

# Rynek pracy w czasie COVID-19

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

**EDYCJA XII: Luty 2021**



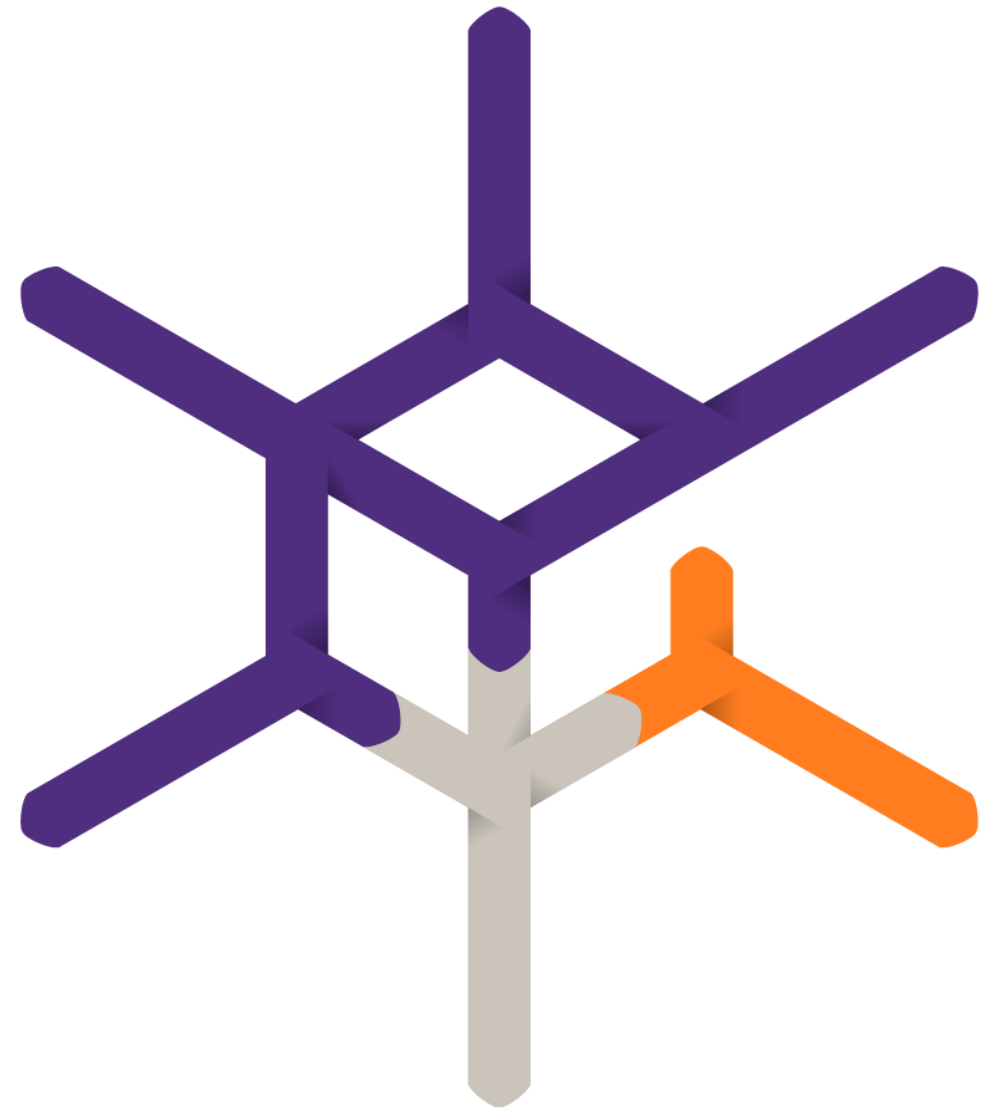
# Wprowadzenie

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 4-11 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 13-15, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

