

# Rynek pracy pod lupą

Analiza ofert pracy publikowanych przez  
pracodawców w Polsce w latach 2015-2019

**28 października 2019**

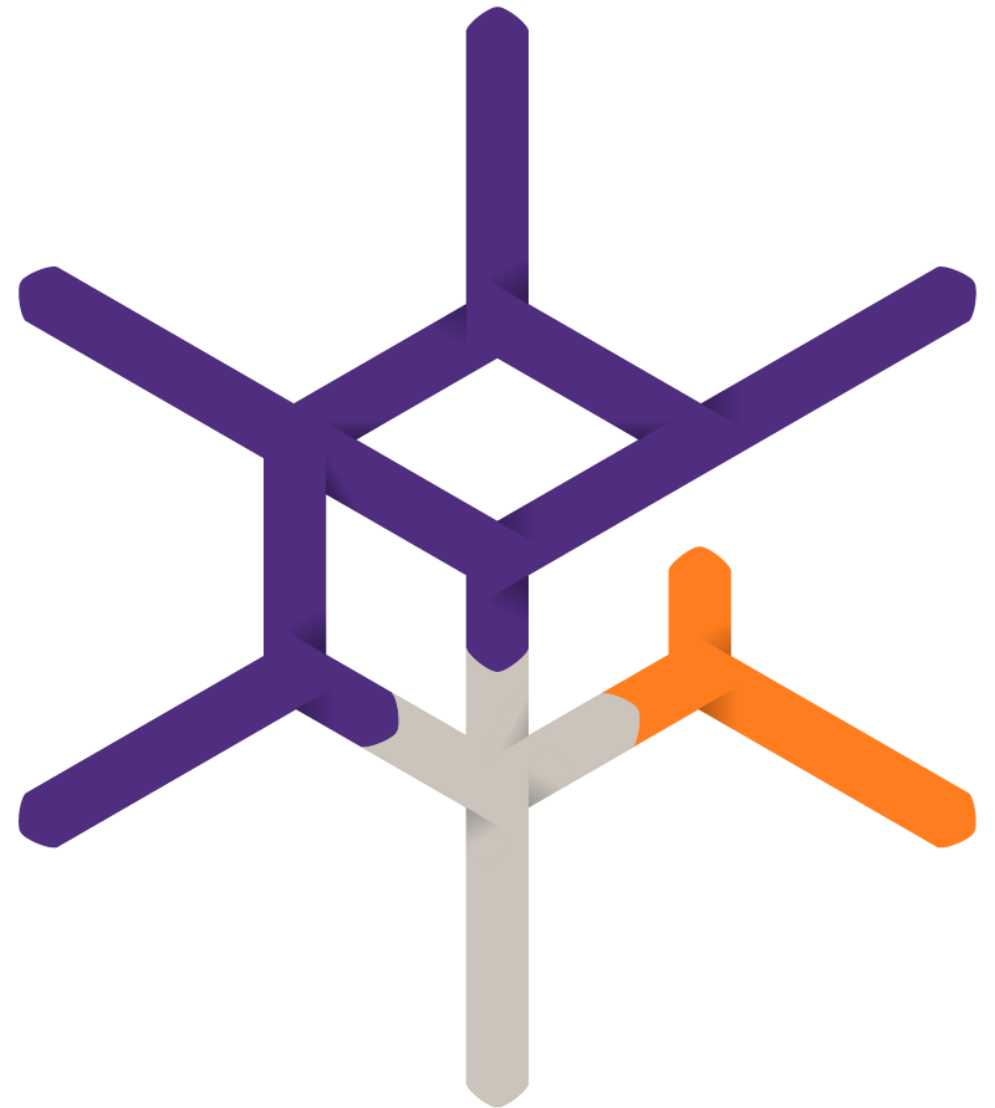


# Wprowadzenie

W dobie walki o talenty na rynku pracy efektywność działań rekrutacyjnych nabiera wyjątkowego znaczenia. Rekordowo niskie bezrobocie w Polsce sprawia, że specjaliści HR w firmach znajdują się dziś pod ogromną presją, jakiej nie doświadczyli jeszcze w ostatnich 30 latach. Z jednej strony oczekiwania właścicieli firm lub zarządów wobec nich są bardzo wysokie, ponieważ niedobór kadr jest obecnie jedną z głównych barier w rozwoju firm i funkcja HR nabiera znaczenia wręcz strategicznego. Z drugiej – zespołom rekrutacyjnym jeszcze nigdy nie było tak trudno wykonywać swoich zadań, czyli rekrutować i zatrzymać w firmie wartościowych pracowników.

