

Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych
na polskim rynku pracy

EDYCJA LXVIII: Styczeń 2026

Partner technologiczny:  **ELEMENT**



Wprowadzenie

Od kilku lat pracodawcy w naszym kraju muszą mierzyć się z wieloma wyzwaniami – skutkami wojny na Ukrainie, wysoką inflacją czy wysokimi stopami procentowymi. Wszystkie te czynniki mają silny wpływ na polski rynek pracy, a więc też na warunki życia mieszkańców.

Dlatego Grant Thornton swoim badaniem „Oferty pracy w Polsce” monitoruje trendy w obszarze zatrudnienia w polskiej gospodarce. W naszych raportach pokazujemy, jak w poszczególnych miesiącach kształtuje się popyt na pracę. Dzięki danym zbieranym przez firmę **Element**, Partnera Technologicznego badania, i jej narzędzi do automatyzacji procesów HR, pokazujemy, ile nowych ofert pracy pojawia się na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w danym okresie.

Warto pamiętać, że dane te mają charakter wyprzedzający – wyprzedzają oficjalne dane o zatrudnieniu w polskiej gospodarce prezentowane przez GUS o około dwa miesiące. Zanim nowa oferta pracy zmieni się w nowo zatrudnionego pracownika, musi minąć bowiem sporo czasu – najpierw pracodawca musi przeprowadzić proces selekcji kandydatów, a potem zwykle czeka, aż wybrany kandydat będzie dostępny (np. skończy mu się okres wypowiedzenia u poprzedniego pracodawcy).

Zapraszamy do lektury!



O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie na stronach 4-15 zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w badanym okresie. Dane zbierane były przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, opracowanego przez firmę Element.

Badanie, którego wyniki opisane są na stronach 16-19, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Część 1.

Liczba ofert pracy

Kluczowe liczby:

NOWE oferty pracy w styczniu 2026 roku:

252 876

-20 793 (-8%)

w porównaniu
ze styczniem 2025 roku

+64 162 (34%)

w porównaniu
z grudniem 2025 roku

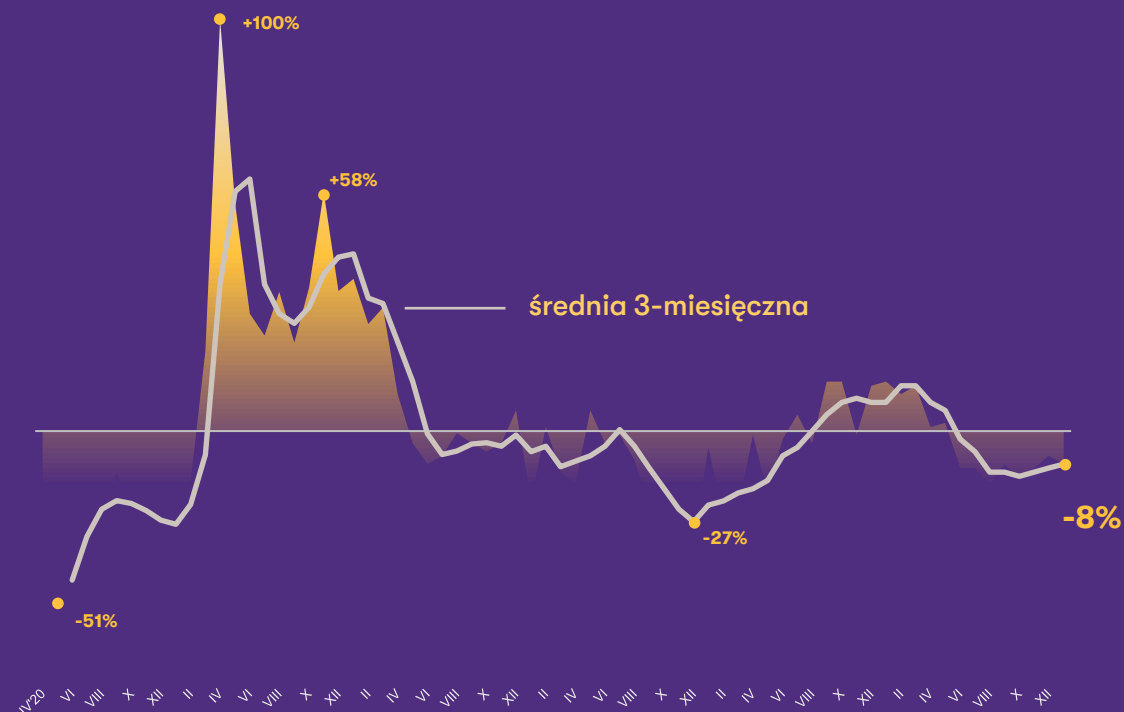
Nadal bez przełomu na rynku rekrutacyjnym

W styczniu 2026 roku pracodawcy opublikowali o 8% mniej ogłoszeń niż w analogicznym miesiącu przed rokiem. Pocieszający jest jedynie fakt, że kolejny miesiąc z rzędu spadki wyhamowały i nie pogłębiają się istotnie.

