

# Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych  
na polskim rynku pracy

EDYCJA LXIX: Luty 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 lutym 2026 roku:**

**238 412**

**- 17 242 (-7%)**

w porównaniu  
z lutym 2025 roku

**- 14 464 (-6%)**

w porównaniu  
ze styczniem 2026 roku

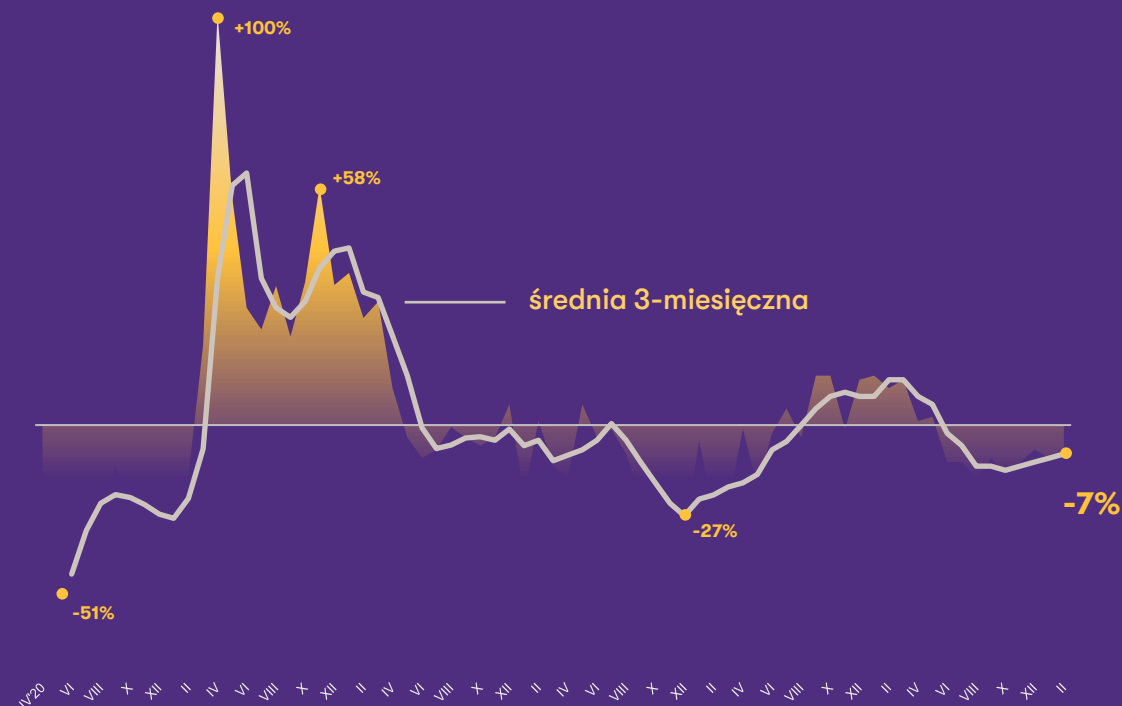
# Na rynku rekrutacyjnym bez przełomu

**W lutym 2026 roku pracodawcy opublikowali o 7% mniej ogłoszeń niż w analogicznym miesiącu przed rokiem i o 6% mniej ogłoszeń niż w styczniu. To kolejny miesiąc z rzędu ze spadkiem liczby ogłoszeń.**

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w lutym 2026 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 238 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 7% w stosunku do analogicznego miesiąca 2025 roku (kiedy pojawiło się 255 tys. ofert). Średnia krocząca dynamika roczna z trzech miesięcy (która wydaje się najlepszą miarą, biorąc pod uwagę wysoką zmienność danych miesięcznych) wyniosła -7%. 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 luty jest już dziewiątym 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”. Nic nie wskazuje jednak na to, żebyśmy w najbliższym czasie „wypłynąć na powierzchnię”.

