

Rynek pracy w czasie COVID-19

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

EDYCJA VII: WRZESIEŃ 2020



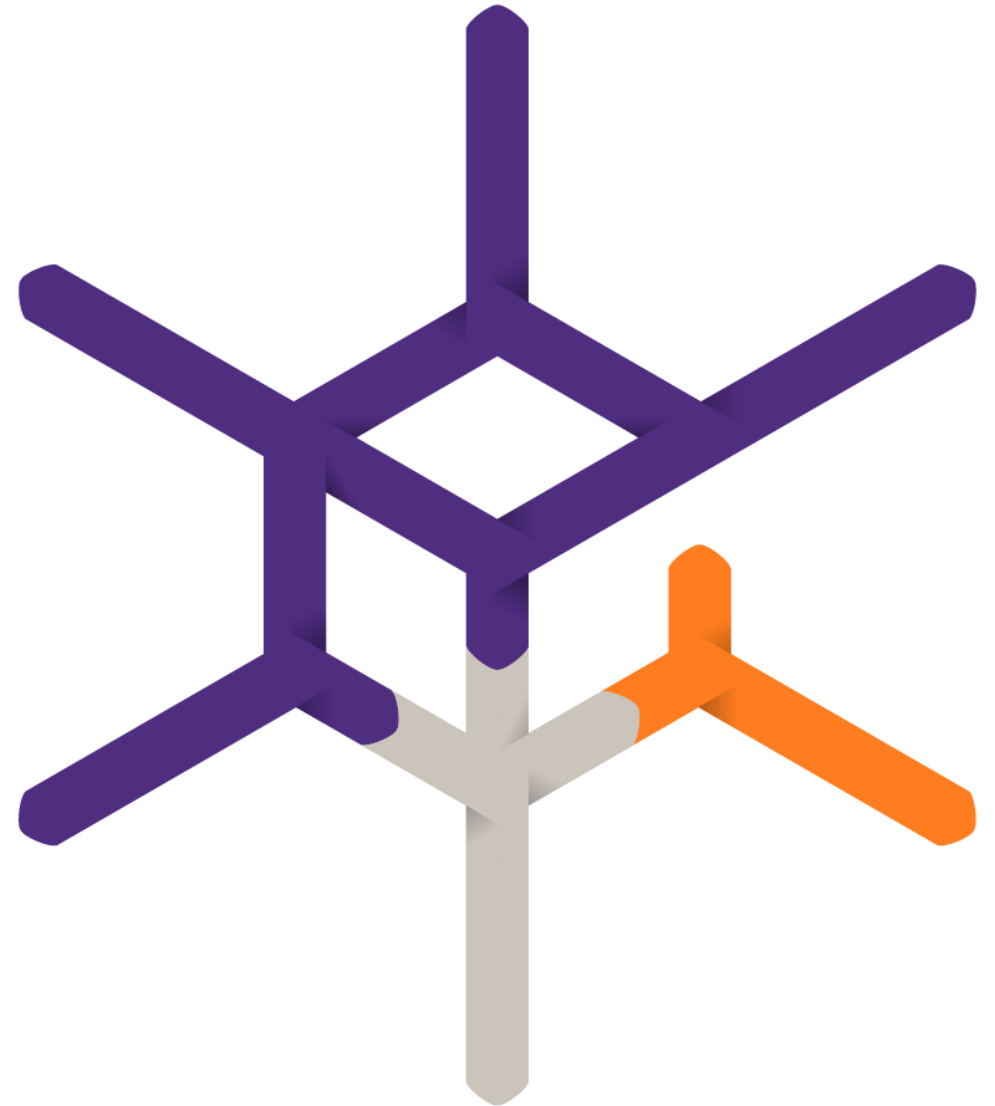
Wprowadzenie

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 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 4-7 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.

