

Rynek pracy w czasie COVID-19

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

EDYCJA IX: Listopad 2020



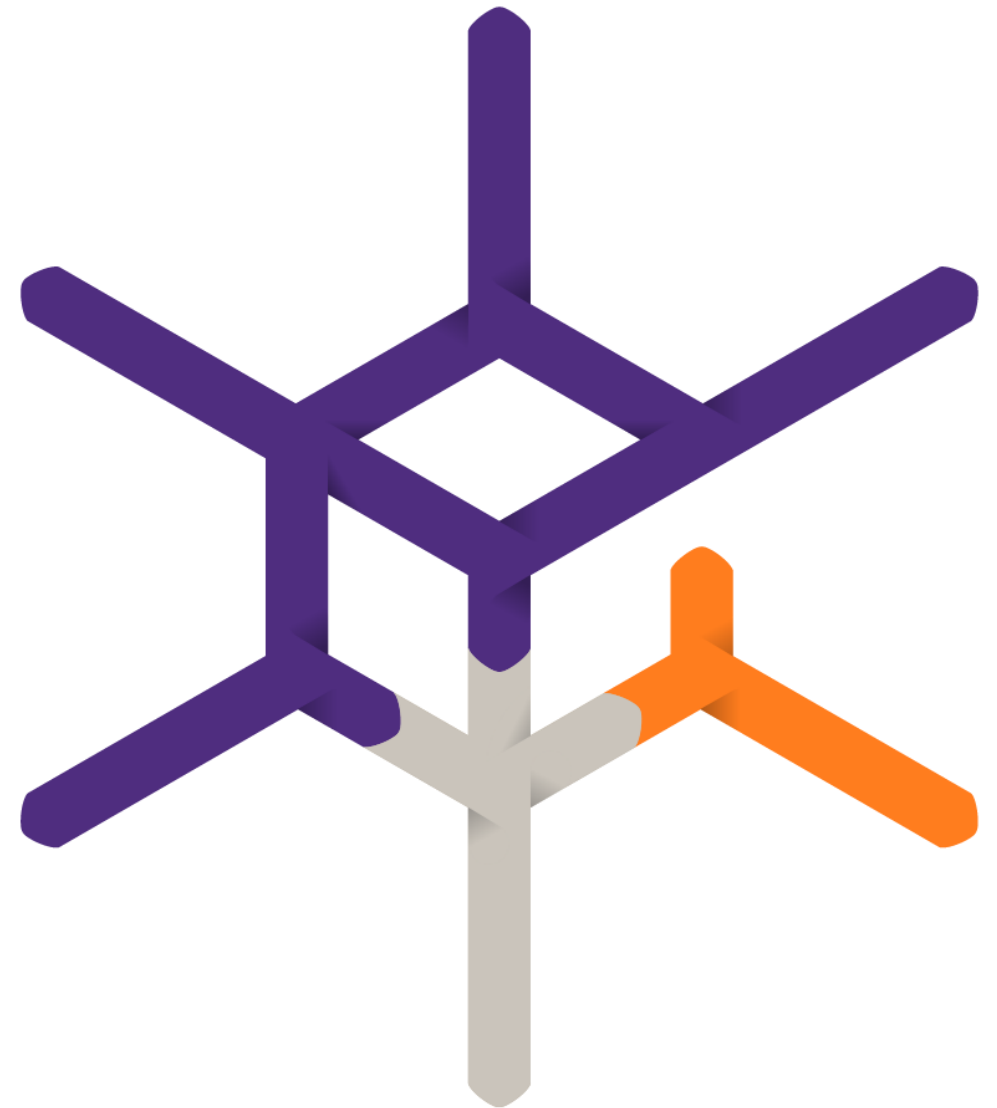
Wprowadzenie

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 coraz mocniej dołuje

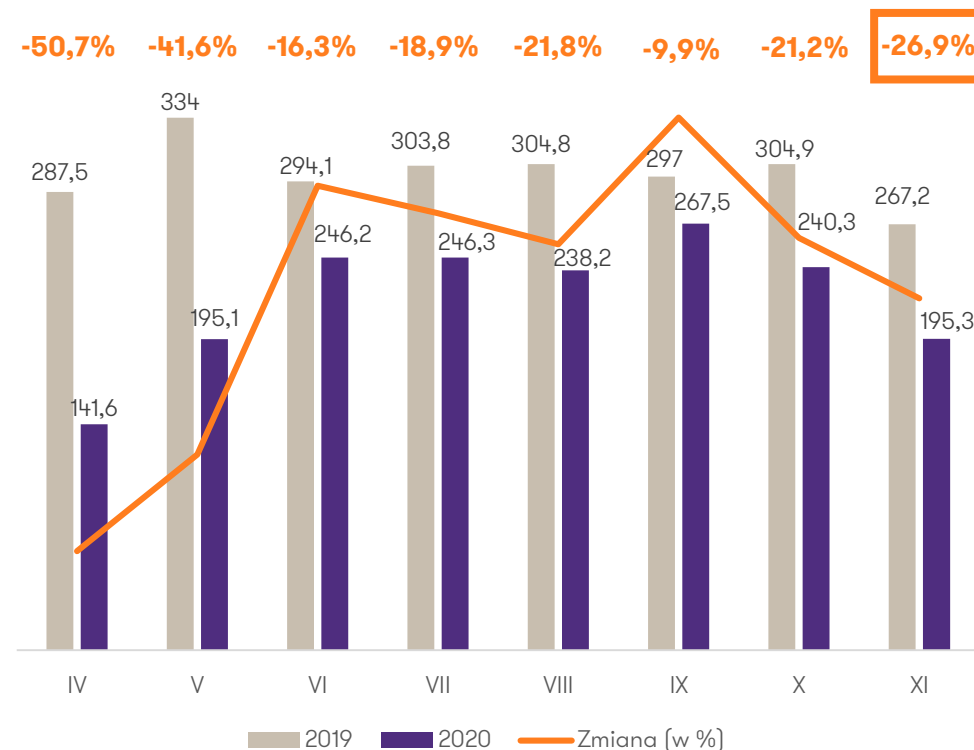
Druga fala pandemii coraz widoczniej przekłada się na procesy rekrutacyjne w Polsce. W listopadzie 2020 roku pracodawcy opublikowali 195 tys. ofert pracy, czyli o 26,9% mniej niż w analogicznym okresie 2019 roku.

Pandemia od początku mocno wpływa na rynek pracy w Polsce. W pierwszych miesiącach notowano duże spadki liczby ofert pracy – sięgające 50% rok do roku. W lecie zauważalna była spora poprawa w tym zakresie, a we wrześniu liczba ofert pracy była już tylko o 9,9% mniejsza niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Jednak druga fala pandemii w Polsce zaczęła wywierać wpływ także na rynek pracy, a kolejne obostrzenia znów przekładają się na mniejszy popyt na pracowników.

Jak wynika z danych firmy Element zebranych dla Grant Thornton na bazie 50 największych portali rekrutacyjnych w Polsce, w ostatnim miesiącu pracodawcy opublikowali jedynie 195,3 tys. nowych ofert pracy. To o 45 tys. ofert mniej niż w październiku 2020 roku oraz o 71,9 tys. mniej niż w listopadzie ubiegłego roku. Roczny spadek liczby miejsc pracy pogłębił się więc w listopadzie do 26,9%, czyli regres w popycie na pracownika jest największy od maja.

Jesienne spadki w liczbie ofert pracy dalekie są jeszcze do spadków jakie widoczne były na początku pandemii, jednak wpływ drugiej fali i kolejnych obostrzeń na rynek pracy jest coraz bardziej widoczny. Kolejne miesiące pokażą, jak długi i głęboki będzie to wpływ.

