|  |
| --- |
| data:21 października 2025 r. |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+ 48 665 305 902 |
| e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

W przyszłym roku podwyżek oczekuje 54 proc. zatrudnionych w Polsce, ale rynek wyraźnie zwalnia: czas poszukiwania nowej pracy rekordowo się wydłużył

**Rynek pracy w Polsce wszedł w drugim kwartale 2025 roku w fazę widocznego spowolnienia. Dane z 60. edycji badania Randstad „Monitor Rynku Pracy” wskazują, że tempo wzrostu wynagrodzeń spadło, a podwyżki trafiły do mniejszej grupy pracowników niż w poprzednich dwóch latach, gdy dynamikę wynagrodzeń napędzały wzrosty płacy minimalnej i presja inflacyjna. Jednocześnie rekordowo wydłużył się czas poszukiwania nowej pracy, a Polacy mniej optymistycznie oceniają szanse na znalezienie lepszej posady. Wraz z ochłodzeniem koniunktury zmieniły się też postawy pracowników: coraz częściej poszukują dodatkowych form zatrudnienia lub decydują się na przekwalifikowanie.**

**Podwyżki dość częste, ale niższe kwoty aktywizują do szukania dodatkowej pracy**

W 2025 roku ponad połowa Polaków otrzymała podwyżki (54 proc), jednak ich skala była mniejsza niż we wcześniejszych latach. Największa grupa pracowników (45 proc.) odnotowała wzrost wynagrodzenia w przedziale 5–10 proc., a 29 proc. zatrudnionych otrzymało podwyżkę do 5 proc. To spadek odpowiednio o 3 i 6 p.p. względem 2024 roku. Podwyżki w przedziale 10–20 proc. otrzymało 15 proc. pracowników, co oznacza spadek o 6 p.p. w ciągu roku.

Podwyżki częściej trafiały do mężczyzn (54 proc.) niż do kobiet (50 proc.) i dotyczyły głównie osób zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony (65 proc.). Zmiany płac objęły wszystkie grupy wiekowe: 53 proc. przedstawicieli pokolenia Z, milenialsów i pokolenia Y otrzymało podwyżkę, a wśród baby boomers było to 50 proc. pracowników. Dla 46 proc. respondentów wysokość wzrostu była zgodna z oczekiwaniami, choć ponad jedna czwarta badanych (26 proc.) przyznała, że wciąż jest niezadowolona z poziomu wynagrodzenia.

W grupie osób niezadowolonych aż 72 proc. deklaruje, że poszuka z tego powodu dodatkowego zatrudnienia – zleceń, pracy tymczasowej lub w niepełnym wymiarze etatu. Najczęściej taki plan mają osoby z wyższym wykształceniem, zatrudnione na czas określony lub samozatrudnieni. 67 proc. pracowników jest gotowych przekwalifikować się, by znaleźć lepsze możliwości w innej branży lub specjalizacji, a 33 proc. z tej grupy deklaruje gotowość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy.

**Oczekiwania płacowe pracowników: optymizm zależy od pokolenia i branży**

Oczekiwania wzrostu wynagrodzeń w 2026 roku są zbliżone do poziomu zeszłorocznych deklaracji. W perspektywie 12 miesięcy 54 proc. badanych ma nadzieję na podwyżki. Największy optymizm wykazują kierownicy średniego szczebla (69 proc.) i kadra zarządzająca (68 proc.), a także pracownicy fizyczni niewykwalifikowani (59 proc.).

Pod względem branż największe oczekiwania wzrostu wynagrodzeń mają zatrudnieni w sektorze finansów i ubezpieczeń (61 proc.), handlu (60 proc.) oraz transportu i logistyki (59 proc.). Kobiety rzadziej niż mężczyźni spodziewają się podwyżki (50 proc. vs. 56 proc.), a różnice w oczekiwaniach widać także między pokoleniami – największy optymizm wykazują milenialsi i pokolenie Z (po 55 proc.) przy najniższych oczekiwaniach wśród baby boomers (52 proc.).