Najwięcej ofert od początku pandemii

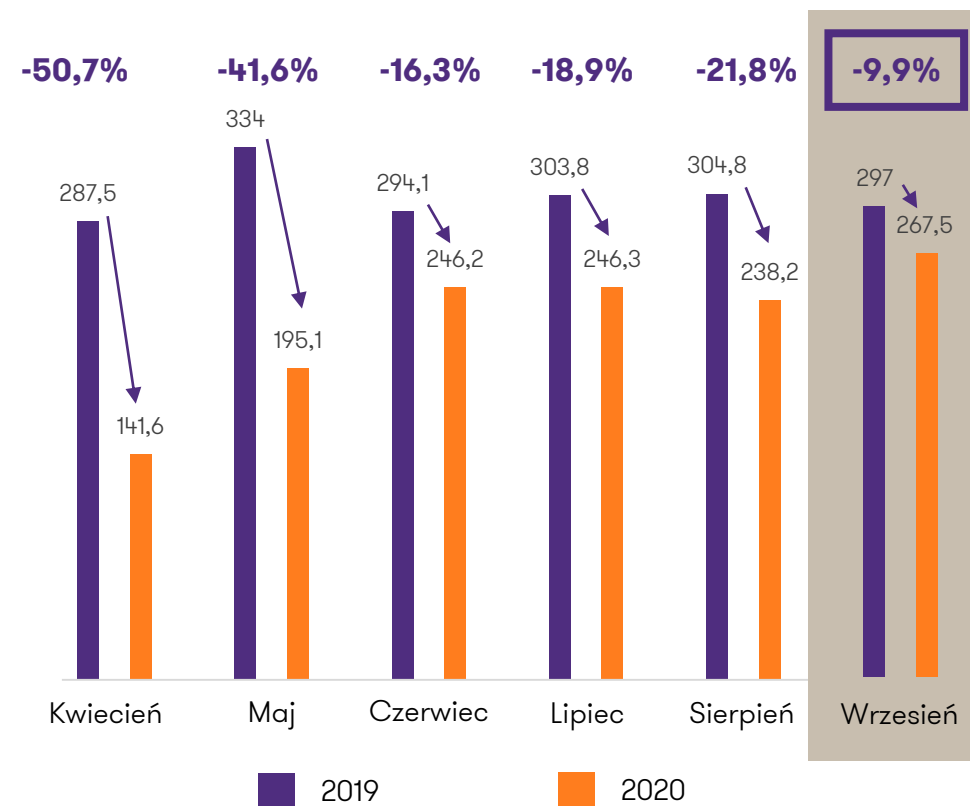
Pracodawcy we wrześniu opublikowali 267,5 tys. ofert pracy. To najlepszy wynik od początku pandemii i tylko o 10 proc. niższy niż przed rokiem.

Wrzesień był dobrym miesiącem na polskim rynku pracy. Jak wynika z danych firmy Element zebranych dla Grant Thornton, pracodawcy opublikowali na portalach rekrutacyjnych 267,5 tys. nowych ofert pracy. To zdecydowanie najwyższy wynik od wybuchu pandemii i o 20-30 tys. wyższy, niż w miesiącach wakacyjnych, kiedy zwykle zatrudnienie osiąga swój sezonowy szczyt.

Warto też odnotować, że liczba nowych ofert pracy była we wrześniu już tylko o 9,9 proc. niższa niż w analogicznym miesiącu ubiegłego roku. Tymczasem w poprzednich miesiącach spadki oscylowały wokół 20 proc., a w szczycie pandemii sięgały nawet 50 proc. To pokazuje, że odbudowa sytuacji na rynku pracy postępuje i jest on coraz bliżej powrotu do przedkryzysowej normy. Popyt na pracowników ponownie jest silny, a obserwowane w lipcu i sierpniu wyhamowanie wzrostów ofert pracy mogło być jedynie chwilowe.

Niestety, w najbliższych miesiącach ta odbudowa popytu na pracowników ponownie może zostać przerwana. Ostatni wzrost liczby zakażeń może zniechęcić pracodawców do tworzenia miejsc pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że we wrześniu pracodawcy wykazywali wyraźny optymizm.

