

# Rynek pracy w czasie COVID-19

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

**EDYCJA XI: Styczeń 2021**



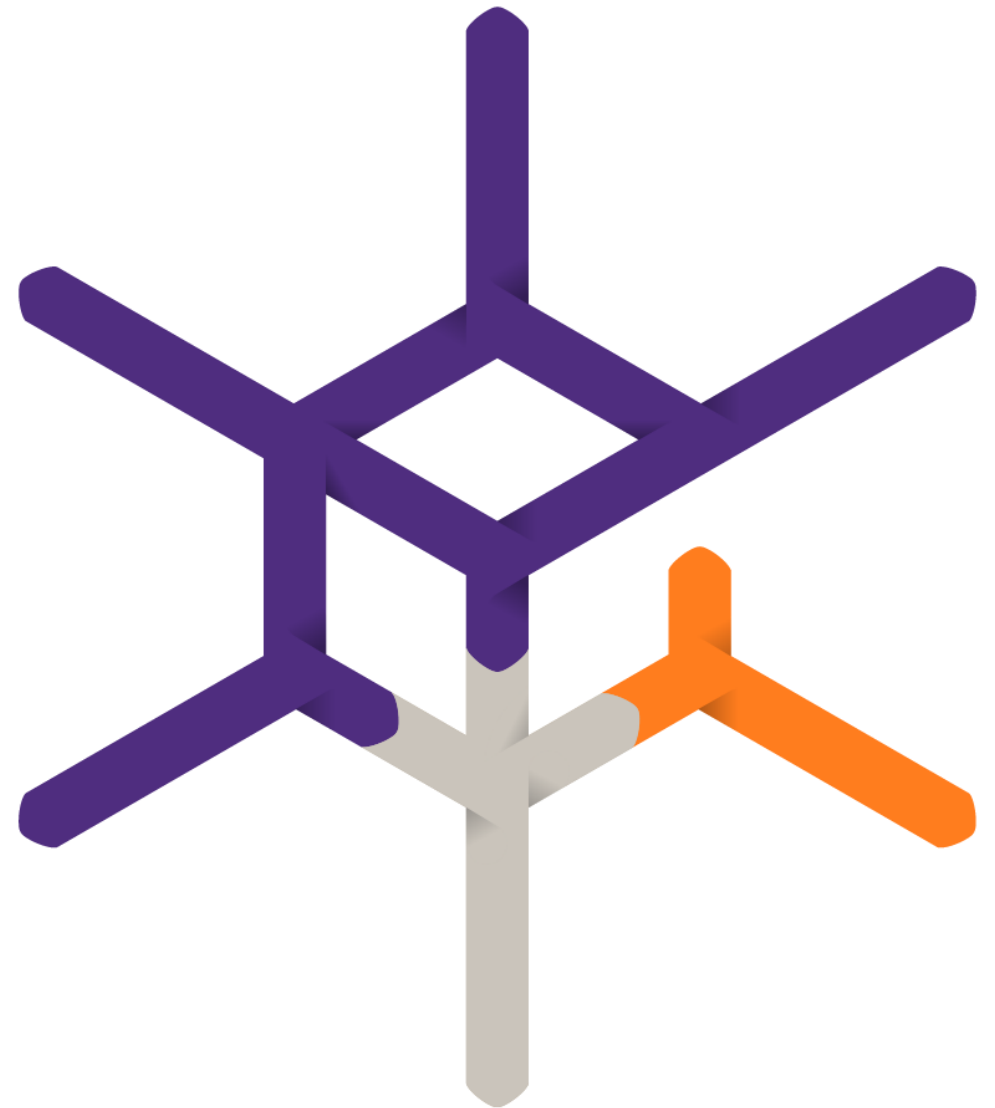
# Wprowadzenie

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, jesienno-zimowa 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.

