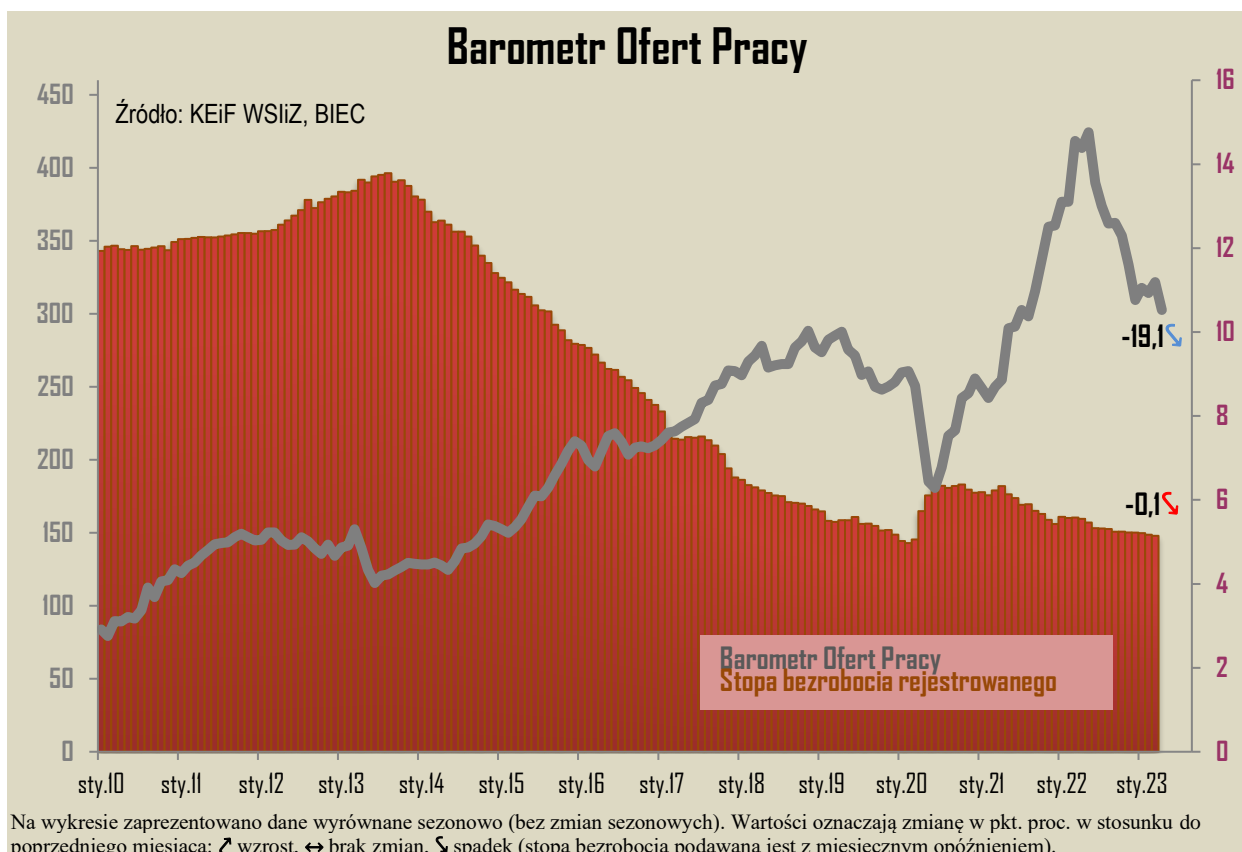


Robert Pater i Herman Cherniaiev

Pracodawcy coraz niechętniej rekrutują



Wartości wskaźnika:

Kwiecień 2023:	302,7 pkt.
Marzec 2023:	321,8 pkt.
Kwiecień 2022:	413,5 pkt.

Barometr Ofert Pracy, przygotowywany przez Katedrę Ekonomii i Finansów WSliZ w Rzeszowie oraz Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu, po kilkumiesięcznym wyhamowaniu w kwietniu wyraźnie spadł. Po spadkach wartość wskaźnika zmalała do najniższego poziomu od sierpnia 2021 r., w którym po raz ostatni wskaźnik oscylował wokół 300 punktów. Co więcej, powiększa się liczba kategorii ofert pracy dla których, na skutek spowolnienia gospodarczego, liczba ogłoszeń zmalała do poziomu równemu lub mniejszemu od wartości obserwowanych przed pandemią koronawirusa. Przy zachowaniu dotychczasowego tempa redukcji, liczba ogłoszeń o pracy ukazujących się w Internecie może spaść do poziomu sprzed pandemii koronawirusa na przełomie trzeciego i czwartego kwartału br.

