

Rynek pracy w czasie COVID-19

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

EDYCJA XIII: Marzec 2021



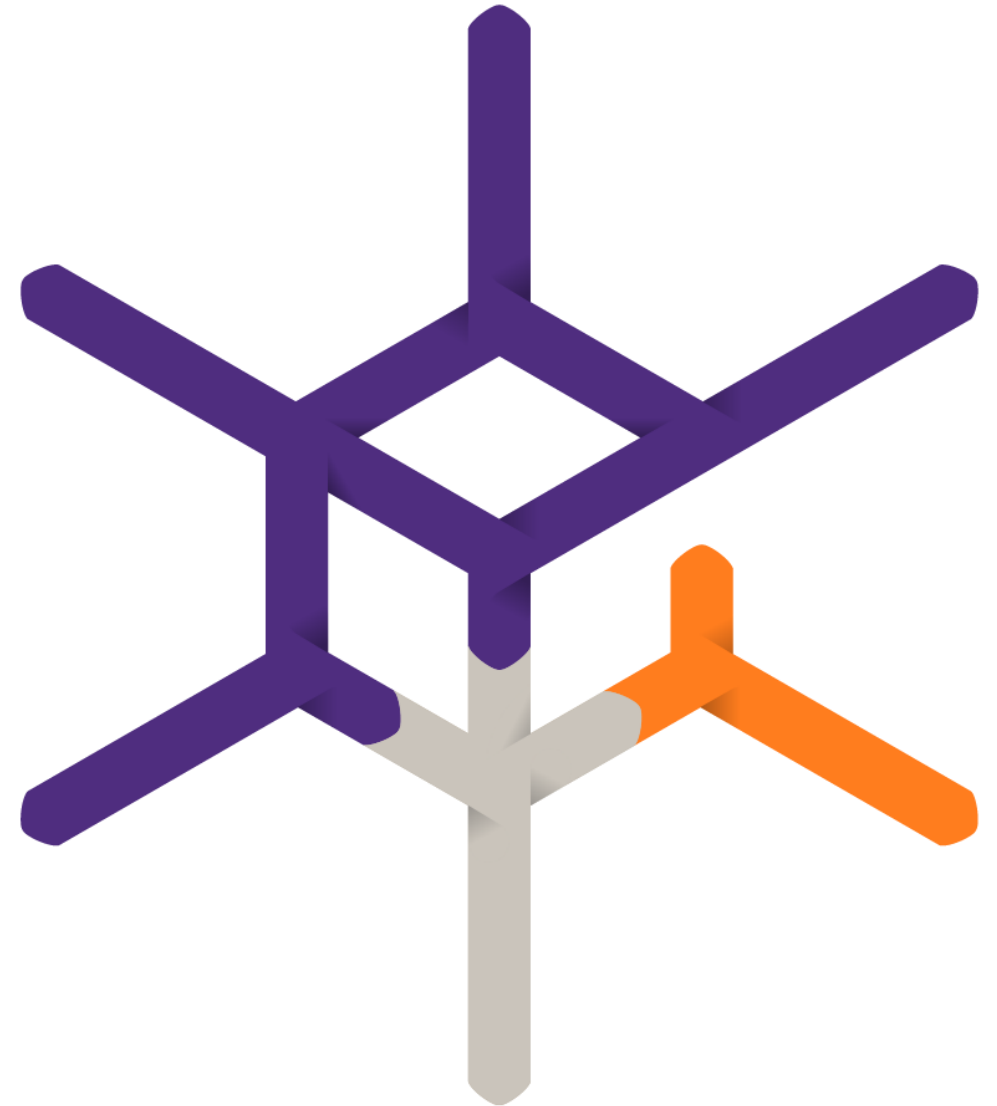
Wprowadzenie

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 także drugą, jesienno-zimową falę, a dzięki programom pomocowym rządu stopa bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie. Trzecia, trwająca obecnie fala zachorowań jest jednak kolejnym wyzwaniem 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 4-13 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 15-17, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.