# Rynek pracy lekko w górę

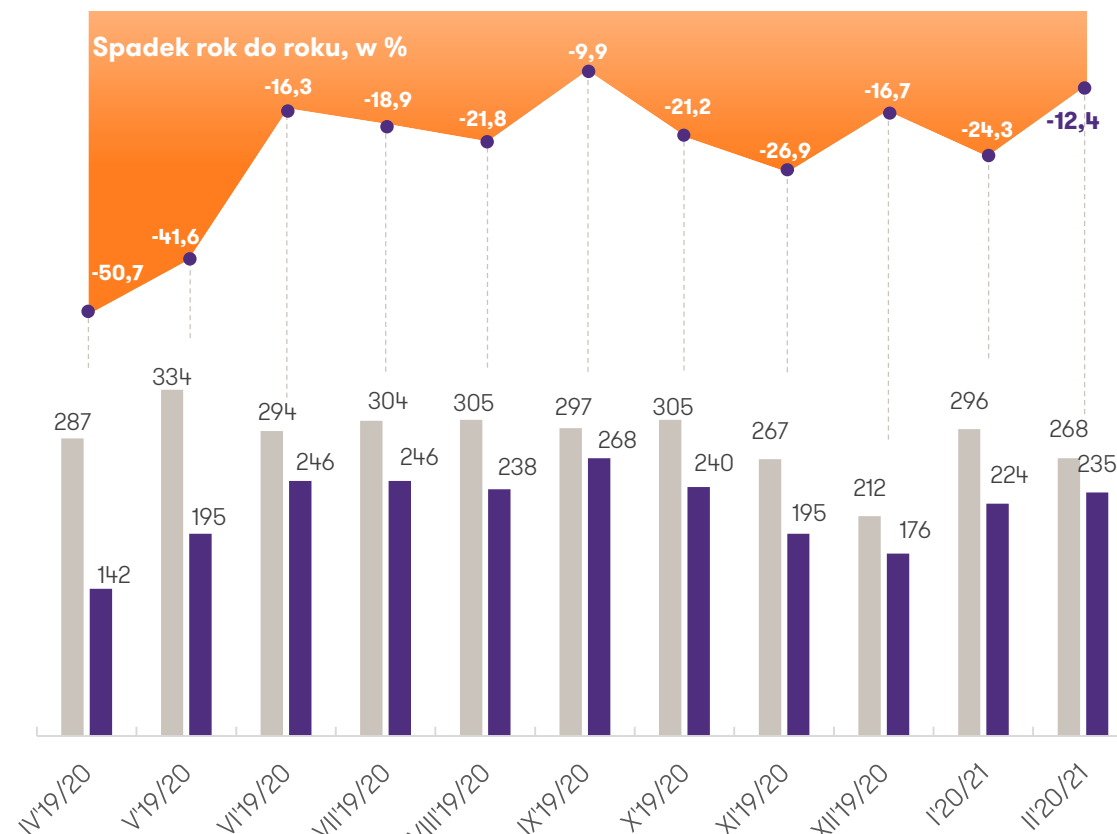
Luty był niezłym miesiącem dla rynku pracy – liczba ogłoszeń była tylko o 12 proc. niższa niż przed rokiem. To jeden z najmniejszych spadków od wybuchu pandemii.

Polski rynek pracy został mocno poturbowany przez pandemię koronawirusa. Nagły lockdown gospodarki w pierwszej, wiosennej fali sprawił, że polscy pracodawcy – zwłaszcza z sektora usług – zaczęli masowo mrozić procesy rekrutacyjne. W kwietniu 2020 roku liczba nowych ofert pracy publikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych spadła o ponad 50 proc. w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku.

Od tego czasu sytuacja wyraźnie się poprawiła i liczba ogłoszeń utrzymuje się na poziomie około 20 proc. niższym, niż w tych samych okresach roku poprzedniego. Najlepiej sytuacja wyglądała we wrześniu 2020 roku, kiedy spadek w ujęciu rocznym wynosił jedynie 10 proc. Potem przyszła jednak druga fala i spadki wróciły znowu w okolice 20 proc.

Na tym tle dość dobrym okresem okazał się luty 2021 roku. Pracodawcy opublikowali w tym miesiącu 234,6 tys. ofert pracy, co było tylko 12,4 proc. gorszym wynikiem niż w lutym 2020 roku. To drugi – po wrześniowym – najmniejszy spadek od wybuchu pandemii. Istnieje ryzyko, że trzecia fala zachorowań zatrzyma tę pozytywną tendencję, jednak można mieć nadzieję, że pracodawcy przyzwyczaili się już do życia w czasie koronawirusa i nie będą tym razem tak istotnie obcinać procesów rekrutacyjnych.

