

Rynek pracy 2026

*Półroczny
przegląd
trendów*

Wstęp



W połowie 2026 roku na polski rynek pracy przedstawia obraz pełen sprzeczności. Firmy wciąż planują rekrutacje, lecz znalezienie kandydatów dopasowanych do ich oczekiwań i możliwości jest trudne. Specjaliści deklarują chęć zmiany pracy, lecz coraz częściej wstrzymują się z podjęciem ostatecznej decyzji.

Poruszanie się po rynku pracy kształtowanym przez tak wiele trendów, które na pierwszy rzut oka często wydają się przeciwstawne, jest wyjątkowo trudne – zarówno dla pracodawców, jak i profesjonalistów. Polski rynek pracy od obu stron wymaga coraz większej precyzji. Pracodawcy powinni jasno określać, które kompetencje są dla nich absolutnie kluczowe, a specjaliści świadomie planować swój rozwój i kolejne kroki w karierze.

Organizacje nieustannie doświadczają niedoboru kompetencji, co podtrzymuje aktywność rekrutacyjną. Potwierdzają to wyniki niniejszego badania. Nie dość, że w pierwszym półroczu 2026 rekrutacje prowadziło więcej firm niż planowało w styczniu, to dziś 43 proc. oczekuje, że w drugiej połowie roku ich aktywność będzie jeszcze większa.

Pomimo pojawiających się głosów o stagnacji na polskim rynku pracy, pozyskanie odpowiednich kandydatów pozostaje dla firm wyzwaniem. Z jednej strony trudnością jest znalezienie ekspertów z odpowiednimi kompetencjami, doświadczeniem

i postawami, które pozwalają sprawnie funkcjonować w dynamicznie zmieniającym się środowisku. Z drugiej jeszcze większym wyzwaniem są wysokie oczekiwania finansowe tych kandydatów, którzy spełniają te warunki.

O ile kandydaci są gotowi do rozmów, to nie spieszy im się do zmiany zawodowej, jeśli nie idzie ona w parze z atrakcyjnymi warunkami i stabilnością zatrudnienia. Liczne zmiany rynkowe, postęp technologiczny oraz ich wpływ na rynek pracy mogą tłumaczyć, dlaczego zaledwie 33 proc. specjalistów pozytywnie ocenia swoje perspektywy zawodowe. Pozytywnym skutkiem tej niepewności może być natomiast większa gotowość do upskillingu i dopasowania swoich kompetencji do nowych wymagań rynku pracy.

Pytanie, na które dzisiaj muszą sobie odpowiedzieć pracodawcy brzmi: jak zapewnić organizacji stały dostęp do eksperckich kompetencji? Chociaż dla każdej organizacji odpowiedź będzie nieco inna, ponieważ inne są też ich indywidualne potrzeby, to wspólnym fundamentem powinna być zmiana podejścia do definiowania, weryfikacji i rozwoju niezbędnych umiejętności.

Jak wynika z naszego badania, w Polsce ocena kompetencji kandydatów wciąż w dużej mierze opiera się na formalnym wykształceniu i certyfikatach. Skills-based hiring, czyli rekrutacja oparta na kompetencjach, pozostaje koncepcją obcą wielu firmom, przez co mogą one pomijać wartościowych kandydatów. Tymczasem co drugi specjalista nie pracuje w swojej wyuczonej profesji, a jeszcze mniej uważa, że formalne wykształcenie jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu w swojej dziedzinie zawodowej.

Z ogromną przyjemnością przedstawiam naszą najnowszą publikację, która prezentuje wyniki badania przeprowadzonego w połowie roku i zestawia je z rezultatami publikowanymi corocznie w Raporcie płacowym Hays. Raport zawiera podsumowanie tego, jak z perspektywy pracodawców i specjalistów wyglądała pierwsza połowa roku oraz co uwzględnili w planach na nadchodzące sześć miesięcy.

Z życzeniami ciekawej lektury,

Alex Shteingardt

Dyrektor Regionalny na Europę Środkowo-Wschodnią,
Dyrektor Zarządzający Hays Poland

O raporcie

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w badaniu przeprowadzonym w okresie od czerwca do lipca 2026 roku wśród ponad 500 firm oraz blisko 900 specjalistów. Jego celem jest przedstawienie aktualnych trendów na rynku pracy oraz podsumowanie tego, czy plany zadeklarowane na koniec ubiegłego roku zostały zrealizowane. Wyniki zostały zestawione z analogicznymi wartościami, uzyskanymi w badaniu opisanym na łamach „Raportu płacowego 2026”.

Kluczowe wnioski

Firmy nie wstrzymują rekrutacji. W pierwszym półroczu procesy rekrutacyjne prowadziło 95 proc. ankietowanych firm, a podobny plan na drugą połowę 2026 ma 90 proc. Stanowi to odpowiedź zarówno na rotację kadr, jak i potrzebę inwestycji w nowe kompetencje. 43 proc. organizacji przewiduje zwiększenie swojej aktywności rekrutacyjnej w drugiej połowie roku.

1

Wykształcenie kandydatów pozostaje kluczowe w większości rekrutacji. Pomimo rosnącej koncentracji firm na kompetencjach, zaledwie 31 proc. organizacji w Polsce wyraża gotowość do wdrożenia podejścia skills-based hiring, które zamiast na formalnym wykształceniu kandydatów koncentruje się na ich realnych umiejętnościach.

4

52 proc. organizacji spodziewa się trudności rekrutacyjnych. To o 5 pkt proc. więcej niż na początku roku. Największym wyzwaniem dla firm pozostaje niedobór odpowiednich kandydatów oraz wysokie oczekiwania finansowe tych profesjonalistów, którzy odpowiadają na precyzyjne oczekiwania firm. Co piąta ankietowana organizacja oczekuje, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy rekrutacje będą jeszcze większym wyzwaniem.

2

48 proc. specjalistów nie pracuje w wyuczonym zawodzie. Co więcej, zaledwie 28 proc. respondentów uważa, że posiadanie wyższego wykształcenia jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu w ich profesji. Mimo to wielu z nich posiada doświadczenie wykluczenia z rekrutacji z powodu braku oczekiwanego dyplomu – pomimo posiadania wymaganych kompetencji i doświadczeń.

5

W firmach narasta problem luki kompetencji. Doświadczenie tego problemu zadeklarowało 85 proc. ankietowanych organizacji – to o 14 pkt proc. więcej w porównaniu z początkiem 2026 r. Świadczy to o dynamicznych zmianach – m.in. technologicznych i operacyjnych – zachodzących w firmach, za którymi nie nadążają ich zasoby kompetencyjne.

