



pracuj.pl

Rynek Pracy Specjalistów Podsumowanie 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 2025 roku 4
-  Komentarz: Rafał Nachyna, Dyrektor Operacyjny i Członek Zarządu Grupy Pracuj 5

OFERTY PRACY W 2025 ROKU

-  Rekrutacja w warunkach przyspieszenia technologicznego 8
-  Specjalizacje poszukiwane w 2025 roku 10
-  IT po korekcie: gdzie wraca popyt 11
-  Specjalizacja o największej dynamice wzrostu 15
-  Aktywność pracodawców i kandydatów w 2025 roku 15
-  Preferencje kandydatów w 2025 roku – na jakie oferty aplikowali najczęściej? 17
-  Modele pracy w 2025 roku 18
-  Pracownicy fizyczni pilnie poszukiwani 20
-  Praca dla początkujących 23
-  Co nowego na polskim rynku pracy w 2025 roku 25
-  O raporcie 28

Rynek pracy specjalistów w 2025 roku

Rok 2025 to okres względnej stabilizacji rynku pracy, który charakteryzuje się podobną do zeszłego roku aktywnością kandydatów i pracodawców. Przełożyło się to na statystyki liczby klientów i aplikacji.

762 827

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

61 762

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

5%

kolejny wzrost liczby aplikacji wysłanych przez kandydatów przez Pracuj.pl w ujęciu rok do roku. W ciągu ostatnich dwóch lat ten wzrost wyniósł aż 20%.

19%

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

TOP5

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

33%

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

127 000

ofert było kierowanych do pracowników fizycznych.

14%

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

* Raport "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku" 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

Na solidnych fundamentach

Rok 2025 upłynął na rynku pracy pod znakiem intensywnej dyskusji o wpływie sztucznej inteligencji na zatrudnienie. W debacie publicznej często pojawiały się pytania o to, które zawody znikną i czy technologia odbierze ludziom pracę. Dane Pracuj.pl pokazują jednak inny obraz – AI coraz częściej pełni rolę narzędzia wspierającego, a nie zastępującego człowieka. Wykorzystujemy ją, by ułatwiać kandydatom poruszanie się po rynku pracy i pomagać pracodawcom w lepszym dopasowaniu ofert do potrzeb.

W tym kontekście rok 2025 okazał się okresem względnej stabilizacji. Mimo głośnych informacji o dużych zwolnieniach, w danych Pracuj.pl – podobnie jak w statystykach GUS – nie widać gwałtownego załamania rynku. Aktywność pracodawców i kandydatów utrzymywała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich. Rynek rekrutacji w 2025 roku pozostawał w równowadze, choć wyraźnie widoczna była ostrożność firm, szczególnie w segmencie white collar.

Oferty pracy dla specjalistów utrzymywały się na podobnym poziomie jak rok czy dwa lata wcześniej – bez wyraźnych wzrostów, ale też bez załamania. Pracodawcy częściej podejmowali decyzje selektywnie, koncentrując się na kluczowych kompetencjach i realnych potrzebach biznesowych. W takich warunkach coraz większego znaczenia nabiera jakość dopasowania, a nie sama skala rekrutacji.

Rok jubileuszu 25-lecia Grupy Pracuj zbiegł się więc z momentem, w którym polski rynek pracy potwierdził swoją odporność i zdolność adaptacji w wymagającym, geopolitycznie złożonym otoczeniu. Minione lata stopniowo prowadziły do modelu opartego na większej równowadze, dialogu i transparentności. Dziś coraz wyraźniej widać rynek bardziej partnerski, w którym rośnie znaczenie kapitału ludzkiego i długofalowego myślenia o rozwoju.

2025 rok pokazał jednocześnie, że kierunki rozwoju rynku pracy coraz silniej wyznaczone są przez technologię i geopolitykę. Sektor IT, po okresie korekty, powrócił na ścieżkę umiarkowanego wzrostu – w nowej odświeżonej, skoncentrowanej na praktycznym wykorzystaniu sztucznej inteligencji i jej integracji z celami biznesowymi. Równolegle sytuacja międzynarodowa przypomniła o strategicznym znaczeniu pracy fizycznej. Rozwój przemysłu obronnego i konieczność modernizacji infrastruktury sprawiły, że zawody techniczne i rzemieślnicze ponownie zyskały na znaczeniu. To obszar rynku, w którym automatyzacja i AI mają swoje granice, a rola człowieka pozostaje kluczowa – zarówno dla rozwoju gospodarczego, jak i bezpieczeństwa państwa.

A co może przynieść nam 2026 rok? To pytanie zadajemy sobie wspólnie z pracodawcami od dłuższego czasu.

Patrząc na stabilizującą się sytuację gospodarczą, oczekiwany wzrost PKB oraz odblokowanie środków z Unii Europejskiej, widzimy przesłanki, że nadchodzące miesiące mogą zbliżyć nas do sytuacji sprzed pandemii – z większą rywalizacją firm o uwagę kandydatów. Ten powiew optymizmu już słychać w rozmowach z pracodawcami: rosnąca liczba nowych klientów sugeruje szersze otwieranie rekrutacji. Jeśli trend się utrzyma, kandydaci zyskają większy wybór ofert, a pracodawcy będą musieli mocniej „pracować” nad tym, co mają im do zaoferowania – od atrakcyjnych zarobków i przejrzystości procesu po rozbudowane benefity i rozwój. Jednocześnie podchodzimy do prognoz ostrożnie – sytuacja gospodarcza wciąż się zmienia, dlatego uważnie obserwujemy, w jakim stopniu poprawa koniunktury przełoży się na skalę i jakość rekrutacji w 2026 roku. Wierzimy jednak, że pozytywne sygnały z rynku mogą stworzyć warunki sprzyjające większej liczbie ofert i ciekawszym propozycjom dla kandydatów.

Zapraszam Państwa do lektury raportu, który jest nie tylko podsumowaniem minionego roku, lecz także próbą uporządkowania najważniejszych trendów kształtujących rynek pracy – w czasie, gdy technologia zmienia sposób pracy, ale nie zastępuje jej fundamentów.

Rafał Nachyna

Dyrektor Operacyjny
i Członek Zarządu Grupy Pracuj



Oferty pracy w 2025 roku

Rekrutacja w warunkach przyspieszenia technologicznego

Rok 2025 potwierdził, że sztuczna inteligencja coraz trwalej wpisuje się w funkcjonowanie rynku rekrutacyjnego, zmieniając przede wszystkim sposób projektowania i prowadzenia procesów, a nie samą skalę zatrudnienia. Z danych Pracuj.pl wynika, że w wielu segmentach rynku oferty pracy były tworzone z wykorzystaniem narzędzi opartych na AI – w samym obszarze eCommerce dotyczyło to blisko 10% ogłoszeń. Algorytmy coraz częściej wspierają także inne elementy komunikacji rekrutacyjnej, w tym prezentację wynagrodzeń, którą system Pracuj.pl sugeruje ogłoszeniodawcy – w przypadku wspomnianego już eCommerce, w 6,5% ofert widełki płacowe zostały zaproponowane przy wsparciu rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji.

Zmiany te są widoczne również po stronie kandydatów. Jak wynika z [badań Pracuj.pl](#), połowa Polaków uważa, że AI może pomóc szybciej dopasować CV do konkretnych ofert pracy. W praktyce funkcjonalności wykorzystujące sztuczną inteligencję coraz częściej porządkują proces poszukiwania pracy – ułatwiają wyszukiwanie adekwatnych ofert, pomagają zarządzać aplikacjami i zwiększają przejrzystość całego procesu. Dla kandydatów oznacza to mniejsze przeciążenie informacyjne i większą kontrolę nad decyzjami zawodowymi, a dla pracodawców – lepsze dopasowanie i sprawniejsze docieranie do właściwych osób.

W tym ujęciu AI nie działa jako czynnik destabilizujący rynek pracy. Przeciwnie – staje się narzędziem, które sprzyja jego profesjonalizacji i większej dojrzałości, wspierając bardziej selektywne, ale też bardziej świadome procesy rekrutacyjne.