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



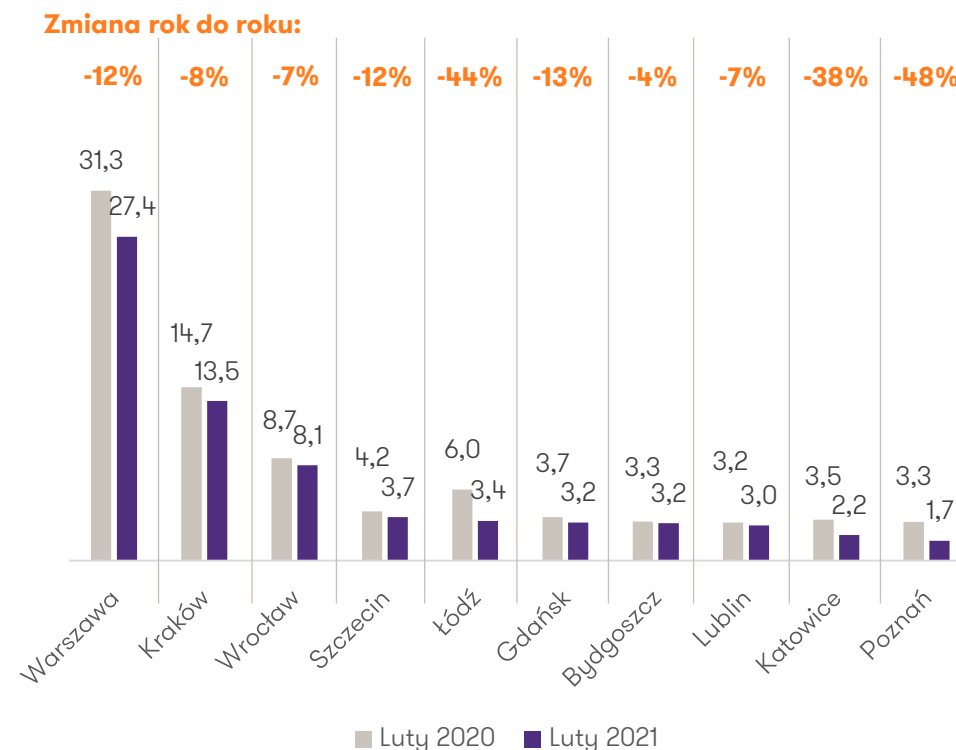
# Najlepiej w Bydgoszczy, w Poznaniu poprawa

Liderem spadków liczby miejsc pracy pozostaje Poznań – pracodawcy publikują tu aż 48 proc. mniej ofert pracy niż przed rokiem. Najszybciej z kryzysu wychodzi aktualnie Bydgoszcz, 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 lutym 2021 roku było ich 1,7 tys. czyli o 48% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niewiele lepiej sytuacja wygląda w Łodzi – tutaj w lutym pracodawcy opublikowali 3,4 tys. ogłoszeń o pracę, czyli 44 proc. mniej niż przed rokiem.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w Bydgoszczy. Tutaj liczba nowych rekrutacji nadal nie wróciła do poziomu sprzed lockdownu, ale różnica jest niewielka – wynosi zaledwie 4 proc. Niewiele gorzej wygląda sytuacja w Lublinie i Wrocławiu, gdzie spadki rok do roku wynoszą jedynie 7 proc. Spadki w Warszawie wyniosły w lutym 12 proc., czyli – podobnie jak w poprzednich miesiącach – sytuacja w stolicy nie odstaje zwykle istotnie od średniej w całym kraju.