W większości przypadków obserwowane spadki miały charakter koniunkturalny, aczkolwiek obserwowano też takie kategorie, dla których spadki mogą mieć długofalowe przyczyny. Wśród przyczyn tych pierwszych wyróżniamy ponadto wygasanie efektów polityki stymulacyjnej prowadzonej przez rząd w okresie odbudowy spadków kowidowych. W największym stopniu dekonunktura przyczyniła się do spowolnienia aktywności rekrutacyjnej w zawodach technologicznych i tych związanych z rozwojem przedsiębiorstw. Spowodowane jest to polityką

ograniczania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Choć prawdopodobnie obserwujemy już pierwsze oznaki dezinflacji, powrót do poziomu referencyjnego NBP, a w konsekwencji rozpoczęcia luzowania polityki monetarnej nie jest kwestią bieżącego roku. Dalsze schłodzenie gospodarki oraz niestabilność geopolityczna będą towarzyszyły kurczeniu się liczby wakatów zarówno poprzez zmniejszanie aktywności istniejących, jak i przez ograniczenie powstania nowych podmiotów gospodarczych. Stopa bezrobocia rejestrowanego, po wyłączeniu bezrobotnych, biorących udział wyłącznie w pracach o charakterze sezonowym, w marcu spadła o 0,1 punkt proc. i wyniosła 5,1.

W kwietniu, po wyłączeniu pracy o charakterze sezonowym, spadek liczby internetowych ofert zatrudnienia w stosunku do wartości sprzed miesiąca wystąpił we wszystkich województwach. Relatywnie największe ich ograniczenie odnotowaliśmy w woj. lubuskim, warmińsko-mazurskim oraz opolskim, zaś najmniejsze – w woj. mazowieckim, łódzkim oraz śląskim.

Relatywnie największe spadki odnotowano w zawodach związanych z naukami ścisłymi oraz w usługach, zaś najmniejsze dla pracowników fizycznych. W tej ostatniej grupie od początku roku liczba ogłoszeń o zatrudnieniu rosła. Kwiecień był pierwszym miesiącem w bieżącym roku, w którym spadła. Podobne tendencje tylko słabsze odnotowaliśmy dla zawodów wymagających wykształcenia w naukach społecznych. Spadek liczby ogłoszeń o pracy dla zawodów wymagających wykształcenia w usługach i naukach inżynieryjnych lub ścisłych występuje od początku roku, a nawet przyspiesza.

W zawodach wymagających wykształcenia w **naukach społecznych lub prawnych** w kwietniu ogłoszeń o zatrudnieniu przybyło jedynie dla pracowników zajmujących się grafiką, nieruchomościami oraz wsparciem telefonicznym (*call center*). Pomimo jednorazowego wzrostu w grafice liczba ogłoszeń kurczy się ustawicznie od połowy 2018 r. W przeciwieństwie do większości obserwowanych spadków, których główną przyczyną jest pogorszenie koniunktury gospodarczej, spadki w grafice są raczej efektem trwalszego ograniczenia popytu na pracowników. Podobną sytuację obserwujemy w branży nieruchomości, w której liczba ofert pracy wyraźnie spadła po rozkwicie w latach poprzednich. Branża może wesprzeć rządowy program „Bezpieczny Kredyt 2 proc.” W niektórych kategoriach ofert pracy od początku roku notujemy wyhamowanie tendencji spadkowych. Były to administracja biurowa, wsparcie telefoniczne (*call center*) i marketing. W marketingu ofert pracy jest jednak nadal mniej niż w poprzednich dwóch latach. W pozostałych kategoriach ofert pracy ogłoszeń było mniej niż przed miesiącem, przy czym relatywnie największe spadki odnotowano dla pracowników działów związanych z zakupami firmowymi, w finansach oraz obsłudze klienta. Niezależnie od długofalowych tendencji do automatyzacji, stosunkowo dobra koniunktura panuje w sprzedaży. Liczba ogłoszeń dla pracowników tej grupy zawodów w kwietniu br. była na poziomie zbliżonym do tego przed rokiem. Mógł się do tego przyczynić napływ uchodźców zarówno w postaci wzrostu popytu krajowego, jak i relatywnie taniej siły roboczej.

