



pracuj.pl

Rynek Pracy Specjalistów Podsumowanie I połowy 2026

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 od tej daty. Dane porównawcze dla poprzednich lat są przygotowywane 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 połowie 2026 roku 4
-  Komentarz: Rafał Nachyna, Dyrektor Operacyjny i Członek Zarządu Grupy Pracuj 6

OFERTY PRACY W 2026 ROKU

-  Specjalizacje poszukiwane w I połowie 2026 9
-  Nowy etap w branży technologicznej 11
-  Krajobraz IT z AI na pierwszym planie 11
-  AI wychodzi poza branżę technologiczną 14
-  Benefity w IT - od komfortu do konkretów 14
-  Sztuczna inteligencja i hiperpersonalizacja w rekrutacji 15
-  Aktywność kandydatów, czyli niesłabnąca gotowość do zmian 18
-  Zainteresowanie pracą fizyczną wciąż rośnie 21
-  Praca dla początkujących 22
-  Popularne modele pracy w I połowie 2026 roku 24
-  Co nowego na polskim rynku pracy w I półroczu 2026 roku? 25
-  O raporcie 27

Rynek pracy specjalistów w I połowie 2026 roku

Na podstawie 387 tysięcy ofert pracy oraz aktywności milionów użytkowników Pracuj.pl w pierwszej połowie 2026 roku obserwujemy utrzymującą się aktywność zarówno pracodawców, jak i kandydatów. Po stronie firm widać ją zarówno w liczbie publikowanych ofert pracy, która pozostała na poziomie zbliżonym do ubiegłorocznego, jak i w rekordowej liczbie aktywnych klientów - było ich około 62 000. W pierwszych sześciu miesiącach roku liczba kliknięć w przycisk „Aplikuj” była o 4,3% wyższa niż rok wcześniej, co pokazuje, że gotowość do poszukiwania nowych możliwości zawodowych pozostaje wysoka.

Na szczególną uwagę zasługuje także rosnące znaczenie kompetencji związanych ze sztuczną inteligencją. Coraz więcej pracodawców uwzględnia je w wymaganiach stawianych kandydatom, co pokazuje, że AI przestaje być domeną wąskiej grupy specjalistów i stopniowo staje się kompetencją wykorzystywaną w wielu obszarach rynku pracy. To trend, który z pewnością będzie kształtował rynek pracy także w kolejnych latach.

Pierwszą połowę 2026 roku wyróżniały dwa istotne zjawiska. Z jednej strony widoczne było odbicie w sektorze technologicznym, które przełożyło się na wzrost liczby ofert pracy w branży IT. Z drugiej strony rynek coraz mocniej odczuwał skutki unijnych zmian regulacyjnych – zarówno tych związanych z jawnością wynagrodzeń, jak i promowaniem neutralnego płciowo języka w ofertach pracy. Coraz więcej pracodawców publikowało widełki płacowe, a inkluzywna komunikacja rekrutacyjna stawała się nowym standardem.

387 000

liczba ofert pracy opublikowanych w serwisie Pracuj.pl w I połowie 2026 roku.

62 000

rekordowa liczba aktywnych klientów

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

4,3%

wzrost liczby aplikacji rok do roku.

TOP5

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

65%

ogłoszeń było neutralnych płciowo.

4%

ofert pracy zawierało informację o znajomości narzędzi AI na liście wymaganych od kandydata kompetencji.

32%

ogłoszeń miało podane widełki wynagrodzeń.

62 000

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 I połowie 2026 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

Dojrzałość, partnerstwo i kultura transparentności

Pierwsza połowa 2026 roku pokazała, że rynek pracy staje się bardziej transparentny, a nowe technologie coraz mocniej wpływają na sposób pracy, rekrutacji i rozwoju zawodowego. Jednocześnie kandydaci świadomiej zarządzają swoją karierą i podejmują decyzje zawodowe. To właśnie te trzy zjawiska w dużym stopniu kształtowały rynek pracy w pierwszych miesiącach tego roku.

Prawdziwy przełom tego półrocza dotyczy kultury rekrutacji. Unijna dyrektywa o jawności wynagrodzeń przyspieszyła zmiany, na które rynek przygotowywał się od dłuższego czasu. Widzimy wzrost liczby ofert z widełkami płacowymi. Normą staje się również język inkluzywny w nazwach stanowisk. Pracodawcy coraz lepiej rozumieją, że transparentność, choć częściowo wynika z wymogów prawnych, staje się dziś podstawą skutecznej rekrutacji. Może też pozytywnie wpływać na jakość procesów HR i budowanie zaufania kandydatów.

Równolegle zmienia się rola technologii. Sztuczna inteligencja coraz mocniej zaznacza swoją obecność w codziennej pracy kandydatów, pracodawców i rekruterów. Przed rynkiem nadal stoi jednak ważne zadanie. Potrzebujemy jasnych zasad korzystania z AI oraz otwartej rozmowy o jej wpływie na pracę i rozwój zawodowy.

Zmiany na rynku wspiera również ewolucja technologiczna naszej platformy. W pierwszej połowie 2026 roku wdrożyliśmy w Pracuj.pl nowe narzędzia i automatyzacje oparte na sztucznej inteligencji, które całkowicie zmieniają sposób przeglądania ogłoszeń. Dzięki personalizacji ofert, funkcji geolokalizacji oraz rozwiązaniom pomagającym kandydatom ocenić, jak dobrze odpowiadają wymaganiom danego stanowiska, ułatwiamy podejmowanie świadomych decyzji zawodowych. To praktyczna odpowiedź na potrzeby użytkowników. **Coraz wyraźniej widać, że AI przestaje być eksperymentem. Staje się naturalnym elementem rynku pracy i codziennego procesu rekrutacji.** Jako platforma technologiczna Pracuj.pl ma zatem jeden nadrzędny cel – ułatwiać szybkie łączenie talentów z biznesem w sposób przemysłowy i wygodny dla obu stron.

Zmiany widać również w strukturze rekrutacji. Branża IT kontynuuje odbicie (po okresie ostrożności i cięcia kosztów znów odpowiada za dwucyfrową część wszystkich ofert), ale firmy stawiają przede wszystkim na kompetencje, pozwalające wykorzystywać techno-

logię do realizacji celów biznesowych. Coraz większego znaczenia nabierają umiejętność pracy z danymi, wykorzystywania narzędzi AI, krytycznego myślenia oraz łączenia wiedzy technologicznej z rozumieniem potrzeb organizacji.

Równie mocno zmienia się podejście samych kandydatów.

Zmiana pracy rzadziej jest traktowana jako ryzyko czy przymus ekonomiczny, a częściej jako element świadomego zarządzania rozwojem zawodowym.

Potwierdzają to nasze badania – aż 84% osób postrzega zmianę pracy jako przejaw świadomego zarządzania karierą, a 92% tych, którzy zmienili pracę w ciągu ostatnich pięciu lat, poleciłoby taki krok innym. Zmiana stała się naturalnym sposobem na rozwój, zdobywanie nowych doświadczeń i dbanie o własny dobrostan.

Kandydaci szukają miejsc, które oferują stabilność finansową, ale też szanują ich czas prywatny i gwarantują otwartą kulturę organizacyjną. Co ciekawe, ten trend wyraźnie widać także w pracy fizycznej. Ten sektor zyskuje na naszych oczach nowy prestiż i dla wielu osób staje się docelowym, satysfakcjonującym wyborem na lata.

