



pracuj.pl

Rynek Pracy Specjalistów I półrocze 2025

RAPORT PRACUJ.PL

Poniższy raport bazuje na metodologii prezentacji danych w serwisie Pracuj.pl zaimplementowanej w pierwszym półroczu 2023 roku. W związku z tym, zestawienia nie należy odnosić do lat wcześniejszych. Dane porównawcze dla poprzednich lat zostały przygotowane według obecnego sposobu prezentacji danych.

Obecnie dane obejmują zestawienia udziału ogłoszeń według kategorii wiodącej, czyli określonej przez pracodawcę jako najważniejsza przy danej ofercie i mają na celu prezentację unikalnej liczby ogłoszeń w serwisie. Z kolei dane dotyczące poziomu stanowisk prezentują wyniki, klasyfikując każde ogłoszenie według najniższego poziomu zaawansowania kandydata, dopuszczalnego przez ogłoszeniodawcę.

Niniejsze zestawienie odzwierciedla liczbę ofert, które są dostępne i widoczne powszechnie dla użytkowników serwisu Pracuj.pl i liczba ta nie jest tożsama z liczbą projektów rekrutacyjnych, prezentowaną w raportach okresowych Grupy Pracuj S.A.

Grupa Pracuj jest wiodącą platformą technologiczną w branży HR w Europie. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w zakresie rekrutacji, utrzymania i rozwoju pracowników, ułatwia użytkownikom jej serwisów znalezienie odpowiedniego zatrudnienia umożliwiającego pełne wykorzystanie ich potencjału oraz tworzy światowej klasy technologie, które kształtują przyszłość rynku HR.

Marki należące do Grupy tworzą zaawansowany cyfrowy ekosystem dla branży HR, spośród których najważniejsze to: Pracuj.pl – największy polski internetowy serwis rekrutacyjny, Robota.ua – wiodący na rynku ukraińskim internetowy serwis rekrutacyjny, eRecruiter – największy polski system wspierający prowadzenie procesów rekrutacyjnych, oferowany w modelu SaaS (ang. Software as a Service, czyli oprogramowanie jako usługa), a także softgarden – wiodący gracz w obszarze systemów wspierających procesy rekrutacji (Talent Acquisition Suite) w Niemczech, obecny również na innych rynkach europejskich.

Grupa Pracuj działa od 25 lat w Polsce, od 19 lat w Ukrainie, a od 2022 roku także w Niemczech. Zatrudnia w sumie około 1 200 osób. Od grudnia 2021 roku Spółka notowana jest na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Spis treści

WSTĘP

	Rynek Pracy Specjalistów w I półroczu 2025 roku	4
	Komentarz: Rafał Nachyna, Dyrektor Operacyjny Grupy Pracuj	5

OFERTY PRACY W H1 2025

	Specjalizacje poszukiwane w pierwszym półroczu 2025 roku	8
	Aktywność klientów i kandydatów w H1 2025 roku	9
	Preferencje kandydatów w pierwszej połowie 2025 roku – na jakie oferty aplikowali najczęściej?	12
	Modele pracy w pierwszej połowie 2025 roku	12
	Pracownicy fizyczni ciągle w cenie	14
	Praca dla początkujących	17
	Co nowego na polskim rynku pracy w I półroczu 2025 roku	19
	O raporcie	21

Rynek Pracy Specjalistów w I półroczu 2025 roku

Ostatnie sześć miesięcy w serwisie Pracuj.pl charakteryzowało się stabilizacją liczby ofert pracy oraz nowym rekordem aktywności klientów i kandydatów. Zauważalny jest również rosnący popyt na pracę fizyczną.

395 000

liczba ofert pracy opublikowanych w serwisie Pracuj.pl w H1 2025 roku.

61 071

rekordowa liczba aktywnych klientów
(aktywni klienci to tacy, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy kupili lub wykorzystali produkty i usługi w serwisie Pracuj.pl).

6,45%

wzrost liczby aplikacji wysłanych przez kandydatów przez Pracuj.pl w ujęciu rok do roku.

19%

stanowiły oferty pracy w sprzedaży, która pozostała najczęściej poszukiwaną specjalizacją.

TOP5

poszukiwanych specjalizacji w Pracuj.pl to sprzedaż, praca fizyczna, IT, obsługa klienta, finanse.

32%

udziału wśród wszystkich ofert pracy stanowią ogłoszenia zakładające przynajmniej jeden z elastycznych modeli pracy (zdalnej lub hybrydowej).

66 000

ofert było kierowanych do pracowników fizycznych.

15%

taki udział stanowiły oferty dotyczące osób na początkowych szczeblach zatrudnienia (stażystów, praktykantów, młodszych specjalistów i asystentów).

* Raport "Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie I półroczu 2025" bazuje na metodologii prezentacji danych w serwisie Pracuj.pl zaimplementowanej w H1 2023. W związku z tym, zestawienia nie należy odnosić do lat wcześniejszych. Obecnie dane obejmują zestawienia udziału ogłoszeń **wg kategorii wiodącej**, czyli określonej przez pracodawcę jako najważniejsza przy danej ofercie i mają na celu prezentację unikalnej liczby ogłoszeń w serwisie. Z kolei dane dotyczące poziomu stanowisk prezentują wyniki, klasyfikując każde ogłoszenie według najniższego poziomu zaawansowania kandydata, dopuszczalnego przez ogłoszeniodawcę. **Niniejsze zestawienie odzwierciedla liczbę ofert, które są dostępne i widoczne powszechnie dla użytkowników serwisu Pracuj.pl i liczba ta nie jest tożsama z liczbą projektów rekrutacyjnych, prezentowaną w raportach okresowych Grupy Pracuj S.A.**



Komentarz: Rafał Nachyna, Dyrektor Operacyjny i Członek Zarządu Grupy Pracuj

Między stabilnością a transformacją

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest podsumowaniem pierwszych sześciu miesięcy wyjątkowego dla nas roku. Roku, w którym Grupa Pracuj świętuje swój jubileusz.

