

Rynek pracy w czasie COVID-19

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

EDYCJA IV: LIPIEC 2020



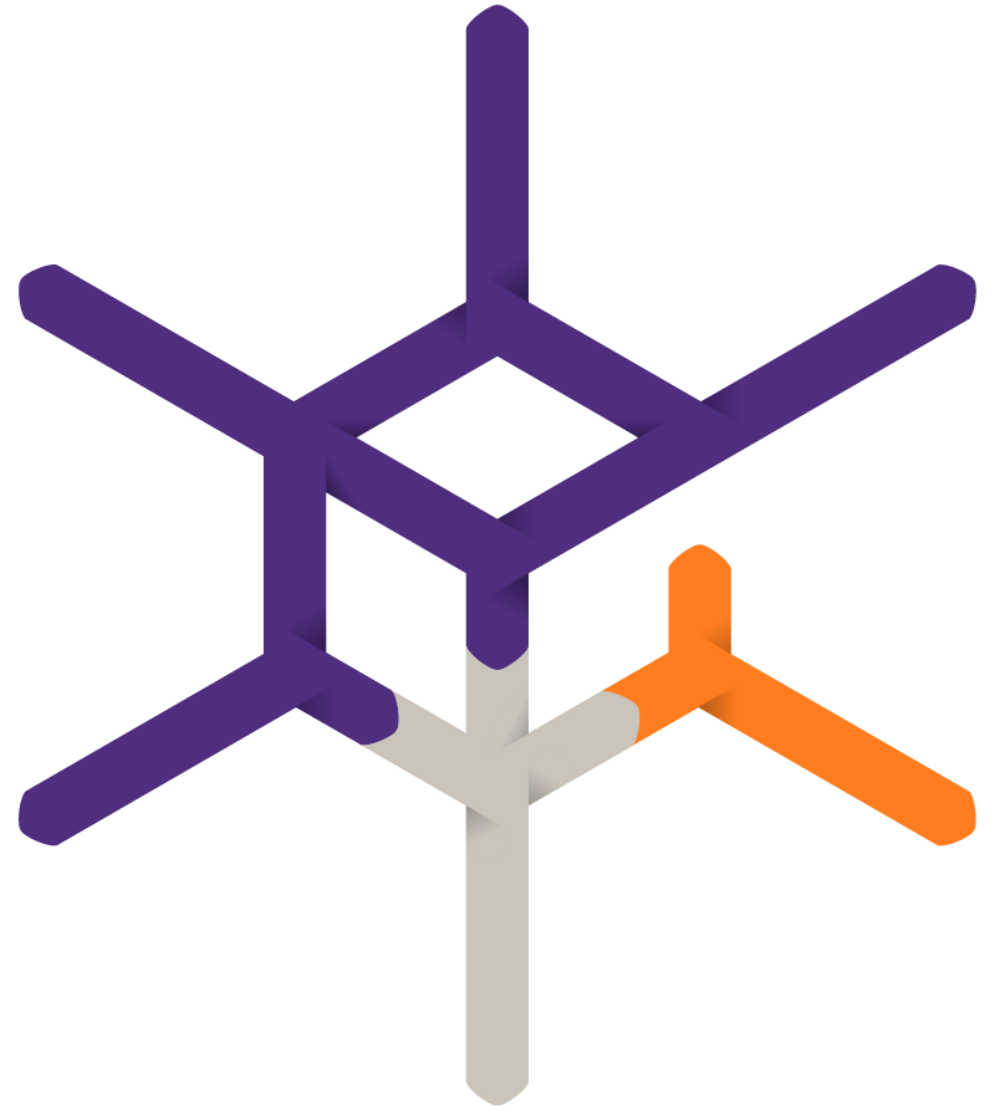
Wprowadzenie

Pandemia koronawirusa sprawiła, że gospodarki na całym świecie przeszły ogromne zmiany. W Polsce duża część przedsiębiorstw była zmuszona do ograniczenia swojej działalności, a wiele z nich wystąpiło swoich pracowników na masowe zwolnienia. W końcu w czerwcu tego roku większość przedsiębiorstw w Polsce dostała „zielone światło” od rządu na kontynuowanie swoich działalności i powracanie do normalności sprzed pandemii. Jednak cała ta sytuacja związana z „lockdownem” mocno odbiła się i nadal odbija na rynku pracy.