Widzimy rosnącą potrzebę świadomego kierowania karierą także wśród najmłodszych osób na rynku pracy - z naszych badań wynika, że aż 83% z nich nie ma dziś przestrzeni na bezpieczne testowanie różnych ścieżek zawodowych. Chcemy to zmienić, dlatego uruchomiliśmy „Projekt Grant. Najłatwiejszy pierwszy krok”, w którym na sfinansowanie pierwszych zawodowych prób i pomysłów młodych ludzi przeznaczylimy pół miliona złotych. Ambasadorem akcji został Jakub „Patec” Patecki - podróżnik, zdobywca Korony Ziemi, popularny twórca internetowy - który wspiera nas w zachęcaniu młodych osób do odważnego stawiania pierwszych kroków na rynku pracy. Sam jest doskonałym dowodem na to, że każdy może próbować różnych dróg. Wierzymy, że to realne wsparcie finansowe pomoże młodym przekuć pasję w sposób na życie, ułatwiając podjęcie decyzji innej niż wybór „w ciemno”.

Oddajemy w Państwa ręce raport, który szczegółowo podsumowuje minione miesiące. To przydatna lektura dla każdego uczestnika rynku – pracodawców, kandydatów, a także liderów i menedżerów. Pokazujemy w nim, jak jawność ofert, nowoczesne technologie i nowa mobilność kandydatów budują partnerskie środowisko pracy w Polsce.

Zapraszam do lektury,

Rafał Nachyna

Dyrektor Operacyjny
i Członek Zarządu Grupy Pracuj



**Oferty pracy
w I połowie 2026 roku**

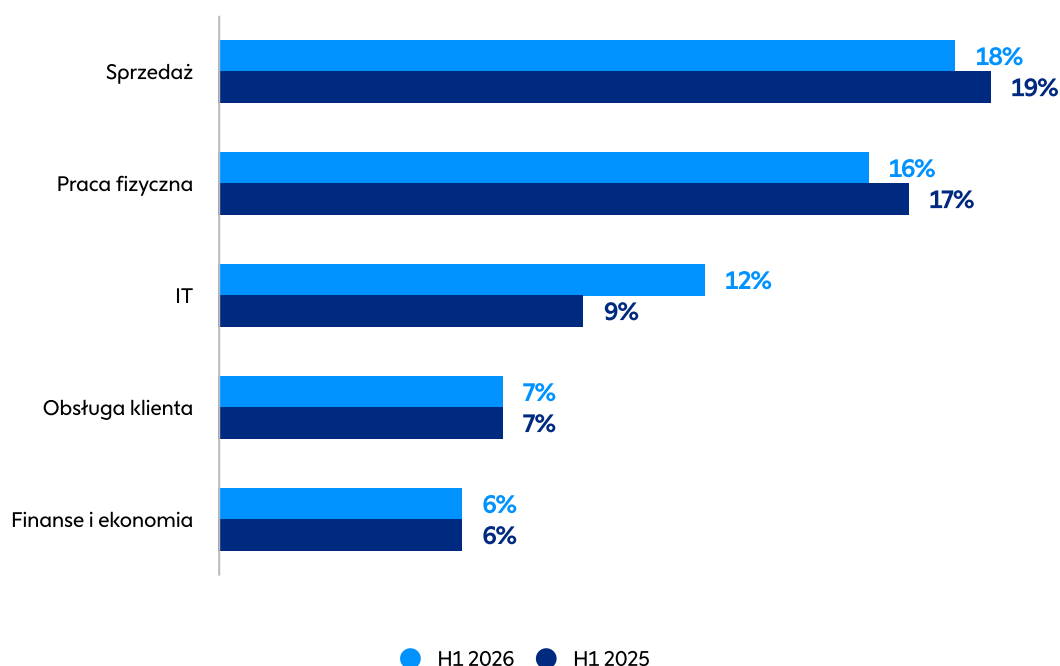
Specjalizacje poszukiwane w I połowie 2026

Analizując aktywność dziesiątek tysięcy pracodawców na Pracuj.pl, w pierwszej połowie 2026 roku nie odnotowaliśmy zmian na liście najbardziej poszukiwanych pracowników.

Rynek wciąż najmocniej napędza sprzedaż. To właśnie do handlowców kierowane jest dziś 18% ogłoszeń.

Silną, drugą pozycję utrzymuje **praca fizyczna**. Jej udział wprawdzie spadł nieznacznie z 17% w analogicznym okresie ubiegłego roku do 16%, ale zapotrzebowanie na pracowników fizycznych pozostaje wysokie w wielu kluczowych sektorach gospodarki.

Najczęściej rekrutowane specjalizacje w I połowie 2026 roku – udział w ofertach w Pracuj.pl



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2026", dane wewnętrzne

Ostatni stopień podium należy do IT. Widzimy tu wyraźne przyspieszenie – po ubiegłorocznym, dość ostrożnym odbiciu, sektor kontynuował wzrosty i osiągnął wynik na poziomie 12% (wobec 9% w I połowie 2025 roku). Co to oznacza w praktyce? Pracodawcy mają już za sobą pierwsze, eksperymentalne wdrożenia sztucznej inteligencji. Teraz czują się pewniej i wracają do szerszych rekrutacji, aby realnie rozwijać technologie automatyzujące.

Czołową piątkę rynkowego rankingu specjalizacji zamykają obszary gwarantujące płynne funkcjonowanie biznesu, czyli **obsługa klienta** (7%) oraz **finanse i ekonomia** (6%).

W pierwszej połowie 2026 roku najszybciej rosnącą specjalizacją pod względem liczby publikowanych ofert pracy było IT.

A gdzie te wszystkie możliwości zawodowe koncentrują się geograficznie? Niezmiennym centrum zatrudnienia pozostaje województwo **mazowieckie**, które generuje ponad jedną czwartą ogłoszeń na portalu (26%). Bardzo silną pozycję utrzymują również kluczowe rynki regionalne, na czele z województwami **śląskim, dolnośląskim, wielkopolskim** (wszystkie z nich notują wynik na poziomie 9%).



Łukasz Piedo

p.o. Dyrektor ds. Cyklu Rozwoju Pracownika | Cykl Rozwoju Pracowników w Lidl Polska

Wysoka, druga pozycja pracy fizycznej w rankingu rekrutacyjnym I połowy 2026 roku nie jest dla nas zaskoczeniem. W organizacji o takiej skali zatrudnienia jak Lidl Polska, sukces biznesowy opiera się właśnie na osobach pracujących w procesach operacyjnych, które wspierane są przez działy merytoryczne na poziomie regionalnym i centralnym.

To właśnie osoby pracujące bezpośrednio w ponad 950 sklepach i kilkunastu Centrach Dystrybucyjnych stanowią fundament naszej działalności. Codzienny wpływ naszych pracowniczek i pracowników na wyniki firmy jest ogromny: to od ich zaangażowania zależy płynność łańcucha dostaw, stała dostępność produktów, a ostatecznie - zadowolenie milionów klientów.

Siłą napędową naszej firmy jest ogromna różnorodność zespołów. Łączymy osoby w różnym wieku, o odmiennych doświadczeniach i talentach. Ta synergia pozwala nam elastycznie reagować na codzienne wyzwania handlowe. Co ważne, charakter pracy operacyjnej i technicznej drastycznie się dziś zmienia. Nowoczesny magazyn czy sklep to zaawansowane technologicznie środowiska, w których tradycyjne zadania są wspierane przez systemy automatyzacji i cyfrowe narzędzia sprzedaży.

W efekcie, rekrutując na stanowiska takie jak Pracownik Sklepu, Operator Wózka Widłowego, Pracownik Logistyki Operacyjnej czy Pracownik Logistyki Procesowej, szukamy osób, które poza kwalifikacjami niezbędnymi na tych stanowiskach, posiadają również umiejętność szybkiego uczenia się oraz tzw. kompetencje miękkie – w tym doskonałej organizacji pracy własnej i współpracy w zespole. Aby przyciągać i utrzymywać najlepszych, jako nowoczesny pracodawca oferujemy to, co kluczowe: stabilność, konkurencyjne zarobki, jasne ścieżki awansu oraz kulturę opartą na wartościach. W ten sposób budujemy naszą przewagę na rynku.

