdarzenia dla populacji i systematycznie zaniżają je dla siebie**. Znamy go z badań nad wypadkami drogowymi, chorobami cywilizacyjnymi i decyzjami finansowymi. Na rynku pracy jego cena jest szczególnie wysoka, bo lekarstwo wymaga wyprzedzenia – przekwalifikowanie trzeba zacząć, zanim stanie się konieczne.

Osobno warto odczytać 22% odpowiedzi „nie zastanawiałem się”. To nie jest odpowiedź neutralna – to grupa większa niż grupa zaniepokojonych. Najczęściej pada ona w małych miastach do 20 tys. mieszkańców (32%*), najrzadziej w miastach powyżej 500 tys. (13%*). Różnica między skrajnymi typami miejscowości sięga dziewiętnastu punktów procentowych, choć rozkład nie jest liniowy: w miastach średnich odsetek spada do 19%, a w dużych rośnie do 22%. **Refleksja nad przyszłością własnego zawodu** nie jest więc prostą funkcją wielkości miejscowości – ale **najrzadziej pojawia się tam, gdzie lokalny rynek pracy jest najmniejszy**.

* Podpróby poniżej 100 obserwacji (N=82 i N=91) – wynik kierunkowy.

„Polacy trafnie rozpoznają siłę, która przebudowuje rynek pracy - co czwarty pracujący wskazuje na sztuczną inteligencję i automatyzację. Kłopot polega na tym, że tę diagnozę stawiają dla gospodarki, a nie dla siebie. Zaledwie 17% obawia się o własny zawód. To nie jest optymizm, tylko odroczenie decyzji.

Przekwalifikowanie zaczęte, gdy jeszcze się pracuje, trwa kilkanaście miesięcy i jest wykonalne - finansuje je bieżące wynagrodzenie, a ryzyko jest rozłożone. Przekwalifikowanie zaczęte po utracie pracy odbywa się bez dochodu, pod presją czasu i najczęściej kończy się przyjęciem posady poniżej kwalifikacji. Różnica między jednym a drugim scenariuszem to kilkanaście miesięcy wyprzedzenia. Tyle właśnie dzieli dziś większość pracujących od decyzji, której jeszcze nie podjęli.”

Krzysztof Inglot

założyciel Personnel Service, ekspert rynku pracy



Co to oznacza dla firm?

Z perspektywy pracodawcy najbardziej kosztowna jest nie sama zmiana technologiczna, tylko moment, w którym organizacja się o niej dowiaduje. Firma, która czeka na oddolny sygnał od pracowników, nie dostanie go - badanie pokazuje, że sygnał ten nie powstanie, bo pracownicy nie widzą zagrożenia u siebie.

Praktyczna konsekwencja jest taka, że **przegląd kompetencji musi być inicjowany przez organizację**, w cyklu rocznym, na poziomie stanowisk i konkretnych zadań, a nie na poziomie ogólnych deklaracji o transformacji. Komunikat „automatyzacja zmienia rynek pracy” nie zmieni niczyjego zachowania. Komunikat „w twoim zakresie obowiązków trzy zadania z ośmiu będą wykonywane inaczej w ciągu dwóch lat” - zmieni.

TRZY PYTANIA, KTÓRE WARTO ZADAĆ W SWOJEJ ORGANIZACJI

Które stanowiska mają największy udział zadań rutynowych?

To one, a nie całe działy, są jednostką analizy.

Kto w firmie nie był na żadnym szkoleniu od dwunastu miesięcy?

Ta lista jest zwykle dłuższa, niż zakłada dział HR, i pokrywa się z listą stanowisk najbardziej narażonych.

Czy plan rozwojowy obejmuje grupę 45-54 lata?

W większości organizacji programy rozwojowe kierowane są do wchodzących na rynek i do kadry menedżerskiej. Środek stawki wypada z obu.