Prezentujemy czwartą edycję raportu „Rynek pracy w czasie COVID-19”. Pokazujemy w niej, jak przez kryzys gospodarczy związany z pandemią zmienił się rynek pracy w Polsce w czerwcu. Aktualne dane porównujemy do danych zebranych w poprzednich miesiącach oraz do analogicznego okresu sprzed roku.

Raport przygotowujemy we współpracy z Partnerem Technologicznym, firmą Element, która dzięki swojemu narzędziu automatyzacji procesów rekrutacyjnych jest w stanie pozyskać statystyki dotyczące nowych ofert pracy z 50 największych portali rekrutacyjnych w Polsce, obejmując tym samym niemal wszystkie rekrutacje prowadzone w Internecie przez pracodawców w kraju.

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, opracowanego przez firmę Element.

Badanie, którego wyniki opisane są na stronach 9-13, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

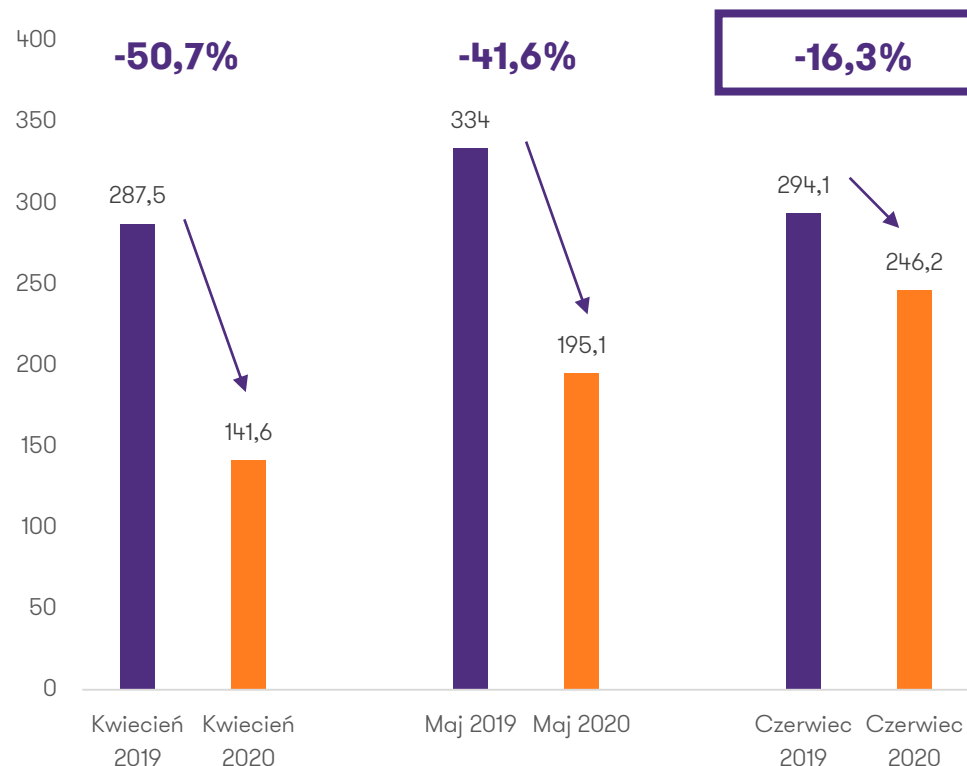
Rynek pracy wychodzi z głębokiego dołka

W czerwcu 2020 roku pracodawcy opublikowali tylko o 16,3 proc. mniej ofert pracy niż w tym samym okresie rok temu. Jeszcze w maju spadek wynosił aż 41,6 proc.

Rynek pracy w Polsce doznaje silnego ożywienia po kryzysie wywołanym koronawirusem. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Grant Thornton i firmę Element, w czerwcu 2020 roku na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pojawiło się aż 246,2 tys. nowych ofert pracy. To aż o 26,1 proc. więcej niż w poprzednim miesiącu (kiedy opublikowanych zostało 195,1 tys. ofert). To też tylko o 16,3 proc. mniej niż w analogicznym miesiącu ubiegłego roku (kiedy pojawiło się 294,1 tys. ofert). Dla porównania, w kwietniu 2020 roku analogicznie liczony roczny spadek liczby ofert pracy wynosił 50,7 proc., a w maju – 41,6 proc.

O ile w pierwszych miesiącach pandemii rynek rekrutacyjny skurczył się o około połowę, ponieważ duża część pracodawców z obawy o przyszłość zamroziła procesy poszukiwania nowych pracowników, o tyle w czerwcu jest już wyraźne ożywienie na rynku i pracodawcy masowo zaczęli uruchamiać swoje rekrutacje. Obecnie sytuacja jest już na poziomie zbliżonym do stanu sprzed kryzysu.