Już od ćwierćwiecza łączymy kandydatów z pracodawcami, pomagając im znaleźć najlepszą pracę i talenty. W ciągu 25 lat zaufały nam miliony użytkowników i dziesiątki tysięcy firm – co pozwoliło nam dogłębnie poznać obie strony rynku.

Jako firma technologiczna konsekwentnie rozwijamy innowacyjne rozwiązania cyfrowe, które wspierają procesy rekrutacyjne i budowanie zaangażowania pracowników. Jednak naszą ambicją jest również poruszanie tematów istotnych społecznie. W pierwszej połowie tego roku skupiliśmy się na neuroróżnorodności – wierząc, że troska o komfort w rekrutacji i miejscu pracy to nie tylko wyraz odpowiedzialności, ale też szansa na dostrzeżenie talentów, które do tej pory mogły pozostawać niezauważone.

Dziś, publikując niniejszy raport, chcemy przede wszystkim podzielić się obserwacjami, które pomagają lepiej zrozumieć rynek pracy – również w kontekście dynamicznego rozwoju nowych technologii i rosnącej roli AI w procesach rekrutacyjnych.

Po pierwszej połowie 2025 roku możemy mówić o okresie stabilizacji polskiego rynku pracy. Stopa bezrobocia, która według danych Eurostatu utrzymywała się w maju na poziomie 3,3%, plasuje Polskę w ścisłej czołówce krajów z najniższym bezrobociem w Unii Europejskiej. Dla pracodawców oznacza to nieustającą i intensywną konkurencję o najlepszych pracowników, w której kluczową rolę odgrywają silna marka i efektywne narzędzia rekrutacyjne. Jednocześnie firmy uważnie przyglądają się globalnej sytuacji gospodarczej i analizują wpływ nowych technologii na swoje struktury.

Mimo tej ostrożności, w Pracuj.pl nie zwalniamy tempa. W pierwszym półroczu odnotowaliśmy kolejny rekord - liczba aktywnych klientów przekroczyła 61 tys., co stanowi kolejny wzrost rok do roku.

To dowód, że w wymagającym otoczeniu rynkowym zaufanie do sprawdzonych partnerów i skutecznych rozwiązań staje się cenniejsze niż kiedykolwiek.

Obserwujemy dwa dominujące trendy, które przyczyniają się do zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy: transformację technologiczną oraz zmiany demograficzne. Postępująca automatyzacja i wdrażanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji to już teraz rzeczywistość wielu firm. Wpływa ona między innymi na redefinicję poszukiwanych kompetencji – rośnie zapotrzebowanie nie tylko na doświadczonych i konkretnie wyspecjalizowanych pracowników IT, ale również na osoby, które potrafią kreatywnie współpracować z technologią, analizować dane i zarządzać nowymi systemami. Równolegle rynek kształtuje demografia. Obecność Pokolenia Z, z jego jasno określonymi oczekiwaniami dotyczącymi elastyczności, transparentności, poczucia sensu i wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego, zmusza pracodawców do rewizji dotychczasowych strategii HR. Jednocześnie coraz bardziej docenia się doświadczonych pracowników i potrzebę tworzenia środowisk pracy opartych na międzypokoleniowej współpracy i transferze wiedzy.

Wysoki popyt na pracowników w tym obszarze, który aktywnie wspieramy działaniami zespołu Pracuj.pl, jest sygnałem trwałych zmian w strukturze gospodarki.

Rok 2025 to czas stabilności, ale z pewnością nie stagnacji. Sukces na rynku pracy, zarówno dla firm, jak i dla kandydatów, będzie zależał od zdolności adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków. Kluczowa staje się gotowość do ciągłego rozwoju, zdobywania nowych, często cyfrowych, kompetencji oraz elastyczność w podejściu do modeli pracy i międzypokoleniowej współpracy.

Serdecznie zapraszam do lektury!

Rafał Nachyna

Dyrektor Operacyjny
i Członek Zarządu Grupy Pracuj



Oferty pracy w H1 2025 roku

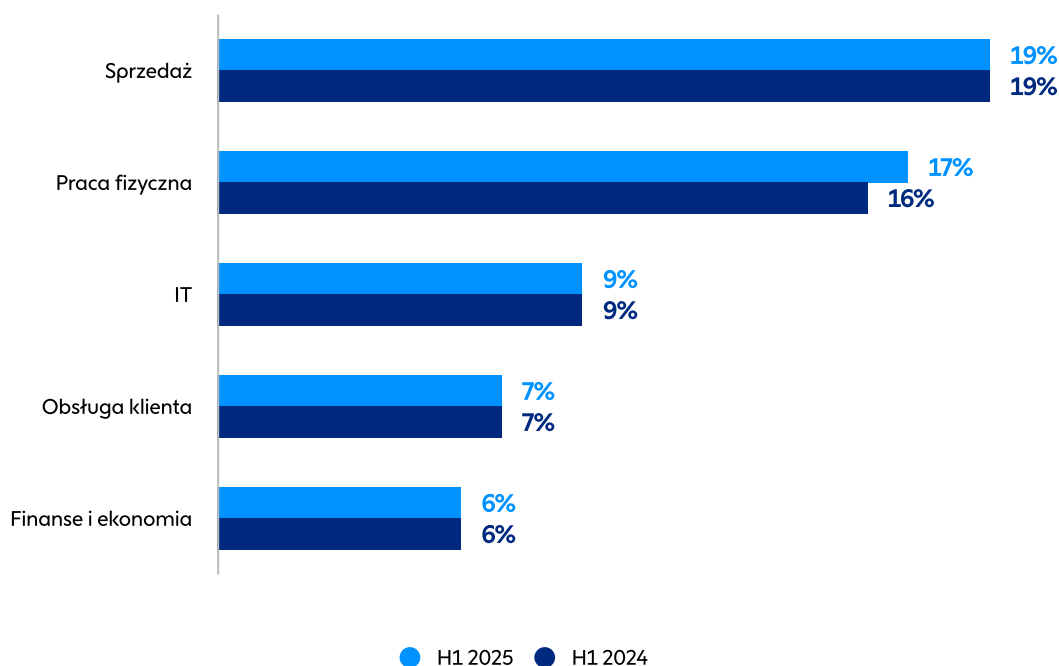
Specjalizacje poszukiwane w pierwszym półroczu 2025 roku

