



Raport o pracy dodatkowej

Jak dorabiają Polacy?

Spis Treści

Wstęp	2
Od wyjątku do codzienności? Wzrost zainteresowania pracą dodatkową	3
Kto szuka dodatkowego źródła dochodu?	4
Ile czasu na pracę dodatkową?	6
Motywacje: dlaczego Polacy dorabiają?	10
Formy dodatkowego zatrudnienia	15
Skutki dorabiania: druga praca a jakość pierwszej	23
Struktura demograficzna badanych	27
Metodologia badania	28
Gi Group Holding – globalny ekosystem usług HR	30

Wstęp

Pracujący dodatkowo: między poszukiwaniem bezpieczeństwa finansowego a chęcią rozwoju



Anna Wesołowska
Dyrektor Zarządzająca Gi Group

Od trzech lat przyglądamy się temu, czy i w jaki sposób Polacy podejmują pracę dodatkową oraz jakie motywacje stoją za ich decyzjami. Porównanie wyników kolejnych edycji naszego badania pokazuje wyraźny trend wzrostowy. Już połowa Polaków deklaruje taką aktywność – to o 4,6 p.p. więcej w porównaniu z 2024 rokiem i aż o 8,5 p.p. względem roku 2023. Jeszcze większy odsetek ankietowanych planuje kontynuować lub zacząć realizować dodatkowe zlecenia w najbliższym czasie. Rośnie także ich zaangażowanie czasowe – Polacy dorabiają w większym wymiarze czasowym niż wcześniej.

Praca dodatkowa staje się dla wielu osób istotnym elementem budowania odporności finansowej. Z jednej strony nadal pozostaje ona ważnym sposobem na domknięcie domowego budżetu dla dużej części gospodarstw, z drugiej coraz częściej wpisuje się w szerszą strategię budowania bezpieczeństwa finansowego. Polacy nie ograniczają się jednak tylko do oszczędzania. Dodatkowe środki przeznaczają także na rozwój zawodowy, własny biznes oraz realizację osobistych pasji i zainteresowań.

Zmiany te zachodzą w warunkach relatywnie stabilnej sytuacji gospodarczej. Przeciętne wynagrodzenie rośnie szybciej niż koszty życia, poprawiają się również nastroje konsumenckie, zwłaszcza ocena przyszłej sytuacji kraju i możliwości oszczędzania, które wyraźnie przewyższają poziomy z lat ubiegłych. Jednocześnie rynek pracy staje się bardziej wymagający: w 2025 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw spadło o 0,8% r/r, a firmy prowadzą rekrutację ostrożniej i bardziej selektywnie, koncentrując się na stanowiskach kluczowych dla efektywności operacyjnej.

W tym otoczeniu rośnie znaczenie elastyczności. Coraz większą popularność zyskują formy pracy umożliwiające łączenie różnych aktywności, w zależności od indywidualnych potrzeb i możliwości czasowych – od zleceń projektowych i pracy kontraktowej po modele hybrydowe i zdalne. Ta elastyczność nie tylko poszerza możliwości zarobkowe, lecz także zmienia sposób, w jaki Polacy myślą o budowaniu własnej ścieżki zawodowej i odporności na zmiany rynkowe.

Serdecznie zapraszam do lektury raportu.

Od wyjątku do codzienności?

Wzrost zainteresowania pracą dodatkową

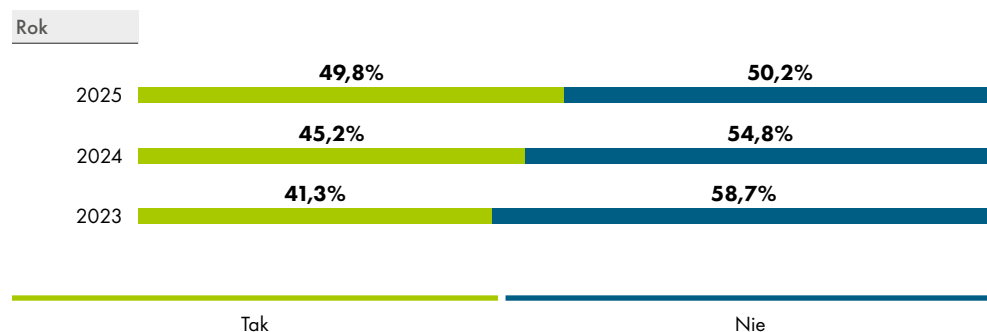
Połowa Polaków przyznaje, że podejmuje pracę dodatkową – to wzrost o 4,6 p.p. w porównaniu z 2024 rokiem i 8,5 p.p. względem roku 2023. Jednocześnie aż 58% ankieterowanych zamierza kontynuować lub podjąć taką aktywność. Rok temu podobny odsetek deklarował takie plany, natomiast dwa lata temu było to wyraźnie mniej – niespełna połowa badanych.

Dane te potwierdzają presję, jaką odczuwają Polacy, oraz rosnącą potrzebę zadbania o stabilność finansową, większe poczucie bezpieczeństwa i możliwość swobodniejszego planowania wydatków. Nawet przy wzroście płac nominalnych, utrzymującej się niskiej stopie bezrobocia i relatywnie stabilnym rynku pracy chcą dywersyfikować źródła dochodu, chroniąc się przed ewentualną utratą płynności finansowej, a przede wszystkim zapewniając sobie większe możliwości oszczędzania lub inwestowania w rozwój zawodowy czy realizację pasji i zainteresowań.

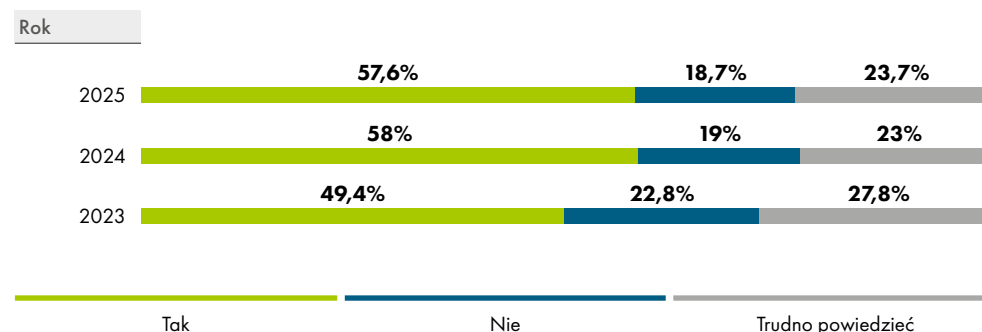
Warto spojrzeć na wyniki badania w kontekście sytuacji makroekonomicznej. Utrzymujący się od 2024 roku niski poziom inflacji przekłada się na wzrost realnych dochodów gospodarstw domowych - wynagrodzenia rosną szybciej niż koszty życia. Uwagę zwraca też wyraźna poprawa nastrojów konsumenckich w 2025 roku - wskaźniki dotyczące oceny bieżącej i przyszłej sytuacji ekonomicznej były lepsze niż rok wcześniej i znacząco przewyższyły poziom z 2023 roku. Istotna zmiana dotyczyła także deklarowanych możliwości oszczędzania, co sygnalizuje rosnący optymizm i większą gotowość do wydatków.

Sytuacja w obszarze zatrudnienia jest bardziej złożona, niż wynikałoby to z ogólnych wskaźników. W 2025 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw spadło o 0,8% r/r. Firmy rekrutowały ostrożniej i w sposób bardziej selektywny, koncentrując się na stanowiskach kluczowych dla utrzymania efektywności operacyjnej i dalszego rozwoju – szczególnie w obszarach sprzedaży, logistyki i obsługi klienta.

■ Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę zarobkową poza swoją stałą pracą, np. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat?

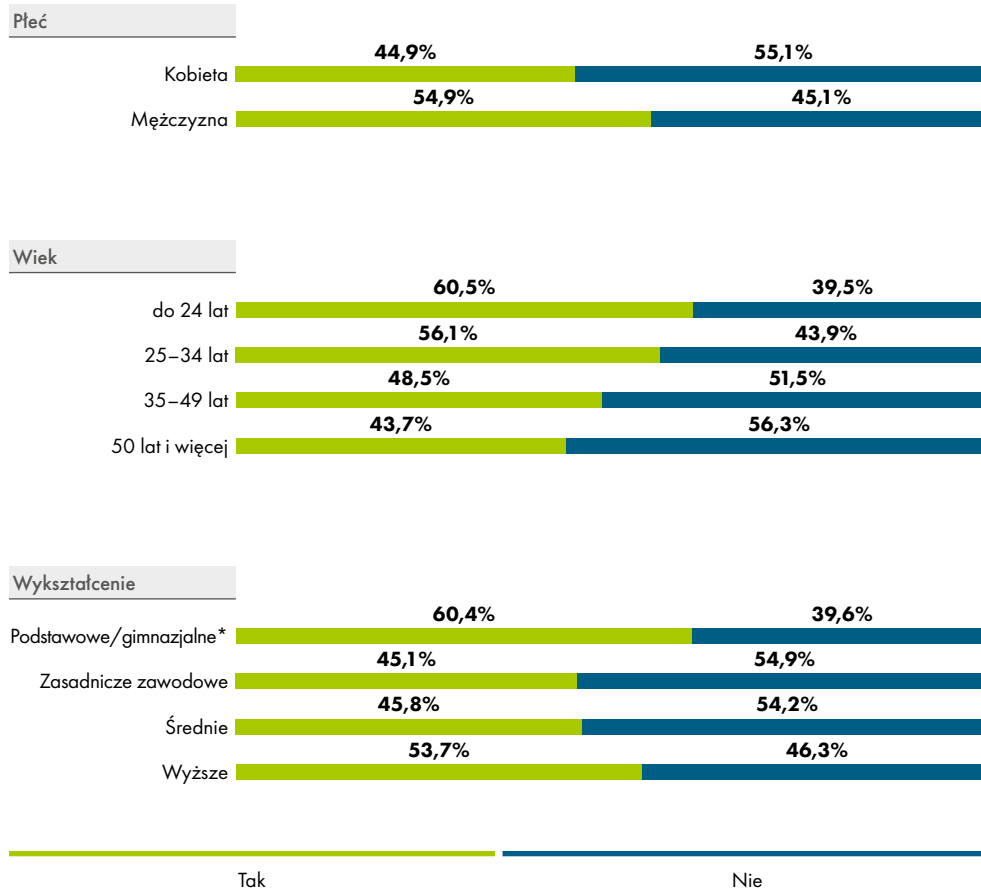


■ Czy planuje Pan/Pani kontynuować/ podjąć pracę dodatkową w ciągu najbliższych 6 miesięcy?



Kto szuka dodatkowego źródła dochodu?

Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę zarobkową poza swoją stałą pracą, np. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat?