Paweł Moszyński

Chief Product Officer w Pracuj.pl

Z perspektywy rynku coraz wyraźniej widać, że sztuczna inteligencja nie zastępuje człowieka, lecz wspiera go w podejmowaniu lepszych decyzji, zarówno po stronie kandydatów, jak i pracodawców. Kluczowe znaczenie ma dziś nie samo wykorzystanie AI, ale sposób jej wdrażania: jako narzędzia porządkującego informacje, zwiększającego precyzję dopasowania i ograniczającego przeciążenie poznawcze użytkowników.

W Pracuj.pl to podejście rozwijamy konsekwentnie od lat. Rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji i nowych technologiach tworzymy wewnętrznie już od ponad dekady – na długo przed tym, zanim AI stała się jednym z głównych tematów rynkowych debat.

Dzięki temu dziś nie tylko rozumiemy potencjał tej technologii, ale potrafimy wykorzystywać ją w sposób praktyczny i odpowiedzialny, osadzony w realnych potrzebach rynku pracy.

Efekty tej pracy są widoczne w codziennym funkcjonowaniu serwisu. Ponad połowa CV trafia dziś do pracodawców dzięki mechanizmom dopasowania i rekomendacjom opartym na AI.

Każda oferta pracy posiada automatycznie generowane podsumowanie, które pozwala szybko zapoznać się z jej kluczowymi elementami, a po złożeniu aplikacji system podpowiada pytania pomocne w przygotowaniu się do rozmowy rekrutacyjnej.

To nowe rozwiązania, które porządkują proces poszukiwania pracy i ułatwiają kandydatom świadome poruszanie się po rynku.

Najwięcej uwagi poświęcamy obecnie rozwojowi wyszukiwarki i systemów rekomendacji, tak aby oferty były coraz lepiej dopasowane do doświadczenia i oczekiwań kandydatów. W tym podejściu AI nie podejmuje decyzji za ludzi, lecz pomaga im szybciej dotrzeć do właściwych informacji i dokonywać bardziej świadomych wyborów. Technologia ma sens tylko wtedy, gdy realnie ułatwia ludziom poruszanie się po rynku pracy – dlatego traktujemy ją nie jako cel sam w sobie, lecz jako narzędzie wzmacniające jakość decyzji po obu stronach rynku.

Specjalizacje poszukiwane w 2025 roku

Mobilność zawodowa pozostaje jednym z kluczowych zjawisk kształtujących polski rynek pracy. Wg [badania Pracuj.pl](#), aż 78% pracowników deklaruje otwartość na nowe propozycje zawodowe, gdyby takie pojawiły się w najbliższym czasie, a 38% aktywnie poszukuje dziś zmiany zatrudnienia¹. Co trzeci badany rozważa także zmianę branży lub specjalizacji, co pokazuje, że decyzje zawodowe coraz częściej wykraczają poza prostą zmianę pracodawcy. Dane Pracuj.pl² wskazują, że rosnąca gotowość do zmiany idzie w parze z potrzebą rozwoju, lepszego dopasowania pracy do własnych oczekiwań oraz reagowania na dynamicznie zmieniające się realia rynkowe. W tym kontekście kluczowe staje się nie tylko to, ile ofert pojawia się na rynku, ale również w jakich specjalizacjach koncentruje się popyt na pracowników.

Analiza całego 2025 roku potwierdza trend stabilizacji na szczycie listy najczęściej poszukiwanych pracowników, choć widać również delikatne przetasowania w udziałach poszczególnych specjalizacji. Niezmiennym liderem rynku rekrutacyjnego pozostaje sprzedaż. Podobnie jak w roku 2024, oferty skierowane do sprzedawców stanowiły 19% wszystkich ogłoszeń opublikowanych na Pracuj.pl. Wśród najczęściej pojawiających się stanowisk tej kategorii można wymienić m.in. menedżerów i specjalistów ds. sprzedaży, ekspertów ds. produktu, doradców klientów czy przedstawicieli handlowych. Utrzymanie dobrego wyniku tej specjalizacji dowodzi, że w obliczu wyzwań rynkowych firmy nadal priorytetowo traktują działy odpowiedzialne za generowanie przychodów.

Na drugim miejscu, z udziałem na poziomie 17%, uplasowała się praca fizyczna. Wynik ten pozostał na identycznym poziomie jak w roku 2024, co świadczy o niezachwianym, wysokim zapotrzebowaniu na pracowników fizycznych (m.in. produkcyjnych czy budowlanych). Sektor ten charakteryzuje się nie tylko dużym popytem, ale także zmieniającym się postrzeganiem przez samych kandydatów. [W naszych badaniach](#) wykazaliśmy, że coraz częściej praca fizyczna staje się świadomym wyborem zawodowym. Dane mówią tu same za siebie: z badania ARC na zlecenie Pracuj.pl wynika, że aż 65% respondentów z sektora pracy fizycznej ostatni raz zmieniło pracę ponad dwa lata temu, a 27% pozostaje w obecnym miejscu od ponad dekady. To pokazuje przywiązanie i lojalność – pod warunkiem, że pracodawca oferuje uczciwe warunki i traktuje pracowników z szacunkiem.

Najbardziej wyczekiwaną zmianą w ujęciu rocznym okazało się odbicie w sektorze IT. Po okresie korekty i wyraźnej ostrożności rekrutacyjnej branża technologiczna ponownie zwiększyła swój udział w ogólnej liczbie ofert. W 2025 roku ogłoszenia IT stanowiły 10% wszystkich publikowanych ofert, wobec 9% rok wcześniej. Choć nie jest to powrót do skali rekrutacji sprzed kilku lat, dane wskazują na selektywny wzrost i stopniowe odmrażanie

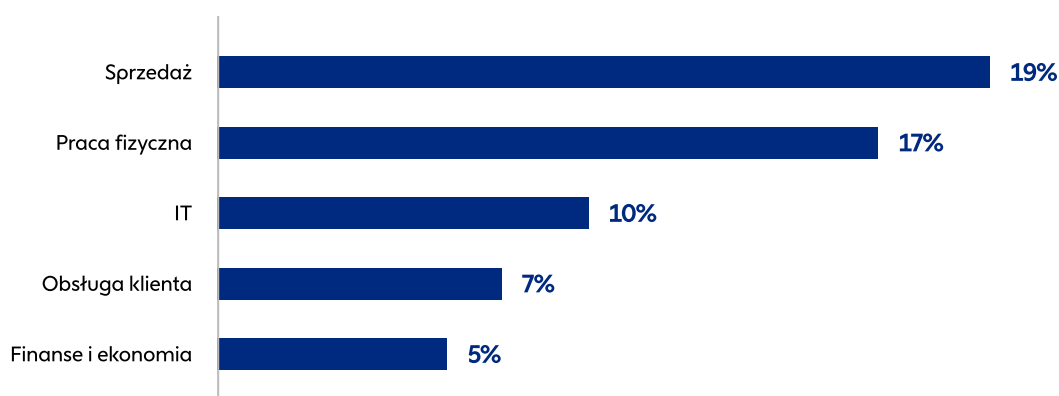
¹ Dane ilościowe przedstawione w tekście pozyskane zostały za pomocą badania opinii, przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia w lipcu 2025 roku wśród 2029 Polaków w wieku 18 – 65 lat metodą CAWI.

² Raport „Relacje w pracy” został przygotowany przez serwis Pracuj.pl. Dane ilościowe przedstawione w raporcie pozyskane zostały za pomocą badania opinii, przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia w lipcu 2025 roku wśród 2029 Polaków w wieku 18 – 65 lat w narzędziu Epanel.pl.

inwestycji w kompetencje technologiczne – szczególnie tam, gdzie mają one bezpośrednie przełożenie na rozwój produktów, automatyzację i wykorzystanie danych. Charakter tego odbicia oraz zmiany w strukturze poszukiwanych ról omawiamy szerzej w dalszej części raportu.

