

# Rynek pracy w czasie COVID-19

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

**EDYCJA VI: SIERPIEŃ 2020**



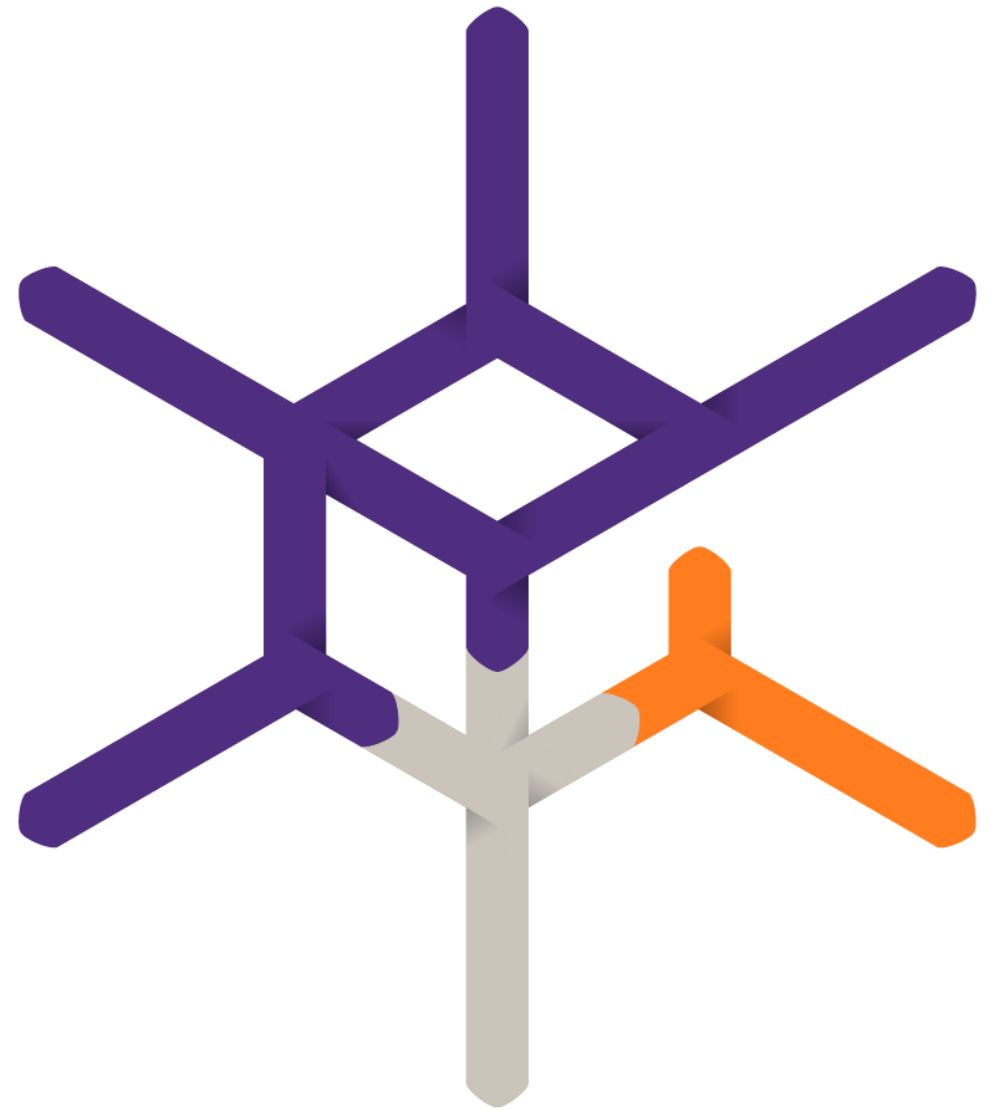
# Wprowadzenie

Gospodarki na całym świecie zmagają się ze skutkami trwającej pandemii koronawirusa. Niektóre państwa doświadczają już wyraźnego ożywienia, inne jeszcze nie są w stanie nawet ocenić skali kryzysu. Załamanie gospodarcze wyraźnie widoczne jest również w Polsce, w tym na polskim rynku pracy. Wstępne odczyty makroekonomiczne sugerują, że czarny scenariusz głębokiej, długotrwałej recesji się nie sprawdza i polska gospodarka relatywnie szybko odbija się od dna wywołanego „lockdownem”, ale znaków zapętlenia nadal jest wiele.