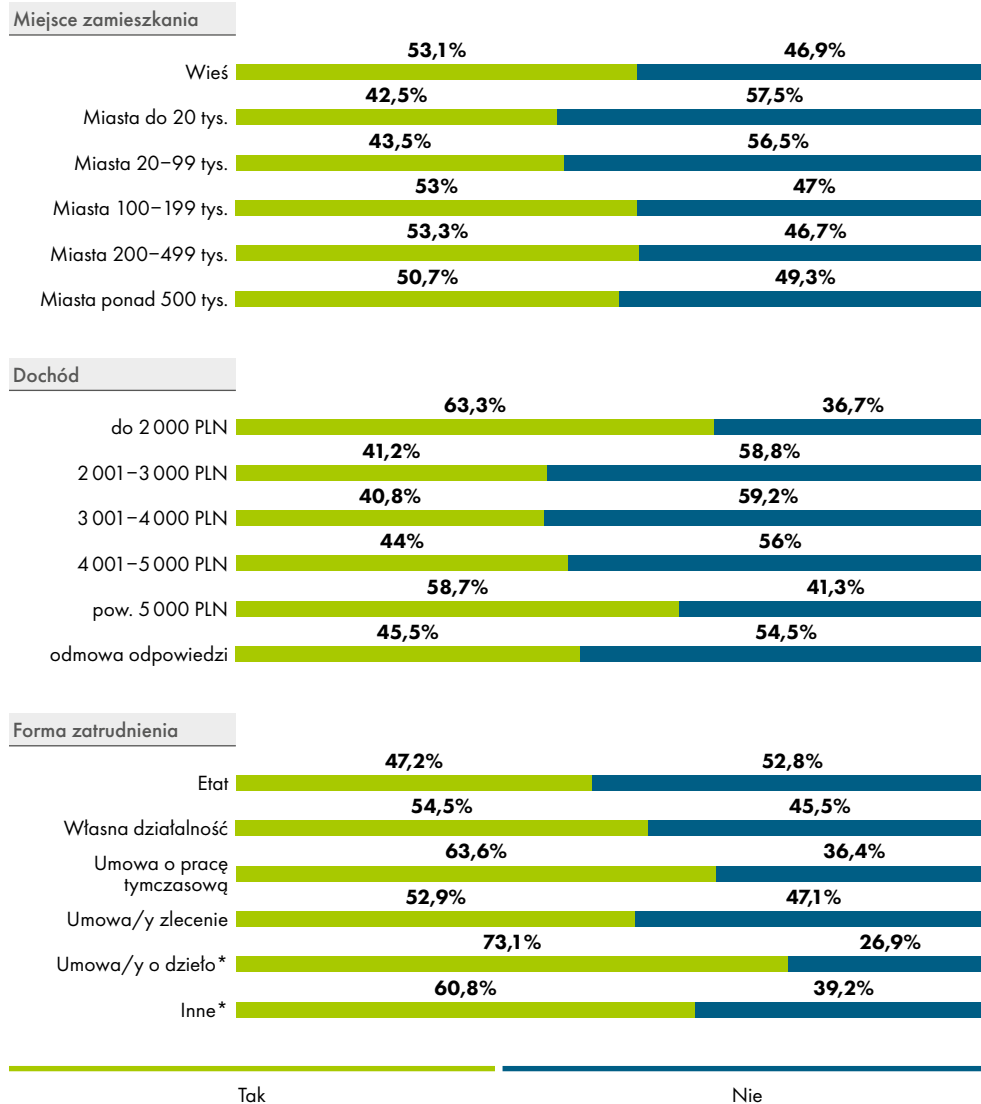
Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety podejmują pracę dodatkową – odpowiednio 55% i 45%. W ostatnich trzech latach to właśnie w tej grupie odnotowano najszybszy wzrost aktywności: odsetek mężczyzn wykonujących dodatkowe zajęcia zwiększył się o 14,4 p.p.

Najczęściej dorabiają przedstawiciele najmłodszego pokolenia – w grupie wiekowej poniżej 24 roku życia to aż 60,5%, a wśród 25–34-latków ponad 56%. Choć udział osób zarabiających dodatkowo zwiększył się w każdej z grup wiekowych, największy wzrost odnotowano wśród respondentów powyżej 50 lat (z 35,8% do 43,7%, czyli 7,9 p.p. r/r) oraz osób do 24 roku życia (+ 6,4 p.p. r/r).

Gotowość do podejmowania dodatkowych zajęć różni się także w zależności od wykształcenia. Najczęściej decydują się na to osoby z wykształceniem podstawowym (60,4%) oraz wyższym (53,7%), rzadziej z wykształceniem średnim (45,8%) oraz zasadniczym zawodowym (45%). Choć zainteresowanie pracą dodatkową wzrosło we wszystkich grupach na przestrzeni ostatniego roku, zmiana jest szczególnie zauważalna w przypadku osób z wykształceniem podstawowym (wzrost o 10 p.p.).

Kto szuka dodatkowego źródła dochodu?

Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę zarobkową poza swoją stałą pracą, np. prace dorywcze, dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, dodatkowy etat?



Analiza deklaracji dotyczących podejmowania pracy dodatkowej w zależności od miejsca zamieszkania wskazuje na istotną zmianę na przestrzeni roku. Podczas gdy w 2024 roku o dodatkowe źródło dochodu starali się przede wszystkim mieszkańcy dużych i największych miast, w 2025 roku do tej grupy dołączyły osoby mieszkające na wsi – dorabia tam obecnie 53% z nich (rok temu było to nieco ponad 45%). Rządziej pracę dodatkową interesują się mieszkańcy mniejszych miast.

Gotowość podejmowania pracy dodatkowej wyraźnie różni się w zależności od poziomu dochodów. Najczęściej dorabiają osoby o zarabiające w głównej pracy najmniej, do 2000 zł (63,3% z nich). Osoby z dochodami powyżej 5000 zł również często podejmują dodatkową pracę – deklaruje to 58,7%. W przypadku zarabiających od 2001 do 5000 zł odsetek dorabiających jest natomiast wyraźnie niższy. Oznacza to, że zarówno osoby o najniższych, jak i najwyższych dochodach częściej decydują się na dodatkową pracę, choć w różnym wymiarze czasowym i z odmiennych powodów – jedni z konieczności, drudzy z chęci zwiększenia komfortu finansowego.

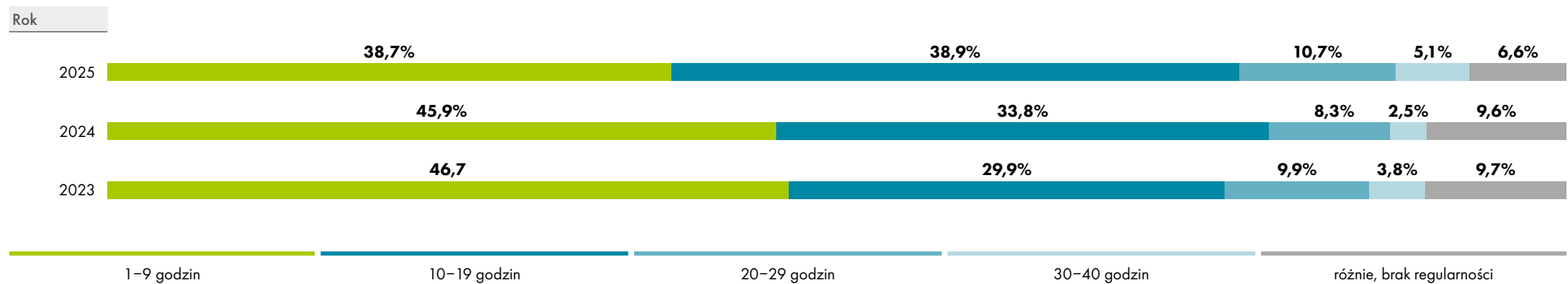
Dodatkową pracę najczęściej podejmują osoby pracujące na podstawie umowy o dzieło – taką aktywność deklaruje 73,1% z nich, co oznacza wzrost o 8,7 p.p. r/r i ponad 14 p.p. więcej niż dwa lata temu. Na drugim miejscu są zatrudnieni w oparciu o umowy o pracę tymczasową (63,6%). To zmiana w porównaniu z 2024 rokiem, kiedy to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą dorabiały chętniej – obecnie dodatkowe źródło dochodu ma 54,5% z nich. Najrzadziej taką aktywność deklarują pracujący na etacie (47,2%).

Ile czasu na pracę dodatkową?

Polacy najczęściej podejmują pracę dodatkową w wymiarze do 9 godz. oraz od 10 do 19 godz. w tygodniu – w obydwu przypadkach to blisko 39%.

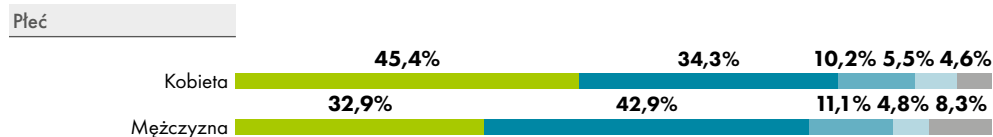
W porównaniu do wcześniejszych wyników badania widoczna jest istotna zmiana – zmalał odsetek osób przeznaczających na dorabianie do 9 godz. (w 2024 – 45,9%, w 2023 – 46,7%), zwiększyło się natomiast zainteresowanie pracą dodatkową w wymiarze od 10 do 19 godz. (33,8% w 2024 i 29,9% w 2023). Jednocześnie wzrósł także odsetek osób, które poświęcają na dorabianie więcej niż 20 godzin. W 2025 roku było to 15,8%, podczas gdy w 2024 roku 10,8%.

Ile czasu w tygodniu poświęca Pan/Pani na pracę dodatkową?

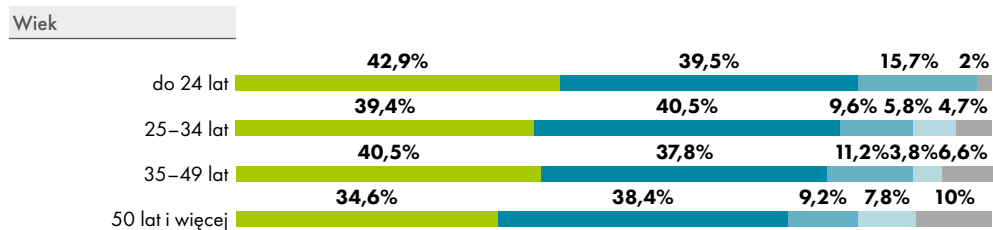


Ile czasu na pracę dodatkową?

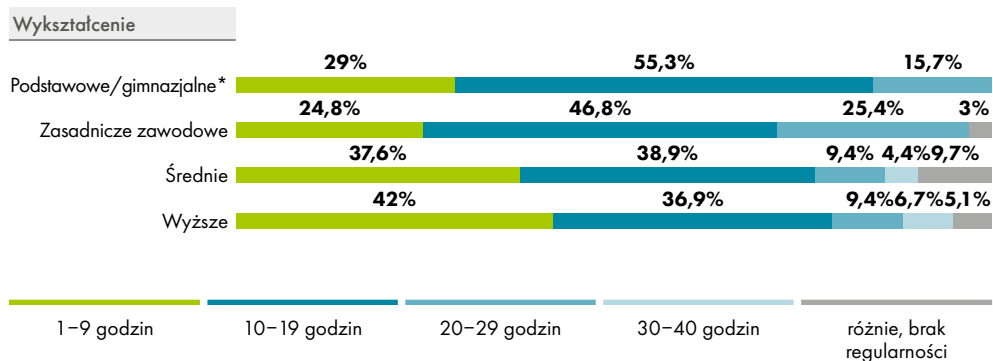
Ile czasu w tygodniu poświęca Pan/Pani na pracę dodatkową?



Kobiety najczęściej poświęcają dodatkowym aktywnościom zawodowym do 9 godzin tygodniowo – taki wymiar deklaruje 45,4% dorabiających kobiet. Odsetek ten wyraźnie zmalał w porównaniu z 2024 rokiem (59,3%), zauważalnie wzrósł natomiast udział kobiet przeznaczających na zajęcie dodatkowe od 10 do 19 godzin – z 19,2% do 34,3%. W przypadku mężczyzn proporcje są odwrotne: najwięcej z nich (42,9%) dorabia w wymiarze 10–19 godzin tygodniowo, a 32,9% do 9 godzin. Struktura ta pozostaje zbliżona do wyników z 2024 roku.