Aby wygrać walkę o talenty pracodawcy muszą tworzyć coraz atrakcyjniejsze warunki pracy – oferując nie tylko wyższe wynagrodzenie, ale też bogatą ofertę benefitów pozapłacowych. Dlatego postanowiliśmy dokładnie przeanalizować, jak przez ostatnie cztery lata zmieniły się oferty pracy w Polsce. Sprawdziliśmy nie tylko, jak ewoluował pakiet benefitów proponowany kandydatom, ale też jak zmiany na rynku pracy wpłynęły na wymagania pracodawców stawiane przed potencjalnymi pracownikami.

**Zapraszamy do lektury**





## **O badaniu:**

Badanie opisane w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone na losowej próbie 500 realnych ofert pracy opublikowanych na portalach pracuj.pl i olx.pl w okresach styczeń-wrzesień 2015 i styczeń-wrzesień 2019.

# Kluczowe wnioski

## Pracodawcy coraz mniej wymagają

5,2

Średnio tyle punktów z wymaganiami wobec kandydatów znajdziemy w aktualnych ofertach pracy. Jeszcze w 2015 roku takich wymagań było około **6,7** punktów.

56%

Tyłu pracodawców kieruje swoją ofertą pracy wyłącznie do doświadczonych pracowników. 4 lata temu odsetek ten wynosił aż **70 proc.** Ponadto, doświadczenie jest najczęstszym wymaganiem w aktualnych ofertach pracy.

## Za to coraz więcej proponują

6,6

Średnio tyle punktów z oferowanymi benefitami znajdziemy w aktualnych ofertach pracy. To silny wzrost z **4,5** punktów w 2015 roku.

47%

Tyłu pracodawców najczęściej kusi przyszłych pracowników pakietem prywatnej opieki medycznej. To wzrost o **25 pkt. proc.** w stosunku do 2015 roku.

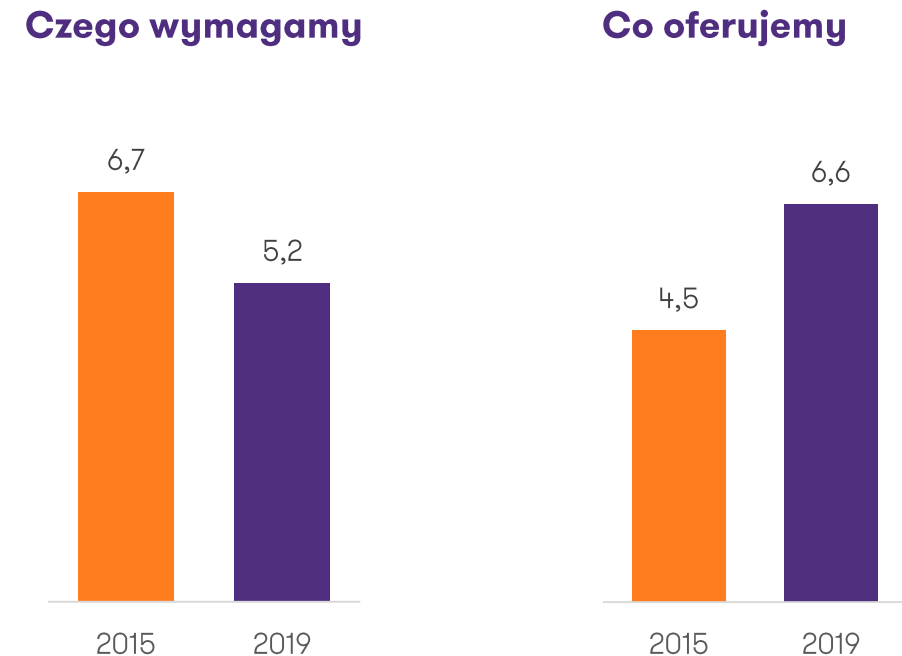
# Spadają wymagania, rosną obietnice

Obecnie przeciętny polski pracodawca oczekuje od kandydata do pracy spełnienia pięciu wymogów. W 2015 r. oczekiwał ich blisko siedmiu.