Grant Thornton swoim cyklem raportów „Rynek pracy w czasie COVID-19” stara się również rzucić nieco światła na ten temat. Pokazujemy w nim, jak w poszczególnych miesiącach kształtuje się w polskiej gospodarce popyt na pracę. Dzięki danym zbieranym przez firmę [Element](#), Partnera Technologicznego raportu, i jej narzędzie 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 4-7 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.

# „Nowa normalność” na rynku pracownika

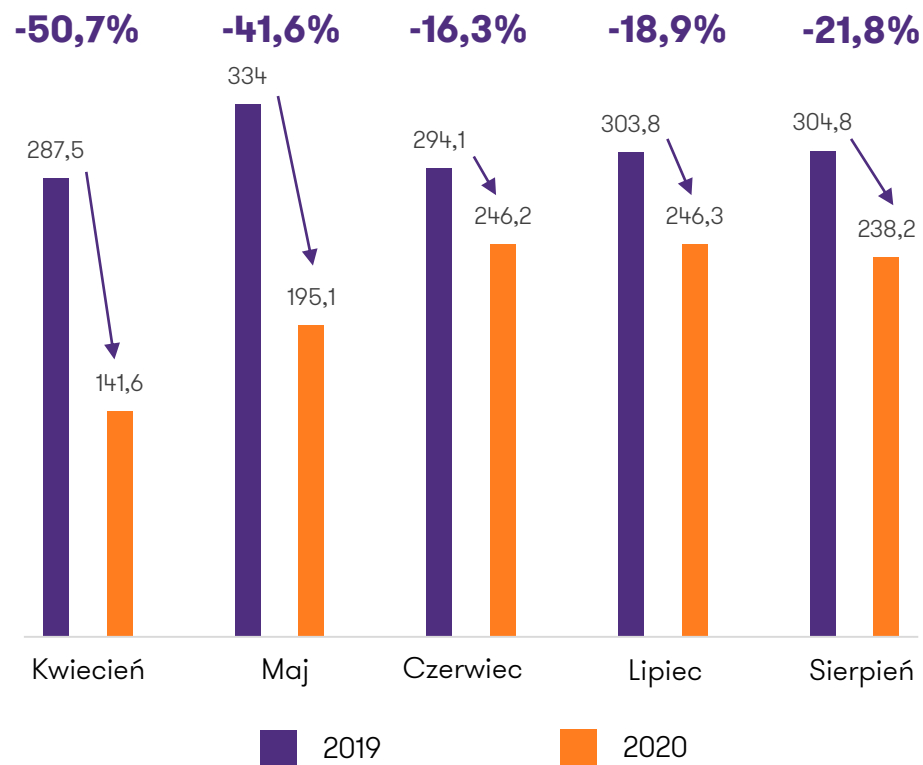
Na portalach rekrutacyjnych w sierpniu 2020 roku opublikowano 238,2 tys. ofert pracy. To o 21,8 proc. mniej niż w analogicznym okresie rok temu.

Chociaż polska gospodarka od czerwca 2020 roku niemal w całości została uwolniona z lockdownu i związanych z nim formalnych ograniczeń, to rynkowi pracy w Polsce nadal daleko do stanu sprzed pandemii. Z najnowszej edycji badania Grant Thornton i firmy Element wynika, że w sierpniu 2020 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w kraju opublikowali 238,2 tys. nowych ofert pracy. To o 21,8 proc. mniej niż w sierpniu 2019 roku (304,8 tys.).

Z jednej strony, jest to dużo mniejszy spadek niż w szczycie lockdownu, kiedy roczny spadek liczby ofert pracy sięgał 40-50 proc. Z drugiej jednak strony, nieco niepokojący wydaje się fakt, że sierpień był drugim miesiącem z rzędu, w którym spadki – nieznacznie, ale jednak – pogłębiły się. W czerwcu liczba ofert pracy spadała już tylko o 16,3 proc., a w lipcu o 18,9 proc.

Wyniki te mogą więc świadczyć o pewnej stabilizacji na rynku pracy i tworzeniu się „nowej normalności”, w której popyt na pracę skurczony jest o około jedną piątą w stosunku do 2019 roku. Najbliższe miesiące pokażą czy taki stan utrzyma się, czy jednak trendy po raz kolejny się zmienią.