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



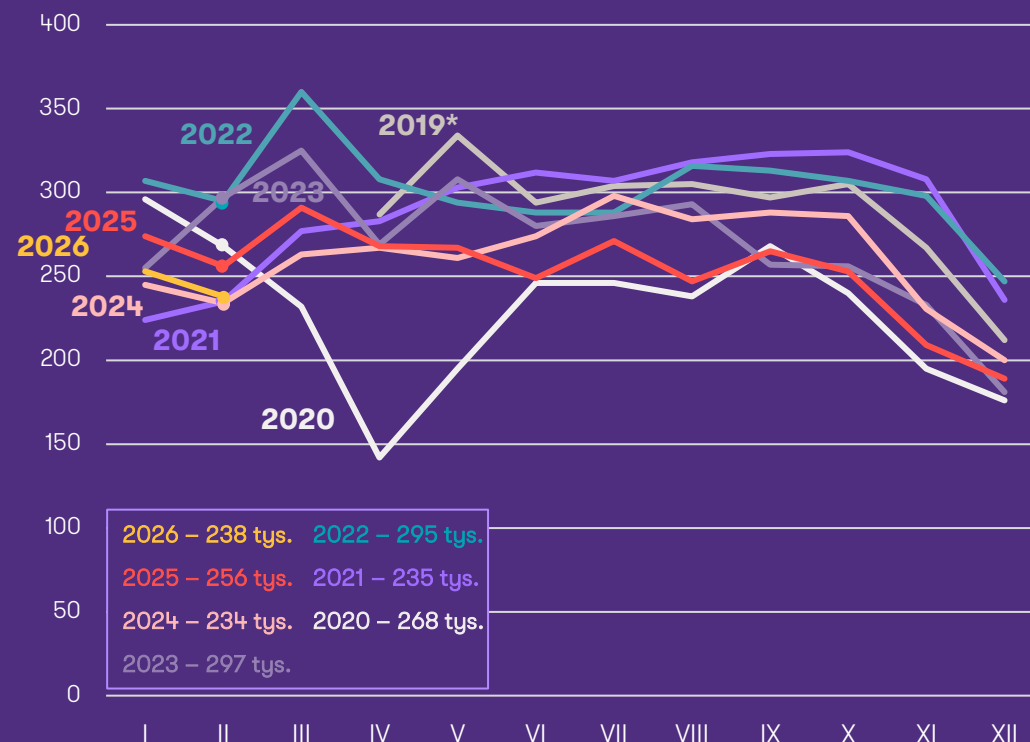
# Rok 2026 kontynuuje tendencję spadkową

Liczba ofert pracy kolejny miesiąc z rzędu znajduje się poniżej analogicznych poziomów z poprzednich lat. Luty prezentuje jeden z najgorszych wyników w analizowanym okresie.

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 odnotowano niewielką poprawę sytuacji, jednak okazała się ona krótkotrwała – już w lutym liczba opublikowanych ofert pracy ponownie spadła. Aktualny poziom pozostaje niższy niż w niemal wszystkich analogicznych okresach z ostatnich sześciu lat. Obecny wynik był jednym z najgorszych w analizowanym okresie – osiągając poziom zbliżony do wartości odnotowanych w latach 2021 oraz 2024.

Rok 2026 rozpoczął się nieco lepszymi wynikami niż końcówka 2025 roku, jednak już w drugim miesiącu odnotowano spadek. Może to stanowić niepokojący sygnał, jednak analiza danych z poprzednich lat wskazuje, że w lutym regularnie obserwowane są słabsze wyniki (w związku z czynnikami sezonowymi), po których następuje odbicie w marcu. Istnieje więc możliwość, że również w tym roku liczba ofert pracy wzrośnie w kolejnych miesiącach.