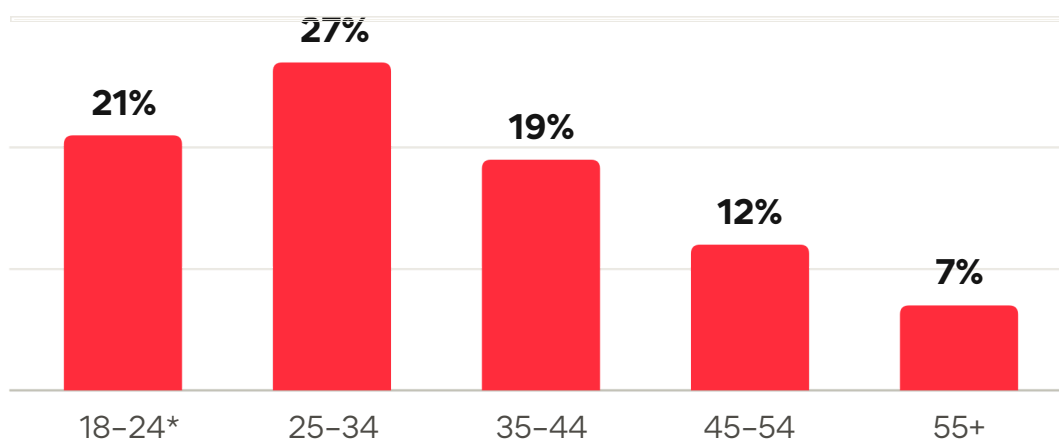
ROZDZIAŁ 03

Krzywa lęku biegnie odwrotnie do krzywej ryzyka

Obawa o własny zawód jest najwyższa wśród trzydziestolatków i systematycznie maleje wraz z wiekiem. Intuicyjnie powinno być odwrotnie.

Obawa, że za 5 lat wykonywany zawód nie będzie już potrzebny

Odsetek odpowiedzi „tak”, osoby pracujące, N=694



* N=52, wynik kierunkowy

Wyjaśnienia są dwa i oba mają znaczenie praktyczne. Po pierwsze, horyzont pytania - pięć lat - dla osoby po 55. roku życia często wykracza poza jej planowany okres aktywności zawodowej. Ryzyko jest więc racjonalnie dyskontowane, a niski wynik w tej grupie nie jest przejawem beztroski.

Po drugie, młodszy pracownicy pracują w zawodach, w których zmiana technologiczna jest widoczna gołym okiem: obsługa klienta, analityka, marketing, IT, administracja. Widzą narzędzia przejmujące fragmenty ich codziennych zadań, więc obawa jest u nich konkretna, a nie abstrakcyjna.

Grupa 45-54 lata: 12% obaw przy dziesięciu-piętnastu latach pracy jeszcze przed sobą. To najbardziej niedoszacowana grupa w polskich organizacjach.

Martwe pole między 45. a 54. rokiem życia

To rocznik, który jest jednocześnie zbyt młody, by zmiana go „ominęła”, i zbyt rzadko obejmowany polityką aktywizacyjną. Programy publiczne kierowane są zwykle albo do osób wchodzących na rynek pracy, albo do grupy 60+, w ramach polityki wydłużania aktywności zawodowej. Środek stawki wypada z obu perspektyw.

W firmach mechanizm jest podobny: programy rozwojowe adresuje się do stażystów i do kadry menedżerskiej z planem sukcesji. Pracownik z dwudziestoletnim stażem na stanowisku specjalistycznym nie mieści się w żadnej z tych kategorii - ma zbyt duże doświadczenie na program wdrożeniowy i zbyt wąską ścieżkę awansu na program talentowy.

Dane z tego samego badania potwierdzają, że nie chodzi o samą percepcję. W grupie 45–54 lata udział w szkoleniu opłaconym przez pracodawcę zadeklarowało **25%** - najmniej ze wszystkich grup wieku poza najstarszą. Jednocześnie to właśnie ta grupa najczęściej deklaruje gotowość do przekwalifikowania (35%), gdyby zaszła taka potrzeba. Gotowość jest - brakuje zaproszenia.

„Najniższy poziom obaw poza grupą przedemerytalną deklarują pracownicy między 45. a 54. rokiem życia - tylko 12%. A to są ludzie, którzy mają przed sobą jeszcze dziesięć, piętnaście lat pracy i którzy w razie utraty zatrudnienia wracają na rynek najtrudniej.

Na oddolną inicjatywę rozwojową w tej grupie pracodawca nie powinien liczyć - nie dlatego, że ci ludzie nie chcą się uczyć, tylko dlatego, że nikt im nie powiedział, że powinni. Gdy pytamy ich wprost, 35% deklaruje gotowość do przekwalifikowania, najwięcej ze wszystkich grup wieku. Przegląd kompetencji musi tu zainicjować firma.”

