

Rynek pracy w czasie COVID-19

Jak przez kryzys gospodarczy
spowodowany pandemią koronawirusa
zmienił się rynek pracy w Polsce

EDYCJA III: CZERWIEC 2020



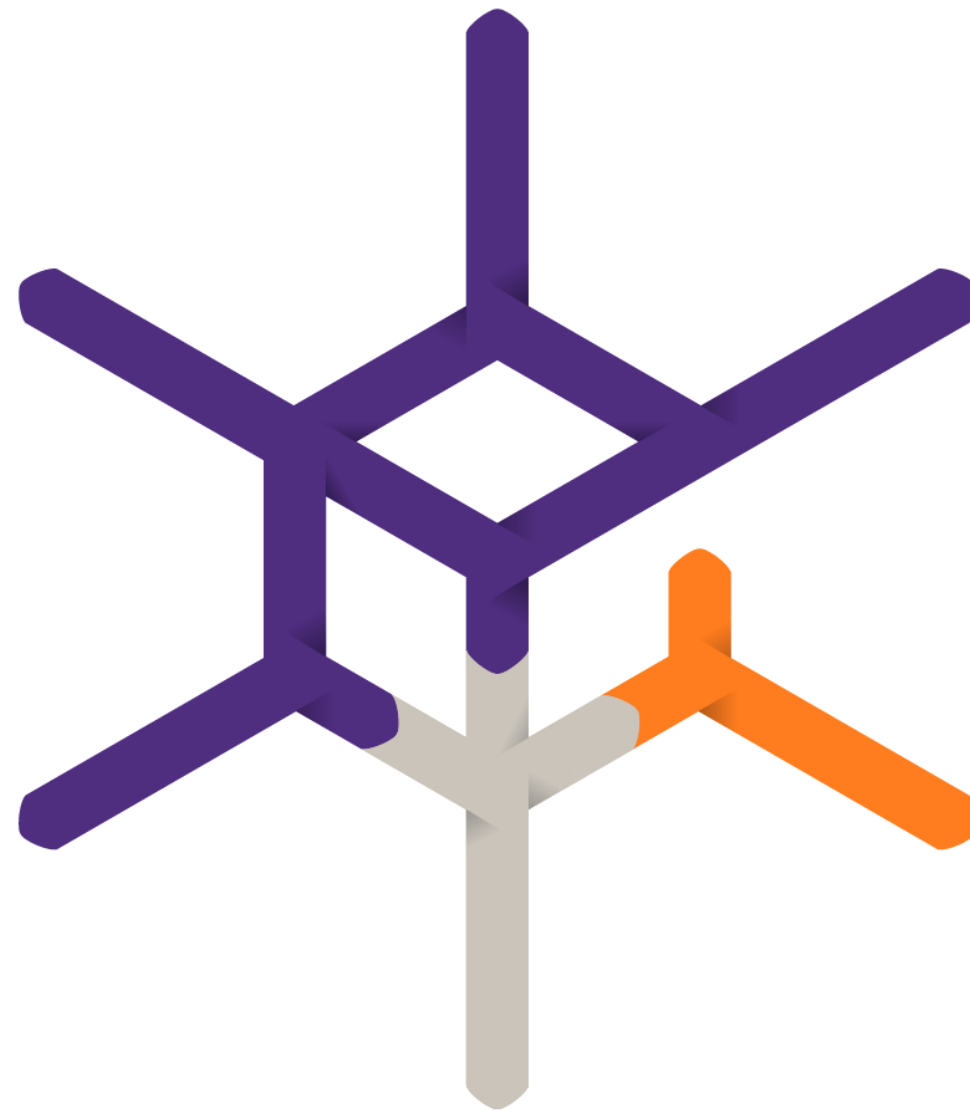
Wprowadzenie

Pandemia koronawirusa sprawia, że gospodarki na całym świecie nieustannie notują ogromne straty. Duża część przedsiębiorstw nadal pozostaje zmuszona do ograniczenia swojej działalności, a co za tym idzie do masowych zwolnień pracowników oraz zaprzestania zatrudniania nowych. Światowy kryzys nie omija również polskiej gospodarki, której załamanie silnie wpływa na rynek pracy.