Ofert pracy w marcu 2021 roku:

276 769

+44 782 (+19,4%)

w porównaniu z marcem 2020 roku

+42 142 (+18%)

w porównaniu z lutym 2021 roku

Ofert pracy o 1/5 więcej niż przed rokiem

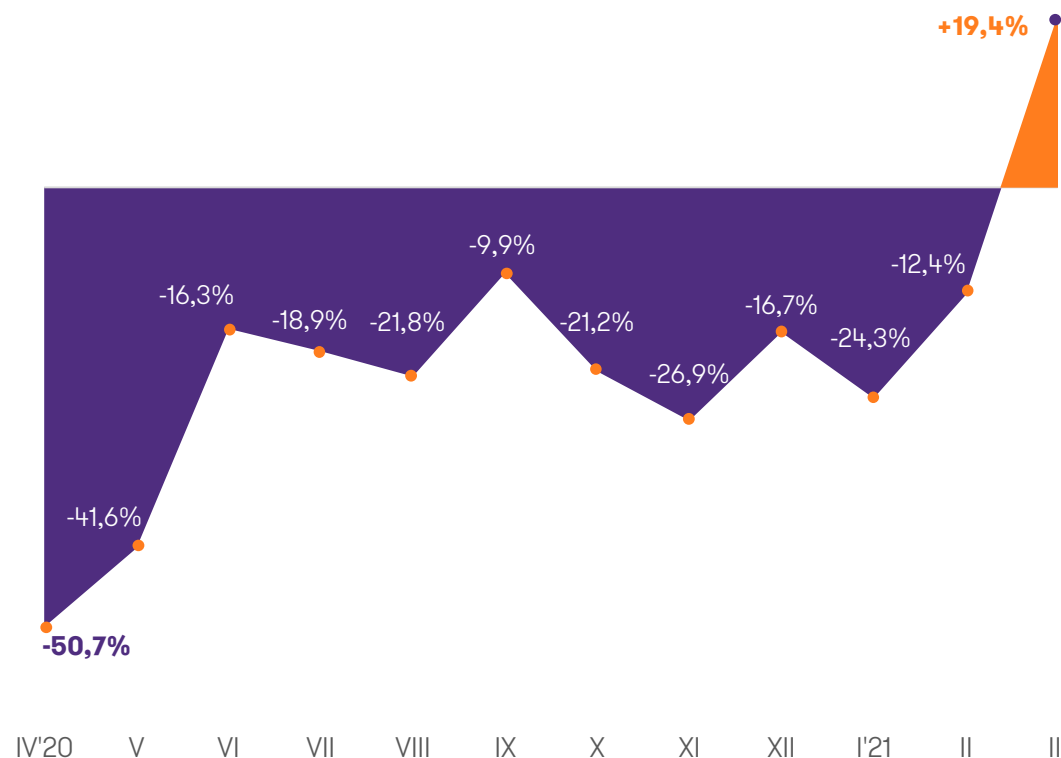
W marcu 2021 roku pracodawcy w Polsce opublikowali w sieci 276,8 tys. nowych ofert pracy. To najwięcej od stycznia 2020 roku i aż o 19 proc. więcej niż przed rokiem.

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. W okresie od czerwca 2020 do stycznia 2021 roku liczba ofert pracy utrzymywała się na poziomie około 20 proc. niższym niż w roku poprzednim, a we wrześniu spadek zmniejszył się nawet do 10 proc.

Marzec 2021 roku jest pierwszym miesiącem od początku pandemii, w którym dynamika rok do roku osiągnęła dodatni wynik. W miesiącu tym pracodawcy w Polsce opublikowali na 50 największych portalach rekrutacyjnych aż 276,8 tys., czyli o 19,4 proc. więcej niż marcu zeszłego roku i o 18 proc. więcej niż w lutym 2021 roku. Ostatnio tak wysoki wynik liczby ofert pracy odnotowano w styczniu 2020 roku.