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



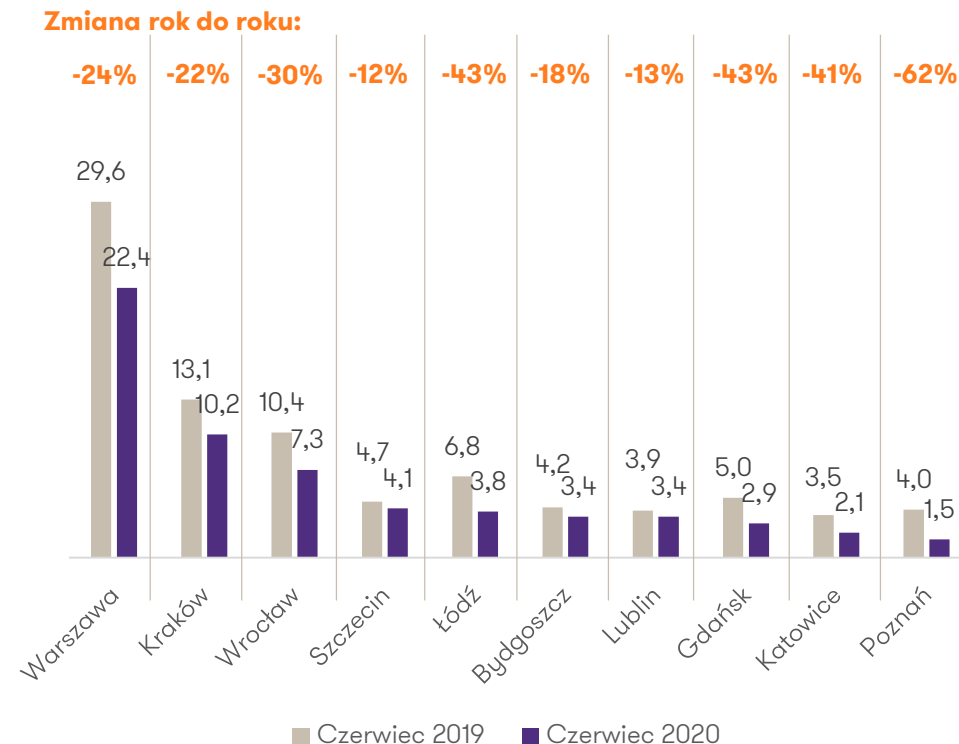
Najlepiej w Szczecinie, najgorzej w Poznaniu

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 – tutaj skutki kryzysu są nadal bardzo wyraźne. W czerwcu 2020 roku tamtejsi pracodawcy opublikowali na portalach rekrutacyjnych jedynie 1530 nowych ogłoszeń, czyli aż o 62 proc. mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. To o tyle zaskakujące, że Poznań to od lat miasto o najniższej stopie bezrobocia w Polsce (1,5 proc. na koniec maja 2020 roku). Obecnie otwartych jest tam jednak o połowę mniej procesów rekrutacyjnych niż w znacznie mniejszych pod względem liczby mieszkańców Lublinie czy Bydgoszczy.

Zdecydowanie lepiej wygląda natomiast sytuacja w Szczecinie – tutaj w czerwcu 2020 roku pracodawcy opublikowali 4112 ofert pracy, co oznacza spadek tylko o 12 proc. rok do roku. Obecnie w Szczecinie otwartych jest więcej rekrutacji niż w Poznaniu przed pandemią. Dobra sytuacja panuje też w Lublinie, gdzie w czerwcu 2020 roku pojawiło się 3413 nowych ofert, czyli tylko 13 proc. mniej niż przed rokiem.