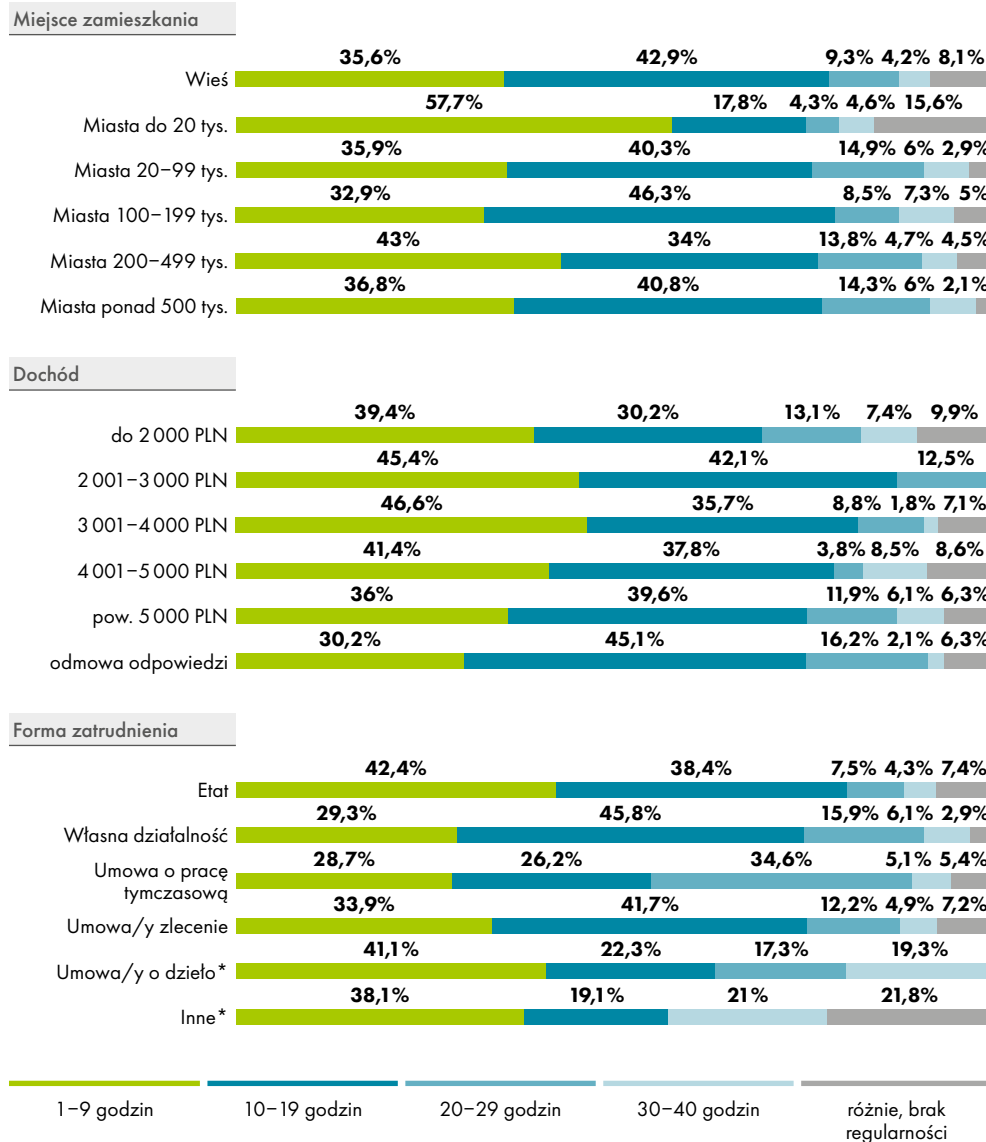
W 2025 roku we wszystkich grupach wiekowych wyraźnie zmalał odsetek osób przeznaczających na pracę dodatkową do 9 godzin tygodniowo, wzrósł natomiast udział dorabiających 10–19 godzin. Zmiana ta jest szczególnie widoczna w przypadku badanych do 24 lat – w 2024 roku większy wymiar godzin deklarowało 27,7%, w 2025 już 39,5%. Także oni częściej niż pozostali dorabiali w wymiarze 20–29 godzin (15,7%). Największe zaangażowanie czasowe (30–40 godzin) wybierały głównie osoby starsze – w grupie 50+ jest to 7,8% badanych. Także ci respondenci częściej niż inni wskazują na nieregularny czas pracy dodatkowej (10%).



Im niższe wykształcenie, tym częściej dodatkowa praca staje się ważniejszym uzupełnieniem dochodu i wymagającym większego nakładu czasu. Wśród osób z wykształceniem podstawowym 55,3% dorabiających poświęca na nią 10–19 godzin tygodniowo, a wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 46,8%. W tych dwóch grupach najwyższy jest także odsetek osób biorących dodatkowe zlecenia w wymiarze 20–29 godzin: odpowiednio 25,4% i 15,7%. Osoby z wykształceniem średnim najczęściej wskazują oba przedziały czasowe – 1–9 godzin oraz 10–19 godzin (odpowiednio 37,6% i 38,9%). W przypadku osób z wykształceniem wyższym dominuje krótszy wymiar pracy dodatkowej – do 9 godzin poświęca na nią 42% badanych, a 37% angażuje się przez 10–19 godzin.

Ile czasu na pracę dodatkową?

Ile czasu w tygodniu poświęca Pan/Pani na pracę dodatkową?



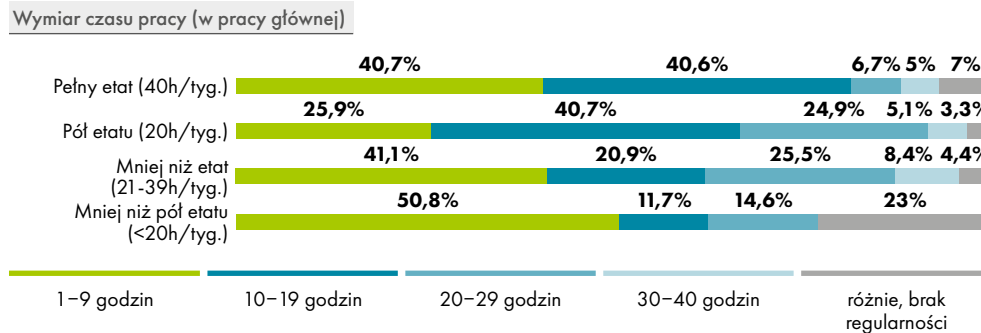
Mieszkańcy wsi oraz dużych i największych miast najczęściej wybierają pracę dodatkową w wymiarze 10–19 godzin tygodniowo. To wyraźna zmiana względem 2024 roku, kiedy najpopularniejszy był krótszy przedział, czyli do 9 godzin, również w przypadku mieszkańców mniejszych miast.

Odsetek osób poświęcających na pracę dodatkową więcej czasu niż w latach ubiegłych wzrósł we wszystkich grupach, niezależnie od poziomu dochodów. W najmniejszym wymiarze (do 9 godzin) dorabiają głównie osoby zarabiające w pracy podstawowej od 2001 do 4000 zł, choć znaczący w tej grupie jest także odsetek tych, którzy poświęcają na dodatkowe zajęcie 20–29 godzin i więcej. Osoby o dochodach powyżej 5000 zł częściej wybierają pracę dodatkową w dłuższym wymiarze czasowym, co może wskazywać na szerszą dostępność zleceń lub większą elastyczność zawodową wśród lepiej zarabiających.

Pracujący na etacie najczęściej przeznaczają na dodatkowe zajęcia zawodowe do 9 godzin tygodniowo – deklaruje tak 42,4% badanych, o 8,6 p.p. mniej względem 2024 roku. Jednocześnie 38,4% tej grupy dorabia 10–19 godzin, o 5 p.p. więcej r/r. Osoby prowadzące własną działalność częściej niż pozostałe pracują dodatkowo 10–19 godzin (45,8%), a pracownicy tymczasowi 20–29 godz. (34,6%). W tym wymiarze czasu w większym stopniu niż inne grupy dorabiają również osoby pracujące na podstawie umowy o dzieło (17,3%), choć większość z nich nadal wybiera najkrótszy przedział godzinowy. Podobnie jak w poprzednich edycjach badania zauważalna jest tendencja do wydłużania czasu poświęcanego na pracę dodatkową wśród osób prowadzących działalność gospodarczą, pracowników etatowych oraz tymczasowych.

Ile czasu na pracę dodatkową?

Ile czasu w tygodniu poświęca Pan/Pani na pracę dodatkową?



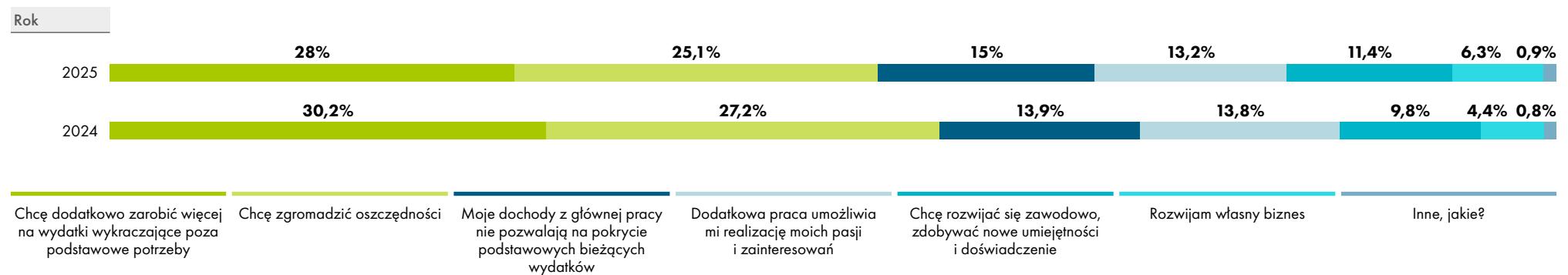
Jeszcze rok temu blisko połowa pracujących w pełnym wymiarze godzin dorabiała głównie do 9 godzin tygodniowo. W 2025 roku odsetek ten wyraźnie zmalał (z 48,3% do 40,7%) na rzecz pracy dodatkowej w wymiarze 10–19 godzin – tu zauważalny jest wzrost z 35,4% do 40,6%. Ten trend jest jeszcze bardziej widoczny w przypadku zatrudnionych w pracy głównej na pół etatu. Podczas gdy w 2024 roku przeznaczali oni na pracę dodatkową do 9 godzin i 10–19 godzin w równym stopniu, w 2025 roku – odpowiednio 25,9% i 40,7%. Jednocześnie wzrósł w tej grupie udział osób pracujących dodatkowo w jeszcze większym wymiarze czasowym. Innych wyborów dokonują natomiast osoby pracujące w niepełnym, lecz zbliżonym do pełnego wymiarze (21–39 godzin tygodniowo). Częściej niż rok temu dorabiają do 9 godzin tygodniowo (wzrost z 31,4% do 41%) i 10–19 godz. tygodniowo (wzrost 13% do 21%), rzadziej w wymiarze 20–29 godzin (spadek z 39,5% do 25,2%). Pracę dodatkową do 9 godzin wybierają także częściej niż rok temu osoby pracujące w pracy głównej na mniej niż pół etatu (wzrost z 38,2% do 50,8%).

Motywacje: dlaczego Polacy dorabiają?

Z badania wynika, że głównym powodem podejmowania pracy dodatkowej nie jest konieczność pokrycia podstawowych kosztów utrzymania gospodarstwa domowego – taki argument podało 15% respondentów.

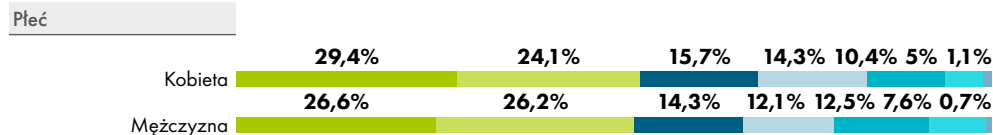
Najczęściej, bo w przypadku 28% badanych, dodatkowa praca służy sfinansowaniu wydatków wykraczających poza podstawowe potrzeby, a kolejne 25% chce w ten sposób zgromadzić oszczędności. 13,2% Polaków podejmuje ją z myślą o realizacji pasji i zainteresowań, natomiast co dziesiąty respondent przeznacza dodatkowy dochód na rozwój zawodowy. Nieco ponad 6% dorabia, by rozwijać własny biznes. Deklarowane przez badanych motywacje nie zmieniły się znacząco względem poprzedniego roku.

Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan / Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?

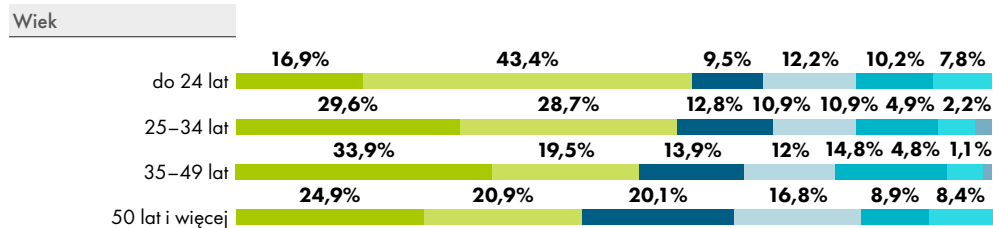


Motywacje: dlaczego Polacy dorabiają?