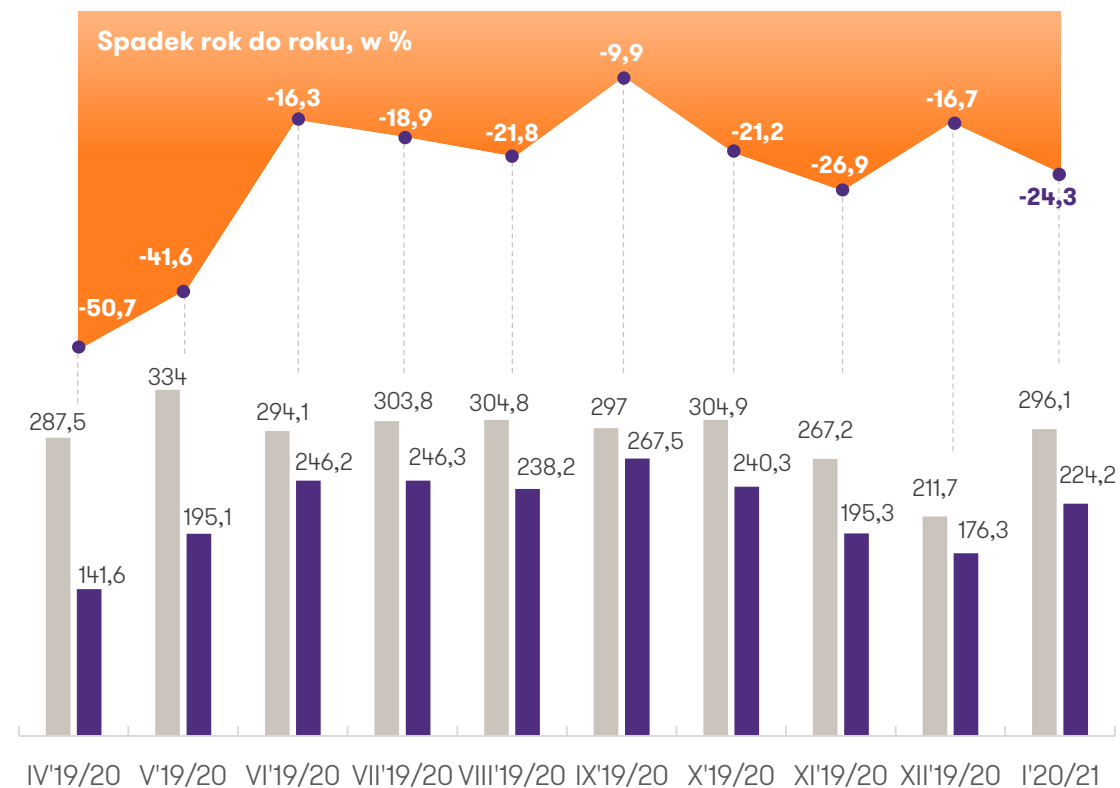
# Rynek pracy nadal głęboko pod wodą

Wychodzenie z kryzysu okazuje się dla rynku pracy trudniejsze, niż można się było spodziewać. W styczniu 2021 roku pracodawcy w Polsce opublikowali aż o 24 proc. mniej ofert pracy niż przed rokiem.

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 spadła o ponad 50 proc. rok do roku.

Na szczęście, ten wstrząs był krótki i w czerwcu sytuacja zaczęła wyraźnie się poprawiać. W okresie czerwiec-wrzesień roczne spadki ograniczyły się już tylko do około 10-20 proc. Wydawało się, że sytuacja wraca powoli do normy i rynek pracy wychodzi na prostą. Niestety, powrót do stanu sprzed pandemii okazuje się bardzo trudny i od kilku miesięcy trudno dopatrzeć się sygnałów poprawy. W styczniu 2021 roku pracodawcy w Polsce opublikowali 224 tys. nowych ofert pracy, czyli aż o 24,3 proc. mniej niż w styczniu 2020 roku, co jest drugim największym spadkiem od maja. Być może to tylko jednorazowy słaby wynik, wywołany np. wyjątkowo mroźną zimą, która negatywnie wpłynęła na liczbę ofert pracy w budownictwie, ale na jednoznaczną ocenę sytuacji trzeba będzie poczekać do kolejnych miesięcy.