Czołową piątkę zamykają obsługa klienta oraz finanse i ekonomia. Ta pierwsza utrzymała swoją pozycję ze stabilnym wynikiem 7%, identycznym jak rok wcześniej. Jednocześnie obsługa klienta jest jedną z najbardziej różnorodnych kategorii pod kątem branż – w jej zakresie znajdują się bardzo rozmaite stanowiska, od edukacji i szkoleń, poprzez stanowiska z branży środowiskowej, medycznej, aż po finansową czy IT. Z kolei w sektorze finansowym odnotowano niewielki spadek – udział ofert w tej kategorii zmniejszył się z 6% w 2024 roku do 5% w roku 2025. Wśród najczęściej pojawiających się stanowisk w tej kategorii znalazły się role z zakresu kontrolingu, audytu i podatków oraz ogłoszenia z zakresu doradztwa i konsultingu.

Najczęściej rekrutowane specjalizacje – udział w ofertach w Pracuj.pl



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

IT po korekcie: gdzie wraca popyt

Po okresie wyraźnego spowolnienia i korekty, który trwał przez ostatnie dwa lata, sektor IT w 2025 roku zaczął stopniowo odzyskiwać dynamikę rekrutacyjną. Po raz pierwszy od trzech lat obserwujemy wzrost liczby ofert pracy w tym obszarze. W 2025 roku stanowiły one 10% wszystkich ogłoszeń opublikowanych na Pracuj.pl, a dynamika wzrostu wewnątrz samej kategorii wyniosła 18% rok do roku. Za to odbicie odpowiadają przede wszystkim specjalizacje związane z rozwojem oprogramowania oraz danymi. Najszybciej rosły oferty w obszarze AI/ML (+122%), backend (+33%), QA/testing (+30%), mobile (+28%) oraz full-stack (+21%). Wzrosty widoczne są także w data science, analityce biznesowej i architekturze IT, co potwierdza powrót firm do inwestycji w kompetencje technologiczne bezpośrednio powiązane z rozwojem produktów, automatyzacją procesów i wykorzystaniem danych.

Jednocześnie część specjalizacji zanotowała spadki liczby ofert. Dotyczyło to m.in. obszarów takich jak security, agile, helpdesk czy administracja IT, co może wskazywać na większą ostrożność pracodawców w rekrutacjach na role o charakterze wsparcia lub zarządzania procesami. Struktura tych zmian pokazuje, że wzrost w IT ma charakter selektywny – firmy koncentrują się na kompetencjach o bezpośrednim przełożeniu na rozwój technologiczny i wartość biznesową.

Potwierdzają to również dane dotyczące poziomów stanowisk. Odbicie w IT dotyczy przede wszystkim bardziej doświadczonych specjalistów: w 2025 roku liczba ofert dla seniorów wzrosła o 77%, a dla ekspertów o 20%. Jednocześnie zapotrzebowanie na stanowiska juniorskie spadło o 4%, a liczba ofert na poziomie mid pozostała niemal bez zmian (+2%). To sygnał, że pracodawcy wciąż stawiają na kompetencje pozwalające szybko dostarczać wartość biznesową, ograniczając rekrutację na poziomie entry-level.



Piotr Trzmiel

Dyrektor ds. rozwoju biznesu w theprotocol.it

Dynamika zatrudnienia w sektorze IT w 2025 roku była w dużej mierze efektem dojrzewania wykorzystania sztucznej inteligencji. Firmy technologiczne przeszły od etapu testowania i eksperymentów do realnego skalowania rozwiązań opartych na AI w codziennych procesach tworzenia oprogramowania. To przejście miało bezpośredni wpływ na strukturę popytu na kompetencje – rynek ponownie się otworzył, ale w sposób selektywny i ostrożny.

Widoczna poprawa koniunktury w IT nie oznacza powrotu do masowych rekrutacji sprzed kilku lat. Pracodawcy koncentrują się dziś przede wszystkim na doświadczonych specjalistach, którzy potrafią łączyć kompetencje technologiczne z rozumieniem celów biznesowych. Rosnące zapotrzebowanie na seniorów i ekspertów pokazuje, że firmy szukają osób zdolnych projektować architekturę rozwiązań, weryfikować jakość pracy algorytmów i brać odpowiedzialność za decyzje podejmowane przy wsparciu AI.

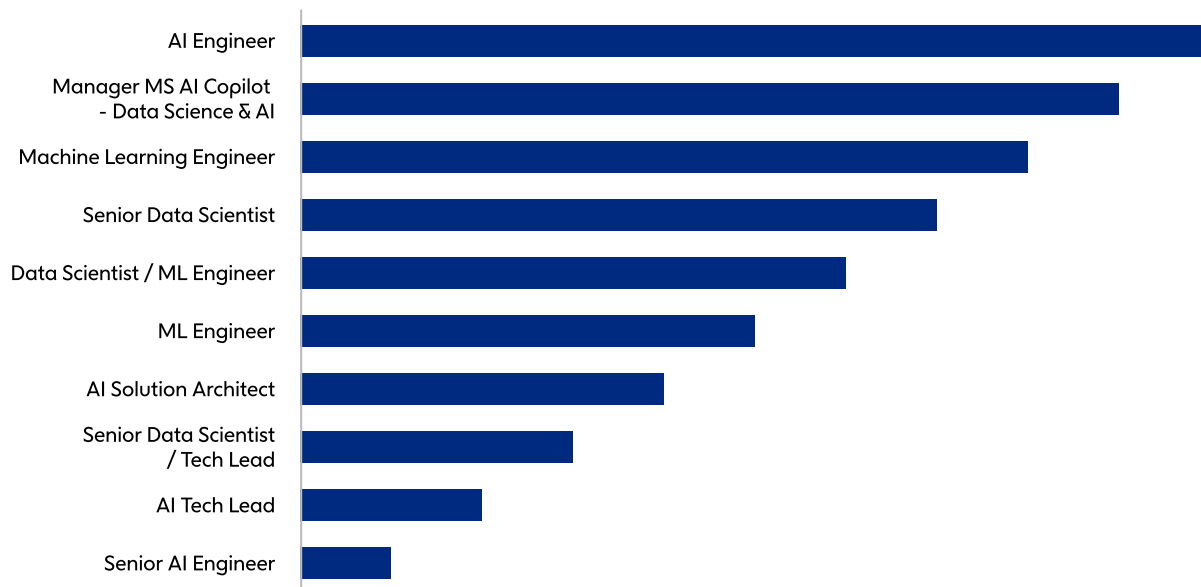
Jednocześnie maleje zapotrzebowanie na role entry-level. Automatyzacja części zadań oraz większa presja na szybkie dostarczanie wartości sprawiają, że organizacje rzadziej inwestują dziś w długotrwałe wdrażanie juniorów. Próg wejścia do branży IT wyraźnie się podniósł – coraz częściej obejmuje nie tylko znajomość narzędzi, ale także umiejętność krytycznego myślenia, pracy z danymi i świadomej współpracy z systemami opartymi na sztucznej inteligencji. Oczywiście sytuacja juniorów na rynku IT nie jest wyłącznie zła, bo choć liczba ról na początkowych szczeblach kariery się zmniejszyła,

w 2025 roku na rynku nadal pojawiały się tysiące ogłoszeń na stanowiska junior IT, co potwierdza, że segment ten – mimo ograniczeń – wciąż pozostaje istotną częścią rynku pracy.

Jednocześnie po stronie kandydatów widać bardzo silne zainteresowanie obszarem AI właśnie na poziomie juniorskim. Duża liczba aplikacji na stanowiska stażowe, trainee i młodszych specjalistów pokazuje, że sztuczna inteligencja jest dziś postrzegana jako naturalny kierunek rozwoju kariery i obszar o wysokim potencjale wejścia do branży IT. Ten rozdźwięk pomiędzy aspiracjami kandydatów a ostrożnym podejściem pracodawców tworzy nową lukę kompetencyjną, z którą rynek będzie musiał się zmierzyć w najbliższych latach.

