

Rynek pracy w czasie COVID-19

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

EDYCJA XIV: Maj 2021



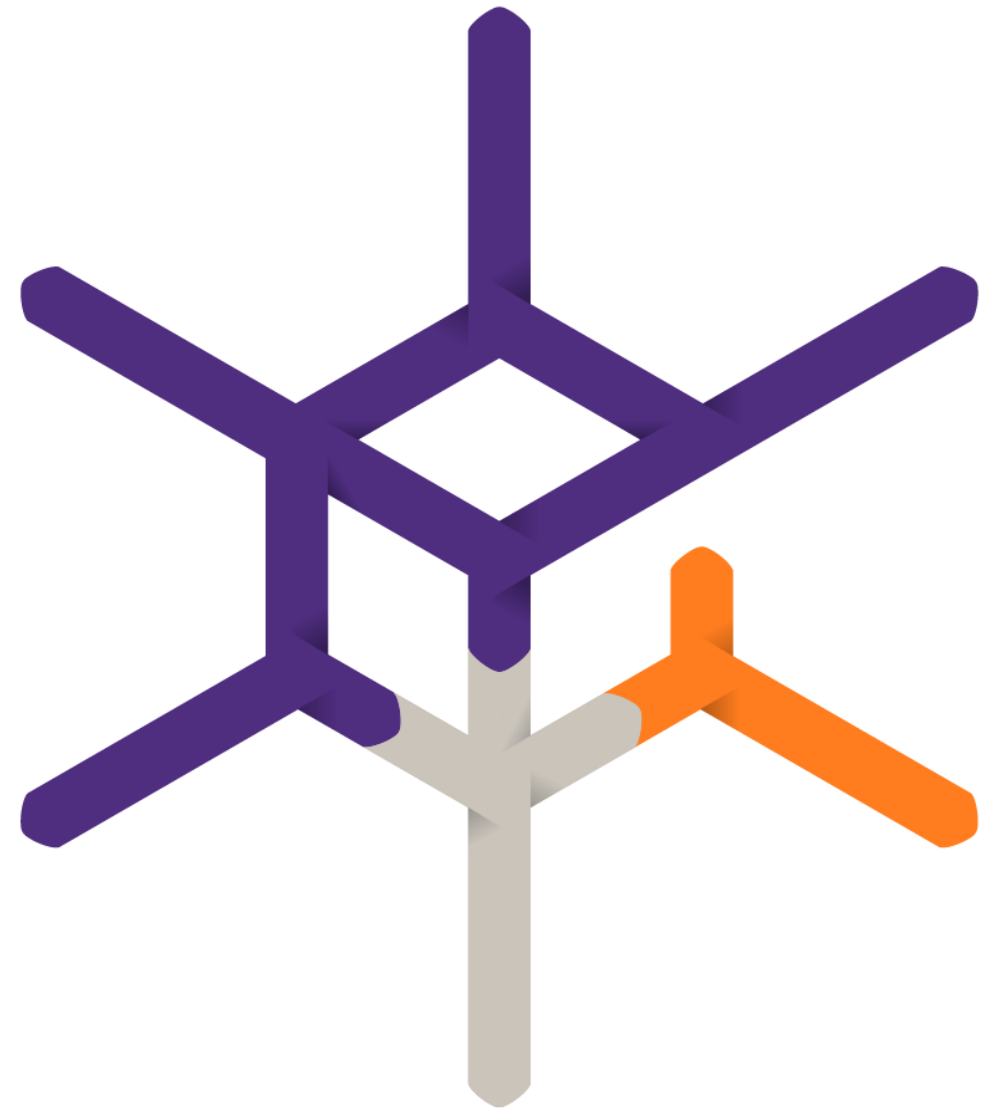
Wprowadzenie

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 trzy fale zachorowań, a dzięki programom pomocowym rządu stopa bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie. Jednak mimo stopniowego otwierania gospodarki i postępującego procesu szczepień, firmy wciąż muszą mierzyć się z pandemicznymi wyzwaniami.

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.

Oferty pracy w maju 2021 roku:

303 380

+107 908 (+55,2%)

w porównaniu z majem 2020 roku

- 30 667 (- 9,2%)

w porównaniu z majem 2019 roku

+20 620 (+7,3%)