Nowy etap w branży technologicznej

Branża IT ma za sobą okres dynamicznego wzrostu napędzanego cyfrową transformacją i zmianami wywołanymi pandemią. Po tym rekrutacyjnym boomie rynek wszedł w etap normalizacji. Nasze dane pokazują, że w latach 2024–2025 firmy ostrożniej podchodziły do zatrudniania, koncentrując się na weryfikacji priorytetów biznesowych i efektywności inwestycji. Efektem był udział ofert IT na poziomie 9% wszystkich ogłoszeń publikowanych na Pracuj.pl.

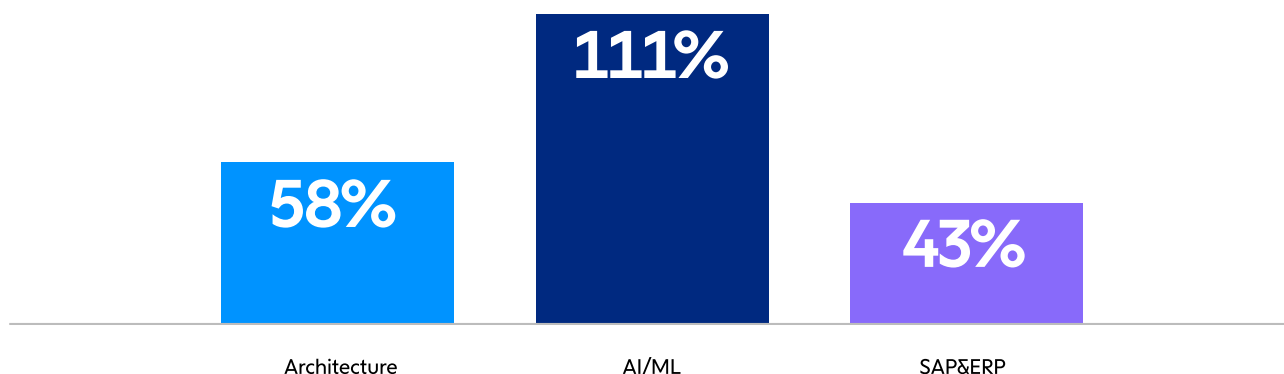
Najnowsze liczby pokazują jednak wyraźne ożywienie. W I połowie 2026 roku udział kategorii IT wzrósł do 12%, osiągając ponownie dwucyfrowy poziom. To sygnał, że po okresie normalizacji firmy znów zwiększają inwestycje w technologie i rozwój kompetencji cyfrowych.

Warto jednak podkreślić, że nie jest to powrót do realiów sprzed kilku lat. Obecne odbicie ma bardziej selektywny charakter i jest silnie związane z rozwojem sztucznej inteligencji oraz poszukiwaniem kompetencji, które pozwalają wykorzystywać nowe technologie w praktyce biznesowej.

Krajobraz IT z AI na pierwszym planie

Ostatnie lata były okresem testów sztucznej inteligencji pod kątem jej przydatności w środowisku biznesowym. Dane wskazują, że wypadły one pomyślnie - rozwój produktów i utrzymanie nowych systemów są dziś priorytetem.

Specjalizacje IT o największych wzrostach w ofertach pracy

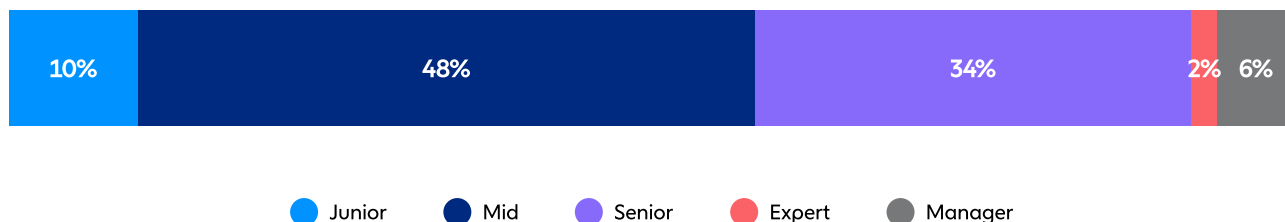


Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2026", dane wewnętrzne

Najszybciej rosnącym obszarem w branży IT okazała się specjalizacja AI/ML, notująca wzrost zapotrzebowania o 111%. Mocne wzrosty widoczne są również w obszarach,

takich jak Architecture (58%) czy SAP&ERP (43%). Widzimy także rosnącą rolę analizy danych, która powoli staje się kompetencją uniwersalną – zapotrzebowanie na specjalistów system analytics wzrosło o 27% natomiast business analytics o 11%. Z drugiej strony, odnotowaliśmy ostrożniejsze podejście firm do obszarów takich jak Game dev (spadek liczby ofert o 76%), Agile (-35%) czy Frontend (-22%).

Udział % ogłoszeń w H1 2026 wg poziomu stanowiska



Firmy z branży technologicznej poszukują przede wszystkim kadry średniego szczebla oraz doświadczonych pracowników. Niemal co druga oferta (48%) w pierwszej połowie 2026 roku kierowana była do specjalistów na poziomie mid. W drugiej kolejności poszukiwani byli seniorzy - ogłoszenia do tej grupy stanowiły 34% wszystkich ofert, i dodatkowo było ich o 37% więcej niż rok wcześniej. Zgodnie z rynkowymi trendami, rzadziej poszukiwane były osoby z mniejszym doświadczeniem - do juniorów kierowane było jedynie 10% ofert, natomiast było ich o 5% więcej niż w analogicznym okresie 2025 roku. To dowód, że wejście na rynek pracy nadal pozostaje dla nowicjuszy w IT dużym wyzwaniem. Zestawienie zamykają ogłoszenia skierowane do menedżerów (6%) oraz wąskiej, najbardziej wyspecjalizowanej grupy ekspertów (2%).



Piotr Trzmiel

Dyrektor ds. rozwoju biznesu w theprotocol.it

Powrót udziału ofert IT do poziomu 12% wszystkich ofert opublikowanych w Pracuj.pl to dobry sygnał, choć nie można zapominać, że rynek technologiczny przeszedł trwałe zmiany. Czasy masowych rekrutacji należą już do przeszłości i obecnie firmy podchodzą do zatrudniania znacznie ostrożniej i z wyraźnymi oczekiwaniami.

Widać to w strukturze poszukiwanych kompetencji. Sztuczna inteligencja została przetestowana „w boju” i organizacje koncentrują się teraz na konkretnych wdrożeniach i tworzeniu produktów. Stąd rosnący popyt nie tylko

na inżynierów AI, ale też na specjalistów od backendu, testowania (QA) i systemów wbudowanych. Role o charakterze wspierającym i procesowym będą najpewniej poddawane dalszej optymalizacji.

To podejście w sektorze IT tłumaczy też wzrost zapotrzebowania na seniorów i ekspertów. Sztuczna inteligencja potrafi dziś przetwarzać ogromne ilości danych i automatyzować rutynowe zadania, jednak interpretacja wyników i podejmowanie strategicznych decyzji wciąż pozostaje domeną człowieka. Nie bez wpływu pozostają także wprowadzone w 2026 roku podwyżki dla użytkowników dużych modeli językowych, tzw. LLM-ów, za wykorzystanie tokenów. Coraz częściej słyszymy o przypadkach, że to zatrudnienie człowieka jest tańsze od wykorzystywania AI.

Efektem ubocznym obecnych trendów wciąż pozostaje wysoki próg wejścia dla juniorów. Firmy oczekują dziś od kandydatów gotowości do szybkiego zdobywania kompetencji i samodzielności już na początku kariery, co sprawia, że wejście do branży bywa trudniejsze niż jeszcze kilka lat temu.

Coraz częściej słychać jednak głosy, że długofalowy rozwój sektora nie będzie możliwy bez inwestowania w juniorów.

