RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA
W 2014 ROKU

POLSKIE FORUM HR

SZANSE I OBSZARY ROZWOJU POLSKIEGO RYNKU PRACY

Z dumą oddajemy w Państwa ręce kolejne już wydanie flagowego raportu Polskiego Forum HR o rynku agencji zatrudnienia, w którym podsumowujemy poprzedni rok naszej działalności, uwypuklamy trendy i wyciągamy wnioski na przyszłość. Bazując na dostępnych badaniach i danych ilościowych, z niemałą wszakże satysfakcją dostrzegamy jakościowy wkład agencji we wszechstronny i zgodny z europejskimi standardami rozwój rynku pracy.

Pniemy się w górę

Nie mamy żadnych wątpliwości, że był to kolejny dobry rok, podczas którego, dzięki sukcesywnie rosnącym wskaźnikom rozwoju gospodarczego pobudzającym nowe inwestycje, utrzymany został stabilny poziom zatrudnienia. Coraz bardziej optymistyczne zapatrywania przedsiębiorców odnośnie warunków prowadzenia biznesu w Polsce, napływ zagranicznego kapitału lokowanego przede wszystkim w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu (BPO), spowodowało spadek odsetka firm deklarujących plany redukcji etatów przy jednoczesnym wzroście liczby zakładów pracy zgłaszających nowe wakaty i optymalizujących swoje zasoby produkcyjne. Nieustanne dążenie pracodawców do poszukiwania elastycznych, dopasowanych do ich potrzeb rozwiązań w zakresie polityki zatrudnieniowej sprawia, iż rynek usług HR w Polsce dynamicznie się rozwija, co odzwierciedlają wyniki agencji Polskiego Forum HR przedstawione w raporcie.

Partnerstwo publiczno-prywatne w służbie bezrobotnym

Zgodnie z przewidywaniami, stopa bezrobocia rejestrowanego spadła i na koniec roku wyniosła 11,5%[1]. W roku 2014 obserwowaliśmy zmiany zachodzące w zasadach działalności państwowych urzędów pracy ponownie przedefiniowujących swoje podejście do osób bezrobotnych w stronę promocji zatrudnienia i aktywnego ograniczania tego zjawiska, a nie jedynie niwelowania jego negatywnych skutków. To pierwszy krok w dobrym kierunku, ale warto zwrócić uwagę na fakt, że jeszcze nie wszystkie szanse na zmniejszenie bezrobocia w Polsce są wykorzystywane. W 2013 roku urzędy pracy skierowały do pracy 1 262 865[2] zarejestrowanych bezrobotnych, w tym samym czasie agencje zatrudnienia doprowadziły do zatrudnienia 832 838[3] osób poszukujących pracy. Jest to dowód na ogromną skuteczność prywatnych podmiotów w pracy z osobami zmotywowanymi do podjęcia zatrudnienia. Tymczasem odbiorcami wszystkich projektów w zakresie partnerstwa publiczno - prywatnego realizowanych w Polsce są osoby długotrwale bezrobotne.

Agencje zatrudnienia dają bezpośredni dostęp nie tylko do profesjonalnych pośredników i doradców zawodowych, ale przede wszystkim do ofert pracy. Agencje są w stałym kontakcie z pracodawcami

1 dane GUS

2 dane GUS

3 Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, MPiPS

w każdym regionie Polski. Znają ich strukturę, politykę kadrową oraz plany rozwojowe. Jako, że to właśnie pozyskiwanie nowych klientów jest źródłem zysków firmy, konsultanci intensywnie analizują rynek i identyfikują potrzeby zatrudnieniowe pracodawców. Są skuteczni w obszarach będących słabościami urzędów pracy, przede wszystkim w pozyskiwaniu ofert pracy z rynku oraz trafnej ocenie kompetencji rekrutowanych pracowników. Widzimy zatem ogromny, niewykorzystany potencjał na polu współpracy publicznych służb zatrudnienia z prywatnymi agencjami. Mamy nadzieję, że wprowadzone w zeszłym roku zmiany są pierwszą odsłoną dogłębnej reformy funkcjonowania i współpracy instytucji rynku pracy.