Wśród grupy ofert pracy skierowanych do absolwentów **nauk ścisłych lub inżynieryjnych** w kwietniu ogłoszeń wszędzie było mniej. Relatywnie największa ich redukcja ogłoszeń wystąpiła w badaniach i rozwoju (R&D), programowaniu oraz handlu internetowym. W największym stopniu dekonunktura przyczyniła się do redukcji ogłoszeń w zawodach o wysokiej intensyfikacji wiedzy, w tym m.in. w informatyce. Na pierwszy rzut oka może się wydawać, iż sytuacja w zawodach informatycznych jest relatywnie dobra i wszystkie obawy wobec spadków nie są uargumentowane, gdyż ofert pracy w Internecie jest „dużo”. To stwierdzenie jest częściowo poprawne, gdyż informatyka reprezentowana jest przez zawody administracyjne, jak i te związane z rozwojem nowych produktów. Choć ogłoszeń dla tej pierwszej grupy jest mniej niż przed rokiem, kiedy rynek wakatów był na szczycie, to wciąż jest ich trzykrotnie więcej niż przed rozkwitem w branży IT obserwowanym w 2020 r. Liczba ogłoszeń o zatrudnieniu dla tej grupy zaczęła maleć relatywnie niedawno – od ostatniego kwartału ub. r. Co więcej spadek jest wciąż stosunkowo niewielki. Dla programistów liczba ogłoszeń zmalała znacznie wyraźniej i to do poziomu sprzed pandemii koronawirusa. Mniejsze, ale i tak znaczne spadki o charakterze koniunkturalnym odnotowano w branży budowlanej i zawodach inżynieryjnych. Relatywnie najlepsza sytuacja w grupie pozostaje dla przedstawicieli BHP i ochrony środowiska. Należy jednak podkreślić,

iż po uzyskaniu szczytu w połowie 2021 r. liczba ogłaszanych dla tych zawodów ofert pracy oscyluje na niezmiennym poziomie.

W zawodach **usługowych** w kwietniu ogłoszeń przybyło jedynie dla pracowników branży turystycznej. W pozostałych kategoriach ofert pracy wakatów było mniej niż przed miesiącem, przy czym relatywnie największa ich redukcja wystąpiła w logistyce, branży medialnej. Branża turystyczna jako jedna z niewielu relatywnie dobrze radzi sobie w bieżącym roku. Od trzeciego kwartału ub. r. liczba ogłoszeń o pracy ustawicznie rośnie i jest niewiele mniejsza niż podczas historycznego maksimum w kwietniu 2022 r. Mógł się do tego przyczynić m.in. napływ relatywnie taniej siły roboczej w postaci uchodźców, zwłaszcza kobiet. Stosunkowo dobra sytuacja panuje w branży edukacyjnej. Po osiągnięciu szczytu w pierwszej połowie ub. r., liczba wakatów najpierw oscylowała wokół stałego poziomu, a następnie stosunkowo nieznacznie spadła. Długofalowo branża może zyskiwać na rozpowszechnianiu uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*), choć będzie tracić na efektach spadku demograficznego. Na samym początku epidemii koronawirusa obserwowaliśmy wzrost zainteresowanie platformami typu *distance learning* (kształcenia zdalnego). Ciągłe uczenie się i doskonalenie jest istotne, zwłaszcza w okresie dekonunktury, kiedy niezbędne jest utrzymanie odpowiednich kompetencji na kurczącym się rynku wakatów, o czym m.in. od pewnego czasu sygnalizuje zegar rynku ofert pracy. W logistyce oraz branży medialnej obserwujemy znaczące spadki. W logistyce do spadku przyczyniają się głównie tendencje koniunkturalne. Zupełnie inaczej jest w branży medialnej, w której wakatów powoli ubywa od czterech lat.