3

Większość profesjonalistów nie otrzymało w tym roku podwyżki. Może to stanowić kluczowy powód, dla którego poziom satysfakcji z wynagrodzenia jest rekordowo niski. Zaletwie 28 proc. respondentów badania stwierdziło, że obecna płaca jest dla nich satysfakcjonująca – to o 11 pkt proc. mniej niż na początku 2026 r.

6

Uczestnicy badania - *pracodawcy*

Branża firmy

Produkcja

19%

IT

15%

Sprzedaż

14%

Finanse i księgowość

8%

Inżynieria

6%

Bankowość i inwestycje

5%

Handel detaliczny

4%

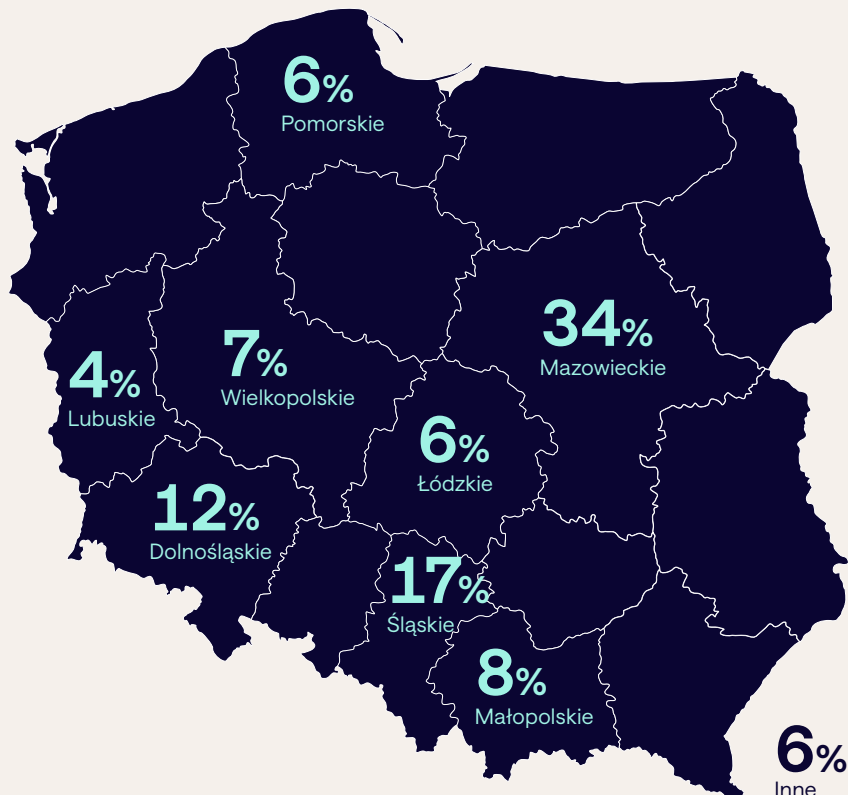
Telekomunikacja

4%

Inne

25%

Województwo

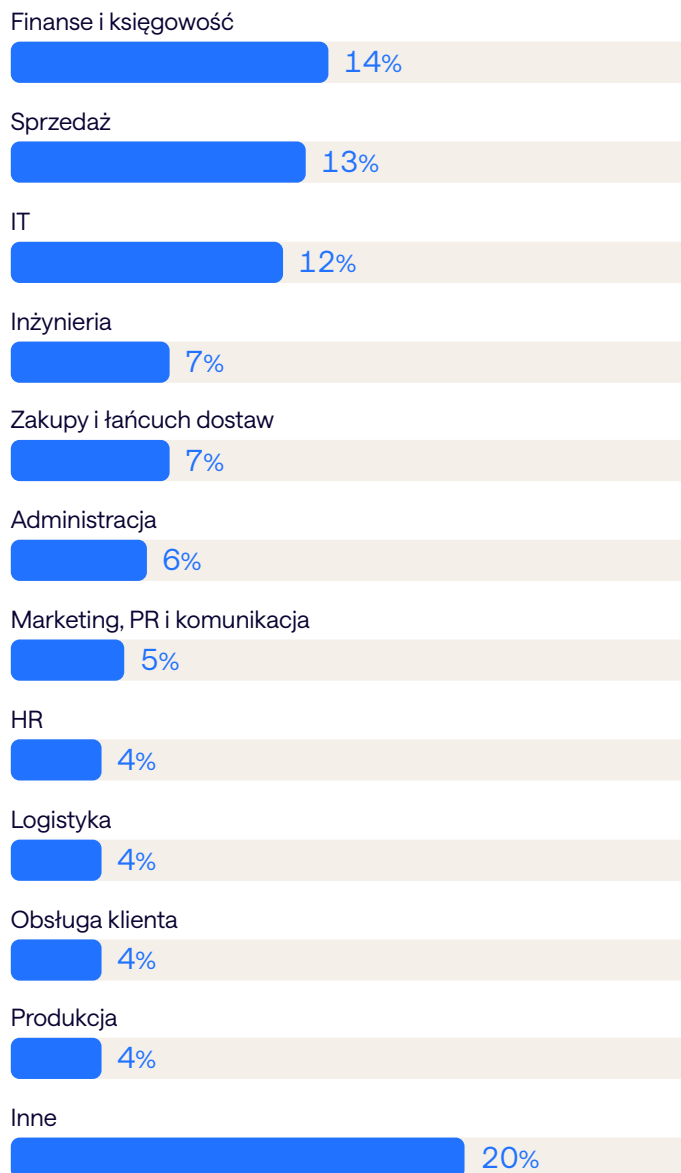


Uczestnicy badania - *pracownicy*

Poziom zajmowanego stanowiska



Obszar specjalizacji zawodowej



Plany rekrutacyjne

W styczniu 2026 roku:

- Zdecydowana większość firm (84 proc.) planowała przeprowadzić rekrutację w roku 2026.
- Jako najczęstsze powody rekrutacji wskazywano rozwój biznesu (45 proc.) oraz konieczność znalezienia zastępstwa dla tych pracowników, którzy zdecydują się odejść (32 proc.).
- Firmy planowały rekrutować przede wszystkim pracowników stałych (74 proc.).