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



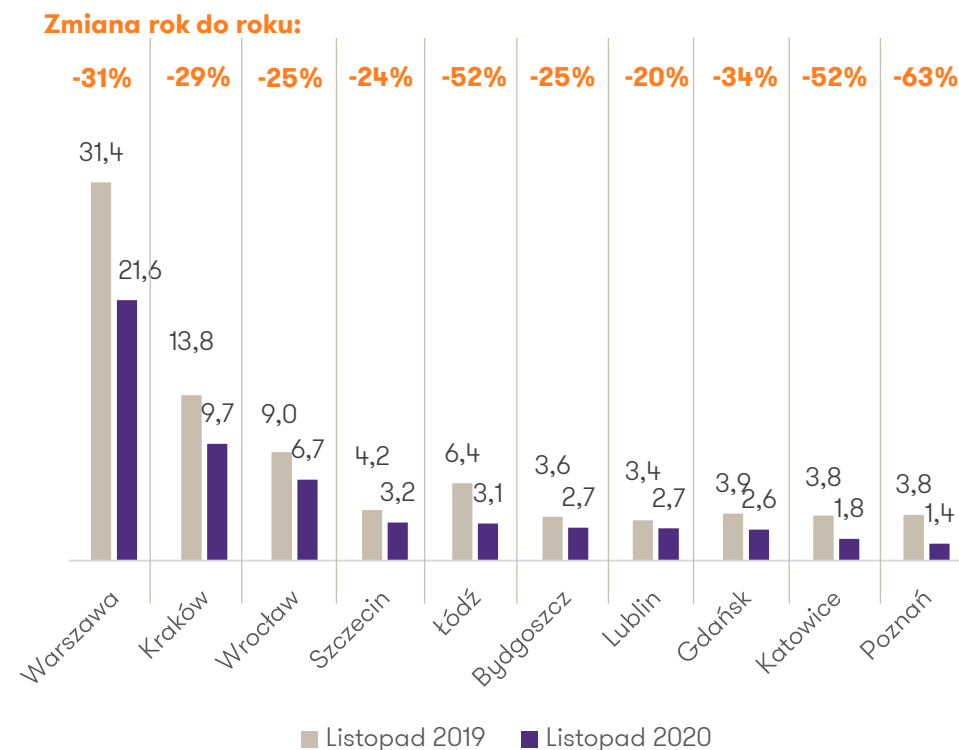
Poznań z największymi spadkami

W Poznaniu w listopadzie 2020 roku opublikowano tylko 1,4 tys. ofert pracy – to mniej aż o 63% w porównaniu z listopadem 2019 roku. Najlepiej jest w Lublinie, gdzie spadek rok do roku wyniósł w listopadzie 20%.

W naszym badaniu sprawdzamy również, jak z załamaniem rynku pracownika wywołanym koronawirusem radzą sobie poszczególne duże miasta w Polsce. Wśród 10 aglomeracji najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu – od początku pandemii rok do roku notowane są w tym mieście największe spadki w liczbie ofert pracy. W listopadzie 2020 r. było ich 1,4 tys. czyli o 63% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Nawet w mniejszych niż Poznań miastach kandydaci mogą liczyć obecnie na większą liczbę ofert pracy.

W listopadzie najlepiej sytuacja wyglądała w Lublinie – opublikowano tam 2,7 tys. ofert pracy, co stanowiło 20% mniej niż w listopadzie 2019 r. Całkiem dobrze radzą sobie także Szczecin (spadek rok do roku o 24%), Wrocław i Bydgoszcz (spadki rok do roku na poziomie 25%).