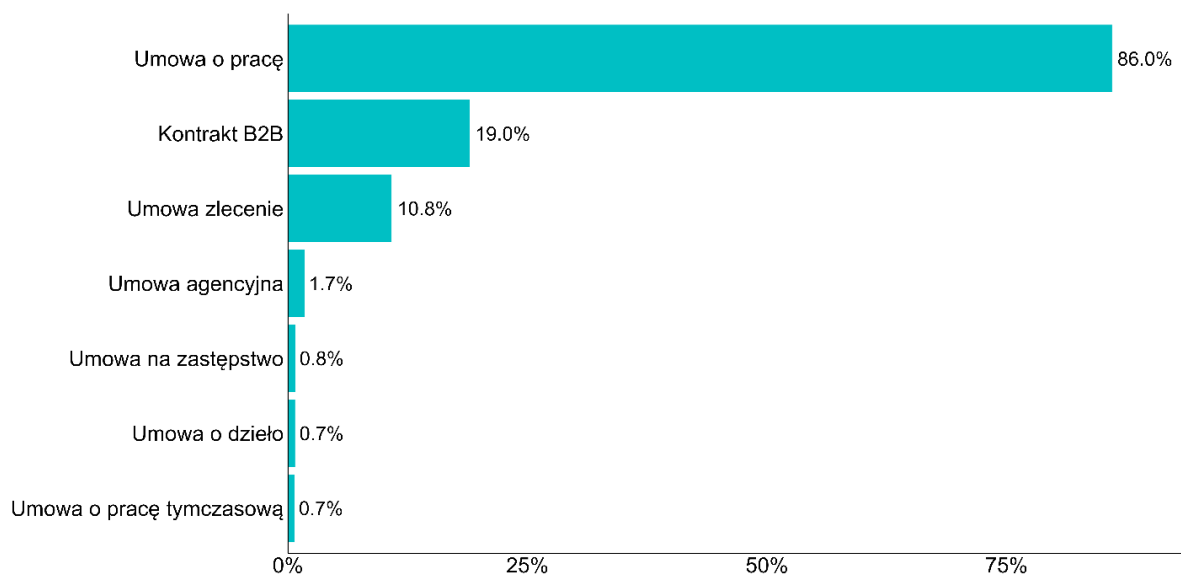
Analiza strukturalna internetowych ogłoszeń o zatrudnieniu

Jednym z najczęściej wskazywanych elementów w ogłoszeniach o zatrudnieniu była informacja nt. wymiaru czasu pracy (wielkość etatu). Informacja taka znalazła się w 92,8% analizowanych ofertach pracy. W zdecydowanej większości ogłoszeń oferowano zatrudnienie na pełny etat (97,4%)¹. Pracę na część etatu oferowano w 7,1% ogłoszeń. Najczęściej pracę na ułamek etatu oferowano *pracownikom wykonującym prace proste związane z przygotowaniem posiłków, specjalistom nauczania i wychowania, specjalistom ds. zdrowia, średniemu personelu ds. zdrowia, średniemu personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnym oraz pracownikom związanym z pomocą domową i sprzątniem*. Możliwość pracy dorywczej (dodatkowej, tymczasowej) wskazana była jedynie w 2,7% ofert pracy. Najwięcej takich ogłoszeń było dla *pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowaniem posiłków, sprzedawców ulicznych i pracowników świadczących usługi na ulicach, specjalistów nauczania i wychowania, średniego personelu ds. zdrowia oraz ładowaczy nieczystości i innych pracowników wykonujących prace proste*.

Prawie w każdym ogłoszeniu o zatrudnieniu (96,9%) wskazano co najmniej jeden typ umowy na podstawie którego regulowane będą warunki współpracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Dwie lub więcej umowy (do wyboru) oferowano w 15,8% ogłoszeń dla których zidentyfikowano jakąkolwiek umowę. Najczęściej oferowano zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Najwięcej takich ogłoszeń było dla *elektryków i elektroników, robotników budowlanych i pokrewnych (z wyłączeniem elektryków) oraz operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych*. Na drugim miejscu pod względem liczby ogłoszeń znalazł się kontrakt B2B (praca w ramach własnej działalności gospodarczej). Był on najczęściej oferowany *specjalistom oraz kierownikom i wyższym urzędnikom, mianowicie specjalistom ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, przedstawicielom władz publicznych, wyższym urzędnikom i dyrektorom generalnym, specjalistom nauczania i wychowania oraz kierownikom ds. zarządzania i handlu*. Na trzecim pod względem częstości oferowanie w ogłoszeniach o pracy znalazła się umowa zlecenie. Pozostałe typy umów, w tym umowa o dzieło, oferowane były skrajnie rzadko.

¹ W ogłoszeniu może być podanych więcej niż jeden oferowany wymiar czasu pracy, typ umowy, poziom stanowiska, a także kraj, w którym oferowano pracę. Dlatego też przedstawione odsetki mogą nie sumować się do 100%.