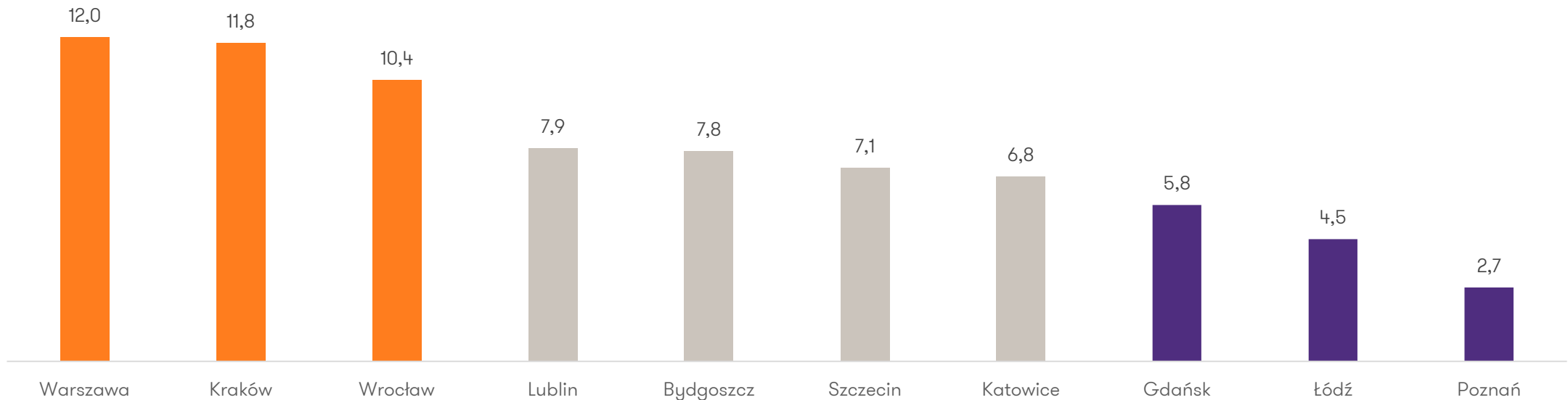
**Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy w 10 miastach w Polsce w lutym 2021 (w tys.) i zmiana w stosunku do lutego 2020**



# Siedem ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców przypada średnio tylko 7,6 oferty pracy (wobec 8,6 rok temu). W lutym 2021 roku najwięcej ogłoszeń oferowała Warszawa – średnio 12 ofert na każdy tysiąc osób. Stolica wyprzedziła w ten sposób Kraków, który do niedawna był liderem tego zestawienia. Najgorzej wypada Poznań, gdzie na tyle samo mieszkańców przypadają tylko 2,7 oferty pracy.

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



## NASZYM ZDANIEM



**Monika Smulewicz**

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

“

Dane za luty z pewnością nastrajają optymizmem, bo pokazują, że choć liczba ofert pracy nadal jest niższa niż przed pandemią, to rynek mozolnie i z trudem, ale jednak odbudowuje się z zeszłorocznego kryzysu. Niestety, nasilająca się w marcu trzecia fala zakażeń koronawirusem w Polsce mocno studzi ten optymizm.

Jeśli sytuacja pandemiczna znowu wymknie się w najbliższych tygodniach czy miesiącach spod kontroli i gospodarka zostanie spętana kolejnymi daleko idącymi obostrzeniami, pracodawcy mogą ponownie przestraszyć się o swoją przyszłość i cały pozytywny trend stopniowego powrotu do normalności zostanie znowu zatrzymany. Trzymajmy kciuki, aby trzecia fala minęła szybko i nie sparaliżowała ponownie działalności firm.

”

# Większy popyt jedynie na wybrane zawody

Pandemia i jej negatywny wpływ na rynek pracy pociągnęły za sobą spadek popytu na większość profesji. W lutym 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 duże wśród zawodów związanych z pracą fizyczną.

## FINANSE

| Zawód                                   | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|-----------------------------------------|--------------|-------------|------------|
|                                         | II 2020      | II 2021     |            |
| Dyrektor finansowy / CFO                | 58           | 44          | -24%       |
| Główny księgowy                         | 363          | 411         | +13%       |
| Księgowy/ specjalista ds. rachunkowości | 2267         | 2007        | -11%       |
| Analitik finansowy                      | 165          | 137         | -17%       |
| <b>OGÓŁEM</b>                           | <b>2853</b>  | <b>2599</b> | <b>-9%</b> |