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w styczniu 2026 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 252 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 8% w stosunku do analogicznego miesiąca 2025 roku (kiedy pojawiło się 273 tys. ofert). Średnia krocząca dynamika roczna z trzech miesięcy (która wydaje się najlepszą miarą, biorąc pod uwagę wysoką zmienność danych miesięcznych) wyniosła -8%. Jest więcej nieco wyższa niż w poprzednich 5 miesiącach, ale nadal nie widać wyraźnego odbicia.

Początek 2025 roku zapowiadał się dobrze – dynamika roczna była wysoka, a rynek rekrutacyjny wykazywał oznaki ożywienia. Jednak drugie półrocze ubiegłego roku było wyraźnie słabsze – po wcześniejszym ożywieniu rynek ponownie zaczął tracić dynamikę. Spowolnienie to przeciągnęło się również na początek 2026 roku i styczeń jest już ósmym z rzędu miesiącem z ujemną dynamiką. Nieco optymizmu przynosi jedynie fakt, że ujemne dynamiki przestały się pogłębiać, co sugeruje, że odbiliśmy się już od „dna”. Dzięki temu jest szansa, że dynamika roczna utrzyma tendencję wzrostową, a w kolejnych miesiącach 2026 roku powrócą dodatnie odczyty naszego wskaźnika.

Wykres 1. Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego



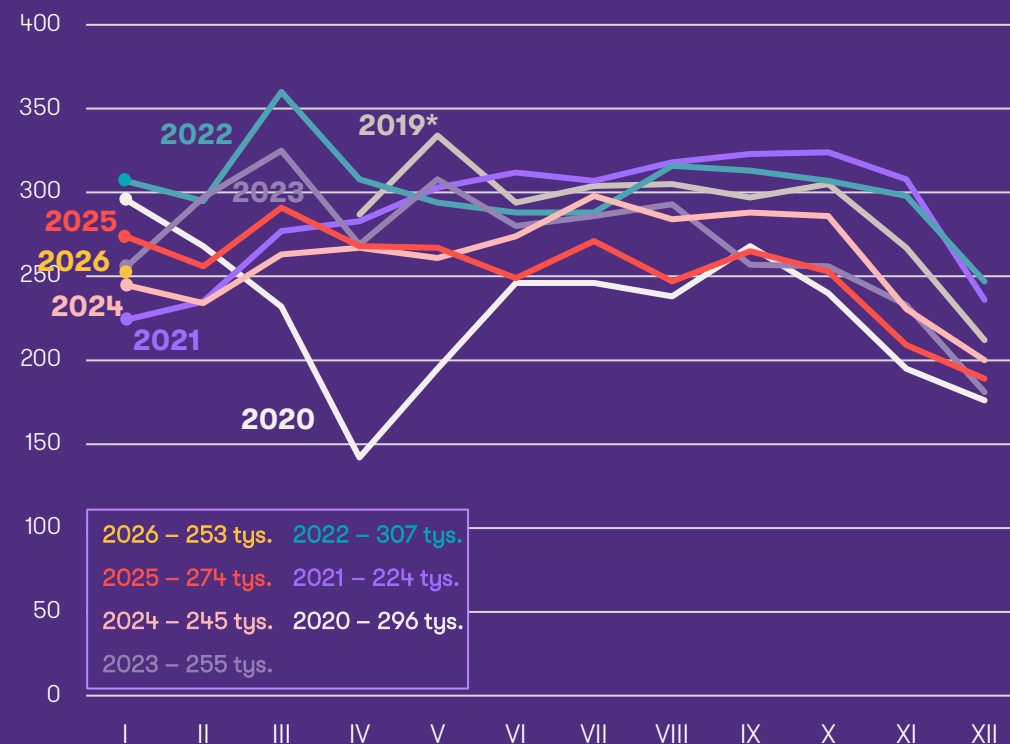
Rok 2026 zaczął się gorzej niż poprzedni

Liczba ofert pracy kolejny miesiąc z rzędu znajduje się poniżej analogicznych poziomów z poprzednich lat. W styczniu ścieżka z 2026 roku startuje z wyższego poziomu tylko w porównaniu do ścieżki z 2021 i 2024 roku.