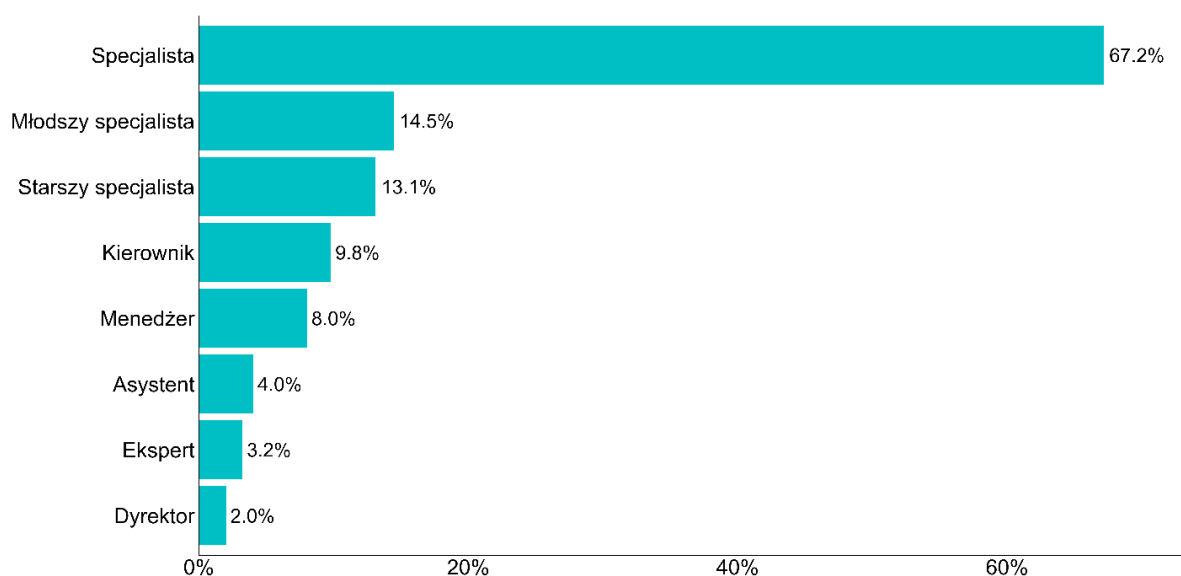
Rysunek 1. Najczęściej oferowane typy umów w ogłoszeniach o zatrudnieniu w kwietniu 2023 r.



Źródło opracowanie własne na podstawie 92 tys. internetowych ofert pracy.

Informacja nt. możliwości wykonywania czynności zawodowych w trybie zdalnym lub hybrydowym znalazła się w 28% zgromadzonych ofertach pracy. Prawie dwukrotnie częściej oferowano pracę w trybie hybrydowym niż w zdalnym. Najczęściej tryb pracy zdalnej lub hybrydowej oferowano: *specjalistom ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, technikom informatykom, specjalistom ds. ekonomicznych i zarządzania, przedstawicielom władz publicznych, wyższym urzędnikom i dyrektorom generalnym oraz kierownikom ds. zarządzania i handlu.*

Rysunek 2. Poziomy stanowisk, na które ogłoszono najwięcej ofert pracy w kwietniu 2023 r.



Źródło opracowanie własne na podstawie 92 tys. internetowych ofert pracy.

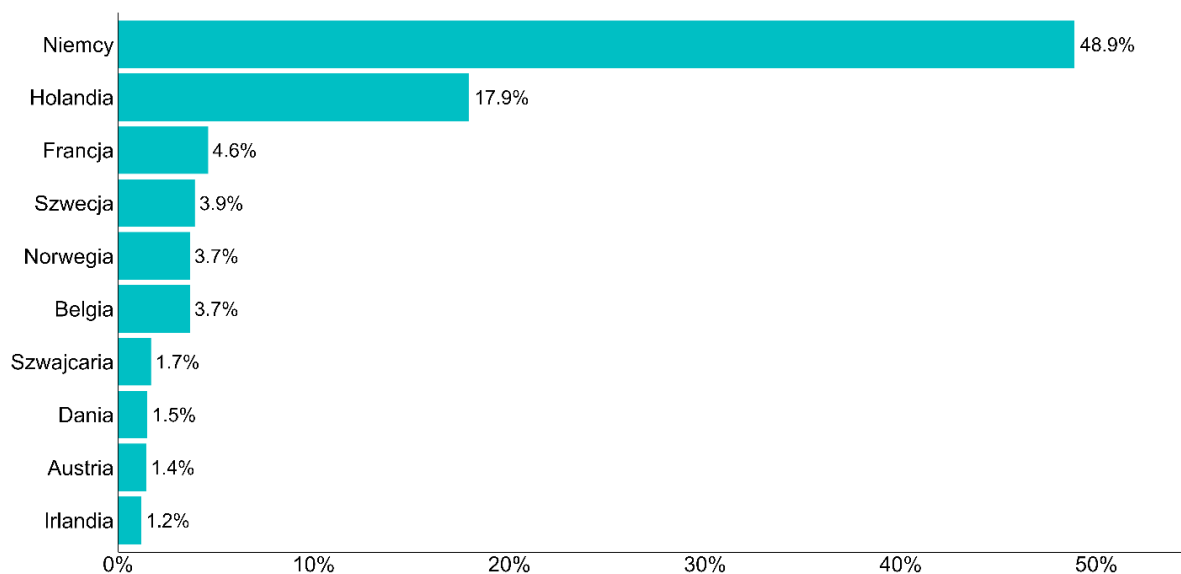
Informacja nt. poziomu stanowiska, na które rekrutowano w ofertach pracy znalazła w 81,2% obserwowanych ogłoszeń. Najczęściej poszukiwano pracowników z umiarkowanym doświadczeniem

