

# Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych  
na polskim rynku pracy

**EDYCJA XXXVI: Kwiecień 2023**



# Wprowadzenie

Gospodarki na całym świecie, w tym w Polsce, wciąż zmagają się ze skutkami pandemii koronawirusa. Dodatkowo, od kilku miesięcy pracodawcy w naszym kraju muszą mierzyć się z kolejnymi wyzwaniami – skutkami wojny na Ukrainie, wysoką inflacją czy podwyżkami stóp procentowych. 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” stara się monitorować aktualne trendy w obszarze zatrudnienia w polskiej gospodarce. W naszych raportach pokazujemy, jak w poszczególnych miesiącach kształtuje się w polskiej gospodarce popyt na pracę. Dzięki danym zbieranym przez firmę **Element**, Partnera Technologicznego badania, i jej narzędziu 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 4-12 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 13-17, 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 **kwietniu 2023** roku:

**269 389**

**-39 053 (-12,7%)**

w porównaniu  
z kwietniem 2022 roku

**-56 094 (-17,2%)**

w porównaniu  
z marcem 2023 roku

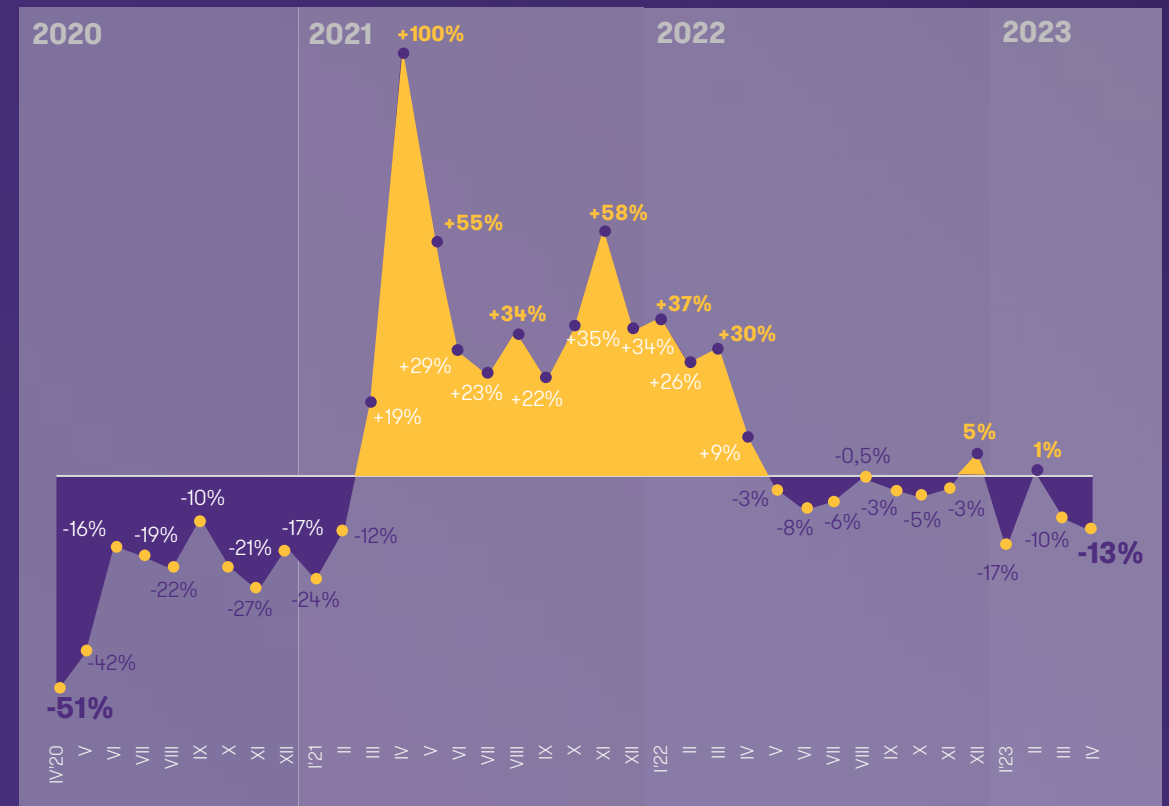
# Rynek pracy kolejny miesiąc w dołku

Drugi miesiąc z rzędu liczba ofert pracy notuje ujemną dynamikę roczną. W kwietniu 2023 roku pracodawcy opublikowali 269 tys. ogłoszeń, czyli o 13 proc. mniej niż przed rokiem.

