**Prawie ¾ Polaków uważa, że pracodawcy powinni mieć obowiązek informowania osób kandydujących do pracy o statusie ich aplikacji**

**Poparcie dla obowiązku informowania kandydatów i kandydatek do pracy przez rekruterów i pracodawców o statusie aplikacji jest najwyższe wśród Polaków w wieku od 18 do 44 roku życia (75 proc.) oraz mieszkańców dużych i średnich miast (odpowiednio 82 proc. i 81 proc.). Jednak tylko 3,9 proc. badanych deklaruje, że zawsze otrzymuje informację zwrotną po rozmowie rekrutacyjnej, a aż ⅓ badanych przyznaje, że zdarza się to rzadko. Najczęściej pomijane są osoby aplikujące na stanowiska juniorskie – prawie 43 proc. rzadko otrzymuje jakąkolwiek informację na temat swojej kandydatury.**

Prawie **73 proc. aktywnych zawodowo Polek i Polaków** uważa, że **informowanie przez pracodawcę o statusie kandydata lub kandydatki w procesie rekrutacji** (np. o zapoznaniu się z CV, odrzuceniu kandydatury czy przejściu do kolejnego etapu) powinno być **obowiązkowe**. Nie zgadza się z tym 9 proc. badanych, a 18 proc. nie ma zdania na ten temat, jak wynika z badania przeprowadzonego na potrzeby **najnowszego raportu** [„Sprawiedliwość w pracy”](https://nofluffjobs.com/insights/sprawiedliwosc-w-pracy/) **od No Fluff Jobs**, polskiego portalu ogłoszeniowego z widełkami wynagrodzeń.

**Z wiekiem spada poparcie dla obowiązkowej informacji zwrotnej w rekrutacji**

Za wprowadzeniem takiego obowiązku opowiada się po **75 proc. badanych w grupach wiekowych 18-24, 25-34 i 35-44 lat**, 74 proc. w grupie od 45 do 54 roku życia i 70 proc. wśród badanych od 55 do 64 roku życia. Zdecydowanie za są mieszkańcy dużych i średnich miast (odpowiednio 82 proc. i 81 proc.). W małych miastach odsetek ten spada do 72 proc., a na wsiach – do 69 proc.

*Im więcej kandydujących na rynku, tym więcej komentarzy na temat feedbacku, którego nie ma. Pracodawcy nierzadko mają do przejrzenia kilkadziesiąt lub nawet kilkaset zgłoszeń na jedno stanowisko, więc odpisanie wszystkim graniczy często z cudem. Czasami jednak szukającym pracy wystarcza sygnał, że nie są dalej w procesie, lub że potrwa on jeszcze chwilę. Postanowiliśmy wyjść im naprzeciw, bo od kilku tygodni na portalu No Fluff Jobs osoby kandydujące mają dostęp do statusu swoich aplikacji i otrzymują powiadomienia, kiedy rekruter otrzyma ich CV i je otworzy, a także kiedy zakończy się zbieranie aplikacji na dane ogłoszenie* – mówi **Paulina Król, Chief People and Operations Officer w No Fluff Jobs.**– *Dodatkowo rekruterzy mogą poinformować kandydujących, że ich aplikacje zostały odrzucone i wysłać spersonalizowaną notatkę, dlaczego tak się stało. Jesteśmy dumni, że możemy dołożyć kolejną cegiełkę do usprawniania procesów rekrutacyjnych.*

**Tylko 3,9 proc. kandydujących zawsze otrzymuje informację zwrotną**

Jak przyznają badani na potrzeby raportu No Fluff Jobs [„Tak mnie rekrutuj. Candidate experience w IT, czyli doświadczenia kandydatów i kandydatek IT”](https://nofluffjobs.com/insights/candidate-experience/?utm_source=pr&amp;amp;utm_medium=article&amp;amp;utm_campaign=ce23), zaledwie 3,9 proc. zawsze otrzymywało informację zwrotną po rozmowach rekrutacyjnych. Tylko 19 proc. otrzymywało ją często, a 33,6 proc. – rzadko. Najbardziej poszkodowane pod tym względem są **osoby początkujące, aplikujące na stanowiska juniorskie** – aż **42,7 proc.** z nich **rzadko dostaje informację zwrotną** na temat swojej aplikacji.

We wrześniu ubiegłego roku do Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej trafiła [petycja](https://www.gov.pl/web/rodzina/petycja-102-2024-dotyczaca-wprowadzenia-przepisu-nakladajacego-obowiazek-udzielenia-odpowiedzi-na-aplikacje-o-prace) z prośbą o wprowadzenie obowiązku udzielania osobom kandydującym do pracy informacji zwrotnej na temat ich aplikacji, została jednak rozpatrzona negatywnie. Resort obiecał zwrócić uwagę na tę kwestię podczas spotkań i konsultacji z organizacjami zrzeszającymi pracodawców.

**Metodyka badań:**

Raport [„Sprawiedliwość w pracy”](https://nofluffjobs.com/insights/sprawiedliwosc-w-pracy/) powstał na podstawie badania przeprowadzonego w dniach 24-27 lutego 2025 na grupie aktywnych zawodowo Polek i Polaków. Grupa była reprezentatywna ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie według struktury Głównego Urzędu Statystycznego. Całość badania przeprowadzono na platformie Omnisurv by IQS.

Raport [„Tak mnie rekrutuj. Candidate experience w IT, czyli doświadczenia kandydatów i kandydatek IT”](https://nofluffjobs.com/insights/candidate-experience/?utm_source=pr&amp;amp;utm_medium=article&amp;amp;utm_campaign=ce23) powstał na podstawie badania przeprowadzonego w okresie sierpień–październik 2023 metodą CAWI wśród osób, które w ciągu poprzedzających badanie dwóch lat brały udział w procesach rekrutacyjnych na stanowiska związane z IT. W badaniu wzięło udział 1216 kandydatów i kandydatek IT z Polski.