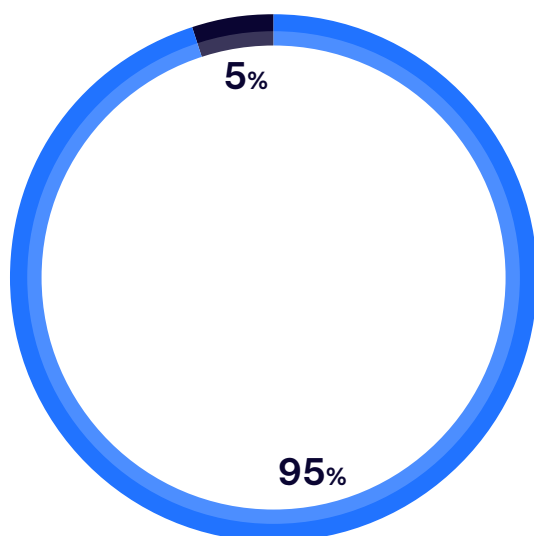
W lipcu 2026 roku:

- W pierwszej połowie roku rekrutację przeprowadziło 95 proc. ankietowanych firm, natomiast takie działania w planach na drugie półrocze 2026 ma 90 proc.
- Potrzeba rozwoju biznesu, wskazana przez 44 proc. pracodawców, pozostaje głównym powodem planowanych rekrutacji pracowników stałych. 36 proc. firm jako kontekst działań rekrutacyjnych wskazało konieczność wypełnienia wakatów powstałych wskutek rotacji kadr.
- 43 proc. pracodawców, którzy planują rekrutować w okresie nadchodzących 6 miesięcy, przewiduje, że liczba prowadzonych procesów rekrutacyjnych wzrośnie w porównaniu z minionym półroczem.

Czy w okresie ostatnich 6 miesięcy firma prowadziła rekrutację?

Perspektywa firm

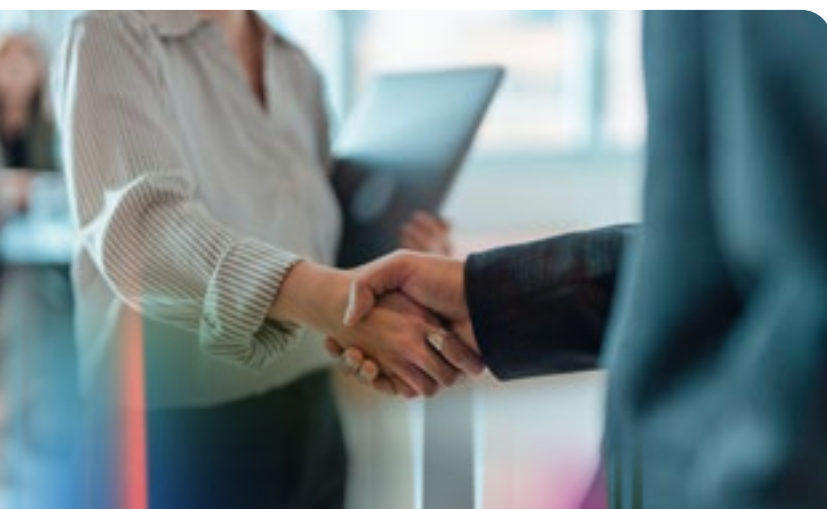
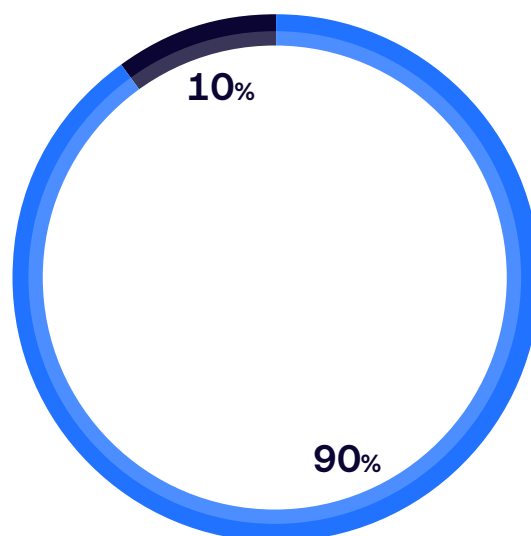
■ Tak ■ Nie



Czy w perspektywie nadchodzących 6 miesięcy firma planuje prowadzić rekrutację?

Perspektywa firm

■ Tak ■ Nie



Plany rekrutacyjne

Z kim firma planuje podjąć współpracę w okresie nadchodzących 6 miesięcy?

Perspektywa firm

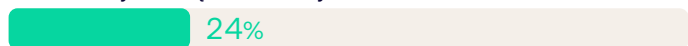
Pracownicy stali



Kontraktorzy (B2B)



Pracownicy zewnętrzni oraz tymczasowi



Wyłącznie firmy planujące prowadzić rekrutacje. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Jaki będzie główny powód planowanych rekrutacji pracowników etatowych?

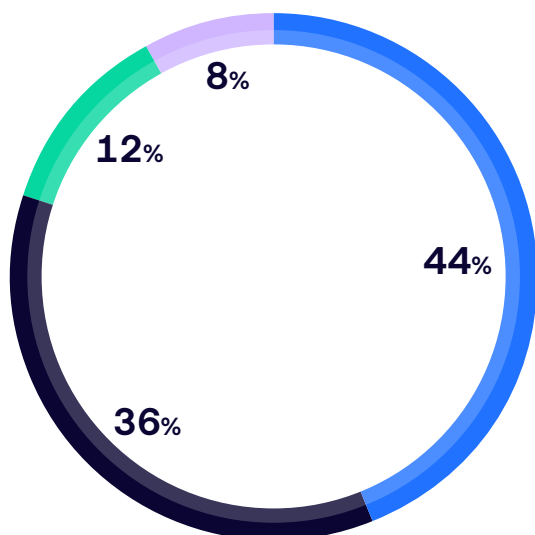
Perspektywa firm

Rozwój biznesu

Potrzeba znalezienia zastępstwa za odchodzących pracowników

Zmiany strukturalne

Inny



Wyłącznie firmy planujące prowadzić rekrutacje

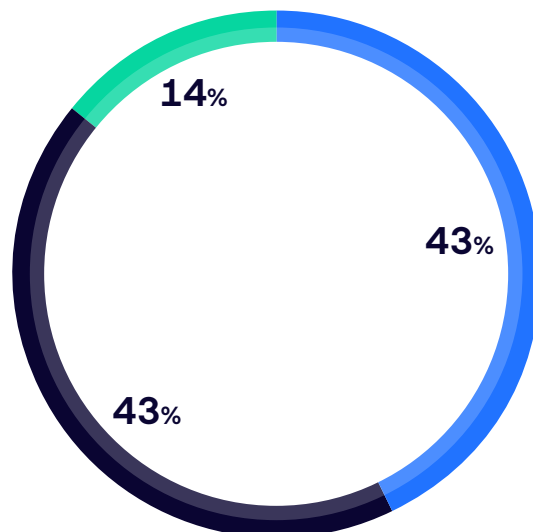
Jak zmieni się liczba rekrutacji prowadzonych w drugiej połowie 2026 w porównaniu z pierwszą połową 2026?