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w kwietniu 2023 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali około 269,4 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 13 proc. w stosunku do analogicznego miesiąca 2022 roku (kiedy było 308,4 tys. ofert). To drugi miesiąc z rzędu, w którym liczba nowych ofert pracy zalicza ujemny wynik w ujęciu rocznym i drugi najsilniejszy spadek od wybuchu wojny w Ukrainie. Choć w danych z ostatnich miesięcy widać sporą zmienność z miesiąca na miesiąc, to trend (liczony np. średnią kroczącą dynamik z trzech ostatnich miesięcy) jest dosyć wyraźny – popyt na pracowników w polskiej gospodarce słabnie i jest obecnie o około 10% niższy niż przed rokiem.

Czy to dużo? Biorąc pod uwagę skalę obecnych problemów kosztowych, z jakimi mierzą się pracodawcy, spadek ten wydaje się nadal relatywnie niewielki. Wyraźnie widać, że pracodawcy dostosowują swoje koszty pracy nie tylko ograniczeniem zatrudniania nowych pracowników, ale też w inny sposób, np. utrzymując realny spadek wynagrodzeń (dynamika poniżej inflacji) i szukając oszczędności w innych obszarach działalności.

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



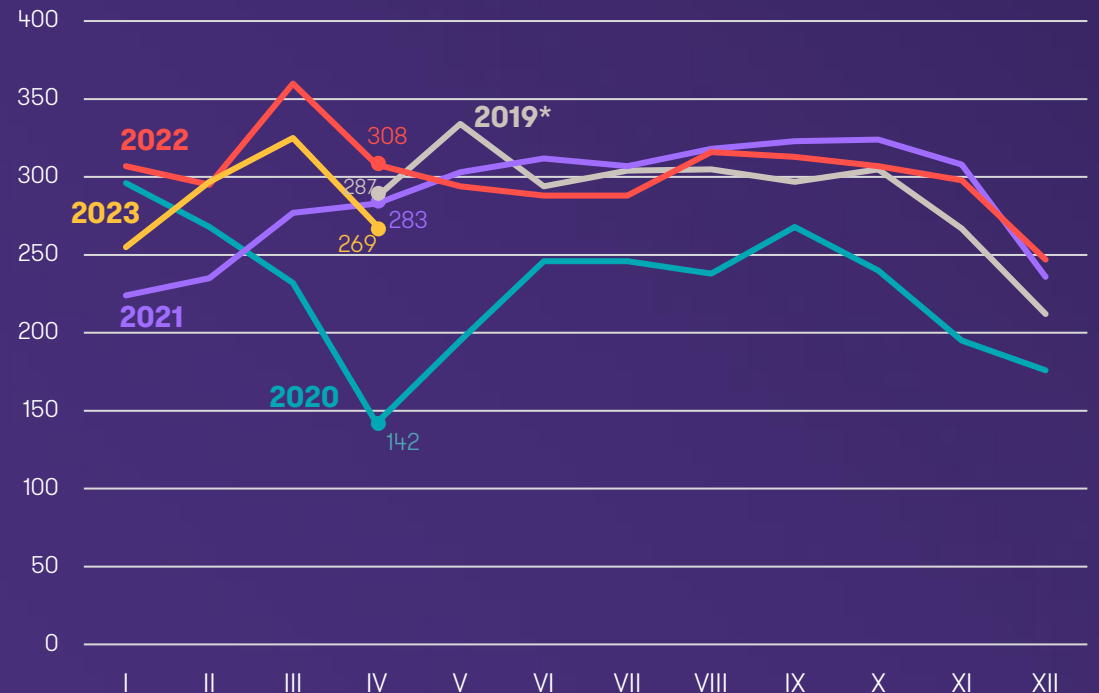
# Liczba ofert **poniżej ścieżek** z 2022, 2021 i 2019 roku