Wykres 1. Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego



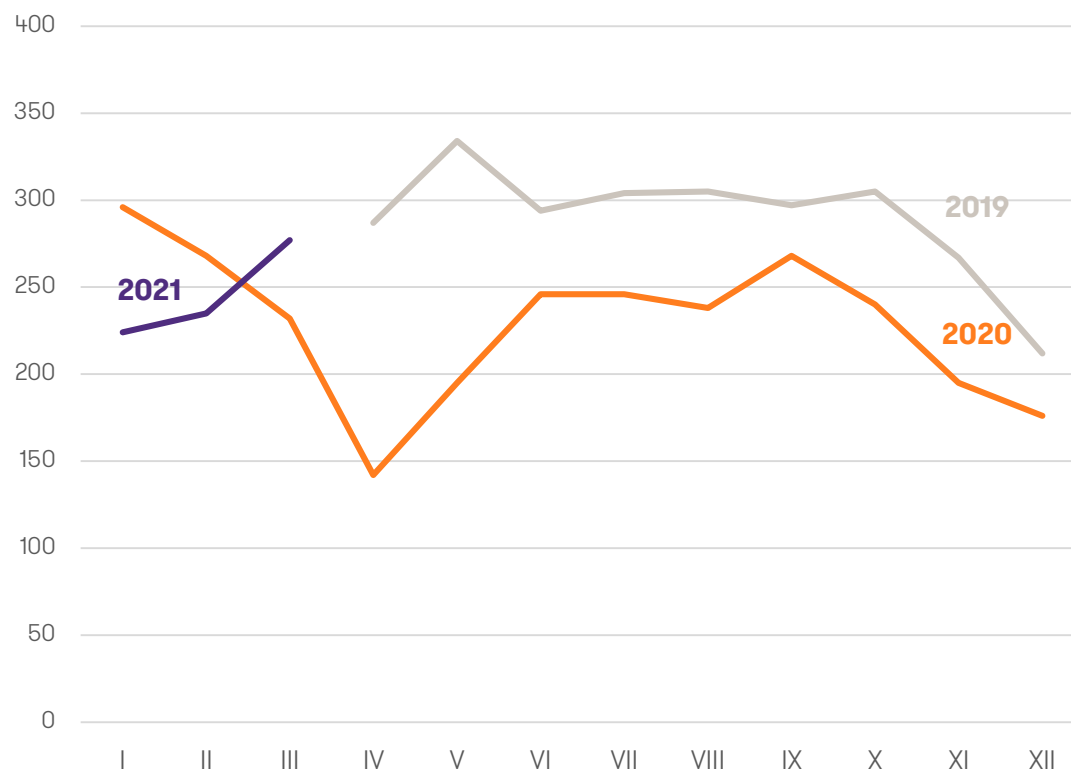
Nie tylko efekt wysokiej bazy

Wydaje się, że sytuacja na rynku pracy – mimo trzeciej fali zakażeń – poprawia się. Wysoka dodatnia dynamika rok do roku prawdopodobnie nie jest podyktowana wyłącznie tym, że dane porównujemy już z okresem pandemii.

Oczywiście zdajemy sobie sprawę z tego, że dodatni wynik dynamiki rocznej, pokazany na wykresie na poprzedniej stronie, może być jedynie efektem statystycznym. Dane za marzec 2021 roku porównywane są bowiem z danymi za marzec 2020 roku, a więc po raz pierwszy w historii naszego badania bazą odniesienia jest okres, w którym pandemia była już obecna w Polsce i miała ona z pewnością jakiś wpływ na liczbę ofert pracy. Aby wyeliminować ten efekt, dane z marca 2021 roku należałoby porównywać z porównywalnymi danymi nie tylko z marca 2020 roku, ale też z marca 2019 roku, a tych niestety nie mamy, ponieważ monitoring nie sięga tak długiego okresu.

Niemniej, jeśli przeanalizować dane bardziej szczegółowo, można odnieść wrażenie, że pozytywny trend nie jest jedynie złudzeniem statystycznym, ale ma faktyczne podstawy. Warto zwrócić uwagę, że już w lutym 2021 roku liczba ofert pracy rosła w porównaniu ze styczniem (fioletowa linia na wykresie obok), tymczasem w 2020 roku w tym samym miesiącu liczba ta wyraźnie spadała, choć pandemia nie wydawała się wtedy w Polsce realnym zagrożeniem. Aby jednak potwierdzić tę hipotezę, musimy poczekać do danych za kwiecień.

Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.)