W pierwszej połowie 2025 roku liczba opublikowanych ofert pracy wyniosła 395 000. Najpopularniejszą specjalizacją (według wiodącej specjalizacji, wskazanej przez pracodawcę w ogłoszeniu) pozostaje sprzedaż, która umocniła swoją pozycję lidera, a jej udział we wszystkich ofertach pozostał na poziomie 19%, identycznie jak w pierwszej połowie 2024 roku.

W przeciwieństwie do poprzednich dosyć dynamicznych lat, czołówka najpopularniejszych specjalizacji pozostaje bardzo stabilna. Drugie miejsce z udziałem 17% utrzymała praca fizyczna i jest to wzrost o 1 p.p. w porównaniu do H1 2024. Potwierdza to rosnące zapotrzebowanie na pracowników fizycznych. Jak pokazują badania Pracuj.pl, dla rosnącej grupy kandydatów jest to świadomy wybór zawodowy, a nie jedynie plan B.

Udział sektora IT w liczbie ofert pracy ustabilizował się na poziomie 9%. Zarówno obsługa klienta, jak i finanse, również utrzymały swoje pozycje oraz udział w rynku z pierwszej połowy 2024 roku, stanowiąc odpowiednio 7% i 6% wszystkich ogłoszeń.

Najczęściej rekrutowane specjalizacje – udział w ofertach w Pracuj.pl



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025", dane wewnętrzne



Piotr Trzmiel

Dyrektor ds. rozwoju biznesu w theprotocol.it

Stabilizacja udziału ofert pracy w IT jest wyraźnym sygnałem, że rynek ten wszedł w nową, bardziej dojrzałą fazę. Okres gwałtownej ekspansji, a momentami wręcz przegrzania, obserwowany w poprzednich latach, ustąpił miejsca bardziej zrównoważonemu i strategicznemu podejściu do budowania zespołów technologicznych. Obecna sytuacja to nie spowolnienie, lecz rynkowa korekta i dowód na to, że firmy technologiczne przechodzą do rekrutacji w sposób bardziej przemyślany.

Kluczowa zmiana, którą obecnie dostrzegamy, dotyczy struktury popytu. Zauważalnie mniejsze jest zapotrzebowanie na osoby dopiero rozpoczynające karierę, natomiast rośnie ono w przypadku bardziej doświadczonych kandydatów. Firmy intensywnie poszukują teraz specjalistów średniego szczebla (mid) oraz seniorów, którzy mogą samodzielnie prowadzić złożone projekty, mentorować młodszych kolegów i wносить do organizacji unikalne, wyspecjalizowane kompetencje. Ten trend jest naturalną konsekwencją ewolucji rynku – organizacje koncentrują się na optymalizacji, skalowaniu oraz wdrażaniu zaawansowanych rozwiązań z obszarów takich jak sztuczna inteligencja, inżynieria danych czy cyberbezpieczeństwo, co wymaga wiedzy eksperckiej. W dłuższej perspektywie, ta zmiana będzie prowadzić do profesjonalizacji całej branży, a dla doświadczonych ekspertów jest potwierdzeniem ich kluczowej roli w cyfrowej transformacji gospodarki.

Aktywność klientów i kandydatów w H1 2025 roku

W pierwszej połowie 2025 roku odnotowano rekordowy wzrost liczby aktywnych klientów, która osiągnęła 61 071. Jest to wzrost, który nie tylko świadczy o dynamicznym rozwoju, ale także ustanawia nowy, historyczny rekord dla Pracuj.pl, podkreślając nieustannie rosnące zaufanie na rynku i skuteczność serwisu w łączeniu kandydatów i pracodawców.

W pierwszych sześciu miesiącach 2025 roku aktywność kandydatów na rynku pracy – mierzona liczbą kliknięć w przycisk „Aplikuj” – po raz kolejny osiągnęła rekordowy poziom i wzrosła o 6,45% w porównaniu do analogicznego okresu w 2024 roku. Wysokość tego wskaźnika może świadczyć o dużym zaufaniu kandydatów do Pracuj.pl, dla których jest serwisem pierwszego wyboru w poszukiwaniu nowych zawodowych możliwości, mimo dynamicznych zmian gospodarczych i technologicznych.

Dane z badania Pracuj.pl o mobilności zawodowej Polaków pokazują, że aż 37% badanych obecnie poszukuje pracy lub planuje wkrótce zmienić zatrudnienie, a w grupie najmłodszych respondentów odsetek ten sięga 43%. Co istotne, w ciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu badania, zmianę miejsca pracy zadeklarowało 19% aktywnych zawodowo osób – wśród najmłodszych aż 49%.