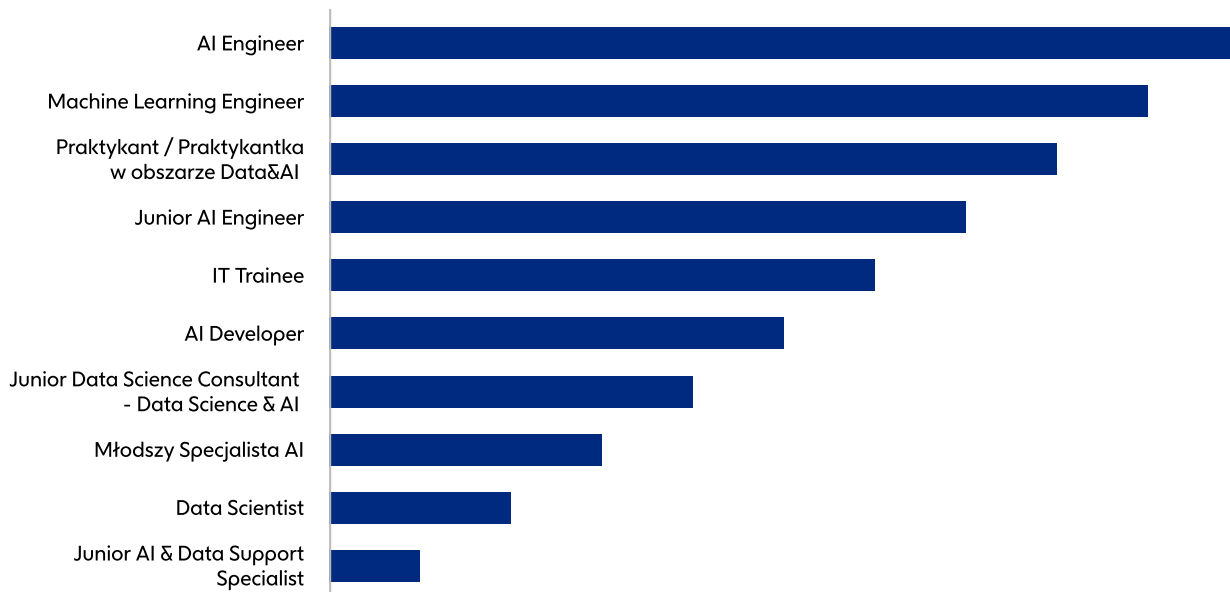
W efekcie AI nie zastępuje specjalistów IT, lecz zmienia ich rolę. Najbardziej poszukiwani są dziś ci, którzy potrafią traktować sztuczną inteligencję jako element warsztatu pracy, a nie zagrożenie – narzędzie przyspieszające rozwój produktów, automatyzujące powtarzalne zadania i wspierające podejmowanie decyzji, ale wymagające ludzkiej kontroli i odpowiedzialności.

TOP10 najczęściej poszukiwanych stanowisk z zakresu AI



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

TOP 10 ofert AI, na które najczęściej aplikowali kandydaci



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

Jak pokazują dane Pracuj.pl, AI przyciąga dziś przede wszystkim kandydatów na początku kariery, jednak rynek – zwłaszcza w sektorze technologicznym – nadal w większym stopniu premiuje doświadczenie i samodzielność w podejmowaniu decyzji, co powoduje, że popyt i podaż kompetencji nie zawsze rozwijają się w tym samym tempie.

Specjalizacja o największej dynamice wzrostu

Najszybciej rosnącą specjalizacją pod względem liczby publikowanych w 2025 roku ofert pracy był sektor edukacji i szkoleń. Liczba ofert pracy w tym obszarze była o 23% wyższa niż rok wcześniej, co oznacza istotne przyspieszenie trendu widocznego już w 2024 roku, kiedy wzrost rok do roku wyniósł 7%. Skala tej zmiany pokazuje, że zapotrzebowanie na kompetencje edukacyjne i rozwojowe rośnie szybciej niż w wielu innych branżach.

Wzrost ten można odczytywać jako efekt dostosowywania się rynku do nowych realiów – zarówno technologicznych, jak i organizacyjnych. Firmy coraz częściej inwestują w rozwój umiejętności swoich zespołów, a pracownicy i specjaliści aktywnie poszukują możliwości zdobywania nowych kompetencji lub zmiany branży. **Silną potrzebę rozwoju potwierdzają również wyniki niedawnego [badania Pracuj.pl](#) – niemal połowa kobiet (44%) deklaruje, że w nadchodzącym roku chce podnosić kwalifikacje (wśród mężczyzn – 35%),** co wskazuje, że rozwój edukacyjny staje się jednym z kluczowych kierunków planów zawodowych Polaków. Edukacja i szkolenia zyskują więc na znaczeniu jako filar mobilności zawodowej i długofalowej odporności rynku pracy.

Aktywność pracodawców i kandydatów w 2025 roku

Rok 2025 przyniósł ożywienie po stronie osób poszukujących zatrudnienia. Aktywność kandydatów, mierzona liczbą kliknięć w przycisk „Aplikuj”, wzrosła o 5% w porównaniu do roku 2024. Ten wzrost dynamiki aplikacji koresponduje z szerszymi nastrojami społecznymi, które wskazują na wysoką gotowość Polaków do zmian w życiu zawodowym.

Aktywni byli także klienci, których w 2025 roku było aż 61 762, co jest nowym, najwyższym historycznie wynikiem.

Jak pokazują [badania Pracuj.pl](#), aż 78% pracowników deklaruje otwartość na przyjęcie propozycji nowej oferty pracy, gdyby taka się pojawiła w najbliższym czasie, a 38% aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia³. Decyzje te są motywowane przede wszystkim czynnikami finansowymi – 58% badanych wskazuje chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia jako główny powód poszukiwań. Istotną rolę odgrywają jednak także aspekty pozafinansowe: 39% respondentów zwraca uwagę na stres w obecnej firmie, a 30% poszukuje zajęcia dającego większe poczucie sensu.

Warto odnotować, że mobilność zawodowa w 2025 roku wykracza poza prostą zmianę pracodawcy. Co trzeci badany rozważa nie tylko zmianę firmy, ale całkowite przebranżowienie lub zmianę specjalizacji. Trend ten jest szczególnie silny wśród najmłodszych

³ Dane ilościowe przedstawione w tekście pozyskane zostały za pomocą badania opinii, przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia w lipcu 2025 roku wśród 2029 Polaków w wieku 18 – 65 lat metodą CAWI.

uczestników rynku pracy – w grupie wiekowej 18-24 lata taką gotowość deklaruje aż 50% osób. Dane te obrazują rynek, na którym kandydaci są nie tylko bardziej aktywni, ale też coraz bardziej elastyczni i zdeterminowani do poszukiwania optymalnych warunków rozwoju.



Jolanta Lewandowska-Bitkowska

Senior HR Business Partner, Grupa Pracuj

Gotowość do przebranżowienia, którą obserwujemy na rynku w 2025 roku, to coś więcej niż tylko typowa reakcja na zmieniającą się koniunkturę czy poszukiwanie wyższych zarobków. To sygnał głębszej zmiany w podejściu do kariery – coraz rzadziej jest ona postrzegana jako linearna ścieżka w jednej dziedzinie, a coraz częściej jako zestaw kompetencji, które można wykorzystywać w różnych rolach i kontekstach. W świecie, w którym technologie ewoluują szybciej niż programy nauczania, zdolność do wychodzenia poza utarte schematy i szybkiego przyswajania nowej wiedzy staje się cenniejsza niż wieloletnie doświadczenie w jednym zawodzie.

W tym kontekście na pierwszy plan wysuwają się umiejętności miękkie, które stają się najsilniejszą walutą na rynku pracy. Podczas gdy narzędzia techniczne zmieniają się z roku na rok, kompetencje takie jak komunikatywność, empatia, krytyczne myślenie czy umiejętność pracy w zespole pozostają uniwersalne. Pracodawcy coraz częściej dostrzegają, że łatwiej jest nauczyć zmotywowanego kandydata obsługi nowego systemu czy specyfiki branży, niż wykształcić u niego postawę proaktywną czy umiejętność rozwiązywania konfliktów. To właśnie te ludzkie cechy decydują o sukcesie transformacji zawodowej.