Podczas branżowych konferencji i spotkań coraz częściej pojawia się pytanie o to, kto za kilka lat zastąpi dzisiejszych seniorów i ekspertów. Organizacje, które już dziś tworzą przestrzeń do rozwoju młodych talentów, mogą w przyszłości zyskać istotną przewagę konkurencyjną.

AI wychodzi poza branżę technologiczną

Mając wgląd w preferencje tysięcy pracodawców, widzimy rosnące znaczenie sztucznej inteligencji nie tylko w sektorze technologicznym. W pierwszej połowie 2026 roku kompetencje związane z AI pojawiały się w 4% wszystkich ofert pracy publikowanych na Pracuj.pl, podczas gdy rok wcześniej było to 2%. Dane pokazują, że znajomość narzędzi opartych na sztucznej inteligencji coraz częściej staje się elementem oczekiwań wobec kandydatów także poza branżą IT.

Najsilniej trend ten widoczny jest oczywiście w samym sektorze technologicznym. W pierwszej połowie 2026 roku kompetencje AI pojawiały się w 6,3% ofert IT, wobec 3,6% rok wcześniej. Coraz wyraźniej widać jednak, że pracodawcy poszukują osób potrafiących wykorzystywać narzędzia AI nie tylko przy tworzeniu technologii, ale także w marketingu, sprzedaży, e-commerce czy sektorze finansowym.

Z perspektywy rynku oznacza to stopniową zmianę statusu AI – z kompetencji specjalistycznej w coraz bardziej uniwersalny element codziennego warsztatu pracy.

Benefity w IT - od komfortu do konkretów

Przez ostatnie pięć lat branża technologiczna przeszła wyraźną ewolucję. Benefity w ogłoszeniach o pracę naturalnie pokazują transformację tego sektora i są dowodem na wyższy poziom dojrzałości w branży. Analiza ogłoszeń z portalu theprotocol.it z lat 2021–2026 pokazuje, że rola świadczeń pozapłacowych przesunęła się z funkcji wizerunkowej w stronę praktycznej wartości dodanej.

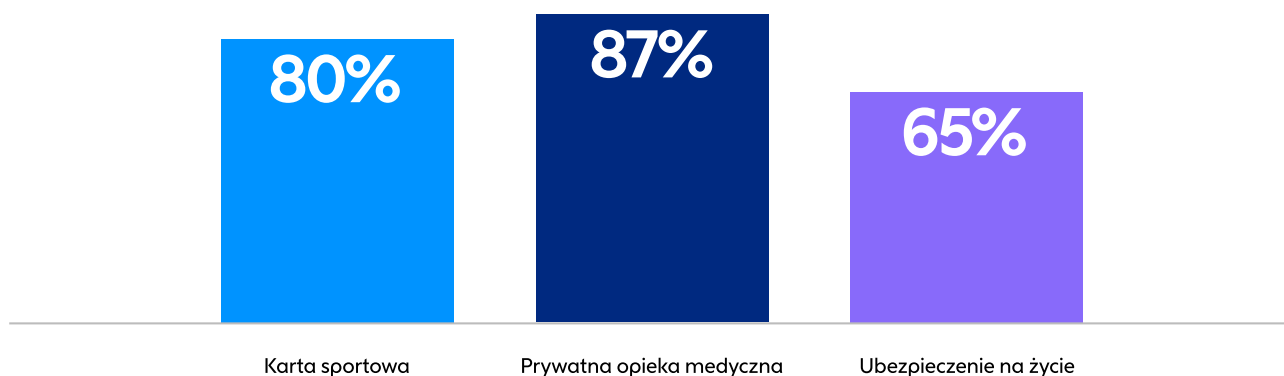
Jeszcze kilka lat temu firmy chętnie eksponowały świadczenia o dużym potencjale wizerunkowym i prześcigały się w sposobach przyciągania talentów. Dostęp do stref relaksu pojawiał się w 37% ogłoszeń publikowanych w serwisie theprotocol.it, a gry wideo w 18% ofert.

W ostatnich latach benefity zaczęły coraz mocniej wspierać nie tylko rekrutację, ale również utrzymanie pracowników. Malą widoczność świadczeń związanych przede wszystkim z życiem biurowym. Dobrym przykładem są strefy relaksu, których udział spadł ze wspomnianych już 37% w 2021 roku do 19% w 2026 roku. Jednocześnie część rozwiązań, takich jak elastyczny czas pracy czy możliwość pracy zdalnej, przestała być postrzegana jako benefit i stała się dla wielu specjalistów IT oczekiwanym standardem współpracy. Stabilnym elementem ofert pozostały natomiast spotkania integracyjne, obecne w niemal 2/3 ogłoszeń.

W 2026 roku częściej w ogłoszeniach pojawiają się świadczenia socjalne (31% vs 26% w 2021 roku) czy dodatkowy urlop (11% vs 6% w 2021 roku). Ciekawym przykładem jest benefit w postaci funduszu oszczędnościowego – 5 lat temu praktycznie nie pojawiał się w ofertach, a dziś jest już w 7% ogłoszeń. Dane te sugerują, że organizacje starają się teraz

zachęcać kandydatów wymiernymi korzyściami, a dodatkowe udogodnienia dla komfortu w miejscu pracy nie są tak atrakcyjne jak kilka lat temu.

TOP 3 najczęściej oferowanych benefitów w IT w I połowie 2026 roku



Niektóre świadczenia na dobre weszły do rynkowego standardu. Prywatna opieka medyczna, karta sportowa czy ubezpieczenie na życie pozostają podstawą pakietów benefitowych, a ich brak może zniechęcać kandydatów do udziału w procesie rekrutacyjnym.

Zmiany te pokazują szerszy trend - zarówno pracodawcy, jak i pracownicy podchodzą dziś do benefitów bardziej pragmatycznie. Coraz większe znaczenie mają rozwiązania odpowiadające na realne potrzeby, a coraz mniejsze – sama liczba oferowanych świadczeń.

Więcej na temat ewolucji benefitów w branży IT, zmieniającej się roli pracy zdalnej oraz trendów związanych z transparentnością i oczekiwaniami pracowników można znaleźć w pełnej analizie opublikowanej w [Biurze Prasowym theprotocol.it](https://biurzeprasowym.theprotocol.it).