Krzysztof Inglot
założyciel Personnel Service, ekspert rynku pracy



Obawa o własny zawód i dostęp do szkoleń według wieku

Grupa wieku	Obawia się	Szkolenie od pracodawcy	Przekwalifikowałby się	N
18–24 lata*	21%	35%	29%	52
25–34 lata	27%	26%	32%	157
35–44 lata	19%	29%	32%	190
45–54 lata	12%	25%	35%	146
55 lat i więcej	7%	30%	26%	149

* Podpróba poniżej 100 obserwacji — wynik kierunkowy. Podstawa: osoby pracujące, N=694.

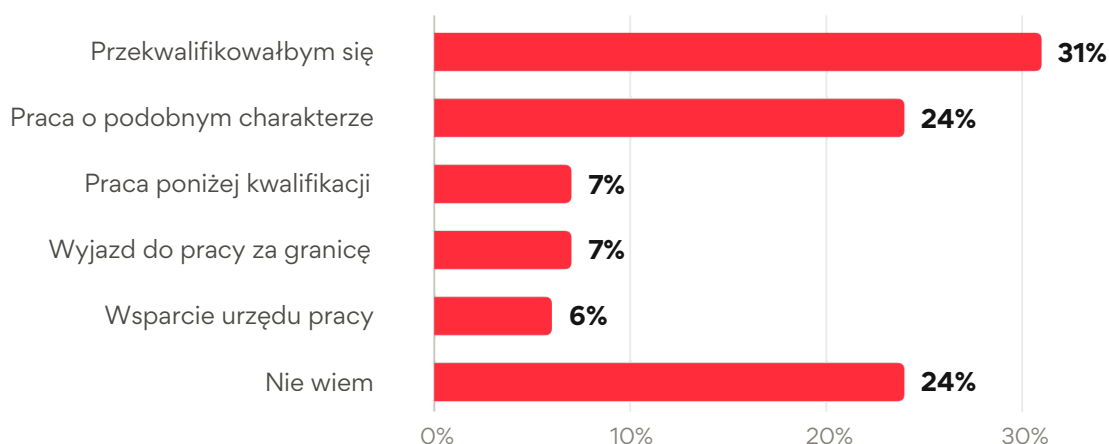
ROZDZIAŁ 04

Deklarowana gotowość: wysoka. Realne inwestowanie w kompetencje: niskie.

Zapytani, co zrobiliby, gdyby ich zawód przestał być potrzebny, pracujący Polacy odpowiadają w większości aktywnie. Zderzenie tych deklaracji z zachowaniami z ostatniego roku jest treścią tego rozdziału.

Gdyby wykonywany zawód przestał być potrzebny, co najprawdopodobniej byś zrobił?

Odpowiedzi osób pracujących, N=694



Pytanie jednokrotnego wyboru. Odpowiedź „trudno powiedzieć” umieszczono na końcu skali niezależnie od wartości. Suma 99% wynika z zaokrągleń.

Deklaracja przekwalifikowania jest najczęstsza. Zderza się jednak z twardymi danymi o rzeczywistych zachowaniach: **60% pracujących nie wzięło w ciągu ostatnich 12 miesięcy udziału w żadnym szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe.** Szkolenie opłacone przez pracodawcę wskazało 28%, sfinansowane z własnych środków - 12%.

To jest tytułowa gotowość pozorna. Trzydzieści jeden procent deklaruje przekwalifikowanie, ale tylko dwunastu na stu jest gotowych zainwestować w swoje kompetencje własne pieniądze, zanim cokolwiek się stanie. Przekwalifikowanie traktowane jest jako plan awaryjny do uruchomienia w przyszłości, a nie jako proces, który trzeba zacząć wcześniej.

Ćwierć rynku pracy bez planu B

Osobno warto odczytać **24% odpowiedzi „trudno powiedzieć”**. Razem z 22%, które nigdy nie zastanawiały się nad przyszłością swojego zawodu, opisuje to segment rynku pracy bez żadnego scenariusza awaryjnego - segment porównywalny wielkością z tym, który plan deklaruje. Wśród osób powyżej 55. roku życia „trudno powiedzieć” wybiera 36% badanych, wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 40%.