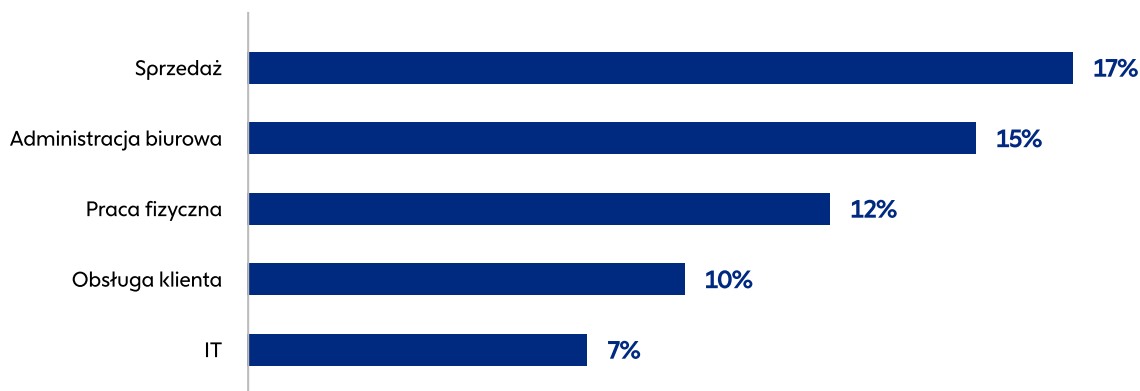
Dla rekruterów oznacza to konieczność zmiany podejścia – zamiast skreślać kandydata za brak idealnego dopasowania w historii zatrudnienia, warto szukać potencjału i kompetencji przekrojowych. Z kolei dla pracowników planujących zmianę branży to jasny komunikat: wasze dotychczasowe doświadczenie, nawet z zupełnie innej dziedziny, nie idzie na marne. Umiejętność zarządzania czasem wyniesiona z logistyki czy odporność na stres z obsługi klienta to fundamenty, na których można skutecznie zbudować nową tożsamość zawodową w wielu innych sektorach.

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

Analiza aktywności użytkowników w 2025 roku wskazuje na dużą stabilność w deklarowanych preferencjach zawodowych Polaków. Czołówka najpopularniejszych kategorii, na które kandydaci wysyłali swoje CV, pozostała niemal niezmienną względem poprzedniego roku. Jednocześnie dane pokazują, że pod powierzchnią tej stabilności zachodziły istotne zmiany w dynamice zainteresowania poszczególnymi specjalizacjami.

Największe wzrosty liczby aplikacji rok do roku odnotowano w obszarach, które wcześniej nie należały do ścisłej czołówki pod względem udziału w ogólnej liczbie CV. Najszybciej rosło zainteresowanie ofertami z kategorii zdrowie, uroda i rekreacja – liczba aplikacji zwiększyła się tu o ponad 35% względem 2024 roku. Wyraźny wzrost dotyczył również pracy fizycznej, gdzie liczba wysyłanych CV była o 26% wyższa niż rok wcześniej. Na kolejnych miejscach znalazły się obsługa klienta (wzrost na poziomie 15%), edukacja i szkolenia (13%), ubezpieczenia (również 13%) oraz transport, spedycja i logistyka (12%). Dane te pokazują, że kandydaci coraz częściej kierują swoją uwagę ku branżom oferującym stabilność zatrudnienia, możliwość przekwalifikowania lub realne zapotrzebowanie kompetencyjne.

TOP 5 specjalizacji, na które najczęściej aplikowali kandydaci



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

Pod względem udziału w ogólnej liczbie aplikacji niezmiennym liderem pozostaje sprzedaż. Aplikacje na stanowiska handlowe stanowiły 17% wszystkich wysłanych CV. Wynik ten potwierdza, że praca w handlu wciąż pozostaje pierwszym wyborem dla największej grupy osób poszukujących zatrudnienia.

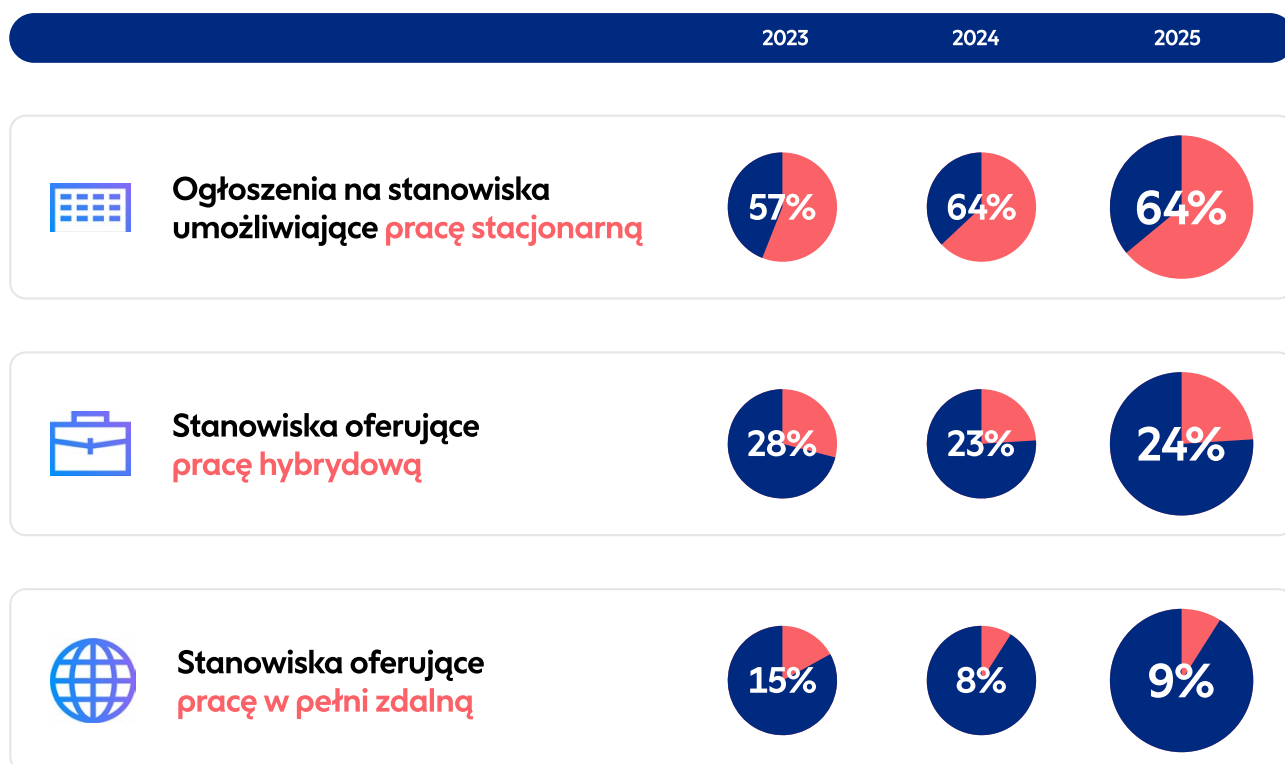
Na drugim miejscu, z niezmiennym wynikiem 15%, uplasowała się administracja biurowa. Stabilna pozycja tej kategorii dowodzi, że praca o charakterze wsparcia organizacyjnego nadal postrzegana jest jako bezpieczna i przewidywalna ścieżka kariery. Podium zamyka

praca fizyczna, która przyciągnęła 12% wszystkich aplikacji – udział ten pozostał na identycznym poziomie co w ubiegłym roku, choć jednocześnie była to jedna z kategorii o najwyższej dynamice wzrostu liczby aplikacji.

W 2025 roku udział aplikacji na stanowiska z sektora obsługi klienta zanotował delikatny wzrost do poziomu 10%. Zestawienie najpopularniejszych specjalizacji zamyka sektor IT, który osiągnął 7% udziału we wszystkich aplikacjach.