Kwietniowy odczyt liczby ofert pracy jest niższy niż w analogicznym okresie 2022 roku, 2021 roku oraz 2019 roku. Mniej ofert pracy było tylko w 2020 roku, kiedy wybuchła pandemia.

Analiza danych dla poszczególnych miesięcy również przynosi słodko-gorzki obraz. Z jednej strony, liczba ofert pracy spada drugi miesiąc z rzędu, mimo że wiosną sezonowość powinna pchać ją w górę (pracodawcy np. rekrutują do prac w turystyce, gastronomii czy rolnictwie). W ubiegłym miesiącu opublikowano tylko 269,4 tys. nowych ofert pracy, co stanowi spadek aż o 39,1 tys. ofert w stosunku do kwietnia 2022 roku, o 13,4 tys. wobec kwietnia 2020 roku i o 18,1 tys. wobec kwietnia 2019 roku. Jedynie w stosunku do kwietnia 2020 roku aktualny odczyt jest wyraźnie wyższy (o 127,9 tys. ofert), jednak 2020 rok to okres silnego załamania rynku z powodu pandemii, stąd bardzo niska liczba ofert pracy.

Z drugiej jednak strony, obecny poziom około 270-280 tys. ofert pracy miesięcznie historycznie nie jest złym wynikiem, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że zatrudnienie w Polsce utrzymuje się na rekordowo wysokich poziomach. Sytuacja pracowników na rynku pracy z pewnością – mimo lekkiego pogorszenia – nadal jest bardzo dobra i ryzyko bezrobocia jest dla większości pracowników relatywnie niewielkie.

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



\*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019

# Wzmożony popyt w branży medycznej

W kwietniu największy przyrost liczby ofert pracy odnotowano w branży medycznej – wzrost o 33 proc. rok do roku. Lekko zwiększony popyt pojawił się również wśród finansistów (wzrost o 4 proc.). W pozostałych badanych zawodach zanotowaliśmy spadki. Są to prawnicy (-38 proc.), HR-owcy (-33 proc.), marketingowcy (-29 proc.), pracownicy działu IT (-26 proc.) oraz pracownicy fizyczni (-24 proc.).

## FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Dyrektor finansowy / CFO	141	21	-85%
Główny księgowy	358	347	-3%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	2605	2908	12%
Analitik finansowy	194	170	-12%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>3298</b>	<b>3446</b>	<b>4%</b>





## MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	227	153	-33%
Specjalista ds. marketingu	901	603	-33%
Specjalista ds. e-commerce	208	139	-33%
Grafik	517	418	-19%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1853</b>	<b>1313</b>	<b>-29%</b>



## PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Radca prawny	254	169	-33%
Aplikant radcowski/adwokacki	123	54	-56%
Doradca podatkowy	20	12	-40%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	21	25	19%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>418</b>	<b>260</b>	<b>-38%</b>



## HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
HR Business Partner	225	103	-54%
Specjalista ds. HR	291	233	-20%
Specjalista ds. kadr i płac	944	575	-39%
Rekruter	198	199	1%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1658</b>	<b>1110</b>	<b>-33%</b>



## IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
CIO/dyrektor IT	6	4	-33%
Programista	2570	1811	-30%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	23	32	39%
Administrator IT	391	359	-8%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2990</b>	<b>2206</b>	<b>-26%</b>



## ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Lekarz	758	1132	49%
Pielęgniarka	659	771	17%
Ratownik medyczny	59	100	69%
Salowa	86	77	-10%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1562</b>	<b>2080</b>	<b>33%</b>



## PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Magazynier	5105	3840	-25%
Pracownik ochrony	2090	1721	-18%
Kierowca	9714	7034	-28%
Kasjer/sprzedawca	10744	8396	-22%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>27653</b>	<b>20991</b>	<b>-24%</b>



# Naszym zdaniem

Kwiecień był kolejnym miesiącem, w którym kontynuowany był trend spadku aktywności rekrutacyjnej firm w Polsce. Widzimy np. wyraźne obniżenie popytu na pracowników w obszarze IT, gdzie jeszcze niedawno zauważalna była potężna, wręcz rekordowa aktywność. Po ponad roku od wybuchu wojny i jej konsekwencji, spowolnienie gospodarcze coraz wyraźniej dociera więc na rynek pracy.

Z drugiej jednak strony, sytuacja nadal jest relatywnie dobra. Pamiętajmy, że obecne spadki liczby ogłoszeń o pracę odnosimy do sytuacji sprzed roku czy dwóch. Był to rewelacyjny czas dla rynku pracy w Polsce, w którym zatrudnienie notowało rekordowe poziomy, a bezrobocie było bardzo niskie. Nikt przecież wtedy nie zakładał, że taka sytuacja będzie trwała w nieskończoność. Drobne spadki prędzej czy później musiały przyjść.

## **Maciej Michalewski**

CEO

Element. Recruitment  
Automation Software



# Część 2.

Zawartość ofert pracy

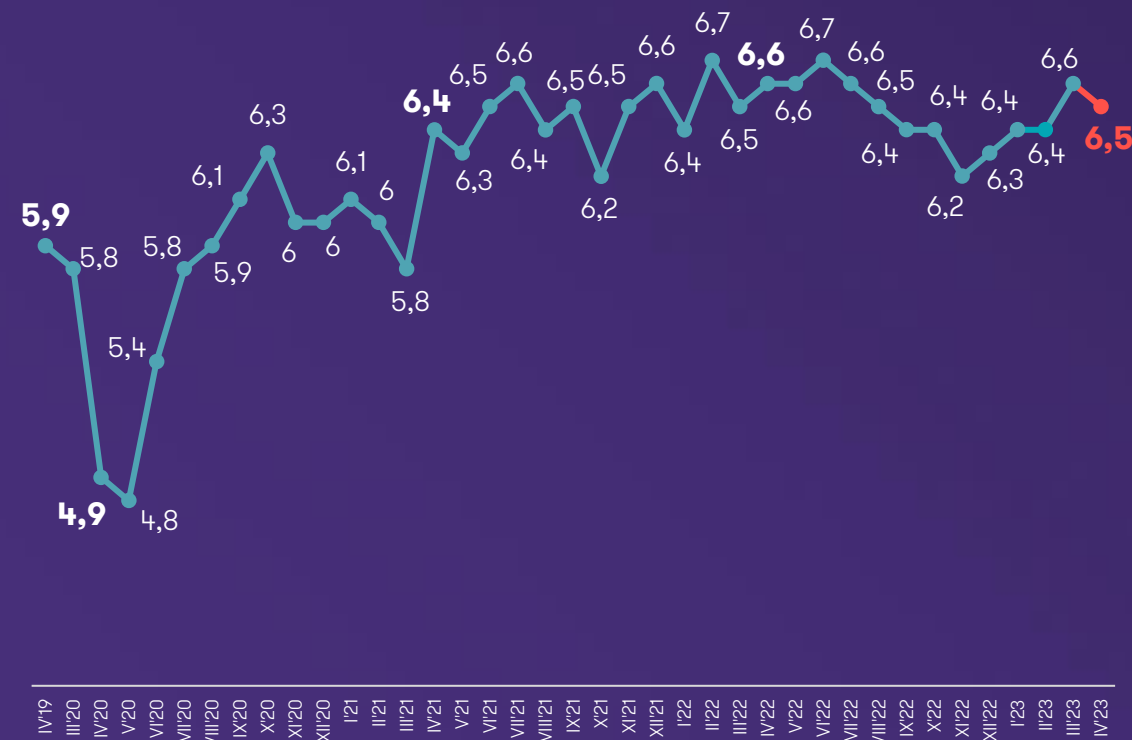
# Atrakcyjność ofert pracy lekko w dół

Liczba zachęt w ofertach pracy w kwietniu lekko spadła względem marca. Na jedno ogłoszenie przypada teraz średnio 6,5 benefitów – o 0,1 mniej niż przed miesiącem.