Choć początek 2025 roku pozostawał stabilny w kontekście liczby ofert pracy na rynku, to jego końcówka przyniosła wyraźne osłabienie. W listopadzie i grudniu średnia liczba ofert pracy spadła do zaledwie 200 tys. ogłoszeń. W styczniu sytuacja nieco poprawiła się i pierwszy miesiąc 2026 roku rozpoczął ścieżkę z liczbą ofert pracy na poziomie 253 tys. ogłoszeń. Mimo, że jest to wzrost w stosunku do grudnia, to obecna ścieżka nadal znajduje się poniżej prawie wszystkich ścieżek z ostatnich sześciu lat. Tegoroczny wynik ze stycznia jest powyżej analogicznego miesiąca jedynie z dwóch lat: 2021 i 2024.

2026 rok rozpoczął się zatem obniżoną dynamiką liczby ofert rok do roku, za to z nieco lepszą sytuacją niż końcówka 2025 roku. W styczniu liczba ofert pracy w stosunku do grudnia 2025 roku wzrosła o ponad 60 tys. Jest to dobry sygnał z rynku i zgodny z naszą zapowiedzią z grudniowej edycji tego raportu, gdzie przewidywaliśmy, że wraz z nowym rokiem liczba ofert pracy wzrośnie – tak jak zazwyczaj wzrastała w poprzednich latach w związku z czynnikami sezonowymi.

Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.)



Mniej ofert pracy rok do roku w każdym badanym mieście

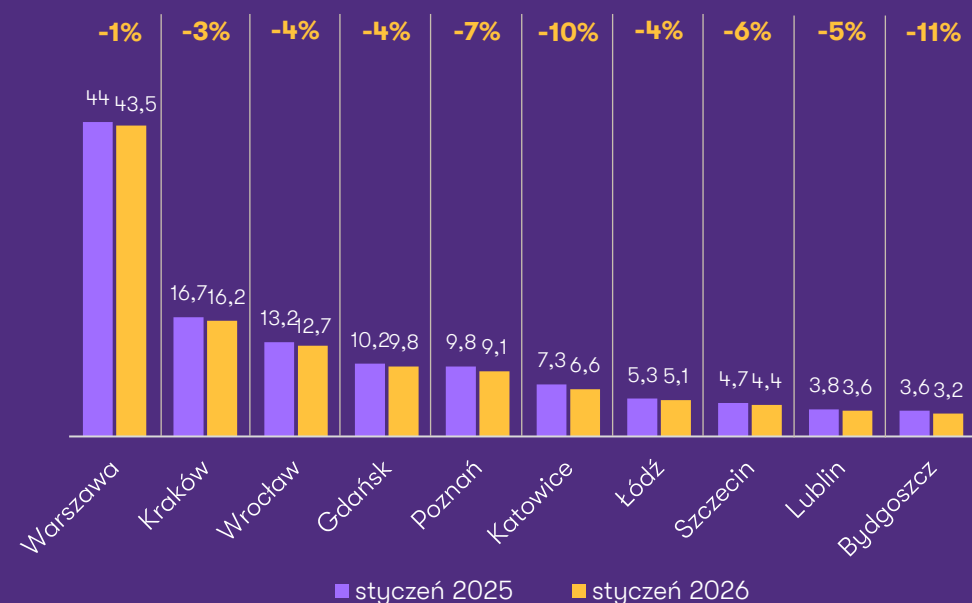
W styczniu 2026 roku w żadnym z miast nie odnotowaliśmy wzrostu liczby ofert względem poprzedniego roku. To nieco rozczarowujące, ponieważ w końcówce ubiegłego roku w niektórych miastach widać było dodatnie odczyty.

W naszym monitoringu sprawdzamy również, jak na rynku pracy radzą sobie wybrane miasta w Polsce. Wśród 10 badanych aglomeracji od dłuższego czasu najgorzej sytuacja wygląda w Bydgoszczy – w styczniu br. pracodawcy opublikowali tam najmniej ogłoszeń o pracę, bo zaledwie 3,2 tys. ofert, a spadek r/r wyniósł tam aż 11%. Niewiele więcej, bo tylko 3,6 tys. ofert, było dostępnych w Lublinie, gdzie spadek wyniósł 5%.

Wśród badanych miast niezmiennie najlepiej radzi sobie Warszawa. W styczniu 2026 roku w stolicy opublikowano 43,5 tys. ofert. Jednak Warszawa pierwszy raz od kilku miesięcy odnotowała spadek r/r (na szczęście tylko nieznaczny, tzn. o 1%). Drugie miejsce w zestawieniu zajmuje Kraków (16,2 tys. ogłoszeń – spadek r/r o 3%), a trzecie – Wrocław (12,7 tys. ogłoszeń, spadek o 4%).