Perspektywa firm

Wzrośnie

Pozostanie bez zmian

Zmniejszy się



Wyłącznie firmy, które rekrutowały w pierwszej połowie 2026 i planują rekrutować w drugiej połowie roku



Wynagrodzenia

W styczniu 2026 roku:

- 74 proc. firm w planach na rok 2026 zawarło podwyżki wynagrodzeń. W zdecydowanej większości przypadków (69 proc.) przewidywany wzrost płac nie przekraczał poziomu 10%.
- 66 proc. pracowników spodziewało się podwyżki w roku 2026.
- Satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia deklarowało 39 proc. specjalistów.

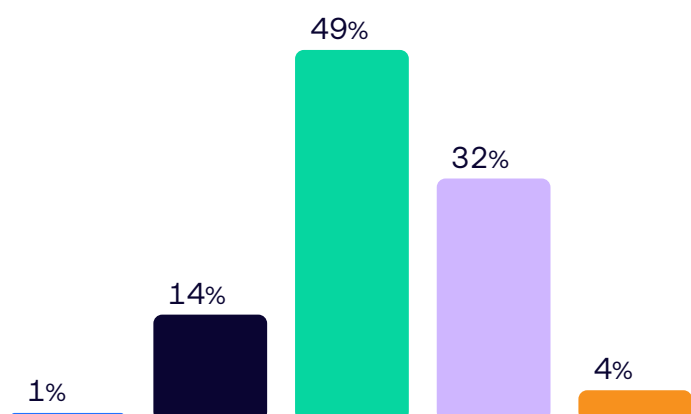
W lipcu 2026 roku:

- Podwyżek płac w pierwszej połowie roku dokonało 64 proc. firm. Cięcia wynagrodzeń nastąpiły w 4 proc. ankietowanych firm.
- Większość specjalistów i menedżerów objętych badaniem nie otrzymało podwyżki w pierwszym półroczu 2026. Wzrost wynagrodzenia zadeklarowało 46 proc. ankietowanych.
- Zaledwie 30 proc. organizacji planuje zwiększyć płace jeszcze w tym roku, najczęściej o mniej niż 10%. Z kolei redukcję wynagrodzeń przewiduje 6 proc. ankietowanych firm.
- Tylko 28 proc. pracowników deklaruje satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia. Odsetek ten stale spada na przestrzeni ostatnich lat.

Czy w pierwszym półroczu 2026 wynagrodzenia pracowników firmy uległy zmianie?

Perspektywa firm

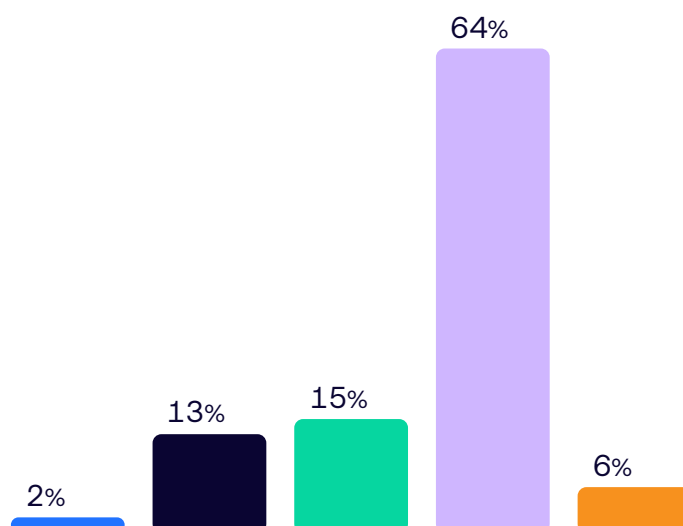
- Wzrosły o ponad 20%
- Wzrosły o 10-20%
- Wzrosły o mniej niż 10%
- Pozostały bez zmian
- Zostały zmniejszone



Czy w drugim półroczu 2026 firma planuje zmianę wynagrodzeń pracowników?

Perspektywa firm

- Wzrosną o ponad 20%
- Wzrosną o 10-20%
- Wzrosną o mniej niż 10%
- Pozostaną bez zmian
- Zostaną zmniejszone

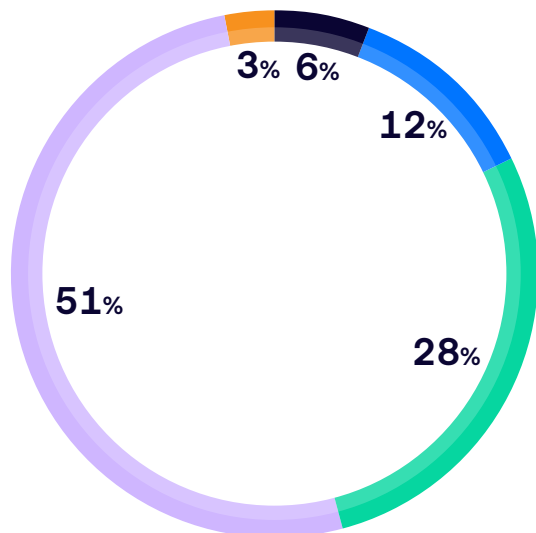


Wynagrodzenia

Czy w pierwszym półroczu 2026 Twoje wynagrodzenie uległo zmianie?

Perspektywa pracowników

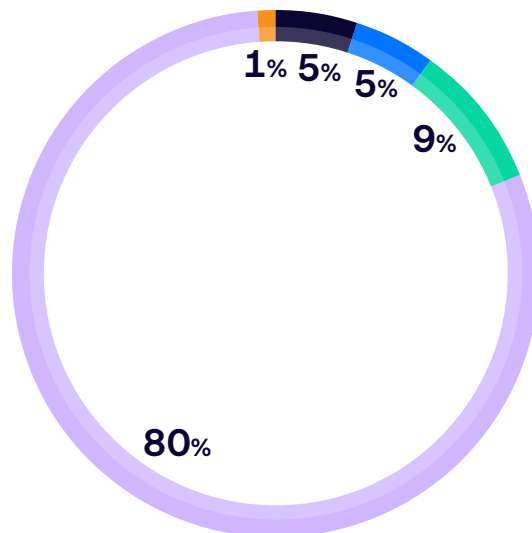
- Wzrosło o ponad 20%
- Wzrosło o 10-20%
- Wzrosło o mniej niż 10%
- Pozostało bez zmian
- Zostało zmniejszone



Czy w drugim półroczu 2026 spodziewasz się zmiany w zakresie swojego wynagrodzenia?