W 2022 roku atrakcyjność ofert pracy, liczona liczbą benefitów i zachęt oferowanych pracownikom, była bardzo zmienna. W pierwszej połowie roku oferty utrzymywały stały, wysoki poziom atrakcyjności, za to w drugim półroczu nastąpiło przełamanie trendu i liczba obiecanych benefitów stale się obniżała. Co zaskakujące, od listopada do marca bieżącego roku rysował się wyraźny trend wzrostowy – w tym okresie średnia liczba zachęt z 6,2 w listopadzie wzrosła do 6,6 w marcu. Jednak w kwietniu 2023 roku średnia liczba zachęt obniżyła się i osiągnęła poziom 6,5. Spadek jest jednak nieznaczny, aktualny wynik jest nadal jednym z wyższych w ostatnich miesiącach. Poza rekordowym 6,6 w marcu, tak samo wysoki jak obecnie wynik widoczny był ostatnio osiem miesięcy temu – w sierpniu 2022 roku.

Warto również zauważyć, że aktualna liczba benefitów jest o 0,1 niższa od wyniku zanotowanego w analogicznym miesiącu rok temu (6,6 benefitów) i o 0,1 wyższa niż dwa lata temu. W długim terminie oferty pracy pod względem atrakcyjności są stabilne, nie widać w nich wyraźnego trendu w żadną ze stron.

Wykres 3. Średnia liczba zachęt (np. opieka medyczna, karta sportowa, darmowe owoce) wymienianych przez pracodawców w ofertach pracy

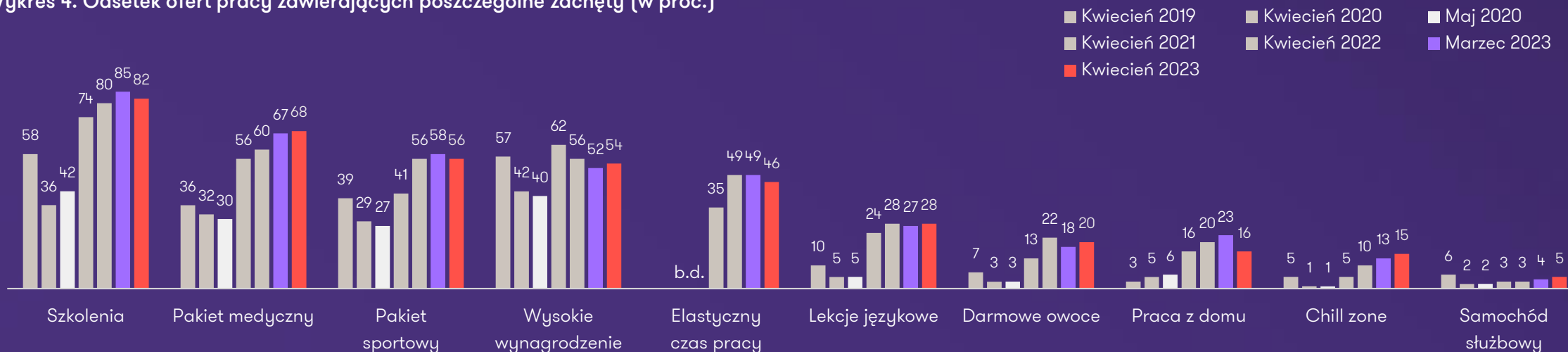


# Pracodawcy nadal stawiają na szkolenia

W czołówce proponowanych benefitów w ofertach pracy stale znajdują się szkolenia. W kwietniu 2023 roku kandydatom do pracy obiecywano je w aż 82 proc. ogłoszeń o pracę.