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



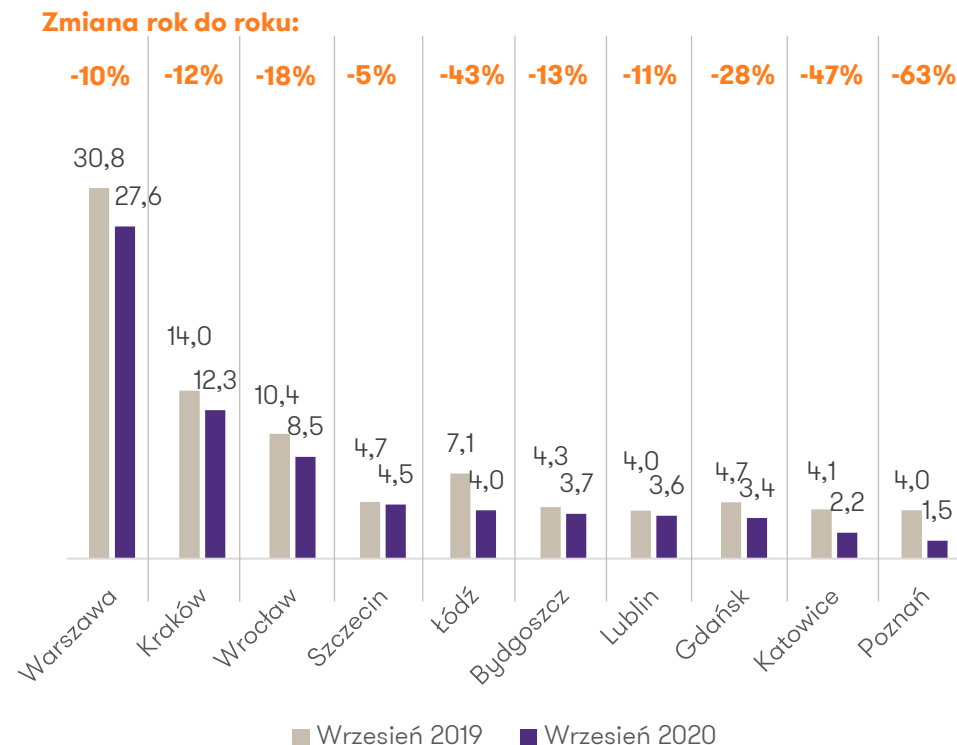
Szczecin najszybciej odzyskuje siły

Pracodawcy ze Szczecina rekrutują pracowników już prawie tak samo często, jak przed pandemią. Z głębokiego kryzysu nadal nie może wyjść Poznań.

W naszym badaniu sprawdzamy również, jak z załamaniem rynku pracownika wywołanym koronawirusem 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. We wrześniu tutejsi pracodawcy opublikowali jedynie 1,5 tysiąca ogłoszeń o pracę, co w stosunku do września 2019 roku (w którym opublikowano 4 tys. ofert) stanowi spadek aż o 63 proc. W Poznaniu liczba procesów rekrutacyjnych jest obecnie prawie sześciokrotnie mniejsza niż w porównywalnym pod względem liczby mieszkańców Wrocławiu.

Z kolei najlepiej sytuacja przedstawia się aktualnie w Szczecinie. Wrzesień przyniósł 4,5 tys. ofert pracy, czyli tylko 5 proc. mniej niż przed rokiem. Relatywnie szybko z kryzysem poradziła sobie Warszawa. We wrześniu pojawiło się tu 27,6 tys. ofert, czyli tylko 10 proc. mniej niż przed rokiem. W szczycie pandemii liczba ogłoszeń spadła poniżej 20 tys., a spadki rok do roku sięgały 44 proc.

