

A photograph of a man and a young child sitting at a desk in a home office. The man, wearing a light green plaid shirt, is focused on typing on a silver laptop. The child, wearing a red and white striped shirt, is also looking at the laptop. The background shows a bookshelf with various items and a window with natural light.

pracuj.pl

**Praca w dobie
koronawirusa.
Nowa normalność
zawodowa**

Raport Pracuj.pl

W obliczu wspólnych wyzwań



Rafał Nachyna

Dyrektor Zarządzający Pracuj.pl

Oddajemy w Państwa ręce raport „Praca w dobie koronawirusa”. Przedstawiamy w nim opinie użytkowników Pracuj.pl wyrażane w obliczu pandemii COVID-19. Tworzą one ciekawy, niejednoznaczny obraz „nowej normalności” zawodowej.

Epidemia koronawirusa jest bezprecedensowym wyzwaniem dla pracodawców, kandydatów i rekruterów. Marzec, kwiecień i maj 2020 roku to okres, w którym rynek rekrutacji obserwował spadki liczby ofert zatrudnienia, a część pracodawców stawiała przez trudnymi decyzjami dotyczącymi redukcji etatów czy obniżek wynagrodzeń. Wszystkie te tendencje znajdują odbicie w opiniach naszych badanych, wyrażających obawy przed zmianą warunków zatrudnienia. Z drugiej strony, respondenci deklarują często gotowość do zmiany pracodawcy czy przekwalifikowania się. To pozytywny sygnał dla pracodawców, którzy w okresie odmrażania gospodarki będą rekrutować nowe kadry.

Firmy wykazały w ostatnich tygodniach dużą mobilizację i sprawność, związaną z przechodzeniem do modelu pracy zdalnej. W wielu wypadkach te działania realizowane były z sukcesem. Jednak grupą, która szczególnie mocno doświadczyła zmian są rodzice niepełnoletnich dzieci wykonujący obowiązki zawodowe z domu. Ich wytrwałość godna jest szczególnego podkreślenia, dlatego poświęciliśmy im specjalną sekcję raportu.

Cieszy nas też pozytywny odzew, z jakimi spotkały się specjalne rozwiązania Pracuj.pl, wspierające firmy i kandydatów w nowych okolicznościach. Należą do nich m.in. wydłużony okres obowiązywania ofert pracy, specjalne oznaczenia ofert z rekrutacją zdalną czy narzędzie do wideorozmów z kandydatami. Odpowiedzi respondentów pokazują, że także sami kandydaci są coraz bardziej otwarci na różne formy rekrutacji.

Nasze badanie przedstawia obawy, nadzieje i cele zawodowe pracowników w obliczu pandemii. Wierzymy, że raport pomoże czytelnikom lepiej przygotować się na wyzwania związane ze skuteczną rekrutacją w najbliższych miesiącach.

Zapraszam do lektury!

Spis treści:

→	Komentarz Rafała Nachyny	2
→	Najważniejsze wnioski	4
→	Postawy wobec pracy	6
→	Gotowość do zmiany pracy	9
→	Praca zdalna	12
→	Rodzice o pracy zdalnej	18
→	Rekrutacja zdalna	22
→	Rozwiązania Pracuj.pl w obliczu koronawirusa	25
→	O raporcie	27

Praca w dobie koronawirusa

Najważniejsze wnioski

Zespół Pracuj.pl zbadał, jak pracownicy i kandydaci w Polsce odnajdują się na rynku pracy w obliczu koronawirusa i zmian, które wprowadził on w naszym życiu zawodowym. Oto kluczowe trendy, które zaobserwowaliśmy wśród respondentów.

Niepewność przyszłości zawodowej

Ponad 40%

badanych obawia się utraty pracy w związku z epidemią koronawirusa, a aż 60% – obniżki wynagrodzenia lub zmiany zasad zatrudnienia.



Otwartość na nowe ścieżki kariery

Aż 77%

zatrudnionych respondentów gotowych jest przyjąć nową ofertę pracy. Co więcej, 64% spośród szukających pracy jest gotowych w obecnej sytuacji się przekwalifikować.



Potrzeba bezpieczeństwa i stabilizacji pracy

58%

przyjęłoby ofertę pracy, jeśli gwarantowałyby stabilne i bezpieczne zatrudnienie. To znaczny wzrost znaczenia tej kwestii w stosunku do badań Pracuj.pl z ostatnich lat.



Praca poza biurem nadal atrakcyjna

90%

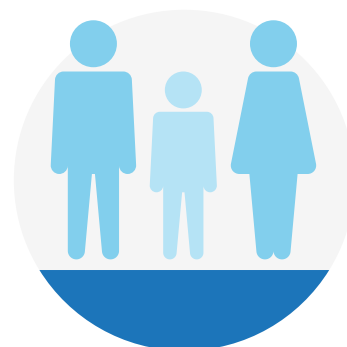
badanych chce móc pracować przynajmniej częściowo zdalnie po zniesieniu ograniczeń związanych z koronawirusem, a większość respondentów spodziewa się wzrostu znaczenia pracy zdalnej w przyszłości.



Praca zdalna wyzwaniem dla rodziców

79%

spośród respondentów wychowujących dzieci uważa, że praca zdalna jest dla nich większym wyzwaniem, niż dla osób bezdzietnych. 57% ma trudności z oddzieleniem czasu prywatnego i zawodowego.



Gotowość do rekrutacji zdalnej

49%

badanych jest bardziej skłonnych aplikować w rekrutacjach prowadzonych w pełni zdalnie, a 71% – pozytywnie ocenia możliwość rozmów rekrutacyjnych przez połączenie wideo.



Czytaj dalej, by
dowiedzieć się więcej!

Postawy wobec pracy

6 na 10 osób badanych przez Pracuj.pl obawia się obniżek wynagrodzeń lub zmiany zasad zatrudnienia w związku z pandemią koronawirusa. Niecała połowa – nie ma pewności, czy utrzyma obecne miejsce pracy. Jednocześnie jednak ostatnie wydarzenia są dla badanych ważnym bodźcem do zmian zawodowych, co może być pozytywną prognozą w kontekście transformacji, która czeka rynek pracy w niektórych branżach w najbliższych latach.