W kwietniu 2023 roku, tak jak i w poprzednich miesiącach, najczęściej oferowaną zachętą były szkolenia – obecne były w czterech na pięć badanych ofert (82 proc., spadek o 3 pkt. proc. względem marca). Drugimi najczęściej pojawiającymi się benefitami były pakiety medyczne (68 proc. – wzrost z 67 proc. w ubiegłym miesiącu), a na trzecim miejscu znalazły się karty sportowe, które oferowało 56 proc. pracodawców (wobec 58 proc. w marcu). W przypadku zachęty w postaci obietnicy wysokiego/atrakcyjnego wynagrodzenia zanotowaliśmy o 0,2 wyższy odsetek niż w poprzednim miesiącu. Drobne wzrosty widoczne są również w przypadku lekcji językowych (z 27 proc. na 28 proc.), darmowych owoców (z 18 proc. na 20 proc.), strefy relaksu (z 13 proc. na 15 proc.) oraz samochodu służbowego (z 4 proc. na 5 proc.). Wyraźnie obniżył się natomiast odsetek ofert obiecujących pracę zdalną (z 23 proc. do 16 proc.) oraz – w mniejszym stopniu – elastyczny czas pracy (z 49 proc. na 46 proc.).

Wykres 4. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne zachęty (w proc.)

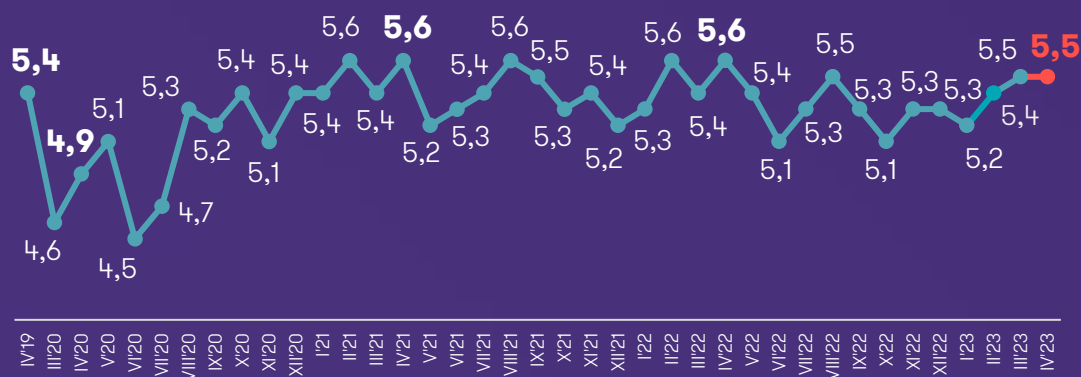


# Wymagania pracodawców na stałym poziomie

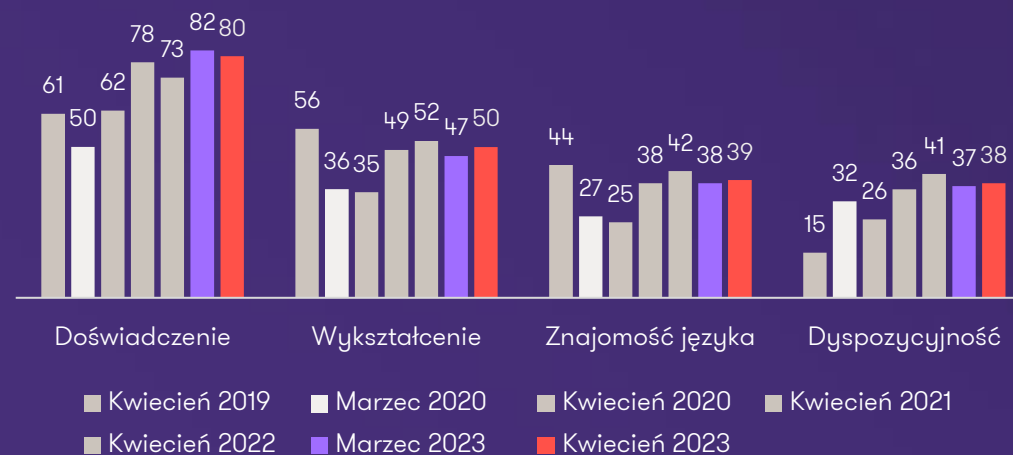
Kwietniowe oczekiwania pracodawców pozostały takie same jak w marcu – na jedną ofertę pracy wciąż przypada około 5,5 wymagań. Pracodawcy oczekują doświadczenia (80 proc.) i wykształcenia (50 proc.).