Paweł Moszyński,

Chief Product Officer w Grupie Pracuj

Na wzrost aktywności kandydatów wpływa kilka czynników, które działają w dwóch wymiarach. Z jednej strony to efekt świetnych działań marketingowych kierowanych do różnych grup użytkowników – prowadzimy kampanie promocyjne zarówno do szerokiej grupy kandydatów, jak i do osób poszukujących pracy fizycznej. Z drugiej strony, jako firma technologiczna i lider rynku HR, nieustannie rozwijamy nasz serwis i wprowadzamy innowacyjne rozwiązania, które realnie podnoszą zaangażowanie użytkowników.

Kluczowym słowem opisującym Pracuj.pl jest dziś hiperpersonalizacja. W naszym serwisie, z wykorzystaniem technologii AI, personalizujemy wyszukiwanie ofert dla każdego kandydata – opierając je na historii aplikowania i sortując ogłoszenia według dopasowania.

Strona główna portalu zyskała nowy, bardziej intuicyjny design rekomendacji ofert pracy, a kandydaci mogą korzystać z powiadomień znanych z mediów społecznościowych, które ułatwiają śledzenie nowych ofert.

W naszym serwisie dostępnych jest aż pięć ścieżek aplikowania dostosowanych do potrzeb poszczególnych grup zawodowych – m.in. dedykowane dla specjalistów w sprzedaży, inżynierii czy osób szukających pracy fizycznej. Zdajemy sobie sprawę, że kandydaci z różnych branż mają inne oczekiwania wobec procesu rekrutacji, dlatego dbamy, aby był on możliwie prosty i dopasowany do ich potrzeb.

Ogromną rolę w aktywizacji kandydatów odgrywa również nasza **nowa aplikacja mobilna**, w dużej mierze oparta o sztuczną inteligencję. Można tam znaleźć nową formę przeglądania ogłoszeń: **Pracuj Stories** – kolejny format inspirowany mediami społecznościowymi. Aplikacja cieszy się ogromną popularnością – zajmuje 1. miejsce w liczbie pobrań w kategorii Biznes w App Store i 3. miejsce w Google Play, a użytkownicy wysoko ją oceniają.

To wszystko sprawia, że Pracuj.pl pozostaje serwisem pierwszego wyboru dla osób, które chcą zmienić pracę lub znaleźć nowe zawodowe wyzwania

Choć ogólny poziom aktywności kandydatów pozostaje stabilny, to w ramach ich zróżnicowanej struktury widać dużą dynamikę zmian – zwłaszcza młodsze pokolenia wykazują większą gotowość do zmiany pracy czy stanowiska. Kluczowym czynnikiem motywującym pozostają wynagrodzenia: 55% wszystkich badanych oraz 52% najmłodszych wskazuje chęć wyższych zarobków jako główny powód zmiany pracy. Można więc przypuszczać, że mimo zachowania ogólnej równowagi w skali rynku, firmy muszą aktywnie odpowiadać na oczekiwania finansowe kandydatów, szczególnie tych z młodszych pokoleń, jeśli chcą skutecznie przyciągać i zatrzymywać talenty.

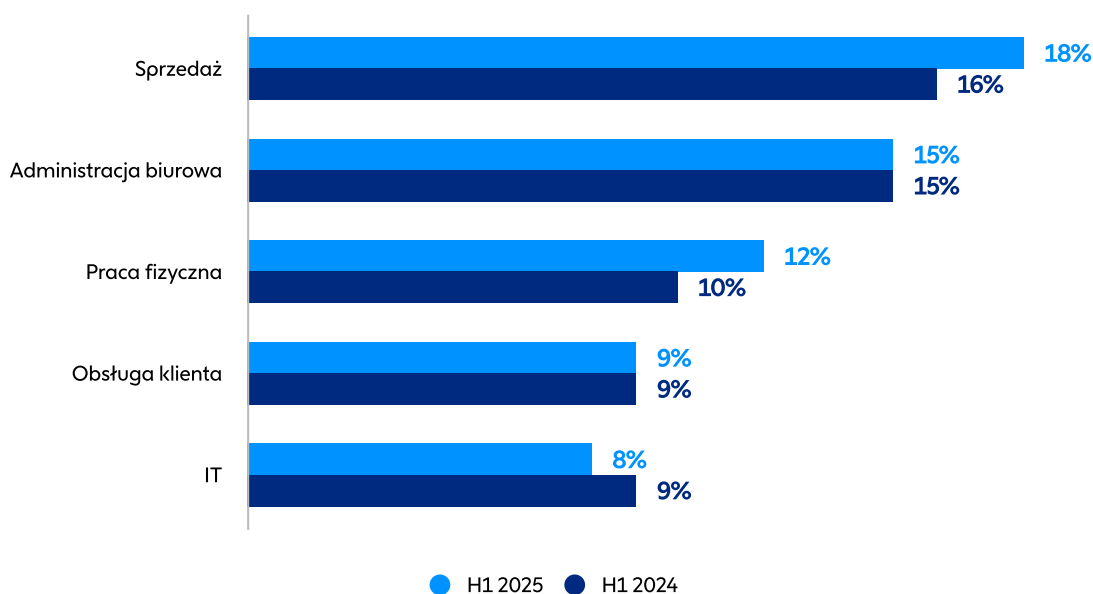


Preferencje kandydatów w pierwszej połowie 2025 roku – na jakie oferty aplikowali najczęściej?

W pierwszej połowie 2025 roku obserwowaliśmy wyraźne zmiany w preferencjach kandydatów dotyczących aplikowania na oferty pracy. Widzimy umocnienie pozycji lidera, wzrost zainteresowania pracą fizyczną oraz stabilizację w sektorze IT. Najchętniej aplikowano na stanowiska związane ze sprzedażą, które odpowiadały za 18% wszystkich kliknięć w przycisk „Aplikuj”. Jest to wzrost o 2 p.p. w stosunku do H1 2024, co plasuje tę kategorię na pierwszym miejscu.