w porównaniu z kwietniem 2021 roku

W ofertach pracy bez śladu pandemii

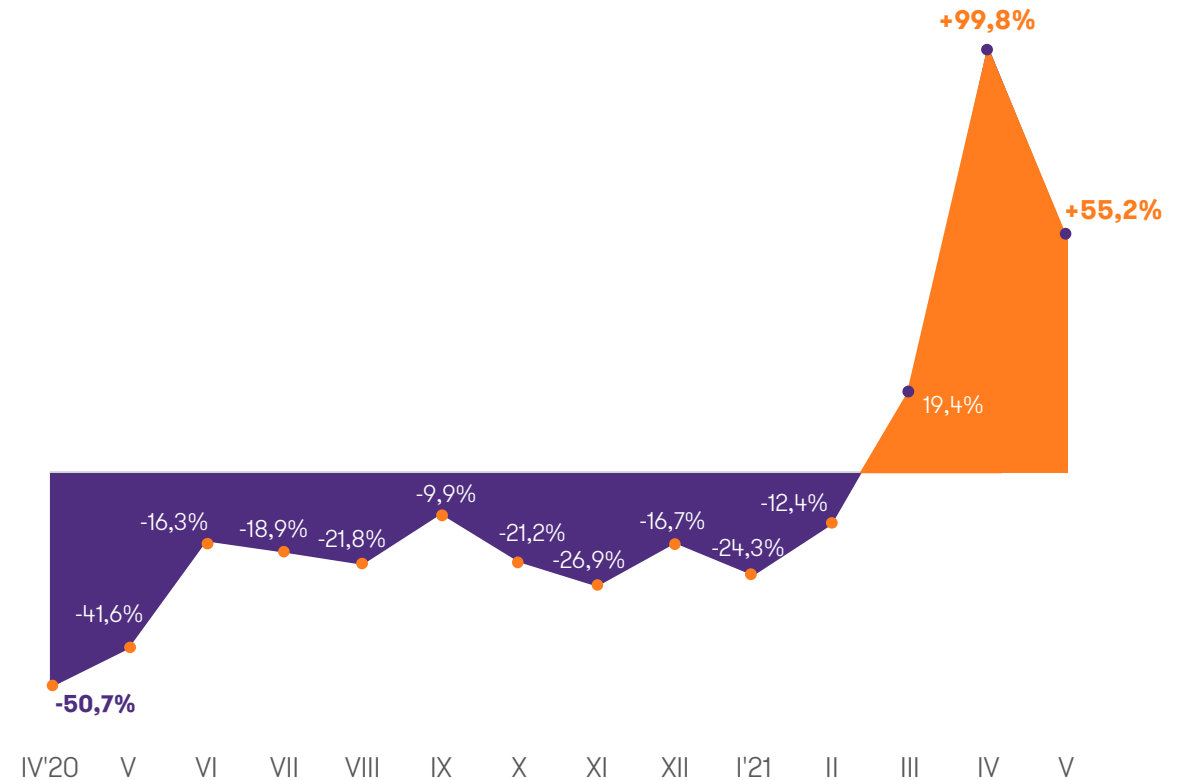
W maju 2021 roku pracodawcy w Polsce opublikowali w sieci 303 tys. nowych ofert pracy. To o 55 proc. więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.

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 wcześniejszego 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.

W marcu 2021 roku roczna dynamika nowych ofert osiągnęła dodatni wynik (wzrost o 19 proc. w stosunku do marca 2020), a w kwietniu – osiągnęła 100 proc., czyli liczba nowych ofert pracy była aż dwukrotnie wyższa niż w kwietniu zeszłego roku. W maju dynamika roczna spadła do 55 proc., ale to nadal bardzo dobry wynik, a spadek to głównie efekt statystyczny – w kwietniu porównywaliśmy się do najgorszego załamania liczby ofert pracy, w maju ten efekt „wyjątkowo niskiej bazy” już zaczął wygasać.

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



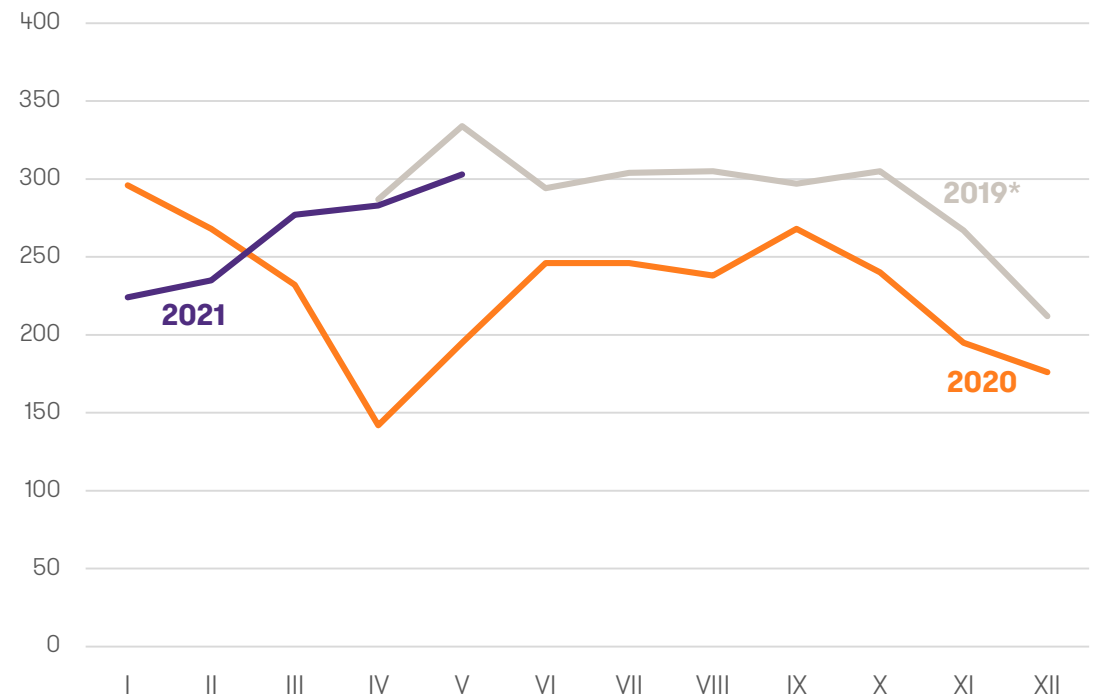
Ssanie na pracowników jak przed pandemią