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



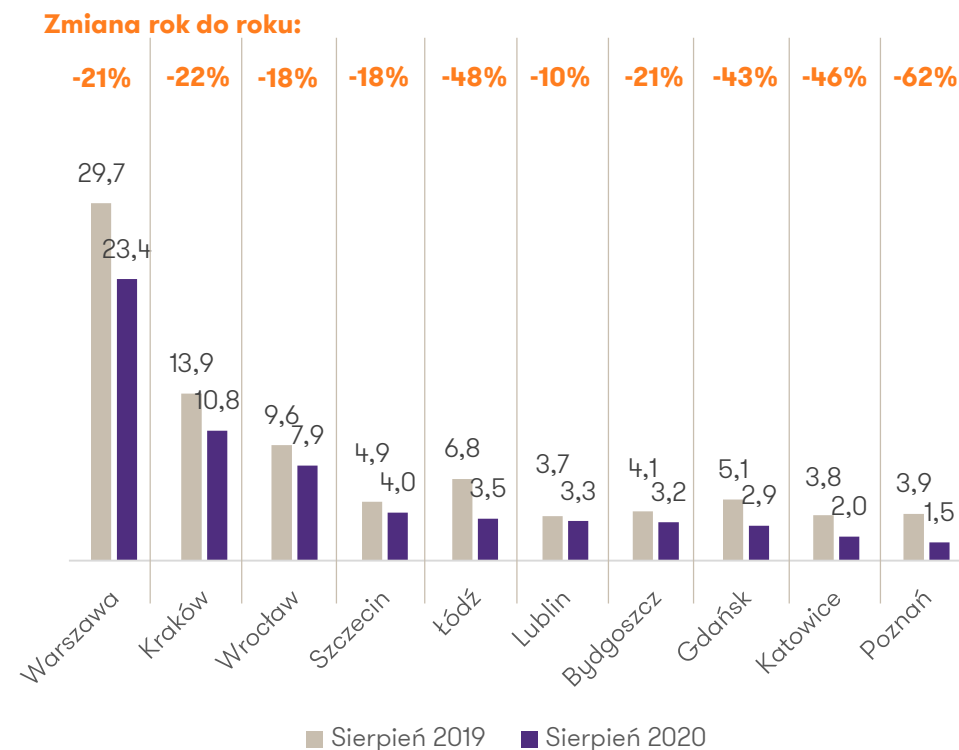
# W Poznaniu najciężej o nową pracę

Od początku pandemii Poznań notuje największe spadki liczby nowych ofert pracy w stosunku do 2019 roku. W sierpniu pula poznańskich ofert zmniejszyła się aż o 62 proc. Z kolei najlepiej radzi sobie Lublin – notuje spadek tylko o 10 proc.

W naszym comiesięcznym badaniu sprawdzamy również, jak z załamaniem rynku pracownika radzą sobie poszczególne duże miasta w Polsce. Wśród 10 dużych polskich aglomeracji najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu. Od początku naszego badania notuje się tam największe spadki liczby nowych ofert pracy. Sierpień 2020 roku podtrzymał ten stan – miejscowi pracodawcy opublikowali jedynie około półtora tysiąca ogłoszeń o pracę, co w stosunku do sierpnia 2019 roku (w którym opublikowano niemal 4 tys. ofert) stanowi spadek aż o 62 proc.

Z kolei najlepiej sytuacja przedstawia się w Lublinie. W sierpniu 2020 roku opublikowano tam 3,3 tys. ofert pracy, co stanowi tylko 10 proc. spadku w stosunku do analogicznego okresu w 2019 roku (3,7 tys.). Kolejne duże miasta, które dobrze poradziły sobie w sierpniu to Wrocław i Szczecin – w obu przypadkach zanotowano spadek tylko o 18 proc. w porównaniu z zeszłym rokiem.