Perspektywa pracowników

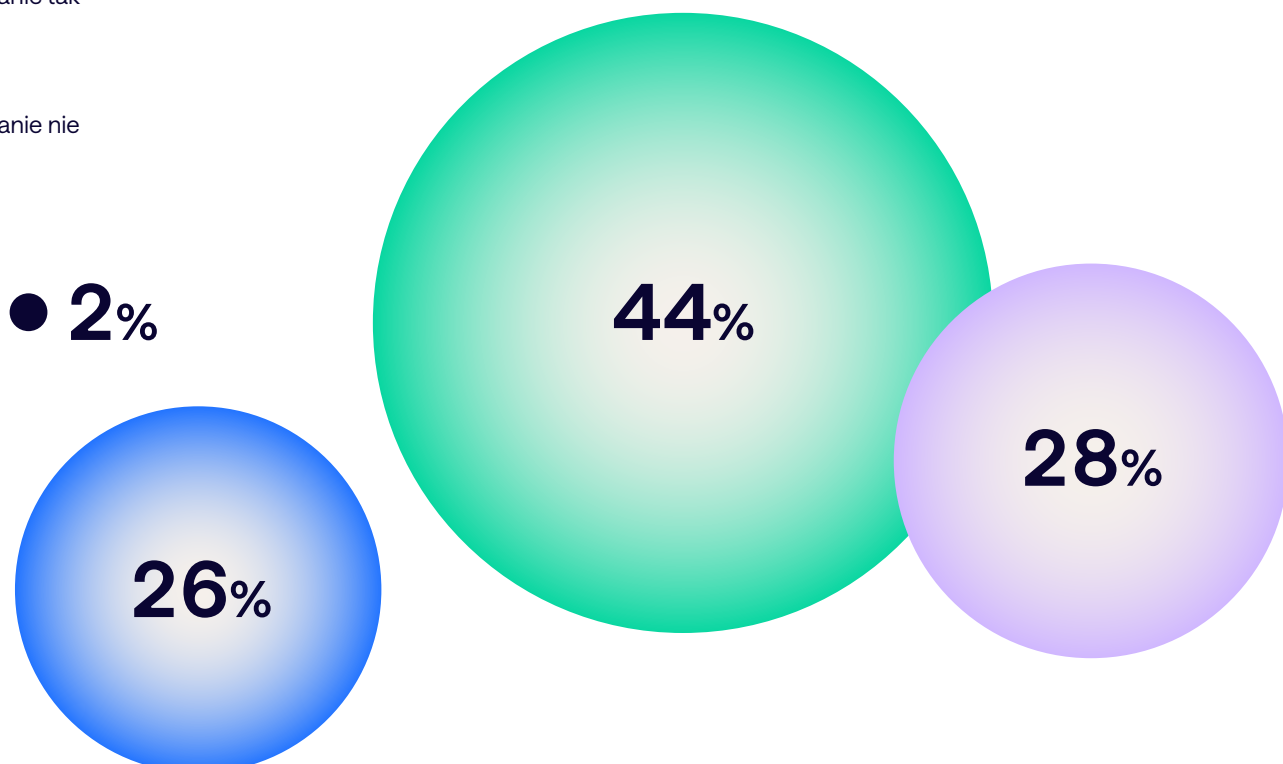
- Wzrośnie o ponad 20%
- Wzrośnie o 10-20%
- Wzrośnie o mniej niż 10%
- Pozostanie bez zmian
- Zostanie zmniejszone



Czy obecne wynagrodzenie jest dla Ciebie satysfakcjonujące?

Perspektywa pracowników

- Zdecydowanie tak
- Tak
- Nie
- Zdecydowanie nie



Plany zawodowe

W styczniu 2026 roku:

- 48 proc. pracowników rozważało zmianę pracy w roku 2026.
- Najczęściej wskazywanym powodem poszukiwania innej pracy był poziom wynagrodzenia, brak możliwości rozwoju oraz bezpośredni/a przełożony/a.

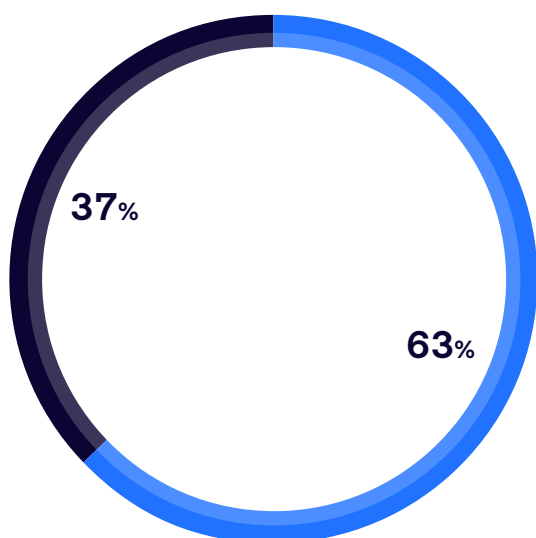
W lipcu 2026 roku:

- Aż 63 proc. specjalistów i menedżerów rozważa zmianę pracy w drugim półroczu 2026.
- Na przestrzeni półrocza na pierwsze miejsce kluczowych powodów chęci zmiany miejsca zatrudnienia wybił się brak możliwości rozwoju, natomiast poziom wynagrodzenia uplasował się tuż za nim, na drugim miejscu.

Czy rozważasz zmianę pracy w drugiej połowie 2026 roku?