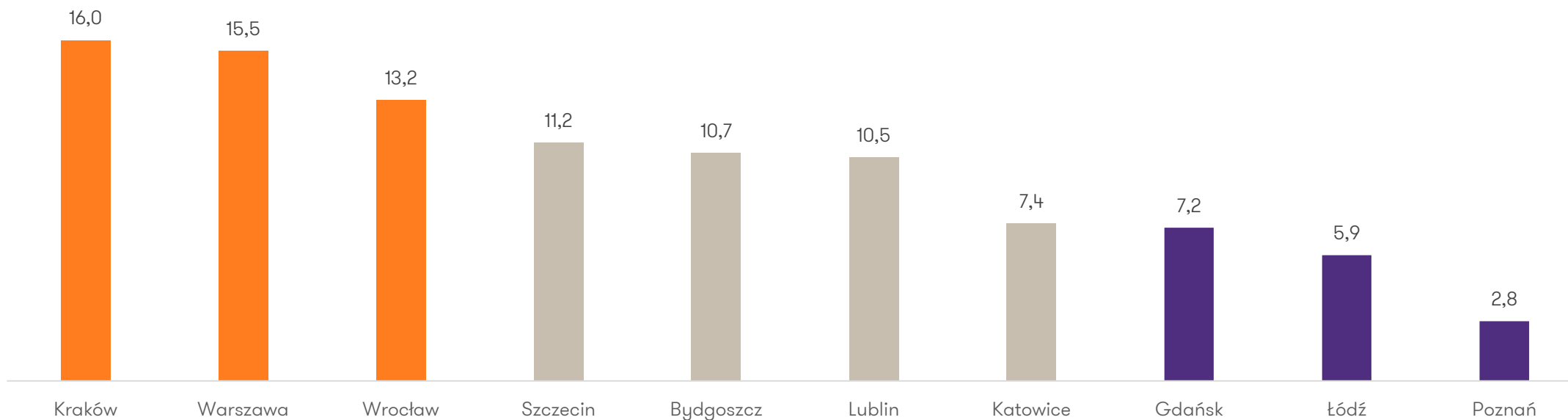
Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 miastach w Polsce we wrześniu 2020 (w tys.) i zmiana w stosunku do września 2019 roku



Dziesięć ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców przypada średnio 10 ofert pracy (wobec 8,9 miesiąc wcześniej i 12,9 rok temu). We wrześniu 2020 roku Kraków oferował aż 16 ofert na każde tysiąc osób. Najgorzej radzi sobie Poznań, gdzie na tyle samo mieszkańców przypada mniej niż 3 oferty pracy.

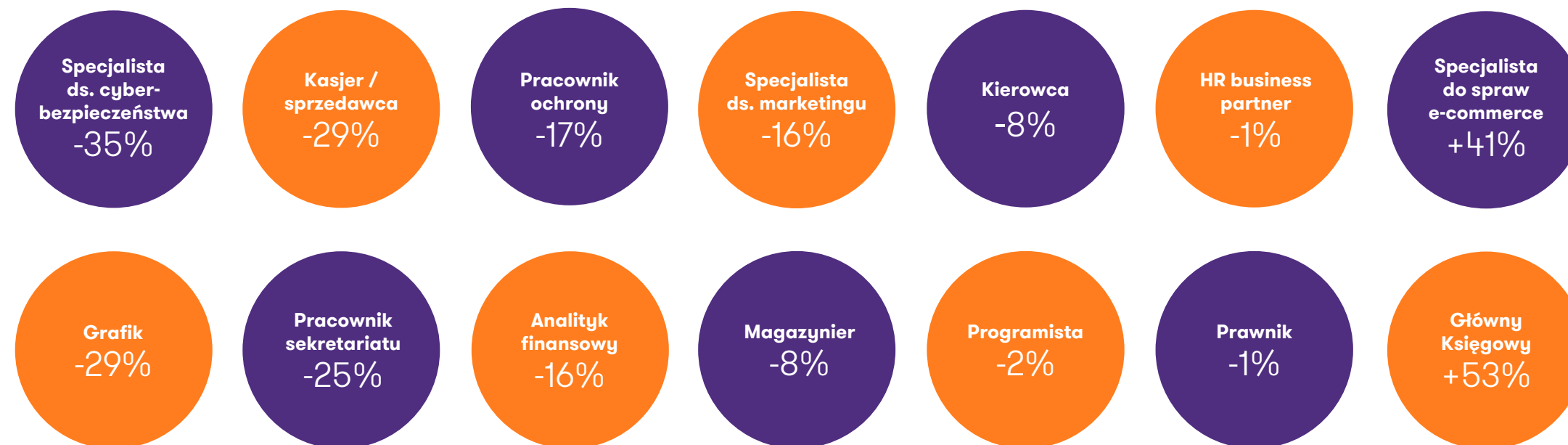
Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców



Zapotrzebowanie na popularne zawody wraca

Na początku pandemii zmniejszyło się zatrudnienie w wielu zawodach. Teraz, kiedy rynek pracy wraca do normy, wraca również zapotrzebowanie na profesje popularne przed pandemią. We wrześniu 2020 roku popyt na prawników, specjalistów HR i programistów był niemal taki sam, jak w zeszłym roku. Na głównych księgowych i specjalistów ds. e-commerce już od kilku miesięcy notuje się zapotrzebowanie wyższe niż przed pandemią.