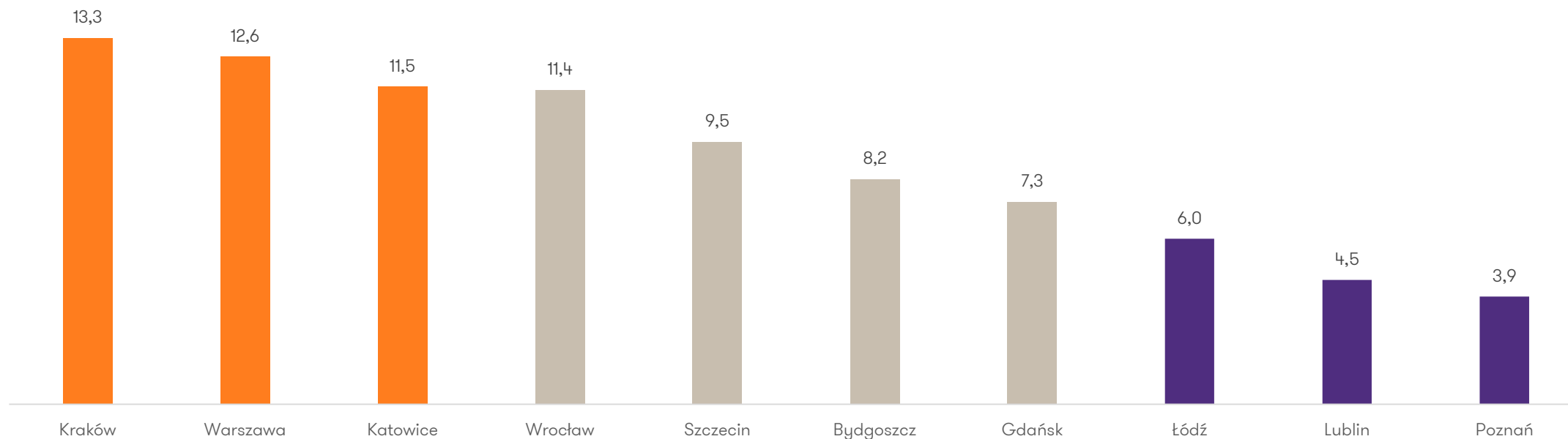
Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 największych miastach w Polsce w czerwcu 2020 (w tys.) i zmiana w stosunku do czerwca 2019 roku



Kilka ofert na tysiąc mieszkańców

W dziesięciu największych miastach na 1000 mieszkańców przypada średnio 8,8 oferty (wobec 7,1 miesiąc wcześniej i 14 rok temu). W Poznaniu liczba ofert na mieszkańca jest ponad trzykrotnie niższa niż w Krakowie.

Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców



Najstabilniej w finansach i marketingu

Wśród 10 przeanalizowanych zawodów największe spadki widać wśród pracowników administracji, IT i ochrony. Tymczasem ofert dla głównych księgowych jest wręcz więcej niż przed kryzysem. Niewielki spadek ofert widoczny jest też w marketingu i logistyce.

Wykres 4. Zmiana liczby ofert pracy w czerwcu 2020 roku w stosunku do czerwca 2019 roku



NASZYM ZDANIEM



Monika Łosiewicz
Menedżer ds. rekrutacji
Grant Thornton

“

Sytuacja na rynku pracy wciąż jest niestabilna, ale widać już pierwsze zmiany na lepsze – w czerwcu nastąpił znaczący wzrost liczby ofert pracy, zwłaszcza dla księgowych. Wracają też obiecane benefity, odrobinę spadły wymagania – czyżby pracodawcy znów musieli walczyć o kandydatów? To zawsze ma swoje dobre i złe strony i wiele zależy od branży oraz lokalizacji.

Czas pandemii i pracy w systemie home office był dla wielu osób okazją do rewizji własnych celów i planów zawodowych. Wśród kandydatów pojawiają się bowiem zarówno ofiary koronawirusowej redukcji etatów, jak i ci, którzy doszli do wniosku, że jednak dotychczasowe miejsce pracy nie daje im satysfakcji i przyszedł czas na zmiany.

Ostatnie miesiące były bowiem czasem zwolnienia tempa, a kwarantanna dała przestrzeń do przemyśleń. Pracodawcy z kolei działają bardziej odważnie, coraz więcej firm już wróciło lub w najbliższym czasie planuje powroty do biur, a decyzje kadrowe są śmielsze. Należy bowiem uzupełnić powstałe luki personalne bądź zapewnić dodatkowe wsparcie do obsługi nowych procesów czy klientów.