Dwa miesiące temu przedstawiliśmy pierwszą edycję raportu „Rynek pracy w czasie COVID-19”. Pokazywaliśmy w niej, że w marcu 2020 r. rynek pracy był względnie stabilny, ale już w kwietniu spadek popytu na pracowników był znaczący – liczba nowo publikowanych ofert pracy silnie spadła. Co przyniósł maj?

W niniejszej edycji raportu wprowadziliśmy istotną zmianę metodologiczną. Dzięki Partnerowi Technologicznemu raportu, firmie Element, rozszerzyliśmy bazę portali rekrutacyjnych objętych badaniem – w poprzednim raporcie prezentowaliśmy statystyki ofert pracy z portali Pracuj.pl i OLX.pl. Dzięki automatyzacji zbierania danych przez firmę Element, byliśmy w stanie pozyskać statystyki nowych ofert pracy z aż 50 portali, obejmując tym samym niemal wszystkie rekrutacje prowadzone w Internecie przez pracodawców w Polsce.

Zapraszamy do lektury





O badaniu:

Badanie opisane w niniejszym raporcie na stronach 4-7 zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w badanym okresie. Dane zbierane były przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, opracowanemu przez firmę Element.

Badanie, którego wyniki opisane są na stronach 9-12, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Rynek pracy wychodzi z głębokiego dołka

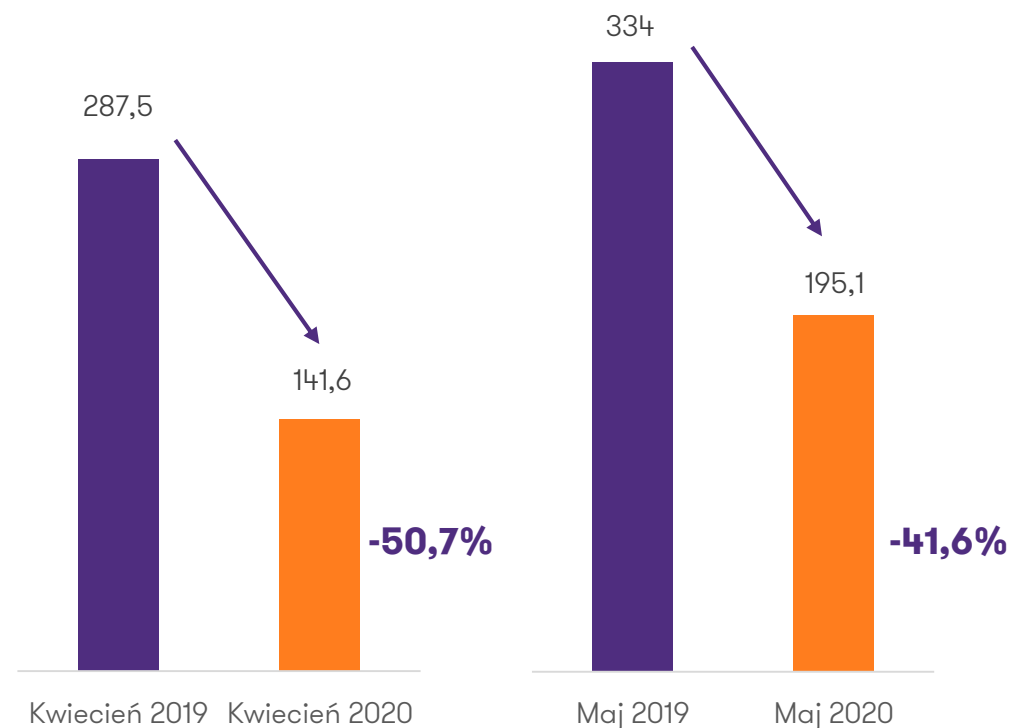
W maju ofert pracy było o 41,6 proc. mniej niż w tym samym okresie rok temu. Ale w kwietniu spadek był jeszcze większy, czyli jest nadzieja, że najgorszy kryzys na rynku pracy już za nami.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Grant Thornton i firmę Element, w maju 2020 roku na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 195,1 tys. nowych ofert pracy. Jest to ogromny spadek w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – liczba nowych ofert skurczyła się o 138,8 tys., a więc aktywność rekrutacyjna pracodawców spadła o 41,6 proc.