Liczba ofert pracy jest już na poziomie bardzo zbliżonym do tego sprzed pandemii – od dwóch miesięcy podążamy już niemal tą samą ścieżką, co w analogicznych miesiącach 2019 roku.

303 tys. nowe oferty pracy opublikowane w maju 2021 roku to poziom bardzo zbliżony do liczby ofert z maja 2019 roku. W kwietniu również wynik z 2021 roku był bliski temu z 2019 roku. To potwierdza zarysowaną w poprzedniej edycji naszego raportu tezę, że rynek rekrutacyjny po załamaniu w 2020 roku wrócił już niemal do poziomu z 2019 roku, a więc – przypomnijmy – okresu bardzo silnej koniunktury na rynku pracy, jednej z najsilniejszych w ostatnich trzech dekadach.

Fakt, że polscy pracodawcy – mimo nadal obowiązujących w maju restrykcji – tak szybko poradzili sobie z problemami wynikającymi z pandemii i masowo rekrutują pracowników bardzo dobrze świadczy o sile polskiej gospodarki i potwierdza jej silną odporność na szoki ekonomiczne, jak te wywołane koronawirusem. Jeśli nic niepokojącego nie wydarzy się w najbliższych miesiącach, np. nie pojawi się niespodziewanie silna czwarta fala zakażeń wynikająca z rozprzestrzeniania się indyjskiej odmiany wirusa, można zakładać, że rynek pracy pozostanie silny. To dobra wiadomość dla pracowników, jednak dla pracodawców oznacza pogłębianie się problemów ze znalezieniem kandydatów do pracy, a to może oznaczać wzrost kosztów pracy i trudności z realizacją zamówień.

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



*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019

NASZYM ZDANIEM



Monika Smulewicz

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

“

Choć z pewnością nie da się jeszcze powiedzieć, że pandemię mamy już za sobą, bo ewentualna czwarta fala zakażeń nadal jest realna, to na rynku pracy chyba faktycznie najgorsze już zdecydowanie minęło. Liczba ofert pracy publikowanych w Internecie wróciła w okolice poziomów sprzed pandemii, czyli do okresu silnego popytu na pracownika. Nie ulega dla mnie wątpliwości, że to ogromny sukces polskich pracodawców – możemy być dumni z ich odporności na kryzysy i pomysłowości w radzeniu sobie z problemami. Po roku dostosowań do nowej sytuacji śmiało można powiedzieć, że firmy w Polsce wróciły niemal do normalnej pracy i pandemia dla większości z nich nie jest żadną barierą w rozwoju.

”