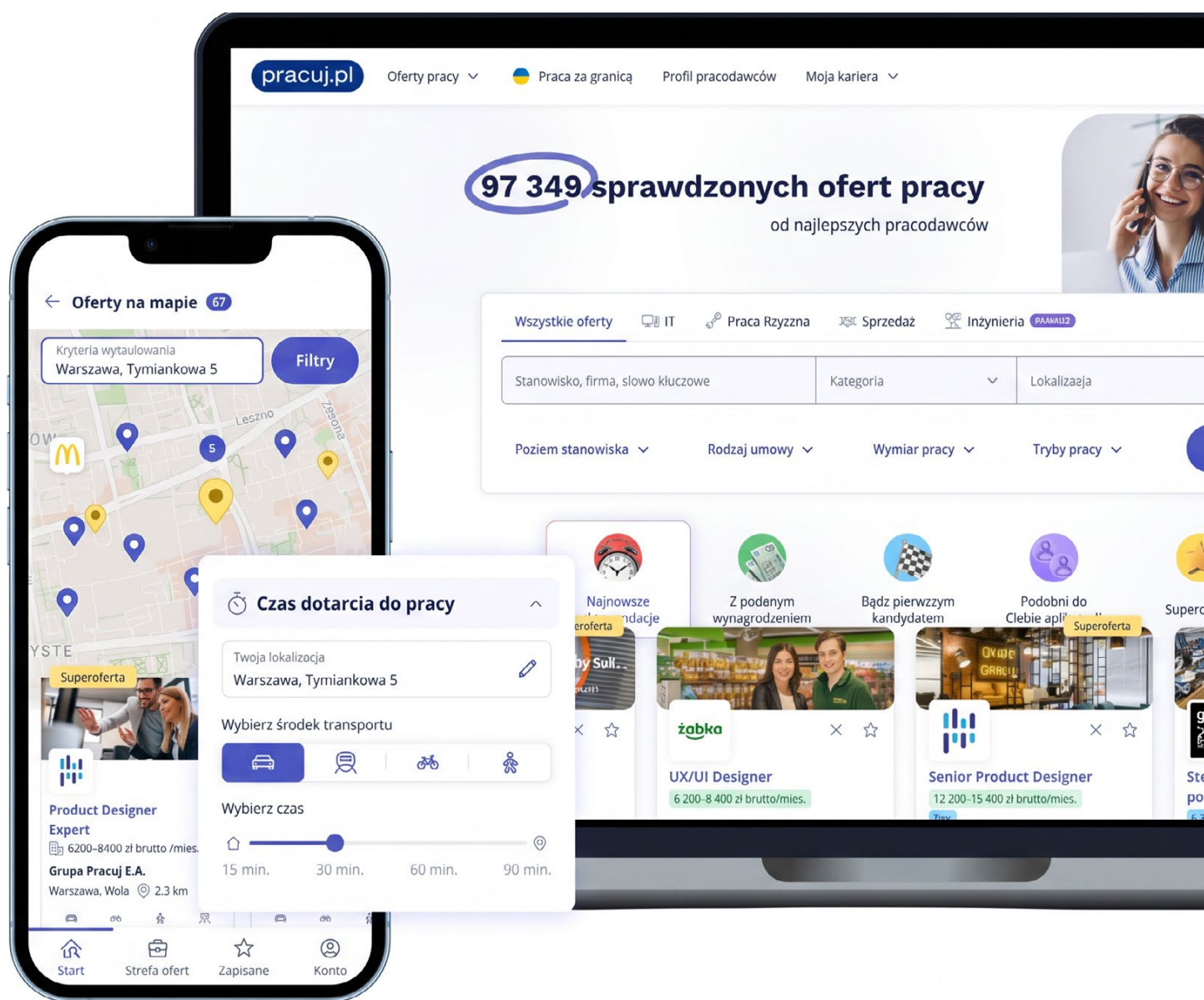
Sztuczna inteligencja i hiperpersonalizacja w rekrutacji

Sztuczna inteligencja kontynuuje swój bezprecedensowy wpływ na rynek pracy, a Pracuj.pl jest aktywnym uczestnikiem tej zmiany. Wraz z rozwojem nowych technologii rola serwisu rekrutacyjnego wykracza dziś daleko poza publikację ofert pracy. Pracuj.pl to platforma technologiczna wspierająca miliony użytkowników i pracodawców w podejmowaniu świadomych decyzji zawodowych oraz rekrutacyjnych.

W I połowie 2026 roku w serwisie nastąpiło wdrożenie kolejnych zaawansowanych rozwiązań opartych na AI. W obliczu ogromnego zalewu treści i źródeł wiedzy, technologia ta staje się niezbędnym narzędziem porządkującym informacje i oszczędzającym czas kandydatów.

Fundamentem tej zmiany jest nowa, oparta o mechanizmy AI **inteligentna wyszukiwarka**, która uczy się zachowań oraz preferencji użytkownika. Dzięki temu dostarcza mu dokład-

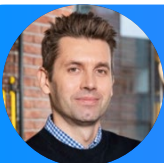
nie takie oferty, jakich realnie poszukuje. Wpisuje się to w szerszy kontekst hiperpersonalizacji portalu [Pracuj.pl](https://pracuj.pl) - oparciu całego doświadczenia kandydata na mechanizmach rekomendacji AI - ta logika znana jest choćby z platform streamingowych. Im częściej kandydat korzysta z portalu, tym precyzyjniej dopasowane propozycje otrzymuje.



Samo wyszukiwanie to jednak dopiero początek. Kandydaci uzyskali dostęp do funkcji [FitScore](#), która automatycznie ocenia poziom dopasowania CV do konkretnego ogłoszenia. Jeśli profil kandydata dobrze wpisuje się w wymagania firmy, system wyraźnie to sygnalizuje. To narzędzie jest stale rozwijane i testowane – regularnie weryfikowane są różne podejścia, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby kandydatów i pracodawców oraz jak najtrafniej odzwierciedlać faktyczne dopasowanie do stanowiska.

Kolejną innowacją, unikalną na polskim rynku, jest **zaawansowana geolokalizacja**. Ten bardzo intuicyjny system potrafi nie tylko pokazać odległość do biura, ale też obliczyć dokładny czas dotarcia i sugerowany środek transportu z domu kandydata. Na przykład informuje daną osobę, że nowa praca znajduje się „7-10 minut piechotą od domu”.

Z kolei na etapie przygotowań do spotkania z pracodawcą, użytkowników wspiera nowy **Asystent rozmowy kwalifikacyjnej**. To rozwiązanie generuje spersonalizowaną listę potencjalnych pytań rekrutacyjnych. Mechanizm opiera się na inteligentnej analizie przesłanego CV oraz wymagań opisanych w ogłoszeniu. Każdą ofertę uzupełnia również automatyczne, przejrzyste podsumowanie.



Paweł Moszyński

Chief Product Officer w Pracuj.pl

Zalew informacji i tysiące ogłoszeń potrafią dziś przytłoczyć kandydatów. Dlatego w Pracuj.pl mocno postawiliśmy na hiperpersonalizację i zaawansowane narzędzia oparte na sztucznej inteligencji. Nasz cel jest jasny – chcemy być wsparciem, które zdejmuje z barków kandydata chaos informacyjny i gromadzi wszystko, czego potrzebuje on do rozwoju zawodowego.

Dzięki nowej wyszukiwarce, funkcji FitScore czy Asystentowi rozmowy kwalifikacyjnej, wkraczamy w erę „agentyzacji”. Oznacza to, że nasz portal staje się inteligentnym centrum rozwoju kariery.

Podpowiada najlepiej dopasowane oferty, analizuje czas dojazdu z domu do biura, a nawet pomaga przygotować się do pytań rekrutera. To wszystko dzieje się w tle, by maksymalnie ułatwić cały proces aplikowania.

Doskonale rozumiemy, że poszukiwanie pracy to często trudny, stresujący proces. Wszyscy poszukujemy stabilności i możliwości rozwoju. Chcemy być dla Polaków kompasem na rynku pracy. Tworzymy technologię, która wspiera każdego na dowolnym etapie jego kariery, ułatwiając podejmowanie bezpiecznych i w pełni świadomych decyzji.

Aktywność kandydatów, czyli niesłabnąca gotowość do zmian

Już rok 2025, z 5-procentowym wzrostem liczby wysłanych aplikacji na Pracuj.pl pokazał jasno, że Polacy są bardzo otwarci na zawodowe zmiany. Aktywność milionów użytkowników w I połowie 2026 roku potwierdza, że ten trend nie zwalnia. Między styczniem a czerwcem kandydaci klikali w przycisk aplikuj 4,3% częściej niż w analogicznym okresie w ubiegłym roku.

Na rosnącą aktywność kandydatów wpływa również rozwój narzędzi dostępnych w Pracuj.pl, które dzięki wykorzystaniu sztucznej inteligencji ułatwiają wyszukiwanie ofert, ocenę dopasowania do stanowiska oraz podejmowanie bardziej świadomych decyzji zawodowych.

Wysoka aktywność kandydatów wciąż stanowi jeden z głównych motorów napędowych rynku rekrutacyjnego. Pracownicy chętnie biorą sprawy w swoje ręce i nie boją się odważnych decyzji. Aktywnie szukają lepszych warunków zatrudnienia, a coraz częściej otwarcie deklarują również pełną gotowość do całkowitego przebranżowienia.

Preferencje kandydatów w 2026 roku – gdzie aplikujemy najczęściej?

Analiza CV wysłanych w I połowie 2026 roku pokazuje, że czołówka najpopularniejszych specjalizacji pozostaje stabilna, choć zachodzą w niej interesujące przetasowania.