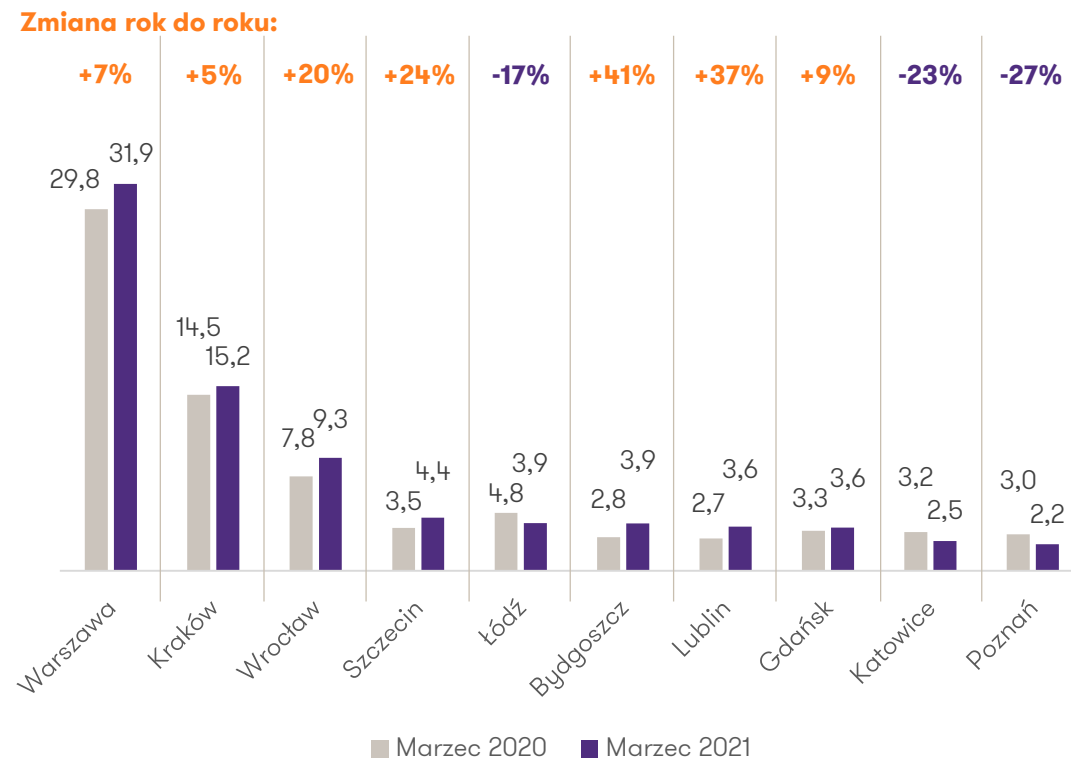
Najlepiej w Bydgoszczy, w Poznaniu poprawa

W większości dużych miast w marcu 2021 roku ofert pracy było wyraźnie więcej niż przed rokiem. Liderem spadków pozostaje Poznań.

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 marcu 2021 roku pracodawcy opublikowali 2,2 tys. nowych ogłoszeń, czyli o 27 proc. mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niewiele lepiej sytuacja wygląda w Katowicach (-23 proc.) i Łodzi (-17 proc.).

Jednak w większości dużych miast aktywność rekrutacyjna pracodawców wygląda znacznie lepiej. W Bydgoszczy w marcu 2021 roku opublikowano 3,9 tys. nowych ogłoszeń, czyli aż o 41 proc. więcej niż przed rokiem. Świetnie radzi sobie też Lublin, gdzie pojawiło się 3,6 tys. ofert, czyli o 37 proc. więcej niż rok wcześniej. Warto zauważyć, że tak wysokie wzrosty w tych miastach nie wynikają z efektu wysokiej bazy. Przed rokiem, w pierwszej fali pandemii, miasta te nie odnotowywały ponadstandardowych, wyższych niż w innych dużych miastach, spadków.

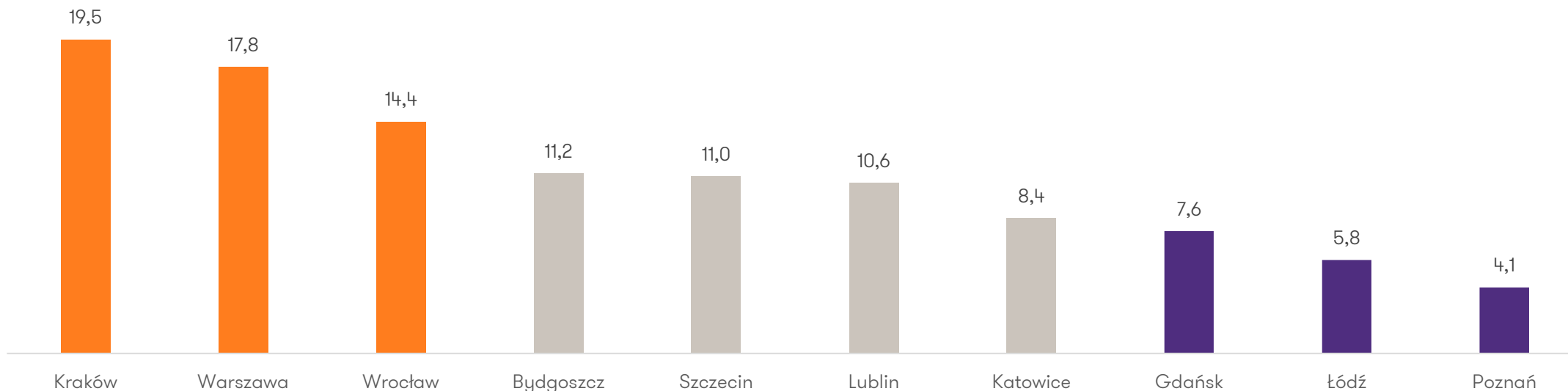
Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy w wybranych miastach w marcu 2021 roku (w tys.) i zmiana w stosunku do marca 2020 roku