Niezmiennie na drugiej pozycji utrzymała się administracja biurowa ze stabilnym, 15% udziałem w liczbie aplikacji. Wyraźny wzrost popularności odnotowała natomiast praca fizyczna, na którą aplikacje stanowiły już 12% ogółu, w porównaniu do 10% rok wcześniej. Na czwartym miejscu znalazła się obsługa klienta - 9% udziału. Istotna zmiana dotyczy także sektora IT. Zainteresowanie pracą w tej branży osłabło – udział aplikacji zmniejszył się z 9% do 8%, co spowodowało spadek specjalizacji na piąte miejsce w zestawieniu TOP 5.

TOP5 specjalizacji, na które najczęściej aplikowali kandydaci

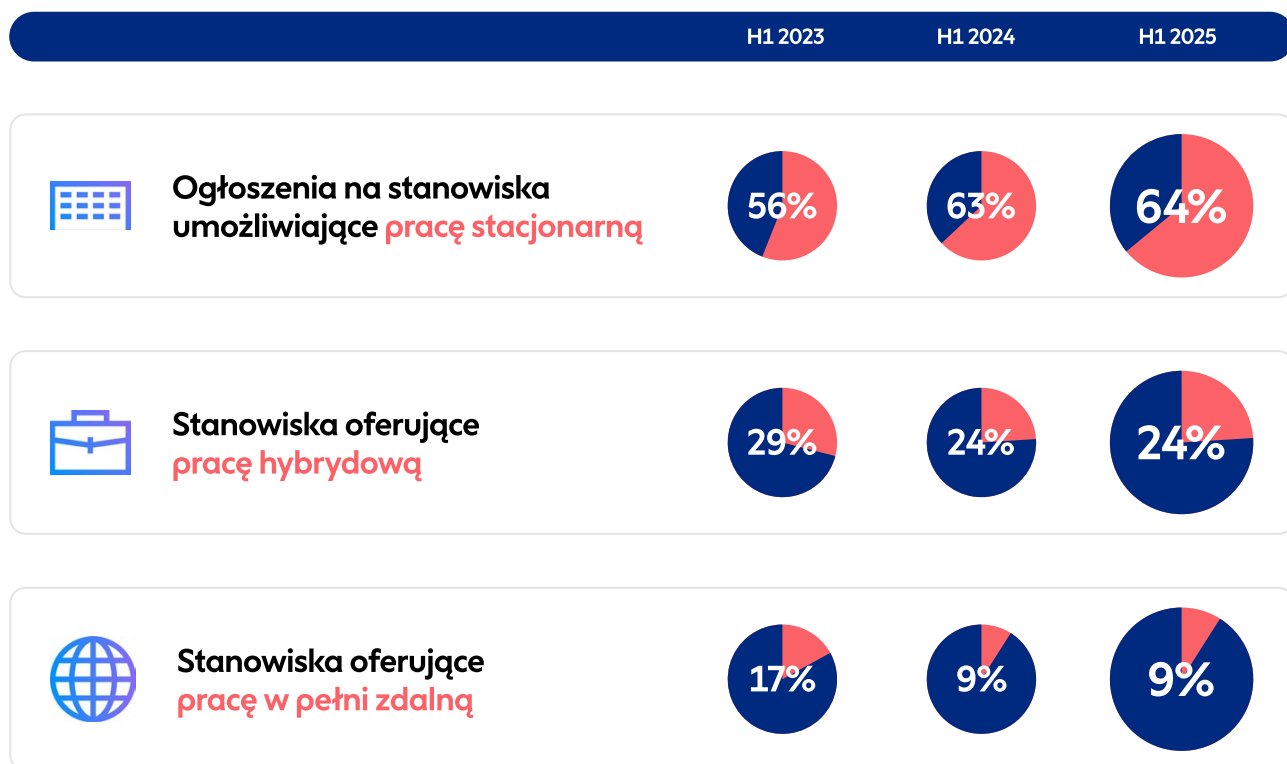


Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025", dane wewnętrzne

Modele pracy w pierwszej połowie 2025 roku

W pierwszej połowie 2025 roku rynek pracy wyraźnie się ustabilizował pod względem sposobu wykonywania obowiązków. Po dużych zmianach w latach 2020–2023 obecnie widać, że proporcje między różnymi formami pracy osiągnęły równowagę i raczej nie zmieniają się już tak dynamicznie.

Dominującym modelem pozostaje praca stacjonarna, która, podobnie jak w analogicznym okresie rok wcześniej, jest wskazywana jako możliwa w 64% wszystkich ofert (wobec 63% w H1 2024). Ugruntowaną i niezmienną pozycję utrzymuje również praca hybrydowa, proponowana jako możliwa w 24% ogłoszeń, co świadczy o jej trwałym wpisaniu się w krajobraz rynku jako model łączący zalety pracy z biura i z domu. Praca w pełni zdalna, choć stanowi najmniejszy odsetek, utrzymuje stabilny udział na poziomie 9%, co pokazuje, że znalazła swoją stałą niszę w określonych branżach i na konkretnych stanowiskach. Obecna sytuacja wskazuje, że firmy wypracowały preferowane modele działania, a rynek wszedł w fazę przewidywalności pod względem oferowanych form zatrudnienia.



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025", dane wewnętrzne*

*Dane nie sumują się do 100%, ponieważ powyższe podsumowania zawierają łączny udział ogłoszeń, które zostały opublikowane w ramach danego modelu. Oznacza to przykładowo, że jeśli dana oferta zakłada możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, to jest ona zaliczona do każdego z tych modeli.



Agnieszka Bieniak

Dyrektorka HR w Grupie Pracuj

Udział poszczególnych modeli pracy w ofertach, który obserwujemy w pierwszej połowie 2025 roku, to niezwykle ważny sygnał dla całego rynku. Oznacza on wejście w fazę nowej normalności.