Poszukujący pracy: otwarci na nowe

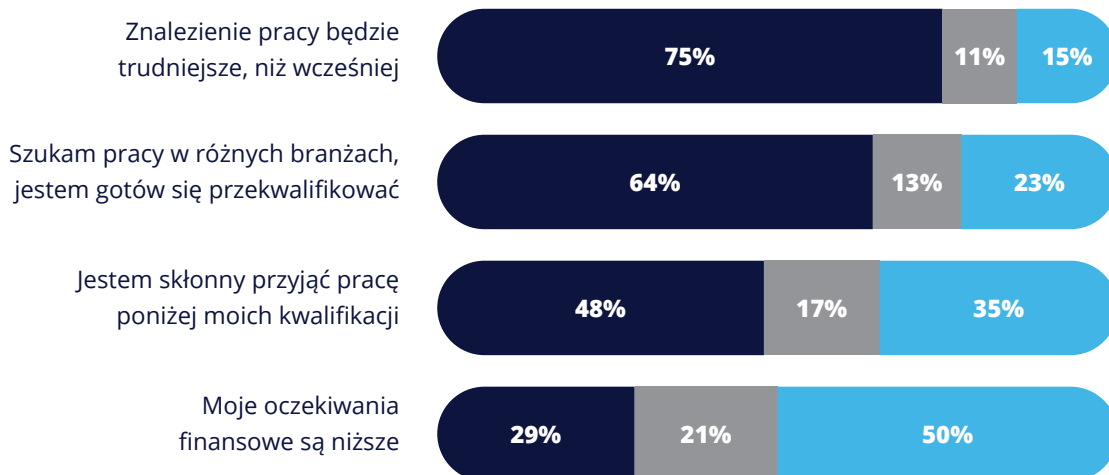
Badania potwierdzają dużą świadomość pracowników odnośnie trudnej sytuacji, w jaką epidemia koronawirusa wprowadziła gospodarkę i rynek pracy. Aż 75% respondentów poszukujących pracy (zatrudnionych i bezrobotnych) uważa, że w obecnej sytuacji znalezienie przez nich nowego pracodawcy będzie trudniejsze, niż wcześniej.

Nowe okoliczności sprawiają, że wśród badanych zaobserwować można otwartość na obranie zupełnie nowych ścieżek zawodowych. Aż 2 na 3 (64%) badanych szukających pracy przegląda obecnie oferty dotyczące różnych branż i deklaruje gotowość do przekwalifikowania się w związku z sytuacją gospodarczą. Tylko mniej niż co czwarta osoba poszukująca nowego pracodawcy odrzuca taką możliwość (23%).



Na ile zgadzasz się ze zdaniem: W obecnej sytuacji...

- Zgadzam się
- Ani tak, ani nie
- Nie zgadzam się



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 1557, użytkownicy portalu deklarujący poszukiwanie nowej pracy

Mimo rosnącej liczby doniesień dotyczących spowolnienia gospodarczego, tylko 29% badanych deklaruje, że obniżyło swoje oczekiwania finansowe wobec ofert, a zdecydowanie odrzuca to połowa z nich (50%). Badani przyjmują natomiast mniej kategoryczne postawy jeśli chodzi o gotowość do pracy poniżej posiadanych kwalifikacji. Deklaruje ją blisko połowa badanych (48%), a odrzuca co trzeci (35%).

Zatrudnieni: obawy i zmiany

Wyniki badań Pracuj.pl ujawniają duży wpływ, jaki mają zmiany w życiu firm na poglądy respondentów. Aż 6 na 10 pracujących badanych obawia się w związku z pojawieniem się koronawirusa obniżek wynagrodzeń lub zmiany zasad zatrudnienia u obecnego pracodawcy. Niewiele mniej, niż połowa liczy się z perspektywą utraty obecnej pracy.

Warto jednocześnie zauważyć, że nowa sytuacja to dla wielu spośród pracujących badanych dodatkowa motywacja do zmiany zawodowej. 54% respondentów z tej grupy jest bardziej otwartych na nowe propozycje pracy, 41% zaczęło bardziej aktywnie przeglądać oferty w sieci, a więcej niż co trzeci zastanawia się nad zmianą zawodu lub specjalizacji (36%).



Pojawienie się koronawirusa i jego wpływ na rynek pracy sprawiły, że...

Obawiam się obniżki wynagrodzenia lub zmiany zasad zatrudnienia

60%

Jestem bardziej otwarty na nowe propozycje pracy

54%

Obawiam się utraty pracy

44%

Zacząłem bardziej aktywnie przeglądać oferty pracy

41%

Zastanawiam się nad zmianą zawodu lub specjalizacji

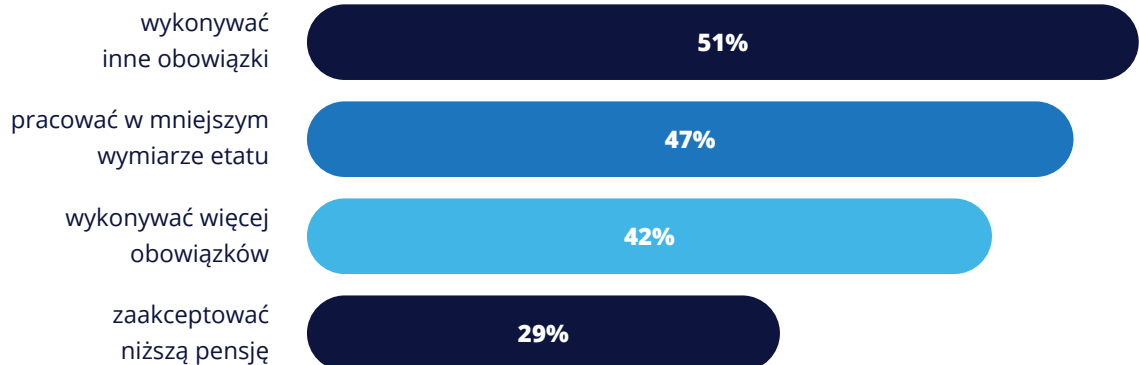
36%

Nowe obowiązki – tak, obniżka pensji – nie

Badacze Pracuj.pl zapytali pracujących respondentów o środki, jakie skłonni byliby podjąć by utrzymać obecne miejsce zatrudnienia. Połowa badanych gotowa jest wykonywać inne obowiązki, niż dotychczasowe. Niewiele mniej (47%) zgodziłoby się pracować w mniejszym wymiarze etatu, a 4 na 10 – wykonywać więcej obowiązków (42%). Zdecydowanie najmniej badanych z tej grupy zgodziłoby się w takiej sytuacji na obniżkę pensji. Taką gotowość deklaruje tylko 29% pracujących respondentów.



By utrzymać obecne miejsce pracy, był(a)bym skłonny/a...



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 1129 użytkowników portalu deklarujących posiadanie pracy



Warto wiedzieć

Kwiecień 2020 roku stanowił miesiąc, w którym widać było najbardziej wyraźnie wpływ epidemii koronawirusa na rynek pracy – liczba nowych ogłoszeń zamieszczonych na Pracuj.pl rok do roku, a także miesiąc do miesiąca spadła o około połowę. Eksperci podejrzewali, że następne tygodnie i miesiące, związane z planowym stopniowym odmrażaniem gospodarki, mogą przynieść poprawę nastrojów rynkowych, a co za tym idzie – planów rekrutacyjnych.

Jednocześnie jednak pracodawcy także w kwietniu poszukiwali nowych pracowników. Najbardziej popularną grupą specjalistów byli handlowcy i sprzedawcy – dotyczyło ich 27% nowych ogłoszeń na portalu. Na podium znaleźli się także eksperci ds. IT (18%) oraz od obsługi klienta (15%). Pracodawcy poszukiwali także specjalistów ds. finansów i inżynierów (po 14%).

Gotowość do zmiany pracy

Zdecydowana większość pracujących respondentów badanych przez Pracuj.pl gotowych jest zmienić miejsce zatrudnienia, jeśli dostaną ciekawą ofertę. Najczęściej docenianą zachętą do jej przyjęcia pozostaje propozycja wyższego wynagrodzenia, ale w ostatnich tygodniach na znaczeniu wyraźnie zyskały kwestie dotyczące bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia. Respondenci różnią się też w ocenie wielu kwestii w zależności od płci czy stanu zatrudnienia.

Nowa praca? Bardzo chętnie

Badania Pracuj.pl pokazują dużą mobilność zawodową respondentów – przynajmniej na poziomie deklaracji. Aż 77% pracujących respondentów zadeklarowało, że zmieni pracę, jeśli otrzyma nową propozycję zatrudnienia, a zaledwie 23% uważa, że obecne okoliczności to zły moment na taki krok. Wyniki dowodzą, że pandemia koronawirusa i stopniowe odmrażanie gospodarki stwarza dla wielu pracodawców okazję do dotarcia do grup kandydatów, które wcześniej mogły być dla nich niedostępne.



77%

pracujących Polaków badanych przez Pracuj.pl chętnie zmieni pracodawcę, jeśli dostaną ciekawą ofertę – mimo sytuacji na rynku. Mniej niż co czwarty (23%) uważa, że obecne okoliczności to zły moment na zmianę.

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 1129 użytkowników portalu deklarujących posiadanie pracy

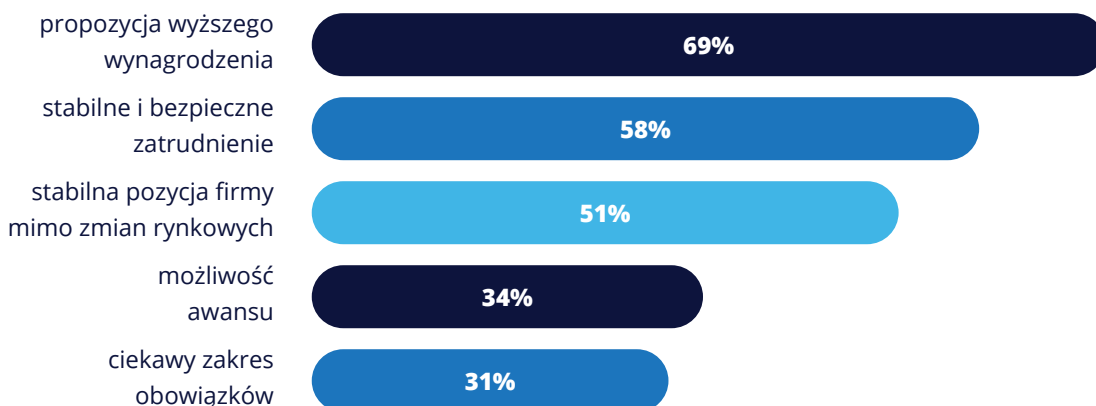
Pensja najważniejsza, stabilność – tuż za nią

Wyniki badań pokazują także bardzo ciekawe tendencje w obszarze czynników, które stanowią dla pracujących kandydatów najlepsze zachęty do przyjęcia nowych ofert. Podobnie, jak w ostatnich kilku latach, najczęściej wybieranym argumentem za zmianą pracy jest propozycja wyższego wynagrodzenia – wybrało ją 69% badanych.

Niewiele mniej pracujących respondentów wskazało na stabilne i bezpieczne zatrudnienie – to ważny argument dla aż 58% z nich. Ponad połowa uczestników badania (51%) wybrała także stabilną pozycję firmy mimo zmian rynkowych. Duże znaczenie obu tych kwestii jest zrozumiałe w obliczu obaw wielu respondentów dotyczących utraty pracy czy potencjalnych zmian zasad zatrudnienia (np. obniżki pensji) w związku z koronawirusem. Na tle tych danych znacznie mniej atrakcyjne jako argumenty za zmianą pracodawcy okazały się możliwość awansu (34%) czy ciekawy zakres obowiązków (31%).



Co zachęciłoby Cię do przyjęcia oferty pracy w obecnych okolicznościach?



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 1129 użytkowników portalu deklarujących posiadanie pracy



Różne grupy o ofertach pracy

Niepracujący badani zdecydowanie częściej, niż zatrudnieni są gotowi w obecnej sytuacji związanej z koronawirusem przyjąć ofertę pracy poniżej swoich kwalifikacji – deklaruje to 2 na 3 bezrobotnych i co trzeci pracujący. Ponadto osoby pozostające bez miejsca zatrudnienia (38%) wyraźnie częściej od zatrudnionych (20%) gotowe są obniżyć swoje oczekiwania finansowe wobec pracodawców. W obu grupach zdecydowana większość badanych gotowa jest natomiast się przekwalifikować i zacząć nową ścieżkę zawodową.

Zdecydowanie mniej wyraźne różnice zaobserwować można w postawach wobec nowych ofert między kobietami i mężczyznami. Panie nieco częściej od panów są gotowe przyjąć oferty pracy poniżej swoich kwalifikacji, częściej deklarują także gotowość do przekwalifikowania się i rozpoczęcia nowej ścieżki zawodowej.



W obecnej sytuacji jestem skłonny(a)...

	 Pracujący	 Niepracujący
przyjąć ofertę pracy poniżej swoich kwalifikacji	34%	62%
obniżyć swoje oczekiwania finansowe wobec pracodawców	20%	38%
przekwalifikować się i zacząć nową ścieżkę zawodową	60%	68%

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl



W obecnej sytuacji jestem skłonny(a)...



Kobiety



Mężczyźni

przyjąć ofertę pracy poniżej swoich kwalifikacji	50%	45%
obniżyć swoje oczekiwania finansowe wobec pracodawców	29%	29%
przekwalifikować się i zacząć nową ścieżkę zawodową	66%	62%

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl



Łukasz Marciniak

Grupa Pracuj, Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży

Gotowość kandydatów do zmiany zawodowej, obserwowana wśród uczestników badania, może dodatkowo przyspieszyć różnorodne zmiany na rynku pracy – choćby w obszarze wypełniania luk kompetencyjnych w części branż, do których będą przenosić się pracownicy nie mający możliwości rozwoju w dotychczasowych specjalizacjach.

Wyniki badań pokazują także, jak bardzo ważnym atutem pracodawcy w najbliższym czasie będzie opinia stabilnej firmy, dającej pracownikowi poczucie bezpieczeństwa przed zwolnieniem i odpornej na zmiany zachodzące w całej gospodarce. Dziś to drugi najważniejszy czynnik brany pod uwagę, zaraz po wysokości wynagrodzenia.

W tym miejscu dochodzimy do kolejnego ważnego aspektu. Wyzwaniem dla pracodawców może być stosunkowo mała elastyczność kandydatów w kwestii oczekiwań płacowych – które w wyniku zmian na rynku pracy muszą być obecnie w niektórych wypadkach weryfikowane na nowo. Negocjacje wynagrodzeń to zawsze delikatny temat, niezależnie czy dotyczy nowo zatrudnianych osób, czy wieloletnich pracowników. Także w obecnych okolicznościach powinny być one prowadzone przez pracodawców w przemyślany sposób.

Praca zdalna

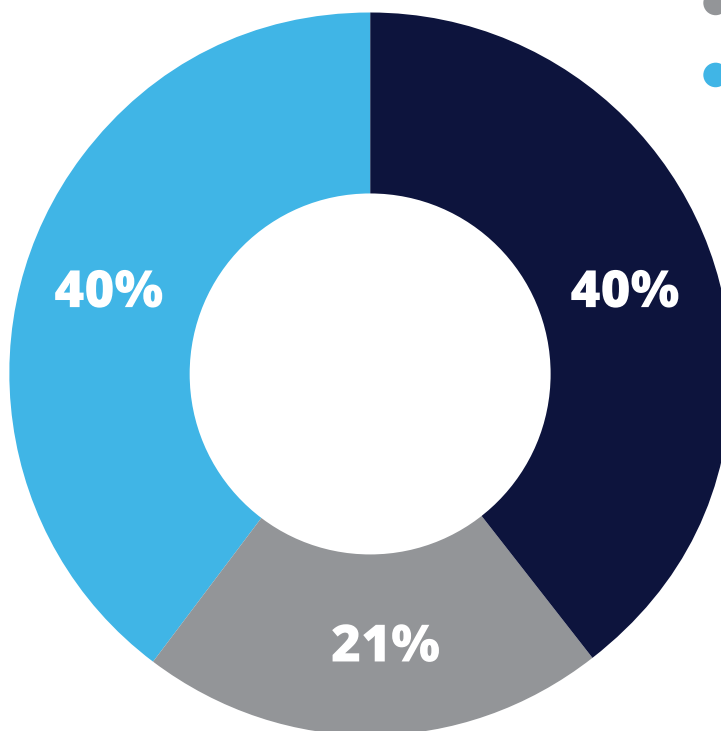
Pod koniec kwietnia większość respondentów Pracuj.pl wykonywała pracę w modelu zdalnym – w pełni lub częściowo. W opinii większości badanych ich pracodawcy dobrze przygotowali ich do nowego sposobu realizacji obowiązków, choć część pracowników odczuwa problemy z zachowaniem wysokiej efektywności. Mimo napotykaných trudności, tylko co 10 respondent nie chce wracać po zniesieniu obecnych ograniczeń do pracy zdalnej w żadnej formie.

Gwałtowny wzrost popularności pracy zdalnej

Aż 61% pracujących respondentów Pracuj.pl w okresie 23-28 kwietnia 2020 wykonywało swoje obowiązki zdalnie, w tym 4 na 10 badanych deklaruowało realizację zadań w pełni poza siedzibą firmy. Kolejne 21% wykonywało pracę w modelu mieszanym – częściowo zdalnie, a częściowo w siedzibie.



Czy w związku z epidemią pracujesz zdalnie?



- Tak – w pełni zdalnie poza siedzibą firmy
- Tak – częściowo zdalnie, a częściowo w siedzibie
- Nie – pracuję wyłącznie w siedzibie

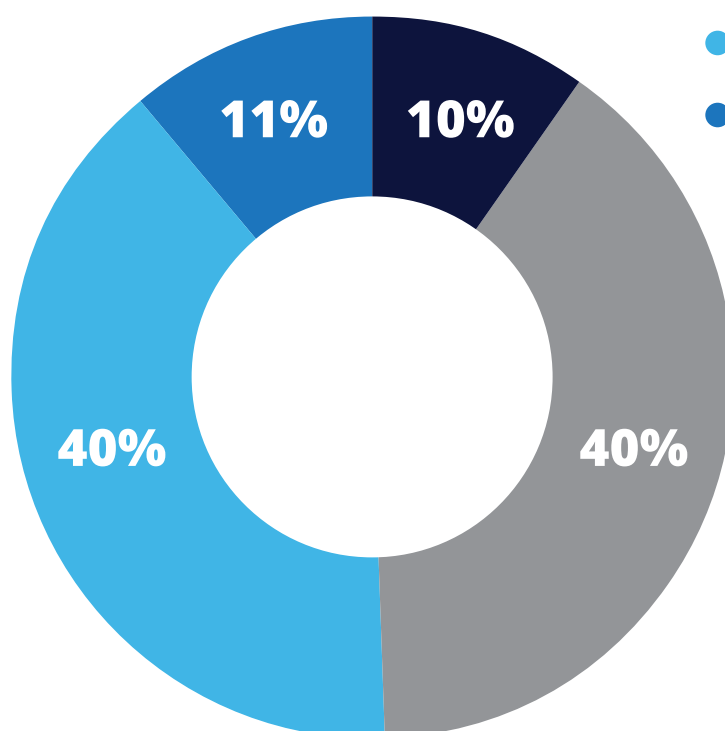
Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 1129 użytkowników portalu deklarujących posiadanie pracy

Praca zdalna nadal mile widziana

Co interesujące, gwałtowny wzrost popularności pracy zdalnej i związane z tym komplikacje nie zniechęciły do niej badanych. Tylko 11% respondentów pracujących zdalnie w związku z epidemią koronawirusa deklaruje, że po zniesieniu ograniczeń nie chciałoby pracować zdalnie. Największą popularnością cieszą się jednak modele mieszane – 40% respondentów chciałoby mieć możliwość przyścia do biura przynajmniej raz w tygodniu, a kolejne 40% – móc pracować poza biurem tylko przez wybrane dni miesiąca. Tylko co dziesiąty respondent gotowy jest do pracy w 100% zdalnej.



Czy po zniesieniu ograniczeń chciałbyś pracować zdalnie?



- Tak – w 100% zdalnie
- Tak, ale z możliwością przyścia do biura raz w tygodniu
- Tak, ale tylko w pojedyncze dni w miesiącu
- Nie, nie chciałbym

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 683 użytkowników portalu deklarujących wykonywanie pracy zdalnie

Praca zdalna zdaje egzamin?

Bardzo szybko, a w wielu wypadkach także wcześniej nieplanowane przejście wielu firm do modelu pracy zdalnej było przyczyną wielu potencjalnych trudności. Jak pokazują jednak odpowiedzi respondentów, w wielu wypadkach firmom udało się ich uniknąć. 64% badanych pracujących zdalnie uważa, że ich pracodawcy dobrze zorganizowali pracę zdalną. Nieco rzadziej deklarują oni otrzymanie od przełożonych dokładnych wskazówek, co do sposobu wykonywania obowiązków (44%).

2 na 3 badanych deklaruje, że przy pracy zdalnej są tak samo efektywni, jak w przypadku tej wykonywanej w biurze. Tyle samo respondentów uważa, że dobrze radzą sobie z oddzielaniem czasu prywatnego i służbowego w tej sytuacji. Z jednej strony takie wyniki mogą zachęcać pracodawców do rozważenia wprowadzenia modelu pracy zdalnej w szerszym zakresie na stałe do życia firmy. Z drugiej jednak 57% badanych przyznaje, że w okresie rozprzestrzeniania się koronawirusa bardziej docenili posiadaną wcześniej możliwość chodzenia do biura i bezpośrednich spotkań ze współpracownikami.



Praca zdalna: zgadzam się ze zdaniem, że...



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 683 użytkowników portalu deklarujących wykonywanie pracy zdalnie

Najważniejsze usprawnienia pracy zdalnej

Respondenci pracujący zdalnie za ważne rozwiązanie, umożliwiające dobre wykonywanie obowiązków w modelu pracy zdalnej uważają najczęściej możliwość zabrania do domu sprzętu firmowego – za istotne uznało je 61% respondentów. Niewiele mniej badanych wskazało na telekonferencje wspierające organizację pracy (55%) oraz elastyczny grafik pracy (51%). Według blisko połowy badanych ważny jest także dostęp do odpowiedniego oprogramowania z prywatnego sprzętu (45%) – co może stanowić wskazówkę dla pracodawców do dalszego inwestowania w systemy chmurowe czy w modelu SaaS (software-as-a-service).

Na tym tle badani znacznie rzadziej za ważne uważali inne praktyki wdrażane przez część firm w Polsce – spisane instrukcje i procedury pracy zdalnej (23%) czy możliwość tymczasowego zabrania do domu mebli stosowanych na co dzień w biurze (8%).



Najważniejsze rozwiązania umożliwiające dobre wykonywanie obowiązków przy pracy zdalnej



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 683 użytkowników portalu deklarujących wykonywanie pracy zdalnie

Przyszłość pracy zdalnej

Zdecydowana większość osób badanych przez Pracuj.pl uważa, że pandemia koronawirusa przyspieszy wzrost znaczenia pracy zdalnej na rynku pracy. Aż 7 na 10 respondentów jest przekonanych, że firmy w przyszłości będą inwestować w narzędzia wspierające wykonywanie obowiązków w tym modelu. Niewiele mniej, bo 65% spodziewa się, że pandemia podkreśli zalety i oszczędności płynące z pracy zdalnej, co będzie powodować w przyszłości częstsze decydowanie się przez pracodawców na tę formę organizacji działań zespołów.



Obecna sytuacja sprawi, że...





Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,
n = 1894 użytkowników portalu

Aż 7 na 10 badanych postrzega zdolność do efektywnej pracy poza stałym biurem za coraz ważniejszy atut pracownika, poszukiwany przez firmy u specjalistów. Z takim twierdzeniem wyraźnie częściej zgadzają się osoby pracujące, niż bezrobotne, a wśród płci – kobiety. Wyniki badań ogólnie podkreślają większą wiarę pań w znaczenie i przyszłość modelu zdalnego, niż wśród mężczyzn.





Przyszłość pracy zdalnej. Uważam, że...

	 Pracujący	 Niepracujący
Obecna sytuacja sprawi, że firmy zobaczą zalety i oszczędności płynące z pracy zdalnej i w przyszłości będą częściej decydować się na organizację pracy w modelu zdalnym.	68%	60%
Obecna sytuacja sprawi, że umiejętność efektywnej pracy zdalnej będzie w przyszłości jeszcze ważniejszym atutem pracownika, niż obecnie.	73%	67%
Obecna sytuacja sprawi, że firmy w przyszłości będą mocniej inwestować w narzędzia pracy zdalnej.	71%	66%

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl



Przyszłość pracy zdalnej. Uważam, że...

	 Kobiety	 Mężczyźni
Obecna sytuacja sprawi, że firmy zobaczą zalety i oszczędności płynące z pracy zdalnej i w przyszłości będą częściej decydować się na organizację pracy w modelu zdalnym.	67%	63%
Obecna sytuacja sprawi, że umiejętność efektywnej pracy zdalnej będzie w przyszłości jeszcze ważniejszym atutem pracownika, niż obecnie.	74%	67%
Obecna sytuacja sprawi, że firmy w przyszłości będą mocniej inwestować w narzędzia pracy zdalnej.	72%	66%

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl



Warto wiedzieć

Respondenci badani przez Pracuj.pl już w 2019 roku sygnalizowali bardzo pozytywny stosunek do pracy zdalnej. Aż 82% badanych – uczestników raportu „Zawodowy styl życia” – postrzegało tę formę pracy pozytywnie, a 79% chętniej aplikowało na oferty firm dających pracownikom możliwość pracy z domu. Jednocześnie jednak tylko co trzeci badany preferował zatrudnienie w modelu całkowicie zdalnym – najczęściej traktowany był on jako atrakcyjne uzupełnienie sposobu wykonywania obowiązków.

Pytani o zalety pracy zdalnej, w ogólnym ujęciu respondenci najczęściej zwracali uwagę na kwestie związane z jej większą elastycznością, możliwością dopasowania do różnorodnych okoliczności życiowych, a także dostosowania do indywidualnych potrzeb w zakresie przestrzeni do pracy.



Konstancja Zyzik

Grupa Pracuj, Talent Acquisition & Capabilities Development Manager

Obecnie wielu pracodawców sięga po rozwiązania, które można wdrożyć najszybciej, pozwalające zarządzić tymczasowo sytuacją. Trudno dziś o bardziej szczegółowe prognozy co do przyszłości. W bardziej długofalowej perspektywie można się jednak spodziewać, że trwale wzrośnie zainteresowanie pracodawców oprogramowaniem, systemami i sprzętem umożliwiającymi bardziej elastyczne działania całych zespołów. Zdolność do pracy zdalnej, dobra organizacja pracy i umiejętności miękkie staną się także jeszcze ważniejszymi atutami pracowników. Być może pojawią się także stanowiska menedżerskie w jeszcze większym stopniu skupione na systematyzacji i zwiększaniu efektywności zdalnych zespołów.

Rodzice o pracy zdalnej

Rodzice niepełnoletnich dzieci stanowią jedną z grup pracowników, które szczególnie mocno odczuwają konsekwencje przejścia do modelu pracy zdalnej. 8 na 10 badanych przez Pracuj.pl z tej grupy uważa, że praca zdalna spowodowana koronawirusem sprawia im większe trudności niż pracownikom nie posiadającym dzieci. W obliczu tych wyzwań szczególnie dużą rolę odgrywa wsparcie ze strony pracodawców.

Rodzice obliczu wyzwań

Tylko niecała połowa (48%) badanych rodziców pracujących zdalnie uważa, że łączenie ról rodzicielskich i zawodowych nie sprawia im obecnie trudności. Wyzwania badanych z tej grupy potwierdzają także dalsze wyniki badań. Ponad połowa z nich ma problemy z oddzielaniem czasu prywatnego i zawodowego (57%). Tyle samo przyznaje, że w związku z tym częściej wykonują zadania zlecane w pracy w niestandardowych godzinach.



Łączenie ról pracownika i rodzica przy pracy zdalnej. Zgadzam się ze zdaniem, że...

osoby wychowujące dzieci mają obecnie większe trudności z pracą zdalną, niż inni pracownicy

79%

obecna sytuacja sprawia, że częściej pracuję w niestandardowych godzinach

57%

łączenie obu ról sprawia, że trudniej oddzielić mi czas prywatny od pracy zawodowej

57%

łączenie obu ról nie sprawia mi obecnie trudności

48%

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 250 użytkowników portalu deklarujących bycie rodzicami niepełnoletnich dzieci i wykonywanie pracy zdalnie

Ze wsparciem, ale bez specjalnych rozwiązań

Warto zauważyć, że mimo odczuwanych wyzwań ponad połowa (56%) badanych rodziców pracujących zdalnie czuje się traktowanych przez swoich przełożonych ze zrozumieniem. Jednocześnie jednak zaledwie 17% uważa, że w ich firmie wprowadzono specjalne rozwiązania, które mają ułatwić rodzicom łączenie nowego modelu pracy z opieką nad dziećmi. Tak niski odsetek odpowiedzi zaskakuje, ale może być także związany z faktem, że część rozwiązań ułatwiających życie zawodowe matkom i ojcom dotyczy także ogółu pracowników.



Rodzice pracujący zdalnie o postawach pracodawców

56%

uważa, że ich przełożony traktuje ich w obecnych okolicznościach ze zrozumieniem.

17%

przyznaje, że w ich firmie wprowadzono specjalne rozwiązania dla osób wychowujących dzieci i jednocześnie pracujących zdalnie.

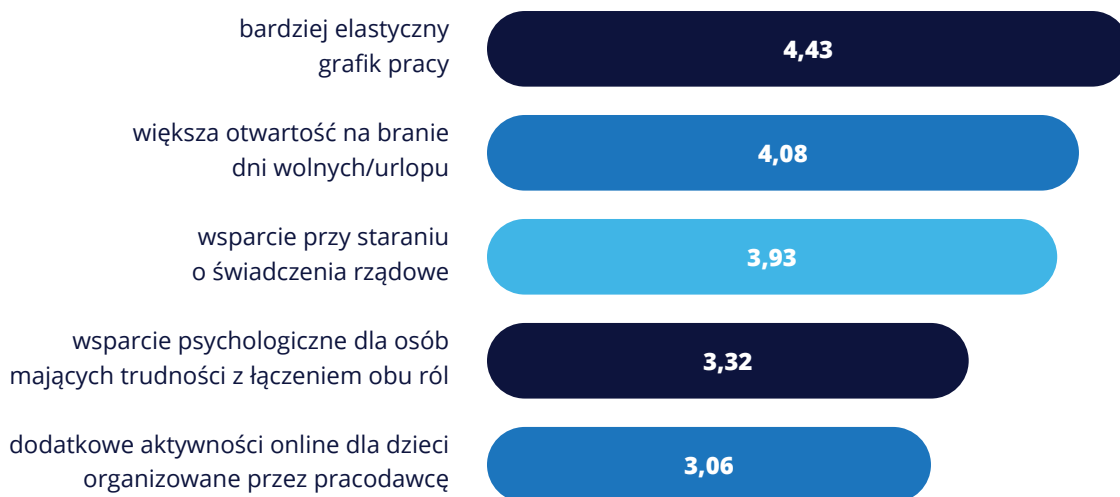
Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 250 użytkowników portalu deklarujących bycie rodzicami niepełnoletnich dzieci i wykonywanie pracy zdalnie

W cenie: zrozumienie i elastyczność pracodawcy

Jakich usprawnień oczekują badani rodzice, pytani o rozwiązania umożliwiające im efektywne wykonywanie pracy zdalnej? W skali od 1-5 (gdzie 5 oznaczało najważniejsze usprawnienia), najwyższe oceny otrzymały bardziej elastyczny grafik pracy (średnia 4,43), większa otwartość przełożonych na branie dni wolnych i urlopów (4,08), a także wsparcie przy korzystaniu ze świadczeń rządowych (3,93). Badani rodzice nieco mniejsze znaczenie przypisywali wsparciu psychologicznemu dla osób mających trudności z łączeniem ról zawodowych i prywatnych (3,32) oraz dodatkowym aktywnościom online dla dzieci pracowników, organizowanym przez pracodawcę.



Najważniejsze rozwiązania umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej przez rodziców (oceny w skali 1 – zdecydowanie nieważne, 5 – zdecydowanie ważne)



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 250 użytkowników portalu deklarujących bycie rodzicami niepełnoletnich dzieci i wykonywanie pracy zdalnie

Matki i ojciec: różne oczekiwania

Warto zwrócić uwagę na różnice, jakie występują w oczekiwaniach wobec pracodawców między badanymi przez Pracuj.pl matkami i ojcami. Kobiety zdecydowanie częściej od mężczyzn wskazywały na duże znaczenie wsparcia psychologicznego od pracodawcy. Za raczej ważne lub zdecydowanie ważne uznało je 53% respondentek – dla porównania podobnie uznaje 46% respondentów. Panie wyraźnie częściej, niż panowie uważały za ważną pomoc pracodawcy przy korzystaniu ze świadczeń rządowych związanych z koronawirusem (74% wobec 69%).



Ojciec i matka, a oczekiwania w obliczu pracy zdalnej

53%

matek uważa, że ważną kwestią jest dla nich wsparcie psychologiczne od pracodawcy dla osób, które mają trudności z łączeniem pracy zdalnej z opieką nad dziećmi. Ojciec wybierali tę opcję wyraźnie rzadziej.

74%

matek jako istotne wsparcie ocenia pomoc pracodawcy przy korzystaniu ze świadczeń rządowych związanych z koronawirusem. Rzadziej wskazywali to ojciec (69%).

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 250 użytkowników portalu deklarujących bycie rodzicami niepełnoletnich dzieci i wykonywanie pracy zdalnie

Jakie jeszcze różnice można zaobserwować między kobietami i mężczyznami, zmuszonymi przez pandemię do łączenia w jednym miejscu ról rodzica i pracownika? Obie grupy w zdecydowanej większości zgadzają się ze stwierdzeniem, że osoby wychowujące dzieci mają większe trudności z pracą zdalną, niż bezdzietni pracownicy. Opinię taką wyraża jednak wyraźnie więcej matek (83%), niż ojców (76%). Warto także zauważyć, że to ojciec częściej czują się traktowani ze zrozumieniem przez przełożonych, niż matki (59% wobec 54%).



Najważniejsze rozwiązania umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej przez rodziców (odsetek osób deklarujących je jako ważne)



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 250 użytkowników portalu deklarujących bycie rodzicami niepełnoletnich dzieci i wykonywanie pracy zdalnie



Konstancja Zyzik

Grupa Pracuj, Talent Acquisition & Capabilities Development Manager

Dane potwierdzają szczególność sytuacji, w której znaleźli się rodzice pracujący zdalnie. Wielu z nich uczy się teraz funkcjonować w zupełnie nowych okolicznościach, często mierzą się z sytuacjami charakterystycznymi dla osób adaptujących się do zupełnie nowego miejsca pracy. Po pierwsze, dla wielu osób to pierwszy taki okres, w którym przez kilka tygodni z rzędu wykonują obowiązki z domu, często muszą się uczyć tego modelu „w biegu”. Po drugie, w związku z zamknięciem szkół i przedszkoli rodzice muszą przerywać pracę, by zająć się obecnymi w domu dziećmi. Po trzecie, praca nie pełni już roli odskoczni od życia rodzinnego, bo się z nim przenika w tym samym czasie. Wszystkie te czynniki mogą być źródłem napięć, w radzeniu z którymi powinni pomagać pracownikom pracodawcy.