W kwietniu, tak samo jak w marcu pracodawcy stawiali średnio 5,5 wymagań przyszłym pracownikom. To nadal jeden z wyższych wyników w całej historii badania. Poza marcem, ostatni raz pracodawcy stawiali tak wysokie wymagania w sierpniu 2022 roku. Za to aktualny wynik jest o 0,1 niższy niż w analogicznym miesiącu rok i dwa lata temu, ale o 0,6 wyższy niż w kwietniu 2020 roku. W ubiegłym miesiącu pracodawcy najczęściej oczekiwali odpowiedniego doświadczenia (80 proc. ogłoszeń, spadek o 2 proc. w stosunku do marca) oraz odpowiedniego wykształcenia – 50 proc. (wzrost z 47 proc.). Na trzecim miejscu znalazła się znajomość języka obcego (39 proc., wzrost z 38 proc.). Z kolei pracodawców wymagających dyspozycyjności było w kwietniu 38 proc. (wzrost z 37 proc.).

Wykres 5. Średnia liczba wymagań od kandydatów w jednej ofercie pracy



Wykres 6. Odsetek ofert pracy z poszczególnymi wymaganiami wobec kandydatów (w proc.)





# Naszym zdaniem

Mimo coraz wyraźniejszego i pogłębiającego się spowolnienia na polskim rynku pracy, sytuacja pracowników wydaje się nadal relatywnie komfortowa. Polscy pracodawcy nie prześcigają się już w liczbie rekrutacji, jak miało to miejsce jeszcze rok temu, ale nadal dość chętnie i często poszukują nowych pracowników oraz utrzymują bogatą ofertę benefitów, nie podnosząc przy tym wymagań. To po raz kolejny potwierdza, że polski rynek pracy dosyć skutecznie przeciwstawia się negatywnym trendom w gospodarce. Pracownik, zwłaszcza wykwalifikowany, nadal raczej nie ma problemu ze znalezieniem pracy lub jej zmianą na lepszą, a z pewnością nie widać tutaj istotnej negatywnej zmiany w stosunku do czasu sprzed wojny w Ukrainie czy przed pandemią. Pracodawcy, chcąc utrzymać czy pozyskać wykwalifikowanych pracowników muszą trzymać się pewnego standardu rynkowego – czy to jeśli chodzi o wynagrodzenia, czy o benefity i wymagania.

## **Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego  
Grant Thornton



# Jak zebraliśmy dane?

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

# Rekrutuj wygodnie i skutecznie dbając o kandydatów i markę pracodawcy



## Szybko pozyskuj najlepszych kandydatów

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



## Wygodne zarządzanie procesem rekrutacji

Nawet najbardziej skomplikowany proces rekrutacyjny utworzysz w kilka sekund.