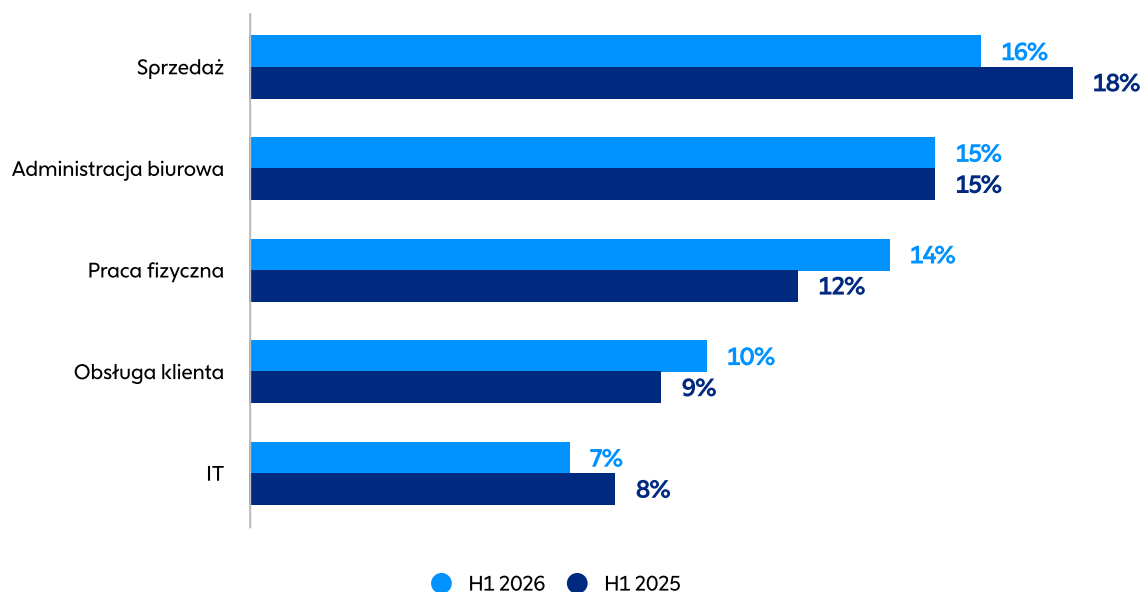
Pierwsze miejsce niezmiennie należy do **sprzedaży**. To właśnie na stanowiska handlowe trafiło 16% wszystkich aplikacji. Choć jest to wynik minimalnie słabszy niż przed rokiem (18%), handel wciąż pozostaje dla największej grupy kandydatów wyborem numer jeden na rynku pracy. Wysokie zainteresowanie kandydatów idzie tu w parze z zapotrzebowaniem pracodawców – sprzedaż od lat pozostaje najliczniej reprezentowaną specjalizacją pod względem liczby publikowanych ofert.

Na drugim miejscu, z mocnym wynikiem 15%, plasuje się **administracja biurowa**. Polacy nadal bardzo chętnie aplikują na role związane ze wsparciem organizacji, widząc w nich bezpieczną i przewidywalną ścieżkę kariery.

Największe ożywienie widać jednak na trzecim miejscu. **Praca fizyczna** wciąż notuje wzrostową dynamikę. Jeszcze w I połowie 2025 roku kategoria ta przyciągała 12% wszystkich aplikacji. W początkowych sześciu miesiącach 2026 roku ten odsetek wzrósł, osiągając poziom 14%. Kandydaci coraz śmielej patrzą w stronę zawodów technicznych i fizycznych. Nie są już one traktowane jako praca tymczasowa, a stają się w oczach wielu perspektywnym i stabilnym wyborem na lata.

Pierwszą piątkę najpopularniejszych specjalizacji zamykają obszary, w których sytuacja wyraźnie się unormowała. Na czwartym miejscu znajduje się **obsługa klienta**, która uzyskała podobny do ubiegłorocznego wynik na poziomie 10%. Z kolei piątą pozycję zajmuje sektor **IT** - ogłoszenia z tej kategorii przyciągnęły 7% wszystkich wysłanych CV.

TOP 5 specjalizacji, na które najczęściej aplikowali kandydaci w I połowie 2026 roku



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie I połowy 2026", dane wewnętrzne

Co napędza dzisiejszą mobilność?

Wysoka aktywność kandydatów w I połowie 2026 roku nie bierze się znikąd. Z badań Pracuj.pl wynika, że Polacy zupełnie inaczej patrzą dziś na rynek pracy. Zmiana pracodawcy przestała kojarzyć się z ryzykiem czy brakiem życiowej stabilności. Dziś taka decyzja to dowód na **odważne i świadome zarządzanie własną karierą** – uważa tak aż 84% **badanych przez nas Polaków**. Co więcej, 92% osób, które w ostatnich pięciu latach zmieniły firmę, bez wahania poleciłoby ten krok innym.

Dlaczego tak chętnie szukamy nowych wyzwań? Przejście do nowej firmy najczęściej owocuje zauważalną poprawą jakości życia i lepszym dobrostanem psychicznym:

- **Poczucie stabilności i lepsze finanse** – 78% badanych, którzy zmienili pracę, czuje się dziś pewniej w nowym miejscu zatrudnienia, a 73% wprost poprawiło swoją sytuację materialną w stosunku do poprzedniego.
- **Więcej czasu i mniej stresu** – nowa praca dała 74% respondentów więcej przestrzeni dla siebie i bliskich. Z kolei 69% wyraźnie odpoczęło od stresu.
- **Zgrany zespół i wiatr w żagle** – 71% osób trafiło do lepszego środowiska pracy, a dla 77% zmiana okazała się świetnym impulsem do dalszego rozwoju.

Nic dziwnego, że pracownicy oczekują dziś pełnej normalizacji tego tematu. Aż 95% badanych uważa, że **o zmianie pracy powinniśmy rozmawiać całkowicie otwarcie i naturalnie** – dokładnie tak samo, jak o zdrowiu czy planach urlopowych. To sygnał, że mobilność zawodowa przestaje być postrzegana jako oznaka braku stabilności, a coraz częściej staje się naturalnym elementem świadomego zarządzania karierą. Dla pracodawców oznacza to rosnące znaczenie transparentnej komunikacji oraz tworzenia środowiska, w którym rozmowy o rozwoju zawodowym są traktowane jako coś naturalnego, a nie temat tabu.

Dla wielu kandydatów barierą przed zmianą pracy bywa sam początek – przygotowanie dokumentów aplikacyjnych. Chcąc maksymalnie ułatwić ten pierwszy krok w procesie rekrutacyjnym, w I półroczu 2026 udostępniliśmy w Pracuj.pl nowy, całkowicie darmowy **Kreator CV**. Narzędzie to automatycznie eliminuje najczęstsze błędy i pomaga sprawnie wygenerować profesjonalny profil. Dzięki temu rozpoczęcie poszukiwań i wejście w proces rekrutacyjny jest teraz prostsze niż kiedykolwiek.



Alicja Wierzbowska

Starsza Specjalistka ds. Rekrutacji i Marki Pracodawcy w Pracuj.pl

Kandydaci i kandydatki są dziś niezwykle aktywni, a niemal wszyscy (aż 95%) oczekują, że o zmianie pracy będzie się rozmawiać w pełni naturalnie. Dla działów HR to bardzo ważna informacja, że szukanie nowych rozwiązań nie jest już tematem tabu. To przemyślana decyzja, bo pracownicy chcą żyć wygodniej, rzadziej się stresować (69%) i zyskać więcej czasu dla bliskich (74%). Nie jest też przypadkiem, że zmiany regulacyjne dotyczące jawności wynagrodzeń czy neutralnego języka w rekrutacji spotykają się z dużym zainteresowaniem rynku. Odpowiadają one na rosnące oczekiwania kandydatów związane z przejrzystością i otwartą komunikacją, co coraz wyraźniej widać także w samych ogłoszeniach – rośnie liczba ofert zawierających widełki płacowe, a neutralne płciowo nazwy stanowisk stały się coraz powszechniejsze.