Perspektywa pracowników

■ Tak ■ Nie

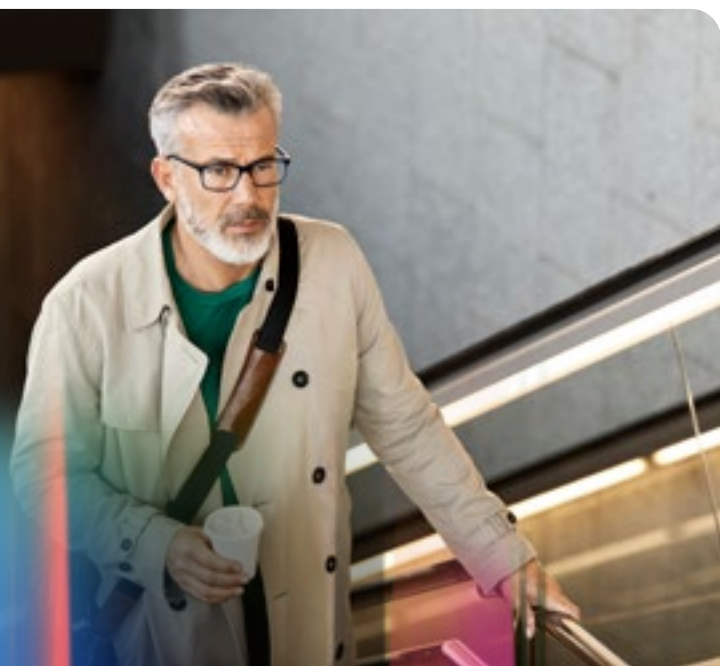


10 najczęściej wskazywanych powodów zmiany pracy

Perspektywa pracowników

1. Brak możliwości rozwoju
2. Poziom wynagrodzenia
3. Bezpośredni/a przełożony/a
4. Niepewność zatrudnienia
5. Brak równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym
6. Lokalizacja/ długie dojazdy do pracy
7. Rodzaj wykonywanej pracy
8. Brak możliwości pracy elastycznej
9. Zwolnienie z pracy lub wygaśnięcie umowy
10. Brak wsparcia dla zdrowia psychicznego

Wyłącznie osoby, które w drugim półroczu 2026 rozważają zmianę pracy. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi



Wyzwania rekrutacyjne

W styczniu 2026 roku:

- Trudności w rekrutacji pracowników spodziewało się 47 proc. firm, a kolejne 30 proc. nie miało jednoznacznej opinii na ten temat.
- Opisując ówczesny rynek pracy, pracodawcy najczęściej sięgali po stwierdzenia: kandydaci mają nierealistyczne oczekiwania finansowe (43 proc.), na rynku występuje niedobór kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (36 proc.), o pracę ubiega się więcej kandydatów niż w przeszłości (36 proc.).
- W 2025 roku luki kompetencji doświadczyło 71 proc. ankietowanych firm, przy czym w stopniu znacznym niemal co dziesiąta (9 proc.).

W lipcu 2026 roku:

- Wyzwań rekrutacyjnych w drugim półroczu 2026 spodziewa się 52 proc. firm.
- 23 proc. ankietowanych firm oczekuje, że prowadzenie rekrutacji w drugiej połowie roku będzie trudniejsze niż w pierwszej połowie. Jednak zdecydowana większość (70 proc.) nie oczekuje żadnych zmian w tym zakresie.
- Aż 85 proc. organizacji w pierwszym półroczu 2026 roku doświadczyło luki kompetencji, najczęściej w umiarkowanym stopniu.

Które z poniższych stwierdzeń opisują rynek pracy w pierwszej połowie roku 2026?

Perspektywa firm

Na rynku występował niedobór kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie

53%

Kandydaci mieli nierealistyczne oczekiwania finansowe

42%

O pracę ubiegało się więcej kandydatów niż w przeszłości

42%

Dostępność kandydatów na stanowiska juniorskie była wystarczająca

29%

Konkurencja o pracowników była wysoka

21%

Na rynku występował ogólny niedobór kandydatów

13%

AI i automatyzacja ograniczają dostępność ofert pracy na rynku

13%

Ogólna dostępność kandydatów była wystarczająca

11%

Dostępność kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie była wystarczająca

8%

Na rynku występował niedobór kandydatów na stanowiska juniorskie

5%

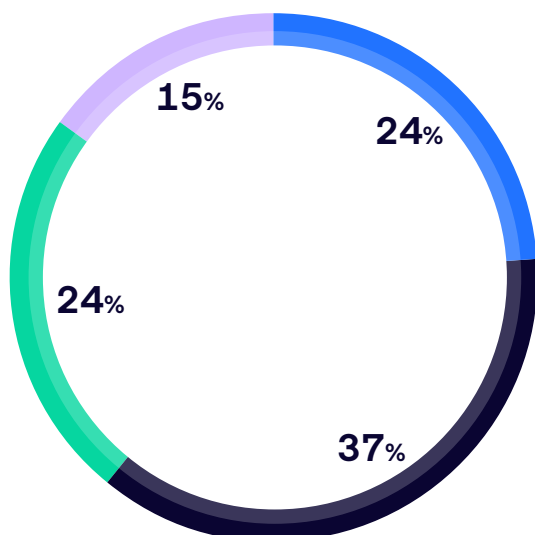
Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Wyzwania rekrutacyjne

Czy na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy firma doświadczyła luki kompetencji?

Perspektywa firm

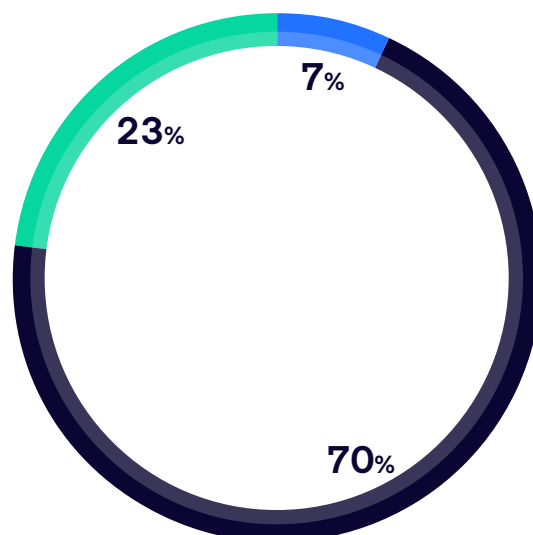
- Tak, w znacznym stopniu
- Tak, w umiarkowanym stopniu
- Tak, w niewielkim stopniu
- Nie



Czy pozyskiwanie nowych pracowników w drugiej połowie 2026 będzie łatwiejsze czy trudniejsze w porównaniu z pierwszą połową 2026?

Perspektywa firm

- Łatwiejsze
- Ani łatwiejsze, ani trudniejsze
- Trudniejsze

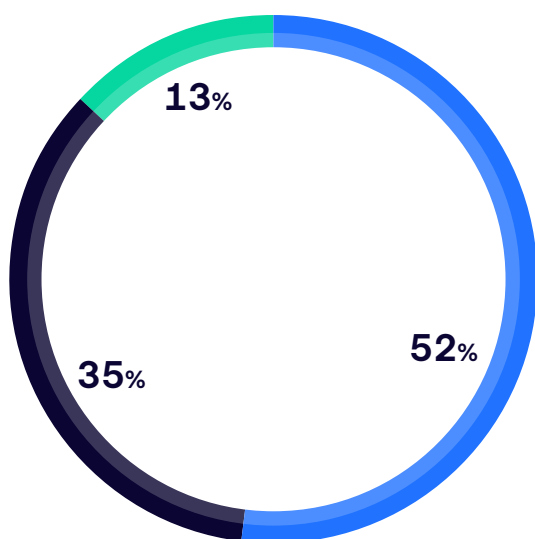


Wyłącznie firmy, które planują prowadzić procesy rekrutacyjne

Czy w drugim półroczu 2026 firma spodziewa się trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?