Urzędy pracy poza mapą mentalną

Sygnałem ostrzegawczym jest **6% wskazań na wsparcie urzędu pracy**. Publiczne służby zatrudnienia nie funkcjonują dziś w wyobraźni pracujących Polaków jako instytucja przekwalifikowania - są kojarzone z obsługą bezrobocia, a nie z zarządzaniem zmianą zawodową. Przy skali transformacji, o której mówi to samo badanie, to poważna luka instytucjonalna: instytucja, która ma zarządzać masową zmianą kwalifikacji, nie jest przez rynek postrzegana jako partner w tej zmianie.

„Trzydzieści jeden procent pracujących deklaruje, że w razie potrzeby się przekwalifikuje. Ale tylko dwunastu na stu zainwestowało w ostatnim roku własne pieniądze w swoje kompetencje, a sześćdziesięciu na stu nie było na żadnym szkoleniu. Gotowość, której nie widać w zachowaniach z ostatnich dwunastu miesięcy, jest gotowością deklaratywną.

Dla pracodawcy to informacja o rozkładzie kosztów. Szkolenia finansowane przez firmę są ponad dwukrotnie częstsze niż finansowane samodzielnie i ta proporcja nie zmieni się w najbliższych latach. Firmy, które potraktują reskilling jako element polityki utrzymania pracownika, a nie jako pozycję kosztową do wycięcia w gorszym kwartale, będą miały przewagę w dostępie do kadr - zwłaszcza w branżach, gdzie podaż pracowników i tak się kurczy.”

Tomasz Hanczarek
Prezes Zarządu Personnel Service S.A.



Udział w szkoleniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy - przekroje

Grupa	Od pracodawcy	Własne środki	Brak szkolenia	N
Ogółem pracujący	28%	12%	60%	694
Kobiety	29%	13%	58%	350
Mężczyźni	27%	12%	61%	344
Wieś	26%	9%	65%	253
Miasto powyżej 500 tys.	33%	18%	49%	91

Podstawa: osoby pracujące. Pełne przekroje w aneksie na str. 15.

ROZDZIAŁ 05

Szkolenia trafiają tam, gdzie kompetencje już są

Efekt Mateusza to prawidłowość opisana w socjologii nauki: zasoby trafiają najczęściej tam, gdzie już ich nie brakuje. W rozwoju kompetencji działa dokładnie tak samo. Najsilniejszy podział w całym badaniu nie przebiega według wieku ani płci, tylko według wykształcenia - i dotyczy dostępu do rozwoju.

Udział w szkoleniu zawodowym w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Osoby pracujące, N=694. Niewypełniona część paska oznacza brak szkolenia.



Wartości przy słupkach to suma szkoleń opłaconych przez pracodawcę i z własnych środków.

Osoba z wyższym wykształceniem ma niemal trzykrotnie większą szansę na udział w szkoleniu niż osoba z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Rozwój kompetencji działa więc dziś w Polsce jak mechanizm pogłębiający różnice, a nie wyrównujący je — mimo że to właśnie zawody o niższych wymaganiach formalnych są najbardziej podatne na automatyzację zadań rutynowych.

Ta sama grupa wykazuje najsłabsze przygotowanie mentalne do zmiany: przekwalifikowanie deklaruje tylko 19% (wobec 36% wśród osób z wyższym wykształceniem), a 40% odpowiada „nie wiem”. Zbieżność jest logiczna — trudno planować przekwalifikowanie, jeśli nie ma się doświadczenia z jakimkolwiek uczeniem się w trakcie kariery zawodowej.

Programy kompetencyjne rozdzielane równomiernie pogłębiają tę różnicę, zamiast ją zamknąć.

Analogiczny gradient widać w przekroju terytorialnym: w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców w szkoleniu uczestniczyło 51% pracujących, na wsi - 35%. Oba podziały nakładają się na siebie i wskazują tę samą grupę.