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



# Mniej ofert pracy rok do roku w każdym badanym mieście

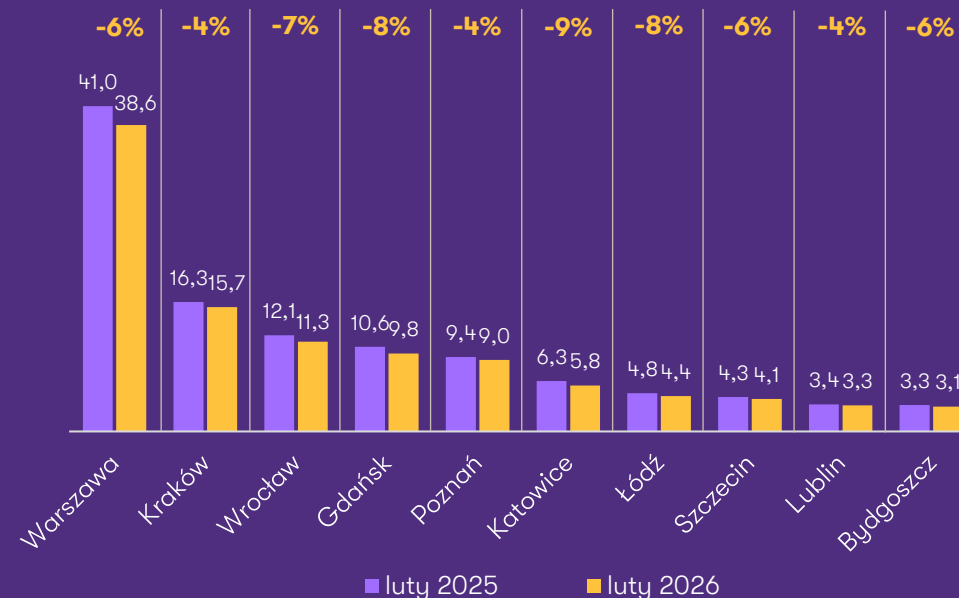
W lutym 2026 roku w żadnym z miast po raz kolejny nie odnotowaliśmy wzrostu liczby ofert względem poprzedniego roku. To nieco rozczarowujące, ponieważ w końcówce ubiegłego roku w niektórych miastach widać było dodatnie odczyty.

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 lutym br. pracodawcy opublikowali tam najmniej ogłoszeń o pracę, bo zaledwie 3,1 tys. ofert, a spadek r/r wyniósł tam 6%. Niewiele więcej, bo tylko 3,3 tys. ofert, było dostępnych w Lublinie, gdzie spadek wyniósł 4%.

Wśród badanych miast niezmiennie najlepiej wypada Warszawa. W lutym 2026 roku w stolicy opublikowano 38,6 tys. ofert pracy. Jednocześnie miasto ponownie odnotowało spadek w ujęciu r/r – tym razem wyraźniejszy niż w styczniu i wynoszący 6%. Drugie miejsce w zestawieniu zajmuje Kraków (15,7 tys. ogłoszeń – spadek r/r o 4%), a trzecie – Wrocław (11,3 tys. ogłoszeń, spadek o 7%).

**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 **piętnaście ofert**

W największych miastach Polski w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w lutym przypadało średnio 15,1 oferty pracy. Najwięcej ogłoszeń oferowały po raz kolejny Katowice – 20,8 oferty na tysiąc osób. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa, gdzie wynik był bardzo zbliżony i wyniósł 20,7 oferty pracy. Najgorzej znowu wypada Łódź – w minionym miesiącu wskaźnik ten wyniósł tylko 6,8.



\* Liczba ludności w wybranych miastach na podstawie danych polskawliczbach.pl za 2026 r.

# Naszym zdaniem

## Rynek nadal w depresji

Luty był kolejnym miesiące, który przynosi ulgę wymieszaną z rozczarowaniem. Ulgę, bo cieszy nas fakt, że spadki liczby ofert pracy przestały się pogłębiać. Przypomnijmy, że pierwsza połowa 2025 roku pokazywała wyraźną tendencję spadkową – każdy kolejny odczyt danych przynosił coraz niższą roczną dynamikę. Z drugiej jednak strony – mieliśmy nadzieję na więcej. Wydawało nam się, że skoro dynamika się stabilizuje, to wkrótce pojawi się przełamanie i odbicie w górę. Niestety, nic z tego. Dynamika ugrzęzła na minusowych odczytach i z miesiąca na miesiąc nie widać poprawy. Oby wiosna przyniosła pozytywne wieści.

**Magdalena Marciniowska**

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton



# W lutym spadki ofert pracy w wielu profesjach

W lutym 2026 odnotowaliśmy spadki w prawie każdym badanym zawodzie. Jedynie w służbie zdrowia widoczna była dodatnia dynamika (+5%). Największe spadki zanotowaliśmy w obszarze prawa (-9%) oraz wśród pracowników fizycznych (-7%).