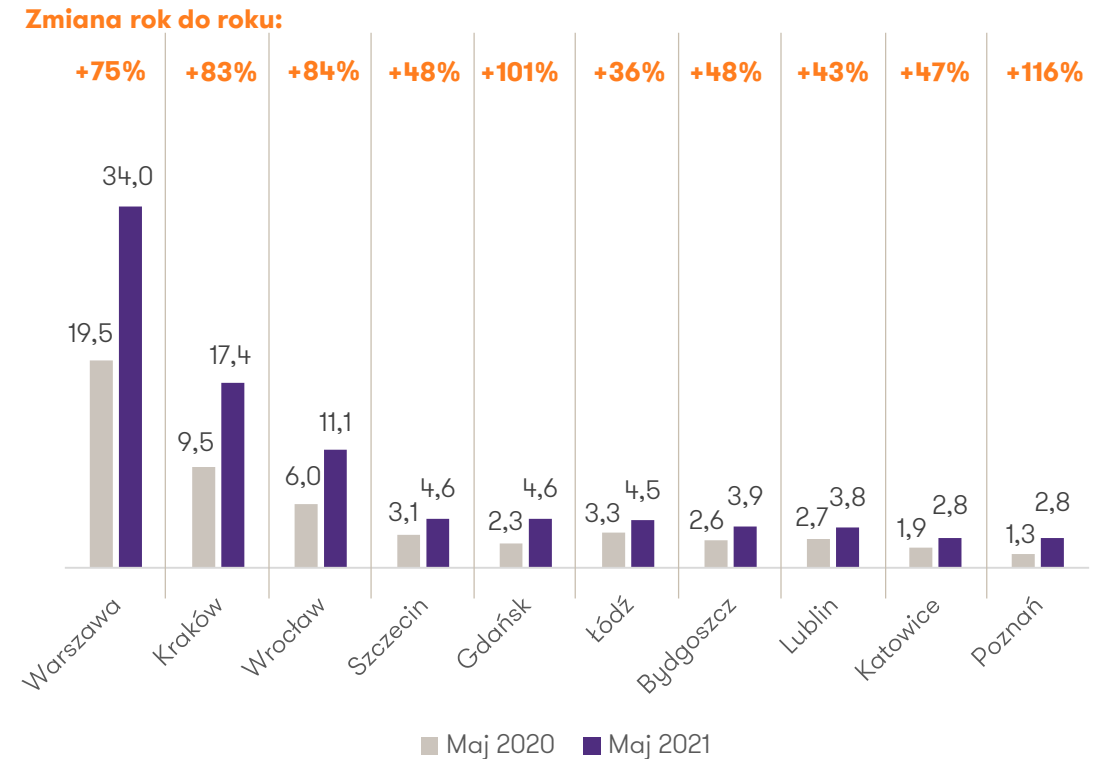
W Poznaniu w końcu sygnały ożywienia

Poznań przez całą pandemię był liderem spadków liczby ofert pracy. Obecnie odnotowuje największe wzrostu.

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 wyglądała w Poznaniu – to tam notowane były największe spadki liczby ogłoszeń o pracę. W ostatnich miesiącach sytuacja jednak się odwraca i Poznań jest już miastem z najwyższą dynamiką roczną ofert pracy. W maju 2021 roku pracodawcy opublikowali tam 2802 ogłoszeń, czyli o 116 proc. więcej niż przed rokiem. Częściowo tak silny wzrost to jedynie efekt statystyczny niskiej bazy, a Poznań nadal jest jednym z miast o najniższej liczbie ofert, ale można mieć nadzieję, że wysoka dynamika jest pierwszym sygnałem odbijania się tamtejszego rynku pracy z pandemicznego letargu.

Niezbyt dobrze sytuacja wygląda natomiast w Łodzi. W zeszłym miesiącu pracodawcy opublikowali tam 2750 ofert, czyli tylko o 47 proc. więcej niż w dramatycznym pod tym względem maju 2020 roku. To jedna z najniższych dynamik wśród 10 największych miast. Dla porównania, w Warszawie w maju pojawiły się 34 tys. ogłoszeń rekrutacyjnych, czyli 75 proc. więcej niż w maju 2020 roku. Dobrze sytuacja wygląda też w Krakowie, gdzie pracodawcy opublikowali aż 17,4 tys. ofert, czyli 83 proc. więcej niż przed rokiem.

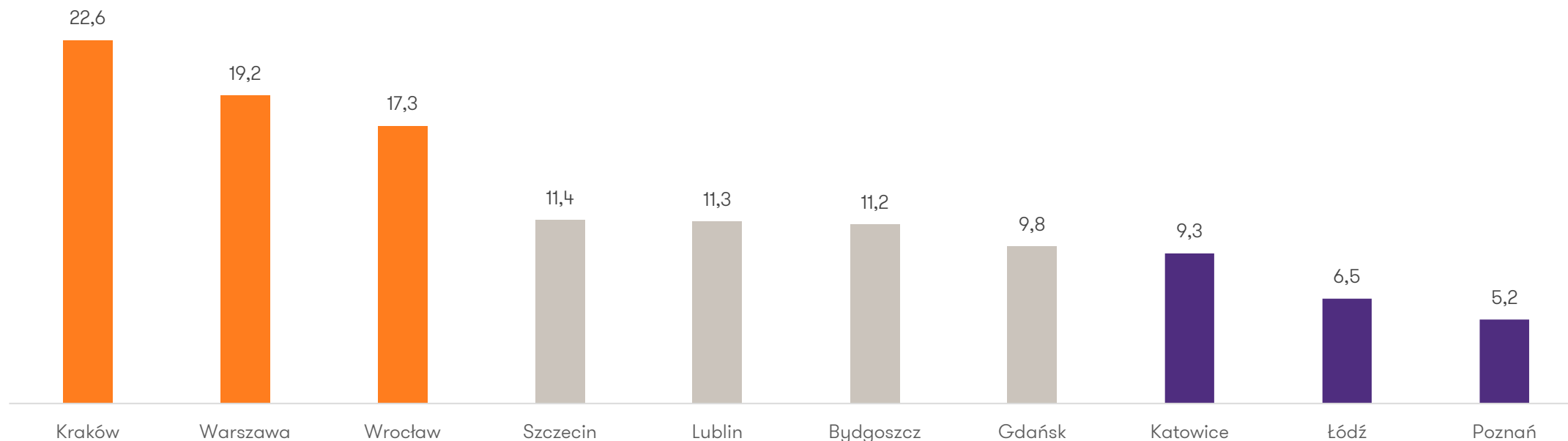
Wykres 3. Liczba nowych ofert pracy w wybranych miastach w maju 2021 roku (w tys.) i zmiana w stosunku do maja 2020 roku



Jedenaście ofert na tysiąc mieszkańców

W największych miastach Polski w przeliczeniu na 1000 mieszkańców przypada średnio 11,1 ofert pracy (wobec zaledwie 7,1 rok temu). W maju 2021 roku najwięcej ogłoszeń oferował Kraków – prawie 23 oferty na każdy tysiąc osób. Tuż za nim jest Warszawa, w której przypadało średnio 19 ofert. Niezmiennie najgorzej wypada Poznań, gdzie wskaźnik ten wynosi 5,2.

