

Rynek pracy w czasie COVID-19

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

EDYCJA X: Grudzień 2020



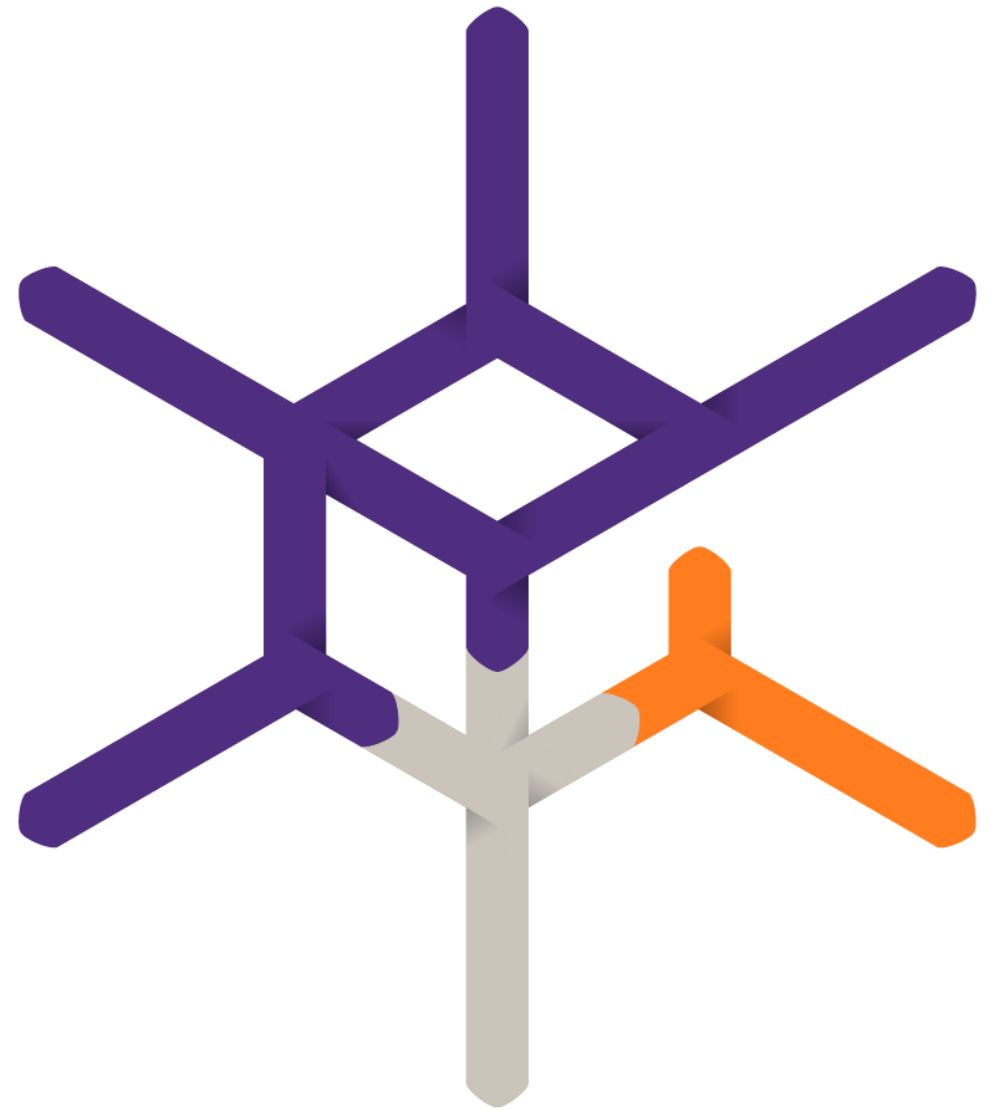
Wprowadzenie

Gospodarki na całym świecie, w tym w Polsce, zmagają się ze skutkami trwającej pandemii koronawirusa. Wywołany nią kryzys odbija się m.in. na rynku pracy, czym obniża warunki życia ludności i rodzi problemy społeczno-ekonomiczne. Polska gospodarka jak dotąd relatywnie łagodnie przeszła przez pierwszą, wiosenną falę kryzysu, a dzięki programom pomocowym rządu stopa bezrobocia utrzymana została na niskim poziomie. Druga, jesienna fala zachorowań niesie ze sobą jednak nowe zagrożenia dla polskich pracowników i pracodawców.