## FINANSE

| Zawód                                  | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|----------------------------------------|--------------|-------------|------------|
|                                        | II 2025      | II 2026     |            |
| Dyrektor finansowy / CFO               | 49           | 46          | -6%        |
| Główny księgowy                        | 397          | 373         | -6%        |
| Księgowy/specjalista ds. rachunkowości | 2297         | 2227        | -3%        |
| Analitik finansowy                     | 119          | 112         | -6%        |
| <b>OGÓŁEM</b>                          | <b>2862</b>  | <b>2758</b> | <b>-4%</b> |



## MARKETING / SPRZEDAŻ

| Zawód                           | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|---------------------------------|--------------|-------------|------------|
|                                 | II 2025      | II 2026     |            |
| Dyrektor marketingu / sprzedaży | 240          | 228         | -5%        |
| Specjalista ds. marketingu      | 689          | 655         | -5%        |
| Specjalista ds. e-commerce      | 160          | 155         | -3%        |
| Grafik                          | 356          | 331         | -7%        |
| <b>OGÓŁEM</b>                   | <b>1445</b>  | <b>1369</b> | <b>-5%</b> |



## PRAWO

| Zawód                                    | Liczba ofert |            | Zmiana r/r |
|------------------------------------------|--------------|------------|------------|
|                                          | II 2025      | II 2026    |            |
| Radca prawny                             | 229          | 207        | -10%       |
| Aplikant radcowski/ adwokacki            | 87           | 81         | -7%        |
| Doradca podatkowy                        | 16           | 15         | -6%        |
| Specjalista ds. ochrony danych osobowych | 18           | 16         | -11%       |
| <b>OGÓŁEM</b>                            | <b>350</b>   | <b>319</b> | <b>-9%</b> |



## HR

| Zawód                       | Liczba ofert |            | Zmiana r/r |
|-----------------------------|--------------|------------|------------|
|                             | II 2025      | II 2026    |            |
| HR Business Partner         | 128          | 124        | -3%        |
| Specjalista ds. HR          | 168          | 159        | -5%        |
| Specjalista ds. kadr i płac | 524          | 513        | -2%        |
| Rekruter                    | 149          | 141        | -5%        |
| <b>OGÓŁEM</b>               | <b>969</b>   | <b>937</b> | <b>-3%</b> |



## IT

| Zawód                               | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|-------------------------------------|--------------|-------------|------------|
|                                     | II 2025      | II 2026     |            |
| CIO/dyrektor IT                     | 9            | 8           | -11%       |
| Programista                         | 1281         | 1194        | -7%        |
| Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa | 20           | 22          | 10%        |
| Administrator IT                    | 256          | 241         | -6%        |
| <b>OGÓŁEM</b>                       | <b>1566</b>  | <b>1465</b> | <b>-6%</b> |



## ZDROWIE

| Zawód             | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|-------------|------------|
|                   | II 2025      | II 2026     |            |
| Lekarz            | 1175         | 1260        | 7%         |
| Pielęgniarka      | 825          | 838         | 2%         |
| Ratownik medyczny | 88           | 92          | 5%         |
| Salowa            | 44           | 43          | -2%        |
| <b>OGÓŁEM</b>     | <b>2132</b>  | <b>2233</b> | <b>5%</b>  |



## PRACA FIZYCZNA

| Zawód             | Liczba ofert |              | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|--------------|------------|
|                   | II 2025      | II 2026      |            |
| Magazynier        | 3990         | 3423         | -14%       |
| Pracownik ochrony | 1247         | 1162         | -7%        |
| Kierowca          | 8064         | 7745         | -4%        |
| Kasjer/sprzedawca | 7919         | 7311         | -8%        |
| <b>OGÓŁEM</b>     | <b>21220</b> | <b>19641</b> | <b>-7%</b> |