## MARKETING / SPRZEDAŻ

| Zawód                           | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|---------------------------------|--------------|-------------|------------|
|                                 | II 2020      | II 2021     |            |
| Dyrektor marketingu / sprzedaży | 95           | 115         | +21%       |
| Specjalista ds. marketingu      | 685          | 753         | +10%       |
| Specjalista ds. e-commerce      | 172          | 210         | +22%       |
| Grafik                          | 527          | 394         | -25%       |
| <b>OGÓŁEM</b>                   | <b>1479</b>  | <b>1472</b> | <b>0</b>   |



## PRAWO

| Zawód                                    | Liczba ofert |            | Zmiana r/r  |
|------------------------------------------|--------------|------------|-------------|
|                                          | II 2020      | II 2021    |             |
| Radca prawny                             | 143          | 188        | +31%        |
| Aplikant radcowski / adwokacki           | 95           | 140        | +47%        |
| Doradca podatkowy                        | 5            | 17         | +240%       |
| Specjalista ds. ochrony danych osobowych | 24           | 22         | -8%         |
| <b>OGÓŁEM</b>                            | <b>267</b>   | <b>367</b> | <b>+37%</b> |



## HR

| Zawód                       | Liczba ofert |             | Zmiana r/r  |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|
|                             | II 2020      | II 2021     |             |
| HR Business Partner         | 66           | 117         | +77%        |
| Specjalista ds. HR          | 192          | 212         | +10%        |
| Specjalista ds. kadr i płac | 601          | 633         | +5%         |
| Rekruter                    | 196          | 249         | +27%        |
| <b>OGÓŁEM</b>               | <b>1055</b>  | <b>1211</b> | <b>+15%</b> |



## IT

| Zawód                               | Liczba ofert |             | Zmiana r/r  |
|-------------------------------------|--------------|-------------|-------------|
|                                     | II 2020      | II 2021     |             |
| CIO / dyrektor IT                   | 13           | 8           | -38%        |
| Programista                         | 1305         | 1451        | +11%        |
| Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa | 3            | 13          | +333%       |
| Administrator IT                    | 143          | 162         | +13%        |
| <b>OGÓŁEM</b>                       | <b>1464</b>  | <b>1634</b> | <b>+12%</b> |



## ZDROWIE

| Zawód             | Liczba ofert |             | Zmiana r/r  |
|-------------------|--------------|-------------|-------------|
|                   | II 2020      | II 2021     |             |
| Lekarz            | 513          | 805         | +57%        |
| Pielęgniarka      | 669          | 672         | 0           |
| Ratownik medyczny | 99           | 89          | -10%        |
| Salowa            | 88           | 68          | -23%        |
| <b>OGÓŁEM</b>     | <b>1369</b>  | <b>1634</b> | <b>+19%</b> |



## PRACA FIZYCZNA

| Zawód             | Liczba ofert |              | Zmiana r/r  |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|
|                   | II 2020      | II 2021      |             |
| Magazynier        | 5584         | 4945         | -11%        |
| Pracownik ochrony | 1935         | 1484         | -23%        |
| Kierowca          | 9067         | 8547         | -6%         |
| Kasjer/sprzedawca | 10570        | 7171         | -32%        |
| <b>OGÓŁEM</b>     | <b>27156</b> | <b>22147</b> | <b>-18%</b> |



## NASZYM ZDANIEM



**Maciej Michalewski**

CEO  
Element. Recruitment Automation Software

“

Ostatni rok pandemii był zdecydowanie trudnym okresem dla pracodawców. Nie tylko wielu z nich musi mierzyć się z kolejnymi falami obostrzeń komplikującymi im prowadzenie działalności i obniżonym popytem, to jeszcze zmuszeni są funkcjonować w warunkach ogromnej niepewności. Niektóre branże nie są w stanie wręcz przewidzieć, czy w kolejnym tygodniu będą mogły działać, czy nie. Po tak niepewnym gruncie polskie firmy jeszcze nie stąpały. Trudno się więc dziwić, że pracodawcy w mniejszym stopniu niż przed pandemią myślą o tworzeniu miejsc pracy. Z tej perspektywy szczególnie cieszy fakt, że w lutym spadek liczby ofert pracy w stosunku do stanu sprzed pandemii był relatywnie niewielki.