Grant Thornton swoim badaniem „Rynek pracy w czasie COVID-19” 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 4-10 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 12-16, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

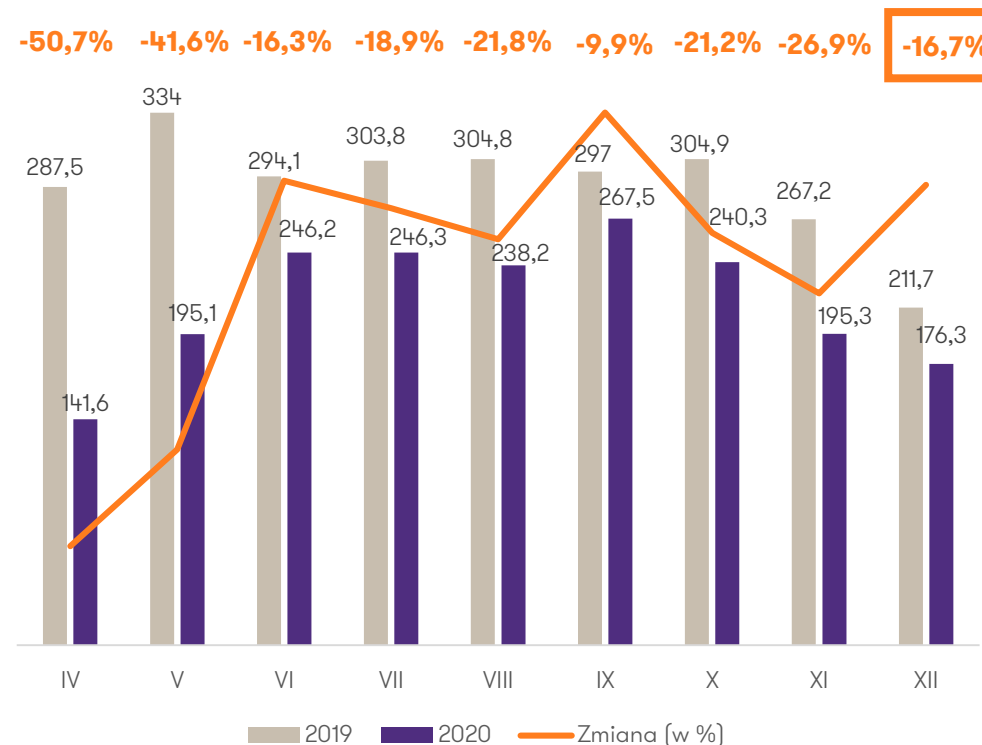
Rynek pracy odbija się od dna

Druga fala pandemii okazała się w Polsce dużo mniej dotkliwa dla rynku pracy niż pierwsza. W grudniu spadki liczby nowych ofert pracy wyraźnie wyhamowały.

Choć pierwsza fala pandemii przyniosła w Polsce niewielką liczbę zakażeń, to wywołany nią lockdown był szokiem dla polskiego rynku pracy. Pracodawcy w obawie o rozwój wydarzeń masowo rezygnowali ze swoich planów rekrutacyjnych. Jak wynika z danych firmy Element zebranych dla Grant Thornton na bazie 50 największych portali rekrutacyjnych w Polsce, w szczytowym momencie, czyli w kwietniu 2020 roku, liczba nowych ofert pracy spadała o ponad 50% rok do roku.

Na szczęście, druga, jesienna fala pandemii okazała się znacznie łagodniejsza dla rynku pracy. Choć zakażeń jest wielokrotnie więcej niż w pierwszej, to pracodawcy znacznie spokojniej patrzą w przyszłość. W grudniu 2020 roku opublikowali 176 tys. ofert, czyli o 16,7% mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. To lepszy wynik niż w listopadzie (kiedy spadek rok do roku wyniósł 26,9%) i październiku (spadek o 21,2%). Można więc mieć nadzieję, że szczyt drugiej fali pandemii na polskim rynku pracy jest już za nami. Nie można, co prawda, wykluczyć, że początek 2021 roku przyniesie ponowne pogorszenie sytuacji (wywołane np. nowymi ograniczeniami związanymi z feriami albo pojawieniem się trzeciej fali zakażeń), ale z pewnością optymizmem napawa fakt, że druga fala pandemii okazała się dla rynku pracy relatywnie łagodna.