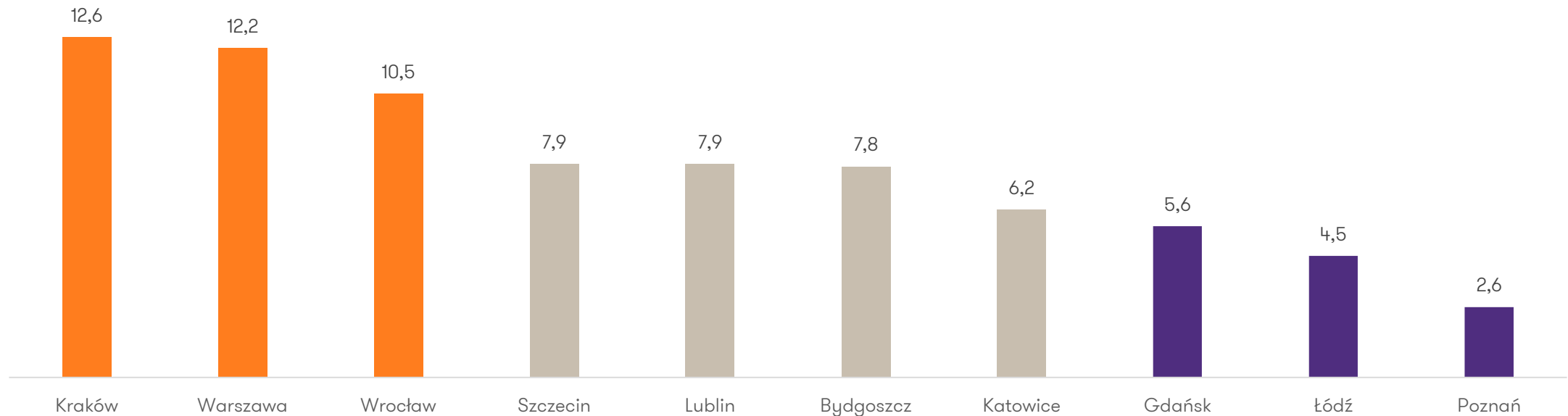
Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 miastach w Polsce w XI 2020 (w tys.) i zmiana w stosunku do XI 2019 roku



Osiem ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców przypada średnio tylko 7,8 ofert pracy (wobec 9,4 miesiąc wcześniej i 11,8 rok temu). W listopadzie 2020 roku Kraków oferował średnio 12,6 ofert na każdy tysiąc osób. Najgorzej wypada Poznań, gdzie na tyle samo mieszkańców przypadają tylko 2,6 oferty pracy.

Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy przypadająca na 1000 mieszkańców



Większy popyt jedynie na wybrane zawody

Pandemia i jej negatywny wpływ na rynek pracy pociągnęły za sobą spadek popytu na większość profesji. W listopadzie w ujęciu rok do roku obserwowaliśmy spadki liczby ofert pracy w większości badanych przez nas branż. Są jednak takie sektory i zawody, których przedstawiciele w czasie pandemii są poszukiwani bardziej niż rok wcześniej. W listopadzie 2020 r. pojawiło się więcej ofert niż rok temu dla analityków finansowych, specjalistów ds. e-commerce czy specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. W ujęciu rocznym widoczny jest też wzrost zainteresowania zawodami medycznymi, których przedstawiciele są tak ważni w walce z drugą falą pandemii.

FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
Dyrektor finansowy / CFO	51	48	-6%
Główny księgowy	272	265	-3%
Księgowy/ specjalista ds. rachunkowości	2156	1863	-14%
Analityk finansowy	68	114	68%
OGÓŁEM	2547	2290	-10%



MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	105	94	-11%
Specjalista ds. marketingu	586	452	-23%
Specjalista ds. e-commerce	93	113	22%
Grafik	566	371	-35%
OGÓŁEM	1350	1030	-24%



PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
Radca prawny	128	116	-9%
Aplikant radcowski / adwokacki	41	27	-34%
Doradca podatkowy	7	8	14%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	6	6	bz.
OGÓŁEM	182	157	-14%



HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
HR Business Partner	68	63	-7%
Specjalista ds. HR	143	89	-38%
Specjalista ds. kadr i płac	513	454	-12%
Rekruter	220	151	-31%
OGÓŁEM	944	757	-20%



IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
CIO / dyrektor IT	4	1	-75%
Programista	1326	1331	0,4%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	2	7	250%
Administrator IT	158	157	-0,6%
OGÓŁEM	1490	1496	0,4%



ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
Lekarz	472	491	4%
Pielęgniarka / pielęgniarz	627	695	11%
Ratownik medyczny	73	104	43%
Salowa / salowy	123	98	-20%
OGÓŁEM	1295	1388	7%



PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	XI 2019	XI 2020	
Magazynier	5638	4427	-22%
Pracownik ochrony	2365	1613	-32%
Kierowca	9782	6841	-30%
Kasjer/sprzedawca	10024	5678	-43%
OGÓŁEM	27809	18559	-33%



NASZYM ZDANIEM



Maciej Michalewski

CEO
Element. Recruitment Automation Software

“

Ostatni miesiąc to czas, w którym druga fala pandemii koronawirusa w Polsce osiągnęła swój punkt kulminacyjny. 7 listopada odnotowano najwyższą liczbę zachorowań od początku pandemii, 27 875 przypadków.