Po latach dynamicznych zmian i poszukiwań, firmy nauczyły się, które rozwiązania najlepiej odpowiadają ich kulturze organizacyjnej i specyfice branży. Wypracowany balans między pracą stacjonarną, hybrydową i zdalną świadczy o dojrzałości rynku i adaptacji zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, którzy również zweryfikowali swoje preferencje.

Ta nowa równowaga pozwala nam jednak przenieść dyskusję na głębszy poziom. Teraz kluczowe staje się pytanie nie **gdzie pracujemy, a **jak** pracujemy.**

Wyzwaniem dla działów HR nie jest już logistyka, lecz świadome budowanie zaangażowania, efektywnej komunikacji i spójnej kultury organizacyjnej we wszystkich modelach pracy. Musimy zadbać o to, by pracownicy zdalni mieli równe szanse na rozwój, a praca hybrydowa nie tworzyła podziałów w zespołach. To moment, w którym na pierwszy plan wysuwa się jakość przywództwa, dbałość o dobrostan psychiczny pracowników oraz inwestycje w technologie, które realnie wspierają współpracę. Stabilizacja ofert w różnych modelach pracy to fundament, na którym teraz musimy zbudować zdrowe, produktywne i inkluzywne środowisko pracy przyszłości.

Pracownicy fizyczni ciągle w cenie

W pierwszej połowie 2025 roku pracownicy fizyczni byli drugą najczęściej poszukiwaną grupą pracowników, a dotyczące ich oferty stanowiły 17% wszystkich ogłoszeń. Bardziej popularni okazali się tylko specjaliści od sprzedaży.

Wg badania Pracuj.pl, praca fizyczna jest coraz częściej świadomym wyborem zawodowym, a nie tymczasową koniecznością. Przekłada się to na wysoki poziom zaangażowania, które deklaruje 68% badanych, oraz satysfakcję z pracy, odczuwaną przez niemal połowę z nich (48%). Mimo to, pracownicy ci napotykają na bariery rozwojowe: połowa respondentów nie widzi w swojej firmie realnych szans na awans, a 48% przyznaje, że nie ma dostępu do szkoleń. Oczekują oni bycia postrzeganymi jako specjaliści z potencjałem, dla których rozwój może oznaczać zdobywanie nowych uprawnień technicznych czy naukę obsługi nowoczesnego sprzętu, a niekoniecznie awans na wyższe stanowisko.



Bartłomiej Urbański

kierownik sprzedaży w Pracuj.pl,
odpowiedzialny za sektor pracy fizycznej

Od dawna, także w naszych kampaniach promocyjnych, staramy się odczarować stereotypowe myślenie o pracy fizycznej jako o czymś prostym i schematycznym. To niezwykle szeroka kategoria zawodów, w której znajdziemy nie tylko osoby wykonujące rutynowe zadania, ale również wysokiej klasy specjalistów, a czasem wręcz artystów w swoim fachu.

Pracownicy fizyczni bardzo często mają ogromne doświadczenie, precyzję i wiedzę, których nie sposób zastąpić automatyzacją. Wystarczy spojrzeć na cieśli wykonujących konstrukcje dachowe z dbałością o każdy detal, spawaczy potrafiących pracować z wieloma rodzajami materiałów czy parkieciarzy układających skomplikowane wzory podłóg – ich praca to nie tylko rzemiosło, ale często sztuka użytkowa.

Coraz więcej osób traktuje taką ścieżkę zawodową jako świadomy wybór – dający poczucie niezależności i konkretnego fachu w ręku.

Widzimy, że obok wynagrodzenia rośnie też znaczenie innych oczekiwań: szacunku, dostępu do szkoleń, poczucia sensu i stabilności.

W Pracuj.pl chcemy pokazywać, że za każdą aplikacją stoi człowiek z ambicjami, pasją i ogromnym potencjałem – niezależnie od tego, czy jego praca odbywa się w biurze, w warsztacie czy na hali produkcyjnej. Dlatego w naszym serwisie stworzyliśmy także odrębną sekcję z ofertami pracy fizycznej – wiemy, że osoby wykonujące takie zawody mają swoje specyficzne potrzeby i preferencje dotyczące sposobu aplikowania i szukania pracy.

Wysokie zapotrzebowanie na rynku pracy idzie w parze z rosnącymi oczekiwaniami tej grupy. W pierwszym półroczu 2025 roku w kampanii skierowanej do pracowników fizycznych, przyjrzelśmy się ich wyzwaniom, potrzebom i stanowi branży. Więcej szczegółów można znaleźć w [biurze prasowym Pracuj.pl](#).

Oferty pracy fizycznej w H1 2025 roku

66 000

ofert pracy w pierwszej połowie 2025 roku kierowano do pracowników fizycznych. To druga najbardziej popularna grupa kandydatów wśród pracodawców.

17%

– taką część ofert w H1 2025 roku stanowiły te dotyczące pracowników fizycznych.

Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025", dane wewnętrzne

Duża liczba wakatów jest związana z kondycją kluczowych sektorów gospodarki. Istotną rolę odgrywa tu sektor budowlany, gdzie inwestycje mieszkaniowe i infrastrukturalne generują stałą potrzebę zatrudnienia. Podobnie w przemyśle, zwłaszcza w branżach takich jak motoryzacyjna, meblarska i spożywcza, utrzymanie ciągłości produkcji wymaga stałego zasilania kadr pracownikami do obsługi linii produkcyjnych i montażowych.