Jedenaście ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców przypada średnio 11 ofert pracy (wobec 9,2 rok temu). W marcu 2021 roku najwięcej ogłoszeń oferował Kraków – średnio 19 ofert na każdy tysiąc osób. Wyprzedził w ten sposób Warszawę, w której na 1000 mieszkańców przypadało 18 ofert. Najgorzej wypada Poznań, gdzie wskaźnik ten to zaledwie 4.

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



NASZYM ZDANIEM



Monika Smulewicz

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

“

Minął pełen rok od początku pandemii. To co już wiemy, to to, że polscy pracodawcy poradzili sobie w tym czasie bardzo dobrze. Choć w pierwszej, wiosennej fali mocno wystraszyli się o swoją przyszłość i anulowali średnio połowę procesów rekrutacyjnych, to w kolejnych miesiącach nauczyli się żyć z ograniczeniami. Zobaczyli, że nawet w tych trudnych warunkach, są w stanie się rozwijać i odmrozili większość rekrutacji, a tam gdzie było to możliwe, przeszli na pracę zdalną.

Oczywiście w wielu branżach – np. w hotelach, gastronomii, rozrywce czy eventach – sytuacja dalej jest bardzo trudna i nadal potrzebują one wsparcia państwa, jednak w skali całej gospodarki z pewnością czarne scenariusze sprzed roku na szczęście nie sprawdziły się.

”

Większy popyt jedynie na wybrane zawody

Pandemia i jej negatywny wpływ na rynek pracy pociągnęły za sobą spadek popytu na większość profesji. W marcu 2021 roku widoczny jest jednak wzrost nowych ofert dotyczących zawodów prawniczych, marketingowych czy HR-owych. Co zrozumiałe, widoczny jest też wyraźny wzrost zapotrzebowania na przedstawicieli zawodów medycznych. Zaskakuje natomiast spadek liczby ofert pracy w zawodach finansowych.

FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
Dyrektor finansowy / CFO	67	37	-45%
Główny księgowy	365	369	+1%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	2279	2143	-6%
Analitik finansowy	154	127	-18%
OGÓŁEM	2865	2676	-7%



MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	77	120	+56%
Specjalista ds. marketingu	547	831	+52%
Specjalista ds. e-commerce	125	238	+90%
Grafik	382	443	+16%
OGÓŁEM	1131	1632	+44%



PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
Radca prawny	115	194	+69%
Aplikant radcowski/adwokacki	66	171	+159%
Doradca podatkowy	14	20	+43%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	19	23	+21%
OGÓŁEM	214	408	+91%



HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
HR Business Partner	84	129	+54%
Specjalista ds. HR	183	220	+20%
Specjalista ds. kadr i płac	546	671	+23%
Rekruter	212	306	+44%
OGÓŁEM	1025	1326	+29%



IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
CIO/dyrektor IT	17	8	-53%
Programista	1229	1487	+21%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	2	10	+400%
Administrator IT	138	206	+49%
OGÓŁEM	1386	1711	+23%



ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
Lekarz	522	1057	+102%
Pielęgniarka	591	841	+42%
Ratownik medyczny	83	135	+63%
Salowa	124	116	-6%
OGÓŁEM	1320	2149	+63%



PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	III 2020	III 2021	
Magazynier	4650	6028	+30%
Pracownik ochrony	2139	1726	-19%
Kierowca	8146	11307	+39%
Kasjer/sprzedawca	8710	8045	-8%
OGÓŁEM	23645	27106	+15%