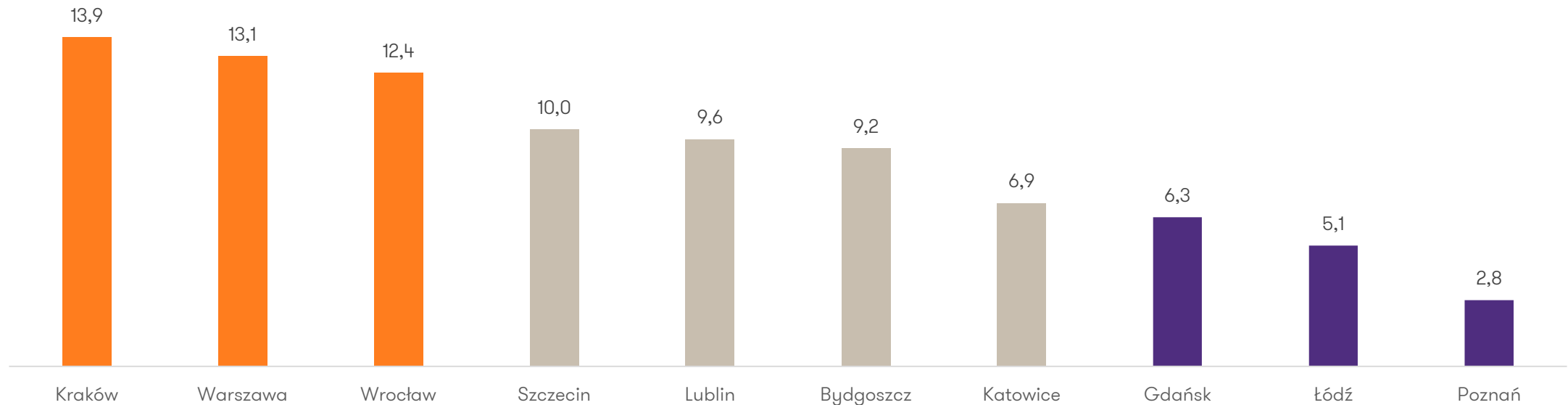
**Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 miastach w Polsce w sierpniu 2020 (w tys.) i zmiana w stosunku do sierpnia 2019 roku**



# Dziewięć ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach na 1000 mieszkańców przypada średnio 8,9 ofert (wobec 9,1 miesiąc wcześniej i 12,5 rok temu). W sierpniu 2020 roku Poznań oferował mniej niż 3 oferty na każde tysiąc osób, Kraków – niemal 14.

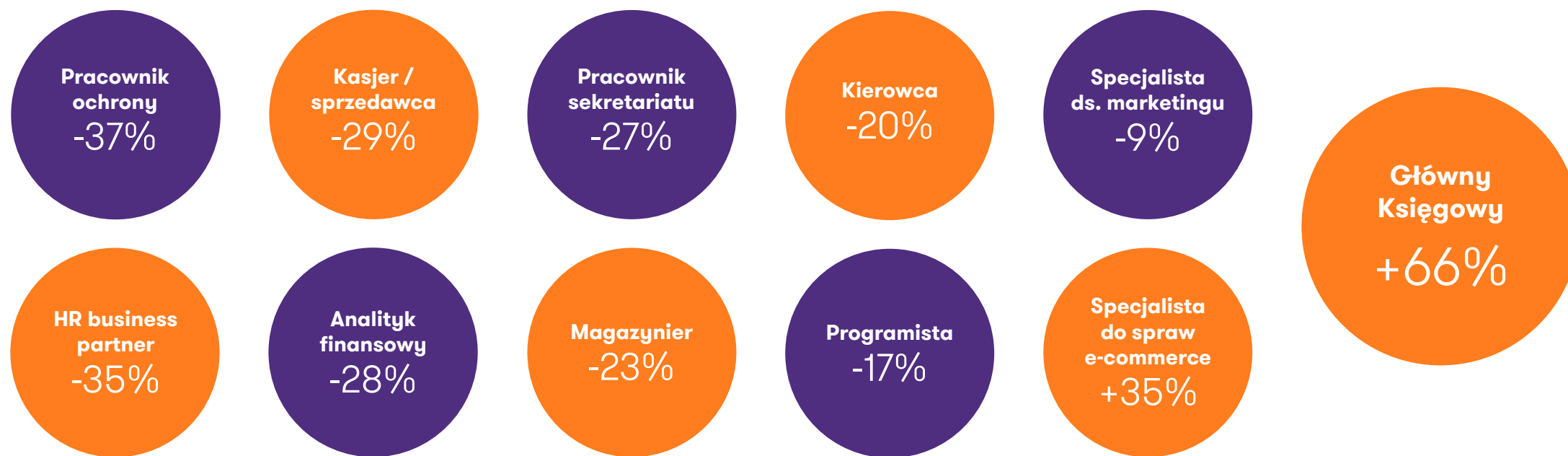
**Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców**



# Wzmożone zapotrzebowanie na księgowych

Podczas pandemii zmniejszyło się zatrudnienie w wielu zawodach. Nowa sytuacja i konieczność dostosowania biznesów do nowych realiów spowodowały jednak też wzrost popytu na niektóre profesje. W sierpniu zanotowano największy wzrost zapotrzebowania na głównych księgowych – aż 66 proc. więcej ogłoszeń niż rok temu. Wzmożony popyt na rynku pracy dotyczy również specjalistów w zakresie e-commerce.