Jednak należy zwrócić uwagę, że w kwietniu spadek liczby nowych ofert był jeszcze silniejszy – wynosił 50,7 proc. rocznie. Tempo (dynamika rok do roku), w jakim rynek ofert pracy się kurczy, spowolniło zatem o ok. 1/5. Pozytywny obraz widać też w ujęciu miesięcznym. W 2020 r. liczba nowych ofert wzrosła w maju w porównaniu z kwietniem o 37,7 proc., tymczasem w 2019 r. w tym samym okresie wzrost wyniósł tylko 16 proc.

Widać więc wyraźnie, że nawet po wyeliminowaniu czynników sezonowych (w maju zawsze powstaje więcej miejsc pracy niż w kwietniu) maj przyniósł wyraźne odbicie skłonności pracodawców do poszukiwania nowych pracowników.

Wykres 1. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.)



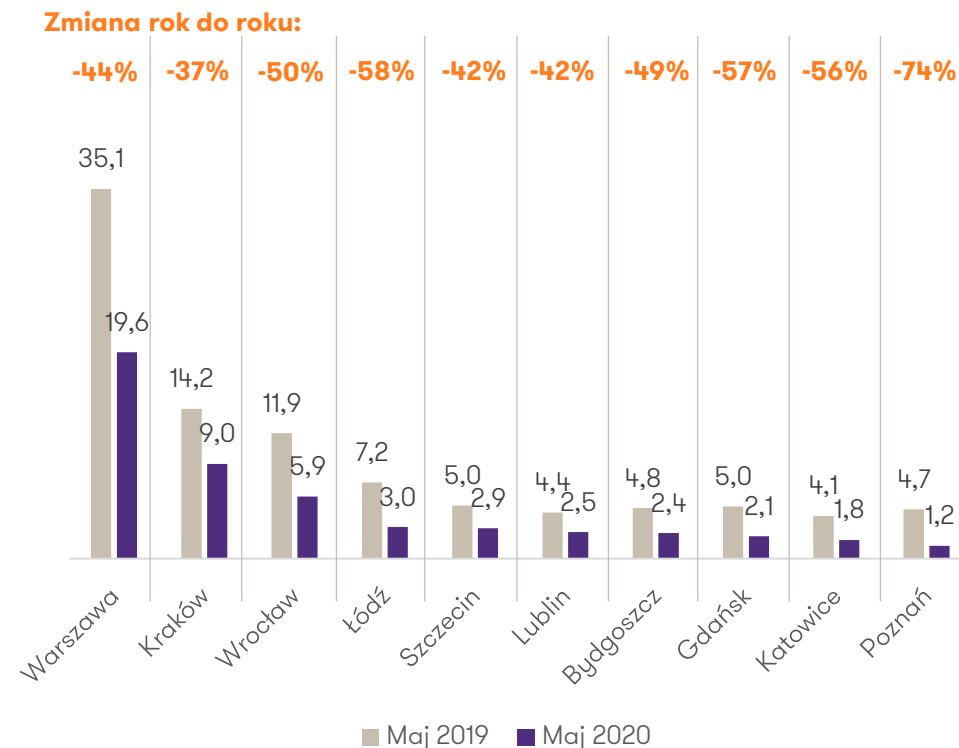
Najlepiej w Krakowie, najgorzej w Poznaniu

Koronawirus mocno odciska się na lokalnych rynkach pracy dużych miast. Różnice między nimi są bardzo wyraźne.