W poszukiwaniu talentów

Charakterystyką rynku pracy ubiegłego roku, a jednocześnie szansą potwierdzania swojej skuteczności dla agencji zatrudnienia, są stale rosnące, sygnalizowane przez przedsiębiorców problemy z deficytem talentów, który dotyczy nie tylko inżynierów, techników, kadry menedżerskiej czy liderów, ale też wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Powodem tegoż stanu rzeczy są duże niedobory kompetencji twardych, technicznych oraz brak doświadczenia (zjawisko starzejącego się społeczeństwo stwarza sytuację, kiedy starsze pokolenia odchodzą na emeryturę, a młodsze pozbawione są tymczasem opieki mentorskiej). Stanowiska produkcyjne, nawet jeśli dotyczą wykwalifikowanej siły roboczej, pozostają nieobsadzone, co jest sygnałem niedowartościowania edukacji zawodowej wobec popularności akademickiej ścieżki rozwoju. Te dysproporcje, słabe dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku w dłuższej perspektywie powodują niedobór pracowników, z którym przedsiębiorcy nie potrafią już sobie samodzielnie poradzić.

Budowanie przewagi konkurencyjnej mocną, lojalną, „szytą na miarę" ekipą pracowników, jaką w sposób najbardziej profesjonalny zapewni przede wszystkim agencja pracy, staje się normą w czasach, gdy obawy o odpływ talentów w obrębie kraju i poza nim – czyli migracje pracowników za lepszą pracą, pogłębiają się z każdym rokiem.

Standardy przede wszystkim

Dynamiczny rozwój rynku agencji zatrudnienia nie zawsze idzie w parze ze wzrostem jakości świadczonych usług. W tym momencie mamy już ponad 5 tys. podmiotów działających w sektorze. Łatwość założenia agencji powoduje, że niemal każdy bez przygotowania czy zabezpieczenia finansowego może prowadzić działalność w tym zakresie. O ile w przypadku rekrutacji nie jest to problematyczne, o tyle gdy chodzi o pracę tymczasową to staje się to niepokojące. Ten obszar działalności agencji jest ściśle regulowany przez prawo i nakłada na agencję odpowiedzialność za ponad 500 tys. zatrudnionych pracowników tymczasowych. Dlatego też jednym z głównych postulatów Polskiego Forum HR w ubiegłym roku było podniesienie wymagań w stosunku do agencji prowadzących działalność w zakresie pracy tymczasowej. Ta i inne rekomendacje zostały wspólnie z pozostałymi organizacjami reprezentującymi branże przedstawione Ministrowi Radosławowi Mleczko we wrześniu ubiegłego roku, a teraz są tematem dalszych prac w zespole eksperckim. Mam nadzieję, że ta i inne inicjatywy przyczynią się do budowy zrównoważonego rynku agencji zatrudnienia w Polsce, który z jednej strony zabezpieczy interesy pracowników, z drugiej zapewni pracodawcom dostęp do elastycznych rozwiązań.

Anna Wicha
Prezes Polskiego Forum HR
Dyrektor Generalny, Adecco Poland Sp. z o.o.

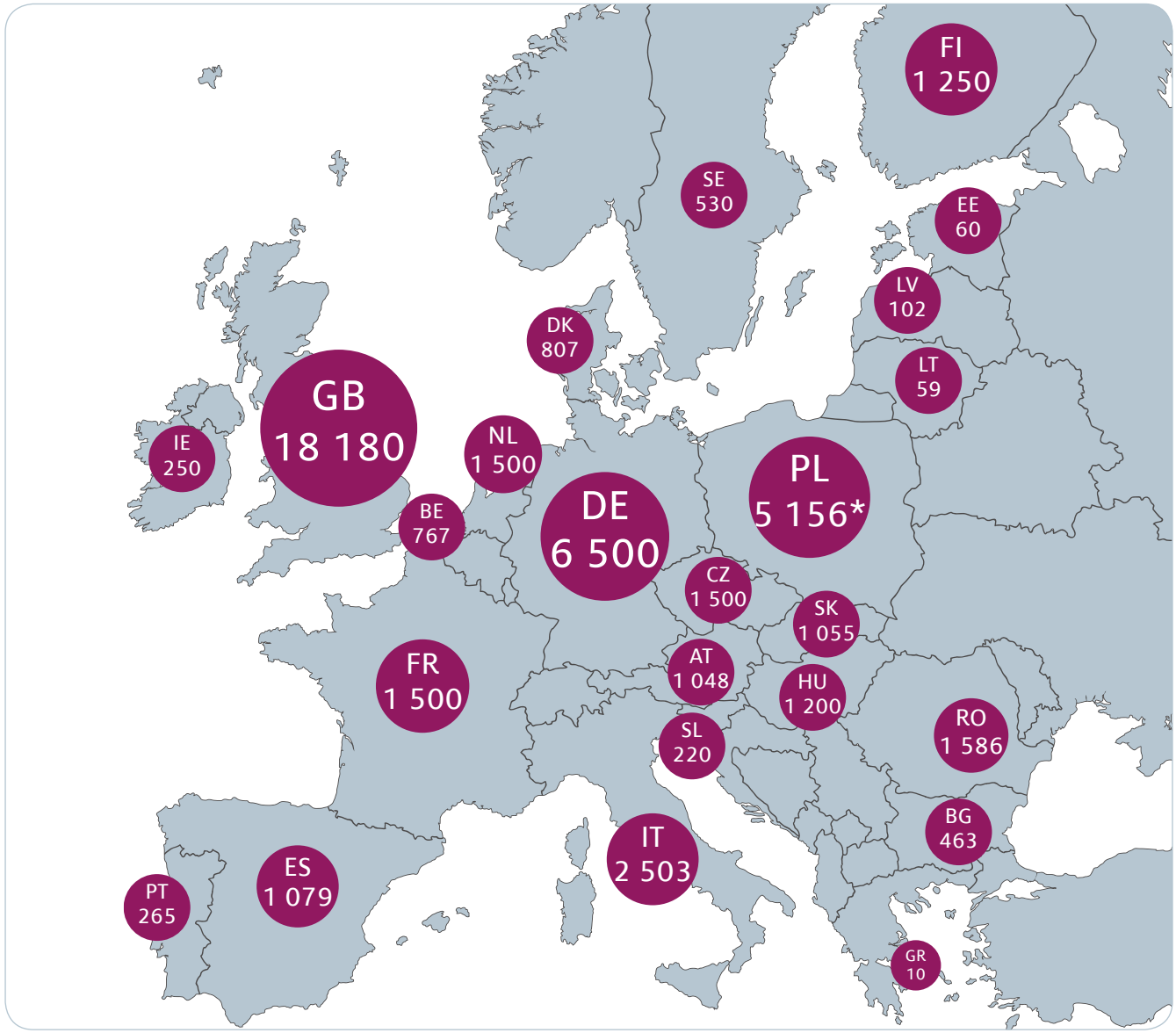
AGENCJE ZATRUDNIENIA

Liczba agencji zatrudnienia

Ostatnie dane opisujące rynek agencji zatrudnienia na świecie dotyczą roku 2013. Na całym świecie funkcjonowało wtedy blisko 260 tys. agencji zatrudnienia, z czego prawie 55 tys. działało na terenie Europy. Co ciekawe Polska plasuje się na trzecim miejscu co do liczby funkcjonujących agencji na starym kontynencie, w 2013 roku było ich 4 540[1], a w 2014 liczba ta wzrosła o 14% do 5 156[2] firm.

Rynek rośnie w bardzo szybkim tempie, a brak wymogów w stosunków do podmiotów prowadzących działalność agencji w Polsce znacznie to ułatwia. Szkopuł tkwi w tym, że nie zawsze szybki wzrost liczby podmiotów na rynku jest jednoznaczny ze wzrostem poziomu usług wynikającym z większej konkurencji. Łatwość otwarcia agencji powoduję, ze ten rodzaj działalności może prowadzić każdy, niezależnie od przygotowania prawnego czy finansowego, tak istotnego w szczególności przy prowadzeniu działalności w ramach pracy tymczasowej.