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



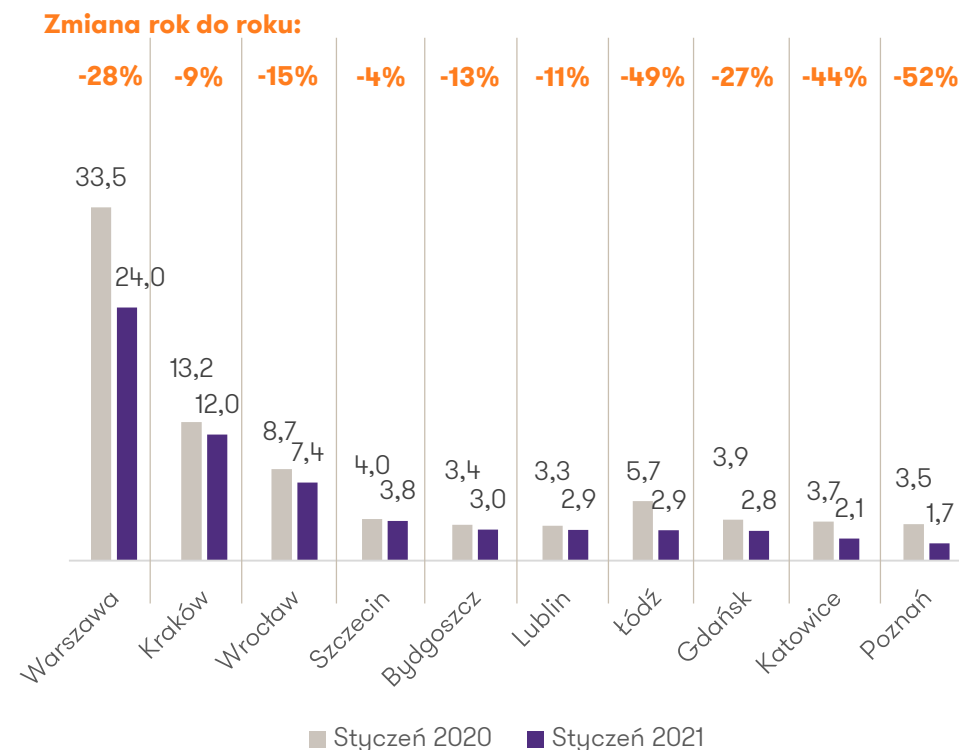
# Poznań z największymi spadkami

Liderem spadków liczby miejsc pracy pozostaje Poznań – pracodawcy publikują tu aż 52 proc. mniej ofert pracy niż przed rokiem. Najszybciej z kryzysu wychodzi aktualnie Szczecin, gdzie spadek sięga zaledwie 4 proc.

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 styczniu 2021 roku było ich 1,67 tys. czyli o 52% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niewiele lepiej sytuacja wygląda w Łodzi – tutaj w styczniu pracodawcy opublikowali 2,9 tys. ogłoszeń o pracę, czyli 49 proc. mniej niż publikowali przed pandemią.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w Szczecinie czy Krakowie. Tutaj liczba nowych rekrutacji nadal nie wróciła do poziomu sprzed lockdownu, ale różnica jest niewielka – wynosi zaledwie odpowiednio 4 i 9 proc. Niewiele gorzej sytuacja w Lublinie i Bydgoszczy. Te cztery miasta od początku naszych badań radzą sobie zdecydowanie najlepiej – przez całą pandemię tutaj spadki były najmniejsze.

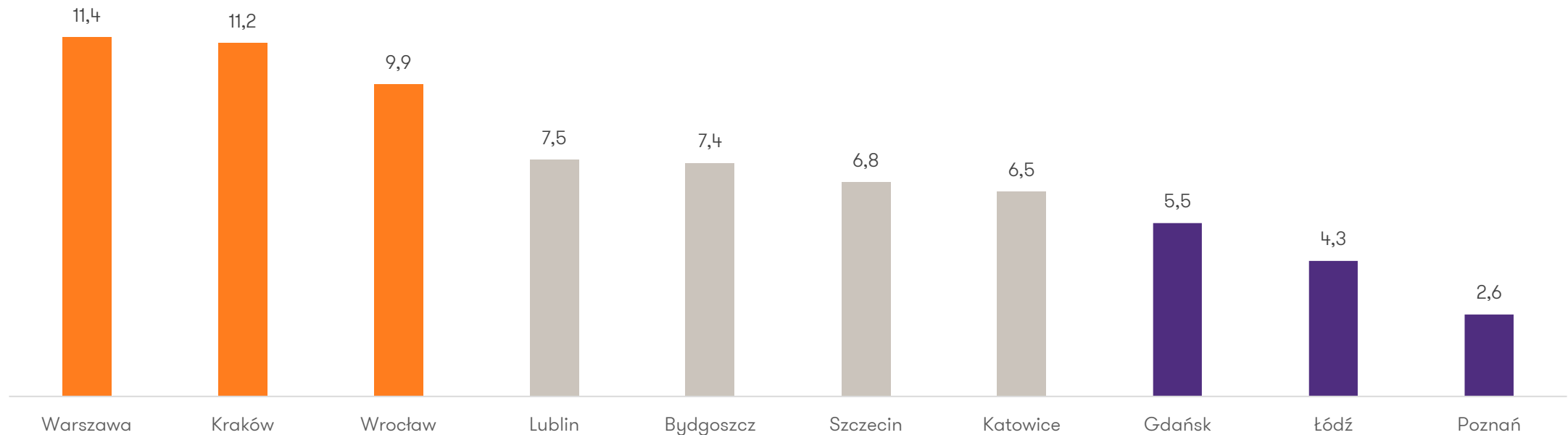
Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 miastach w Polsce w styczniu 2021 (w tys.) i zmiana w stosunku do stycznia 2020



# Siedem ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców przypada średnio tylko 7,3 oferty pracy (wobec 8,4 rok temu). W styczniu 2021 roku najwięcej ogłoszeń oferowała Warszawa – średnio 11,4 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 2,6 oferty pracy.

**Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców w I 2021 roku**



## NASZYM ZDANIEM



**Monika Smulewicz**

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

“

Pandemia nadal trwa i choć pracodawcy przyzwyczaili się z nią żyć, to nie ma się co dziwić, że popyt na pracowników mierzony liczbą nowych ofert pracy nadal nie wrócił do stanu sprzed pandemii. O ile jeszcze latem, kiedy rynek pracy po pandemii odbudowywał się bardzo szybko, można było mieć nadzieję, że kłopoty były przejściowe, o tyle obecnie raczej podstaw do optymizmu nie ma.

Choć większość pracodawców dostosowała się do lockdownu, np. przeszła na pracę zdalną lub hybrydową czy wsparła komunikację i realizację usługi odpowiednimi technologiami cyfrowymi, to nadal wiele branż bardzo mocno cierpi z powodu restrykcji i zupełnie nie myśli obecnie o zatrudnianiu nowych ludzi.

Miejmy jednak nadzieję, że sytuacja epidemiologiczna w najbliższych miesiącach będzie się poprawiać i obostrzenia będą mogły być zdejmowane.

”

# Większy popyt jedynie na wybrane zawody

Pandemia i jej negatywny wpływ na rynek pracy pociągnęły za sobą spadek popytu na większość profesji. W styczniu 2021 roku widoczny jest jednak wzrost nowych ofert dotyczących zawodów biurowych, zwłaszcza z obszaru HR, marketingu czy prawa – nadal jest ich mniej niż przed rokiem, ale spadki w ujęciu rocznym są już niewielkie. 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
	I 2020	I 2021	
Dyrektor finansowy / CFO	18	26	+44%
Główny księgowy	305	342	+12%
Księgowy/ specjalista ds. rachunkowości	2312	1943	-16%
Analitik finansowy	155	124	-20%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2790</b>	<b>2435</b>	<b>-13%</b>





## MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2020	I 2021	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	94	104	+11%
Specjalista ds. marketingu	697	675	-3%
Specjalista ds. e-commerce	94	123	+31%
Grafik	585	471	-19%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1470</b>	<b>1373</b>	<b>-7%</b>



## PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2020	I 2021	
Radca prawny	141	194	+38%
Aplikant radcowski / adwokacki	55	46	-16%
Doradca podatkowy	14	25	+79%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	21	8	-62%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>231</b>	<b>273</b>	<b>+18%</b>



## HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2020	I 2021	
HR Business Partner	92	122	+33%
Specjalista ds. HR	175	143	-18%
Specjalista ds. kadr i płac	566	542	-4%
Rekruter	224	242	+8%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1057</b>	<b>1049</b>	<b>-1%</b>



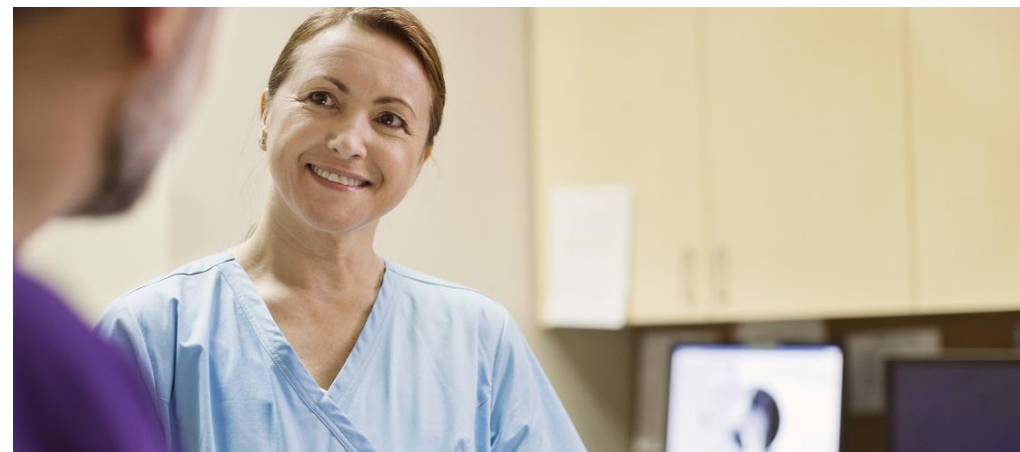
## IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2020	I 2021	
CIO / dyrektor IT	14	10	-29%
Programista	1372	1360	-1%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	5	8	+60%
Administrator IT	187	128	-32%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1578</b>	<b>1506</b>	<b>-5%</b>



## ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2020	I 2021	
Lekarz	438	721	+65%
Pielęgniarka	769	735	-4%
Ratownik medyczny	120	103	-14%
Salowa	136	67	-51%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1463</b>	<b>1626</b>	<b>+11%</b>



## PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2020	I 2021	
Magazynier	6270	5310	-15%
Pracownik ochrony	2102	1493	-29%
Kierowca	10837	8950	-17%
Kasjer/sprzedawca	11046	6431	-42%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>30255</b>	<b>22184</b>	<b>-27%</b>



## NASZYM ZDANIEM



**Maciej Michalewski**

CEO  
Element. Recruitment Automation Software

“

Styczeń, w stosunku do grudnia, odnotował niemal 30 proc. wzrost liczby opublikowanych ogłoszeń, niemniej jednak początek roku jest wciąż słabszy w stosunku do stycznia 2020 r. Zgodnie z przewidywaniami pandemia wciąż kładzie się cieniem na dynamice wzrostu i z pewnością z taką sytuacją będziemy mieć do czynienia co najmniej do połowy roku.

Pocieszeniem niech będzie stabilna liczba nowych zakażeń w lutym, która powinna przynieść dalszy wzrost zatrudniania pracowników w drugim miesiącu tego roku.

”

# Benefity na stałym poziomie

Pierwszy miesiąc nowego roku nie przyniósł większych zmian w zakresie atrakcyjności ofert pracy.

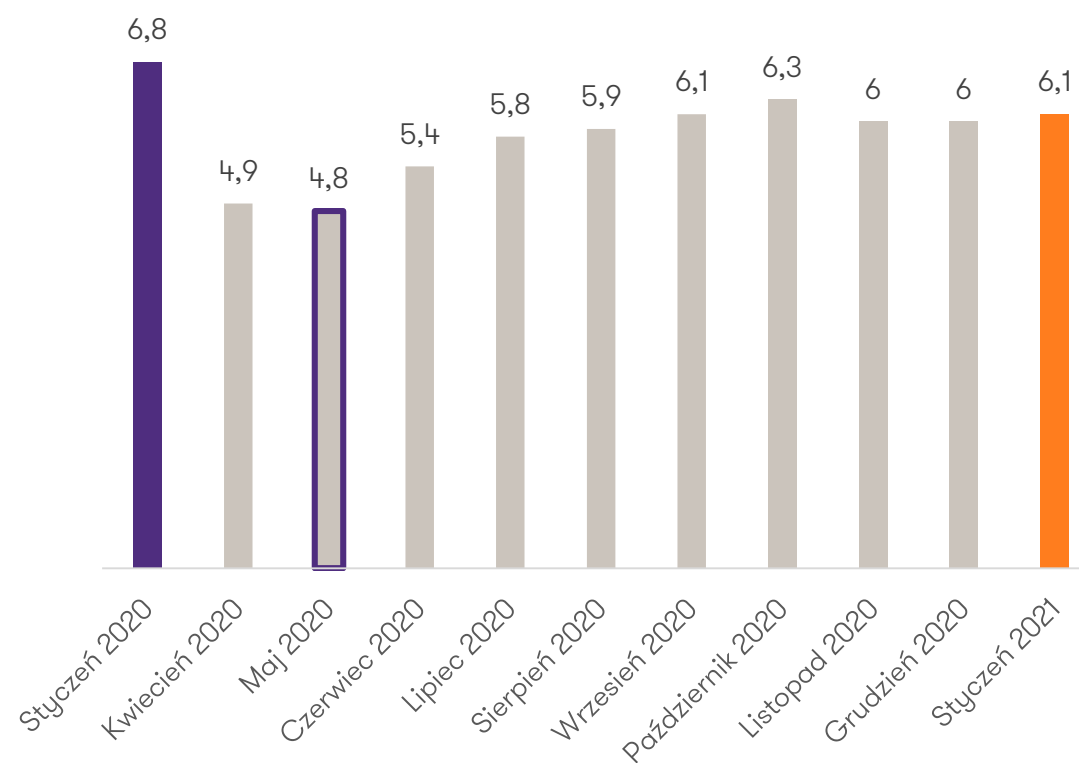
W styczniu 2021 roku przyszłym pracownikom proponowano średnio 6,1 zachęt i benefitów – to tylko o 0,1 więcej niż w grudniu 2020 roku.