Wykres 4. Zmiana liczby ofert pracy we wrześniu 2020 roku w stosunku do września 2019 roku



NASZYM ZDANIEM



Maciej Michalewski

CEO
Element. Recruitment Automation Software

“

Pomimo pandemii i stale rosnącej liczby zidentyfikowanych zachorowań, we wrześniu odnotowaliśmy ponad 12-procentowy wzrost liczby ofert pracy w stosunku do sierpnia. To bardzo dobry sygnał, w szczególności biorąc pod uwagę fakt, że zapotrzebowanie na pracowników jest tylko o 10% mniejsze w stosunku do września 2019 r.

Na uwagę zasługuje także silny wzrost liczby ofert pracy na stanowisko HR Business Partner. Może to wynikać zarówno z rosnących potrzeb firm w zakresie zatrudnienia, ale także z potrzeby radzenia sobie przez organizacje z nowymi wyzwaniami, jakie pojawiły się w okresie pandemii w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

”

Walka o pracownika coraz silniejsza

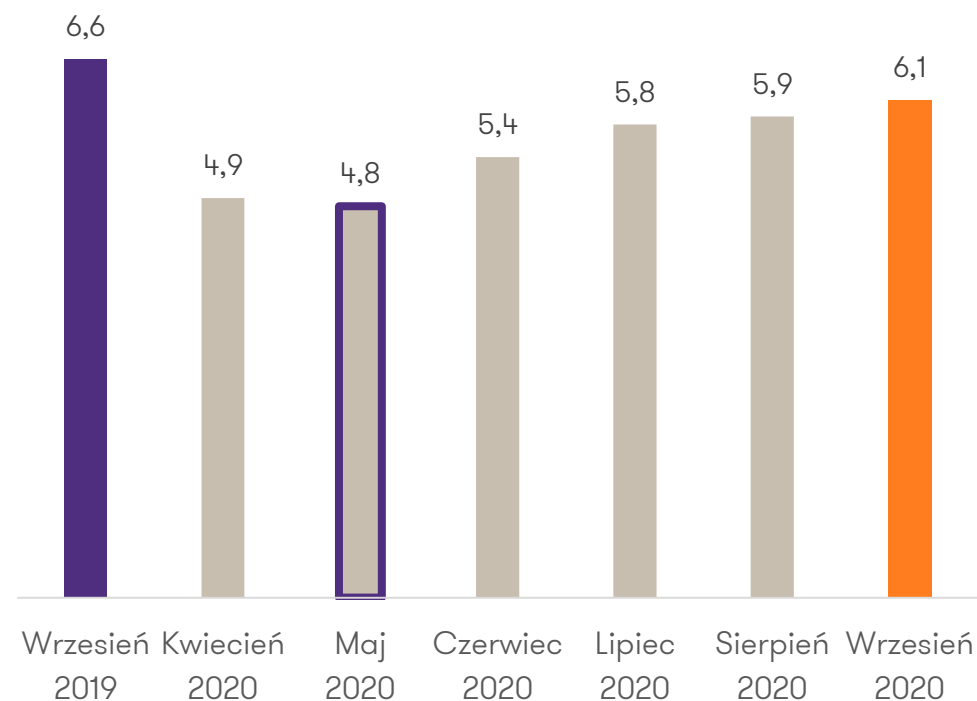
Z miesiąca na miesiąc atrakcyjność ofert pracy wzrasta. We wrześniu 2020 roku w ogłoszeniach o pracę można było znaleźć już średnio ponad sześć benefitów. Powoli zbliżamy się do poziomu sprzed pandemii.