Wykres 4. Zmiana liczby ofert pracy w sierpniu 2020 roku w stosunku do sierpnia 2019 roku



## NASZYM ZDANIEM



**Maciej Michalewski**

CEO  
Element. Recruitment Automation Software

“

W stosunku do lipca sierpień był miesiącem o niższej aktywności rekrutacyjnej pracodawców. Warto jednak zwrócić uwagę, że również w zeszłym roku z tych dwóch miesięcy to lipiec odnotował lepsze wyniki.

Trudno zatem jednoznacznie wyrokować, czy mamy do czynienia z tendencją spadkową związaną z pandemią, czy też jest to po prostu drobne odchylenie w powtarzającym się co roku schemacie.

Pozytywną informacją są docierające do nas sygnały o ożywieniu gospodarki. Coraz więcej naszych klientów otwiera nowe procesy rekrutacyjne lub – w przypadku agencji rekrutacyjnych – otrzymują zamówienia na realizację takich procesów. Liczymy zatem na to, że jeśli wrzesień nie przyniesie wzrostów w stosunku do sierpnia, to przynajmniej sytuacja nie pogorszy się w sposób istotny.

”



# Stabilizacja atrakcyjności ofert pracy

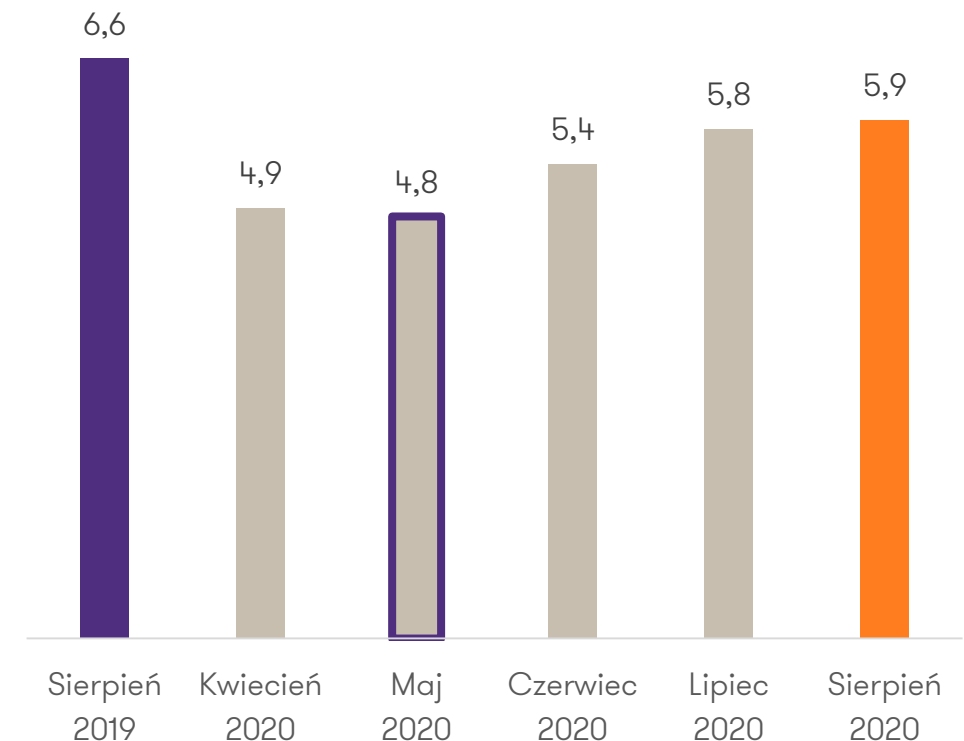
W sierpniu 2020 roku oferty pracy utrzymały dość wysoką atrakcyjność – pracodawcy oferują średnio już po 6 benefitów. Jednak do poziomu sprzed roku nadal sporo brakuje.