Pewną uproszczoną miarą sytuacji na rynku pracy jest to, ile wymogów stawiają pracodawcy swoim potencjalnym pracownikom (np. doświadczenie, dyspozycyjność czy znajomość języków), a także ile zachęt czy benefitów proponują w swoich ofertach (np. umowę o pracę, szkolenia czy pakiety sportowe). Dlatego postanowiliśmy obie te listy policzyć – zarówno w aktualnych ofertach pracy, jak i archiwalnych, sprzed czterech lat, a więc z okresu, w którym bezrobocie było około dwukrotnie wyższe niż obecnie.

Okazuje się, że aktualnie statystyczna oferta pracy zawiera 5,2 wymagań, czyli o 1,5 mniej niż cztery lata temu. Jednocześnie jeszcze wyraźniej rośnie pakiet zachęt. Obecnie po stronie „Co oferujemy” pracodawcy umieszczają 6,6 punktów, czyli o 2,1 więcej niż w 2015 r.

Wykres 1. Średnia liczba punktów z wymaganiami oraz benefitami w ofertach pracy z 2015 i 2019 roku



Źródło: Grant Thornton

# Mniej doświadczenia i wykształcenia

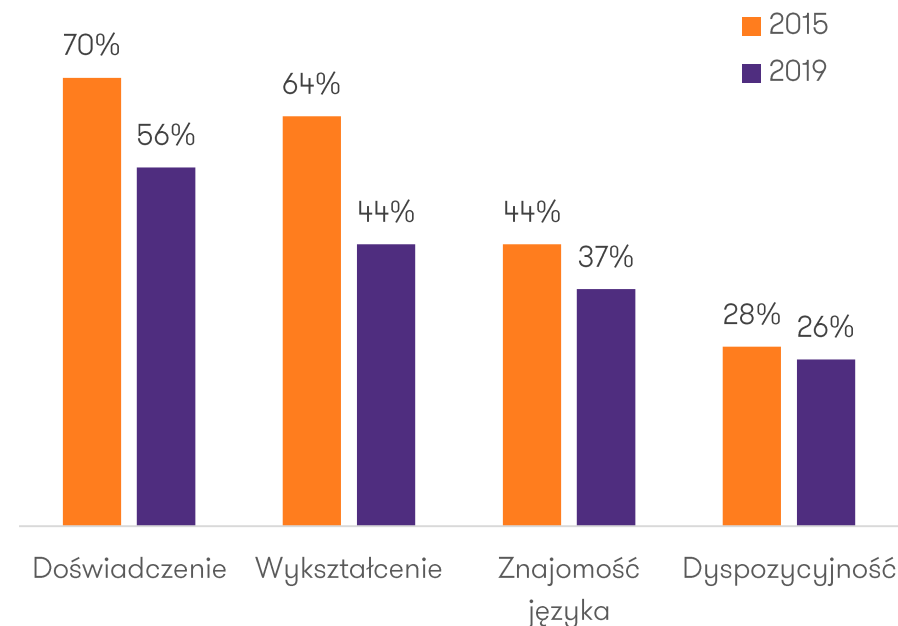
Pracodawcy nie mają wyboru – jeśli chcą znaleźć pracowników, muszą obniżyć wymagania. Godzą się często na tych bez doświadczenia i odpowiednich dyplomów.

Niezmiennie zdecydowanie najważniejszym wymaganiem stawianym przez pracodawców w ofertach pracy w Polsce jest doświadczenie. Wymóg ten znajduje się aktualnie w 56 proc. przeanalizowanych ofert pracy z 2019 r. W porównaniu z 2015 r. wymóg ten znacząco jednak stracił na znaczeniu – wtedy był on obecny aż w 70 proc. ogłoszeń.