Perspektywa firm

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć



Wyłącznie firmy, które planują prowadzić procesy rekrutacyjne



Rekrutacja w oparciu o kompetencje – *skills-based hiring*

W styczniu 2026 roku:

- 47 proc. pracodawców wskazało umiejętności biznesowe i analityczne jako kluczowe kompetencje w planowanych rekrutacjach
- Dla 42 proc. ankietowanych firm najważniejsze były kompetencje miękkie i przywódcze, takie jak komunikacja i zdolności interpersonalne, umiejętność zarządzania zespołem i zdolność rozwiązywania problemów.

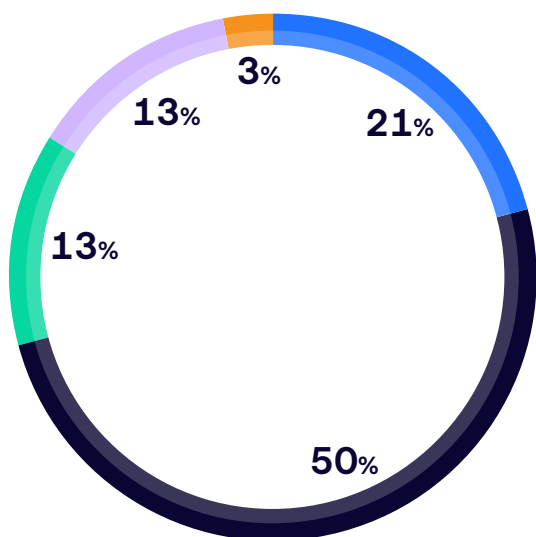
W lipcu 2026 roku:

- 71 proc. firm deklaruje, że posiadanie wyższego wykształcenia jest zawsze lub w większości przypadków niezbędnym wymogiem dla kandydatów aplikujących na stanowiska specjalistyczne i eksperckie.
- Zaledwie 31 proc. ankietowanych pracodawców przyznaje, że ich organizacje są przynajmniej w pewnym stopniu przygotowane na wdrożenie koncepcji *skills-based hiring*, zakładającej rekrutację w oparciu o rzeczywiste kompetencje kandydatów, a nie posiadane przez nich wykształcenie.
- Aż 48 proc. specjalistów i menedżerów wykonuje zawód niezwiązany z posiadanym wykształceniem. Mimo to aż 30 proc. respondentów przynajmniej raz w karierze zostało odrzuconych z procesu rekrutacji z uwagi na brak wymaganego wykształcenia – mimo że posiadali niezbędne umiejętności i doświadczenie.
- Zaledwie 28 proc. ekspertów uważa, że posiadanie wyższego wykształcenia jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu w ich profesji.

Czy w Twojej firmie wykształcenie wyższe jest wymogiem dla kandydatów ubiegających się o pracę na stanowiskach specjalistycznych i eksperckich?

Perspektywa firm

- Tak, zawsze
- Nie
- Tak, w większości przypadków
- Trudno powiedzieć
- Tak, w niektórych przypadkach



Na jakiej podstawie najczęściej oceniane są kompetencje kandydatów ubiegających się o pracę w firmie?

Perspektywa firm



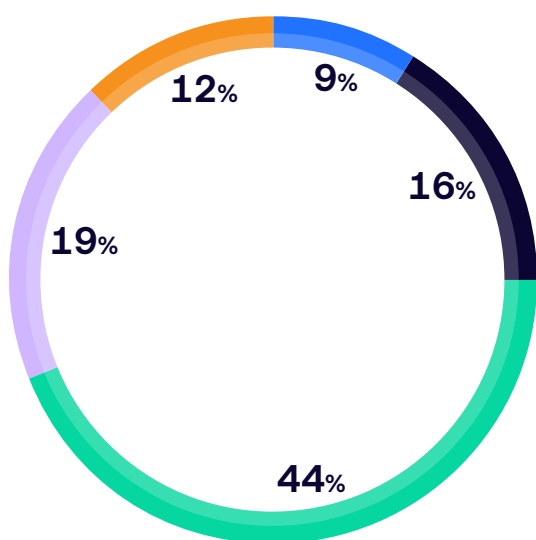
Sześć najczęściej wskazywanych odpowiedzi. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Rekrutacja w oparciu o kompetencje – *skills-based hiring*

Jak oceniasz gotowość firmy do wdrożenia rekrutacji opartej wyłącznie na kompetencjach (tzw. *skills-based hiring*), w której fakt posiadania lub rodzaj posiadanego wykształcenia nie stanowią kluczowych wymogów dla kandydatów?

Perspektywa firm

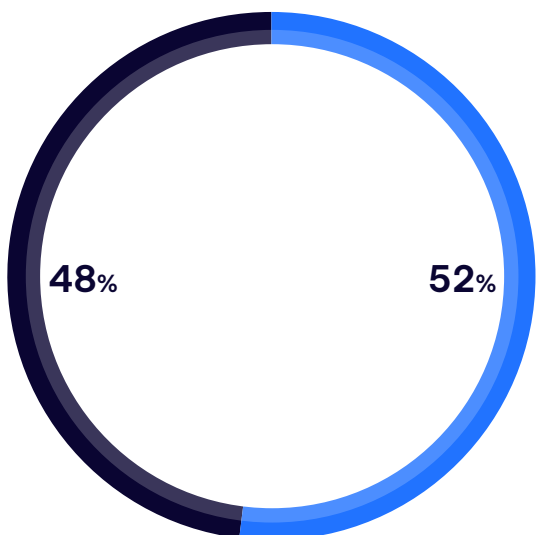
- Zupełnie nieprzygotowana
- Raczej nieprzygotowana
- Trudno powiedzieć
- Raczej przygotowana
- W pełni przygotowana



Czy Twoja obecna ścieżka kariery jest związana z Twoim wykształceniem?