Ostatnie miesiące pokazują, że pandemia koronawirusa nie ma już tak dużego wpływu na rynek pracy, jaki miała tuż po jej wybuchu. Pracodawcy przyzwyczaili się do nowej normalności i zatrudniają nowych pracowników, nie rezygnując przy tym z różnego rodzaju zachęt i benefitów. Średni poziom atrakcyjności publikowanych ofert pracy od września 2020 roku nie spadł poniżej 6 benefitów.

W styczniu 2021 roku pracodawcy proponowali średnio 6,1 zachęt przyszłym pracownikom. To o 0,1 więcej niż miesiąc temu i dokładnie tyle samo, co we wrześniu 2020 roku. Dla porównania, w pierwszych miesiącach pandemii średnia liczba zachęt wynosiła około mniej niż pięć.

Stabilizacja atrakcyjności ofert pracy z jednej strony świadczy o tym, że pracodawcy przyzwyczaili się do funkcjonowania w obecnych warunkach, a z drugiej strony może oznaczać, że powrót oferty zatrudnieniowej pracodawców do stanu sprzed pandemii (6,8 benefitów w styczniu 2020 roku) nie będzie łatwy.

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

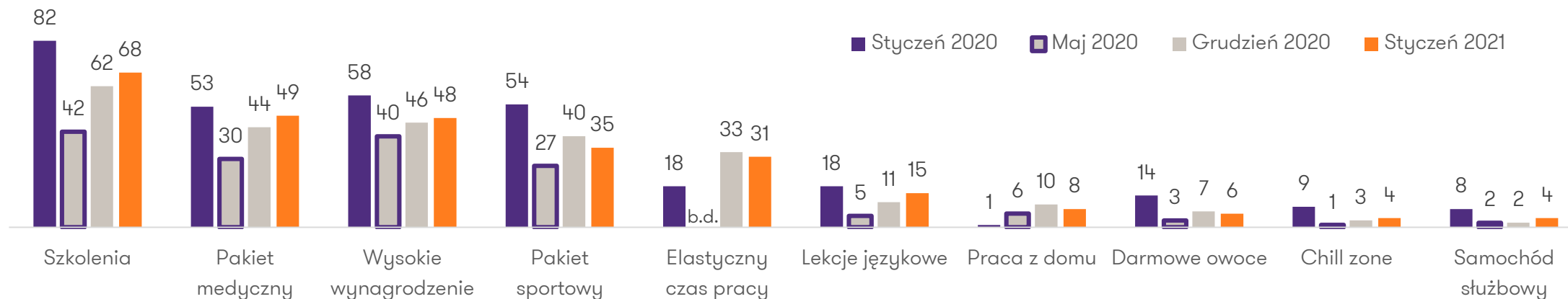


# Opieka medyczna ważniejsza od sportu

W styczniu 2021 roku w ofertach pracy częściej niż miesiąc temu pojawiały się zachęty w postaci szkoleń czy pakietów medycznych. Za to spadł odsetek pakietów sportowych.

Na początku nowego roku nieco wzrosły odsetki najpopularniejszych benefitów znajdujących się w ofertach pracy. W styczniu 2021 roku szkolenia były proponowane w aż 68 proc. analizowanych ofert, co stanowi wzrost o 6 pkt proc. w porównaniu do grudnia 2020 roku. O 5 pkt proc. wzrósł również odsetek ofert zawierających pakiety medyczne. Za to do 35 proc. (z 40 proc. w grudniu) spadł odsetek pracodawców proponujących kandydatom karty sportowe. Zmniejszony odsetek pakietów sportowych w ofertach pracy to przede wszystkim skutek rządowych obostrzeń w Polsce, zgodnie z którymi od 28 grudnia 2020 roku zamknięte zostały obiekty sportowe, więc możliwość skorzystania z kart sportowych nie była w ostatnich tygodniach niemożliwa.