Katarzyna Trzaska

ekspertka eRecruiter

Utrzymujący się wysoki popyt na pracowników fizycznych to jeden z najbardziej wyraźnych trendów na rynku pracy w 2025 roku. Dla rekruterów i działów HR oznacza to jednak konkretne wyzwania. Mamy do czynienia z rynkiem, na którym konkurencja o kandydatów jest niezwykle zacięta, a o sukcesie w zatrudnieniu decydują już nie tylko warunki finansowe, ale również sprawność i jakość samego procesu rekrutacyjnego. Jak pokazują dane z naszych badań, pracownicy fizyczni oczekują konkretów i szybkiej decyzji – dla wielu z nich proces trwający dłużej niż tydzień lub dwa jest sygnałem do wycofania swojej kandydatury.

Dlatego firmy, które chcą skutecznie pozyskiwać talenty w tym sektorze, muszą postawić na optymalizację i automatyzację rekrutacji. Kluczowe stają się narzędzia, takie jak systemy ATS, które pozwalają na błyskawiczną selekcję aplikacji, płynną komunikację z kandydatami i utrzymanie porządku w procesie. W tym segmencie rynku, gdzie liczy się każda godzina, dbałość o pozytywne doświadczenia kandydatów przestaje być dodatkiem, a staje

się fundamentem skutecznej strategii. Szybka odpowiedź, transparentność na każdym etapie i szacunek dla czasu kandydata to dziś potężne narzędzia budowania przewagi konkurencyjnej i wizerunku pracodawcy, który dba o swoich ludzi od pierwszego kontaktu.

Praca dla początkujących

W pierwszym półroczu 2025 roku oferta skierowana do osób rozpoczynających karierę zawodową utrzymywała się na stabilnym poziomie. Ogłoszenia o pracę dla kandydatów na początkowych etapach kariery, w tym dla absolwentów, stanowiły 15% wszystkich ofert opublikowanych w tym okresie, podobnie jak w analogicznym okresie rok wcześniej.

Ten stały odsetek wskazuje, że zapotrzebowanie na pracowników o mniejszym doświadczeniu jest strukturalnym i przewidywalnym elementem rynku pracy. Dla pracodawców jest to wyraz konsekwentnej strategii budowania zespołów od podstaw, szkolenia przyszłych specjalistów i zasilania organizacji nowymi perspektywami. Z perspektywy kandydatów, taki udział ofert stanowi wyraźny sygnał, że istnieje dla nich dedykowana pula stanowisk, umożliwiająca zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego i rozpoczęcie ścieżki rozwoju.

Praca dla początkujących w H1 2025 roku

58 000

ofert pracy dla stażystów, praktykantów, młodszych specjalistów i asystentów zamieszczono w Pracuj.pl w H1 2025 roku.

15%

stanowiły w pierwszej połowie 2025 roku oferty pracy dla osób starających się o stanowiska juniorskie.

Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2025", dane wewnętrzne

Praca dla początkujących to zwyczajowo także praca dla najmłodszych. To pokolenie pracowników charakteryzuje się największą mobilnością zawodową. W ostatnich badaniach Pracuj.pl chęć zmiany pracy deklarowało 43% tej grupy, a na rzeczywistą zdecydowało się blisko połowa (49%) z nich. Niezależnie od wieku, kluczowym motorem napędzającym chęć zmiany pozostały zarobki. Poprawa sytuacji finansowej była głównym powodem poszukiwań nowego pracodawcy dla 52% najmłodszych respondentów.

Sytuacji tej grupy kandydatów przyglądamy się bardziej szczegółowo przy okazji corocznego Festiwalu Pracuj.pl, czyli targów pracy dla młodych. W biurze prasowym pod adresem media.pracuj.pl znajdują się szczegółowe informacje o wyzwaniach osób wchodzących na rynek pracy, a także treści poradnikowe.



Jolanta Lewandowska-Bitkowska

ekspertka ds. rekrutacji i rozwoju pracowników w Pracuj.pl

Stabilna liczba ofert dla juniorów to bardzo pozytywny sygnał, który pokazuje, że firmy konsekwentnie otwierają drzwi dla nowej generacji pracowników. To swoista brama do rynku pracy. Jednocześnie obserwujemy w tej grupie rekordową mobilność, co tworzy pozorny paradoks: pracodawcy inwestują w młodych, a ci najszybciej decydują się na zmianę. Aby zrozumieć to zjawisko, musimy spojrzeć głębiej, poza samą statystykę.

Choć kwestie finansowe są dla młodych ważne, ich wysoka mobilność wynika często z proaktywnego poszukiwania najlepszego dla siebie środowiska rozwoju.

Dla pokolenia wchodzącego na rynek, pierwsza praca jest często traktowana jako praktyczna kontynuacja edukacji. Kandydaci chcą się uczyć, zdobywać nowe kompetencje i widzieć realne perspektywy.

Gdy czują, że ich krzywa uczenia się wypłaszcza, a organizacja nie oferuje kolejnych wyzwań, zaczynają szukać ich gdzie indziej. To niekoniecznie brak lojalności, a raczej chęć maksymalizacji swojego potencjału w kluczowych latach kariery.

Dla pracodawców to cenna wskazówka. Aby zatrzymać młode talenty na dłużej, konkurencyjne wynagrodzenie to dopiero początek. Kluczowe staje się stworzenie przemyślanej ścieżki wdrożenia i rozwoju, która od pierwszego dnia pokazuje kandydatowi, czego może się nauczyć i dokąd może zajść.

Niezwykle istotna jest także rola bezpośredniego przełożonego, który staje się mentorem i przewodnikiem. Firmy, które odniosą sukces w angażowaniu tego pokolenia, to te, które potrafią zaoferować nie tylko pierwszą pracę, ale fascynujący pierwszy rozdział w zawodowej historii.