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



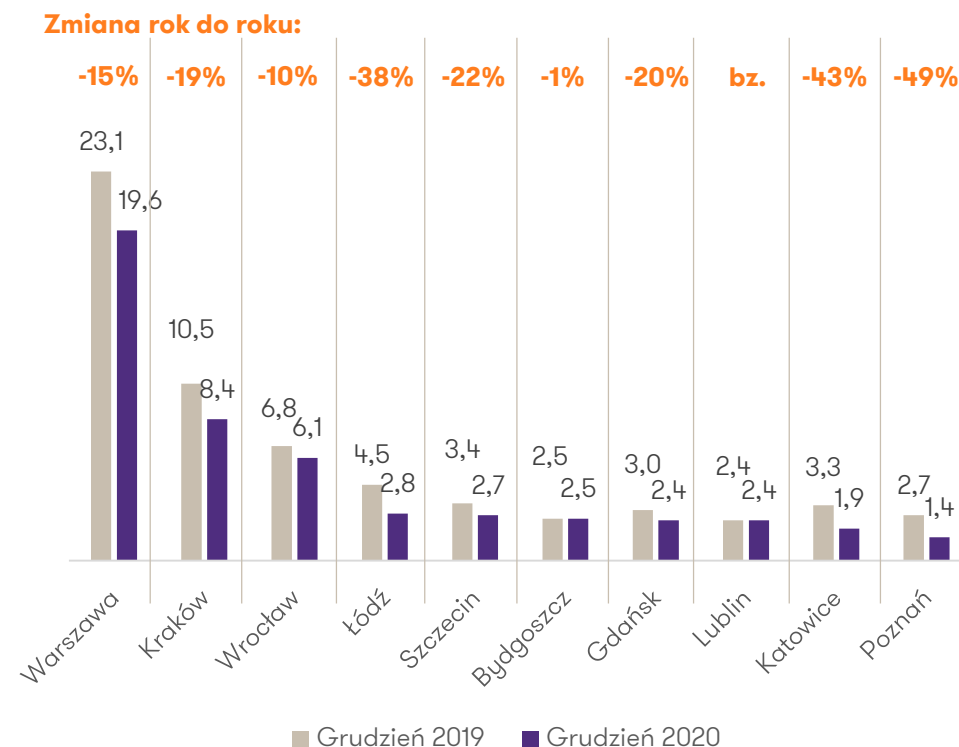
Poznań z największymi spadkami

Lublin jest pierwszym miastem w 10-miesięcznej historii naszego badania, które w tworzeniu miejsc pracy wyszło na plus w stosunku do zeszłego roku. Głębokie spadki nadal są jednak widoczne w Poznaniu, Katowicach i Łodzi.

W naszym badaniu sprawdzamy również, jak z załamaniem rynku pracownika wywołanym koronawirusem radzą sobie poszczególne duże miasta w Polsce. Wśród 10 aglomeracji przez całą pandemię najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu – to tam notowane są największe spadki liczby ogłoszeń o pracę. W grudniu 2020 r. było ich 1,35 tys. czyli o 49% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. To co prawda lepiej niż w listopadzie, kiedy spadki sięgnęły 63%, ale na tle innych dużych miast to nadal zły wynik.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w Lublinie i Bydgoszczy. W tym pierwszym pracodawcy opublikowali w grudniu 2433 nowe ogłoszenia, czyli o pięć więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Choć wzrost jest niewielki, to jest to symboliczny moment – jeszcze nigdy od początku pandemii, nawet w wakacje, kiedy gospodarka została niemal całkiem otwarta, żadne z 10 największych miast nie osiągnęło dodatniej dynamiki rok do roku. Bydgoszcz też jest na dobrej drodze do tego osiągnięcia, spadki rok do roku wynoszą tu już tylko 0,7%.