Pandemia koronawirusa wciąż ma wyraźny wpływ na rynek pracy w Polsce. Mimo, że formalnie już od czerwca 2020 polska gospodarka właściwie w całości została „odmrożona”, to zawartość ofert pracy nadal nie wróciła do przedpandemicznej normy.

Jak wynika z naszych obliczeń, w sierpniu 2020 roku jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio 5,9 różnego rodzaju zachęt i benefitów mających skłonić kandydatów do podjęcia pracy (pakietów medycznych, abonamentów sportowych itp.). To niemal tyle samo co w lipcu (5,8) i aż o 1,1 punktu więcej niż w maju. Jednak w analogicznym okresie rok temu średnia liczba zachęt w ofertach pracy była wyraźnie wyższa – wynosiła 6,6.

Sytuacja wyraźnie poprawiła się więc w stosunku do szczytu pandemii, ale tempo poprawy wyhamowało, co może oznaczać, że powrót do sytuacji sprzed koronawirusa, kiedy pracodawcy silnie konkurowali o względy pracowników, może być długi.

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

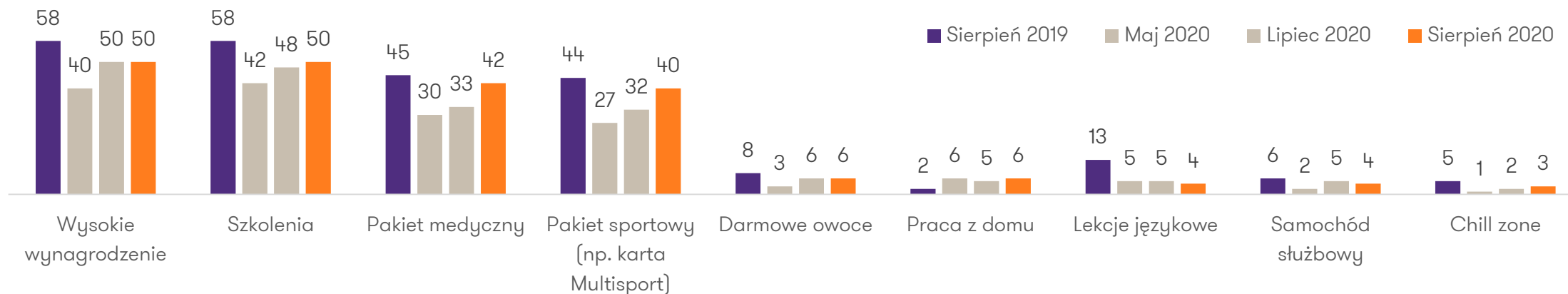


# Pracodawcy „odmrażają” popularne benefity

W ofertach pracy coraz częściej pojawiają się niektóre popularne przed pandemią zachęty i benefity. Pakiety medyczne i sportowe proponuje już ponad 40 proc. przedsiębiorstw.

W czasie najsilniejszego załamania rynku pracy w Polsce spowodowanego pandemią koronawirusa spora część przedsiębiorców usunęła z ofert pracy większość popularnych benefitów proponowanych przyszłym pracownikom. Jednak wraz z „odmrożeniem” gospodarki, w ostatnich miesiącach pracodawcy zaczęli wracać do tych rozwiązań. Największy wzrost w stosunku do maja 2020 roku zanotowano w przypadku pakietów sportowych (z 27 do 40 proc.) i medycznych (z 30 proc. do 42 proc.). Pracodawcy wyraźnie częściej niż w szczycie pandemii deklarują kandydatom „wysokie” wynagrodzenie oraz przywracają szkolenia. Popularność wszystkich tych benefitów i zachęt nadal jest jednak znacznie niższa niż przed rokiem. Pracodawcy widzą więc, że prawdopodobnie uniknęli oni czarnego scenariusza i mogą sobie pozwolić na wzbogacenie oferty dla pracowników, ale nadal robią to dość ostrożnie.