Co nowego na polskim rynku pracy w I półroczu 2025 roku

Pierwsze półrocze 2025 roku przyniosło polskiemu rynkowi pracy zapowiedź istotnych zmian, które z pewnością wpłyną na sposób, w jaki pracodawcy i pracownicy będą funkcjonowali w kolejnych latach. Obserwujemy nie tylko ewolucję w zakresie języka rekrutacji, ale także istotne zmiany legislacyjne, które dotyczą zarówno elastycznych form zatrudnienia, jak i całego systemu instytucji publicznych wspierających polski rynek pracy. To okres transformacji, które mają na celu dostosowanie prawa do zmieniającej się rzeczywistości rynkowej i społecznej.

Od 2026 roku polscy pracodawcy będą musieli pożegnać się z określeniami takimi jak „niania”, „asystentka” czy „sprzątaczką” w ofertach pracy.

Wszystko to za sprawą nowelizacji Kodeksu pracy, która nakłada na nich obowiązek stosowania neutralnego płciowo języka w procesach rekrutacyjnych. Nowe przepisy wymagają, aby ogłoszenia o pracę były neutralne płciowo, bez wskazywania, jakiej płci jest poszukiwany pracownik. Dotyczy to zarówno nazw stanowisk, jak i całej treści ofert. Aby zapobiec dyskryminacji językowej, pracodawcy będą mogli używać określeń typu „osoba sprzątająca” czy „osoba do opieki nad dziećmi” lub stosować podwójne formy, takie jak „specjalista/specjalistka”. Zmiana ta obejmie również wewnętrzne dokumenty firmowe, w tym regulaminy pracy czy tabele wynagrodzeń. Nowe przepisy mogą znacząco zwiększyć inkluzywność i zachęcić do aplikowania osoby niebinarne, a także kobiety, które mogłyby czuć się wykluczone przez zmaskulinizowany język ogłoszeń.

Ponadto Polska przeszła jedną z największych reform rynku pracy od lat, co jest efektem wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Ta obszerna ustawa wprowadza zmiany w aż 51 innych ustawach.

1 czerwca 2025 roku weszło w życie 21 kluczowych zmian, które mają bezpośredni wpływ na prawo pracy.

Zmiany te dotyczą przede wszystkim pracowników, pracodawców, osób bezrobotnych, stażystów, urzędów pracy, a także osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów. Reforma ma również charakter instytucjonalny, wpływając na funkcjonowanie urzędów pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), jednostek samorządu terytorialnego, a także pracodawców i przedsiębiorców, oraz wielu innych instytucji.

Ważną zmianą, która z pewnością ucieszy miliony Polaków, jest przyjęcie projektu Ministerstwa Pracy, który zakłada wliczanie okresów prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej oraz wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia do stażu pracy.

Do tej pory do stażu wliczały się jedynie lata przepracowane „na etacie”, czyli w ramach umowy o pracę. Zgodnie z dotychczasowymi przepisami, osoba pracująca przez wiele lat wyłącznie na umowie zlecenia lub prowadząca własną firmę miała w świetle prawa niższy staż pracy niż osoba zatrudniona na etacie, nawet przez krótki okres. W ocenie Ministerstwa Pracy było to niesprawiedliwe rozwiązanie. Przyjęty projekt ma na celu wyrównanie szans w dostępie do niektórych świadczeń pracowniczych, takich jak prawo do dłuższego urlopu czy nagród jubileuszowych, a także do stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego. To znaczący krok w kierunku docenienia wszystkich form aktywności zawodowej na polskim rynku.



O raporcie

Niniejsze zestawienie oparte zostało na danych wewnętrznych Grupy Pracuj, przedstawiających statystyki ofert pracy zamieszczonych w serwisie między styczniem a czerwcem 2025 roku. Dane w niniejszym zestawieniu obejmują wszystkie oferty pracy opublikowane w serwisie Pracuj.pl w omawianym okresie widoczne dla użytkowników serwisu jako pojedyncze ogłoszenie w jednej lokalizacji. Prezentowanych danych nie należy utożsamiać z liczbą projektów rekrutacyjnych oferowanych przez Grupę Pracuj swoim klientom (pracodawcom), na które składają się: ogłoszenia o pracę (jedno lub więcej w ramach jednego projektu rekrutacyjnego) oraz dodatki budujące zasięg i zwiększające liczbę CV wysyłanych przez kandydatów (ang. add-ons).

W celu zwiększenia analitycznej jakości i adekwatności raportów, począwszy od zestawienia za I półrocze 2023 roku zmieniony został sposób prezentacji danych o specjalizacjach w raportach „Rynek Pracy Specjalistów”. Obecnie obejmują one zestawienia udziału ogłoszeń **według kategorii wiodącej**, czyli określonej przez pracodawcę jako najważniejsza przy danej ofercie. Dane porównawcze dla poprzednich lat zostały przygotowane według obecnego sposobu prezentacji danych. Z kolei dane dotyczące poziomu stanowisk prezentują wyniki, klasyfikując każde ogłoszenie według najniższego poziomu zaawansowania kandydata, dopuszczalnego przez ogłoszeniodawcę.

O Grupie Pracuj

Grupa Pracuj jest wiodącą platformą technologiczną działającą w branży HR w Europie. Najważniejsze marki należące do Grupy to: Pracuj.pl - największy polski internetowy serwis rekrutacyjny, Robota.ua - internetowy serwis rekrutacyjny działający na rynku ukraińskim, eRecruiter - polski system wspierający prowadzenie procesów rekrutacyjnych oferowany w modelu SaaS oraz softgarden - działający w obszarze systemów wspierających procesy rekrutacji (Talent Acquisition Suite) w Niemczech, obecny również na innych rynkach europejskich. Od grudnia 2021 r. spółka notowana jest na rynku głównym GPW; wchodzi w skład indeksu mWIG40.

Kontakt dla mediów:

Anna Goreń

Starsza Specjalistka PR i CSR

anna.goren@pracuj.pl

+48 573 787 217