zawodowych (specjalista). Na drugim miejscu znalazło się stanowisko dla osób z doświadczeniem od 1 do 3 lat (młodszy specjalista), zaś na trzecim – stanowisko wymagające zdecydowanie dłuższego stażu pracy (starszy specjalista). Prawie co dziesiąta oferta skierowana była do kierowników. Nieco mniej było ogłoszeń dla menedżerów.

Odsetek ofert pracy, w których jednoznacznie zidentyfikowano kraj wykonywania pracy wyniósł 81,2%, z czego zdecydowaną większość stanowiły oferty krajowe (97,8%). Liczba ofert pracy zagranicznej wyniosła 1 608 (1,8% w stosunku do liczby ogłoszeń ogółem). Prawie połowa ogłoszeń dotyczyła pracy w Niemczech. Na drugim miejscu co do liczby ogłoszeń znalazła się Holandia, zaś na trzecim z wielką różnicą Francja. Na pierwsze pięć państw przypadło 79% całości ogłoszonych na stronach wybranych portali rekrutacyjnych ofert pracy zagranicznej.

Najczęściej poszukiwanymi zawodami do pracy za granicą były: *robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)*, *robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*, *elektrycy i elektroniky*, *kierowcy i operatorzy pojazdów* oraz *robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*.

Rysunek 3. Kraje, do których najczęściej poszukiwano pracowników w kwietniu 2023 r.

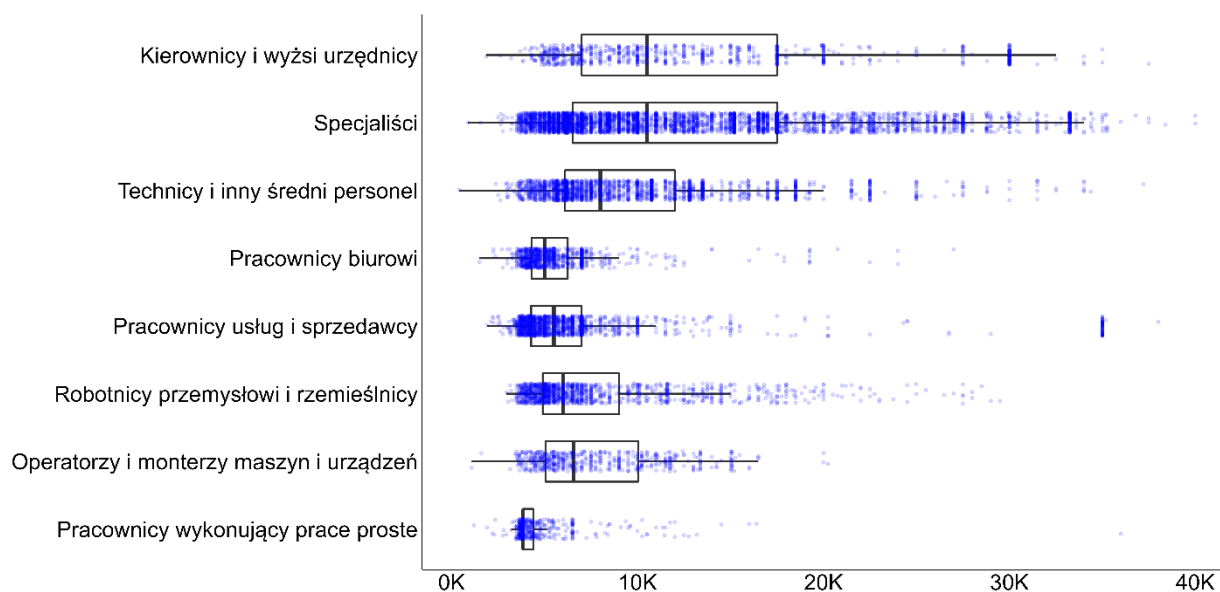


Źródło opracowanie własne na podstawie 92 tys. internetowych ofert pracy.