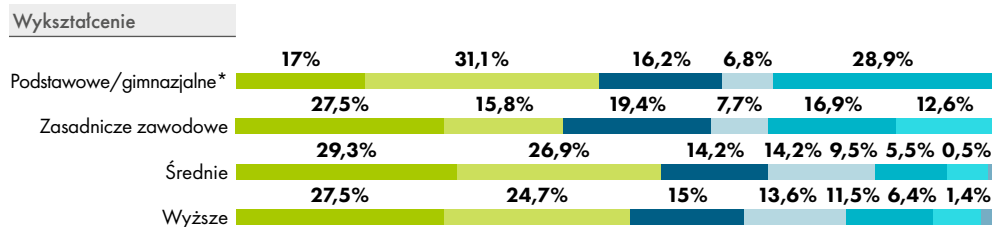
Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan / Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?



Motywacje skłaniające do podejmowania pracy dodatkowej nie różnią się znacząco w zależności od płci. Nieco zmieniły się natomiast w porównaniu do 2024 roku, kiedy kobiety częściej wskazywały, że dodatkowe zajęcia pozwalają im sfinansować wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby oraz pokryć bieżące koszty utrzymania. Z kolei mężczyźni nieco częściej niż kobiety kierowali się chęcią zdobycia nowych umiejętności oraz rozwijania własnego biznesu.



Dla przedstawicieli najmłodszego pokolenia (do 24 lat) główną motywacją jest chęć oszczędzania – aż 43,4% z nich pracuje dodatkowo właśnie w tym celu, znacząco więcej niż rok wcześniej (34,3%). Rzadziej dorabiają po to, by sfinansować wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby. Ten powód jest istotniejszy dla starszych grup wiekowych, w szczególności 35–49-latków. Respondenci mający 50 lat i więcej podobnie jak rok wcześniej częściej niż pozostali decydują się na dodatkową pracę, aby realizować swoje pasje (16,8%). W tej grupie wiekowej również najwięcej osób dorabia, by pokryć podstawowe wydatki (20%).

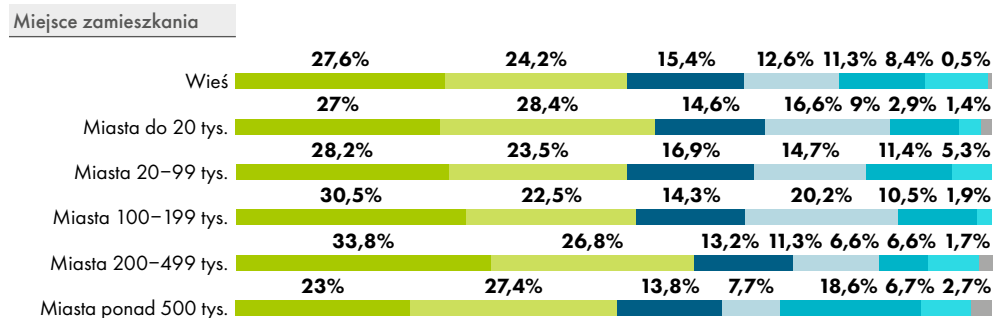


Wykształcenie również ma wpływ na powody podejmowania dodatkowej pracy. Osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym najczęściej przeznaczają pozyskane w ten sposób środki na oszczędności (ponad 31%) oraz rozwój nowych umiejętności (blisko 29%). Z kolei respondenci z wykształceniem zawodowym finansują w pierwszej kolejności wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (27,5%). Podobny cel mają osoby z wykształceniem średnim i wyższym (odpowiednio 29,3% oraz 27,5%), choć w ich przypadku niemal równie istotne jest oszczędzanie pieniędzy (26,9% i 24,7%).

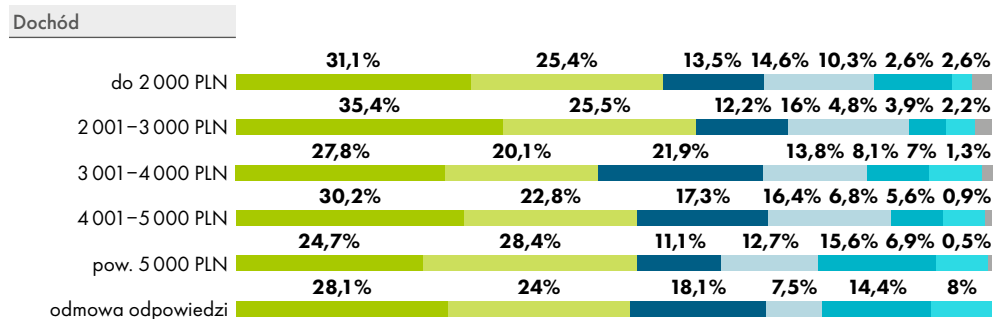
Chcę dodatkowo zarobić więcej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby	Chcę zgromadzić oszczędności	Moje dochody z głównej pracy nie pozwalają na pokrycie podstawowych bieżących wydatków	Dodatkowa praca umożliwia mi realizację moich pasji i zainteresowań	Chcę rozwijać się zawodowo, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenie	Rozwijam własny biznes	Inne, jakie?

Motywacje: dlaczego Polacy dorabiają?

Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan / Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?



Miejsce zamieszkania nie wpływa znacząco na powody, dla których Polacy decydują się na podjęcie dodatkowego zajęcia. Wyjątkiem są mieszkańcy miast powyżej 500 tys. – w większym stopniu niż pozostali przeznaczają oni zarobione dodatkowo środki na rozwój zawodowy i zdobywanie nowych umiejętności (18,6%). Drugą wyróżniającą się grupą są mieszkańcy miast liczących 100–199 tys. mieszkańców, którzy częściej niż pozostali dorabiają po to, by zrealizować swoje pasje i zainteresowania. (20,2%).



Na chęć przeznaczenia pieniędzy z pracy dodatkowej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby częściej wskazują zarabiający najmniej, w przedziale 2000 zł – 3000 zł netto (35%) oraz poniżej 2 000 zł (31%). Z kolei osoby, których dochód z głównej pracy przekracza 5000 zł, częściej niż pozostałe deklarują, że dodatkowe środki chcą odkładać.

Chcę dodatkowo zarobić więcej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby

Chcę zgromadzić oszczędności

Moje dochody z głównej pracy nie pozwalają na pokrycie podstawowych bieżących wydatków

Dodatkowa praca umożliwia mi realizację moich pasji i zainteresowań

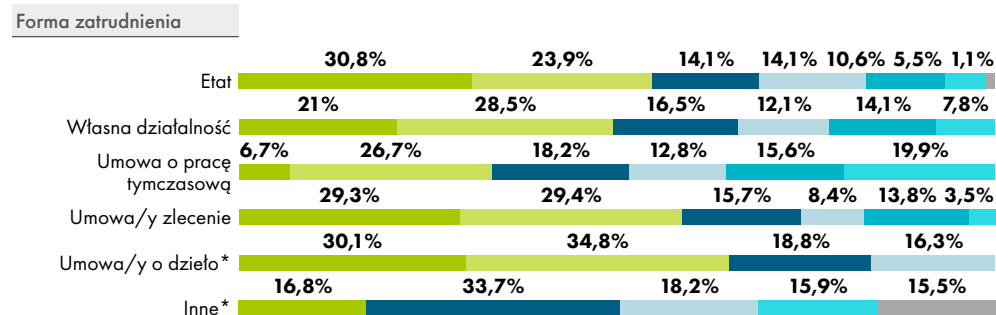
Chcę rozwijać się zawodowo, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenie

Rozwijam własny biznes

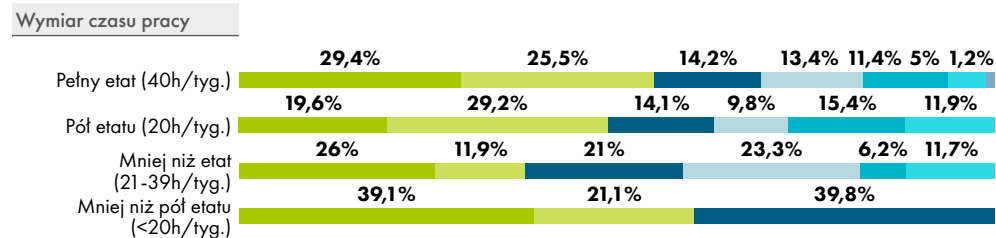
Inne, jakie?

Motywacje: dlaczego Polacy dorabiają?

Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan / Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?



Chęcią oszczędzania najczęściej kierują się osoby pracujące na umowę o dzieło (blisko 35%), umowę zlecenia (29,4%) oraz prowadzące własną działalność (28,5%). Z kolei finansowanie wydatków wykraczających poza podstawowe potrzeby jest ważne głównie dla pracujących na etacie (30,8%), w oparciu o umowę o dzieło (30%) i zlecenia (29,3%). W przypadku prowadzących własną działalność ta motywacja wydaje się mniej istotna (21%), a jeszcze rzadziej wskazują na nią zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę tymczasową (tylko 6,7%). Dla tej grupy bardziej istotnym czynnikiem jest rozwój własnego biznesu (blisko 20%) oraz zdobywanie nowych umiejętności (15,6%). Częściej też niż pozostali podejmują dodatkową pracę, by pokryć podstawowe potrzeby (18,2%).



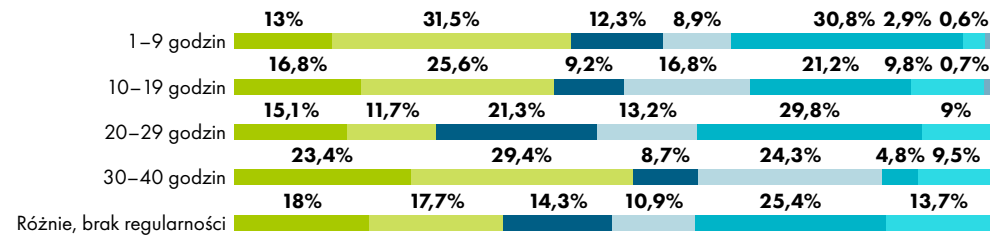
Motywacje wyraźnie różnią się w zależności od zaangażowania czasowego w głównej pracy. Pracujący w poniżej 20 godzin oraz 21–39 godzin w tygodniu częściej niż pozostałe grupy dorabiają, aby pokryć bieżące koszty utrzymania (odpowiednio 39,8% i 21%). Z kolei finansowanie wydatków wykraczających poza podstawowe potrzeby jest najważniejszym powodem dla wszystkich grup poza pracującymi na pół etatu. Chęć oszczędzania najczęściej wskazują zatrudnieni na pół (29,2%) i cały etat (25,5%). Pracujący na niepełny etat – 21–39 godzin częściej niż pozostali zwracają uwagę na realizację pasji i zainteresowań.

Chcę dodatkowo zarobić więcej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby	Chcę zgromadzić oszczędności	Moje dochody z głównej pracy nie pozwalają na pokrycie podstawowych bieżących wydatków	Dodatkowa praca umożliwia mi realizację moich pasji i zainteresowań	Chcę rozwijać się zawodowo, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenie	Rozwijam własny biznes	Inne, jakie?
--	------------------------------	--	---	--	------------------------	--------------

Motywacje: dlaczego Polacy dorabiają?

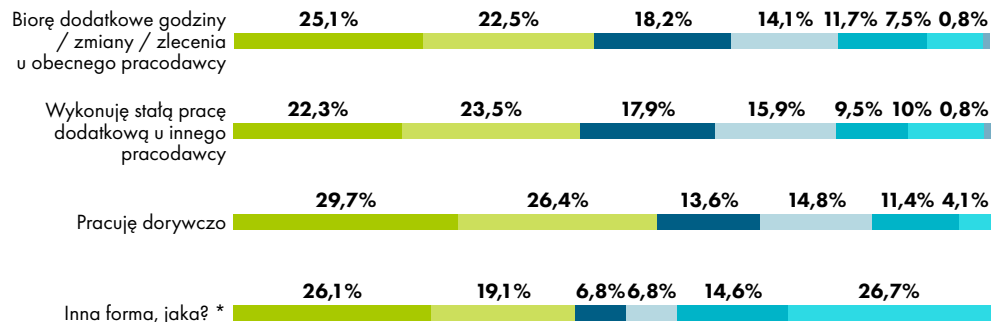
Z jakiego powodu zdecydował/a się Pan / Pani na wykonywanie pracy dodatkowej?