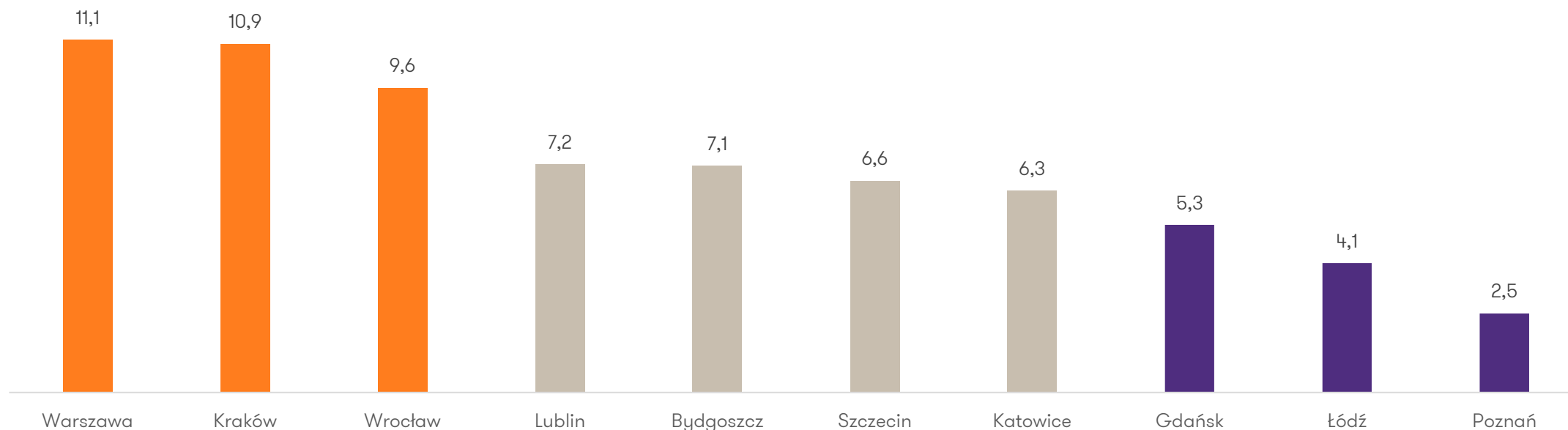
Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 miastach w Polsce w XII 2020 (w tys.) i zmiana w stosunku do XII 2019 roku



Siedem ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców przypada średnio tylko 6,7 ofert pracy (wobec 8,1 rok temu). W grudniu 2020 roku najwięcej ogłoszeń oferowała Warszawa – średnio 11,1 ofert na każdy tysiąc osób. Stolica wyprzedziła w ten sposób Kraków, który dotąd był liderem tego zestawienia. Najgorzej wypada Poznań, gdzie na tyle samo mieszkańców przypadają tylko 2,5 oferty pracy.

Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców w XII 2020 roku



Większy popyt jedynie na wybrane zawody

Pandemia i jej negatywny wpływ na rynek pracy pociągnęły za sobą spadek popytu na większość profesji. W grudniu 2020 rok widoczny jest jednak wzrost nowych ofert dotyczących zawodów biurowych, zwłaszcza z obszaru finanse, marketing i sprzedaż oraz IT. Co zrozumiałe, widoczny jest też wyraźny wzrost zapotrzebowania na przedstawicieli zawodów medycznych. Spadki popytu nadal są jednak wyraźne wśród zawodów związanych z pracą fizyczną.

FINANSE

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-----------------------------------------|--------------|-------------|------------|
| | XII 2019 | XII 2020 | |
| Dyrektor finansowy / CFO | 24 | 19 | -21% |
| Główny księgowy | 194 | 272 | 40% |
| Księgowy/ specjalista ds. rachunkowości | 1622 | 1746 | 8% |
| Analitik finansowy | 88 | 102 | 16% |
| OGÓŁEM | 1928 | 2139 | 11% |



MARKETING / SPRZEDAŻ

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|---------------------------------|--------------|-------------|------------|
| | XII 2019 | XII 2020 | |
| Dyrektor marketingu / sprzedaży | 83 | 84 | 1% |
| Specjalista ds. marketingu | 520 | 577 | 11% |
| Specjalista ds. e-commerce | 85 | 131 | 54% |
| Grafik | 372 | 364 | -2% |
| OGÓŁEM | 1060 | 1156 | 9% |



PRAWO

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|------------------------------------------|--------------|------------|------------|
| | XII 2019 | XII 2020 | |
| Radca prawny | 113 | 121 | 7% |
| Aplikant radcowski / adwokacki | 32 | 24 | -25% |
| Doradca podatkowy | 7 | 8 | 14% |
| Specjalista ds. ochrony danych osobowych | 16 | 10 | -37% |
| OGÓŁEM | 168 | 163 | -3% |



HR

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-----------------------------|--------------|------------|------------|
| | XII 2019 | XII 2020 | |
| HR Business Partner | 69 | 72 | 4% |
| Specjalista ds. HR | 132 | 119 | -10% |
| Specjalista ds. kadr i płac | 355 | 387 | 9% |
| Rekruter | 171 | 193 | 13% |
| OGÓŁEM | 727 | 771 | 6% |



IT

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------------------------|--------------|-------------|------------|
| | XII 2019 | XII 2020 | |
| CIO / dyrektor IT | 5 | 5 | - |
| Programista | 1215 | 1328 | 9% |
| Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa | 3 | 9 | 200% |
| Administrator IT | 122 | 132 | 8% |
| OGÓŁEM | 1345 | 1474 | 10% |