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



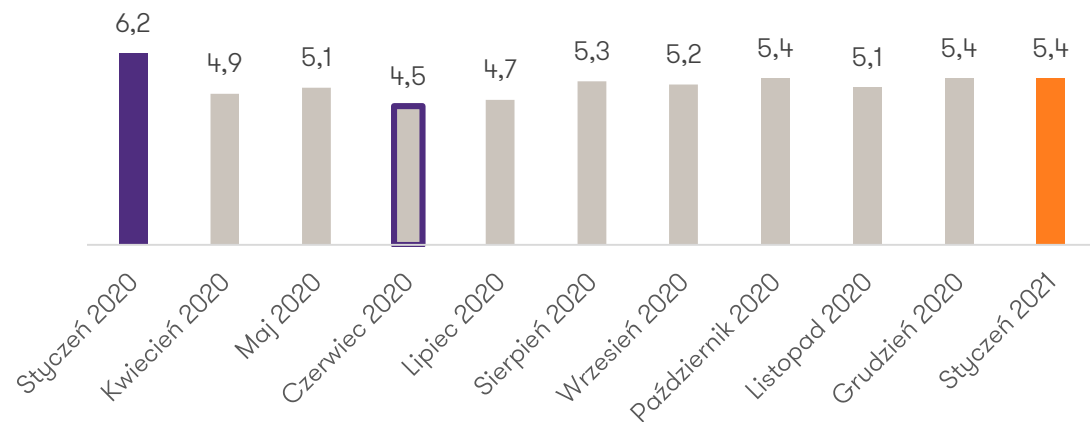
# Stabilizacja wymagań pracodawców

W styczniu 2021 roku wymagania pracodawców względem przyszłych pracowników ustabilizowały się. Ich średnia liczba wynosi 5,4, czyli dokładnie tyle samo, co w grudniu 2020 roku.

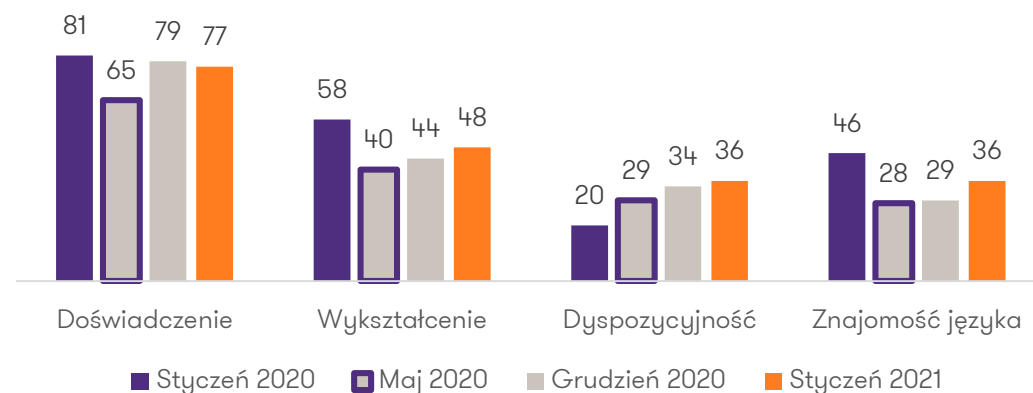
Już od pierwszych edycji raportu mogliśmy zauważyć, że wymagania pracodawców w ofertach pracy są bardzo zmienne. Zwiększenia i zmniejszenia wymagań względem przyszłych pracowników idą swoim, nieprzewidywalnym torem i często nie pokrywają się z aktualną sytuacją gospodarczą w kraju. W styczniu 2021 roku liczba wymagań stawianych kandydatom w ofertach pracy wyniosła dokładnie tyle samo co w grudniu – średnio 5,4 wymagania na ofertę. W dodatku od sierpnia 2020 roku, bez względu na stan pandemii i lockdownu w Polsce, średnia liczba wymagań nigdy nie spadła poniżej 5 i utrzymuje się na poziomie 5,1-5,4.

Nadal najbardziej pożądanym przez pracodawców jest posiadanie doświadczenia (77 proc. w styczniu 2021 roku) oraz wykształcenia (48 proc.). Jediną większą zmianą zanotowaną w styczniu 2021 jest zwiększenie odsetka ofert, gdzie wymagana jest znajomość języka obcego – od grudnia wzrosło o około 7 pkt. proc. i wynosi 36 proc.

**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

“

Jeszcze kilka miesięcy temu nasze badanie nastrajało optymistycznie. Dane sugerowały, że początkowy szok, jakim był lockdown dla pracodawców, już dawno minął i sytuacja powoli wraca do normy. Niestety, dane z ostatnich miesięcy pokazują, że poprawa była krótkotrwała i styczniowe wyniki tę diagnozę wzmacniają. Rynek pracy ugrzązł w stagnacji, z liczbą ofert pracy niższą o około 1/5 w stosunku do stanu sprzed pandemii i wygląda na to, że to nasza „nowa normalność”, przynajmniej na jakiś czas.