Wymiar godzinowy pracy dodatkowej



Osoby przeznaczające na dorabianie do 9 godzin tygodniowo oraz 10–19 godzin wykorzystują zarobione w ten sposób środki przede wszystkim na gromadzenie oszczędności (odpowiednio 31,5% i 25,6%) oraz rozwój zawodowy (30,8% i 21,2%). Zdobywanie nowych umiejętności jest ważną motywacją także dla osób poświęcających na dodatkową pracę 20–29 godzin (29,8%), jednocześnie częściej niż pozostałe grupy wskazują oni na konieczność domknięcia domowego budżetu (21,3%). Dla dorabiających w największym wymiarze kluczowa jest realizacja pasji (24,3%), oszczędzanie (29,4%) i pokrywanie wydatków wykraczających poza podstawowe potrzeby (23,4%).

Forma pracy dodatkowej



Wykonywanie dodatkowej pracy, by sfinansować wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby czy zgromadzić oszczędności to motywacje szczególnie silne wśród pracujących dorywczo, którzy wskazują je najczęściej (odpowiednio 29,7% oraz 26,4%). Osoby biorące dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy, a także wykonujące stałą pracę dodatkową w innej firmie wymieniają te powody nieco rzadziej, częściej natomiast niż pracujący dorywczo jako powód dorabiania podają niewystarczające dochody, by pokryć podstawowe wydatki (18,2% i 17,9%). Chęć rozwoju zawodowego oraz realizacja pasji i zainteresowań mają zbliżone znaczenie dla wszystkich trzech grup.

Chcę dodatkowo zarobić więcej na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby

Chcę zgromadzić oszczędności

Moje dochody z głównej pracy nie pozwalają na pokrycie podstawowych bieżących wydatków

Dodatkowa praca umożliwia mi realizację moich pasji i zainteresowań

Chcę rozwijać się zawodowo, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenie

Rozwijam własny biznes

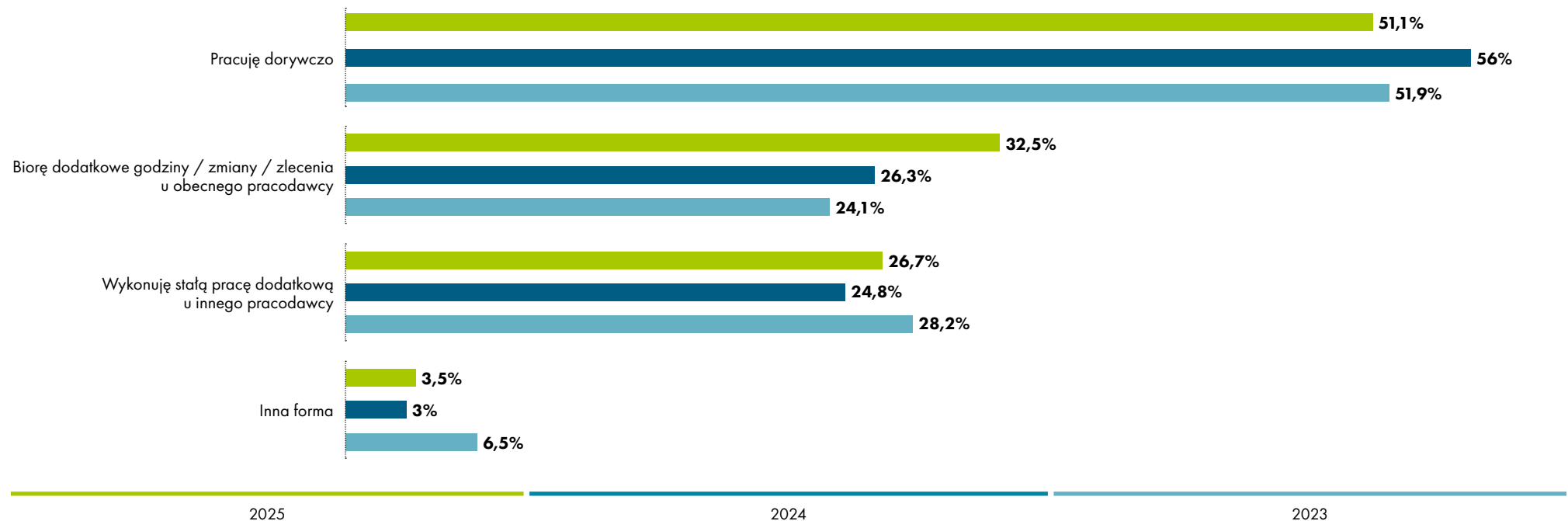
Inne, jakie?

Formy dodatkowego zatrudnienia

Prace dorywcze pozostają najczęściej wybieraną formą pracy dodatkowej, choć ich popularność spadła względem 2024 roku.

Obecnie wykonuje je 51% respondentów, o 5 p.p. mniej niż rok wcześniej. Częściej natomiast Polacy podejmują dodatkowe zadania w swoim głównym miejscu pracy, takie jak nadgodziny czy dodatkowe zlecenia. Na tę formę dorabiania decyduje się 32,5% respondentów wobec 26,3% rok wcześniej. Niewielki wzrost jest widoczny także w przypadku stałej pracy dodatkowej u innego pracodawcy – wykonuje ją 26,7% dorabiających respondentów, wobec 24,8% w 2024 roku.

W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Formy dodatkowego zatrudnienia

Odsetek kobiet i mężczyzn decydujących się na pracę dorywczą jest zbliżony — odpowiednio 51,6% i 50,6%. W przypadku dodatkowych zleceń realizowanych w głównym miejscu zatrudnienia różnice również są niewielkie (33,1% vs 32%). Są one natomiast wyraźniejsze przy zleceniach wykonywanych u innego pracodawcy — tę formę dorabiania częściej wybierają kobiety (29,3%) niż mężczyźni (24,5%). To zmiana względem poprzednich edycji badania, w których to mężczyźni częściej wskazywali tę formę pracy dodatkowej.

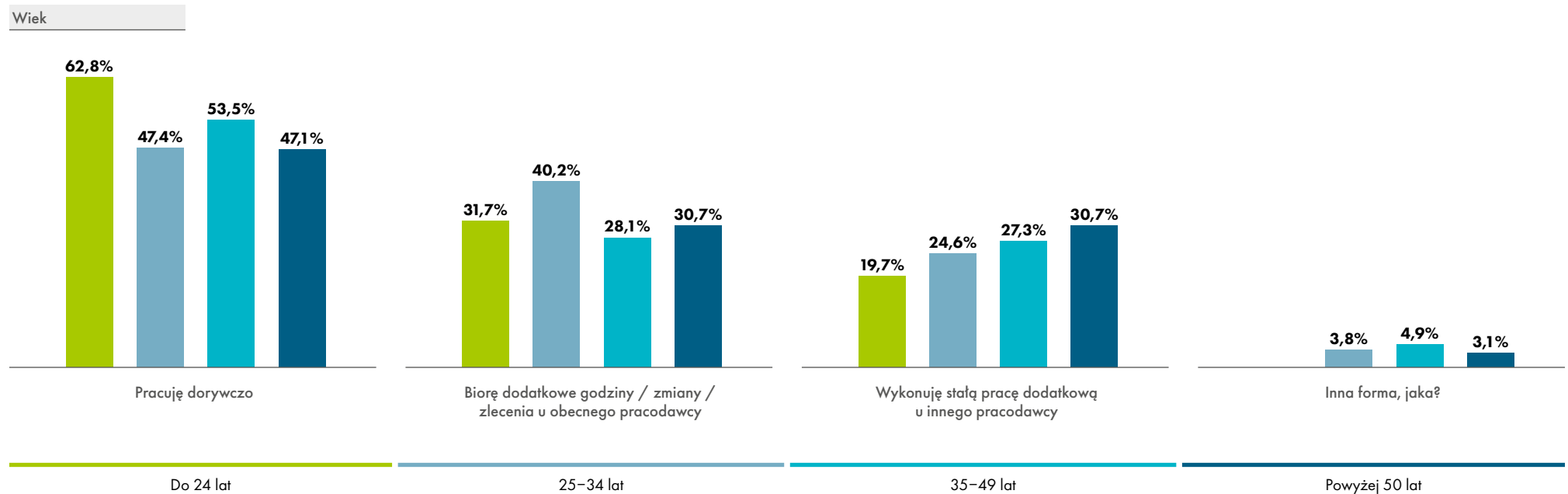
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Formy dodatkowego zatrudnienia

Podobnie jak w 2024 roku, prace dorywcze są popularne zwłaszcza wśród przedstawicieli najmłodszego pokolenia, wybiera je 62,8% dorabiających w wieku do 24 lat. Często decydują się na nie także osoby w przedziale 35–49 lat (53,5%). Z kolei respondenci w wieku 25–34 lat częściej niż pozostałe grupy wiekowe preferują natomiast dodatkowe godziny i zlecenia u obecnego pracodawcy. Stałą współpracę z innym pracodawcą najczęściej podejmują natomiast osoby powyżej 50. roku życia (30,7%). To zmiana względem 2024 roku, kiedy większą skłonność do takiej formy dorabiania wykazywali respondenci w wieku 35–49 lat.

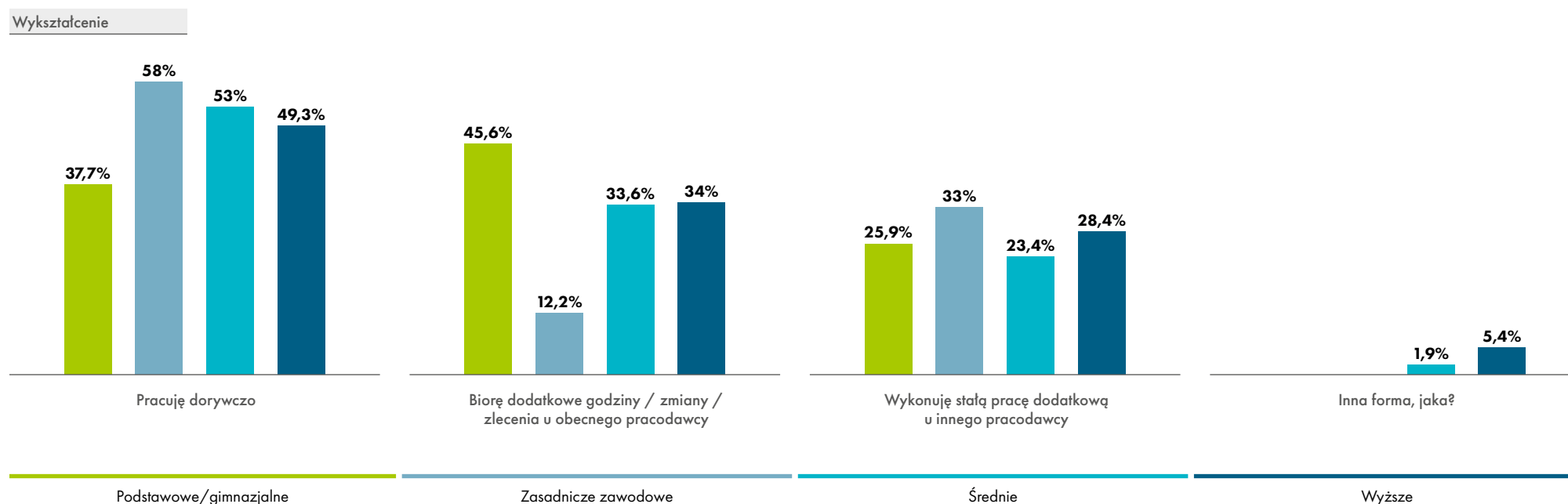
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Formy dodatkowego zatrudnienia

Preferencje dotyczące formy dodatkowej pracy różnią się także w zależności od poziomu wykształcenia. Na prace dorywcze, podobnie jak w poprzedniej edycji badania, częściej decydują się osoby z wykształceniem zawodowym (58%). Z dodatkowych możliwości zarobkowania u swojego głównego pracodawcy korzystają natomiast głównie mające osoby wykształcenie podstawowe (45,6%), a stałą pracę dodatkową w innej firmie podejmują przede wszystkim osoby z wykształceniem zawodowym (33%) oraz wyższym (28,4%).