”

# Stała liczba benefitów w ofertach

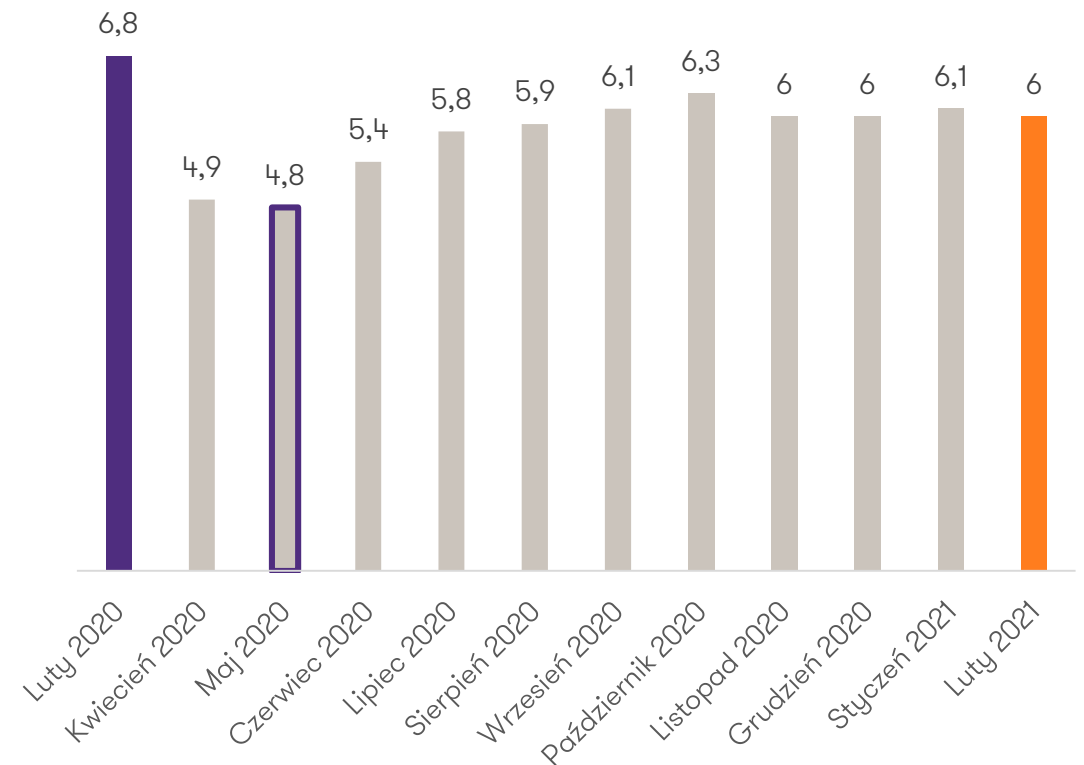
W ostatnich miesiącach obserwujemy stabilizację atrakcyjności ofert pracy. W lutym 2021 roku na jedno ogłoszenie przypadało średnio 6 benefitów, czyli dokładnie tyle samo, co w listopadzie i grudniu 2020 roku i tylko o 0,1 mniej niż w styczniu tego roku.

Nasze badanie pokazuje, że pandemia koronawirusa nie wpływa już tak silnie na rynek pracy, jak jeszcze kilka miesięcy temu. Mimo wciąż trwającego lockdownu, pracodawcy przyzwyczaili się do nowej normalności i nie rezygnują z zatrudniania nowych pracowników oraz proponowania im szerokiego wachlarza benefitów.

Ostatnie miesiące to pewna stabilizacja średniej liczby zachęt w jednej ofercie pracy. W lutym 2021 roku, średnia ta wyniosła około 6 benefitów, czyli dokładnie tyle samo, co w listopadzie i grudniu zeszłego roku oraz tylko o 0,1 pkt mniej niż w styczniu 2021 roku. Dla porównania, na początku pandemii – w kwietniu i maju 2020 roku – atrakcyjność ofert pracy stała na dużo niższym poziomie, a pracodawcy proponowali przyszłym kandydatom średnio mniej niż pięć benefitów.

Jednak z drugiej strony, obecna stabilizacja atrakcyjności w ofertach może oznaczać, że przed nami jeszcze długa droga zanim wrócimy do normalności sprzed pandemii (średnio 6,8 benefitów w lutym 2020 roku).