”

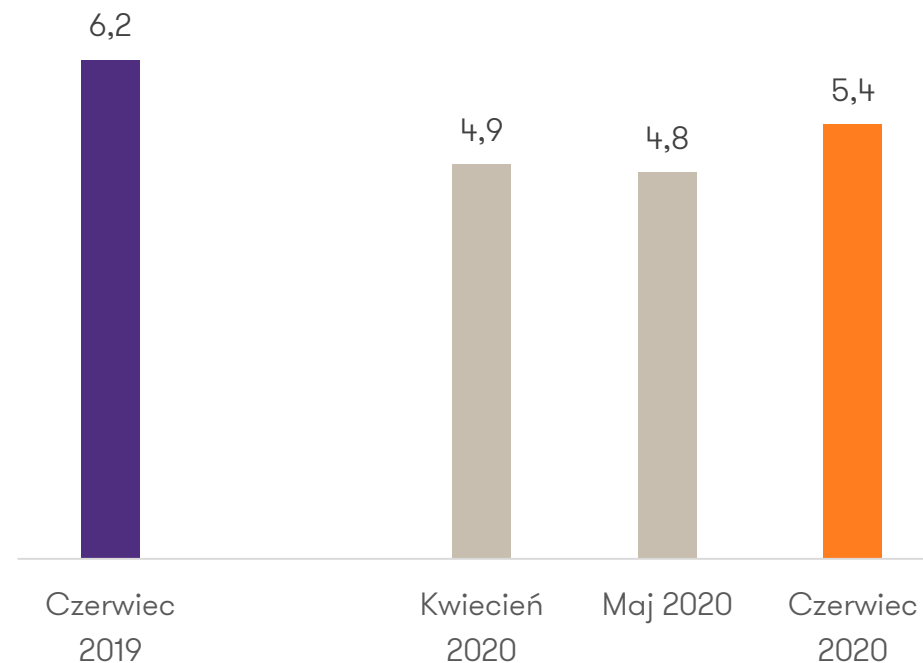
Atrakcyjność ofert pracy powoli wzrasta

Po mało atrakcyjnych ofertach pracy w kwietniu i maju, czerwiec przynosi nadzieję na powrót szerokiego wachlarza zachęt i benefitów dla pracowników. Z badania wynika, że w czerwcu 2020 roku średnia liczba proponowanych benefitów w jednej ofercie wzrosła do 5,4.

Pandemia koronawirusa trwa, jednak stopniowe rozluźnianie gospodarki w Polsce sprawia, że firmy powoli wracają do normalności. Dotyczy to też zawartości oferowanych przez pracodawców warunków zatrudnienia. Po czasie mocnego zaciskania pasa oraz ucinaniu zbędnych kosztów, pracodawcy z powrotem zaczynają zwiększać zatrudnienie oraz przywracają część obciętych wcześniej zachęt i benefitów (np. abonamenty medyczne, karty sportowe, darmowe owoce itp.).

Według naszych obliczeń, w czerwcu 2020 roku jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio już 5,4 zachęty. Dla porównania, w maju było to 4,8 pozycji. Choć nadal daleko nam do sytuacji sprzed roku (6,2), to jednak zmiana jest wyraźna.

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

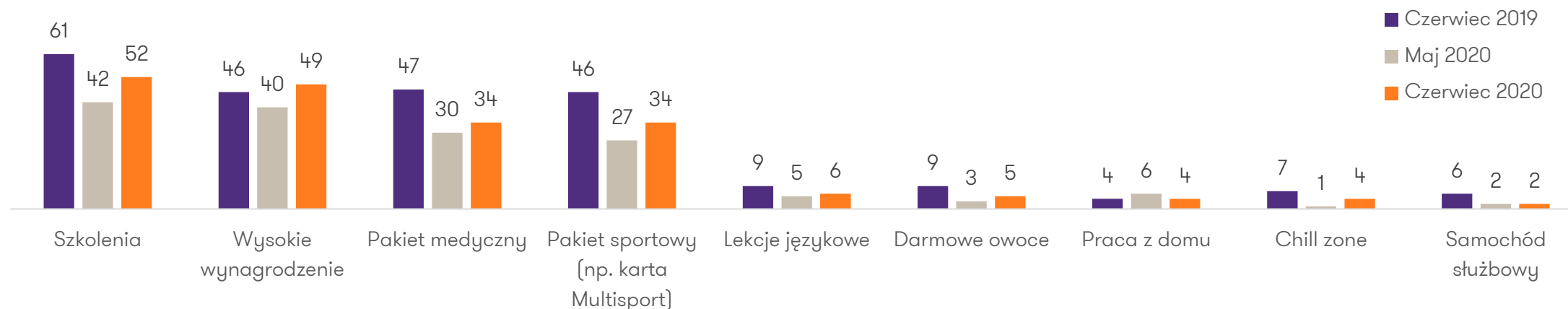


Dodatkowe benefity wracają do łask

Popularność większości oferowanych benefitów – zwłaszcza szkoleń, pakietów medycznych i pakietów sportowych – po raz pierwszy od początku pandemii zaczęła wzrastać. W czerwcu 2020 roku pracodawcy oferowali je wyraźnie częściej niż w maju.