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



# Daję więcej, więc wymagam więcej

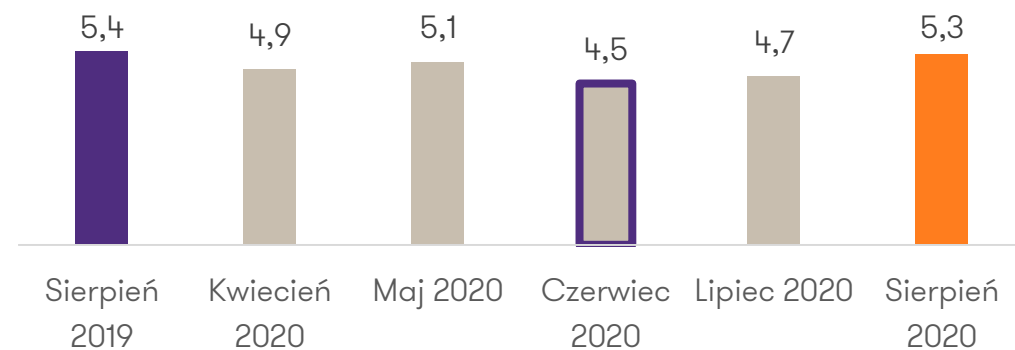
Wraz ze wzrostem liczby benefitów rośnie liczba wymagań stawianych kandydatom. W dwa miesiące liczba wymagań przypadających na jedno ogłoszenie wzrosła z 4,5 do 5,3.

W pierwszych miesiącach pandemii zmusiła ona pracodawców do ograniczenia wymagań wobec nowych pracowników. Jeśli już ktoś szukał pracowników – np. do sklepów internetowych czy logistyki – to zwykle potrzebował ich pilnie. Dlatego w czerwcu 2020 średnia liczba wymagań wpisywanych w ofertach spadła do 4,5 (wobec 5,4 w czerwcu 2019 roku).

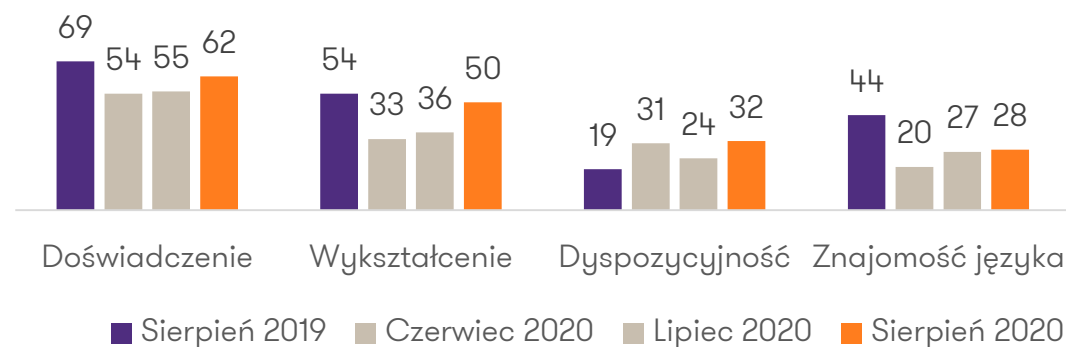
W lipcu i sierpniu oferty zaczęły jednak dostosowywać się do nowej rzeczywistości na rynku pracy i pracodawcy – widząc, że walka o talenty osłabła – zaczęli wymagać coraz więcej od kandydatów. W sierpniu 2020 roku średnia liczba punktów z wymaganiami wyniosła już 5,3, czyli niemal tyle samo co w analogicznym okresie ubiegłego roku.

W sierpniu 2020 roku pracodawcy najczęściej wymagali od kandydatów doświadczenia na danym stanowisku (62 proc.) i odpowiedniego wykształcenia (50 proc.). Jeszcze w czerwcu wymogi te wpisane były tylko w 54 i 33 proc. ofert pracy. Przez pandemię koronawirusa pozycja pracownika na rynku pracy osłabła, dlatego pracodawcy wieszają wyraźnie wyżej poprzeczki przyszłym kandydatom.

**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

“

Pierwsze tygodnie pandemii i ogromny spadek liczby ofert pracy nie wróżyły niczego dobrego. Można było wręcz spodziewać się najgorszego, wielu ekspertów przygotowywało się na wzrost stopy bezrobocia do wartości dwucyfrowej. Na ten moment rzeczywistość napawa jednak optymizmem – na koniec lipca stopa bezrobocia była zaledwie o 0,9 pkt proc. wyższa niż przed rokiem (sięgnęła 6,1 proc.), a ofert pracy nie brakuje. Owszem, jest ich mniej niż rok temu, ale rekrutacje wciąż się toczą.