Trudno zatem dziwić się, że wpłynęło to negatywnie na nastroje pracodawców. W konsekwencji liczba ofert pracy opublikowanych na obserwowanych przez nas portalach rekrutacyjnych spadła o 19% w stosunku do października i o 27% w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku. Spadki te są wyraźne, choć na szczęście znacznie płytsze niż te, które obserwowaliśmy wiosną, w pierwszej fali pandemii

Dobra wiadomość jest jednak taka, że bezpośredni związek liczby ofert pracy z liczbą zachorowań oznacza, że opadająca krzywa zachorowań w grudniu powinna spowodować wzrost aktywności pracodawców w ostatnim miesiącu bieżącego roku.

”

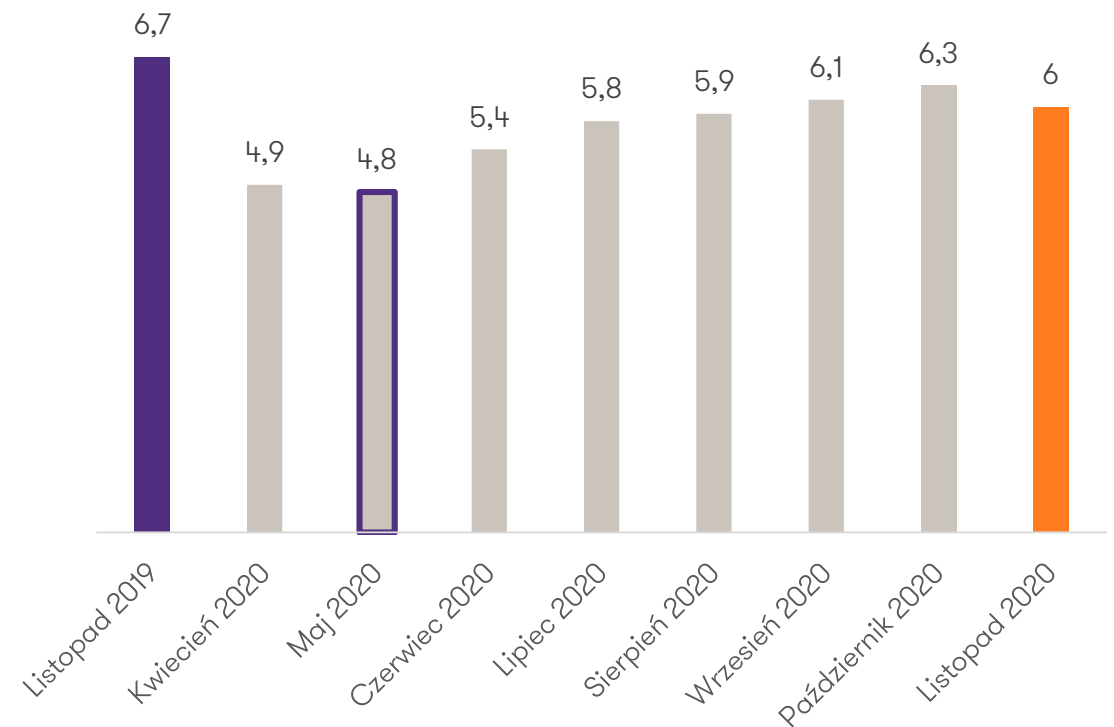
Oferty pracy tracą na atrakcyjności

W listopadzie 2020 roku oferty pracy nieco „zubożały”. W ostatnim miesiącu jedno ogłoszenie zawierało średnio 6 benefitów – a jeszcze w październiku było ich ok. 6,3. Tym samym znowu oddalamy się od poziomu atrakcyjności ofert sprzed pandemii.