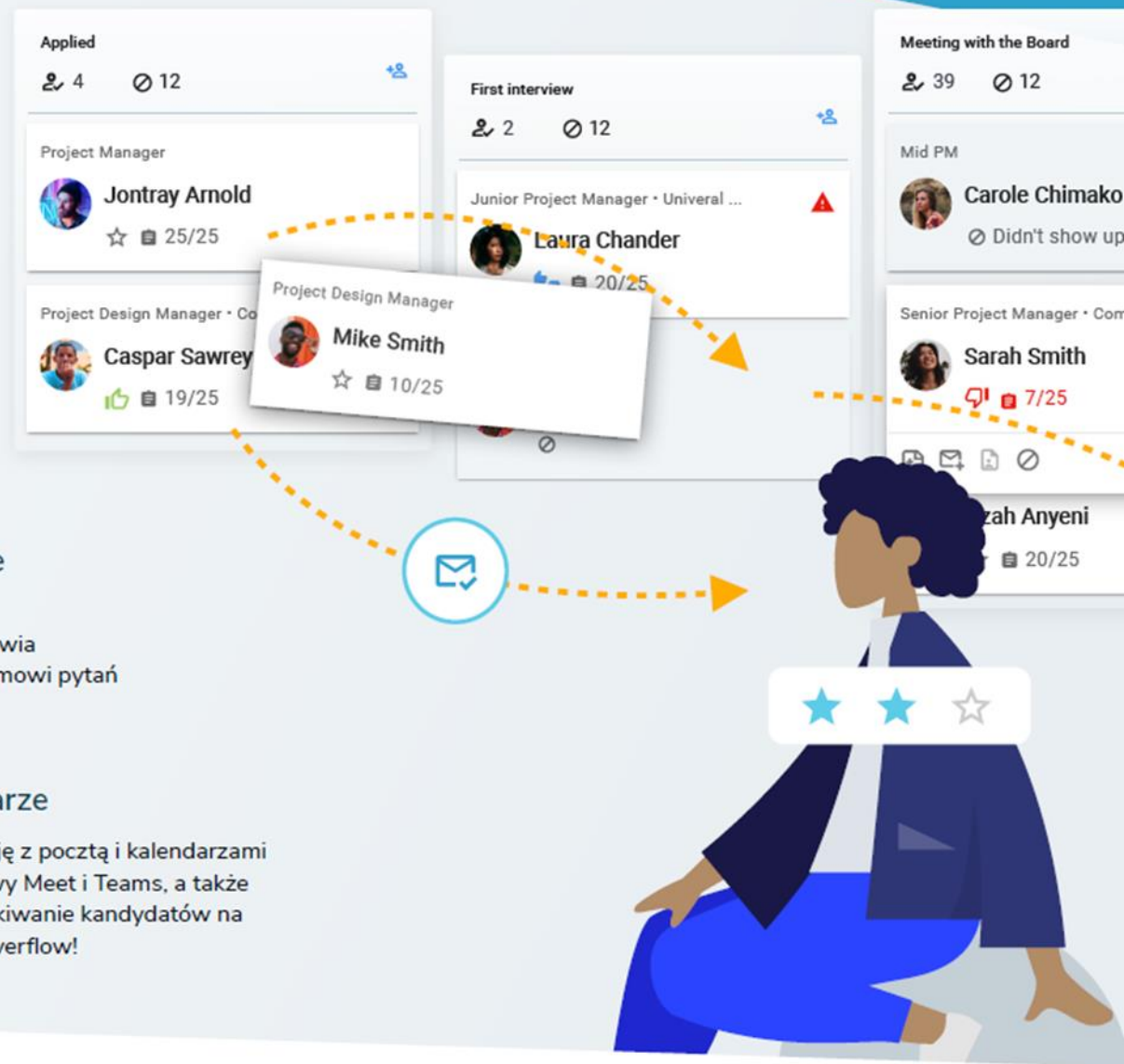
## Selekcja kandydatów i automatyczne informacje zwrotne

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



## LinkedIn, poczta, kalendarze

Element zapewnia pełną integrację z pocztą i kalendarzami Google i Microsoft, video 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

**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego  
Grant Thornton  
T +48 693 973 134  
E [Monika.Losiewicz@pl.gt.com](mailto:Monika.Losiewicz@pl.gt.com)  
[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Maciej Michalewski**

CEO  
Element. Recruitment Automation Software  
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 140 krajach i zatrudniająca ponad 62 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 29 lat. Zespół 900 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne 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.