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



Z PERSPEKTYWY POZNANIA



Katja Ložina
Dyrektor Biura
Obsługi Inwestorów
Miasto Poznań

Poznań od wielu lat notuje najniższy poziom bezrobocia w kraju oraz w Unii Europejskiej. Mimo pandemii oraz lockdownu, stopa bezrobocia w mieście wynosi obecnie 2,2%. Eksperti z agencji rekrutacyjnych, m.in. z Randstad, zwracają uwagę, że przy tak niskim poziomie bezrobocia naturalnym zjawiskiem jest osłabienie rotacji na rynku pracy. W miastach z wyższym poziomem bezrobocia zwiększa się rotacja, ponieważ na rynku pracy pojawiają się wakaty, ale nie oferty nowych stanowisk pracy (pracownicy zwalniają dotychczasowe miejsca). Jest to zjawisko niekorzystne z punktu widzenia pracodawców, ale też pracowników. W rozmowach, poznańscy inwestorzy podkreślają, że poznański rynek charakteryzuje się niską rotacją oraz lojalnością pracowników.

W Poznaniu obserwujemy zrównoważony wzrost gospodarczy, rynek wciąż nie jest nasycony. Miasto jest otwarte na nowych inwestorów oraz duże reinwestycje. W pierwszej połowie 2021 roku ogłoszono rozpoczęcie 3 inwestycji logistycznych (w tym dwóch nowych inwestycji Panattoni), 2 nowych inwestycji produkcyjnych (fabryka chińskiej firmy Tuopu oraz japońskiej firmy Sumika w Plewiskach), aż 6 nowych projektów w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu oraz branży IT i R&D (Infosys, Express VPN, B. Braun, Bright Coders Factory, Merkeleon P, Medicofarma Biotech). Ponadto, rozwój działu R&D zapowiedział Siemens. Trwają także przygotowania do rozbudowy fabryki Beiersdorf szacowanej na ok. 700 mln zł oraz fabryki Bridgestone.

Poznański rynek pracy jest bardzo zróżnicowany i nie opiera się na jednym tylko sektorze. W ostatnim kwartale 2020 roku Biuro Obsługi Inwestorów, podczas przygotowań do Festiwalu Pracy JOBICON, zebrało ponad 150 ofert pracy od ponad 25 poznańskich firm. Oferty były kierowane do kandydatów na różnym poziomie rozwoju zawodowego (od stażystów do specjalistów). Jak podkreślają eksperci, dla nowych inwestorów, którzy pojawią się na rynku, kadra dostępna w Poznaniu jest gwarantem wyższej świadomości zawodowej i poziomu kompetencji, ale też pozytywnego nastawienia do zawodowych wyzwań.

Rośnie popyt na prawników i marketerów

Rekordowy wzrost liczby ofert pracy widać też w większości zawodów. W maju 2021 o ponad 100 proc. wzrósł popyt na zawody prawnicze, o prawie 100 proc. na specjalistów HR oraz marketingu i sprzedaży. Najmniejsze wzrosty widoczne są w finansach, jednak wynika to przede wszystkim z faktu, że popyt na te zawody przed rokiem był relatywnie odporny na pandemię i wywołany nią lockdown.

FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
Dyrektor finansowy / CFO	39	30	-23%
Główny księgowy	388	352	-9%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	1777	2384	+34%
Analitik finansowy	89	145	+63%
OGÓŁEM	2293	2911	+27%



MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	65	111	+71%
Specjalista ds. marketingu	368	864	+135%
Specjalista ds. e-commerce	168	249	+48%
Grafik	353	494	+40%
OGÓŁEM	954	1718	+80%



PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
Radca prawny	92	190	+107%
Aplikant radcowski/adwokacki	37	112	+203%
Doradca podatkowy	9	21	+133%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	15	17	+13%
OGÓŁEM	153	340	+122%



HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
HR Business Partner	29	157	+441%
Specjalista ds. HR	84	247	+194%
Specjalista ds. kadr i płac	472	631	+34%
Rekruter	160	418	+161%
OGÓŁEM	745	1453	+95%