Pandemia koronawirusa ma coraz mniejszy wpływ na rynek pracy w Polsce. Od czerwca 2020 roku, czyli od prawie całkowitego „odmrożenia” gospodarki w Polsce można zauważyć stopniowy powrót zawartości ofert pracy do przedpandemicznej normy. Do poziomu sprzed roku brakuje już coraz mniej.

Z naszych obliczeń wynika, że we wrześniu 2020 roku jedno ogłoszenie o pracę zawierało już średnio 6,1 różnego rodzaju zachęt i benefitów mających skłonić kandydatów do podjęcia pracy (pakietów medycznych, abonamentów sportowych itp.). To niewielki wzrost w stosunku do sierpnia 2020 roku (5,9), jednak w porównaniu z majem jest to wzrost aż o 1,3 punktu. Do poziomu sprzed roku brakuje już tylko „pół benefitu”.

Pracodawcy w Polsce coraz odważniej tworzą atrakcyjne miejsca pracy. Gdyby ta tendencja wzrostowa utrzymała się, to w ciągu kilku miesięcy oferty osiągnęłyby poziom sprzed pandemii. Jednak należy pamiętać, że pandemia nadal trwa i w każdej chwili może pokrzyżować te założenia.

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

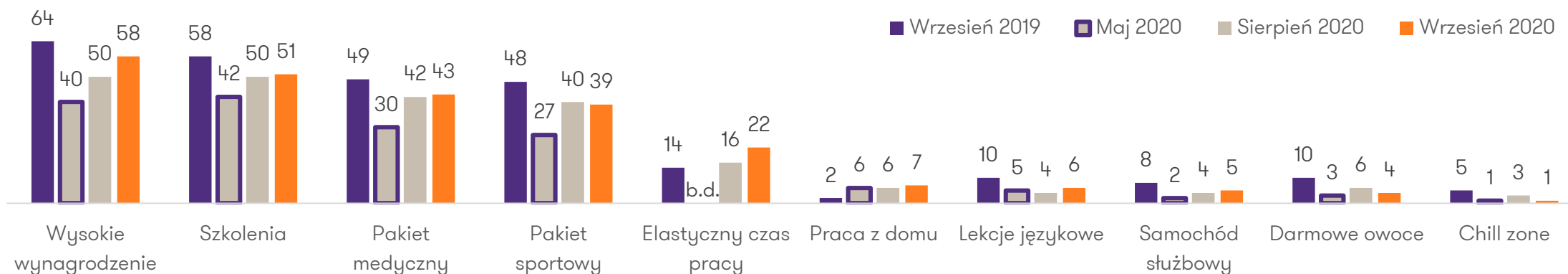


Lubiane benefity wracają do ofert

Wrześniowe oferty pracy utrzymały tendencję wzrostu benefitów zaobserwowaną w sierpniu 2020 roku. Pracodawcy coraz częściej proponują nowym pracownikom popularne benefity – szkolenia czy pakiet medyczny. Już 58 proc. pracodawców chce zachęcić kandydatów też obietnicą „wysokiego wynagrodzenia”.

Publikowane oferty pracy są coraz atrakcyjniejsze. We wrześniu 2020 roku najczęstszą formą zachęty było – cokolwiek się pod tym kryje – wysokie wynagrodzenie (58 proc.). To dwukrotnie więcej niż w maju i tylko o 6 pkt proc. mniej niż przed rokiem. To pokazuje, że pracodawcy odetchnęli z ulgą i nie spodziewają się kłopotów finansowych, więc chcą (lub też muszą) powalczyć o kandydatów. Coraz większą popularność zyskują również szkolenia (51 proc.) i pakiety medyczne (43 proc.). Dużą popularność zyskuje też elastyczny czas pracy (22 proc. wobec 14 proc. rok temu) i praca zdalna (z 2 do 7 proc.).