Publikowane w czerwcu 2020 roku oferty pracy przyniosły ze sobą powiew optymizmu dla kandydatów do pracy. Statystyczna oferta pracy publikowana w czerwcu jest wyraźnie bogatsza w benefity niż oferta z maja. Ponad połowa (52 proc.) przeanalizowanych w czerwcu ogłoszeń o pracę zawierała możliwość dodatkowych szkoleń w firmie, a 49 proc. oferowała atrakcyjne wynagrodzenie. Powoli do łask wracają również pakiety medyczne i sportowe – ich odsetek wzrósł z odpowiednio 30 i 27 proc. do 34 proc. w czerwcu.

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



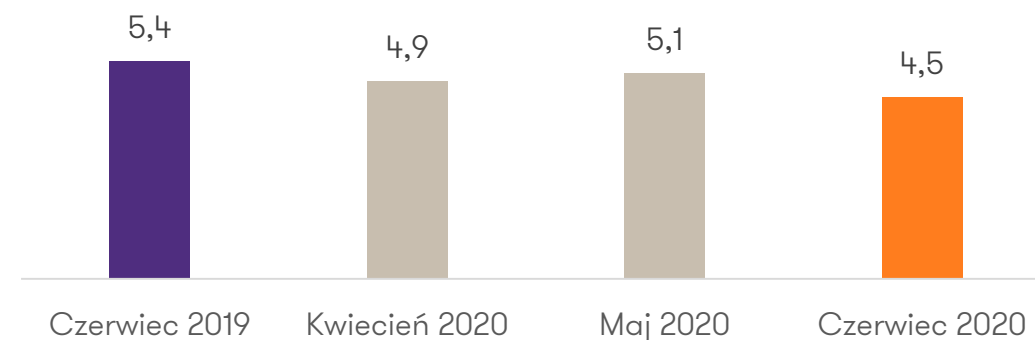
Zmniejszone oczekiwania pracodawców

W czerwcu pracodawcy znacznie ograniczyli swoje wymogi względem kandydatów. Średnia liczba wymagań na jedną ofertę pracy wynosiła 4,5, czyli o 0,6 mniej niż miesiąc wcześniej.

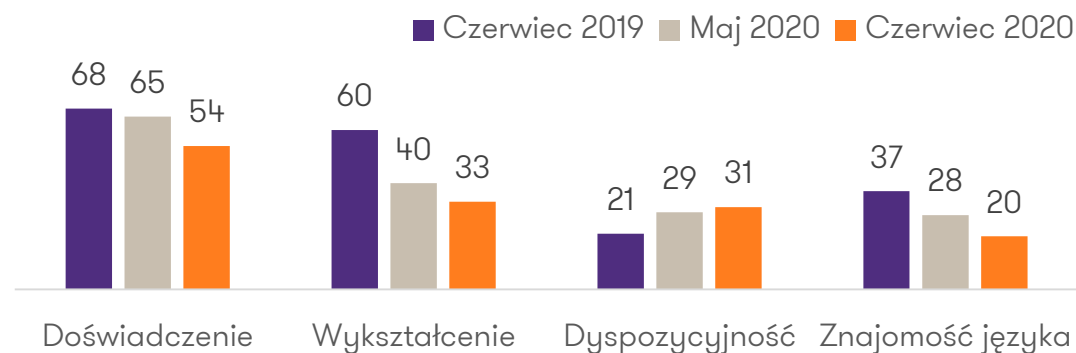
W maju 2020 roku oferty pracy nie dość, że były mało atrakcyjne pod względem benefitów, to jeszcze średnia liczba wymaganych kompetencji od przyszłego pracownika wzrosła. Wydawało się, że rynek pracownika zupełnie przeszedł do historii. Czerwiec przyniósł jednak zwrot akcji – zmiany w ofertach pracy zaszły nie tylko w zwiększeniu atrakcyjności publikowanych ogłoszeń o pracę, ale zmniejszyła się też średnia liczba wymagań od kandydatów. Obecnie statystyczna oferta zwiera 4,5 wymogów stawianych kandydatom, wobec 5,1 w maju. Spadek dotyczy zarówno wymagań w zakresie posiadania doświadczenia (z 65 proc. w maju 2020 r. do 54 proc. w czerwcu), jak też wykształcenia (spadek o 7 pkt. proc.) oraz znajomości języka obcego (spadek o 8 pkt. proc. względem poprzedniego miesiąca).