Trwająca od kilku miesięcy pandemia koronawirusa nieustannie wpływa na sytuację na rynku pracy w Polsce. Jak wynika z obliczeń Grant Thornton, ma ona wpływ nie tylko na liczbę nowych ofert pracy, ale też na ich zawartość. Tuż po jej wybuchu publikowane ogłoszenia silnie straciły na atrakcyjności – liczba benefitów czy zachęt oferowanych kandydatom wyraźnie spadła (średnio z 6,7 do 4,8). Następnie wraz z poprawą sytuacji i luzowaniem obostrzeń sytuacja się poprawiała i zachęt znowu zaczęło przybywać. W październiku ich liczba wzrosła średnio do 6,3.

Jednak listopadowe dane zatrzymały ten pozytywny trend – jedna oferta zawierała już tylko 6 benefitów. Jeśli porównamy obecne dane z analogicznym okresem ubiegłego roku, okaże się, że na przestrzeni roku średnia liczba zachęt i benefitów w ofercie spadła o 0,7. Na szczęście nadal ofertom pracy daleko do sytuacji z kwietnia czy maja, kiedy pracodawcy ostro obcinali benefity i zachęty, ale spadek jest widoczny.

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

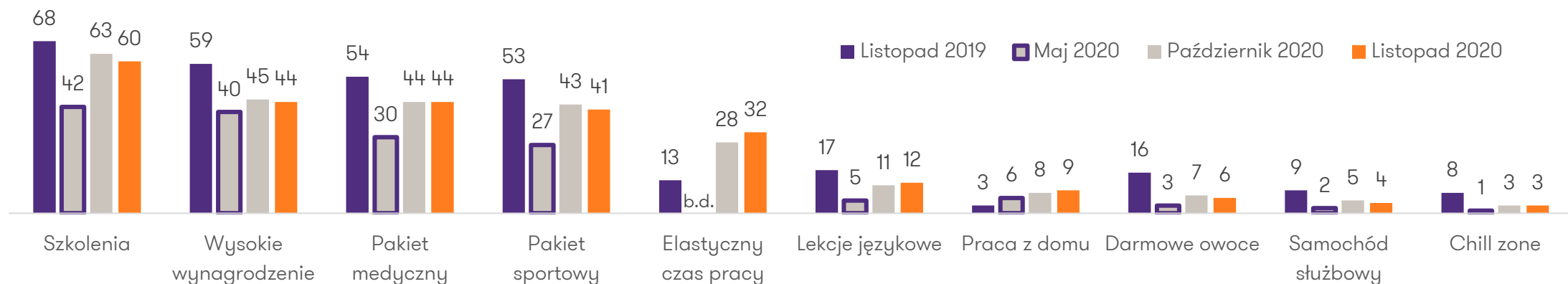


Popularne benefity powoli słabną

Wzrastająca w ostatnich miesiącach popularność szkoleń i pakietów sportowych w listopadzie 2020 roku nieco przystopowała. Względem zeszłego miesiąca o 3 pkt. proc. zmniejszyła się liczba pracodawców oferujących różnego rodzaju szkolenia. Za to nieco wzrosła popularność pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy.

Pracodawcy w drugiej fali w pierwszej kolejności ograniczają szkolenia, czyli najpopularniejszy ze wszystkich benefitów. W listopadzie 2020 roku proponowane były w 60% ofert pracy (spadek z 63% w październiku). Nieco skurczył się też odsetek ogłoszeń oferujących pakiet sportowy (spadek z 43% do 41%) i obiecujących wysokie wynagrodzenie (z 45% do 44%). Względem poprzedniego miesiąca nie zmienił się odsetek zachęt w postaci pakietów medycznych (44%). Na popularności ponownie zyskują jednak możliwość pracy z domu (z 3% rok temu do 9% obecnie) czy elastyczny czas pracy (z 13% do 32%).