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



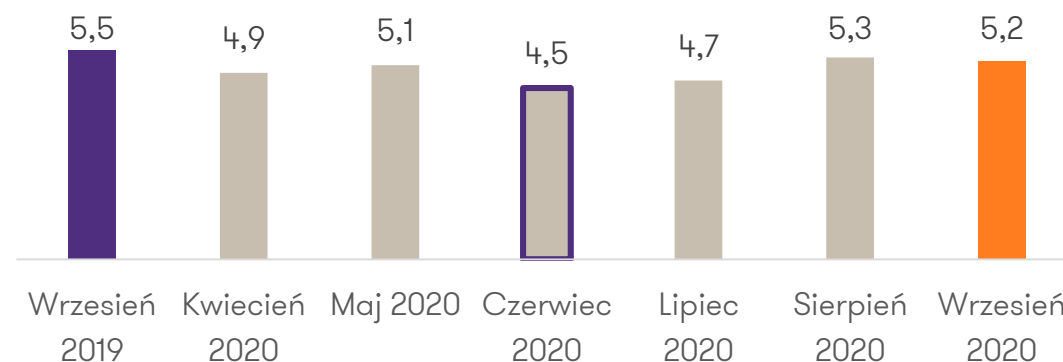
Stabilizacja wymagań w ofertach

Choć w ofertach wzrasta liczba benefitów, liczba wymagań stawianych kandydatom jest stabilna. We wrześniu pracodawcy stawiali im średnio około pięć wymagań.

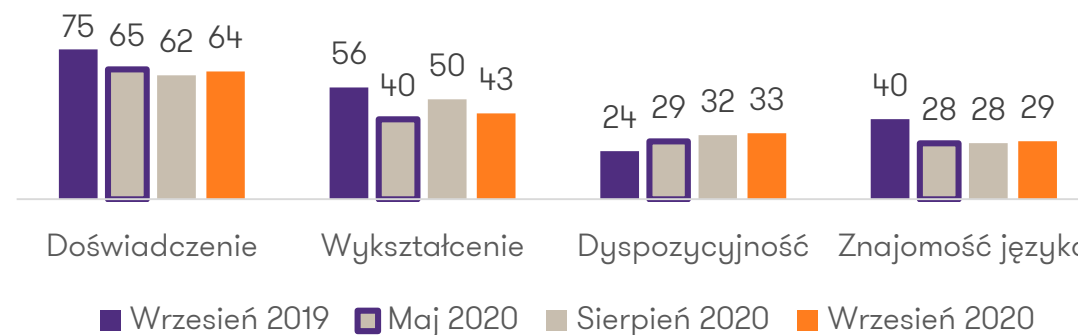
O ile sytuacja po stronie benefitów w ofertach pracy jest jednoznaczna (pandemia wywołała ich spadek, teraz ich liczba rośnie), o tyle po stronie wymagań sytuacja jest znacznie bardziej złożona i nieprzewidywalna. W pierwszych miesiącach pandemii pracodawcy niektórych branż (np. logistyki czy handlu) pilnie szukali pracowników, dlatego średnia liczba wymagań w ofertach spadła. Później jednak liczba wymagań znowu zaczęła rosnąć (widocznie pracodawcy poczuli jednak, że rynek pracownika się skończył), a we wrześniu ustabilizowała się, a nawet nieznacznie spadła – na jedno ogłoszenie przypadło 5,2 wymagań, czyli niemal tyle samo co miesiąc wcześniej [5,3]. Względem sierpnia nieco wzrósł odsetek ofert, gdzie wymagano doświadczenia (z 62 proc. do 64 proc.), za to zmalała liczba ofert, gdzie wymagano wykształcenia (z 50 proc. w sierpniu do 43 proc. we wrześniu).

Rosnąca liczba benefitów przy utrzymujących się na podobnym poziomie oczekiwaniach pracodawców, może być zapowiedzią powolnego powrotu do znanej sprzed pandemii rywalizacji o pracownika na rynku pracy. Chcąc przyciągnąć kandydata oferuje mu się coraz więcej benefitów, jednocześnie wymaga tylko niezbędne minimum.

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

“

Wrzesień przyniósł sporą dawkę optymizmu, który w obliczu zapowiadanej drugiej fali zachorowań, jest nam zdecydowanie potrzebny. Wygląda na to, że spora część pracodawców zdążyła się już przystosować – radzą sobie w nowej rzeczywistości i oferują nowe miejsca pracy. Nie jest jednak tak, że wracamy do tego, co było – zmieniło się i wciąż zmienia wiele na rynku pracy. Kompetencje, które zdecydowanie zyskały na znaczeniu, to adaptacyjność, elastyczność czy zdolność szybkiego uczenia się. Kandydaci z kolei rzadziej pytają o karty sportowe czy darmowe lunchy, a częściej o stabilność zatrudnienia czy możliwość pracy z domu.