W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?

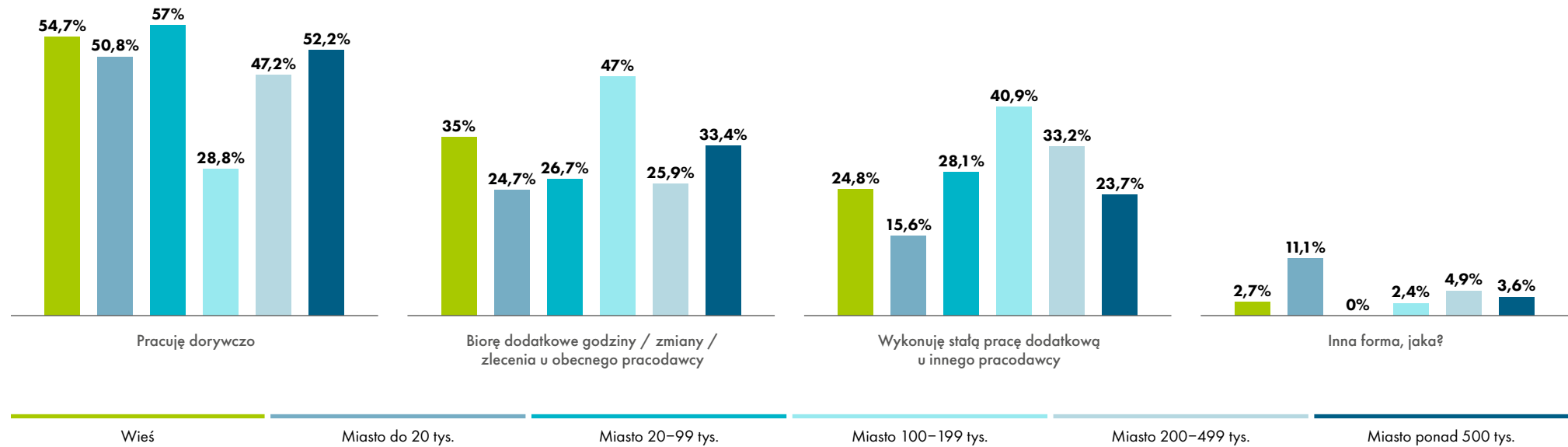


Formy dodatkowego zatrudnienia

Na podjęcie pracy dorywczej najczęściej decydują się mieszkańcy miast liczących 20-99 tys. (57%), a najrzadziej mieszkający w miastach 100–199 tys. (28,8%). Ci ostatni chętniej niż pozostałe grupy wybierają natomiast dodatkowe godziny lub zlecenia u obecnego pracodawcy (47%) lub wykonują stałą pracę dodatkową w innej firmie (40,9%).

W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?

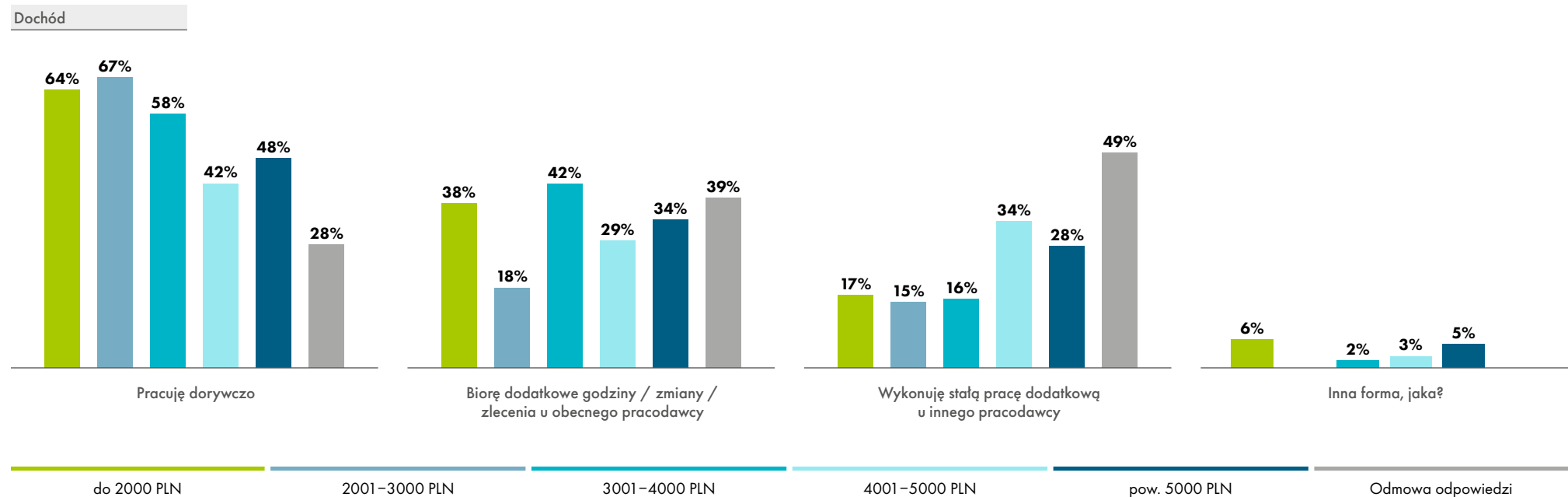
Miejsce zamieszkania



Formy dodatkowego zatrudnienia

Praca dorywcza jest najczęściej wybierana przez osoby, których miesięczne dochody wynoszą 2 001 – 3 000 zł (67%) oraz do 2 000 zł (64%). Na realizowanie dodatkowych zleceń i godzin u swojego głównego pracodawcy decydują się z kolei osoby zarabiające 3 001-4 000 zł (42%). Z kolei stałą współpracę z innym pracodawcą preferują osoby zarabiające powyżej 4 000 zł.

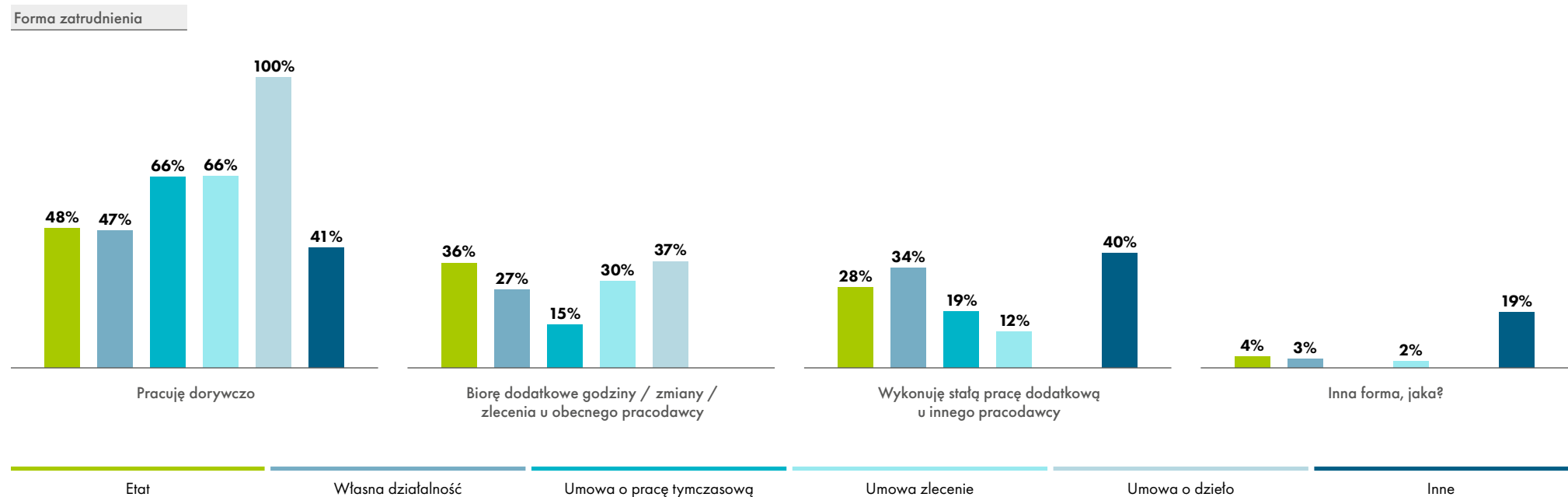
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Formy dodatkowego zatrudnienia

Forma zatrudnienia również ma istotny wpływ na wybór sposobu dorabiania. Praca dorywcza jest szczególnie popularna wśród osób pracujących na podstawie umowy o dzieło (100% wskazań), a w najmniejszym stopniu w przypadku prowadzących własną działalność gospodarczą (47%) oraz zatrudnionych na etacie (48%). Z dodatkowych możliwości zarobkowania u głównego pracodawcy korzystają przede wszystkim pracujący na etacie oraz w oparciu o umowę o dzieło. Stałe zlecenia u innego pracodawcy najczęściej wykonują osoby prowadzące własną działalność (34%) oraz zatrudnieni na etacie (28%).

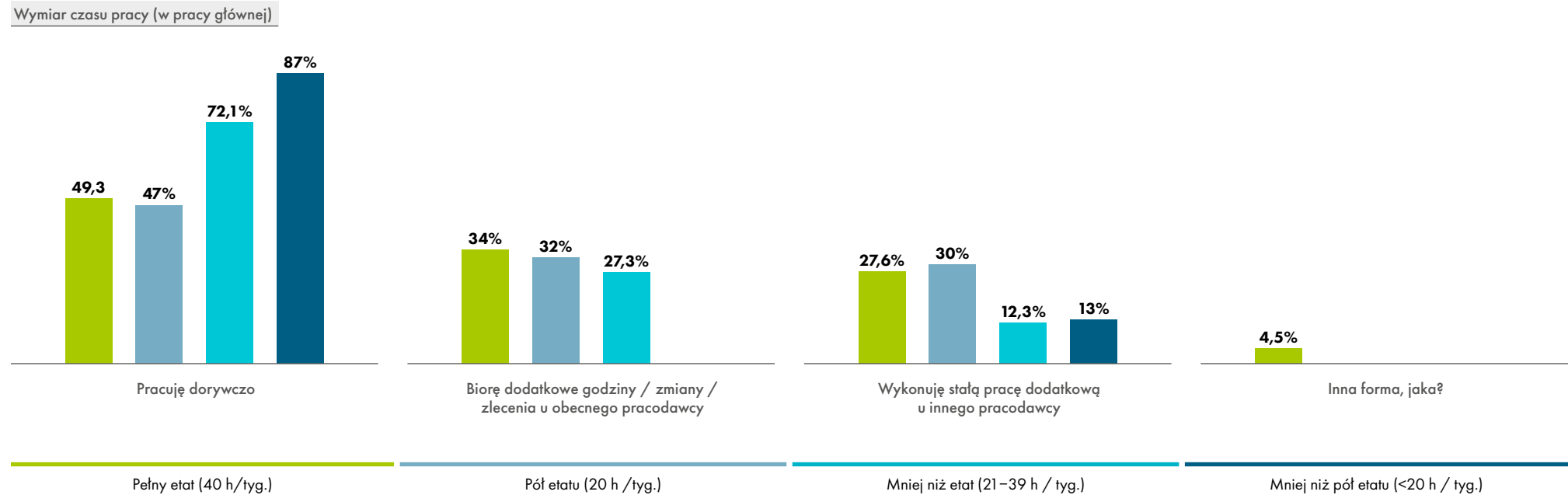
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Formy dodatkowego zatrudnienia

Na prace dorywcze decydują się częściej zatrudnieni w wymiarze 21-39 godz. tygodniowo (87%) oraz osoby pracujące na pół etatu (72,1%). Dodatkowe godziny w głównym miejscu zatrudnienia najczęściej wybierają pracujący na pełen i pół etatu (odpowiednio 34% i 32%). Chętniej niż pozostali podejmują oni także stałą pracę dodatkową u innego pracodawcy (27,6% i 30%).