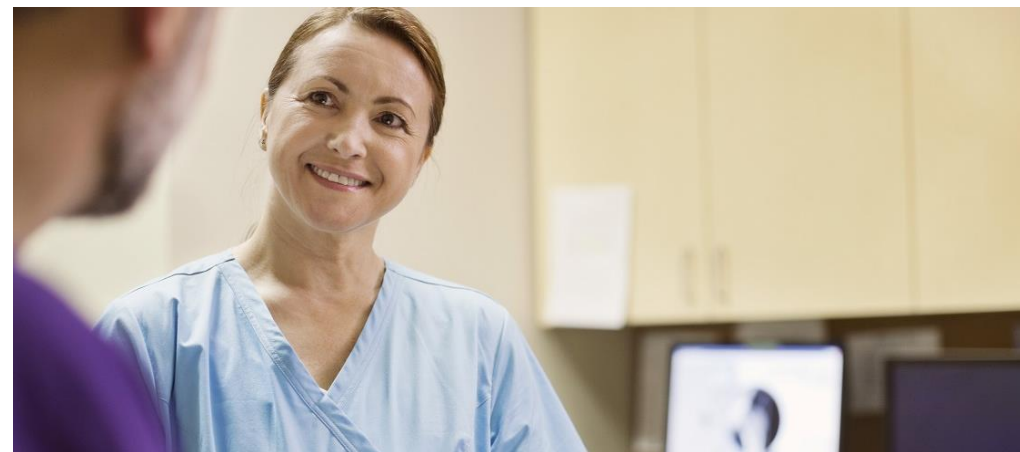
IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
CIO/dyrektor IT	6	9	+50%
Programista	995	1630	+64%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	1	8	+700%
Administrator IT	115	208	+81%
OGÓŁEM	1117	1855	+66%



ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
Lekarz	417	901	+116%
Pielęgniarka	756	853	+13%
Ratownik medyczny	116	155	+34%
Salowa	142	92	-35%
OGÓŁEM	1431	2001	+40%



PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	V 2020	V 2021	
Magazynier	4148	6867	+66%
Pracownik ochrony	1639	1886	+15%
Kierowca	6976	10376	+49%
Kasjer/sprzedawca	6985	10086	+44%
OGÓŁEM	19748	29215	+48%



NASZYM ZDANIEM



Maciej Michalewski

CEO
Element. Recruitment Automation Software

“

To już kolejny miesiąc z rzędu, w którym nasze badanie przynosi bardzo pozytywne wnioski. Pod względem liczby otwartych procesów rekrutacyjnych powoli chyba możemy już mówić o całkowitym powrocie rynku pracy do stanu sprzed pandemii. Pracodawcy nie tylko przestali się obawiać wpływu koronawirusa na ich organizacje, ale wręcz patrzą w przyszłość bardzo optymistycznie i chętnie tworzą nowe miejsca pracy. Myślę, że kolejne, letnie miesiące podtrzymają tę dobrą passę, być może poprawa będzie wręcz postępować, bo część pracodawców będzie nadrabiać czas stracony w trakcie wielu miesięcy restrykcji i obniżonego popytu.

”

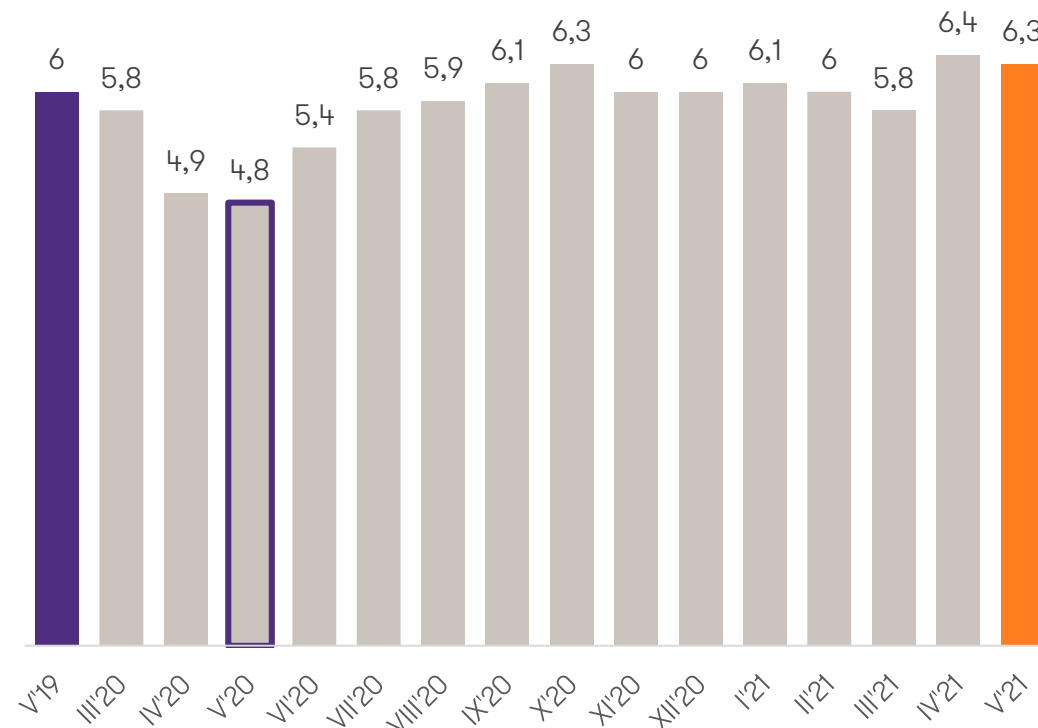
Stabilizacja atrakcyjności ofert pracy

W maju 2021 roku w ofertach pracy utrzymała się wysoka liczba zachęt i benefitów. Na jedno ogłoszenie przypada teraz średnio 6,3 zachęty. To jeden z najwyższych wyników od początku badania.