Modele pracy w 2025 roku

W 2025 roku, podobnie jak w poprzednich latach, widać wyraźną hierarchię w zakresie oferowanych form pracy, z dominującą rolą modelu opartego na codziennej obecności w miejscu zatrudnienia. Analiza ogłoszeń wskazuje, że praca stacjonarna stanowi fundament funkcjonowania większości organizacji. Aż 64% wszystkich ofert opublikowanych w serwisie dotyczy stanowisk wymagających wykonywania obowiązków bezpośrednio z siedziby firmy lub miejsca wyznaczonego przez pracodawcę.



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", 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. W podanym zestawieniu nie liczono pracy mobilnej oraz ofert, gdzie nie pracodawca nie podał modelu pracy.

Jednocześnie forma oferująca większą elastyczność pozostaje istotnym elementem ofert kierowanych do kandydatów. Model hybrydowy, łączący pracę biurową z możliwością wy-

konywania zadań z domu, jest dostępny w 24% ogłoszeń. Oznacza to, że niemal co czwarta oferta pracy oferuje potencjalnym aplikującym możliwość podziału obowiązków między biuro a pracę poza nim.

Najmniejszy udział w strukturze ogłoszeń ma praca w pełni zdalna. Ten model pojawia się w 9% ofert, co pozycjonuje go jako rozwiązanie dostępne w specyficznych branżach lub dla stanowisk nie wymagających stałej interakcji w przestrzeni biurowej. Łącznie, oferty uwzględniające jakikolwiek wymiar pracy spoza biura (hybrydowo lub zdalnie) stanowią 33% rynku, podczas gdy model w pełni stacjonarny obejmuje blisko dwie trzecie wszystkich procesów rekrutacyjnych.



Alina Michałek

HR Business Partner w Pracuj.pl

Utrzymanie stałych proporcji między poszczególnymi modelami zatrudnienia dowodzi, że emocjonalne dyskusje o zmierzchu biur ustąpiły miejsca racjonalnemu podejściu, uwzględniającej specyfikę branży oraz realne potrzeby zespołów. Rynek przestał szukać „powrotu do normalności” – on ją po prostu zdefiniował na nowo.

Dla pracodawców miniony rok był czasem dalszej weryfikacji kultury organizacyjnej. Dominacja modelu stacjonarnego potwierdza, że bezpośrednie interakcje i szybki przepływ informacji wciąż, w opinii zatrudniających, są kluczowe dla efektywności biznesowej większości firm. Z kolei silna i wydaje się, że niezagrożona pozycja pracy hybrydowej pokazuje, że elastyczność stała się rynkowym standardem, z którego trudno zrezygnować, chcąc przyciągać talenty. Niezmienny udział pracy w pełni zdalnej sugeruje natomiast, że ten model znalazł swoją stałą, specjalistyczną niszę i najpewniej nie będzie już podlegał drastycznym wahaniom, stając się rozwiązaniem dedykowanym konkretnym rolom i sektorom, a nie powszechnym benefitem.

Taki stan rzeczy w naturalny sposób wymusza położenie większej wagi na jakość zarządzania. Skoro wiemy już, skąd pracujemy, kluczowe staje się pytanie, jak budować zaangażowanie w tych ustalonych ramach. Stabilizacja trendów daje liderom przestrzeń na koncentrację na dobrostanie pracowników i integracji zespołów rozproszonych. Oznacza to jeszcze większą odpowiedzialność kierownictwa i konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na spójność kultury firmy niezależnie od fizycznego miejsca wykonywania obowiązków.

Pracownicy fizyczni pilnie poszukiwani

Sektor pracy fizycznej pozostaje jednym z filarów polskiego rynku zatrudnienia, utrzymując w 2025 roku swoją silną pozycję. Oferty skierowane do pracowników fizycznych stanowiły 17% wszystkich ogłoszeń opublikowanych w serwisie. Wynik ten jest identyczny z rezultatem odnotowanym w 2024 roku, co potwierdza stałe i niezmiennie zapotrzebowanie pracodawców na kadry w przemyśle, budownictwie oraz logistyce.

Oferty pracy fizycznej w 2025 roku

127 000

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

17%

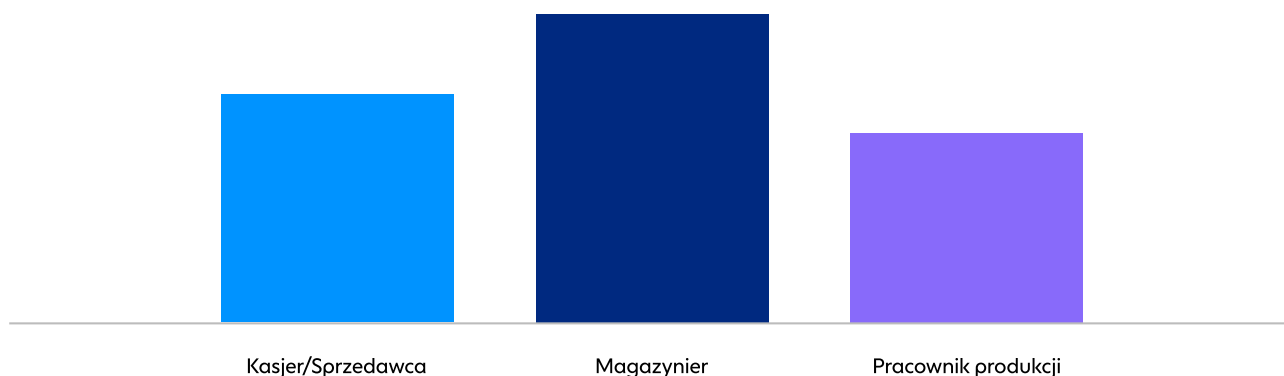
– taką część ofert w 2025 roku stanowiły te dotyczące pracowników fizycznych.

Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

W strukturze ofert kierowanych do pracowników fizycznych dominowały stanowiska operacyjne i wykonawcze. Najczęściej poszukiwani byli magazynierzy, pracownicy produkcji oraz kasjerzy i sprzedawcy, a także montażyści i instalatorzy. Wysokie zapotrzebowanie dotyczyło również zawodów technicznych i specjalistycznych, takich jak elektrycy, operatorzy maszyn oraz operatorzy wózków widłowych. Wśród najczęściej publikowanych ofert znalazły się także stanowiska związane z obróbką metalu – m.in. szlifierze, tokarze, spawacze i frezerzy – a także pracownicy budowlano-remontowi oraz dostawcy i kurierzy. Zestawienie to pokazuje, że segment pracy fizycznej obejmuje szerokie spektrum ról, od prostych stanowisk operacyjnych po zawody wymagające konkretnych kwalifikacji i uprawnień.

Wysokie zapotrzebowanie na pracowników fizycznych zbiega się z istotną zmianą w postrzeganiu tej specjalizacji. Według badań Pracuj.pl, jest to coraz częściej świadomy wybór kariery, co przekłada się na wysokie zaangażowanie (68%) oraz satysfakcję z wykonywanych obowiązków (48%). Wyszliśmy naprzeciw zarówno pracodawcom, jak i pracownikom z tej grupy i stworzyliśmy osobną sekcję z ofertami pracy, dostosowaną do ich konkretnych preferencji.

Najczęściej poszukiwane stanowiska ze specjalizacji praca fizyczna



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

Niestety, pracownicy fizyczni napotykają też poważne wyzwania. Pierwszym jest trudne środowisko pracy – według „Indeksu Nastrojów Zawodowych” poziom przebodźcowania w produkcji wynosi 3,3, a w budownictwie 3,2 na 5-stopniowej skali, co wskazuje na znaczne obciążenie sensoryczne. Drugim problemem jest brak perspektyw: blisko połowa zatrudnionych nie ma dostępu do szkoleń, a 50% nie widzi szans na awans w obecnej firmie. Pracownicy ci oczekują zmiany podejścia – chcą być postrzegani jako eksperci, dla których rozwój to przede wszystkim zdobywanie nowych uprawnień i nauka obsługi nowoczesnych technologii, a nie tylko awans pionowy. Poprawa warunków i oferty szkoleniowej staje się więc kluczowa dla utrzymania tych kadr.