Postanowiliśmy sprawdzić też, jak obecny kryzys wygląda w poszczególnych miastach. Poddaliśmy analizie 10 największych aglomeracji w Polsce. Jak się okazuje, zdecydowanie najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu. W maju 2020 roku tamtejsi pracodawcy opublikowali na portalach rekrutacyjnych jedynie 1229 nowych ogłoszeń, czyli aż o 74 proc. mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. To o tyle zaskakujące, że Poznań to od lat miasto o najniższym stopniu bezrobocia w Polsce (1,4 proc. na koniec kwietnia 2020 roku). Obecnie otwartych jest tam jednak o połowę mniej procesów rekrutacyjnych niż w znacznie mniejszym pod względem liczby mieszkańców Lublinie.

Zdecydowanie lepiej wygląda natomiast sytuacja w Krakowie – tutaj w maju pracodawcy opublikowali 9013 ofert pracy, co oznacza spadek o 37 proc. rok do roku. W samym Krakowie otwartych jest niemal tyle samo rekrutacji co łącznie w innych pięciu dużych miastach: Gdańsku, Poznaniu, Bydgoszczy, Lublinie i Katowicach.

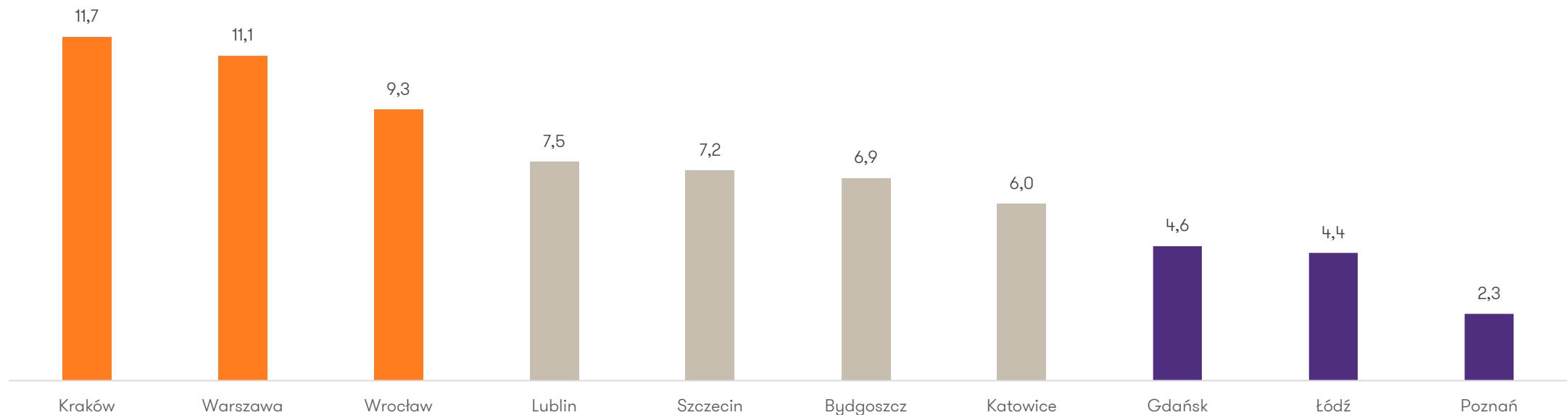
Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 największych miastach w Polsce w maju 2020 i zmiana w stosunku do maja 2019 roku



Kilka ofert na tysiąc mieszkańców

W dziesięciu największych miastach na 1000 mieszkańców przypada już średnio tylko 7,1 oferty (wobec 14 rok temu). W Poznaniu liczba ofert na mieszkańca jest ponad pięciokrotnie niższa niż w Krakowie.

Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców



Coraz mniej pracy biurowej

Wśród 10 przeanalizowanych zawodów największe spadki widać wśród pracowników administracji i kadr. Co ciekawe, najniższy spadek popytu dotyczy specjalistów z obszaru finansów. Ofert dla głównych księgowych jest wręcz więcej niż przed kryzysem.