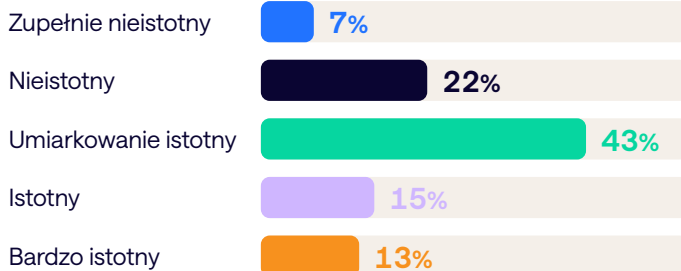
Perspektywa pracowników

- Tak
- Nie



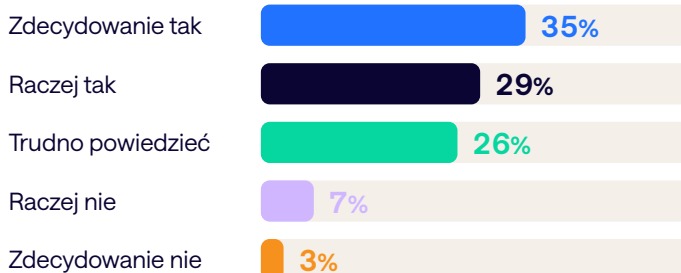
Jak oceniasz wpływ posiadania wyższego wykształcenia na sukces zawodowy w Twojej profesji?

Perspektywa pracowników



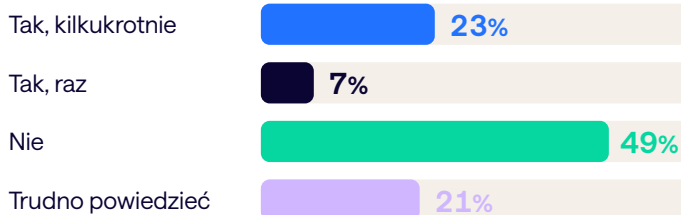
Czy uważasz, że pracodawcy powinni w większym stopniu koncentrować się na realnych kompetencjach i doświadczeniu kandydatów do pracy, a w mniejszym na ich formalnym wykształceniu?

Perspektywa pracowników



Czy kiedykolwiek zostałeś/aś odrzucony/a z procesu rekrutacji z powodu braku wymaganego wykształcenia, mimo że posiadałeś/aś odpowiednie kompetencje i doświadczenie?

Perspektywa pracowników



Nastroje na rynku pracy

W styczniu 2026 roku:

- 7 proc. specjalistów zdecydowanie pozytywnie, a 35 proc. raczej pozytywnie oceniało swoje perspektywy zawodowe na ten rok. Aż 39 proc. nie miało jednoznacznej opinii na ten temat.
- Większość profesjonalistów (66 proc.) wyrażała satysfakcję z obecnej pracy.

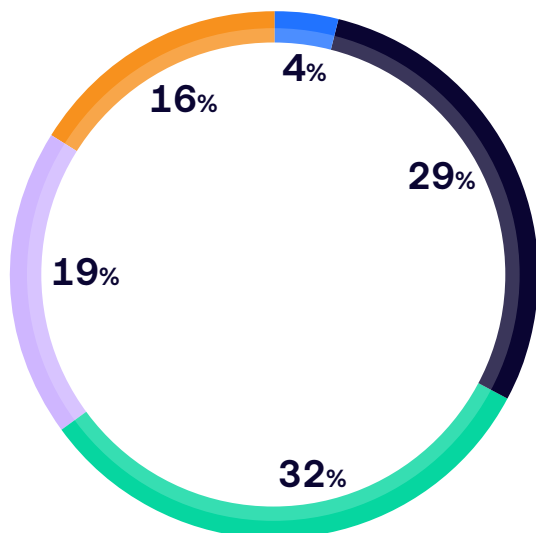
W lipcu 2026 roku:

- Do 35 proc. wzrósł odsetek specjalistów i menedżerów negatywnie oceniających swoje perspektywy zawodowe. Pozytywnie na temat swojej sytuacji w drugim półroczu 2026 wypowiada się 33 proc. respondentów.
- Utraty pracy obawia się 35 proc. profesjonalistów – o 3 pkt proc. więcej niż przed rokiem.

Jak oceniasz perspektywę swojej kariery zawodowej w drugiej połowie 2026?

Perspektywa pracowników

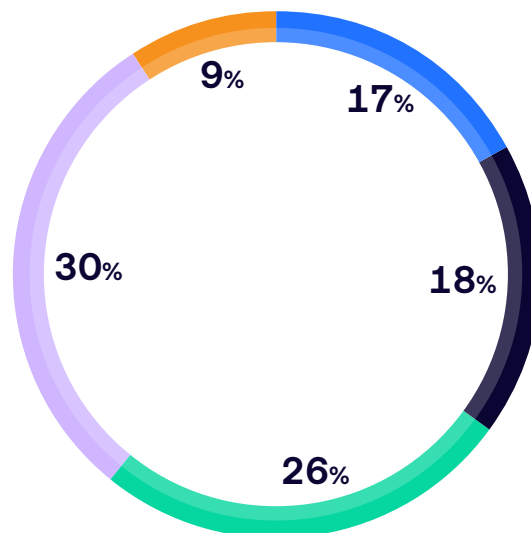
- Zdecydowanie pozytywnie
- Raczej pozytywnie
- Trudno powiedzieć
- Raczej negatywnie
- Zdecydowanie negatywnie



Czy obecnie obawiasz się utraty pracy?

Perspektywa pracowników

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie



O nas

Hays Poland jest firmą doradztwa personalnego należącą do międzynarodowej grupy Hays plc, która jest największą na świecie firmą zajmującą się rekrutacją specjalistyczną. Działając na rynku rekrutacyjnym od ponad 50 lat, Hays posiada 198 biur. Łącznie pracuje w nich ponad 9.100 ekspertów w 20 specjalizacjach.

W 2002 roku otworzyliśmy pierwsze biuro w Polsce. Od tego czasu umocniliśmy naszą pozycję na polskim rynku, stając się niekwestionowanym liderem w rekrutacji specjalistycznej.

Świadczymy dopasowane do wymagań Klientów usługi w zakresie rekrutacji specjalistycznej, pozyskując najlepszych kandydatów do pracy stałej, tymczasowej oraz na kontrakt. Portfolio naszych usług obejmuje ponadto Executive Search, Recruitment Process Outsourcing (RPO) oraz marketing rekrutacyjny.

6
biur

20+
lat na rynku

250+
konsultantów

►► hays.pl

Kontakt

Poszukujesz utalentowanych pracowników?
Możemy pomóc. **Zleć rekrutację** ►

Obecna praca nie jest satysfakcjonująca?
Zapoznaj się z naszymi **ofertami pracy** ►



Hays



HaysPoland



@hayspoland



hays.pl/blog