Wysokość oferowanego wynagrodzenia znalazła w 15,1% ogłoszeń o zatrudnieniu. Mediana zarobków w ogłoszeniach pracy krajowej wyniosła 7 000 zł brutto, podczas gdy z ogłoszeniami pracy zagranicznej była istotnie wyższa i wyniosła 12 162 zł brutto.

Największą medianę miesięcznych oferowanych zarobków odnotowano dla *kierowników i wyższych urzędników* – 10 517 zł, *specjalistów* – 10 500 zł, *techników* – 8 000 zł, *operatorów i monterów maszyn i urządzeń* – 6 600 zł oraz *robotników przemysłowych i rzemieślniczych* – 6 000 zł. Ponadto, odnotowano wyraźne zróżnicowanie oferowanych zarobków dla zawodów wymagających bardziej zaawansowanych kwalifikacji i kompetencji niż dla zawodów o relatywnie mniej zaawansowanych wymaganiach (niebieskie kropki na wykresie). Największe zróżnicowanie oferowanych zarobków odnotowano dla *specjalistów* oraz *kierowników i wyższych urzędników*, podczas gdy oferowane zarobki dla *pracowników wykonujących prace niewykwalifikowane i proste, pracowników biurowych oraz usługowych* to zróżnicowanie było wielokrotnie mniejsze.

Rysunek 4. Oferowane w ogłoszeniach o zatrudnieniu wynagrodzenie w przekroju wielkich grup zawodowych w kwietniu 2023 r.



Objaśnienia: Niebieskie kropki oznaczają poszczególne oferowane zarobki. Wielkość pudełka oznacza rozstęp ćwiartkowy, a więc połowę (średnią) oferowanych zarobków. Pionowa linia wewnątrz pudełka oznacza medianę zarobków. Krańce wąsów oznaczają najwyższe i najniższe zarobki niebędące obserwacjami nietypowymi.

Źródło opracowanie własne na podstawie 92 tys. internetowych ofert pracy.

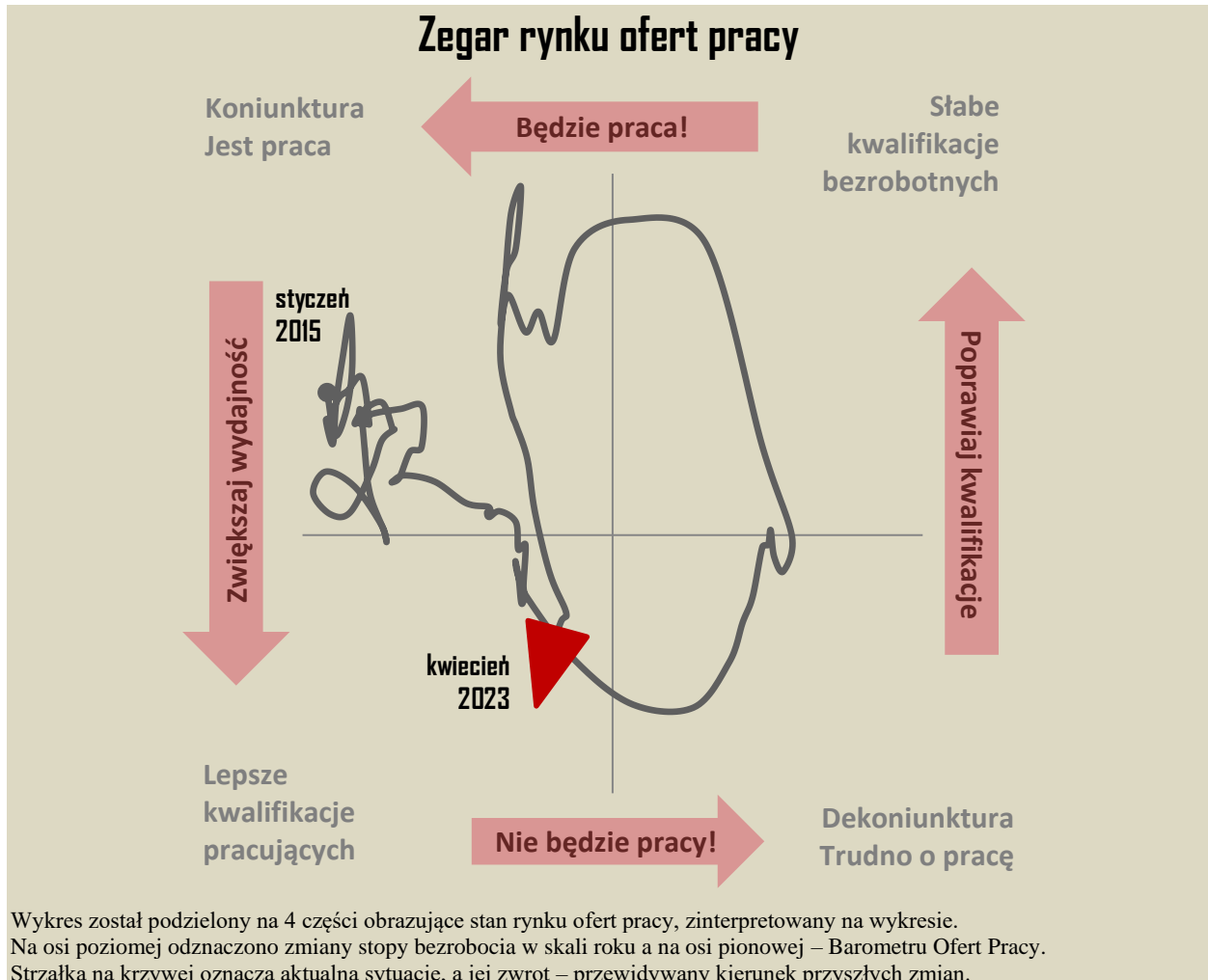
Rysunek 5. Grupy zawodowe z największą medianą oferowanych miesięcznych zarobków w kwietniu 2023 r.