Działy HR stoją obecnie przed ogromnymi wyzwaniami, zarówno w kontekście pozyskiwania, jak i utrzymywania pracowników. Trzeba w szybkim tempie zmienić politykę szkoleń, zastąpić spotkania integracyjne innymi formami, zadbać o zaangażowanie pracowników w zdalnej rzeczywistości. Nie dziwi zatem, że rola HR Business Partnera rośnie.

”

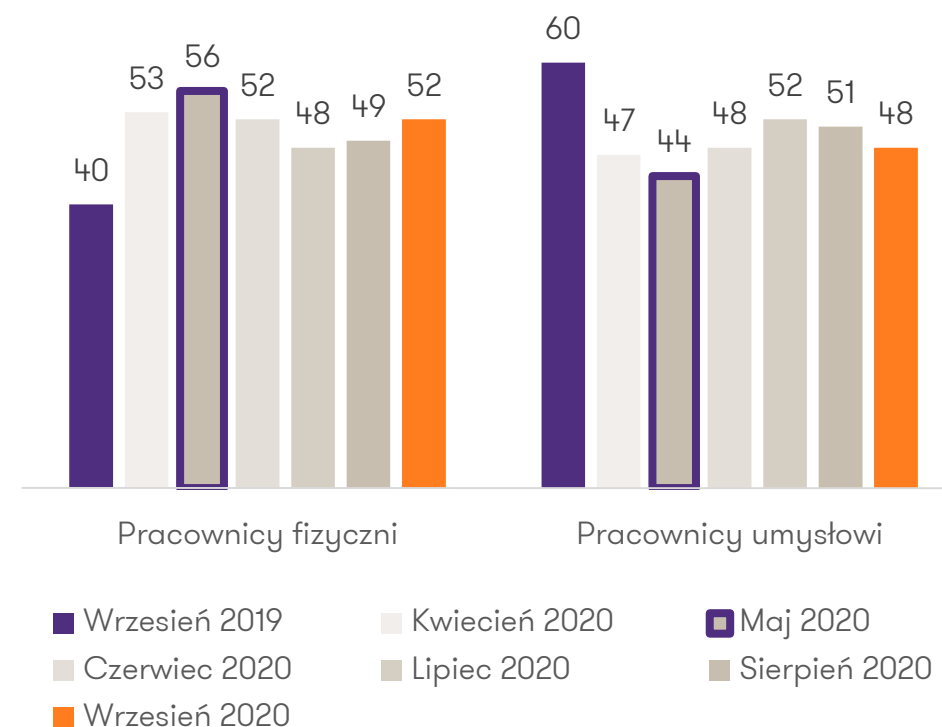
Praca fizyczna znowu z przewagą

Już 52 proc. ofert pracy jest skierowanych do pracowników fizycznych, a 48 proc. do umysłowych. Trend rosnącego popytu na pracę fizyczną, obserwowany na początku pandemii, powraca.

Jednym ze skutków pandemii koronawirusa na rynku pracy jest to, że przedsiębiorcy na stałe zmniejszyli zapotrzebowanie na pracowników umysłowych, a zwiększyli na fizycznych. Przed rokiem oferty pracy fizycznej stanowiły 40 proc. wszystkich ofert, tymczasem od wybuchu pandemii odsetek ten oscyluje wokół 50 proc., a na początku pandemii sięgał nawet 56 proc.

Obecnie 52 proc. ofert pracy skierowane są do pracowników fizycznych, a 48 proc. do pracowników umysłowych. To pierwszy raz od lipca, kiedy tych pierwszych jest więcej niż tych drugich. Trend powolnego, ale jednak, odbudowywania się popytu na pracowników umysłowych, we wrześniu znowu się odwrócił i górą ponownie są oferty dla pracowników fizycznych.

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.