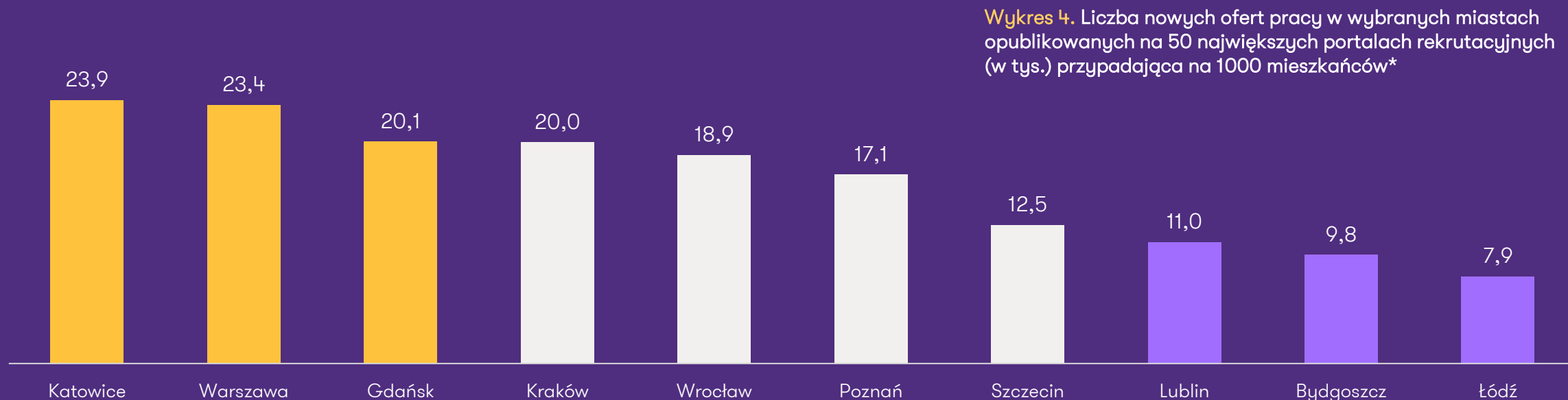
Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy w wybranych miastach opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.) w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego

Zmiana rok do roku:



Na tysiąc mieszkańców przypada po szesnaście ofert

W największych miastach Polski w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w styczniu przypadało średnio 16,5 oferty pracy. Najwięcej ogłoszeń oferowały po raz kolejny Katowice – 23,9 oferty na tysiąc osób. Druga była Warszawa, w której przypadało średnio 23,4 oferty. Najgorzej znowu wypada Łódź – w minionym miesiącu wskaźnik ten wyniósł tylko 7,9.



* Liczba ludności w wybranych miastach na podstawie danych polskawliczbach.pl za 2025 r.

Naszym zdaniem

Rynek nadal się kurczy

Wyniki naszego badania przynoszą mieszane wnioski. Przeplatają się w nich ulga i rozczarowanie. Z jednej strony cieszyć może fakt, że spadki liczby ofert pracy przestały się pogłębiać. Przypomnijmy, że pierwsza połowa 2025 budziła niepokój, bo każdy miesiąc przynosił coraz niższą roczną dynamikę. Najpierw dodatnie odczyty się zmniejszały, a potem przeszły w spadki, i to coraz głębsze. Ten trend w dół na szczęście się skończył. Wciąż obserwujemy spadki, ale utrzymują się one na zbliżonym poziomie. Z drugiej jednak strony – liczyliśmy na więcej. Mieliśmy nadzieję, że tendencja spadkowa wkrótce się zatrzyma i zobaczymy początki odbicia. Niestety, od kilku miesięcy ten moment stale się oddala.

Monika Łosiewicz

Senior Menedżer
ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton



W styczniu spadki ofert pracy w wielu profesjach

W styczniu 2026 odnotowaliśmy spadki w prawie każdym badanym zawodzie. Jedynie w służbie zdrowia widoczna była dodatnia dynamika (+4%). Największe spadki zanotowaliśmy w obszarze marketingu i prawa (po -8%) oraz wśród pracowników fizycznych (-7%).

FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
Dyrektor finansowy / CFO	82	73	-11%
Główny księgowy	475	447	-6%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	2471	2397	-3%
Analitik finansowy	141	136	-4%
OGÓŁEM	3139	3053	-4%



MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	318	308	-3%
Specjalista ds. marketingu	733	663	-10%
Specjalista ds. e-commerce	207	187	-10%
Grafik	366	334	-9%
OGÓŁEM	1624	1492	-8%



PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
Radca prawny	271	247	-9%
Aplikant radcowski/ adwokacki	88	85	-3%
Doradca podatkowy	17	15	-12%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	20	19	-5%
OGÓŁEM	396	366	-8%



HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
HR Business Partner	233	208	-11%
Specjalista ds. HR	202	195	-3%
Specjalista ds. kadr i płac	513	488	-5%
Rekruter	158	148	-6%
OGÓŁEM	1106	1039	-6%



IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
CIO/dyrektor IT	11	10	-9%
Programista	1335	1258	-6%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	53	55	4%
Administrator IT	247	235	-5%
OGÓŁEM	1646	1558	-5%



ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
Lekarz	1296	1329	3%
Pielęgniarka	988	1049	6%
Ratownik medyczny	121	126	4%
Salowa	45	40	-11%
OGÓŁEM	2450	2544	4%



PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2025	I 2026	
Magazynier	4528	4142	-9%
Pracownik ochrony	1303	1107	-15%
Kierowca	9224	8864	-4%
Kasjer/sprzedawca	8573	7842	-9%
OGÓŁEM	23628	21955	-7%



Naszym zdaniem

Rykoszet z Zachodu

Początek roku przyniósł spodziewane sezonowe ożywienie, ale ujemna dynamika roczna na poziomie 8% potwierdza, że polski rynek pracy wciąż znajduje się w fazie schłodzenia. Moim zdaniem, to bezpośredni rykoszet kryzysu w Niemczech, gdzie obserwujemy bezrobocie najwyższe od dekady i bolesne cięcia w gigantach takich jak Bosch czy Continental. Te zmiany uderzają w polskie łańcuchy dostaw. Obserwuję też sygnały z USA, gdzie rynek „zastyga”, a niepewność potęgują opóźnione dane makroekonomiczne wynikające z tamtejszego shutdownu rządu. Zastanawiam się, czy wchodzimy w fazę „jobless recovery”, w której solidny wzrost PKB napędzany jest automatyzacją i technologią, a nie masowym tworzeniem nowych etatów. Co prawda, szkoleń z AI mam dosłownie pełen kalendarz, ale wiem dobrze, że od szkolenia do faktycznych i skutecznych wdrożeń droga daleka. Stwierdzenie, że rynek przestaje szukać rąk do pracy, stawiając na automatyzację, jest moim zdaniem przedwczesne.

Maciej Michalewski

CEO

Element. System
Rekrutacyjny



Część 2.

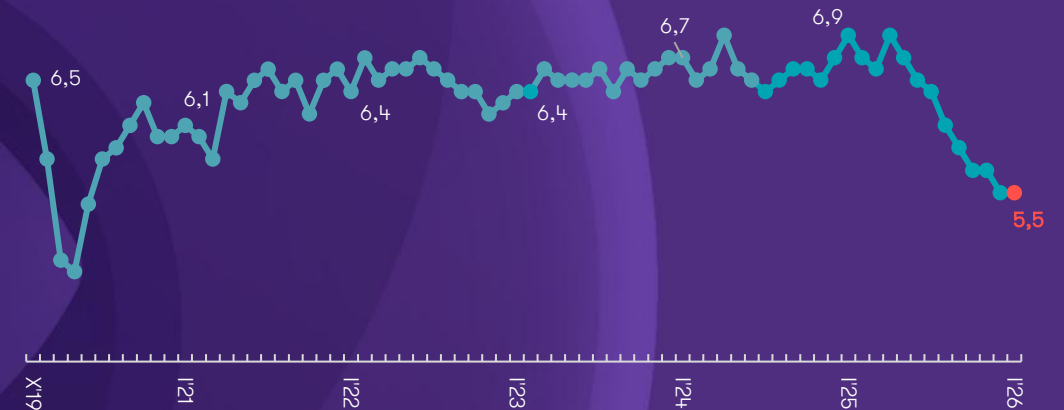
Zawartość ofert pracy

Liczba benefitów nadal niska

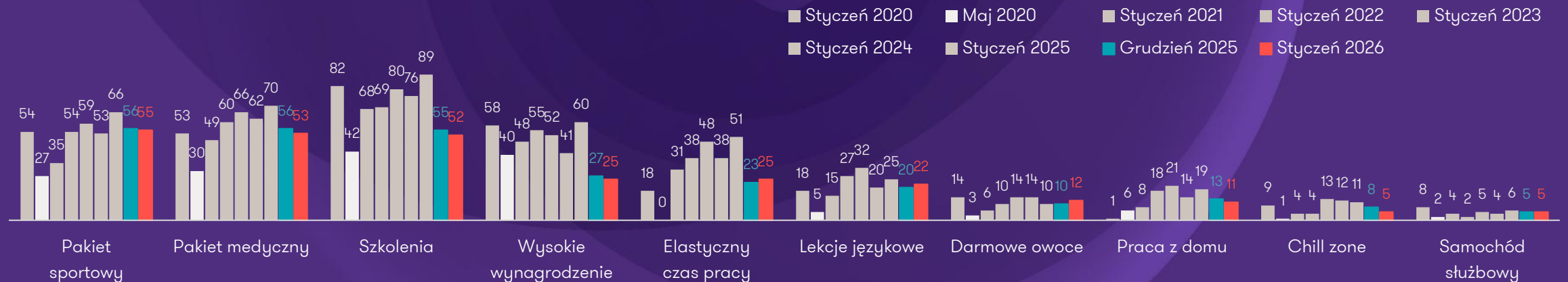
W styczniu liczba zachęt utrzymała się na tym samym poziomie co w grudniu 2025 - pracodawcy wpisywali do ofert średnio jedynie po 5,5 zachęty na ofertę.