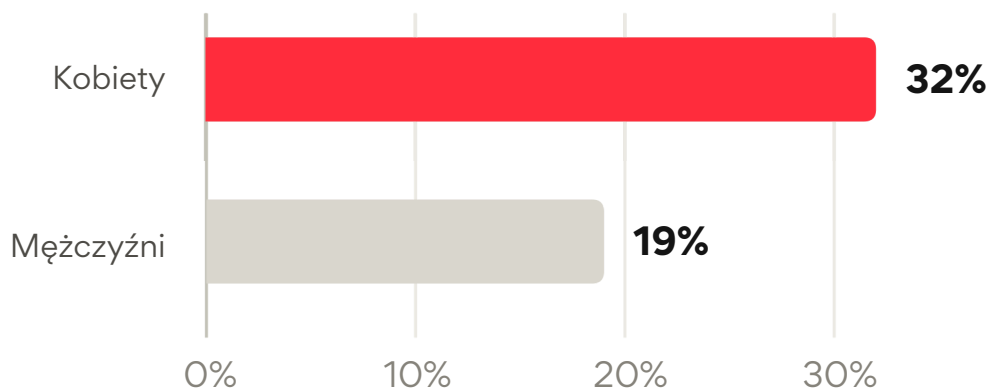
ROZDZIAŁ 06

Kobiety widzą AI wyraźniej niż mężczyźni

Trzyście punktów procentowych różnicy - to najsilniejszy rozdźwięk między płciami w całym badaniu.

Wskazuje rozwój AI i automatyzacji jako największe zagrożenie dla miejsc pracy

Osoby pracujące, N=694



Wyjaśnienie leży w strukturze zatrudnienia. Obecna fala automatyzacji uderza przede wszystkim w pracę biurową, administracyjną, obsługę klienta, księgowość i zadania analityczne o powtarzalnym charakterze - a więc w obszary, w których kobiety są w Polsce nadreprezentowane. Poprzednie fale automatyzacji dotyczyły głównie produkcji i logistyki, czyli sektorów zdominowanych przez mężczyzn. Percepcja ryzyka podąża tu za realną ekspozycją branżową i jest w tym sensie trafna.

Jednocześnie kobiety rzadziej obawiają się o własny zawód (15% wobec 19% wśród mężczyzn) i częściej deklarują gotowość do przekwalifikowania (34% wobec 28%). Mężczyźni częściej wybierają odpowiedź „trudno powiedzieć” przy pytaniu o zagrożenia (23% wobec 15%) - co wskazuje raczej na mniej rozbudowaną refleksję nad zmianą technologiczną niż na większe poczucie bezpieczeństwa.

Kobiety i mężczyźni - zestawienie kluczowych wskaźników

Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Wskazuje AI jako największe zagrożenie	32%	19%
Obawia się o własny zawód	15%	19%
„Trudno powiedzieć” przy pytaniu o zagrożenia	15%	23%
Przekwalifikowałoby się	34%	28%
Brak szkolenia w ciągu 12 miesięcy	58%	61%

Podstawa: osoby pracujące, kobiety N=350, mężczyźni N=344.

ROZDZIAŁ 07

Najmłodzi: technologia i konkurencja migracyjna niemal równorzędnie

W grupie 18–24 lata hierarchia zagrożeń wygląda inaczej niż w całej populacji pracujących.

Rozwój AI wskazuje w tej grupie 29%, ale **napiływ tańszych pracowników z zagranicy — 27%**, czyli niemal tyle samo. W całej próbie pracujących ta druga odpowiedź zbiera 15%, a więc niemal dwukrotnie mniej.

Mechanizm jest czytelny. To grupa wchodząca na rynek pracy przez te same segmenty wejścia, w których zatrudnienie znajdują pracownicy z zagranicy: handel, gastronomia, logistyka, usługi, praca sezonowa. Konkurencja jest więc dla nich bezpośrednio obserwowalna, a nie abstrakcyjna - widzą ją na zmianie, nie w statystyce.

Jako firma zajmująca się zatrudnieniem zwracamy jednak uwagę, że percepcja ta nie znajduje potwierdzenia w danych o strukturze rynku. Pracownicy z zagranicy wypełniają w Polsce przede wszystkim wakaty, na które nie ma podaży pracowników krajowych, a ich obecność jest jednym z warunków utrzymania zdolności produkcyjnej i usługowej wielu branż w warunkach kurczącej się populacji w wieku produkcyjnym. **Różnica między percepcją a danymi jest w tej grupie najszerza w całym badaniu** - i to jest realne pole do pracy komunikacyjnej dla pracodawców i instytucji publicznych.