Takie zmiany mogą świadczyć o tym, że firmy w Polsce wracają do funkcjonowania na pełnych obrotach i jest to widoczne również na rynku pracy. Pracodawcy chcą jak najszybciej uzupełnić luki w zatrudnieniu swoich firm, które powstały w czasie „lockdownu” lub odmrozić opóźnione rekrutacje. Dlatego oferują kandydatom coraz bardziej atrakcyjne oferty pracy, jednocześnie nie mając przy nich wygórowanych oczekiwań.

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



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



NASZYM ZDANIEM



Maciej Michalewski

CEO
Element. Recruitment Automation Software

“

Wnioski z najnowszej edycji badania są bardzo pocieszające. Wyraźnie rośnie liczba ofert pracy w porównaniu z okresem szczytu „lockdownu”. To dobry sygnał, który wskazuje na powolną, ale systematyczną odbudowę polskiej gospodarki w czasie kryzysu związanego z pandemią Covid-19. Okazało się, że wraz z odmrażaniem gospodarki pracodawcy w Polsce dość szybko odmrozili również swoje procesy rekrutacyjne.

Warto jednak zwrócić uwagę, że sytuacja jest odmienna na różnych lokalnych rynkach pracy. Wśród miast, które najbardziej zbliżyły się liczbą ofert pracy do sytuacji sprzed roku, znajduje się Szczecin, Lublin i Bydgoszcz – miasta te są na dobrej drodze, aby w niedalekiej perspektywie wrócić do normalności przedkryzysowej. Największy niedobór ofert pracy w porównaniu do czerwca 2019 r. występuje w Poznaniu, Gdańsku i Łodzi. Tutaj ofert pracy nadal jest niewiele.

”

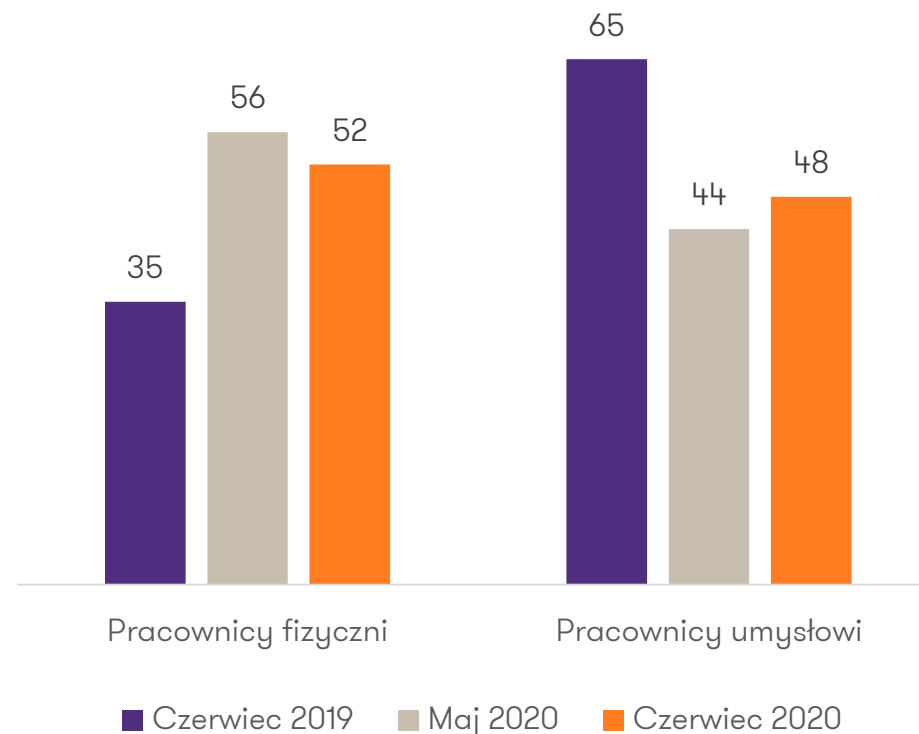
Pracownicy umysłowi znów mile widziani

Po nagłym załamaniu popytu na pracowników umysłowych w kwietniu i maju, w czerwcu pracodawcy znowu zaczęli myśleć o ich zatrudnianiu. Już 48 proc. czerwcowych ofert dotyczyło tej grupy pracowników.