# Część 2.

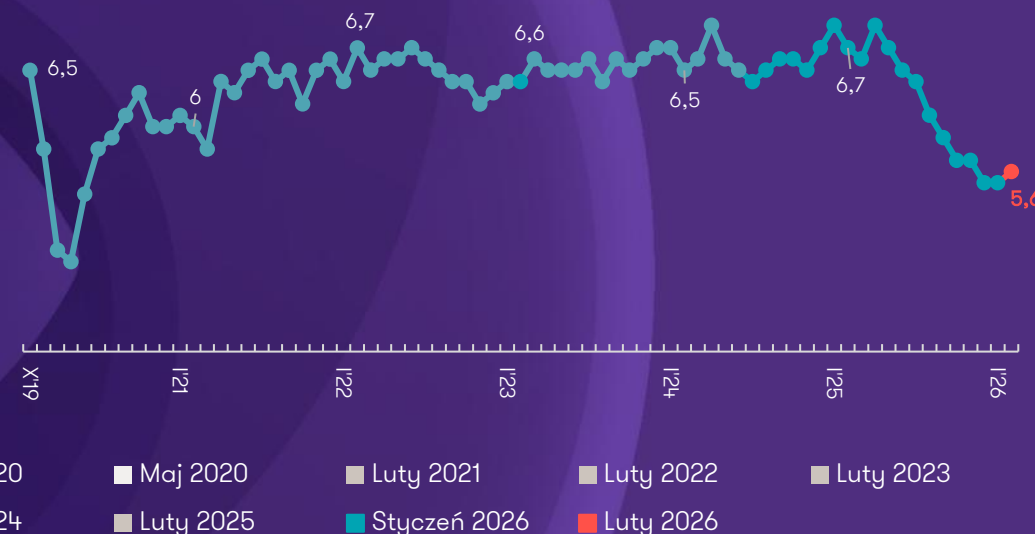
## Zawartość ofert pracy

# Liczba benefitów nadal niska

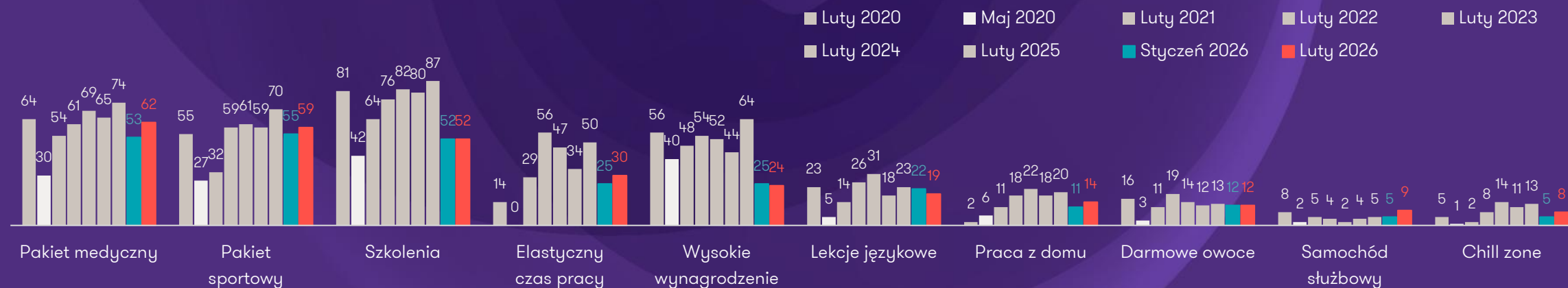
W lutym liczba zachęt utrzymała się na podobnym poziomie co w poprzedzających miesiącach - pracodawcy wpisywali do ofert średnio po 5,6 zachęt na ofertę.

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 wielkiej zmiany w tym zakresie – w lutym liczba zachęt wyniosła zaledwie 5,6. Wśród benefitów najczęściej wymieniane są obecnie pakiety medyczne (62%) oraz pakiety sportowe (59%). Szkolenia (52%) (do niedawna lider benefitów) zajęły znowu trzecie miejsce w zestawieniu.

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.)