ZDROWIE

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|-------------|------------|
| | XII 2019 | XII 2020 | |
| Lekarz | 472 | 510 | 8% |
| Pielęgniarka | 538 | 687 | 28% |
| Ratownik medyczny | 84 | 99 | 18% |
| Salowa | 122 | 84 | -31% |
| OGÓŁEM | 1216 | 1380 | 14% |



PRACA FIZYCZNA

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | XI 2019 | XI 2020 | |
| Magazynier | 4345 | 4240 | -2,4 |
| Pracownik ochrony | 2054 | 1497 | -27,1 |
| Kierowca | 7491 | 7008 | -6,4 |
| Kasjer/sprzedawca | 8934 | 5440 | -39,1 |
| OGÓŁEM | 22824 | 18185 | -20,3 |



NASZYM ZDANIEM



Maciej Michalewski

CEO
Element. Recruitment Automation Software

“

Po kiepskich nastrojach listopadowych grudzień przyniósł wyhamowanie spadkowego trendu liczby opublikowanych ofert pracy. Z naszych danych wynika, że listopad był słabszy od października aż o 19%, a grudzień od listopada już tylko o 10%. To pozytywny sygnał, aczkolwiek trudno w tej chwili przewidzieć zachowanie rynku w styczniu i kolejnych miesiącach.

Z pewnością pozytywnie nastraja również spadająca liczba zakażeń, która waha się w okolicach 6 tysięcy. Dla przypomnienia stosunkowo niedawno, bo 24 listopada, zanotowaliśmy rekordową liczbę ponad 24 tysięcy. Wyhamowanie krzywej zakażeń oraz rozpoczęcie szczepień powinno wpłynąć uspokajająco na społeczeństwo i biznes oraz nastroje na rynku pracy. Pozostaje wciąż pytanie o to, czy pojawi się w Polsce trzecia fala i jaką strategię lockdownów przyjmie rząd w kolejnych miesiącach. Niepewność pozostaje, a to oznacza, że nie powinniśmy spodziewać się gwałtownej poprawy na rynku. Pierwsze półrocze tego roku pozostanie pod znakiem powolnej odbudowy.

”

Stabilizacja atrakcyjności ofert pracy

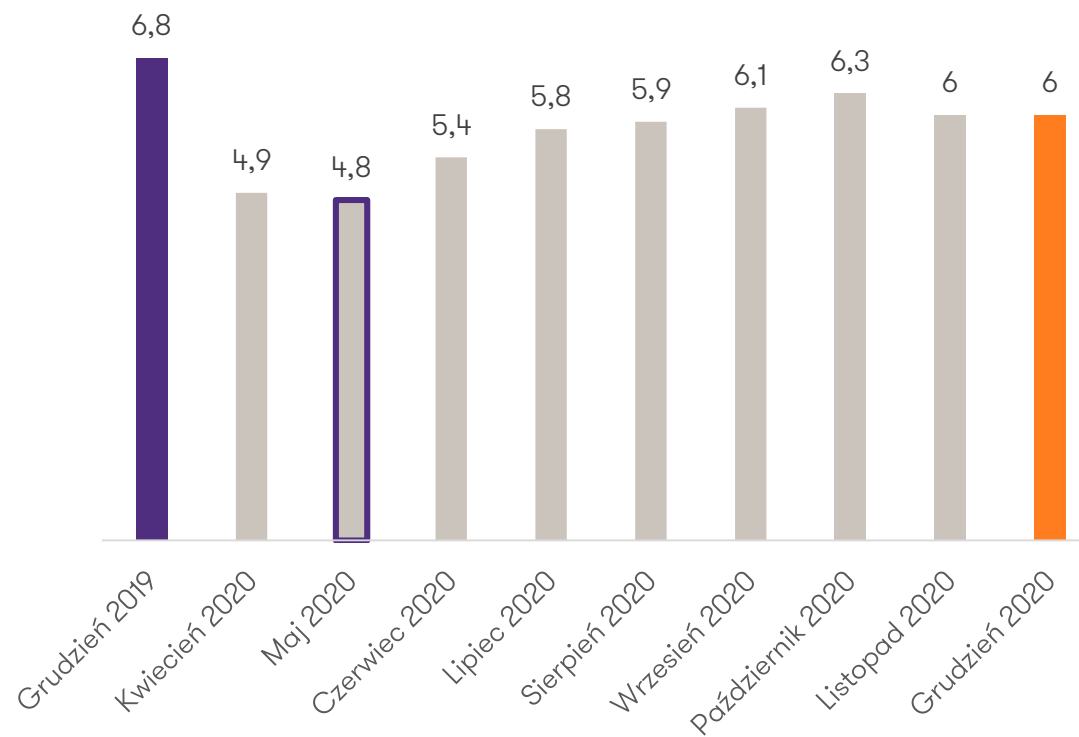
Końcówka 2020 roku przyniosła stabilizację atrakcyjności ofert na rynku pracownika. W grudniu kandydatom proponowano średnio 6 zachęt i benefitów w jednej ofercie. To dokładnie tyle, ile oferowano w listopadzie.