Z perspektywy rekrutera oznacza to jedno – musimy przemodelować nasze podejście. Tradycyjne, zamknięte procesy rekrutacyjne bezpowrotnie odchodzą w przeszłość. Dziś kluczem do sukcesu jest budowanie takiej kultury organizacyjnej, w której dyskusje o rozwoju, motywacji, a nawet o planach odejścia z firmy, traktowane są po partnersku i wprost. Otwartość jest ważna i ułatwia kandydatom znalezienie miejsca, które realnie odpowiada na ich potrzeby.

Musimy też inaczej spojrzeć na etap selekcji CV. Skoro kandydaci tak chętnie zmieniają ścieżki zawodowe, nie możemy oceniać ich wyłącznie przez pryzmat jednej branży czy wąskiego zakresu kompetencji. Musimy uczyć się dostrzegać uniwersalne umiejętności, które sprawdzą się w nowej roli. Nasz nowy, darmowy Kreator CV pomaga kandydatom pokonać pierwszy stres i profesjonalnie zaprezentować swój profil. Jednak to po stronie firm leży zadanie, by ten potencjał zauważyć, a po stronie Kandydatów warto dodać do CV informację o otwartości na przebranżowienie. Organizacje muszą witać kandydatów z otwartością i pokazywać im, że szczerą komunikacją to u nich standard już od pierwszej wiadomości.

Zainteresowanie pracą fizyczną wciąż rośnie

Najciekawszy trend widać w obszarze pracy fizycznej, gdzie odnotowaliśmy kolejne wzrosty. W I połowie ubiegłego roku wygenerowała 12% aplikacji, by rok później podskoczyć do poziomu 14%. Pracownicy coraz śміielej wybierają zawody techniczne i rzemieślnicze. Praca fizyczna ostatecznie zrywa z łatką „zajęcia na chwilę”. Staje się w pełni świadomym, docelowym wyborem, który gwarantuje tak poszukiwaną dziś stabilność i dobre warunki zatrudnienia.

Oferty pracy fizycznej w I połowie 2026 roku

62 000

ofert pracy w I połowie 2026 roku kierowano do pracowników fizycznych. To druga najbardziej poszukiwana grupa kandydatów wśród pracodawców.

14%

– taką część wśród wszystkich aplikacji stanowiły te skierowane na stanowiska dotyczące pracy fizycznej

Ten wzrost zainteresowania ma bardzo konkretne uzasadnienie w naszej gospodarce. W Polsce realizowana jest obecnie duża liczba nowych inwestycji, a ze względu na sytuację geopolityczną w naszym regionie, w najbliższym czasie może być ich jeszcze więcej. Rozwój kluczowej infrastruktury, nowe zakłady produkcyjne czy rosnące znaczenie przemysłu obronnego to potężne projekty, które potrzebują tysięcy wykwalifikowanych rąk do pracy. Rosnące zainteresowanie ofertami pracy fizycznej w Pracuj.pl może być zatem efektem kilku równoległych zjawisk, w tym utrzymującego się wysokiego popytu na pracowników technicznych i fizycznych oraz stopniowej zmiany postrzegania tych zawodów przez kandydatów.



Bartłomiej Urbański

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

Wzrost liczby aplikacji na stanowiska fizyczne do poziomu 14% to pozytywny sygnał. Na naszych oczach całkowicie zmienia się definicja „dobrego zawodu”. Kandydaci wyraźnie dostrzegają, że nowoczesna praca fizyczna i techniczna daje to, czego często brakuje dziś na rynku, czyli dużą stabilność oraz konkretny, namacalny efekt na koniec dnia.

Dla pracodawców z tego sektora rosnąca liczba spływających CV to ogromna szansa, ale i poważny test. To, że kandydaci chętniej aplikują, nie oznacza od razu, że łatwiej ich w firmie zatrzymać. Ta branża wciąż musi mierzyć się ze swoimi wyzwaniami, takimi jak zmęczenie fizyczne czy poczucie braku perspektyw na rozwój. Dzisiejszy wysokowykwalifikowany pracownik chce być traktowany jak ekspert. Oczekuje, że firma zainwestuje w jego nowe uprawnienia, da mu dostęp do nowoczesnych technologii i zaprosi do partnerskiej rozmowy. Pracodawcy, którzy to rozumieją, wygrają podwójnie. Przekują obecne zainteresowanie kandydatów w długofalową współpracę i mądrze zabezpieczą swoje braki kadrowe na lata. A to bezcenne w czasach, gdy demografia i sytuacja geopolityczna stawia przed całym rynkiem tak duże wyzwania.

Praca dla początkujących

Szybki rozwój sztucznej inteligencji często budzi obawy, że na rynku zabraknie miejsca dla osób stawiających pierwsze kroki w karierze. Najnowsze dane wskazują, że wybór ten jest wciąż dość szeroki.

Oferty dla **początkujących** kandydatów – w tym stażystów, asystentów czy młodszych specjalistów – stanowiły w I połowie 2026 roku 14% wszystkich ogłoszeń na portalu. Mimo technologicznej rewolucji, pracodawcy wciąż chcą inwestować w nowe talenty i budować swoje zespoły od podstaw. Warto jednak pamiętać, że sytuacja początkujących kandydatów różni się w zależności od branży. Choć w sektorze IT w ostatnich latach widoczny był spadek liczby ofert na stanowiska juniorskie, w wielu innych obszarach osoby rozpoczynające karierę nadal mogą liczyć na szeroki wybór ofert i możliwości zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych.

Gdzie najłatwiej dziś o dobry zawodowy start? Zdecydowanie najwięcej możliwości otwiera przed nowicjuszami **sprzedaż**, która wygenerowała 17% wszystkich ofert juniorskich. Świetnym środowiskiem do zdobycia pierwszych, biznesowych szlifów pozostaje

również **administracja biurowa** (14%) oraz **obsługa klienta** (12%). To właśnie te sektory najszerzej otwierają drzwi przed kandydatami, którzy dopiero „zapełniają” swoje CV.

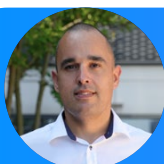
Praca dla początkujących w I połowie 2026 roku

56 000

ofert pracy dla stażystów, asystentów lub juniorów zamieszczono na Pracuj.pl w I połowie 2026 roku.

14%

stanowiły w pierwszych sześciu miesiącach 2026 roku oferty na stanowiska juniorskie.



Piotr Wlazło

Head of HR w Alior Bank SA

Jeszcze kilka lat temu osoby rozpoczynające karierę zawodową szukały przede wszystkim miejsca, w którym mogły zdobyć pierwsze doświadczenia. Dziś oczekują czegoś więcej – chcą nie tylko pracować, ale także rozwijać umiejętności, które będą przydatne w przyszłości, niezależnie od tego, jak zmieni się rynek pracy.

Stanowiska związane z obsługą klienta, sprzedażą i doradztwem pozostają jednym z najlepszych punktów startowych. Pozwalają rozwijać kompetencje, których nie zastąpi technologia – budowanie relacji, komunikację, rozpoznawanie potrzeb klientów czy podejmowanie decyzji. Jednocześnie uczą odpowiedzialności i pokazują, jak codzienna praca przekłada się na doświadczenia klientów i wyniki organizacji.

Młodzi pracownicy wnoszą do organizacji świeże spojrzenie, otwartość na zmiany i dużą swobodę w wykorzystywaniu nowych technologii.

To szczególnie cenne w sektorze finansowym, który intensywnie się digitalizuje i wdraża rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji. Dlatego inwestowanie w rozwój młodych talentów jest inwestycją nie tylko w przyszłych ekspertów i liderów, ale także w innowacyjność całej organizacji.

