

Brakuje rąk do pracy. Jakie są tego przyczyny?

data aktualizacji: 2018.08.06



Na rynku pracy brakuje dostępnych kandydatów, ich oczekiwania finansowe są zbyt wysokie lub nie posiadają potrzebnego na danym stanowisku doświadczenia - to głównie z tych powodów polskie firmy mają trudności z obsadzaniem miejsc pracy nowymi pracownikami.

W tym roku na brak dostępnych kandydatów narzeka 52% pracodawców, podczas gdy dwa lata temu sygnalizowało to 36% przedsiębiorstw. To problem, który najbardziej doskwiera firmom z południowej Polski, tam o niedoborze rąk do pracy mówi 58% pracodawców. Najmniej, bo 44% firm, które z tego powodu nie mogą obsadzić miejsc pracy jest zlokalizowanych na wschodzie Polski.

52% polskich firm uważa, że głównym powodem, dla którego nie mogą obsadzić nowych miejsc pracy jest brak dostępnych kandydatów (źródło: „Niedobór talentów”, raport ManpowerGroup). Kolejne 18% twierdzi, że wynika to ze zbyt wysokich oczekiwań finansowych potencjalnych pracowników. Na trzecim miejscu na liście czynników, które przyczyniają się do problemów z obsadzaniem stanowisk jest niewystarczające doświadczenie zawodowe u osób zainteresowanych podjęciem pracy – wskazuje je 12% polskich przedsiębiorców.

Porównując dane z bieżącego roku, z danymi sprzed dwóch lat widoczny jest znaczny wzrost odsetek firm, które narzekają na brak dostępnych na rynku pracy kandydatów (z 36% w 2016 roku do 52% w 2018 roku) i ich zbyt wysokie oczekiwania finansowe (z 13% do 18%). Odwrotny trend jest widoczny w przypadku czynników związanych z kompetencjami i doświadczeniem kandydatów. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat zmniejszył się odsetek firm, które sygnalizują niewystarczające doświadczenie zawodowe kandydatów (z 16% w 2016 roku do 12% w 2018 roku) i brak potrzebnych kompetencji twardych (z 19% do 8%).

- Malejąca stopa bezrobocia idąca w parze z koniunkturą gospodarczą sprawiają, że rąk do pracy brakuje coraz bardziej. To wprost przekłada się na fakt, że na przestrzeni

ostatnich dwóch lat wzrosła liczba firm, które narzekają na brak dostępnych na rynku kandydatów. Jeśli badanie niedoboru talentów zostałoby przeprowadzone teraz, wynik mógłby przekroczyć nawet 60%. Część sektorów rynku dopiero wchodzi w tak zwany wysoki sezon i boleśnie odczuwa skutki rynku kandydata - komentuje Tomasz Walenczak, ekspert rynku pracy w agencji zatrudnienia Manpower. - To wszystko sprawia, że wymagania przedsiębiorców są mniej wygórowane niż przed dwoma laty. Niewystarczające doświadczenie zawodowe kandydatów lub brak potrzebnych kompetencji twardych nie są dla nich już tak dużą przeszkodą w rekrutowaniu pracowników. Potrzebne doświadczenie pracownik może nabyć już u pracodawcy. To wszystko niesie pozytywny, ale i negatywny wpływ na naszą gospodarkę. Walka o pracownika oznacza wzrost wynagrodzeń, liczby benefitów, czyli ogólnie poprawę poziomu życia. Napędza się koniunktura, odzwierciedlona chociażby we wzrostach w sprzedaży detalicznej. Wiele branż w gospodarce zyskuje. Dynamika zmian jest jednak tak duża, iż nie wszyscy za nią nadążają. Wiele firm ma poważne problemy ze spadającą rentownością i jakością prowadzonych biznesów, a w konsekwencji z zachowaniem konkurencyjności na rynku. Nie jest bowiem łatwo przenieść ciężar rosnących kosztów, czyli wzrostu wynagrodzeń, czy kosztów pracowniczych na finalnego odbiorcę usługi, serwisu czy produktu. Szuka się więc równowagi w pozyskiwaniu pracowników z innych rynków, nie tylko Ukrainy, lecz także na przykład z Azji. To też wyjaśnia, dlaczego doświadczenie czy twarde kwalifikacje straciły na znaczeniu - dodaje Tomasz Walenczak.

Z jakimi wyzwaniami mierzą się pracodawcy z sześciu regionów Polski?

Pracodawcy z wszystkich sześciu przeanalizowanych przez ManpowerGroup regionów Polski jednogłośnie przyznali, że brak dostępnych kandydatów jest główną przyczyną trudności w obsadzaniu stanowisk. W czterech na sześć regionów na ten problem wskazuje ponad połowa pracodawców, najwięcej w Polsce południowej (58%), najmniej na wschodzie (44%). Z drugiej strony to właśnie na wschodzie najwyższy odsetek firm mówi o zbyt wysokich oczekiwaniach finansowych kandydatów - 23%, na drugim biegunie jest Polska południowa z wynikiem 13%. Ciekawe różnice pomiędzy regionami widoczne są również w przypadku firm, które sygnalizują brak wystarczającego doświadczenia kandydatów (16% dla północno-zachodniego vs. 8% dla centralnego regionu) i brak wymaganych kompetencji twardych (11% dla centralnej vs. 5% dla południowo-zachodniej Polski).

- Różnice regionalne wynikają wprost z sytuacji gospodarczej w danym miejscu. Siłą rzeczy tam, gdzie bezrobocie jest bardzo małe, albo go nie ma, jak na przykład na południu, brak kandydata jest największym wyzwaniem. Na wschodzie Polski jako barierę wskazuje się zbyt wysokie oczekiwania finansowe. Dlaczego? Ponieważ tam kandydat jest gotowy do relokacji, ale też świadomy sytuacji na rynku pracy. Wiedząc, że może zmienić miejsce zamieszkania na to, które oferuje więcej możliwości, zyskuje argumenty do rozmów z lokalnym pracodawcą, który nie zawsze jest na to przygotowany - dodaje Tomasz Walenczak.

Źródło: www.automotivesuppliers.pl

Źródło: