**Pracodawcy obniżają wymagania wobec kandydatów**

**Informacja prasowa**

28 października 2019 r.

# Rekordowo niskie bezrobocie sprawia, że pracodawcy coraz mniej wymagają od kandydatów, a coraz więcej muszą im oferować – wynika z badania Grant Thornton.

Ostatnie lata to okres dużych zmian na rynku pracy. Silna koniunktura gospodarcza sprawiła, że stopa bezrobocia spadła do najniższego poziomu w historii (5,1 proc. we wrześniu 2019 r.), co oznacza, że grono bezrobotnych w ciągu ostatnich pięciu lat skurczyło się o 1,03 mln osób. Jednocześnie pracodawcy, chcąc zaspokoić popyt na ich towary i usługi, zmuszeni są zwiększać zatrudnienie, a przy nikłym bezrobociu mają z tym duży problem. Jak pokazywaliśmy w niedawnym [raporcie](https://grantthornton.pl/publikacja/koszty-pracy-najwieksza-bariera-w-rozwoju-firm/), obecnie 58 proc. firm w Polsce twierdzi, że brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników to dla nich „silna” bądź „bardzo silna” bariera w rozwoju. Stąd trwająca od kilku lat na polskim rynku walka pracodawców o pracowników.

Postanowiliśmy sprawdzić, jak ta sytuacja przekłada się na realne procesy rekrutacyjne w polskich przedsiębiorstwach i instytucjach. Przenalizowaliśmy po 500 opublikowanych na portalach ogłoszeniowych ofert pracy z 2015 i 2019 r. i sprawdziliśmy, jak zmieniały się wymagania pracodawców oraz oferowane przez nich benefity. Wnioski? Jak pokazujemy w raporcie „Rynek pracy pod lupą”, zmiany są bardzo istotne.

Przede wszystkim, pracodawcy wyraźnie przez te cztery lata ograniczyli swoje oczekiwania wobec kandydatów. W 2015 r. w statystycznej ofercie pracy lista wymagań określanych przez pracodawcę składała się z 6,7 pozycji (doświadczenie, wykształcenie, języki, certyfikaty, znajomość obsługi konkretnych programów itp.). Obecnie to już tylko 5,2 wymogów.

Wymagania dotyczące minimalnego doświadczenia znajdowały się w 70 proc. ogłoszeń, teraz odsetek ten wynosi jedynie 56 proc. Jeszcze mocniej pracodawcy ograniczyli swoje oczekiwania dotyczące wykształcenia – odsetek ofert pracy z tym wymaganiem spadł w cztery lata z 64 do 44 proc. Coraz rzadziej pracodawcy wymagają też od pracowników znajomości języków – odsetek spadł z 44 do 37 proc.

Zespoły rekrutacyjne w polskich firmach jeszcze nigdy nie stały przed tak trudnym zadaniem. Z jednej strony wymaga się od nich pilnego znalezienia kandydatów, bo wakaty destabilizują pracę firmy, a z drugiej – liczba potencjalnych chętnych do pracy jest rekordowo niska. Trudno się więc dziwić, że pracodawcy zmuszeni są iść na kompromisy i znacząco obniżać wymagania wobec kandydatów – tłumaczy **Monika Łosiewicz**, menedżer ds. rekrutacji w Grant Thornton. - Największy spadek wśród wymagań odnotowało „wykształcenie”, co oznacza, że dla pracodawców tytuły czy dyplomy mają coraz mniejsze znaczenie. Może to wynikać nie tylko z aktualnej koniunktury na rynku pracy, ale też z niedopasowania programu nauczania do oczekiwań rynku pracy – dodaje.

**Wykres 1. Odsetek punktów z wymaganiami w ofertach pracy z 2015 i 2019 roku**

Jednocześnie pracodawcy zmuszeni są uatrakcyjniać swoje oferty pracy, co doprowadziło do swoistego wyścigu firm na dodatkowe, pozapłacowe świadczenia. Lista potencjalnych benefitów w statystycznej ofercie pracy w 2015 r. składała się z 4,5 pozycji, a obecnie to już 6,6 punktów.

Najważniejszym argumentem, jakim pracodawcy chcą skusić kandydatów, jest po prostu obietnica wysokiego wynagrodzenia (niezależnie od tego, jakie kwoty się pod nią faktycznie kryją) – składana jest ona obecnie w 59 proc. ofert pracy, wobec 55 proc. w 2015 r. Jednak największy wzrost popularności w ostatnich latach zdobyły pakiety medyczne (wzrost z 22 do 47 proc.) i sportowe (z 18 do 40 proc.). Silny wzrost widać również w odsetku ofert obiecujących umowę o pracę (z 45 do 58 proc.). Co ciekawe, mimo rynku pracownika niektóre benefity stają się coraz rzadsze – dotyczy to szkoleń (spadek z 52 do 50 proc.) i samochodu służbowego (z 8 do 6 proc.).

**Wykres 2. Odsetek zachęt w ofertach pracy z 2015 i 2019 roku**

Analiza ofert pracy pokazuje, że problemy pracodawców ze znalezieniem rąk do pracy dotyczą w większym stopniu pracowników fizycznych niż umysłowych. To właśnie oferty dla tych pierwszych w ostatnich czterech latach silnie się poprawiły. Obecnie pracownikom fizycznym oferowane jest średnio 6,8 różnego rodzaju benefitów (wobec zaledwie 3,8 w 2015 r.), co jest wynikiem o 0,3 niższym niż w przypadku ofert dla pracowników umysłowych. Ponadto, wobec pracowników fizycznych dość silnie spadają wymagania – obecnie muszą oni spełnić 4,8 kryteriów, czyli o 1,7 mniej niż w 2015 r. Wymogi wobec pracowników umysłowych również spadły, ale w mniejszym stopniu – o 1,3 punktu.



Trudno się dziwić, że największe zmiany w ostatnich latach zaszły akurat w ogłoszeniach skierowanych do pracowników fizycznych. To właśnie ich niedobór na rynku pracy jest najbardziej odczuwalny obecnie przez pracodawców. Zdaje się, że w obecnej sytuacji wystarczy po prostu mieć chęć do pracy i być odpowiedzialnym – wymagania pracodawców spadają więc do minimum, a chętnych do pracy wciąż brak – komentuje **Monika Łosiewicz**.

Pełen raport dostępny jest na [www.GrantThornton.pl](http://www.GrantThornton.pl).

## Kontakt:

**Jacek Kowalczyk**

Grant Thornton

Dyrektor Marketingu i PR

**E** jacek.kowalczyk@pl.gt.com

**T** +48 505 024 168

[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Grant Thornton** to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie. Wiedza, doświadczenie i zaangażowanie ponad 3 000 partnerów oraz 50 000 pracowników Grant Thornton dostępne są dla klientów w ponad 136 krajach. W Polsce działamy od 26 lat, a 600-osobowy zespół oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) zapewniają nam bliski kontakt z klientami oraz umożliwiają realizację wymagających projektów w obszarze usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa gospodarczego, prawnego oraz outsourcingu rachunkowości, kadr i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację biznesu klienta. Klienci firmy to ponad 1500 podmiotów, w tym kilkadziesiąt spółek notowanych na GPW oraz firmy z top 500 największych przedsiębiorstw działających w naszym kraju. Grant Thornton jest wyłącznym partnerem Grant Thornton International w Polsce. Więcej informacji na [www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)