Wykres 4. Zmiana liczby ofert pracy w maju 2020 roku w stosunku do maja 2019 roku



NASZYM ZDANIEM



Monika Łosiewicz
Menedżer ds. rekrutacji
Grant Thornton

“

Za nami dwa miesiące zawieszania procesów rekrutacyjnych, wstrzymywania decyzji personalnych, ograniczania kosztów i przede wszystkim dużej ostrożności pracodawców.

Maj przyniósł, co prawda, lekkie odbicie dynamiki i spadki liczby procesów rekrutacyjnych przestają się pogłębiać, ale czy oznacza to, że będzie już tylko lepiej?

Oby tak było, aczkolwiek na optymizm jeszcze za wcześnie.

W dobie zmian, cyfryzacji i pracy zdalnej przewidywano, że najbardziej narażeni na utratę zatrudnienia będą pracownicy działów administracyjnych – zwłaszcza recepcji, sekretariatów czy tzw. back office. Najnowsze analizy potwierdzają te przypuszczenia – liczba ogłoszeń na stanowisko „pracownik sekretariatu” spadła drastycznie.

Wciąż maleje też liczba benefitów, a rosną wymagania wobec kandydatów. Niektórzy mówią o definitywnym końcu rynku pracownika, inni twierdzą, że tak naprawdę w Polsce nigdy go nie było. Jedno jest pewne – doświadczamy zmian i czekają nas kolejne.

A kompetencja przyszłości – jak określono „learning agility” – staje się kompetencją wymaganą już dziś, ponieważ zdolności, takie jak adaptacyjność czy szybkość uczenia się są kluczowe, aby odnaleźć się na bardzo zmiennym i wciąż niestabilnym rynku pracy.

”

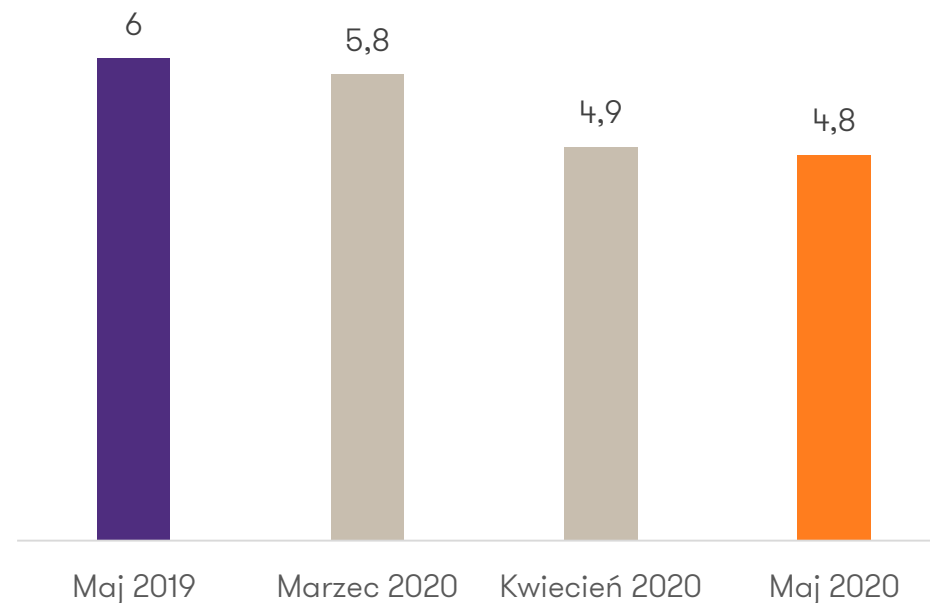
Skromniejsza zawartość ofert pracy

W ostatnich miesiącach oferty pracy mocno straciły na atrakcyjności. W maju 2020 roku średnia liczba proponowanych benefitów w jednej ofercie wyniosła już tylko 4,8. W porównaniu do maja zeszłego roku to spadek o 1,2 zachęty.