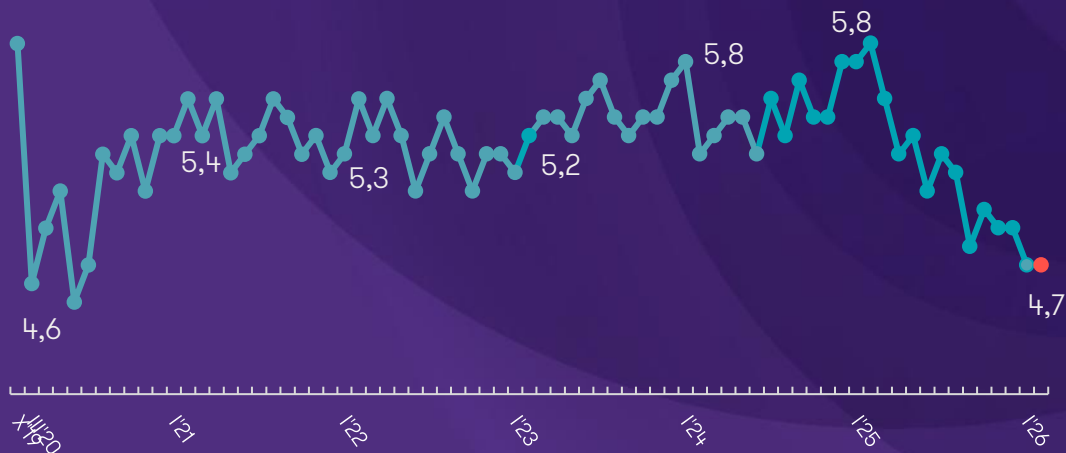


# Wymagań również **niewiele**

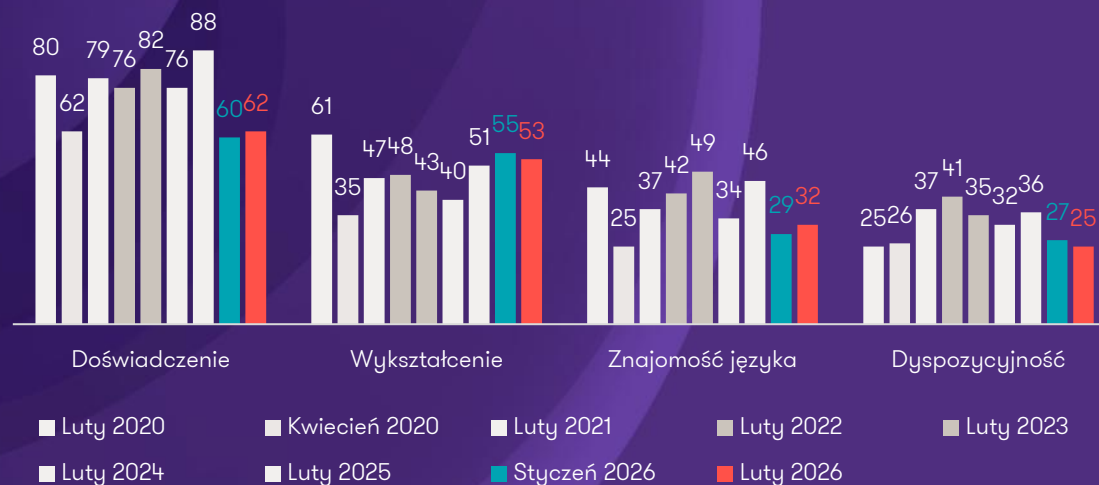
W lutym liczba wymagań pracodawców w ofertach pracy utrzymała się na tym samym poziomie co w styczniu, czyli poniżej 5 na jedną ofertę. Ponownie najczęściej poszukiwane okazało się doświadczenie spychając wykształcenie na drugi tor.

Najczęściej pojawiającym się w ogłoszeniach o pracę warunkiem w lutym był wymóg posiadania konkretnego doświadczenia zawodowego – oczekuje go teraz 62% pracodawców (wzrost o 2 pp. w stosunku do stycznia 2026 roku). Na drugim miejscu pracodawcy wymagają odpowiedniego wykształcenia – 53%. W lutym wymóg dyspozycyjności wyniósł 25%. Natomiast zapotrzebowanie na znajomość języka obcego utrzymuje się na poziomie około 32%.

**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

## Przed nami transformacja rynku pracy

Obserwowane dane, w których solidny wzrost PKB nie generuje nowych etatów, sugerują nadejście fazy „jobless recovery”. Choć statystyki wskazują na strukturalne schłodzenie popytu i spadek liczby ofert o 7% rok do roku, osobiście nie mam pewności, czy to już ten moment. Moje doświadczenia szkoleniowe pokazują bowiem, że jesteśmy zaledwie na początku drogi automatyzowania procesów i budowania realnej świadomości o roli AI w biznesie. Zjawisko „role collapse” i wypieranie juniorów przez technologię to fakty, ale ich pełna skala dopiero przed nami. Obecny marazm to raczej rykoszet problemów niemieckiego przemysłu oraz ostrożność firm w obliczu wysokich kosztów kapitału. Choć pracodawcy odzyskali siłę negocjacyjną, tnąc benefity do poziomów z pandemii, uważam, że prawdziwa transformacja technologiczna rynku pracy jest dopiero przed nami.