Jeszcze bardziej zmniejszyły się wymagania pracodawców dotyczące formalnego wykształcenia kandydatów. Obecnie ukończenie konkretnych szkół czy kursów wpisane jest do 44 proc. ofert pracy, czyli aż o 20 pkt proc. mniej niż cztery lata temu.

Pracodawcy nieco rzadziej decydują się na tego rodzaju kompromisy w przypadku znajomości języków czy dyspozycyjności, ale tu również odnotowano pewne spadki (odpowiednio o 7 i 2 pkt proc.).

Wykres 2. Odsetek punktów z wymaganiami w ofertach pracy z 2015 i 2019 roku



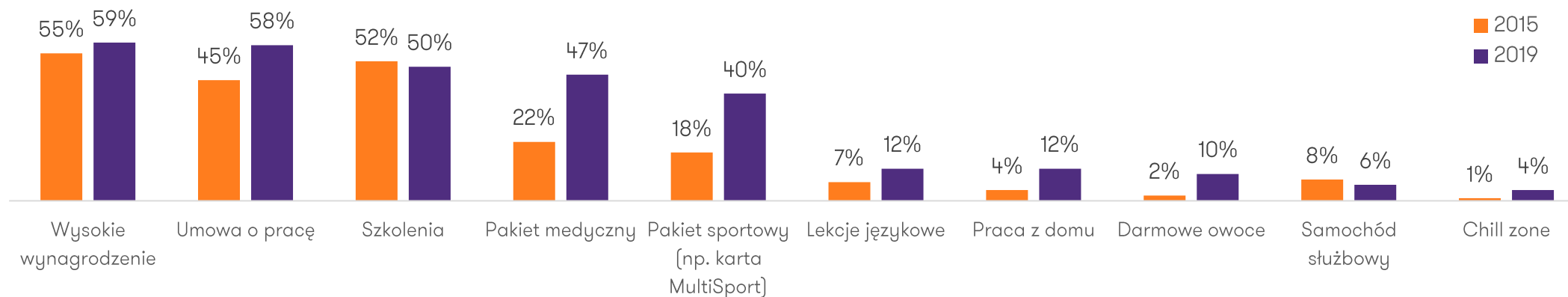
# Rośnie atrakcyjność ofert pracy

Wyścig pracodawców po talenty widać też w oferowanych benefitach. Najbardziej na popularności zyskują pakiety medyczne i sportowe oraz umowa o pracę.

Najważniejszym argumentem, jakim pracodawcy chcą skusić kandydatów, jest po prostu obietnica wysokiego wynagrodzenia (niezależnie od tego, jakie kwoty się pod nią faktycznie kryją) – składana jest ona obecnie w 59 proc. ofert pracy, wobec 55 proc. w 2015 r. Jednak największy wzrost popularności w ostatnich latach

zdołały zdobyć pakiety medyczne (wzrost z 22 do 47 proc.) i sportowe (z 18 do 40 proc.). Silny wzrost widać również w odsetku ofert obiecujących umowę o pracę (z 45 do 58 proc.). Co ciekawe, mimo rynku pracownika niektóre benefity stają się coraz radsze – dotyczy to szkoleń (spadek z 52 do 50 proc.) i samochodu służbowego (z 8 do 6 proc.).

Wykres 3. Odsetek zachęt w ofertach pracy z 2015 i 2019 roku





**Monika Łosiewicz**  
Menedżer ds. rekrutacji  
Grant Thornton

“

W ostatnich latach nastąpił znaczący spadek wymagań pracodawców wobec kandydatów, wzrosła natomiast oferta tego, co przedsiębiorcy obiecują potencjalnym pracownikom. Niewątpliwie sytuacja ta spowodowana jest zmianami na rynku pracy – rynek kandydata powoduje powszechny problem z pozyskiwaniem pracowników, przy jednoczesnym szybkim tempie rozwoju gospodarki, a więc szybkim wzroście popytu na ręce do pracy. Osoby poszukujące zatrudnienia mają obecnie tak duży wybór, że pracodawcy muszą się dwoić i troić, aby wyróżnić się na tle konkurencji i wygrać walkę o talenty.