Kryzys gospodarczy wywołany pandemią koronawirusa nie tylko zmniejszyła liczbę publikowanych ofert pracy, ale też zmienia zawartość tych ogłoszeń. Przede wszystkim, pracodawcy ograniczają ich atrakcyjność, czyli obcinają różnego rodzaju benefity i zachęty (np. karty sportowe czy abonamenty medyczne). Według naszych obliczeń, w maju 2020 roku jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio 4,8 zachęty, wobec 6 w maju zeszłego roku i 4,9 w kwietniu 2020 r.

Oferty pracy „ubożeją”, ponieważ pracodawcy z jednej strony szukają oszczędności i muszą ciąć koszty, w tym koszty pracownicze, a z drugiej – czują, że rynek pracownika to już historia. Sytuacja na rynku pracy jest coraz trudniejsza dla szukającego pracy, dlatego rekruterzy pozwalają sobie na obniżanie atrakcyjności oferty pracy, zakładając, że w obecnej sytuacji kandydat i tak taką ofertę przyjmie.

Wykres 5. Średnia liczba zachęt (np. opieka medyczna, karta sportowa, darmowe owoce) wymienianych przez pracodawców w ofertach pracy

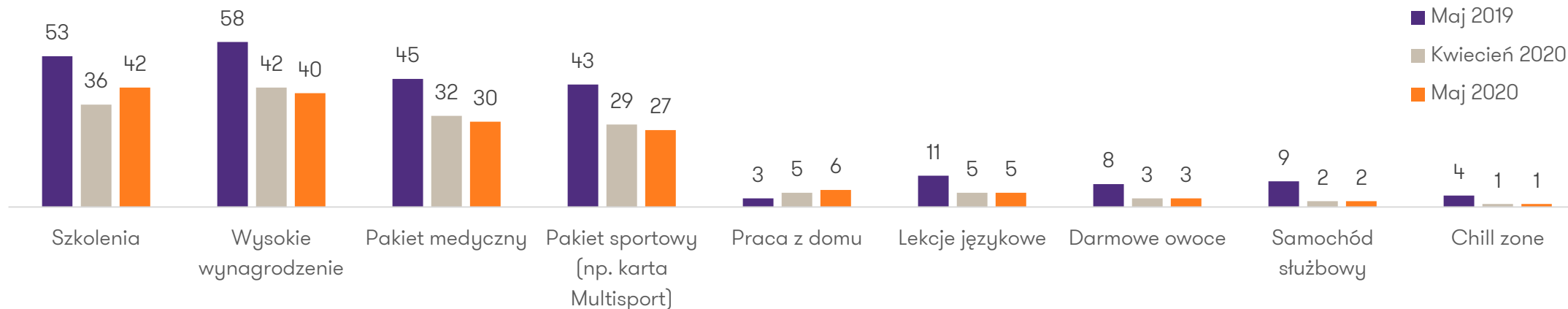


Coraz mniej zdrowia i sportu

Maj był kolejnym miesiącem, w którym pracodawcy rezygnowali z najbardziej popularnych benefitów pracowniczych – pakietów medycznych i kart sportowych. Teraz najczęstszą zachętą do pracy są szkolenia.

W maju 2020 roku pracodawcy ucięli większość dodatkowych benefitów proponowanych przyszłym pracownikom. Już tylko 30 proc. przedsiębiorstw oferuje kandydatom pakiet prywatnej opieki medycznej i tylko 27 proc. oferuje dopłaty do karty sportowej. Jeszcze rok temu benefity te były proponowane w niemal połowie badanych ofert. Obecnie główną zachętą, którą pracodawcy kuszą kandydatów, są szkolenia. Często realizowane wewnątrz przez pracodawcę, a więc nie generujące istotnych kosztów. Jednak i tutaj spadek jest wyraźny, odsetek ofert z tą zachętą spadł przez rok z 53 do 42 proc.

Wykres 6. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne zachęty (w proc.)