W naszym raporcie oprócz liczby publikowanych ofert pracy badamy również ich zawartość. Jeszcze w maju 2020 roku pracodawcy przestraszeni lockdownem i perspektywą głębokiej recesji, masowo zaczęli rezygnować z różnego rodzaju benefitów pracowniczych (np. kart sportowych, opieki medycznej czy darmowych owoców) – ich średnia liczba przypadająca na jedną ofertę spadła z 6,8 w grudniu 2019 roku do 4,8 w maju 2020 roku.

Potem – od lata – benefity zaczęły stopniowo wracać do publikowanych ofert i w październiku ich liczba wzrosła do 6,3 na jedną ofertę. Sytuacja wróciła więc niemal do przedpandemicznej normy. W listopadzie – w związku z drugą falą zakażeń – część pracodawców znowu jednak ograniczyła benefity. Na szczęście, w grudniu sytuacja się ustabilizowała – liczba zachęt na jedną ofertę w dwóch ostatnich miesiącach roku wyniosła po 6.

To pokazuje, że druga fala pandemii jest łagodna na rynku pracy nie tylko jeśli chodzi o liczbę nowych ofert pracy (co pokazywaliśmy na poprzednich slajdach), ale też skłonność pracodawców do inwestowania w nastroje kadr.

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

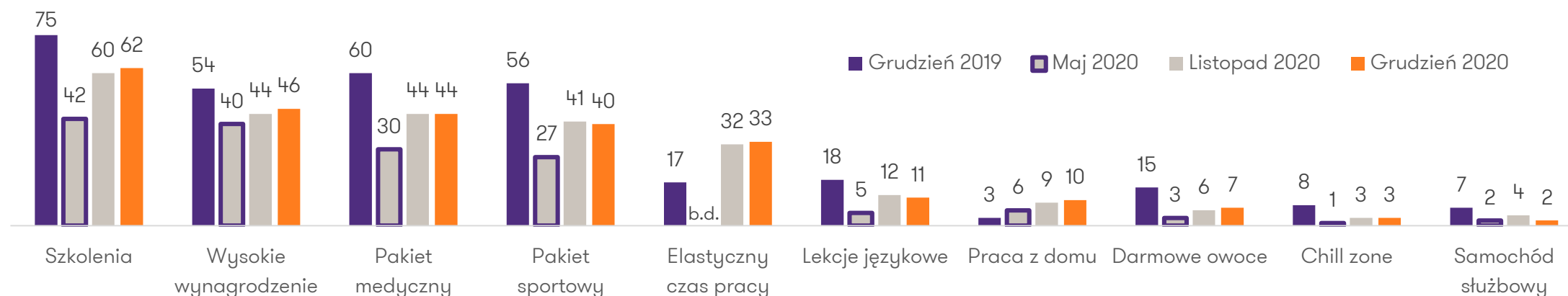


Lubiane benefity nadal w ofertach

Mimo obecnie panującej drugiej fali pandemii w Polsce, pracodawcy nadal chętnie oferują znane i lubiane benefity przyszłym pracownikom. Podobnie jak miesiąc temu, w grudniu 2020 roku kandydatów również kusi się licznymi szkoleniami, propozycją wysokiego wynagrodzenia oraz pakietami medycznymi i kartami sportowymi.

W grudniu 2020 roku najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia – znalazły się w 62% ofert. Nieco mniejszy, ale również duży odsetek opublikowanych ofert pracy zawierał obietnicę wysokiego wynagrodzenia (46%), pakietu medycznego (44%) oraz pakietu sportowego (40%). Są to niewielkie zmiany względem poprzedniego miesiąca, gdzie szkolenia stanowiły 60%, wysokie wynagrodzenie 44%, a pakiety medyczne i sportowe 44% i 41%. Podobnie jak w listopadzie 2020 roku, tendencję wzrostową utrzymały zachęty w postaci elastycznego czasu pracy (wzrost z 32% w listopadzie na 33% w grudniu) oraz praca z domu (z 9% na 10%). Za to zmniejszył się odsetek propozycji lekcji językowych (z 12% na 11%) oraz samochodu służbowego (z 4% na 2%).