Stopniowe wiosenne odmrażanie gospodarki w Polsce sprawiło, że rynek pracy w końcu wrócił do normalności znanej nam sprzed wybuchu pandemii koronawirusa. Pracodawcy na nowo rozpoczęli walkę o nowych pracowników uruchamiając procesy rekrutacyjne i kusząc kandydatów różnymi benefitami. W maju 2021 roku średnia liczba zachęt wymienianych w ofertach pracy wynosiła około 6,3. To o 0,1 mniej niż w kwietniu 2021 roku, jednak to nadal jeden z najwyższych wyników w historii naszego badania. Dokładnie taki sam wynik zanotowaliśmy jedynie w październiku 2020 roku.

Dla porównania w maju ubiegłego roku oferty pracy zawierały zaledwie około 4,8 benefitu, co stanowi najniższy wynik w całym zestawieniu. Z kolei w maju 2019 roku, czyli jeszcze zanim wybuchła pandemia, pracodawcy proponowali średnio 6 benefitów w jednej ofercie. To oznacza, że dzisiejsze oferty pracy są nie tylko dużo atrakcyjniejsze od tych sprzed roku, ale są również atrakcyjniejsze niż te publikowane dwa lata temu, czyli przed pandemią.

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

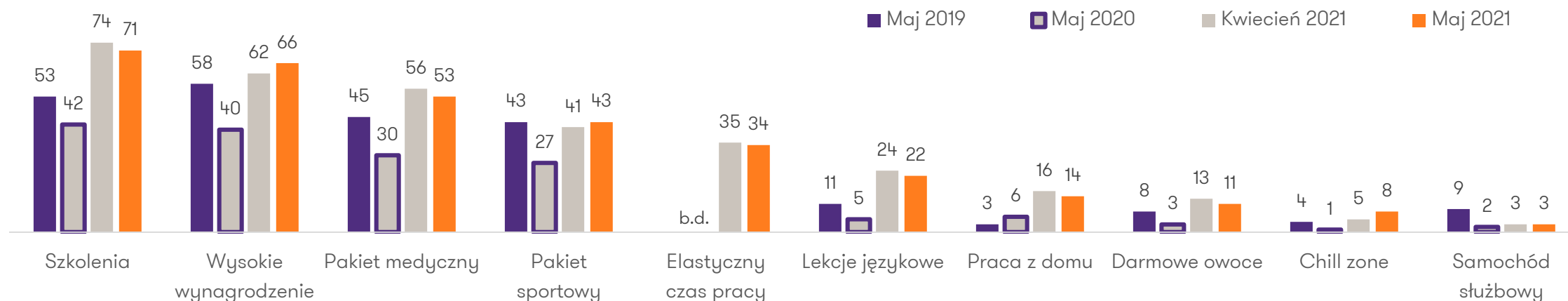


Pracodawcy kuszą wiedzą i wysoką pensją

W majowych ofertach pracy niektóre benefity zaliczyły niewielkie spadki. Mimo to, prezentowane wyniki nadal napawają optymizmem i dają nadzieję na dłuższy powrót wysokiej atrakcyjności ofert pracy.

Optymistyczne wyniki z kwietnia 2021 roku, w maju nieco ostygły. W ubiegłym miesiącu zanotowaliśmy niewielki spadek niektórych benefitów w ofertach pracy – np. szkolenia zmniejszyły swój odsetek z 74 proc. w kwietniu na 71 proc. w maju. Jednak porównując ten wynik do maja z zeszłego roku (42 proc.) czy nawet do maja z 2019 roku, czyli jeszcze przed pandemią (53 proc.) to aktualny wynik nadal można zaliczać do jednych z najwyższych w całej historii naszego badania. Podobne nieznacznie spadki zanotowaliśmy w przypadku pakietów medycznych (spadek z 56 proc. w kwietniu na 53 proc. w maju) czy lekcji językowych (z 24 proc. na 22 proc.). Za to o 3 pkt proc. wzrósł odsetek pracodawców oferujących wysokie wynagrodzenie (66 proc.) i o 2 pkt proc. wzrósł odsetek pakietów sportowych (43 proc.).