Największy spadek wśród wymagań odnotowało „wykształcenie”, co oznacza, że dla pracodawców tytuły czy dyplomy mają coraz mniejsze znaczenie. Może to wynikać nie tylko z aktualnej koniunktury na rynku pracy, ale też z niedopasowania programu nauczania do oczekiwań rynku pracy. Uczelnie wyższe mają tego świadomość, pojawią się bowiem różnego rodzaju programy opierające się na współpracy z biznesem, takie jak staże finansowane ze środków UE czy też studia dualne.

Co ciekawe, wśród najczęściej pojawiających się wymagań wciąż króluje „doświadczenie”. Po drugiej stronie mamy z kolei kandydatów, którzy pytają, jak mają zdobyć doświadczenie, skoro nikt nie daje im szansy, wymagając go już na wejściu? Wśród ofert obecnych na rynku znajdziemy jednak sporo praktyk czy staży studenckich, które stwarzają doskonałe możliwości nabycia praktycznego doświadczenia, dlatego warto już na etapie szkolnym myśleć o przyszłej karierze.

”



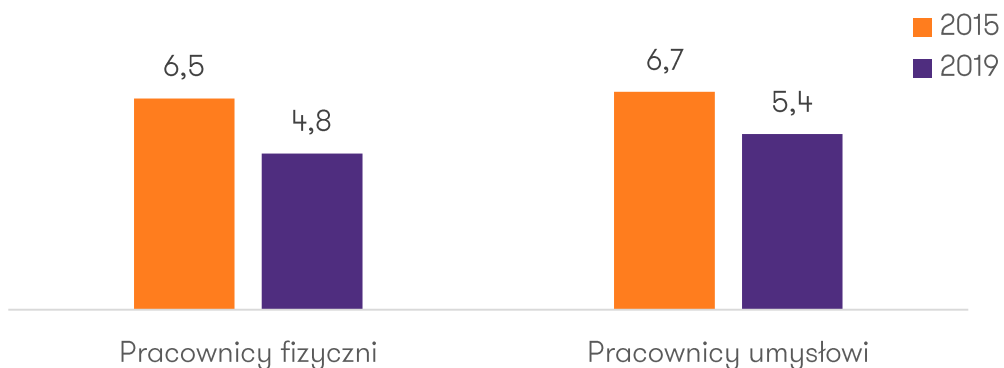
# Pracownicy fizyczni na wagę złota

Spadające bezrobocie najlepiej służy pracownikom fizycznym. Nie tylko spadają wymagania wobec nich, ale przede wszystkim rośnie dla nich oferta benefitów proponowanych przez pracodawców.

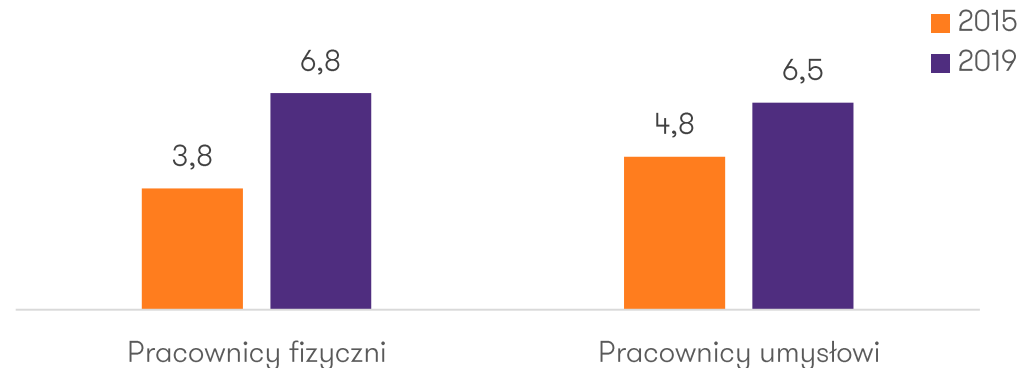
Analiza ofert pracy pokazuje, że problemy pracodawców ze znalezieniem rąk do pracy dotyczą w większym stopniu pracowników fizycznych niż umysłowych. To właśnie oferty dla tych pierwszych w ostatnich czterech latach silnie się poprawiły. Obecnie pracownikom fizycznym oferowane jest średnio 6,8 różnego rodzaju benefitów (wobec zaledwie 3,8 w 2015 r.),

co jest wynikiem o 0,3 niższym niż w przypadku ofert dla pracowników umysłowych. Ponadto, wobec pracowników fizycznych dość silnie spadają wymagania – obecnie muszą oni spełnić 4,8 kryteriów, czyli o 1,7 mniej niż w 2015 r. Wymogi wobec pracowników umysłowych również spadły, ale w mniejszym stopniu – o 1,3 punktu.