W zeszłym roku średnia liczba benefitów w ofertach pracy stopniowo się obniżała zaczynając od 6,9 zachęt w styczniu do 5,5 w grudniu. Początek 2026 roku nie przyniósł zmiany w tym zakresie i w styczniu tego roku zanotowaliśmy ten sam wynik co w grudniu 2025 roku. Wśród benefitów najczęściej wymieniane są obecnie pakiety sportowe (56%) oraz pakiety medyczne (po 53%). Szkolenia (52%), do niedawna lider benefitów, spadły na miejsce trzecie.

Wykres 5. Średnia liczba zachęt (np. opieka medyczna, karta sportowa, darmowe owoce) wymienianych przez pracodawców w ofertach pracy



Wykres 6. Odsetek ofert pracy z poszczególnymi zachętami dla kandydatów (w proc.)

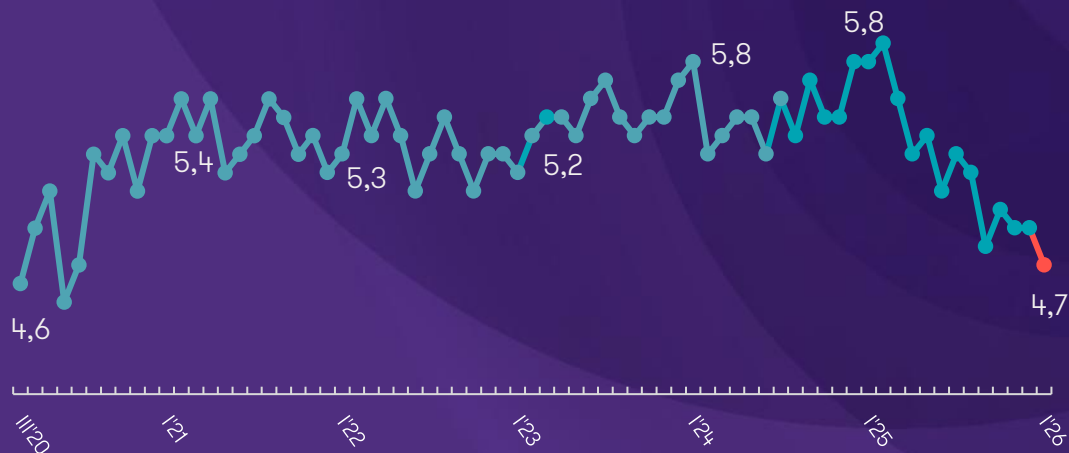


Wymagań również **niewiele**

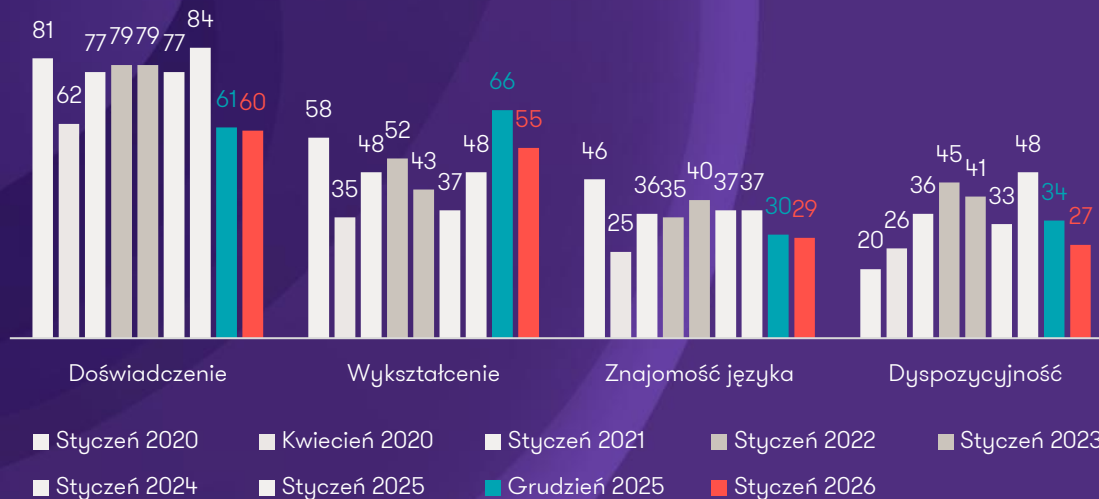
W styczniu liczba wymagania pracodawców w ofertach pracy spadła poniżej 5 na jedną ofertę. Znowu najczęściej poszukiwane okazało się doświadczenie spychając wykształcenie na drugi tor.