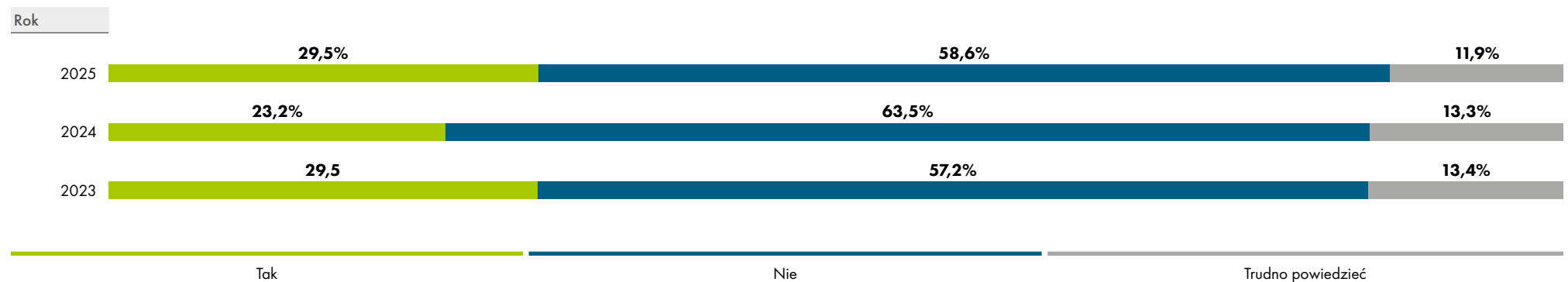
W jakiej formie wykonuje Pan/Pani pracę dodatkową?



Skutki dorabiania: druga praca a jakość pierwszej

Zdecydowana większość Polaków, którzy podejmują pracę dodatkową, nie zauważa, by wpływała ona negatywnie na ich pracę podstawową (58,6%). Odmiennego zdania jest 29,5%. Warto jednak zauważyć, że odsetek osób dostrzegających negatywne skutki dodatkowego obciążenia na efektywność i zaangażowanie w pracy głównej wzrósł w porównaniu z ubiegłym rokiem o 6,3 p.p. Może to wynikać ze zwiększenia czasu poświęcanego na pracę dodatkową.

 Czy praca dodatkowa ma negatywny wpływ na Pana/Pani wydajność i zaangażowanie w głównej pracy?

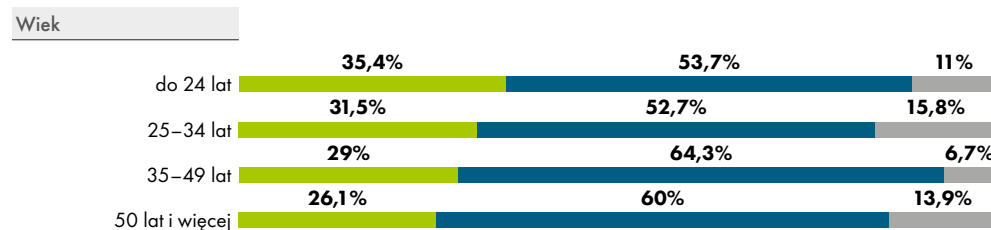


Skutki dorabiania: druga praca a jakość pierwszej

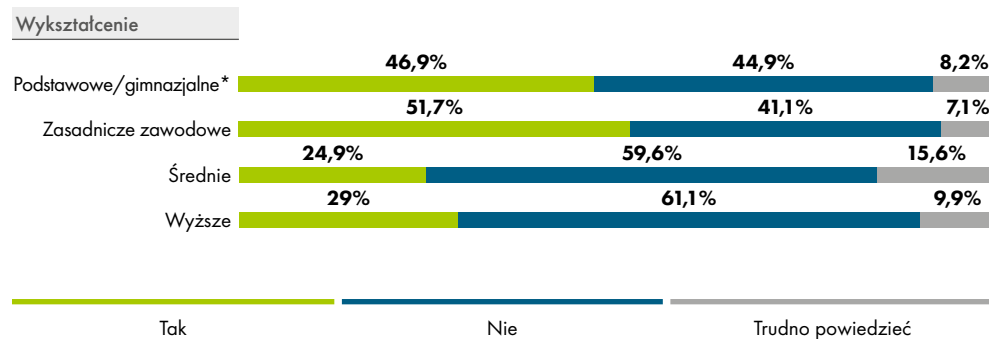
■ Czy praca dodatkowa ma negatywny wpływ na Pana/Pani wydajność i zaangażowanie w głównej pracy?



Postrzeganie wpływu pracy dodatkowej na pracę główną nie różni się znacząco w zależności od płci. Kobiety w takim samym stopniu jak mężczyźni (po blisko 30%) zauważają negatywne efekty dorabiania, nieco częściej natomiast nie odnotowują takich skutków (60,1% vs. 57,3%). Oznacza to wyraźną zmianę względem 2023 i 2024 roku, kiedy to mężczyźni dużo częściej mieli problem z pogodzeniem obu zajęć.



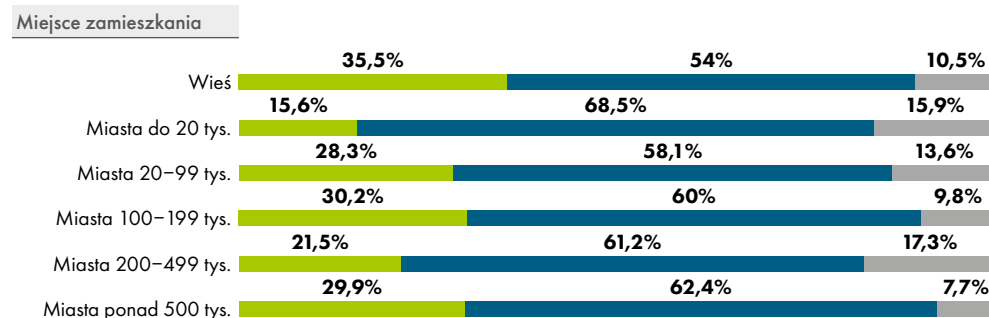
Im młodszy są pracujący dodatkowo, tym częściej dostrzegają negatywny wpływ dorabiania na pracę główną. W porównaniu z 2024 rokiem odsetek takich wskazań wyraźnie wzrósł – w przypadku osób do 24 roku z 26,3% do 35,4%, a w grupie 25–34 lata z 18,8% do 31,5%.



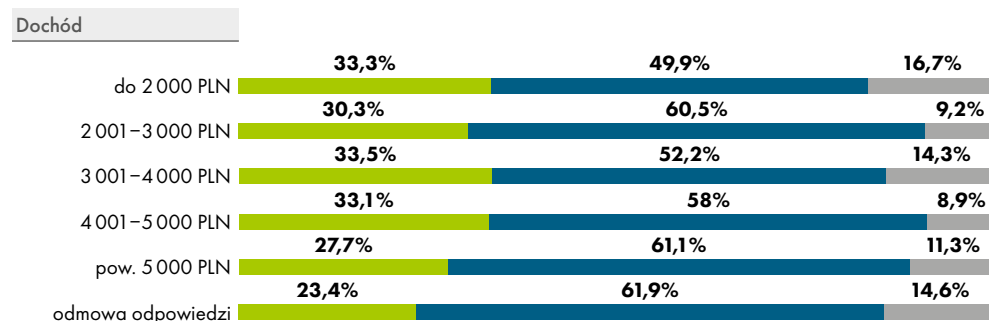
Dostrzegają go najczęściej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (51,7%) oraz podstawowym (46,9%). W obu tych grupach odsetek osób wskazujących na niekorzystny wpływ pracy dodatkowej na podstawowe zajęcie przewyższa udział tych, które takiego efektu nie zauważają. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia krytyczne oceny pojawiają się rzadziej – wśród osób z wykształceniem średnim wynoszą 24,9%, a w grupie z wyższym 29%.

Skutki dorabiania: druga praca a jakość pierwszej

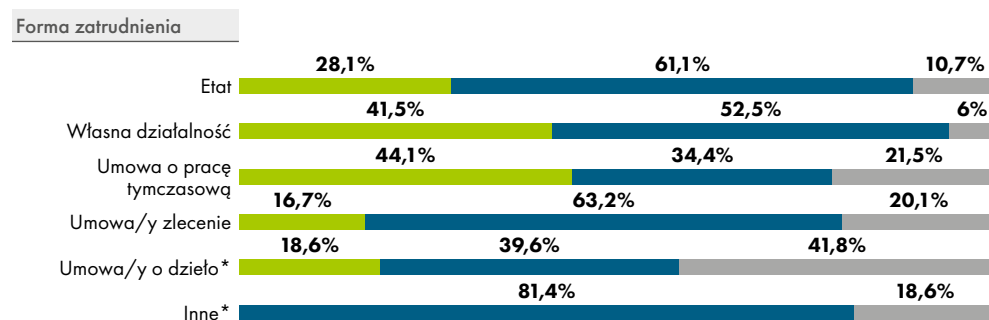
■ Czy praca dodatkowa ma negatywny wpływ na Pana/Pani wydajność i zaangażowanie w głównej pracy?



Mieszkańcy wsi częściej dostrzegają negatywny wpływ pracy dodatkowej (35,5%). W najmniejszym stopniu odczuwają go mieszkańcy miast, szczególnie małych, do 20 tys. (15,6%).



Zauważanie wpływu pracy dodatkowej na główną pracę nie różni się w istotny sposób w zależności od poziomu dochodów. Najślabiej sygnalizują go osoby zarabiające powyżej 5 000 zł.



Rzadziej negatywne skutki pracy dodatkowej odczuwają pracujący na umowę zlecenie (16,7%) oraz o dzieło (18,6%), choć w przypadku tej drugiej grupy znacząca jest liczba niezdecydowanych (aż 41,8%).

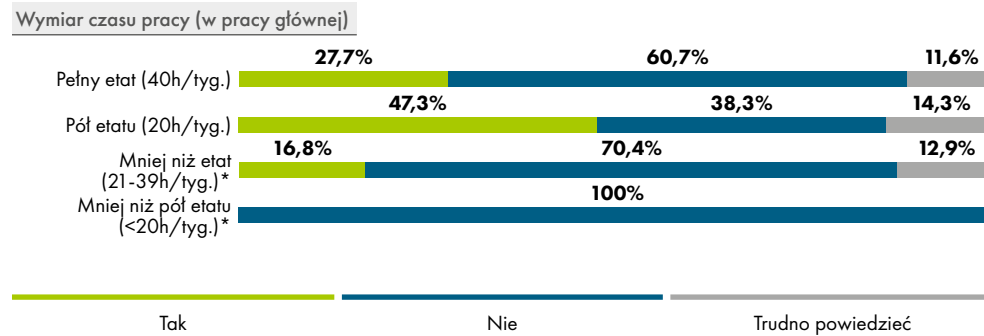
Tak

Nie

Trudno powiedzieć

Skutki dorabiania: druga praca a jakość pierwszej

■ Czy praca dodatkowa ma negatywny wpływ na Pana/Pani wydajność i zaangażowanie w głównej pracy?



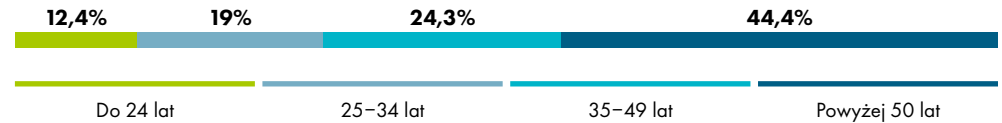
Najczęściej na niekorzystne skutki dorabiania wskazują zatrudnieni na pół etatu (47,3%), choć 38,3% z nich nie zauważa takiego wpływu. Natomiast osoby pracujące w najniższym wymiarze (do 20 godzin tygodniowo) w ogóle nie dostrzegają, by dodatkowe zajęcia kolidowały z ich pracą główną.