Bartłomiej Urbański

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

Utrzymujący się wysoki popyt na pracowników fizycznych to w polskiej gospodarce zjawisko już dobrze znane. Nie zmieniła tego obecna rewolucja technologiczna spod znaku sztucznej inteligencji. Mimo postępującej automatyzacji, czynnik ludzki pozostaje niezastąpiony w kluczowych gałęziach przemysłu, logistyce i budownictwie. Polska wciąż mierzy się z luką kompetencyjną wynikającą z wieloletnich zaniedbań w szkolnictwie zawodowym oraz niekorzystnej demografii. Niedobór wykwalifikowanych rzemieślników czy operatorów sprawia, że walka o te talenty jest obecnie równie zacięta, jak w przypadku specjalistów technologicznych. To fundament, bez którego realizacja kluczowych inwestycji infrastrukturalnych jest po prostu niemożliwa.

Obecnie na ten obraz nakłada się kluczowy czynnik geopolityczny. Niestabilna sytuacja międzynarodowa może wymusić na Europie intensywny rozwój przemysłu obronnego. Sektor zbrojeniowy ma potencjał by stać się nowym kołem zamachowym rynku pracy, generując skokowe zapotrzebowanie na kadry techniczne. Produkcja sprzętu wojskowego, amunicji oraz budowa infrastruktury obronnej i fortyfikacji wymagają tysięcy rąk spawaczy, mechaników, elektryków i monterów. Bezpieczeństwo państw zależy dziś bezpośrednio nie tylko od strategii, ale od dostępności wykwalifikowanych pracowników fizycznych, którzy realnie wytworzą niezbędny sprzęt.

Praca fizyczna zyskuje tym samym wymiar strategiczny, stając się zasobem krytycznym dla odporności państwa. Pracodawcy muszą przygotować się na długofalową konkurencję o te kadry. Renesans przemysłu ciężkiego i konieczność zbrojeń sprawiają, że rola pracownika fizycznego w łańcuchu wartości będzie w najbliższych latach systematycznie rosnąć, zwiększając także prestiż i znaczenie tych zawodów w nowoczesnej gospodarce.

Praca dla początkujących

W 2025 roku rynek pracy dla osób stawiających pierwsze kroki w karierze utrzymał zbliżony udział w ogólnej puli rekrutacji. Oferty skierowane do stażystów, praktykantów, młodszych specjalistów oraz asystentów stanowiły 14% wszystkich ogłoszeń opublikowanych w serwisie Pracuj.pl. Oznacza to, że mimo wyzwań gospodarczych oraz intensywnej dyskusji wokół wpływu sztucznej inteligencji na rynek pracy, pracodawcy nadal rezerwują istotną część wakatów dla kandydatów wymagających wdrożenia, inwestując w budowę kadr od podstaw.

Praca dla początkujących w 2025 roku

110 000

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

14%

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

Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów w 2025 roku", dane wewnętrzne

Choć w debacie publicznej często pojawiają się obawy, że rozwój AI w pierwszej kolejności ograniczy dostępność podstawowych ról, dane Pracuj.pl nie potwierdzają gwałtownego załamania rynku pracy dla początkujących. W ujęciu rok do roku dane wskazują raczej na stabilizację niż strukturalny odwrót od rekrutacji na poziomie entry-level.

Warto przy tym zaznaczyć, że zmiany te nie rozkładają się równomiernie między sektorami. Największą ostrożność w rekrutacji juniorów obserwujemy w branży technologicznej, gdzie automatyzacja i wykorzystanie narzędzi AI faktycznie podniosły próg wejścia do zawodu. Jednocześnie w wielu innych obszarach – takich jak sprzedaż, obsługa klienta, administracja czy praca fizyczna – stanowiska dla osób z krótkim stażem pozostają szeroko dostępne i nadal pełnią istotną rolę w strategiach rekrutacyjnych firm.

To właśnie w grupach kandydatów, do których kierowane są oferty juniorskie, obserwujemy najwyższą dynamikę i mobilność zawodową. Podczas gdy aktywne poszukiwanie nowego zatrudnienia deklaruje ogółem 38% Polaków, wśród najmłodszych uczestników rynku (18–24 lata) odsetek ten sięga 57%. Równie wysoką aktywność wykazuje grupa w wieku 25–34 lata, gdzie nowych wyzwań szuka 47% badanych.

Co istotne, młode pokolenie nie przywiązuje się trwale do raz obranej ścieżki. Choć zmianę branży lub specjalizacji rozważa średnio co trzeci Polak, w grupie 18–24 lata taką gotowość deklaruje aż połowa badanych (50%), a wśród osób w wieku 25–34 lata – 40%. Dane te pokazują, że rok 2025 jest dla początkujących pracowników czasem intensywnego poszukiwania optymalnej ścieżki rozwoju, a rynek – mimo rosnącej roli technologii – wciąż oferuje im realne możliwości wejścia i dalszego budowania kariery. Więcej szczegółów dostępnych jest na [biurze prasowym Pracuj.pl](https://biurze.prasowym.pracuj.pl).



Natalia Lisiecka

Ekspertka rynku pracy i rozwoju kariery

Dane wskazują na stabilny udział ofert dla osób rozpoczynających karierę, jednak realny start zawodowy młodych ludzi jest dziś znacznie trudniejszy niż jeszcze kilka lat temu. Jednym z kluczowych powodów jest dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji i automatyzacji, które w szczególności wpływają na stanowiska juniorskie. To właśnie zadania, które dawniej były naturalnym polem do nauki dla początkujących, coraz częściej przejmowane są przez narzędzia technologiczne.

Jednocześnie obserwujemy rosnącą rozbieżność między nazwą stanowiska a realnymi wymaganiami. Od kandydatów na role juniorskie coraz częściej oczekuje się rocznego lub nawet dwuletniego doświadczenia zawodowego, co rodzi fundamentalne pytanie o to, gdzie i w jaki sposób młode osoby mają je zdobyć. Dla absolwentów studiów dziennych, którzy nie mieli możliwości łączenia nauki z pracą, stażami czy praktykami, oznacza to istotnie wyższy próg wejścia i ograniczony dostęp do pierwszych doświadczeń zawodowych. Sytuację dodatkowo komplikuje bardzo duża konkurencja w branżach, które przyciągają dużą liczbę kandydatów i w których rywalizacja na poziomie juniorskim jest szczególnie wysoka, takich jak marketing, IT, administracja czy HR.

W tym kontekście coraz większego znaczenia nabiera świadome planowanie pierwszych kroków zawodowych. Młodzi kandydaci coraz częściej muszą myśleć o swojej drodze zawodowej procesowo, a nie jedynie przez pryzmat pierwszego stanowiska. Zrozumienie realiów rynku pracy, oczekiwań pracodawców, procesów rekrutacyjnych oraz sposobu działania systemów ATS pozwala im podejmować bardziej przemyślane decyzje i skuteczniej przygotować się do wejścia na rynek.

Równie istotna staje się umiejętność korzystania z dostępnych narzędzi, zarówno technologicznych, jak i rozwojowych oraz konsekwentne budowanie kompetencji transferowalnych, odpornych na automatyzację, w tym analitycznego myślenia, komunikacji, współpracy i zdolności szybkiego uczenia się. Zmiany technologiczne nie muszą oznaczać ograniczenia szans młodych talentów, ale wymagają innego podejścia do wejścia na rynek pracy. Elastyczność, gotowość do uczenia się poprzez role przejściowe oraz świadome reagowanie na ewolucję rynku pracy są dziś jednymi z podstawowych czynników udanego startu zawodowego – zarówno dla kandydatów, jak i dla pracodawców.