Jedną z najbardziej zauważalnych zmian, jakie zaszły na rynku pracy w Polsce w czasie pandemii, był silny spadek zapotrzebowania na pracowników umysłowych, a wzrost lub utrzymanie popytu na pracowników fizycznych. W kwietniu 2019 r. aż 72 proc. publikowanych ogłoszeń o pracę dotyczyło prac umysłowych, a tylko 28 proc. prac fizycznych. W czasie pandemii sytuacja odwróciła się i w maju 2020 r. odsetek ofert pracy umysłowej skurczył się do 44 proc.

Czerwiec, a więc miesiąc niemal pełnego „odmrożenia” gospodarki, przyniósł jednak przełom i popyt na pracowników umysłowych lekko wzrósł – odsetek ofert skierowanych do tej grupy osiągnął poziom 48 proc. Jest to nadal dużo mniejszy odsetek niż przed rokiem, jednak ta zmiana może oznaczać początek trendu wzrostowego.

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



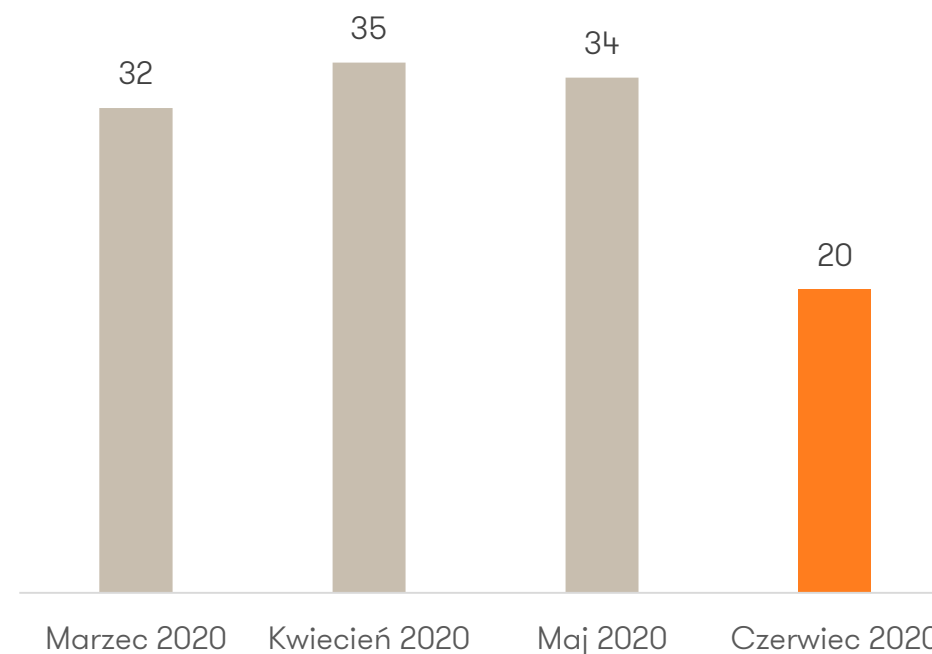
Rekrutacja zdalna wychodzi z mody

Już tylko 1 na 5 firm prowadzi rekrutację zdalną podczas zatrudniania nowych pracowników. Jeszcze w maju rozmowa o pracę przez kamerkę internetową odbywała się w co trzeciej firmie.

Od pierwszej edycji tego raportu, czyli od wybuchu pandemii koronawirusa, badamy publikowane oferty pracy pod względem formy prowadzonej rekrutacji. Od początku badania odsetek rekruterów, którzy zdecydowali się na rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami poprzez wideokonferencje, był niemal taki sam i wynosił ponad 30 proc. Dopiero w czerwcu 2020 roku ten trend znacznie się obniżył i odsetek ofert pracy, przy których poinformowano o prowadzeniu zdalnej rekrutacji, spadł do 20 proc.

Ta zmiana również świadczy o tym, że firmy w Polsce zaczęły wracać do normalności. Wraz z powrotem pracowników do biur powracają też tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne i rekruterzy coraz częściej zapraszają kandydatów do biur zamiast łączyć się z nimi przez wideokonferencje.

Wykres 10. Odsetek ofert pracy, przy których poinformowano o prowadzeniu rekrutacji zdalnej (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:**Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR
Grant Thornton
T +48 505 024 168
E Jacek.Kowalczyk@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.