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



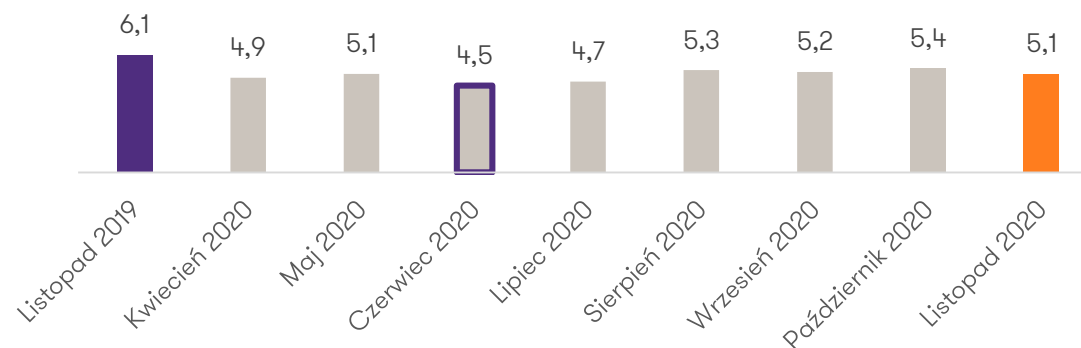
Mniej benefitów, mniej wymagań

Co zaskakujące, pracodawcy nie tylko mniej oferują, ale też mniej wymagają. Pracodawcy zmniejszyli liczbę oczekiwań stawianych kandydatom do najniższego poziomu od lipca.

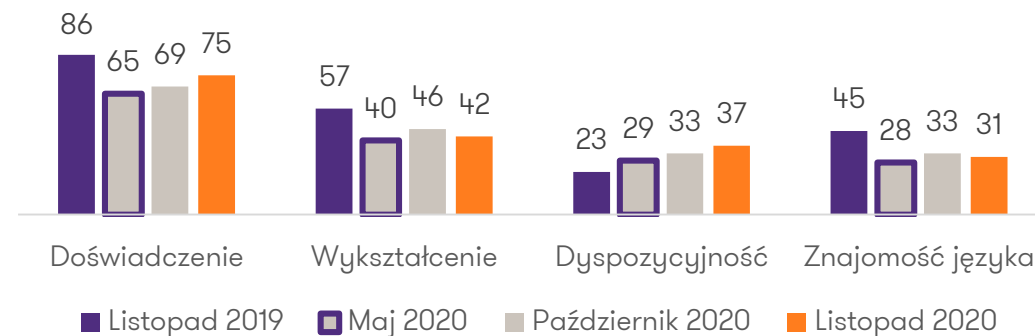
Listopad po raz kolejny potwierdził, że w czasie pandemii najbardziej chwiejnym i nieprzewidywalnym elementem ofert pracy są wymagania. Od początku badania obserwujemy, że jest to obszar, który wymyka się prostym założeniom i trendom. Na przykład na wiosnę, kiedy popyt na pracowników się kurczył i zaczęli silnie ciąć benefity, firmy zamiast – co wydawałoby się naturalne – podnosić wymagania stawiane kandydatom – zaczęły je ograniczać (prawdopodobnie niektóre branże, np. handel, kurierzy czy e-commerce zaczęły doświadczać silnego niedoboru rąk do pracy). Z kolei latem było odwrotnie – sytuacja na rynku pracy się poprawiała i popyt na pracowników rósł, ale wymagania zamiast spadać, rosły.

W drugiej fali wymagania również zaskakują. Choć pracodawcy potrzebują mniej rąk do pracy i teoretycznie mogą bardziej niż dotąd przebieierać w ofertach pracy, to w listopadzie, w porównaniu z październikiem, liczba wymagań przypadających na ofertę spadła – z 5,4 do 5,1. Najczęstszym wymogiem było posiadanie odpowiedniego doświadczenia (75% ofert), na drugim miejscu było wykształcenie (42%), a na trzecim dyspozycyjność (37%).

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

“

Na skutki drugiej fali pandemii i wprowadzonych wraz z nią obostrzeń nie trzeba było długo czekać. Liczba nowych ofert pracy, przynajmniej tych publikowanych na portalach internetowych, znów zmalała. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy zupełnie nie zatrudniają i rynek zamarł. Firmy nadal prowadzą swoje działania rekrutacyjne, tylko skala rynku skurczyła się o około jedną czwartą. Ponadto, pracodawcy nadal prowadzą sporo rekrutacji wewnętrznych, korzystając np. z programów poleceń – a zatem klasycznych rekrutacji widać znacznie mniej. Obecna sytuacja nie oznacza również, że w każdej rekrutacji łatwiej jest pozyskać pracownika – zapotrzebowanie na specjalistów chociażby z branży finansowej czy e-commerce wzrosło, z kolei wiele osób obawia się obecnie zmienić pracę, więc pozyskiwanie kandydatów pasywnych metodą direct search jest jeszcze trudniejsze niż przed pandemią.