*– Należy podkreślić, iż nasz rynek pracy jest wciąż stabilny, odporny w miarę na zawirowania gospodarcze. Jednocześnie nie jest jednolity, wiele zależy od regionu kraju, sektora działalności gospodarczej, który byśmy poddali badaniu. Badanie potwierdza natomiast, iż jesteśmy w okresie „schłodzenia” sytuacji na rynku, większej ostrożności pracodawców co do nowych inicjatywa, a pracowników – co do możliwości zmiany swojej sytuacji. To ma swoje przełożenie na wzrost wynagrodzeń. Podwyżki wynagrodzeń w 2026 r. będą niższe niż w poprzednich latach, co wynika z trudniejszej sytuacji pracodawców, jak i niższego wzrostu minimalnego wynagrodzenia. W latach 2023-24 minimalne wynagrodzenia wzrastało odpowiednio 16% i 21%. W roku 2026 minimalne wynagrodzenie wzrośnie o 3%. Po stronie pracodawców wyzwaniem jest wzrost kosztów zatrudnienia i kosztów prowadzenia działalności, oraz niepewność co do warunków działalności* – komentuje **Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy, Konfederacji Lewiatan.**

**Motywacja jest, odwagi brak – paradoks rozmów o podwyżce**

Pomimo wysokich oczekiwań 35 proc. pracowników deklaruje, że w 2026 roku nie zamierza samodzielnie wystąpić o podwyżkę. Najczęściej wskazywanymi powodami są: przekonanie, że taka prośba nie byłaby dobrze odebrana przez pracodawcę oraz fakt, że dla pracowników taka rozmowa jest niekomfortowa (po 23 proc. wskazań), a co piąty Polak obawia się również reakcji przełożonego.

Jednocześnie 34 proc. planuje ubiegać się o wyższe wynagrodzenie, najczęściej motywując to wysoką jakością pracy (58 proc.), inflacją i wzrostem kosztów życia (58 proc.) oraz podniesie-niem kwalifikacji (32 proc.). 29 proc. badanych wciąż nie podjęło decyzji, czy będzie wniosko-wać o podwyżkę.

*– Dane z badania pokazują, że po rekordowych latach 2023–2024, kiedy dynamika wynagrodzeń była napędzana inflacją i wzrostem płacy minimalnej, rynek pracy wszedł w fazę uspokojenia. W tym kontekście obserwujemy ciekawą zmianę po stronie zatrudnionych: rzadsze są deklarację zmiany pracodawcy, ale pojawiły się plany podjęcie innych form zatrudnienia: praca dodatkowa, w tym na część etatu, albo zlecenia stają się sposobem na poprawę domowych finansów, gdy kurczą się perspektywy znaczących podwyżek płac i możliwości zmiany pracy na taką, w której oferowane są atrakcyjniejsze warunki. Jednocześnie gotowość do przekwalifikowania się deklarowana przez prawie 70 proc. badanych, pokazuje pragmatyzm i świadomość konieczności adaptacji w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości zawodowej. W efekcie mamy rynek pracy, który nie traci energii, lecz rozkłada ją inaczej – zamiast rosnącej rotacji mamy elastyczność i równoległą aktywność* – komentuje **Marzena Milinkiewicz, Dyrektor Zarządzająca Randstad Polska.**

**Stabilna rotacja mimo spowolnienia rynku pracy**

Z raportu Randstad wynika, że spowolnienie rynku pracy w Polsce utrzymuje rotację na stabilnym poziomie od 2023 roku. W efekcie w ostatnim półroczu pracodawcę zmieniło 19 proc. zatrudnionych, a stanowisko w obrębie firmy – 16 proc.

Rotacja jest identyczna wśród kobiet i mężczyzn – 16 proc. Polek i Polaków zmieniło pracodawcę, a 19 proc. stanowisko. Najczęściej zmiany miejsca zatrudnienia dotyczą młodszych pokoleń – Zetki deklarują zmianę pracodawcy w 30 proc. przypadków i stanowiska w 23 proc., natomiast osoby w wieku 50–64 lata – odpowiednio 12 proc. i 10 proc.