Wykres 4. Średnia liczba **wymagań** w ofertach pracy, w podziale na oferty dla pracowników fizycznych i umysłowych



Wykres 5. Średnia liczba **benefitów** w ofertach pracy, w podziale na oferty dla pracowników fizycznych i umysłowych



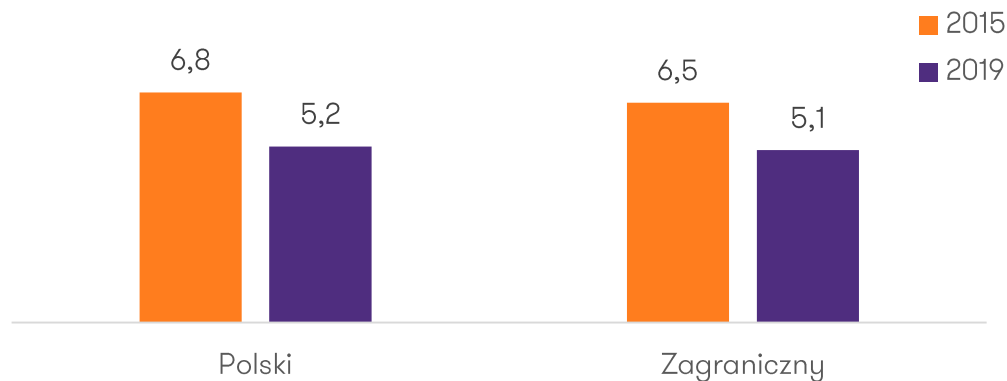
# Firmy zagraniczne dorzuciły więcej benefitów

Zagraniczne firmy nie tylko oferują kandydatom dłuższą listę zachęt niż firmy z polskim kapitałem, ale też w bardziej zdecydowany sposób zareagowały na niedobór pracowników wzmocnieniem swoich ofert

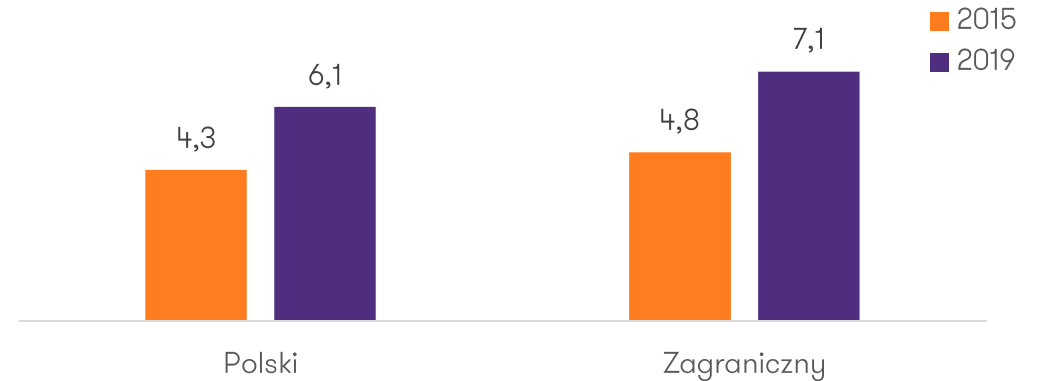
W ramach badania postanowiliśmy też sprawdzić, czy oferty pracy firm z polskim kapitałem różnią się od ofert pracodawców z kapitałem zagranicznym. Okazuje się, że różnice są dość istotne. Co prawda obie grupy mają podobne wymagania wobec kandydatów (po ok. 5 wymogów), ale firmy zagraniczne oferują znacznie dłuższą listę benefitów

niż firmy polskie – średnio wpisują ponad 7 pozycji, czyli o jedną mniej niż pracodawcy z polskim kapitałem. Co więcej, zagraniczni pracodawcy przez ostatnie cztery lata silniej wydłużyli tę listę, a więc bardziej zdecydowanie zareagowały na problemy rekrutacyjne – dodały do swojej oferty średnio 2,3 benefitów wobec 1,8 w przypadku firm polskich.