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



Pracodawcy zwiększają wymagania

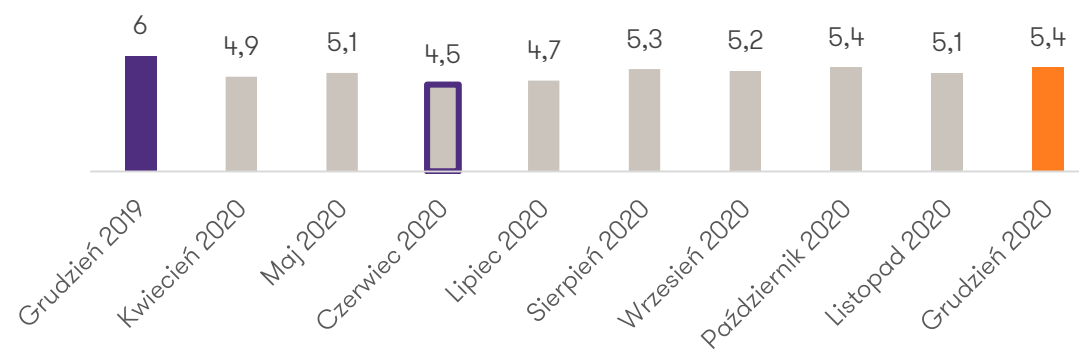
W grudniu wymagania pracodawców względem przyszłych pracowników zwiększyły się i ich średnia liczba wynosi teraz 5,4. To o 0,3 więcej niż jeszcze w listopadzie.

Tak jak sygnalizowaliśmy już w poprzednich raportach, w czasie pandemii najbardziej chwiejnym i nieprzewidywalnym elementem ofert pracy są wymagania. Zwiększenia i zmniejszenia wymagań względem przyszłych pracowników nigdy nie idą w parze ani ze zwiększaniem lub zmniejszaniem benefitów w ofertach pracy, ani z aktualną sytuacją gospodarczą w kraju.

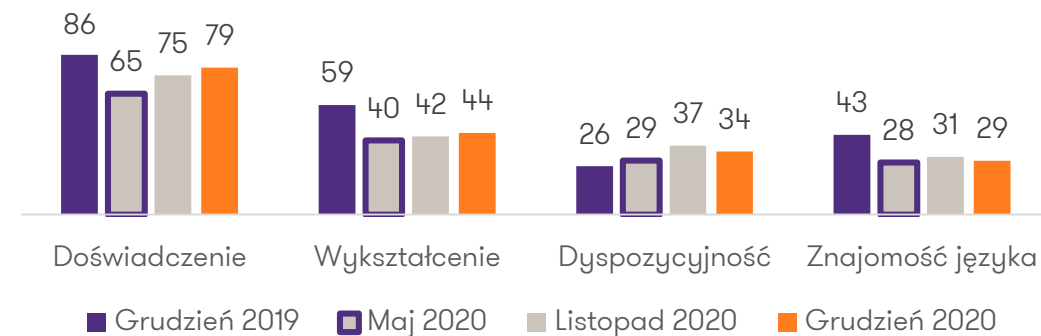
Od początku pandemii najmniejsze wymagania były stawiane kandydatom szukającym pracy w kwietniu, czerwcu i lipcu 2020 roku – mniej niż 5 wymagań na ofertę. Z kolei pracodawcy najwięcej oczekiwali w październiku oraz, jak wynika z naszych najnowszych danych, w grudniu 2020 roku – średnio 5,4 wymagań na jedną ofertę.

Na wzrost wymagań w minionym miesiącu składa się zwiększony odsetek konieczności posiadania doświadczenia (z 75% w listopadzie na 79% w grudniu) oraz odpowiednie wykształcenie (wzrost z 42% na 44%).

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



Monika Łosiewicz

Menedżer ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton

“

Dziś wiemy już, że powrót do normalności nie nastąpi zbyt szybko, o ile w ogóle kiedykolwiek to nastąpi. Wszystko wskazuje na to, że zmiany, które się dokonały, zostaną z nami już na dobre, choćby zdalna rekrutacja i onboarding czy praca w systemie home office, która stała się bardzo pożądana przez kandydatów i pracowników.