Łączną wysoką rotację odnotowano także w sektorach i na stanowiskach wymagających specjalistycznych kompetencji lub tam, gdzie relatywna wysoka jest elastyczność zatrudnienia. Najwyższy poziom rotacji dotyczy inżynierów (68 proc.), mistrzów i brygadzistów (47 proc.), specjalistów (45 proc.), oraz w branżach hotelarstwa i gastronomii (54 proc.), budownictwa (43 proc.), telekomunikacji i IT (38 proc.) oraz transportu i logistyki (38 proc.).

Najczęściej wskazywane powody zmiany pracy pozostają niezmienne od kilku kwartałów: wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (45 proc.), chęć rozwoju zawodowego (43 proc.) oraz korzystniejsza forma zatrudnienia (38 proc.), natomiast najrzadziej pracownicy zmieniają pracę ze względu na lepsze benefity (10 proc.) lub „zasiedzenie” w dotychczasowej firmie (13 proc.).

**Rynek pod lupą pracowników: aktywne śledzenie ofert bez gwałtownych decyzji**

Mniejsza dostępność ofert pracy sprawia, że liczba osób aktywnie poszukujących zatrudnienia pozostaje umiarkowana, choć Polki i Polacy nadal intensywnie monitorują dostępne ogłoszenia. 45 proc. zatrudnionych regularnie przegląda oferty pracy, a 10 proc. deklaruje aktywne poszukiwanie. Pół roku temu udziały tych grup były wyższe o 2 p.p. Kobiety i mężczyźni angażują się w te działania w podobnym stopniu. 45 proc. Polek i Polaków nie szuka nowej pracy aktywnie, ale rozgląda się za ofertami, a odpowiednio 10 proc. kobiet i 11 proc. mężczyzn szuka pracy aktywnie.

Jednak wyraźne różnice w tych działaniach widać w przekroju pokoleniowym: największą gotowość do zmiany pracy deklarują milenialsi – łącznie 64 proc. z nich aktywnie szuka pracy lub rozgląda się za ofertami – oraz Zetki (62 proc.). Dla pokolenia Y i baby boomers to łącznie 52 proc. i 42 proc. W przypadku zajmowanych stanowisk aktywne poszukiwanie pracy i przeglądanie ofert łącznie deklarują najczęściej inżynierowie (79 proc.), sprzedawcy i kasjerzy (64 proc.) oraz pracownicy biurowi i administracyjni (55 proc.), a w ujęciu sektorowym pracownicy z branży finansów i ubezpieczeń 65 proc.), telekomunikacji i IT (62 proc.) oraz budownictwa (61 proc.).

**Rekordowo długi czas poszukiwania nowej pracy**

Średni czas poszukiwania nowej pracy w Polsce wyniósł w 2025 roku prawie 4,5 miesiąca, co stanowi rekord w historii badania od 2017 roku i oznacza wzrost o 1,5 miesiąca w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku.

Najwięcej osób znalazło pracę w czasie 2–3 miesięcy (37 proc.), ale prawie 10 proc. poszukiwało jej od 7 do 12 miesięcy. Kobiety szukają pracy średnio blisko 5 miesięcy, a mężczyźni ponad 4 miesiące. Pokolenie baby boomers poszukuje pracy najdłużej – ponad 7 miesięcy, a Zetki, milenialsi i pokolenie Y – około 4 miesiące.

*– Chociaż sytuacja na rynku pracy ciągle jest niezła, to trudno nie zauważyć, że jesteśmy w trendzie spadkowym. O dłuższym okresie poszukiwania pracy i mniejszym wyborze ofert informują urzędy pracy, ale nawet stopa bezrobocia rejestrowanego pozbawia nas złudzeń – we wrześniu miała sięgnąć 5,6 proc., o 0,6 pkt proc. więcej niż w analogicznym miesiącu roku poprzedniego. Od prawie dwóch lat spada nam zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, a zjawisko to raczej przyśpiesza, niż hamuje – licząc rok do roku ostatnio spadki wynoszą blisko 50 tys. etatów. Ożywienie gospodarcze nie przyniosło jeszcze wyraźnego wzrostu zamówień w przedsiębiorstwach, więc starając się poprawiać wyniki finansowe czasem zwalniają pracowników, ale częściej nie zatrudniają nowych. Stąd rosnące wyzwania dla tych, którzy mierzą się z poszukiwaniem nowego miejsca pracy i najgorsze w historii badania Monitor Rynku Pracy wyniki dotyczące oceny szans znalezienia pracy takiej samej lub lepszej od tej, jaką ankietowany już ma. Wpływ na ten stan rzeczy ma także stosowanie w wielu branżach sztucznej inteligencji, co może niekiedy zmniejszać zapotrzebowanie na pracowników, jednak w większości branż kluczowa jest sytuacja makroekonomiczna* – ocenia **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