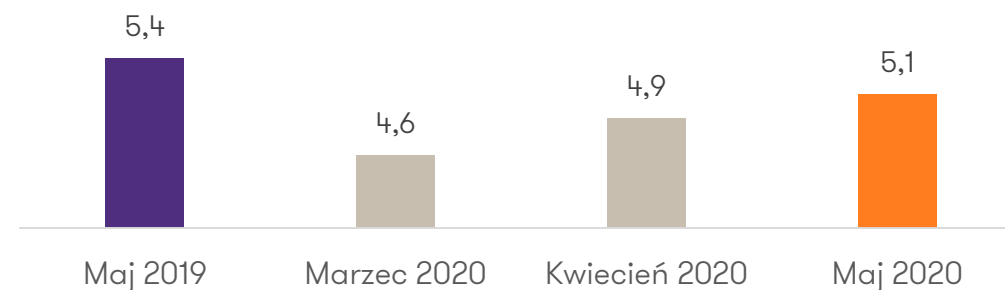
Zwiększone wymagania od kandydatów

Kryzys sprawia, że pracodawcy zaczynają wymagać od przyszłych pracowników coraz więcej. Oferty z maja zawierały już średnio ponad pięć wymagań.

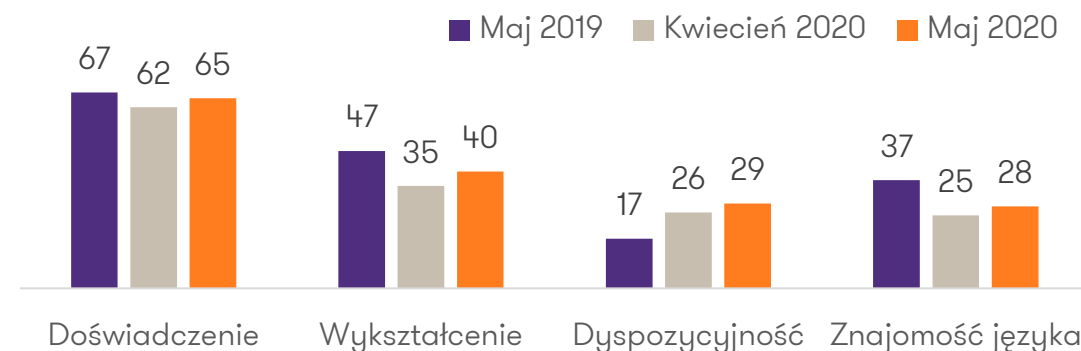
Jak pisaliśmy w poprzednich edycjach raportu, w pierwszych tygodniach po wybuchu pandemii zarysowało się w Polsce zaskakujące zjawisko – wymagania pracodawców wobec pracowników nie tylko nie podniosły się, ale wręcz gwałtownie spadły. Wiele firm pilnie poszukiwało pracowników do prostych prac, niewymagających specjalnych umiejętności (np. do sklepu spożywczego czy firmy kurierskiej), ponieważ albo odnotowały wzrost popytu, albo dotknął ich odpływ pracowników z Ukrainy. Dlatego w marcu 2020 roku średnia liczba wymagań na jedną ofertę pracy wynosiła tylko 4,6.

Od tego czasu sytuacja wraca jednak do normy. Przedsiębiorcy znowu podnoszą wymagania, w maju w ogłoszeniu znajdowało się już 5,1 wymogu. Najczęstszym jest doświadczenie zawodowe (65 proc.) oraz odpowiednie wykształcenie (40 proc.). W porównaniu do maja zeszłego roku znacznie wzrósł wymóg dyspozycyjności (z 17 proc. do 29 proc.). Zmniejszył się natomiast wymóg znajomości języka obcego.

Wykres 7. Średnia liczba wymagań od kandydatów w jednej ofercie pracy



Wykres 8. Odsetek ofert pracy z poszczególnymi wymaganiami wobec kandydatów (w proc.)