Wiele branż zmieniło sposób swojej działalności, niektórym przedsiębiorstwom udało się utrzymać na powierzchni, inne znikają. To wszystko znajduje odzwierciedlenie w liczbie ofert pracy, których jest mniej niż rok temu, ale dynamika roczna idzie w górę. Druga fala pandemii nie była już bowiem zaskoczeniem, jak pierwsza, stąd wielu pracodawców zdążyło przygotować się na wdrożenie alternatywnych rozwiązań.

”

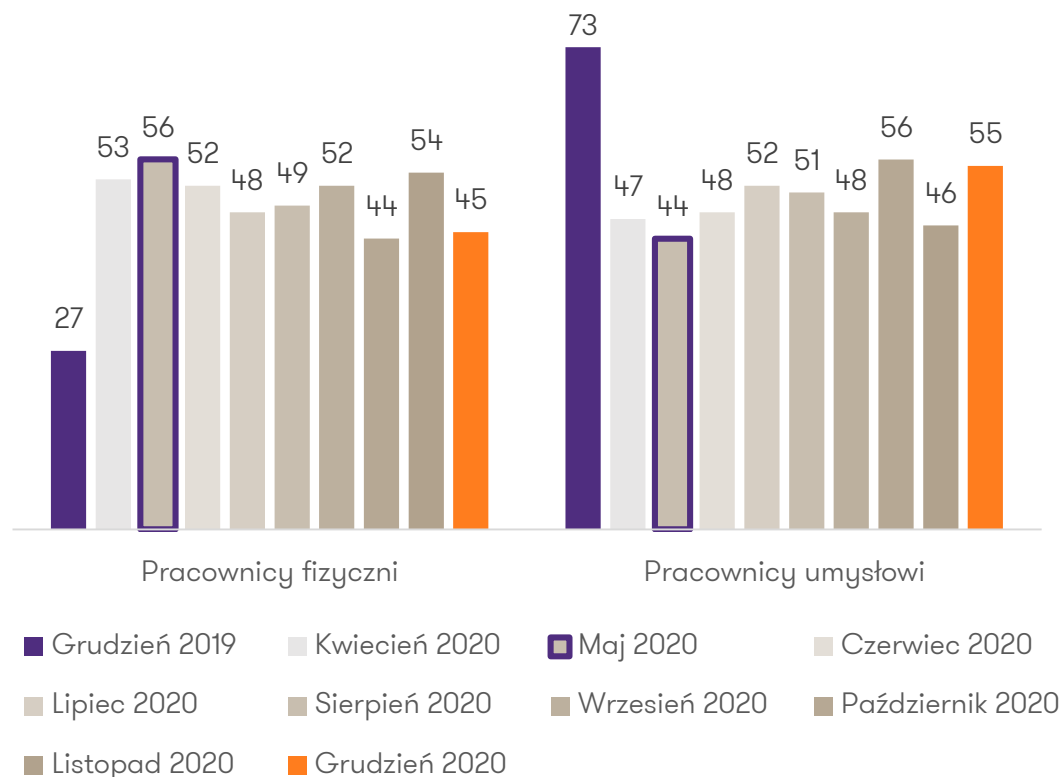
Pracownicy umysłowi wracają do łask

Po zwiększonym popycie na pracowników fizycznych w listopadzie, w grudniu 2020 roku to pracownicy umysłowi na nowo wracają do łask. Opublikowane w minionym miesiącu oferty pracy w 55 proc. dotyczyły pracy umysłowej.

To co na stałe zmieniło się na rynku pracy podczas pandemii koronawirusa, to wyrównanie popytu na pracowników umysłowych i fizycznych. Jeszcze przed wybuchem pandemii – w 2019 roku – zdecydowana większość publikowanych w internecie ofert pracy była skierowana do pracowników umysłowych. W grudniu zeszłego roku tylko 27 proc. ofert pracy było skierowanych do pracowników fizycznych i aż 73 proc. do umysłowych.

Jednak w 2020 roku proporcje między tymi grupami pracowników wyraźnie zbliżyły się do siebie i przewaga jednych ofert nad drugimi jest zwykle relatywnie niewielka. W grudniu 2020 roku więcej ofert – 55% – dotyczyło prac umysłowych, a 45% fizycznych. To niemal dokładnie te same proporcje, jakie odnotowaliśmy w październiku 2020 roku, ale odwrotne od tych, które widoczne były w listopadzie 2020 roku.

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. potencjału ludzkiego
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.