**Wierzymy, że znajdziemy pracę, ale niekoniecznie lepszą**

Przekonanie o dostępności pracy pozostaje względnie wysokie w kontekście szans znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia – prawie 30 proc. badanych uważa, że zdecydowanie znajdzie je w ciągu 6 miesięcy. Jednak postrzeganie szans na pracę równie dobrą lub lepszą od obecnej spadło do rekordowo niskiego poziomu (w ciągu ostatnich dwóch lat o 10 p.p.). Taką perspektywę zadeklarowało z pewnością jedynie 12 proc. Polek i Polaków.

Kobiety i Zetki oceniają szanse znalezienia równie dobrej lub lepszej pracy mniej optymistycznie niż reszta populacji (odpowiednio 57 proc. i 59 proc.). Największy optymizm deklarują inżynierowie (79 proc. z nich widzi perspektywę znalezienia nowej pracy), kierowcy (69 proc.) oraz specjaliści i top management (64 proc.), natomiast najmniejszy odsetek optymistów odnotowano wśród pracowników administracji i biur (52 proc.), mistrzów i brygadzistów (54 proc.) oraz sprzedawców i kasjerów (55 proc.). W ujęciu sektorowym najwięcej szans na równie dobre lub lepsze zatrudnienie widzą pracownicy hotelarstwa i gastronomii (73 proc.), transportu i logistyki (66 proc.) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (65 proc.), a najmniej – administracji publicznej (52 proc.), handlu (56 proc.) oraz finansów i ubezpieczeń (57 proc.).

*– Rynek pracy w Polsce udowadnia, że stabilność może iść w parze z czujnością pracowników. Choć rotacja pozostaje umiarkowana, niemal połowa zatrudnionych stale obserwuje rynek, wybierając moment, w którym zmiana pracy ma sens. Obserwowane spowolnienie gospodarcze temu nie sprzyja. To tworzy sytuację, w której decyzje zawodowe stają się strategiczne – nie kieruje nimi impuls, lecz precyzyjna ocena warunków, możliwości rozwoju i dopasowania do własnych kompetencji. W praktyce oznacza to, że firmy funkcjonują w świecie „spokojnej presji”: nie doświadczają masowej rotacji, ale każda atrakcyjna oferta może wywołać szybki ruch w segmentach o wysokiej aktywności, a powrót do wysokiej rotacji jest niemal pewny, gdy sytuacja ekonomiczna przedsiębiorców wyraźnie zacznie się poprawiać Widzimy więc wyraźną dualność rynku: z jednej strony stabilność, z drugiej – nieustanne negocjacje wartości i oczekiwań. Sukces firm w tym środowisku zależy od ich zdolności do tworzenia warunków, które pozwalają pracownikom czuć się docenionym, jednocześnie koncentrując uwagę na możliwościach rozwoju – tam, gdzie te elementy się łączą, powstaje realna przewaga konkurencyjna, która pozwoli także przygotować się firmom na powrót do wysokich wskaźników rotacji pracowników –* podsumowuje **Marzena Milinkiewicz, Dyrektor Zarządzająca Randstad Polska.**

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Monitor Rynku Pracy to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, badanie Monitor Rynku Pracy realizowane jest od 2010 roku wśród osób pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilno-prawnych, samozatrudnionych (o ile posiadają stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie) w wieku 18-64 lata. Za pomocą metody CAWI, wspomaganego komputerowo wywiadu realizowanego przez Instytut Badań Pollster za pośrednictwem strony www, w dniach 12 sierpnia - 2 września 2025 roku w badaniu wzięła udział grupa 1000 respondentów, reprezentatywna ze względu na wiek, płeć i region zamieszkania. Maksymalny błąd statystyczny dla próby wynosi +/- 3,1%.

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)