Najczęściej pojawiającym się w ogłoszeniach o pracę warunkiem w styczniu był wymóg posiadania konkretnego doświadczenia zawodowego – oczekuje go teraz 60% pracodawców (wzrost o 1 pp. w stosunku do grudnia 2025 roku). Na drugim miejscu pracodawcy wymagają odpowiedniego wykształcenia – 55%. W styczniu wymóg dyspozycyjności wyniósł 27%. Natomiast zapotrzebowanie na znajomość języka obcego utrzymuje się na poziomie około 29%.

Wykres 7. Średnia liczba wymagań od kandydatów w jednej ofercie pracy



Wykres 8. Odsetek ofert pracy z poszczególnymi wymaganiami wobec kandydatów (w proc.)



Naszym zdaniem

Zmiany w strukturze ofert pracy

W ostatnich miesiącach obserwujemy wyraźną zmianę w sposobie konstruowania ofert pracy. Pracodawcy w mniejszym stopniu akcentują benefity, szczególnie te dotyczące szkoleń czy elastycznego czasu pracy. Może to wskazywać na dostosowanie pakietów pracowniczych do obecnej sytuacji rynkowej oraz większą ostrożność w deklarowaniu dodatkowych świadczeń. Co istotne, jednocześnie maleje liczba wymagań kierowanych do kandydatów. To interesujący trend, który może sugerować bardziej wyważone podejście firm do definiowania profilu idealnego pracownika — zwłaszcza w okresie, gdy rynek pracy ulega przetasowaniom, a organizacje starają się zachować elastyczność w procesach rekrutacyjnych.

Magdalena Marcinowska

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton



Jak zebraliśmy dane?

System rekrutacyjny Element wykorzystuje innowacyjne narzędzia do monitoringu ofert pracy publikowanych na ponad pięćdziesięciu portalach rekrutacyjnych w Polsce. Wśród monitorowanych źródeł znajdują się najpopularniejsze portale, takie jak OLX, Pracuj.pl, Praca.pl czy Infopraca.pl, a także portal LinkedIn. Każdego tygodnia Element analizuje treść kilkudziesięciu tysięcy ogłoszeń, z których w drodze deduplikacji uzyskiwane są informacje o faktycznej liczbie ofert pracy, pracodawcach, lokalizacjach, branżach, stanowiskach, poszukiwanych kompetencjach czy proponowanych warunkach pracy. Na podstawie analizowanych danych możemy dostarczać kompleksowe raporty o bieżących potrzebach rekrutacyjnych wszystkich firm poszukujących pracowników w Polsce.

Rekrutuj wygodnie i skutecznie

dbając o kandydatów
i markę pracodawcy



Szybko pozyskuj najlepszych kandydatów

Element zgromadzi wszystkie aplikacje w jednym, wygodnym miejscu i wskaże najskuteczniejsze źródło kandydatów, aby zaoszczędzić Twój czas i pieniądze.



Wygodne zarządzanie procesem rekrutacji

Nawet najbardziej skomplikowany proces rekrutacyjny utworzysz w kilka sekund.