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

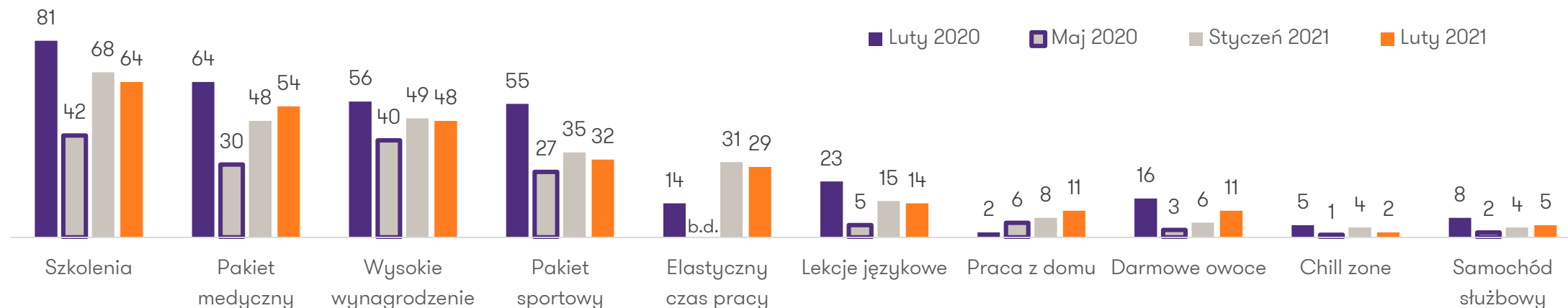


# Coraz więcej pracy zdalnej

W ofertach pracy coraz częściej informuje się o możliwości pracy z domu. W lutym 2021 roku już 11 proc. pracodawców umieściło pracę zdalną w zaletach ogłoszenia. Niezmiennie najpopularniejszą zachętą są jednak szkolenia i pakiety medyczne.

Pandemia koronawirusa spowodowała, że duża liczba pracowników biurowych od niemal roku wykonuje swoją pracę w warunkach domowych. Dlatego pracodawcy szukając nowych pracowników, coraz częściej już na etapie tworzenia oferty pracy zawierają w niej informacje o możliwości pracy zdalnej. W lutym 2021 roku odsetek takich ofert wzrósł do 11 proc. z 8 proc. miesiąc temu i z 2 proc. rok temu. Nieznacznie spadł odsetek ofert zawierających elastyczny czas pracy (z 31 do 29 proc.), jednak nadal jest na ponad dwukrotnie wyższym poziomie niż przed pandemią. W ubiegłym miesiącu nieco wzrosła popularność pakietów medycznych, a spadła kart sportowych i obietnicy „wysokiego” wynagrodzenia, ale nadal wszystkie te zachęty są wyraźnie rzadziej wymieniane w ofertach niż przed pandemią.