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

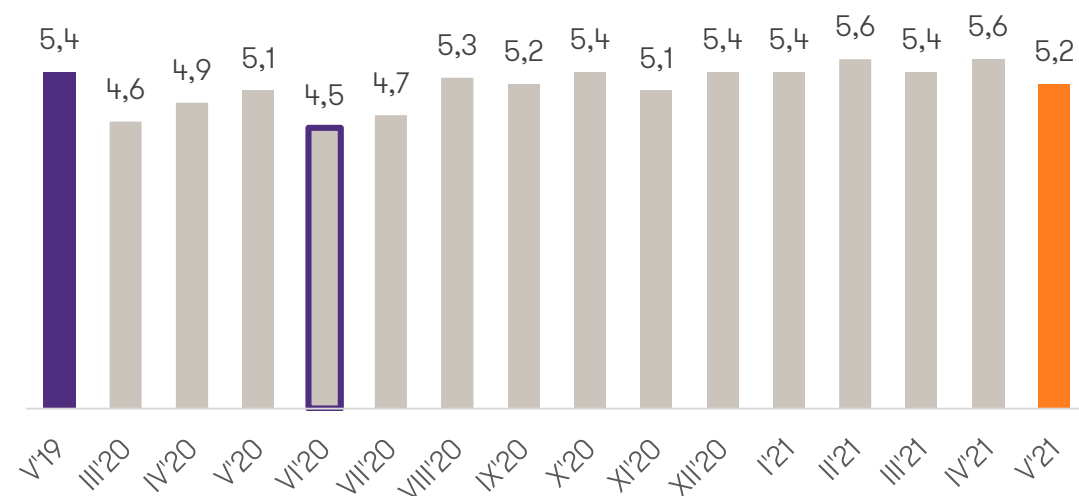


Pracodawcy zmniejszają oczekiwania

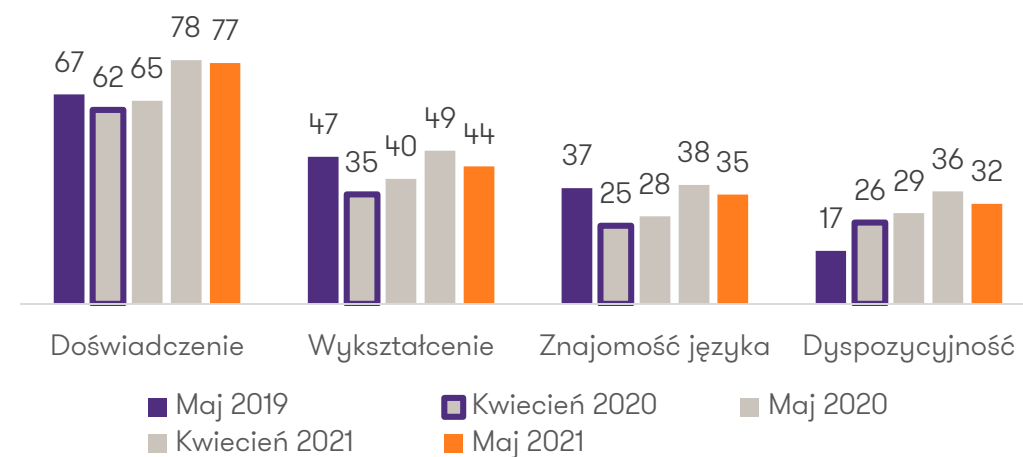
Pracodawcy coraz więcej oferują, a oczekują od kandydatów coraz mniej. Jeszcze w kwietniu 2021 roku średnia liczba wymagań w jednej ofercie wynosiła 5,6, a w maju spadła już do 5,2. To może oznaczać, że pracodawcy na dobre rozpoczęli już wyścig o względy nowych pracowników.

Walka o talenty przybiera na sile. Poza oferowaniem bogatego wachlarza benefitów, pracodawcy zaczęli również obniżać swoje wymagania względem kandydatów. W maju 2021 roku statystyczne ogłoszenie o pracę zawierało 5,2 wymagań (spadek z 5,6 w kwietniu 2021 roku), co jest najniższym wynikiem od listopada zeszłego roku. Aktualny odsetek jest również niższy od tego z maja 2019 roku (5,4 wymagań). Do spadku przyczyniło się obniżenie odsetka wymagania wykształcenia (z 49 proc. w kwietniu na 44 proc. w maju), znajomości języka (z 38 proc. na 35 proc.) oraz dyspozycyjności (z 36 proc. na 32 proc.). O 1 pkt. proc. obniżyło się również wymaganie doświadczenia – obecnie oczekuje go 77 proc. pracodawców.

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

“

Maj 2021 roku był okresem, w którym wiosenny optymizm wśród polskich pracodawców rozkwitł z pełną siłą. Coraz chętniej tworzą oni nowe miejsca pracy i są w stanie sporo zaoferować kandydatom, aby przyciągnąć ich do siebie. Chętnie kuszą ich obietnicą wysokiego wynagrodzenia, niefinansowymi benefitami czy elastycznością czasu i miejsca pracy – robią to znacznie chętniej niż jeszcze kilka miesięcy temu. Oczywiście z punktu widzenia pracodawcy nie jest to korzystna sytuacja i oznacza prawdopodobnie dalsze wzmocnienie walki o talenty, jednak takie są naturalne konsekwencje silnej koniunktury gospodarczej.

Z pewnością każdy przedsiębiorca woli mierzyć się z problemem niedoboru rąk do pracy niż z silnym kryzysem gospodarczym, z jakim mieliśmy do czynienia przed rokiem.

”

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.