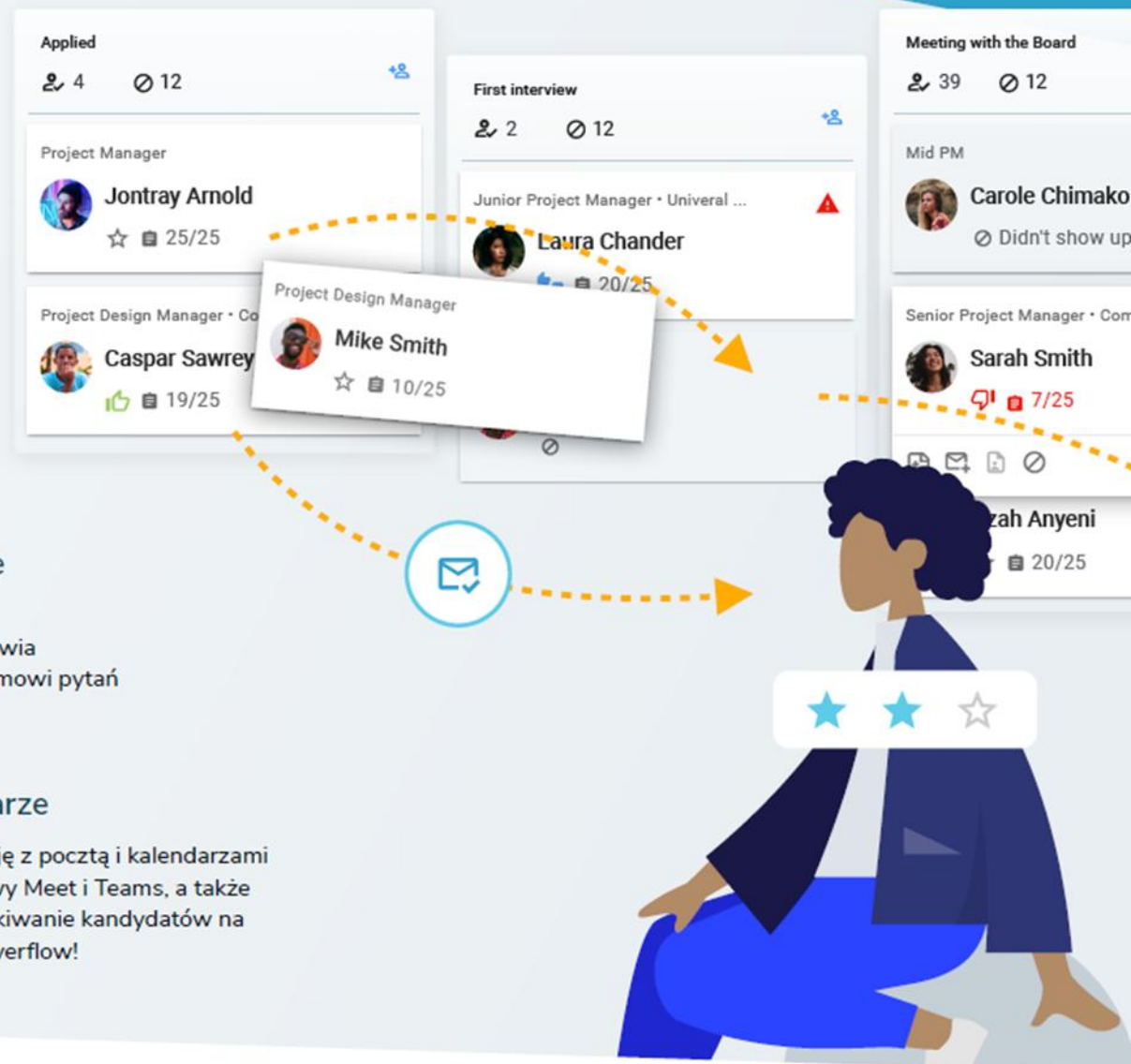
Selekcja kandydatów i automatyczne informacje zwrotne

System rekrutacyjny Element ułatwia selekcję kandydatów dzięki systemowi pytań i punktowanych odpowiedzi.



LinkedIn, poczta, kalendarze

Element zapewnia pełną integrację z pocztą i kalendarzami Google i Microsoft, wideo rozmowy Meet i Teams, a także umożliwia nieograniczone wyszukiwanie kandydatów na portalu LinkedIn, Github i StackOverflow!



Dowiedz się więcej na
www.elementapp.ai



Zaufali nam...



Zapraszamy do kontaktu

**Magdalena Marcinowska**

Partner, Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

T +48 607 665 729

E Magdalena.Marcinowska@pl.gt.comwww.grantthornton.pl**Maciej Michalewski**

CEO

Element. System Rekrutacyjny

T +48 504 082 232

E mm@elementapp.aiwww.elementapp.ai**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego

Grant Thornton

T +48 693 973 134

E Monika.Losiewicz@pl.gt.comwww.grantthornton.pl**Kontakt dla mediów:****Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR

Grant Thornton

T +48 505 024 168

E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 156 krajach i zatrudniająca ponad 76 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 1993 roku. Zespół 1200 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne, finansowe czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.

Element to system rekrutacyjny, który wykorzystując najnowocześniejsze technologie oszczędza czas i pieniądze niezbędne do pozyskiwania odpowiednich kandydatów i prowadzenia procesów rekrutacyjnych. Łącząc wieloletnie doświadczenie w branży rekrutacyjnej i najbardziej zaawansowane rozwiązania, w tym sztuczną inteligencję, Element dostarcza wygodne i efektywne narzędzia ułatwiające codzienną pracę rekruterów.