NASZYM ZDANIEM



Maciej Michalewski

CEO

Element. Recruitment Automation Software

“

To kolejna edycja naszego raportu, która pozwala na optymizm, bo pokazuje, że choć pandemia trwa, a wielu pracodawców musi zmagać się z drakońskimi obostrzeniami, to najgorsze raczej mamy za sobą. Dodatnia, 19-procentowa dynamika liczby ofert pracy może być nieco myląca ze względów statystycznych, bo zaczynamy porównywać się już z okresem pandemii, ale mimo wszystko jest bardzo wysokim wynikiem. Biorąc pod uwagę fakt, że mówimy tu o dynamice osiągniętej w samym szczycie trzeciej fali zakażeń i silnego lockdownu nałożonego na polską gospodarkę, łatwo można sobie wyobrazić znacznie gorsze wyniki. Tymczasem widać wyraźnie, że polscy pracodawcy nadal myślą o rozwoju, zatrudnianiu nowych pracowników i nadal w zacięty sposób walczą o pracowników.

”

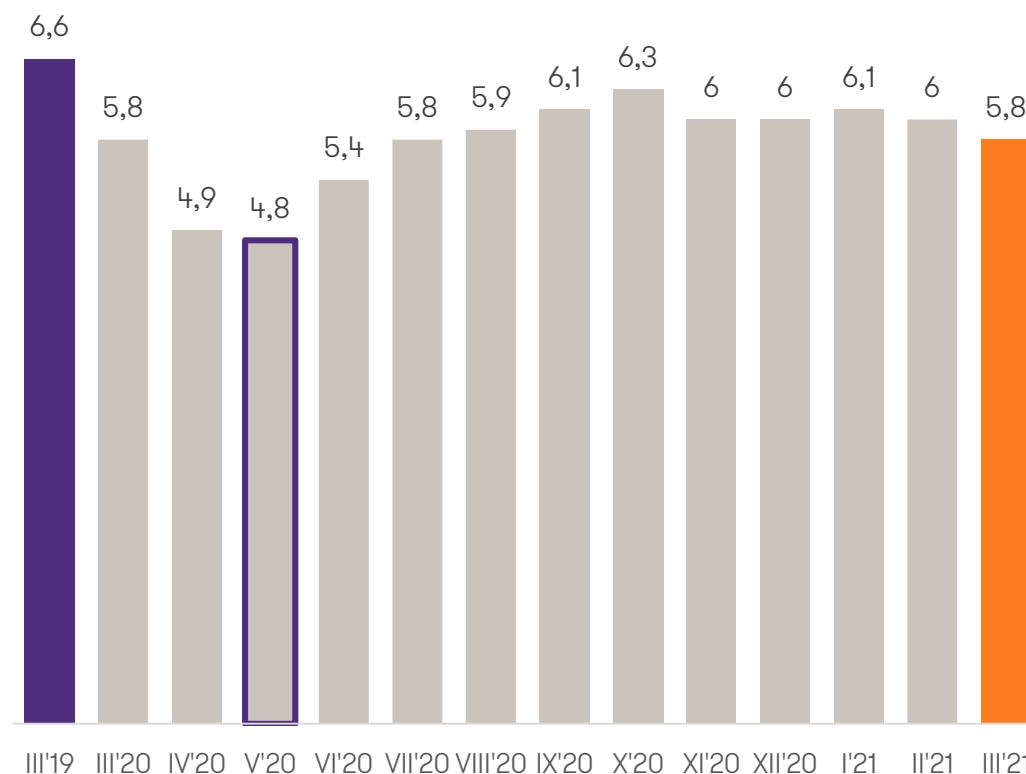
Powoli spada liczba benefitów w ofertach

Obserwowana w ostatnich miesiącach wysoka atrakcyjność ofert pracy, w marcu 2021 roku zanotowała niewielki spadek – na jedno ogłoszenie przypadało średnio 5,8 benefitów. To najniższy wynik od lipca 2020 roku.

Choć pod względem liczby ofert pracy wyniki naszego monitoringu prezentują się w marcu bardzo dobrze, to nieco gorszy obraz płynie z analizy zawartości tych ofert – drugi miesiąc z rzędu pracodawcy ograniczają w nich liczbę oferowanych benefitów, np. abonamentów medycznych, kart sportowych czy ubezpieczeń. W marcu 2021 roku średnia liczba takich zachęt w jednej ofercie pracy wyniosła około 5,8. To o 0,2 pkt mniej niż w lutym 2021 roku i najmniej od lipca 2020 roku.