„Najmłodzi pracujący stawiają konkurencję ze strony pracowników z zagranicy niemal na równi z automatyzacją. To wynik, który trzeba potraktować poważnie jako sygnał nastrojów, ale nie jako opis rynku. Cudzoziemcy pracują w Polsce przede wszystkim tam, gdzie nie ma chętnych spośród pracowników krajowych, i podlegają tym samym przepisom o wynagrodzeniu minimalnym i warunkach zatrudnienia.

Z perspektywy prawnej kluczowe jest co innego: przejrzystość zasad legalizacji pracy i ich stabilność w czasie. Tam, gdzie procedury są jasne i egzekwowane, nie powstaje szara strefa, która realnie obniża standardy zatrudnienia dla wszystkich - i polskich, i zagranicznych pracowników. Poczucie zagrożenia wśród najmłodszych bierze się w dużej mierze stąd, że o tych zasadach mówi się rzadko i niejasno.”

Monika Mądra-Sokołowska

adwokat, Członek Zarządu Personnel Service



Warto też odnotować, że **17% osób w wieku 18–24 lata zadeklarowało, że w razie zniknięcia swojego zawodu wyjechałoby do pracy za granicę** — wobec 7% w całej próbie pracujących i 2% wśród osób powyżej 55. roku życia. Mobilność zagraniczna pozostaje dla najmłodszych realną opcją, a nie wspomnieniem z pierwszej dekady po akcesji. Dla pracodawców konkurujących o pracowników wchodzących na rynek to informacja o realnej alternatywie, którą ta grupa bierze pod uwagę.

ROZDZIAŁ 08

Wnioski i rekomendacje

Dla pracodawców

- **Przegląd kompetencji inicjuje firma, nie pracownik**
Badanie pokazuje, że oddolny sygnał nie powstanie - pracownicy nie widzą zagrożenia u siebie. Roczny przegląd na poziomie stanowisk i zadań, nie deklaracji o transformacji.
- **Reskilling jako polityka utrzymania, nie pozycja kosztowa**
Szkolenia finansowane przez pracodawcę są ponad dwukrotnie częstsze niż finansowane samodzielnie i ta proporcja się nie zmienia. Firma, która wycina ten budżet w gorszym kwartale, przenosi koszt na rynek pracy, z którego potem rekrutuje.
- **Grupa 45-54 lata wymaga osobnego adresowania**
Najniższe obawy poza przedemerytalnymi, najniższy dostęp do szkoleń poza najstarszymi, a jednocześnie najwyższa deklarowana gotowość do przekwalifikowania. Gotowość jest - brakuje zaproszenia.

Dla instytucji publicznych

- **Środki na kompetencje adresować selektywnie**
Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym są jednocześnie najbardziej narażone na automatyzację zadań rutynowych i najrzadziej szkolone (83% bez szkolenia). Programy rozdzielane równomiernie pogłębią różnicę.
- **Odbudować rolę publicznych służb zatrudnienia**
6% wskazań oznacza, że instytucja mająca zarządzać masową zmianą kwalifikacji nie jest przez rynek postrzegana jako partner. To wymaga zmiany oferty, a nie samej komunikacji.
- **Komunikować zasady zatrudniania cudzoziemców**
Najszerza rozbieżność między percepcją a danymi dotyczy najmłodszych i konkurencji migracyjnej. Przejrzystość i stabilność zasad legalizacji pracy jest tu skuteczniejsza niż kampanie informacyjne.

Dla pracujących

- **Miarą gotowości jest ostatnie dwanaście miesięcy**
Nie deklaracja na przyszłość. Jeżeli w ciągu roku nie było żadnego szkolenia, plan przekwalifikowania istnieje wyłącznie jako zamiar.

**Komunikacja o transformacji prowadzona na poziomie ogólnym
nie zmieni zachowań. Musi być prowadzona na poziomie
stanowiska i konkretnego zadania.**

ROZDZIAŁ 09

Aneks: tabele wynikowe

Pełne przekroje demograficzne. Podstawa wszystkich tabel: osoby pracujące, N=694.

Czy obawiasz się, że za 5 lat wykonywany przez Ciebie zawód nie będzie już potrzebny?