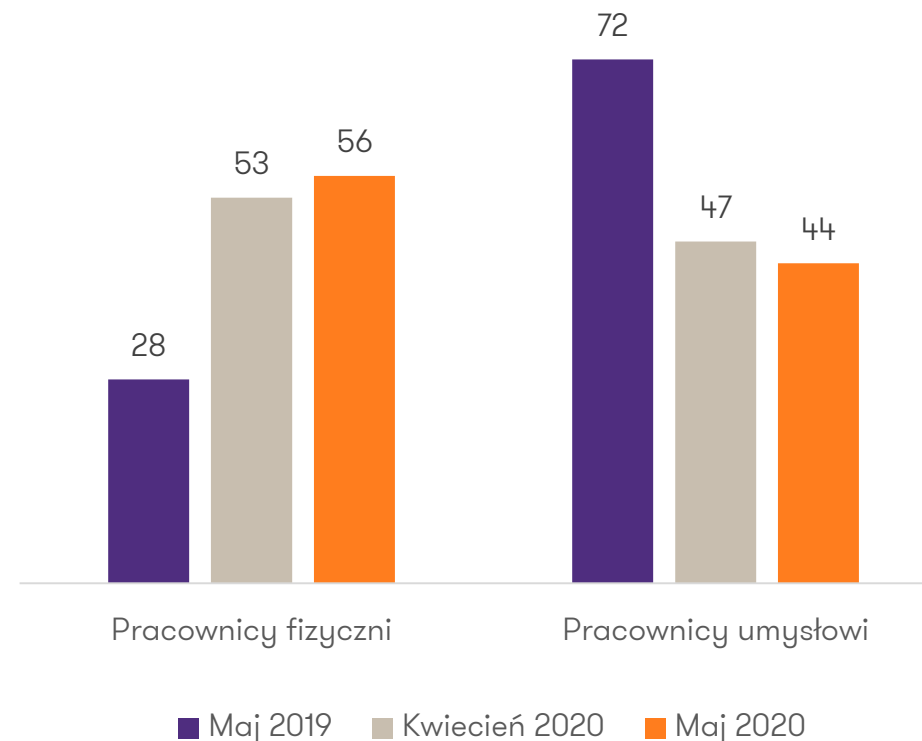
Praca fizyczna w cenie

Większość nowych ofert pracy skierowana jest do pracowników fizycznych – stanowią one już 56 proc. wszystkich ogłoszeń.

Jedną z najbardziej zauważalnych zmian, jakie zaszły na rynku pracy w Polsce w czasie pandemii, jest silny spadek zapotrzebowania na pracowników umysłowych, a znaczny wzrost na fizycznych. Podobnie jak w kwietniu 2020 roku, również w maju ponad połowa nowych ofert pracy (56 proc.) była skierowana do pracowników fizycznych. Dla porównania jeszcze rok temu odsetek pracodawców poszukujących kandydatów do pracy fizycznej wynosił tylko 28 proc. Z tego wynika, że odsetek ofert dla pracowników umysłowych zmniejszył się względem 2019 roku z 72 proc do 44 proc. w tym roku.

Tak, jak zaznaczaliśmy w poprzednich edycjach tego raportu, zwiększone od początku pandemii zapotrzebowanie na pracowników fizycznych jest spowodowane brakującymi etatami w handlu, budownictwie, branży kurierskiej czy w służbie zdrowia oraz obawami pracodawców o przyszłość w innych branżach, opartych przede wszystkim o pracę biurową.

Wykres 9. Odsetek ofert pracy skierowanych do pracowników fizycznych i umysłowych (w proc.)



JAK ZBIERALIŚMY DANE?



Maciej Michalewski

CEO
Element. Recruitment Automation Software

“

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.

”

Zapraszamy do kontaktu

**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. rekrutacji
Grant Thornton
T +48 693 973 134
E Monika.Losiewicz@pl.gt.com
www.grantthornton.pl

Kontakt dla mediów:**Katarzyna Skibińska**

Starszy specjalista ds. PR
Grant Thornton
T +48 607 665 741
E Katarzyna.Skibinska@pl.gt.com

**Maciej Michalewski**

CEO
Element. Recruitment Automation Software
T +48 504 082 232
E mm@elementapp.ai
www.elementapp.ai

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 140 krajach i zatrudniająca ponad 56 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 27 lat. Zespół 700 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.