Jednak biorąc pod uwagę aktualny stan pandemii (ściśły lockdown, rekordowe liczby chorych w trzeciej fali), to oferty pracy wciąż utrzymują bardzo wysoki poziom atrakcyjności. Dla porównania, podczas pierwszej fali pandemii rynek pracy był w dużo gorszej kondycji. W marcu 2020 roku atrakcyjność ofert wynosiła 5,8 benefitów, a już w kolejnych miesiącach spadła poniżej 5. Trudno prognozować, jak będą wyglądały kolejne miesiące, jednak wydaje się, że tak duże załamanie, jak to z wiosny zeszłego roku, raczej nam nie grozi.

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

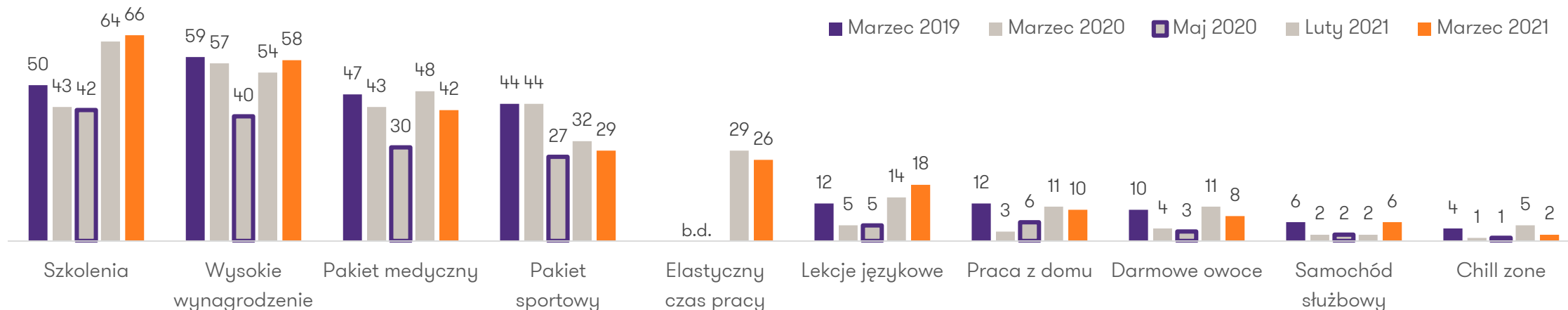


Mniej opieki medycznej i sportu

W marcu 2021 roku o 6 pkt. proc. zmniejszył się odsetek proponowanych pakietów medycznych i o 3 pkt. proc. odsetek pakietów sportowych. Za to nieco wzrosła popularność szkoleń i lekcji językowych.

Najczęściej oferowanym przez pracodawców benefitem pozostają szkolenia. W marcu tego typu zachęta znajdowała się w 2/3 ofert pracy – to ponad połowę częściej niż w szczycie pandemii i wyraźnie więcej niż przed pandemią. Pracodawcy często próbują kusić pracowników też obietnicą „wysokiego wynagrodzenia” – w marcu pracodawcy wpisali je do 58 proc. ogłoszeń. Najwyższy w historii jest też odsetek ofert pracy z benefitem w postaci lekcji językowych – zachętę tę można znaleźć już w 18 proc. ofert. W lekkim odwrócie – co zaskakujące – są w ostatnim czasie natomiast abonamenty medyczne. W marcu oferowane były w 42 proc. ofert (wobec 48 proc. w lutym). Co zrozumiałe, przy zamkniętych siłowniach spada też odsetek pracodawców oferujących pakiety sportowe – obecne są tylko w 29 proc. ogłoszeń.