Struktura demograficzna badanych

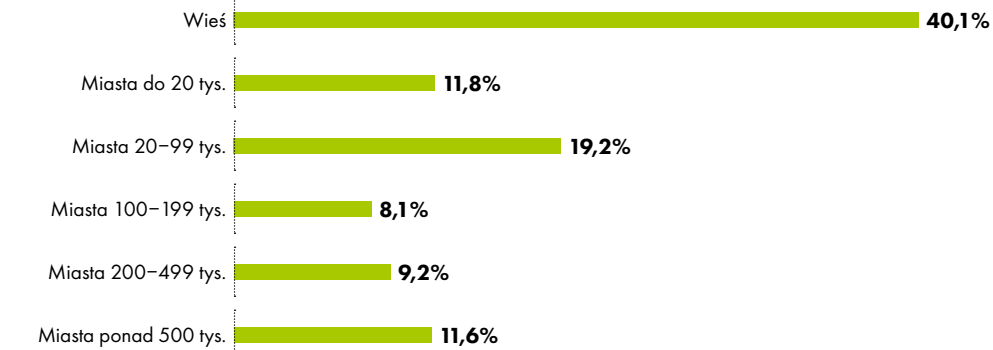
Płeć



Wiek



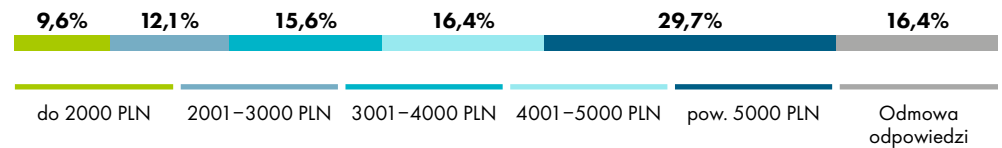
Miejsce zamieszkania



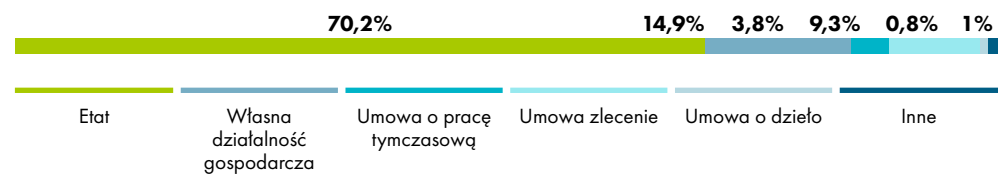
Wykształcenie



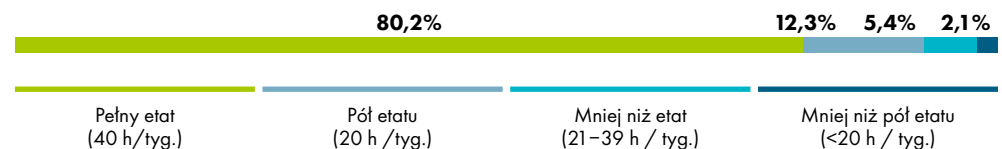
Miesięczny dochód netto



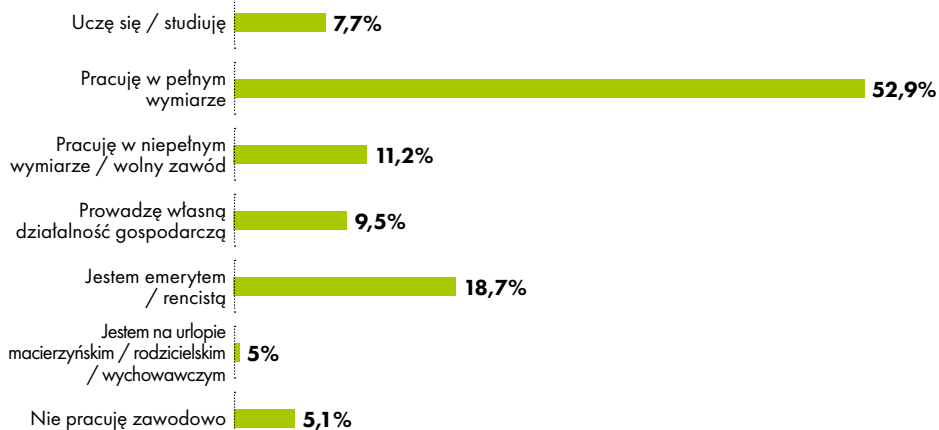
Forma zatrudnienia (praca główna)



Wymiar czasu pracy (w pracy głównej)



Sytuacja zawodowa



Metodologia badania

	Cel badania: Zbadanie odczuć, nawyków i planów Polaków dotyczących podejmowania pracy dodatkowej
	Metoda badawcza: Wywiady on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel
	Próba badawcza: W ramach badania przeprowadzono 1181 ankiet z reprezentatywną ze względu na płeć wiek i miejsce zamieszkania grupą respondentów, w tym 845 ankiet z osobami pracującymi. Wyniki zestawiono z poprzednimi falami badania
	Respondent: Polki i Polacy powyżej 18 roku życia, zgodnie z rozkładem płci, wieku i klasy wielkości miejscowości
	Termin realizacji badania: Fala III: 17/10 – 20/10/2025 Fala II: 01/08 – 08/08/2024 Fala I: 22/08 – 24/08/2023

W Gi Group **upraszczamy procesy rekrutacyjne, łącząc globalną perspektywę z lokalnym doświadczeniem.**

Dzięki skalowalnym i dopasowanym rozwiązaniom skutecznie łączymy firmy z właściwymi pracownikami.

Oferujemy kompleksowe usługi w zakresie pracy tymczasowej, stałej i outsourcingu, budując długotrwałe relacje oparte na doświadczeniu, zaufaniu i odpowiedzialności.

Nasz globalny zasięg

37 krajów

Bezpośrednia obecność

8 000+

Pracowników

700+

Oddziałów i placówek

25 000+

Klientów

Działamy lokalnie

25+

Oddziałów w Polsce

2 500+

Rekrutacji stałych rocznie

10 000+

Pracowników tymczasowych

Jesteśmy jedną z największych firm rekrutacyjnych w Polsce

TOP3 wg Polskiego Forum HR



Nasze rozwiązania

- Praca tymczasowa
- Rekrutacje stałe – Gi Pro (wykwalifikowani pracownicy techniczni)
- Rekrutacje pracowników z zagranicy – International Mobility
- Site Managed Services (u klienta/SMS/Onsite)
- Multi Site Management (MSM)
- RPO
- Outsourcing
- Employer Branding



Profil kandydata

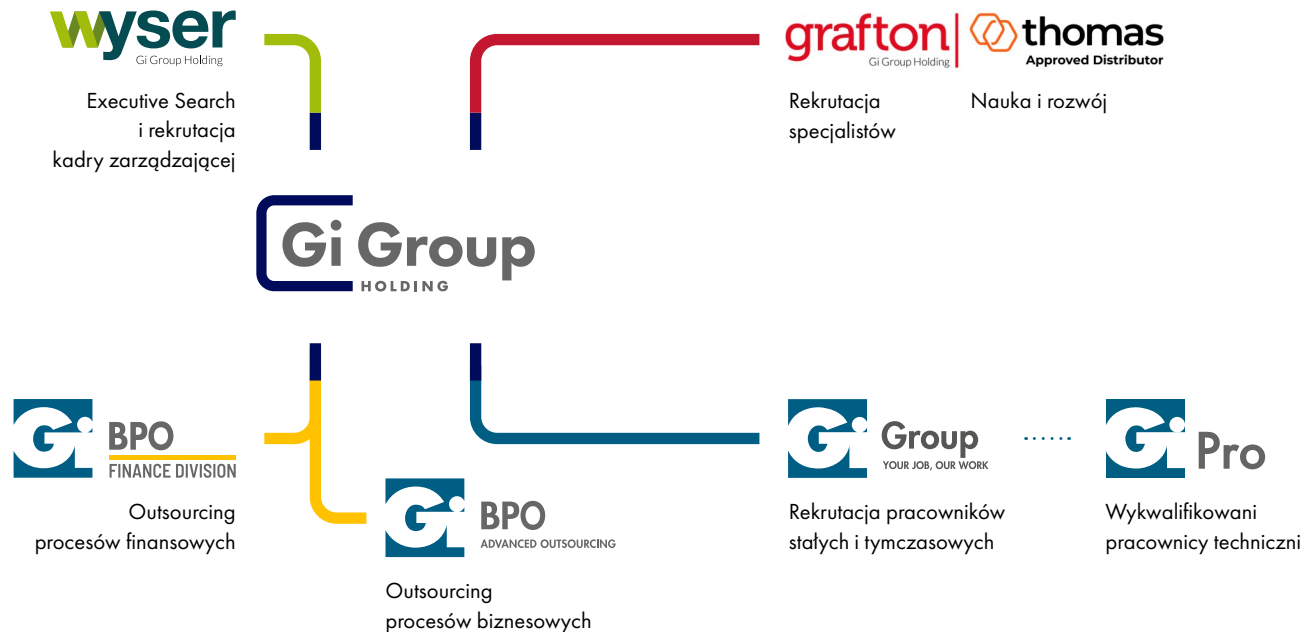
- Operatorzy magazynów
- Pracownicy produkcji, fabryki, fizyczni
- Kierowcy/operatorzy dostaw
- Pracownicy kontroli jakości
- Wyszczególnieni technicy
- Operatorzy utrzymania ruchu /CNC/CAD/CAM
- Spawacze
- Kierowcy wózków widłowych
- Monterzy elektromechaniczni
- Technicy PLC
- Operatorzy okablowania/tokarek/frezarek
- Elektrycy
- Pracownicy utrzymania ruchu
- Pracownicy biurowi
- Pracownicy administracyjni
- Sekretarki/asystentki biurowe
- Asystenci sprzedaży/sklepu
- Obsługa klienta / operatorzy call center

Gi Group Holding – globalny ekosystem usług HR

Gi Group Holding jest jednym z wiodących globalnych dostawców usług HR. Biznesowy ekosystem rekrutacyjny tworzą w Polsce trzy indywidualne, ale uzupełniające się marki – Gi Group, Wyser oraz Grafton Recruitment, będący też autoryzowanym dostawcą narzędzi Thomas International w Polsce. Dzięki nim Grupa może zaoferować pełen zakres usług w obszarze HR, dostarczając przedsiębiorstwom rozwiązania skuteczne i adekwatne do bieżących potrzeb.

Nadrzędnym celem Gi Group Holding, jest aktywne współtworzenie i promowanie zrównoważonego, usprawnionego i satysfakcjonującego globalnego rynku pracy, odzwierciedlającego stale zmieniające się potrzeby kandydatów i firm.

Gi Group Holding obsługuje obecnie ponad 25 000 Klientów na całym świecie, generując w 2024 roku przychody na poziomie 4,7 miliarda euro. Zatrudniamy ponad 8000 pracowników i jesteśmy aktywni w 37 krajach w całej Europie, rejonie APAC i obu Amerykach.



WŚRÓD NAJWIĘKSZYCH FIRM HR



11
miejsce
GLOBALNIE



6
miejsce
W EUROPIE



OBECNOŚĆ BEZPOŚREDNIA W 37 KRAJACH

Argentyna
Belgia
Brazylia
Bułgaria
Chile

Chiny
Chorwacja
Czarnogóra
Czechy
Dania

Estonia
Francja
Hiszpania
Indie
Irlandia

Kolumbia
Litwa
Liechtenstein
Luksemburg
Łotwa

Malezja
Meksyk
Niderlandy
Niemcy
Norwegia

Polska
Portugalia
Rumunia
Serbia
Słowacja

Stany Zjednoczone
Szwajcaria
Turcja
Ukraina
Węgry

Wielka Brytania
Włochy



OPRACOWANIE MERYTORYCZNE I REDAKCJA

Dorota Zawadzka (Gi Group)

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Grzegorz Janiszewski (LABORATORIUM)

WIĘCEJ INFORMACJI

Dorota Zawadzka, Manager ds. komunikacji, rzecznik prasowy Gi Group Holding

E: dorota.zawadzka@gigroupholding.com

RAPORT O PRACY DODATKOWEJ – JAK DORABIAJĄ POLACY? RAPORT GI GROUP 2026

© 2026 Gi Group, Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Gi Group – „Raport o pracy dodatkowej – Jak dorabiają Polacy 2026?”