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



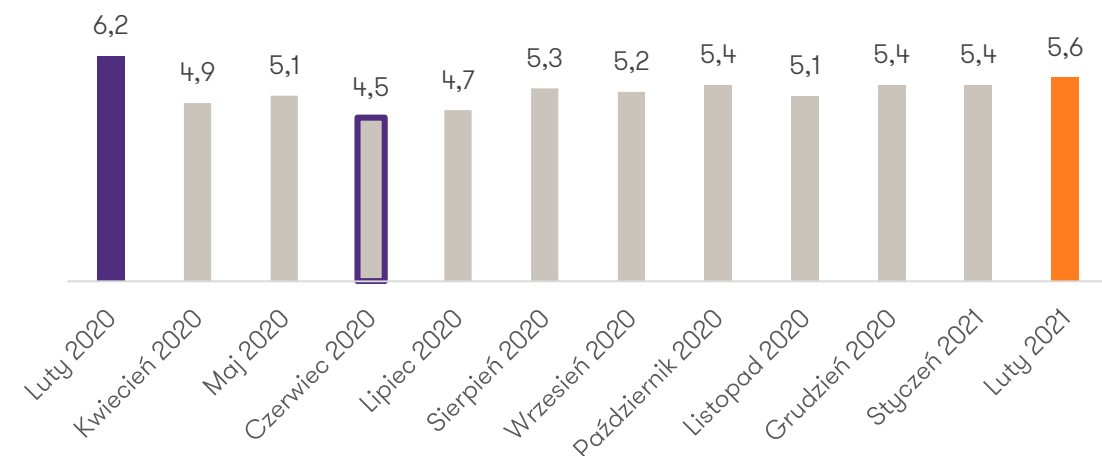


# Wzrastają oczekiwania pracodawców

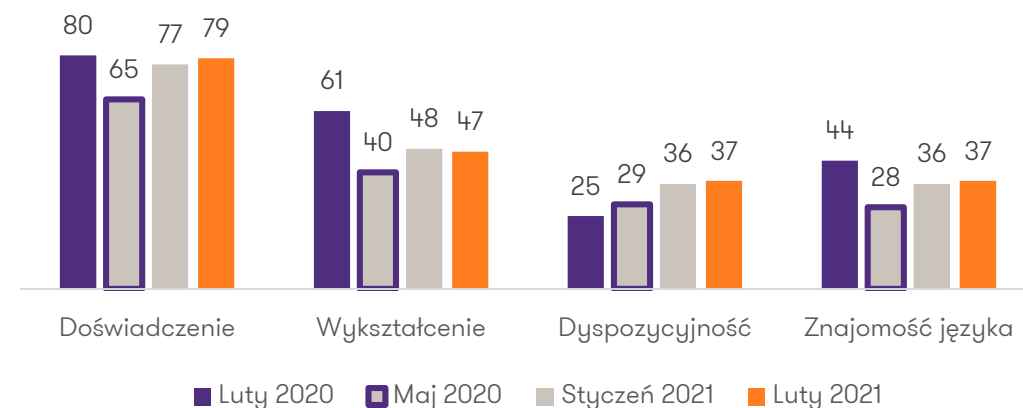
W lutym 2021 roku wzrosły oczekiwania pracodawców względem przyszłych pracowników. Na jedną ofertę przypada ich średnio 5,6. To najwięcej od kwietnia 2020 roku, czyli od początku naszego badania.

Od szczytu pandemii – z pewnymi przerwami – rośnie liczba wymagań stawianych kandydatom. W lutym 2021 roku pracodawcy wpisywali do ofert pracy średnio 5,6 cech oczekiwanych od potencjalnych pracowników. Jest to wzrost o 0,2 w stosunku do poprzedniego miesiąca i najwyższy wynik od początku pandemii. Jednak jest to nadal dużo mniej, niż w analogicznym okresie rok temu, kiedy kandydatom stawiano średnio 6,2 wymagania. To co od początku naszego badania pozostaje niezmiennie, to wzmożone zapotrzebowanie na pracowników posiadających doświadczenie zawodowe – w lutym 2021 roku aż 79 proc. pracodawców postawiło takie wymaganie w ofertach pracy. Odpowiedniego wykształcenia wymaga się w 47 proc. ofert, a dyspozycyjności i znajomości języka obcego – w 37 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

“

Gdyby nie trzecia fala zakażeń, która w ostatnich tygodniach niepokojąco przybiera na sile, można by śmiało powiedzieć, że jesteśmy na dobrej drodze, żeby znowu było normalnie. Liczba ofert pracy oraz zawarte w nich wymagania i benefity może nie wróciły jeszcze do poziomów obserwowanych przed pandemią, ale już tak dramatycznie od nich nie odbiegają, jak miało to miejsce wiosną czy jesienią. Jeszcze chwila względnego spokoju i pracodawcy praktycznie wróciliby na stare tory.

Na ile trzecia fala zepsuje nam ten scenariusz? Miejmy nadzieję, że tylko w niewielkim stopniu. Pracodawcy po roku życia z pandemią trochę się do nowych warunków przyzwyczaili i zobaczyli, że można z koronawirusem żyć, a lockdowny – choć bolesne – mijają. Dlatego jest szansa, że trzecią falę obostrzeń zniosą bez gwałtownego likwidowania miejsc pracy czy planów rozwojowych.

”



## 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)

**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)

**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)

**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.