Obecna sytuacja jest trudnym wyzwaniem dla pracujących rodziców i budzi uznanie dla wielu z nich, którzy w obliczu koronawirusa szybko przestawili się do nowego modelu pracy. Jednocześnie pandemia jeszcze mocniej ujawniła napięcia, przed którymi stają matki wobec oczekiwań społecznych. Według naszych marcowych badań 6 na 10 Polek uważa, że ich sytuacja zawodowa poprawiła się w ciągu ostatnich 10 lat. Jednak 7 na 10 wciąż uważa, że mają mniejsze możliwości na rynku pracy, niż mężczyźni. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy oferowali zarówno matkom, jak i ojcom wsparcie psychologiczne, z którego mogą skorzystać w razie potrzeby. Coraz więcej firm decyduje się np. na specjalne webinaria z psychologami czy przygotowuje porady dotyczące zrównoważonej pracy zdalnej.

Rekrutacja zdalna

Pierwsze tygodnie pandemii to okres bezprecedensowego wzrostu znaczenia rekrutacji zdalnej, prowadzonej telefonicznie lub za pomocą narzędzi cyfrowych. Pracodawcy nie tylko ogłaszali się w sieci, ale także prowadzili w niej rozmowy kwalifikacyjne i procedowali formalności związane z onboardingiem. Jak wynika z opinii badanych, te kroki są odpowiedzią na oczekiwania wielu Polaków odnośnie rekrutacji w obliczu pandemii.

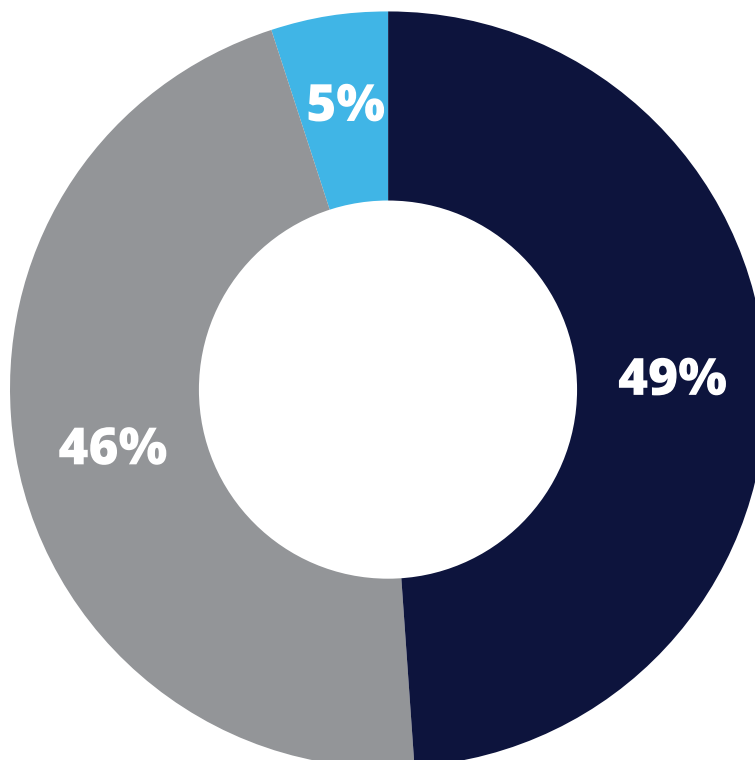
Rekrutacja zdalna

Aż połowa respondentów deklaruje, że możliwość udziału w pełni zdalnym procesie rekrutacyjnym jest dla nich dodatkową zachętą do wysłania swojego CV do pracodawcy. Co więcej, tylko 5% uważa, że taka forma zniechęca ich do aplikowania. Tendencja ta pokrywa się z postawą wielu pracodawców. Już na początku maja połowa spośród ponad 40 000 aktywnych ogłoszeń na portalu Pracuj.pl oznaczona była tagiem „rekrutacja zdalna”.



Możliwość w pełni zdalnego procesu rekrutacyjnego sprawia, że jestem...

- Bardziej skłonny wysłać CV
- Ani mniej, ani bardziej
- Mniej skłonny wysłać CV



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 1894 użytkowników portalu

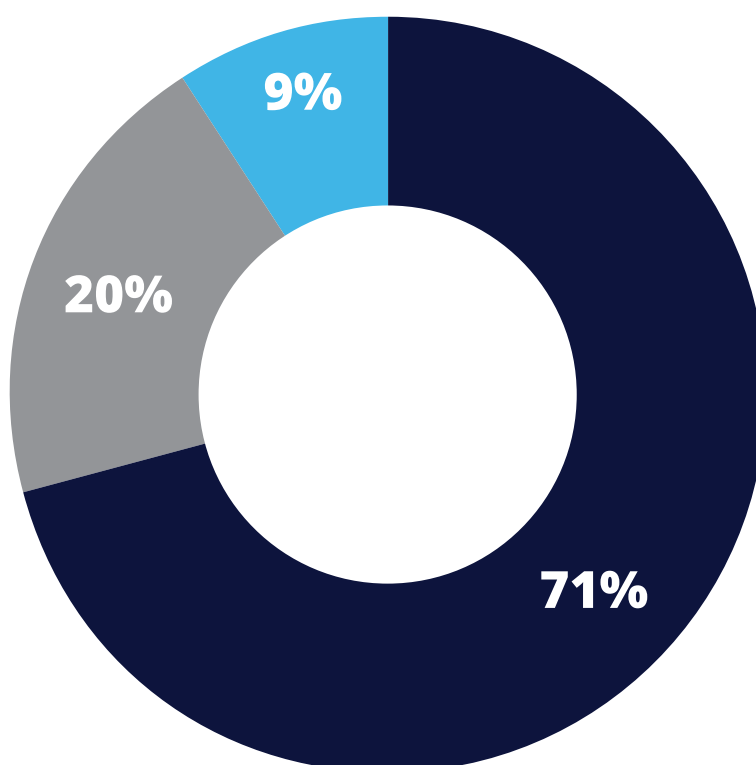
Gotowi na wirtualne rozmowy?

Jeszcze bardziej jednoznacznie badani Polacy oceniają formułę, która w ostatnich tygodniach zyskała na bardzo dużym znaczeniu – czyli rozmowy rekrutacyjne poprzez połączenie wideo. Pozytywnie do takiej formuły odnosi się aż 7 na 10 badanych (71%), a negatywnie ocenia ją mniej, niż co 10 respondent (9%).



Jak oceniasz możliwość udziału w rozmowie rekrutacyjnej przez połączenie wideo?

- Pozytywnie
- Ani pozytywnie, ani negatywnie
- Negatywnie



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 1894 użytkowników portalu

Wirtualne rozmowy na Pracuj.pl

Pod koniec marca serwis Pracuj.pl w obliczu pandemii koronawirusa wdrożył nowe rozwiązanie dla pracodawców. Spotkanie rekrutacyjne w Strefie Pracuj.pl umożliwia planowanie i prowadzenie rozmów z kandydatami aplikującymi o pracę za pośrednictwem portalu. W ten sposób informacje o rekrutowanych osobach, terminy spotkań, wideokonferencje i statystyki rekrutacji zostają w jednym miejscu, bez konieczności korzystania z wielu narzędzi.