W Alior Banku najczęściej rekrutujemy na stanowiska związane z obsługą i doradztwem klienta. Kandydaci zwracają dziś uwagę nie tylko na wynagrodzenie, ale przede wszystkim na jakość wdrożenia, kulturę organizacyjną, regularny feedback oraz styl zarządzania. Doświadczenie zdobyte na tych stanowiskach często staje się początkiem kariery prowadzącej do ról eksperckich, menedżerskich lub specjalistycznych w innych obszarach banku. Rozwój wspieramy poprzez szkolenia, mentoring i rekrutację wewnętrzne, dając młodym pracownikom możliwość budowania długofalowej kariery w sektorze finansowym.

Zdobycie pierwszej pracy często wiąże się z dużą presją. Jak pokazują statystyki, aż 83% kandydatów na starcie kariery odczuwa brak warunków do swobodnego, bezpiecznego testowania swoich zawodowych możliwości. Odpowiedzią na to jest „[Projekt Grant. Najłatwiejszy pierwszy krok](#)”. W ramach tej inicjatywy, wspieranej przez jej ambasadora Jakuba „Pateca” Pateckiego, Pracuj.pl przeznacza 500 000 złotych na realizację debiutanckich pomysłów na karierę. Taki zastrzyk finansowy pozwala młodym talentom odważnie zweryfikować swoje predyspozycje zawodowe w praktyce. To szansa, by kształtować swoją karierę w pełni świadomie, zamiast zdawać się na przypadek.

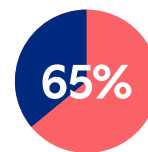
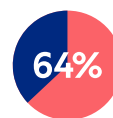
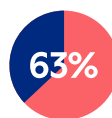
Popularne modele pracy w I połowie 2026 roku

W I połowie 2026 roku było wyraźnie widać, jak nadal ewoluuje rynkowe podejście do miejsca pracy. Analiza preferencji tysięcy pracodawców publikujących oferty w Pracuj.pl pokazuje, że elastyczność wciąż zyskuje na znaczeniu, a [model hybrydowy](#) krok po kroku powiększa swój udział w rynku. Możliwość wygodnego łączenia pracy z biura i z domu pojawiła się w 26% ogłoszeń w I półroczu 2026 (to wzrost z 24% w analogicznym okresie ubiegłego roku).

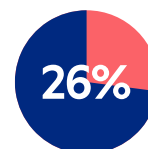
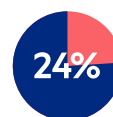
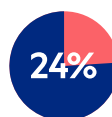
Mimo tej rosnącej elastyczności, absolutnym fundamentem polskiego rynku zatrudnienia pozostaje [praca stacjonarna](#). Tradycyjna obecność w firmie na co dzień dotyczyła 65% wszystkich analizowanych wakatów (w I połowie 2025 roku było to 64%). Z kolei ogłoszenia oferujące pracę w pełni [zdalną](#) stabilnie stanowią 9%, tak jak w analogicznym okresie w 2025 roku.



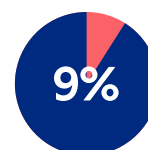
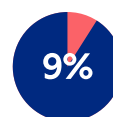
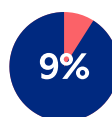
Ogłoszenia na stanowiska umożliwiające **pracę stacjonarną**



Stanowiska oferujące **pracę hybrydową**



Stanowiska oferujące **pracę w pełni zdalną**



Źródło: raport Pracuj.pl "Rynek Pracy Specjalistów. Podsumowanie I połowy 2026", 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.

Dane pokazują, że dyskusja o miejscu wykonywania pracy weszła w nowy etap. Po kilku latach eksperymentów i zmian firmy coraz częściej wypracowują własne, stabilne modele organizacji pracy. W wielu organizacjach obserwujemy stopniowy powrót do biur i większy nacisk na bezpośrednią współpracę zespołów. Jednocześnie pracodawcy nie rezygnują całkowicie z elastyczności, która dla wielu kandydatów pozostaje ważnym elementem oferty zatrudnienia. Rosnący udział pracy hybrydowej pokazuje, że to właśnie ten model najczęściej pozwala dziś łączyć potrzeby biznesu z oczekiwaniami pracowników.

Co nowego na polskim rynku pracy w I półroczu 2026 roku?

Początek 2026 roku to czas istotnych zmian i wdrażania unijnej dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Aktualne dane pokazują, że te przepisy już teraz realnie kształtują polski rynek pracy.

Dzięki największej bazie danych o rynku pracy w Polsce obserwujemy pozytywny trend w kwestii **jawności płac**. W 32% ofert opublikowanych na portalu znalazły się konkretne **widetki wynagrodzeń**, co stanowi wzrost w porównaniu do ubiegłorocznych 27%. To pokazuje, że coraz więcej pracodawców dopasowuje się do nowych standardów, widząc w nich potencjalną przewagę w obszarze przyciągania nowych talentów. Ten wzrost cie-

szy, jednak nadal sytuacja jest daleka od idealnej. Pracuj.pl nieustannie edukuje pracodawców na temat korzyści jakie przynosi umieszczanie widełek wynagrodzeń w ofertach i zachęca do ich publikacji w każdym ogłoszeniu.

Równie ważny przełom dotyczy sposobu, w jaki komunikujemy się z kandydatami. Zapowiedziane w ubiegłym roku zmiany stały się nową normą. W I półroczu aż 65% ogłoszeń na Pracuj.pl posiadało nazwy stanowisk zapisane w sposób **inkluzywny**, czyli neutralny płciowo. To fundamentalna zmiana. Dzięki niej rynek staje się bardziej przyjazny i otwarty, a organizacje realnie zmniejszają ryzyko dyskryminacji już na samym starcie procesów rekrutacyjnych.

I połowa 2026 roku przyniosła również ważne zmiany w przepisach. Jedną z najbardziej wyczekiwanym reform okazało się **nowe podejście do stażu pracy**. Od początku roku w sektorze publicznym, a od 1 maja także w firmach prywatnych, do stażu wliczane są okresy aktywności, które wcześniej całkowicie pomijano. Dotyczy to między innymi pracy na umowach-zleceniach czy prowadzenia własnej działalności gospodarczej (B2B). Krok ten stanowi duży ukłon w stronę pracowników. W praktyce oznacza bowiem **szybsze nabycie prawa do 26 dni urlopu wypoczynkowego**, a także wyższe dodatki i nagrody jubileuszowe. To wreszcie formalne i realne docenienie rzeczywistego doświadczenia zawodowego.

Mówiąc o finansach, należy również odnotować kolejny **wzrost płacy minimalnej**. Rynek w 2026 roku musiał dostosować się do nowych stawek, które wynoszą obecnie 4 806 zł brutto dla osób na etacie oraz 31,40 zł brutto za godzinę w przypadku umów cywilnoprawnych.

Najwięcej emocji wśród pracodawców budzą przepisy wchodzące w życie 8 lipca 2026 roku. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) zyskuje **nowe, potężne narzędzia do weryfikacji umów cywilnoprawnych**. Do tej pory to sąd musiał rozstrzygać, czy dany kontrakt B2B lub zlecenie to w rzeczywistości ukryty etat. Teraz okręgowy inspektor pracy będzie mógł stwierdzić to samodzielnie w drodze znacznie szybszej decyzji administracyjnej. Dodatkowo urzędnicy zyskają **prawo do zdalnych kontroli** oraz płynnej wymiany danych z ZUS i skarbowką. Dla firm to ostatni dzwonek na dokładny przegląd i audyt stosowanych modeli współpracy.

O raporcie

Niniejsze zestawienie oparte zostało na danych wewnętrznych Grupy Pracuj, przedstawiających statystyki ofert pracy zamieszczonych w serwisie między styczniem a czerwcem 2026 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, Kadromierz - wiodący polski system do zarządzania czasem pracy 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