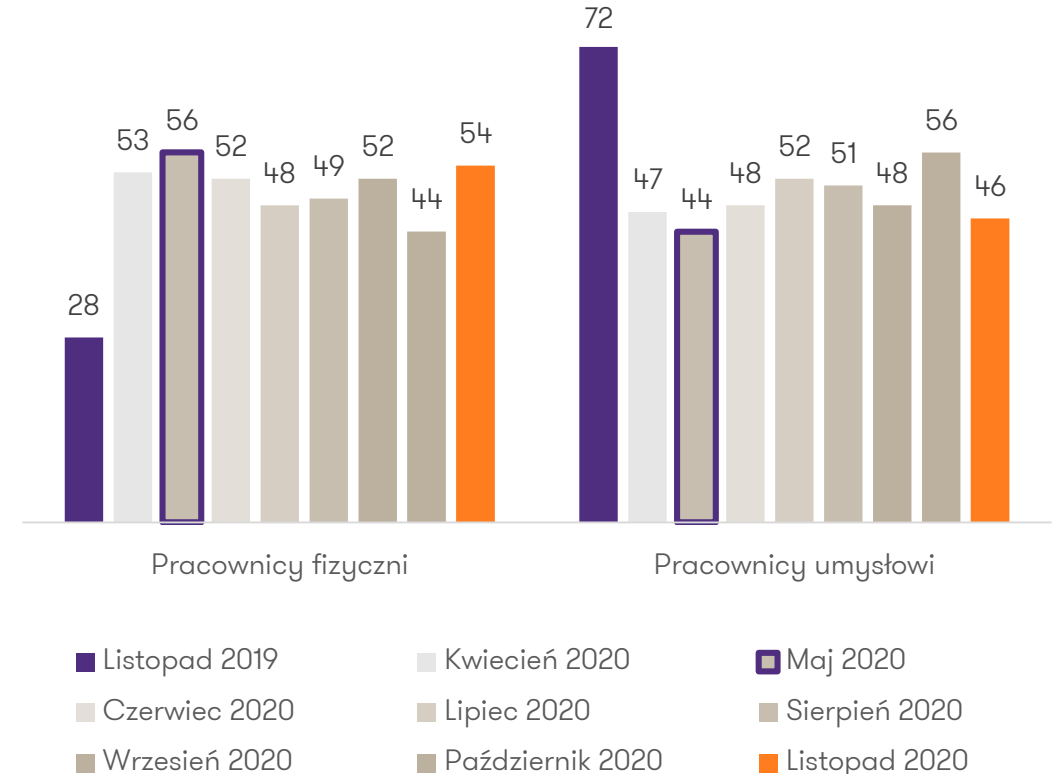
”

Wraca popyt na pracowników fizycznych

Pracownicy fizyczni wracają do łask – odsetek ofert skierowanych do tej grupy wyniósł w listopadzie 54%. To wzrost o 10 pkt. proc. w stosunku do poprzedniego miesiąca i największy odsetek od maja 2020 roku.

W 2019 roku, czyli jeszcze przed wybuchem pandemii, zdecydowana większość publikowanych w internecie ofert pracy była skierowana do pracowników umysłowych – w listopadzie 2019 roku aż 72% opublikowanych ofert dotyczyło tej grupy pracowników. Jednak kryzys wywołany pandemią wyraźnie wpłynął na te proporcje, zbliżając je do siebie. Pierwsze miesiące pandemii przyniosły wręcz przewagę ofert skierowanych do pracowników fizycznych. W wakacje popyt na pracowników umysłowych zaczął się jednak odbudowywać. W listopadzie 2020 roku sytuacja się ponownie odwróciła i znowu to na pracowników fizycznych jest największy popyt – aż 54% wszystkich ofert skierowanych jest właśnie do tej grupy pracowników. Rynek pracy wrócił już więc do sytuacji z pierwszej fali 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 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.