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

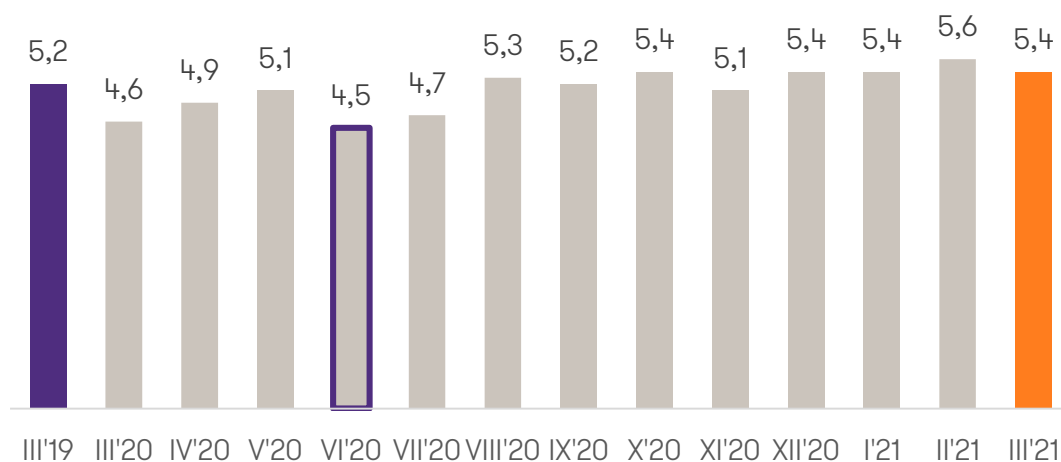


Pracodawcy lekko zmniejszają oczekiwania

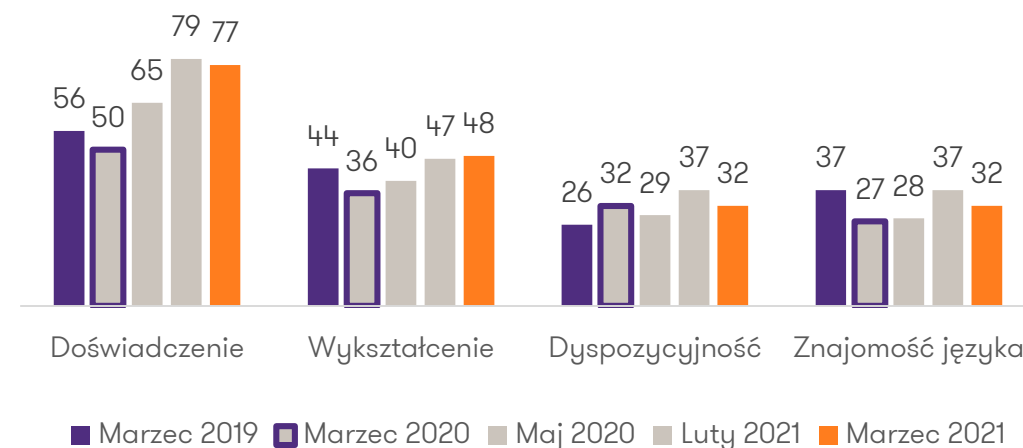
Marcowe oferty pracy zawierały nie tylko nieco mniej benefitów, ale również mniej wymagań względem kandydatów. Nadal najczęściej wymagają doświadczenia i odpowiedniego wykształcenia.

Liczba wymagań od kilku miesięcy utrzymuje się na względnie stabilnym poziomie, zbliżonym do okresu sprzed pandemii. Pracodawcy stale wymagają spełnienia średnio około 5-5,5 warunków od przyszłych pracowników. W marcu 2021 roku przypadało średnio 5,4 wymogów na jedną ofertę, czyli o 0,2 pkt. proc. mniej niż w rekordowym lutym 2021 roku i dokładnie tyle samo, co w grudniu 2020 i styczniu 2021 roku. Podobnie jak w poprzednich miesiącach, pracodawcy oczekują od kandydatów przede wszystkim odpowiedniego doświadczenia (warunek ten widoczny jest w 77 proc. ofert), wykształcenia (48 proc.), a w dalszej kolejności dyspozycyjności i znajomości języka obcego (po 32 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

“

Według danych Eurostatu, od dwóch miesięcy Polska jest krajem o najniższym bezrobociu w Unii Europejskiej. Czy rok temu – kiedy pracodawcy w popłochu przenosili pracowników na pracę zdalną i rezygnowali z prowadzonych procesów rekrutacyjnych – ktokolwiek spodziewał się, że tak potoczy się los polskiego rynku pracy?

Ten wynik pokazuje, że nie tylko nie sprawdziły się czarne scenariusze, które wszyscy mieliśmy w głowach w marcu i kwietniu 2020 roku, ale wręcz nasz rynek pracy wykazał się dużą żywotnością i odpornością na pandemię. Pracodawcy przekonali się, że można, a wręcz trzeba żyć z pandemią i kolejnymi falami rosnących zakażeń. Dostosowali się do nowych warunków i działają względnie normalnie – wyznaczają sobie cele biznesowe, a potem wraz z pracownikami je realizują.

”

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

www.grantthornton.pl

**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton

T +48 693 973 134

E Monika.Losiewicz@pl.gt.com

www.grantthornton.pl

**Maciej Michalewski**

CEO

Element. Recruitment Automation Software

T +48 504 082 232

E mm@elementapp.ai

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

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.