Nie brakuje też kandydatów – są wśród nich osoby, które straciły z powodu pandemii pracę, ale też takie, które utraciły zaufanie do obecnego pracodawcy. Lockdown odłonił bowiem słabe strony wielu firm, a tym samym zmobilizował część załogi do poszukiwania innego miejsca. Obecnie kandydaci większą wagę przywiązują do stabilizacji, dbania o pracownika – ale nie tyle przez karty sportowe, darmowe lunche i strefy relaksu, co poprzez jasną i otwartą komunikację, zapewnienie możliwości merytorycznego rozwoju czy elastyczność i wsłuchiwanie się w potrzeby pracownika, także w kontekście umożliwiania pracy z domu.

Dopasowanie się do „nowej normalności” zdaje się w tym momencie priorytetem dla większości firm. Cały czas musimy być jednak czujni – nie wiemy, co przyniesie koniec roku i druga fala pandemii.

”

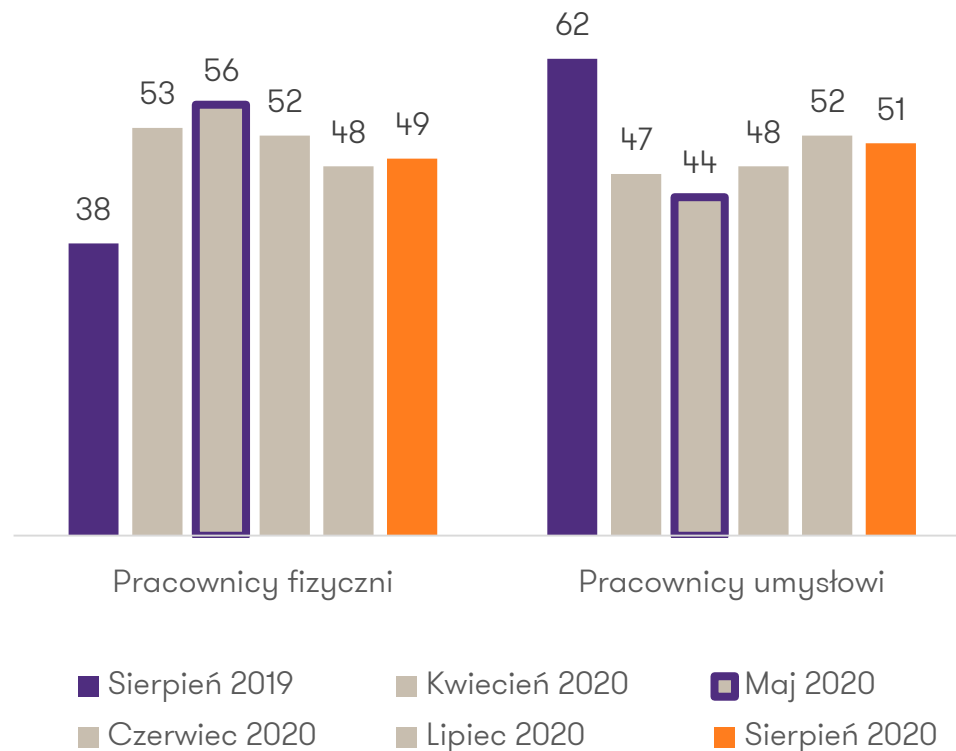
# Praca fizyczna i umysłowa na równi

Na początku pandemii na rynku pracy w Polsce znaczną przewagę miały oferty dla pracowników fizycznych. W lipcu i sierpniu ten trend zaczął się odwracać i teraz ofert do pracy fizycznej jest niemal tyle samo co do pracy umysłowej.

W pierwszych miesiącach pandemii na rynku pracy w Polsce dało się zauważyć silny spadek zapotrzebowania na pracowników umysłowych, a znaczny wzrost na pracowników fizycznych. Od czerwca trend ten zaczął się odwracać i liczba ofert dla pracowników umysłowych powoli wzrastała, aby w lipcu i sierpniu ustabilizować się na podobnym poziomie co liczba ofert dla pracowników fizycznych – po około 50 proc.

Wygląda na to, że na rynku pracy szanse dla przyszłych pracowników zostały wyrównane i zarówno kandydaci do pracy umysłowej jak i fizycznej mają niemal tyle samo okazji do znalezienia pracy.

**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](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)

**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)

## 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.