Grupa	Tak	Nie	Nie zastanawiałem się	N
Ogółem	17%	61%	22%	694
Kobiety	15%	61%	24%	350
Mężczyźni	19%	60%	21%	344
18–24 lata*	21%	58%	21%	52
25–34 lata	27%	57%	17%	157
35–44 lata	19%	58%	23%	190
45–54 lata	12%	61%	27%	146
55 lat i więcej	7%	68%	25%	149
Wieś	14%	61%	25%	253
Miasto do 20 tys.	16%	52%	32%	82
Miasto 20–99 tys.	21%	60%	19%	141
Miasto 100–500 tys.	20%	58%	22%	127
Miasto powyżej 500 tys.	18%	69%	13%	91
Wykształcenie podstawowe / zasadnicze*	11%	62%	28%	47
Wykształcenie średnie / policealne	17%	57%	25%	275
Wykształcenie wyższe	18%	63%	20%	372

Co będzie największym zagrożeniem dla miejsc pracy w Polsce w ciągu 5 lat?

Grupa	AI i automatyzacja	Koszty działalności	Pracownicy z zagranicy	Koniunktura	Przenoszenie produkcji	Nie wiem
Ogółem	26%	18%	15%	14%	9%	19%
Kobiety	32%	15%	15%	13%	9%	15%
Mężczyźni	19%	20%	16%	15%	8%	23%
18–24 lata*	29%	15%	27%	4%	8%	17%
25–34 lata	34%	14%	16%	10%	9%	17%
35–44 lata	21%	18%	11%	16%	12%	23%
45–54 lata	21%	16%	21%	16%	6%	19%
55 lat i więcej	27%	23%	11%	17%	7%	15%
Wykształcenie podstawowe / zasadnicze*	11%	11%	21%	11%	0%	47%
Wykształcenie średnie / policealne	24%	20%	19%	13%	6%	16%
Wykształcenie wyższe	29%	17%	12%	15%	12%	18%

Gdyby wykonywany przez Ciebie zawód przestał być potrzebny, co najprawdopodobniej byś zrobił?

Grupa	Przekwalifikowanie	Podobna praca	Poniżej kwalifikacji	Wyjazd za granicę	Urząd pracy	Nie wiem
Ogółem	31%	24%	7%	7%	6%	24%

ROZDZIAŁ 10

Metodologia, eksperci i kontakt

NOTA METODOLOGICZNA

Badanie zrealizowano metodą **CAWI** (wspomagany komputerowo wywiad internetowy) na **panelu Ariadna** w dniach **7-10 sierpnia 2026** na ogólnopolskiej próbie Polaków **N=1090**. Kwoty dobrano zgodnie z reprezentacją w populacji Polaków w wieku 18 lat i więcej według płci, wieku oraz wielkości miejscowości zamieszkania.

Pytanie o status zawodowy zadano całej próbie. Pytania o obawy zawodowe, udział w szkoleniach, zagrożenia dla rynku pracy oraz reakcję na zniknięcie zawodu zadano podpróbie osób pracujących (**N=694**, 64% próby).

Wyniki w przekrojach o liczebności poniżej 100 obserwacji - w tym wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe wśród pracujących (N=47) oraz grupa wieku 18-24 lata (N=52) - należy traktować jako sygnał kierunkowy, nie jako precyzyjny pomiar. W raporcie są oznaczone gwiazdką. Odsetki nie zawsze sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Ekspertci Personnel Service

**Krzysztof Inglot**

założyciel Personnel Service,
ekspert rynku pracy

**Tomasz Hanczarek**

Prezes Zarządu Personnel Service S.A.

**Monika Mądra-Sokołowska**

adwokat,
Członek Zarządu Personnel Service

BRIEFING PRASOWY

8 września 2026, godz. 15:00

Centrum Prasowe · XXXV Forum Ekonomiczne w Karpaczu

Prezentacja wyników badania i sesja pytań.

Personnel Service jest Partnerem Centrum Prasowego XXXV Forum Ekonomicznego.

Kontakt dla mediów

**Monika Banyś-Bator**

PR Director
+48 500 140 263
monika.banys@zoom-bsc.pl

Pełne tabele wynikowe ze wszystkimi przekrojami oraz wykresy w wysokiej rozdzielczości udostępniamy na życzenie.



Sprawdź, co mówią nasi eksperci



www.personnelservice.pl

Śledź nas na [LinkedIn](#) i bądź na bieżąco