Warto wiedzieć

Giganci tacy, jak Google, Amazon czy Facebook to tylko część firm, które zadeklarowały w ostatnich tygodniach przejście do modelu rekrutacji online w związku z pojawieniem się koronawirusa. Niewątpliwie rozmowy wideo stały się obecnie jednym z najważniejszych narzędzi rekrutera, kluczowych do zachowania płynności działań.

Przekłada się to na zainteresowanie rozwiązaniami umożliwiającymi wirtualne spotkania. Według danych przytaczanych przez Reuters już od stycznia do początku marca 2020 roku globalna liczba pobrań aplikacji do telekonferencji biznesowych wzrosła aż pięciokrotnie. Z kolei według raportu firmy Apptopia aplikacja Zoom w ciągu zaledwie miesiąca pandemii zwiększyła swoją liczbę użytkowników na świecie o 300%.



Łukasz Marciniak

Grupa Pracuj, Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży

Wiele działów HR wyjątkowo sprawnie poradziło sobie z organizacją rekrutacji zdalnej w obliczu koronawirusa. Choć obserwujemy na rynku zawieszenie znaczącej części procesów rekrutacyjnych, pandemia nie wprowadziła jednak przecież całkowitego zamknięcia pracy działów HR czy zaprzestania utrzymywania kontaktu z kandydatami.

Odpowiedzi badanych przez Pracuj.pl Polaków pokazują, że pojawienie się koronawirusa znacząco przyspieszyło zmiany w podejściu Polaków do nowych form rekrutacji i ich otwartość na nie. Niewątpliwie nie bez wpływu na to ma większe poczucie bezpieczeństwa, jakie dają spotkania w formie zdalnej. Wiele czynników wskazuje jednak na to, że obawy o zdrowie nie są jedyną przyczyną, dla której badani są pozytywnie nastawieni do rekrutacji zdalnej.

W krótkiej perspektywie rozwiązaniem nowych potrzeb firm okazały się np. Skype czy Google Hangouts – jako szybkie rozwiązania pomagające w zarządzaniu zmianą. Jednak patrząc na potrzeby firmy w najbliższych miesiącach czy latach, warto zadbać o spójność wykorzystywanych narzędzi i ich dopasowanie do celów HR. Dlatego coraz więcej firm zajmujących się rekrutacją online pilnie wprowadza nowe możliwości dla klientów, dodatkowo wspierające rekruterów w nowych okolicznościach. W Grupie Pracuj wykazaliśmy się pod tym względem bardzo szybką reakcją – wprowadzając szereg rozwiązań, o których piszemy w następnej sekcji raportu.

Rozwiązania Pracuj.pl w obliczu koronawirusa

Jak podkreślają eksperci Grupy Pracuj, kluczowym wyzwaniem branży cyfrowego HR od połowy marca 2020 roku było jak najszerze wsparcie pracodawców i kandydatów w rekrutacji zdalnej. Już w pierwszych dniach pandemii Pracuj.pl przygotował szereg rozwiązań tworzących komfortową i efektywną przestrzeń do spotkań rekrutacyjnych.

- **OZNACZENIE „REKRUTACJA ZDALNA”:** Już w połowie marca 2020 roku wprowadziliśmy możliwość oznaczania ofert tagiem “rekrutacja zdalna” – wyróżniającym procesy prowadzone w formie online lub telefonicznej. Na początku maja oznaczone w ten sposób było co drugie spośród 40 000 ogłoszeń zamieszczonych na portalu.
- **WIRTUALNE SPOTKANIA REKRUTACYJNE:** Także w marcu dostarczyliśmy rekruterom i kandydatom obecnym na portalu narzędzie do wirtualnych spotkań wideo, dostępne bezpłatnie w Strefie Pracuj.pl. Dzięki temu informacje rekrutera o kandydatach, terminy spotkań, wideokonferencje i statystyki rekrutacji pozostają w jednym miejscu, bez korzystania z wielu narzędzi.



Ojcowie i matki a oczekiwania w obliczu pracy zdalnej

40 000

Aktywnych ofert zatrudnienia
znajdowało się na Pracuj.pl
na początku maja

49%

z ogłoszeń o pracę na
serwisie dotyczyło rekrutacji
prowadzonych zdalnie

Dane Pracuj.pl, 6 maja 2020 roku

- **PRZEDŁUŻONY CYKL ŻYCIA OGŁOSZEŃ:** Pod koniec marca przedłużyliśmy bezpłatnie okres aktywności ogłoszeń na Pracuj.pl do 60 dni – co dało pracodawcom możliwość zachowania ciągłości rekrutacji.
- **WEBINARIA I PORADY:** Prowadzimy cykle webinarów z ekspertami HR i psychologami, omawiających kwestie związane m.in. z pracą zdalną, utratą posady, rekrutacją oraz planowaniem kariery w nowych okolicznościach. Uzupełnia je seria artykułów na serwisach media.pracuj.pl, porady.pracuj.pl oraz wyzwaniahr.pracuj.pl.
- **PROJEKT POMAGAMYHR.PL:** W kwietniu 2020 roku dołączyliśmy do grona partnerów „PomagamyHR.pl” – akcji zainicjowanej przez fundusz Pracuj Ventures. W ramach inicjatywy startupy HR-tech oferują pracodawcom rozwiązania ułatwiające zarządzanie obszarem human resources w organizacji w obliczu koronawirusa.
- **KOLEJNE ROZWIĄZANIA:** Na początku maja w przygotowaniu znajdowały się kolejne rozwiązania. Pojawiła się m.in. możliwość wysyłania wiadomości przez rekruterów do kandydatów w ramach Strefy Pracuj.pl i Konta Kandydata, co pozwala HR-owcom ograniczyć zewnętrzne narzędzia do komunikacji z kandydatami. Serwis przygotował także specjalne oferty dla branż najmocniej dotkniętych przez sytuację zamrożenia gospodarczego, m.in. ogłoszenia za 1 zł dla branży HoReCa.

O raporcie

Raport „Praca w dobie koronawirusa” oparty został na wynikach badań przeprowadzonych przez dział badawczy Grupy Pracuj w dn. 23-28 kwietnia 2020 roku. W pomiarze wzięło łącznie udział 1894 użytkowników portalu Pracuj.pl. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI (profesjonalnego formularza internetowego).

Na potrzeby niniejszego raportu badacze zapytali respondentów m.in. o poglądy dotyczące rynku pracy w obliczu epidemii COVID-19, oczekiwania wobec pracodawców oraz plany zawodowe związane z konsekwencjami pojawienia się koronawirusa. Zmierzone zostały także postawy badanych przyjmowane wobec pracy i rekrutacji zdalnej oraz wykorzystywanych w ich celu narzędzi. Ponadto specjalną sekcją formularza poświęcono rodzicom niepełnoletnich dzieci, wykonujących w związku z epidemią obowiązki zawodowe poza miejscem zatrudnienia.



CZAS BADANIA / PRÓBA BADANYCH:

23-28 kwietnia 2020 / 1894 osób



METODA:

CAWI (profesjonalny
formularz internetowy)

Kontakt:

Aleksandra Skwarska

Starszy specjalista ds. PR i CSR

Grupa Pracuj

tel: +48 698 171 306

email: aleksandra.skwarska@pracuj.pl