Źródłem ewentualnego optymizmu może być ostra zima. Być może relatywnie niska liczba rekrutacji prowadzonych w styczniu to efekt mrozów i opadów śniegu, które zniechęcają pracodawców do uruchamiania rekrutacji do prac sezonowych. Lutym pod tym względem raczej zmiany nie przyniesie, bo zima nie odpuszcza, ale być może marcowe wyniki pokażą odwilż nie tylko w pogodzie, ale też na rynku pracy.

”



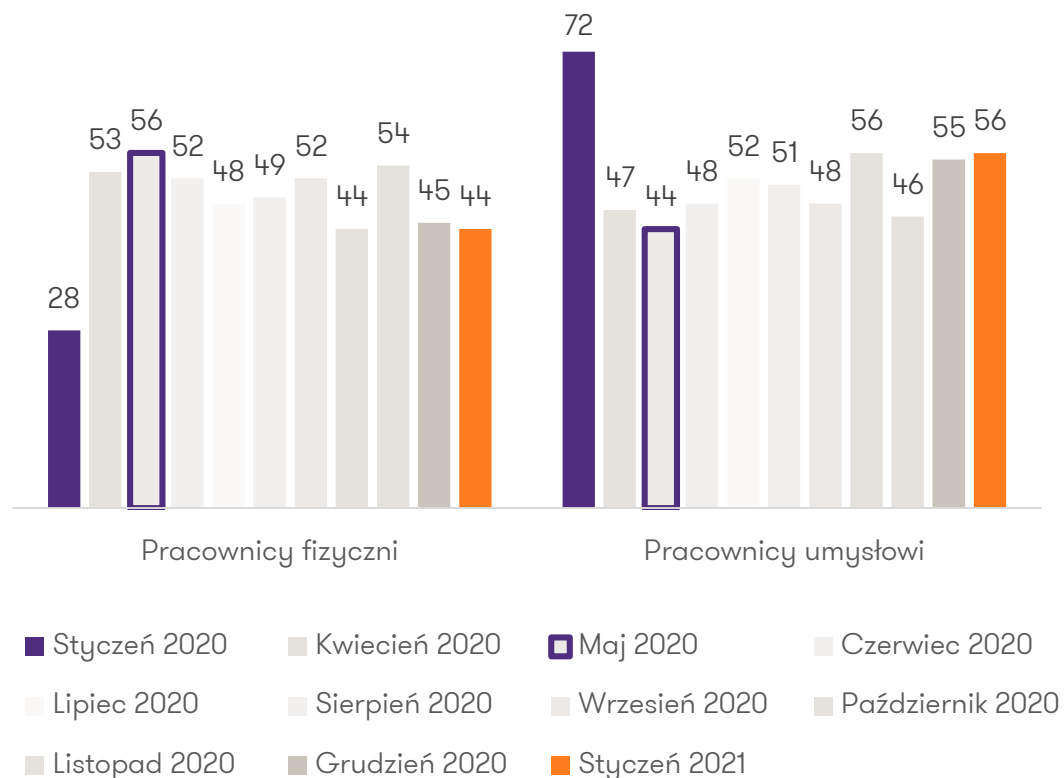
# Dobra passa pracowników umysłowych

Zwiększony popyt na pracowników umysłowych trwa już drugi miesiąc. Opublikowane w styczniu 2021 roku oferty pracy w 56 proc. dotyczyły pracy umysłowej.

Jednym ze stałych skutków pandemii koronawirusa na rynku pracy w Polsce jest wyrównanie popytu na pracowników umysłowych i fizycznych. Przed pandemią zdecydowana większość publikowanych ofert skierowana była do pracowników umysłowych – jeszcze w styczniu 2020 roku było to aż 72 proc. wszystkich ofert pracy. Jednak po wybuchu pandemii proporcje między pracownikami umysłowymi i fizycznymi wyraźnie zbliżyły się do siebie. Różnice nadal się zdarzają, i jedna grupa tymczasowo zyskuje przewagę nad drugą, ale te różnice są relatywnie niewielkie.

Od grudnia 2020 roku trwa zwiększony popyt na pracowników umysłowych – odsetek ofert pracy umysłowej wzrósł w styczniu 2021 roku z 55 proc. do 56 proc. Mimo, że to jeden z najwyższych wyników od początku pandemii, to jednak obecny popyt na przedstawicieli zawodów umysłowych jest nadal sporo mniejszy niż rok wcześniej i na razie nie może być mowy o powrocie sytuacji sprzed pandemii.

**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 Smulewicz**

Partner, outsourcing kadr i płac  
Grant Thornton  
T +48 603 446 692  
E [Monika.Smulewicz@pl.gt.com](mailto:Monika.Smulewicz@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)



**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)

**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 56 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 28 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.