Warto spojrzeć na sektory, które generują najwięcej wakatów – sprzedaż i pracę fizyczną. Choć nie zawsze przez młodych są postrzegane jako pierwszy wybór, stanowią solidny fundament pod przyszłą karierę. Handel to szkoła komunikacji i negocjacji, a praca fizyczna uczy dyscypliny i pracy zespołowej. Start od „pierwszej linii” frontu biznesowego daje unikalną perspektywę i świadomość biznesową, cenione przez pracodawców. Coraz więcej młodych dostrzega, że doświadczenie w wymagających środowiskach procentuje w dalszej karierze. Jesteśmy tego świadomi, dlatego w marcu 2026 roku organizujemy Festiwal Pracuj.pl – przestrzeń inspiracji i okazję do spotkania z pracodawcami z różnych sektorów.

Co nowego na polskim rynku pracy w 2025 roku

Ubiegłoroczne zmiany w prawie pracy w pigułce

Rok 2025 był okresem wielu zmian legislacyjnych, które redefiniują relacje między pracownikiem a pracodawcą. Nowe regulacje dotknęły niemal każdego obszaru – od wysokości wynagrodzeń, przez czas wolny, aż po wsparcie rodzicielstwa i cyfryzację procesów HR. Przedstawiamy najważniejsze z nich wraz z danymi i obserwacjami Pracuj.pl.

Przygotowania do jawności wynagrodzeń

24 grudnia 2025 roku weszła w życie unijna dyrektywa o jawności wynagrodzeń. Choć pełna implementacja ma nastąpić do czerwca 2026 r., nowe regulacje już teraz wpływają na rynek. Kluczową zmianą jest nałożenie na pracodawców obowiązku informowania o początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziale najpóźniej przed podpisaniem umowy, a także wprowadzenie zakazu pytania kandydatów o zarobki w poprzednich miejscach pracy. Wg danych Pracuj.pl, 62% kandydatów chce znać wysokość wynagrodzenia już w ogłoszeniu o pracę. Mimo obaw niektórych pracodawców, przepisy nie oznaczają konieczności podawania widełek w każdym ogłoszeniu (choć jest to dobra praktyka) ani ujawniania pensji konkretnych pracowników. Jawność ma charakter systemowy i ma na celu zmniejszenie luki płacowej oraz zapewnienie równych szans, a nie publiczne ujawnianie zarobków jednostek. Więcej na ten temat można znaleźć w [biurze prasowym Pracuj.pl](#).

A jak sytuacja wygląda w praktyce? Widełki płacowe znajdują się obecnie w ok. 27% ogłoszeń publikowanych w serwisie Pracuj.pl, co oznacza umiarkowany, lecz systematyczny wzrost w porównaniu z poprzednimi latami. Transparentność wynagrodzeń rośnie stopniowo – bez gwałtownych skoków – co potwierdza, że rynek przygotowuje się do nowych regulacji w sposób ewolucyjny, a nie rewolucyjny.

Najczęściej widełki wynagrodzeń pojawiają się w branżach o wysokiej konkurencyjności i rotacji pracowników, takich jak call center, transport, logistyka, hotelarstwo, gastronomia oraz wśród pracowników fizycznych. Jednocześnie dynamiczne wzrosty rok do roku widoczne są w obszarach doradztwa, badań i rozwoju, HR oraz prawa, gdzie znaczenie przejrzystości i zaufania w relacji z kandydatami systematycznie rośnie.

Język inkluzywny w rekrutacji

Rok 2025 był także czasem przygotowań do zmian w komunikacji rekrutacyjnej, które w pełni wejdą w życie w 2026 roku. Pracodawcy rozpoczęli proces dostosowywania ogłoszeń do wymogów neutralności językowej. Znikają określenia sugerujące płeć (jak „asystentka” czy „magazynier”), zastępowane formami neutralnymi („osoba asystująca”) lub podwójnymi („specjalista/specjalistka”), co ma na celu walkę z dyskryminacją na etapie selekcji CV. W odpowiedzi na te zmiany, zespół Pracuj.pl przygotował [Słownik nazw stanowisk](#) – rozwiązanie, które wspiera pracodawców i pracowników w dostosowaniu się do nadchodzących zmian. Szerzej opisujemy to w [biurze prasowym Pracuj.pl](#).

Wzrost płacy minimalnej

Od 1 stycznia 2025 roku nastąpiła podwyżka minimalnego wynagrodzenia, które wzrosło z poziomu 4300 zł do 4626 zł brutto. Równolegle wzrosła minimalna stawka godzinowa, osiągając poziom 30,20 zł brutto (wcześniej 28,10 zł). Dla milionów zatrudnionych oznacza to realny wzrost dochodów, a dla przedsiębiorców – konieczność mierzenia się z rosnącymi kosztami pracy.

Znaczenie wynagrodzeń jako jednego z głównych czynników wpływających na mobilność zawodową potwierdzają także [dane Pracuj.pl](#). Aż 55% ogółu badanych wskazuje chęć uzyskania wyższych zarobków jako główny powód poszukiwania nowego zatrudnienia. Wśród najmłodszych uczestników rynku pracy odsetek ten sięga 52%, co pokazuje, że presja płacowa pozostaje jednym z najważniejszych czynników wpływających na decyzje zawodowe.

Wigilia dniem wolnym od pracy

Istotną zmianą w kalendarzu pracowniczym stało się ustanowienie 24 grudnia dniem ustawowo wolnym od pracy. W 2025 roku pracownicy po raz pierwszy mogli w pełni poświęcić ten czas na przygotowania do świąt, bez konieczności korzystania z urlopu wypoczynkowego. Oznacza to także zamknięcie placówek handlowo-usługowych na trzy dni z rzędu.

Znaczenie tej decyzji było widoczne już wcześniej w [badaniach Pracuj.pl](#). W przeprowadzonym w 2024 roku badaniu aż 85% respondentów wskazywało, że Wigilia ma szczególny status i nie powinna być traktowana jak standardowy dzień pracy, a 76% uważało, że ustanowienie tego dnia wolnym nie wpłynie negatywnie na gospodarkę. Dane te pokazują, że zmiana legislacyjna z 2025 roku odpowiadała na realne oczekiwania pracowników i wpisywała się w szerszą debatę o równowadze między pracą a życiem prywatnym.

Wsparcie dla rodziców „wczęśniaków”

Od 19 marca 2025 roku obowiązują przepisy o uzupełniającym urlopie macierzyńskim, skierowane do rodziców dzieci urodzonych przedwcześnie lub wymagających długiej hospitalizacji tuż po porodzie. Nowe prawo umożliwia wydłużenie płatnej opieki nad dzieckiem – w zależności od tygodnia ciąży i masy urodzeniowej – nawet o 15 tygodni, przy zachowaniu zasiłku w wysokości 100% podstawy.

Potrzebę takich rozwiązań pokazują również [dane Pracuj.pl](#) dotyczące doświadczeń rodziców na rynku pracy. Ponad połowa badanych wskazuje na istnienie tzw. „kary za macierzyństwo”, rozumianej jako trudności w rozwoju zawodowym po urodzeniu dziecka, podczas gdy niemal połowa dostrzega zjawisko „premii za ojcostwo”. Nowe regulacje wpisują się w działania zmierzające do ograniczania tych nierówności i tworzenia bardziej spójnych warunków łączenia ról zawodowych i rodzicielskich.

Rewolucja w obliczaniu stażu pracy

Przełomowym momentem dla rynku stało się przyjęcie przepisów zrównujących różne formy zatrudnienia w kontekście stażu pracy. Okresy prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej oraz pracy na podstawie umowy zlecenia są teraz wliczane do pracowniczego stażu. To koniec systemowej niesprawiedliwości – osoby pracujące latami na kontraktach B2B czy zleceniach zyskały równy dostęp do uprawnień zależnych od doświadczenia, takich jak nagrody jubileuszowe czy dłuższy wymiar urlopu.



O raporcie

Niniejsze zestawienie oparte zostało na danych wewnętrznych Grupy Pracuj, przedstawiających statystyki ofert pracy zamieszczonych w serwisie między styczniem a grudniem 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
Ekspertka ds. PR

Grupa Pracuj
mail: anna.goren@pracuj.pl
tel.: +48 573 787 217