**Maciej Michalewski**

CEO

Element. System  
Rekrutacyjny



# 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.



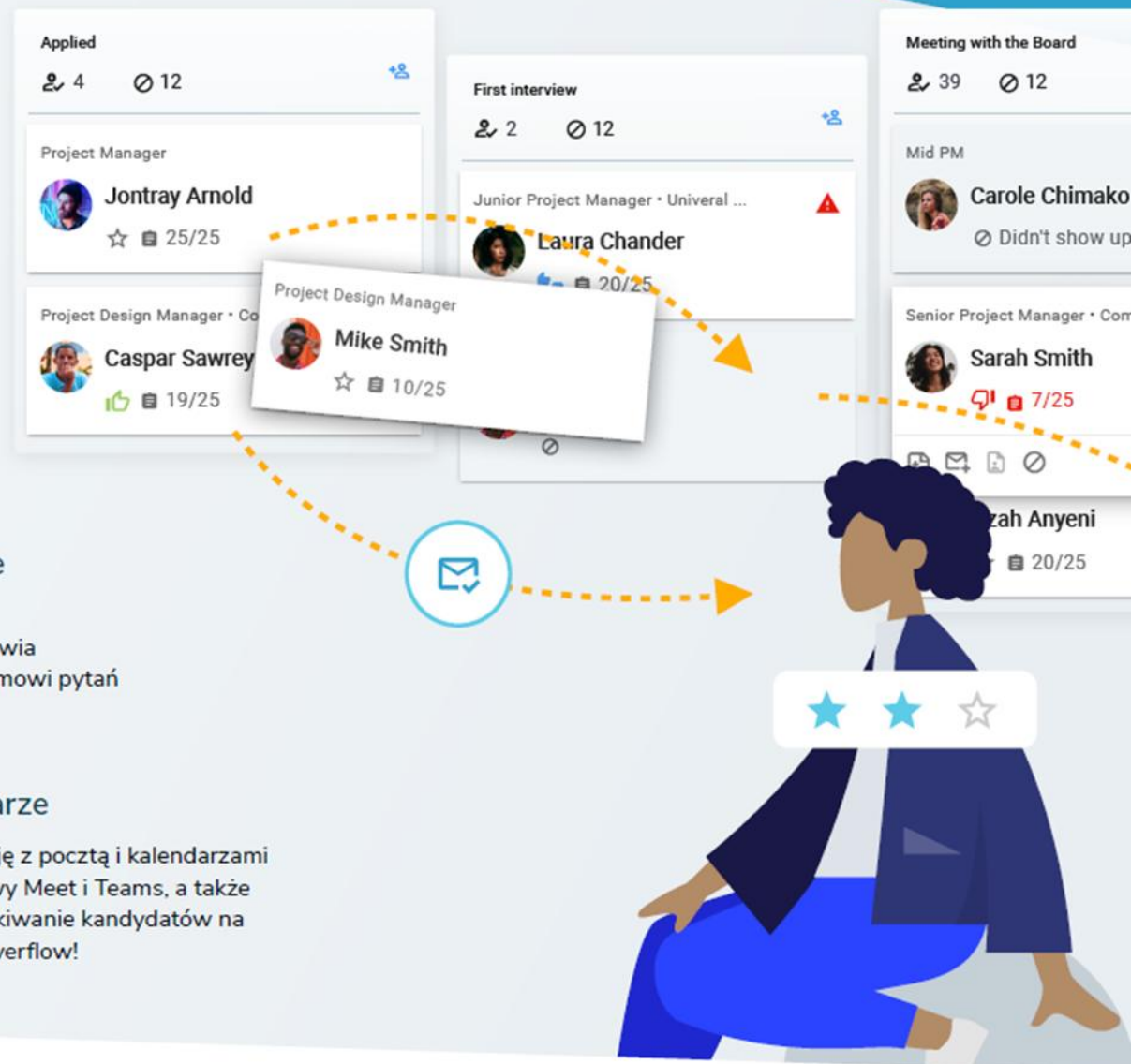
## Selekcja kandydatów i automatyczne informacje zwrotne

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](http://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.com](mailto:Magdalena.Marcinowska@pl.gt.com)

[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Maciej Michalewski**

CEO

Element. System Rekrutacyjny

T +48 504 082 232

E [mm@elementapp.ai](mailto:mm@elementapp.ai)

[www.elementapp.ai](http://www.elementapp.ai)

**Kontakt dla mediów:****Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR  
Grant Thornton

T +48 505 024 168

E [Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com](mailto: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.