Źródło opracowanie własne na podstawie 92 tys. internetowych ofert pracy.

Analiza strukturalna ma na celu zaprezentowanie wybranych elementów zawartych w treściach internetowych ofert pracy ogłoszonych w kwietniu 2023 r. Analiza bazuje wyłącznie na ofertach pracy znalezionych na trzech największych w Polsce ogólnodostępnych portalach rekrutacyjnych w kategorii

„Praca i zatrudnienie”, na podstawie danych z serwisu SimilarWeb (wyluczając portale ogłoszeniowe, agregatory ogłoszeń oraz strony internetowe pracodawców). Całkowita liczba odwiedzeń wybranych portali rekrutacyjnych w kwietniu br. wyniosła 14,5 mln. Liczba objętych analizą unikatowych ofert pracy wyniosła 91 992. Przedstawione statystyki mogą w sposób istotny różnić się od statystyk pochodzących z innych źródeł, gdyż niniejsza analiza nie uwzględnia całości populacji wakatów.



Kolejne wyniki Barometru Ofert Pracy, zawierające dane z maja
ukazą się 16 czerwca 2023 roku (piątek) o godz. 9.00.

Barometr Ofert Pracy powstaje na podstawie ogłaszanych w Internecie ofert pracy przy współpracy Katedry Ekonomii i Finansów Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie oraz Biura Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Dane na temat ofert zbierane są każdego miesiąca. Następnie pozbawiane są czynnika sezonowego, co zapewnia ich porównywalność pomiędzy poszczególnymi porami roku, jak i wylacza wpływ zmian ogłoszeń sezonowych, a więc części ofert dotyczących pracy tymczasowej. Barometr podawany jest w formie indeksu w pkt. proc. Wskazuje na zmiany zapotrzebowania na nowych pracowników. W zestawieniu ze zmianami bezrobocia mówi o tym, w jakiej fazie znajduje się rynek ofert pracy. Zazwyczaj posiada właściwości wyprzedzające w stosunku do zmian zatrudnienia i bezrobocia. Jednak równie ciekawą interpretację ma nietypowe zachowanie w stosunku do innych wskaźników rynku pracy. Przykładem takich zmian były lata 2002 i 2009, kiedy Barometr wzrastał wraz ze wzrostem bezrobocia, wskazując na rosnące niedopasowanie kwalifikacji poszukujących zatrudnienia do potrzeb pracodawców, które przyczyniło się do utrzymywania się stopy bezrobocia na wysokim poziomie. Przeciwnie tendencje – spadek Barometru wraz ze spadkiem stopy bezrobocia obserwujemy w 2022 r., co może być zwiastunem nadchodzącej recesji.