Wykres 6. Średnia liczba **wymagań** w ofertach pracy, w podziale na firmy z kapitałem polskim i zagranicznym



Wykres 7. Średnia liczba **zachęt** w ofertach pracy, w podziale na firmy z kapitałem polskim i zagranicznym.





“

Trudno się dziwić, że największe zmiany w ostatnich latach zaszły akurat w ogłoszeniach skierowanych do pracowników fizycznych. To właśnie ich niedobór na rynku pracy jest najbardziej odczuwalny obecnie przez pracodawców. Zdaje się, że w obecnej sytuacji wystarczy po prostu mieć chęć do pracy i być odpowiedzialnym – wymagania pracodawców spadają więc do minimum, a chętnych do pracy wciąż brak.

Firmy poszukujące osób na stanowiska blue collars coraz częściej publikują swoje ogłoszenia w środkach masowego przekazu, coraz częściej jawnie prezentują wynagrodzenie, niektórzy oferują nawet premię za przepracowanie 3 m-cy. Albowiem zanim automatyzacja stanie się bardziej powszechna, ludzie są niezbędni, a ich brak niejednokrotnie może wstrzymać produkcję czy pogarszać funkcjonowanie wielkich fabryk czy magazynów.

”

**Monika Łosiewicz**  
Menedżer ds. rekrutacji  
Grant Thornton

# Podsumowanie



Badanie pokazuje, że pracodawcy znacznie obniżają wymagania wobec pracowników (średnio z 6,7 do 5,2 punktów w ofercie pracy). Jeszcze bardziej zmieniają się oferty pracy pod kątem tego, co obiecują pracodawcy – od 2015 roku średnia liczba punktów z proponowanymi benefitami wzrosła z 4,5 do 6,6.



Obecnie pracodawcy najczęściej wymagają od kandydatów doświadczenia (56 proc.), a najbardziej ograniczają swoje oczekiwania dotyczące wykształcenia – (z 64 proc. w 2015 roku do 44 proc. w 2019r.). Jednocześnie najczęściej kuszą pracowników „wysokim” lub „atrakcyjnym” wynagrodzeniem (59 proc.), ale coraz częściej stawiają na pakiety medyczne (+25 pkt proc.) i sportowe (+22 pkt proc.). Co ciekawe, pracodawcy coraz rzadziej obiecują szkolenia i samochody służbowe.



Od 2015 roku zauważa się znaczne obniżenie oczekiwań pracodawców wobec pracowników fizycznych (o -1,7 wymogi) oraz silne wzbogacenie oferty dla tej grupy (o 3 benefity). Doszło więc do sytuacji, w której oferta dla pracowników fizycznych jest bardziej obfita (licząc w punktach) niż dla umysłowych, chociaż to od tych drugich wymaga się więcej.



Wymagania stawiane zarówno przez firmy polskie, jak i zagraniczne są podobne (5,2 - 5,1 wymogi) i w podobnym stopniu te oczekiwania w obu grupach zmniejszyły się od 2015 roku. Wyraźnie widać jednak, że pracodawcy zagraniczni silniej zareagowali na obecne problemy wzbogaceniem oferty – dodali aż 2,3 pkt do swojej listy benefitów, podczas gdy pracodawcy polscy – średnio 1,8.

# Zapraszamy do kontaktu



**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. rekrutacji  
Grant Thornton  
T +48 693 973 134  
E [Monika.Losiewicz@pl.gt.com](mailto:Monika.Losiewicz@pl.gt.com)

**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 136 krajach i zatrudniająca ponad 50 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 26 lat. Zespół 600 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.

**Nowe technologie, cyfryzacja, e-biznes?**

[Sprawdź, jak możemy pomóc](#) 