LICZBA AGENCJI ZATRUDNIENIA W EUROPIE



Źródło: Economic Raport, Ciett, 2015 r. (dane za 2013/2014), *dane KRAZ za 2014

1 Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia
2 Tamże

Blisko 40% agencji w Polsce deklaruje prowadzenie działalności w ramach pośrednictwa pracy, 35% w ramach pracy tymczasowej i 25% delegowania pracowników do zagranicznych pracodawców.[1] Struktura ta jest niezmienna od lat. Nie zaskakuje również geograficzny obraz rynku: najwięcej agencji działa w województwach mazowieckim (1064), wielkopolskim (639) i śląskim (554) najmniej w województwie podlaskim (58) i świętokrzyskim (89).[2]

PODSTAWOWE FORMY PRAWNE FUNKCJONOWANIA AGENCJI W 2014 ROKU

Osoba fizyczna 2138	Sp. z o.o. 1886	Bez szczególnej formy prawnej 258
Spółki cywilne 181	Stowarzyszenia 153	Spółki Komandytowe 142

Źródło: Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia

Warto zauważyć, iż w 2014 roku powstało 1 268 agencji podczas gdy 625 zakończyło działalność.[3] Fluktuacja podmiotów na rynku utrzymuje się zatem na wysokim poziomie, co negatywnie wpływa na utrzymanie wysokiego poziomu usług i wizerunek branży. Znaczenie tu może mieć duży odsetek osób fizycznych prowadzących działalność w ramach agencji zatrudnienia - ponad 40%. Ciekawostką jest fakt, iż w Polsce 11 związków zawodowych i 7 kościołów również jest częścią rynku agencji zatrudnienia[4].

1 Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r.
2 Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia
3 Tamże
4 Tamże

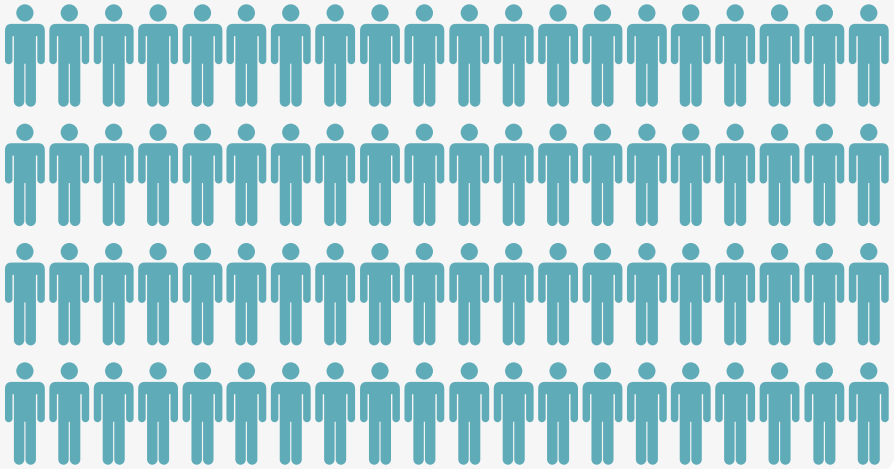
W drodze do zatrudnienia

833 TYS. OSÓB W POLSCE ZDOBYŁO ZATRUDNIENIE DZIĘKI AGENCJOM ZATRUDNIENIA

Źródło: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r.

60,9 MLN LUDZI NA CAŁYM ŚWIECIE ZDOBYŁO ZATRUDNIENIE ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA

40,2 mln Praca tymczasowa



17,7 mln Rekrutacja

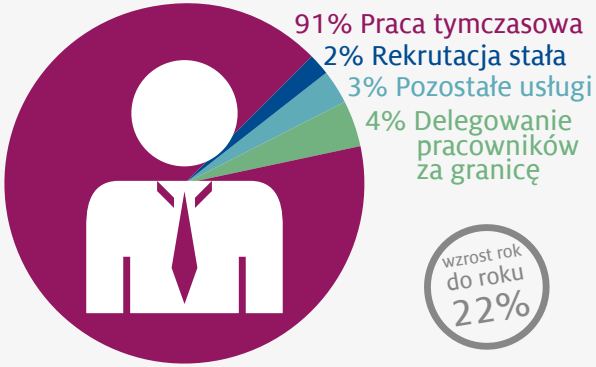
1,9 mln RPO

1,2 mln Outplacement

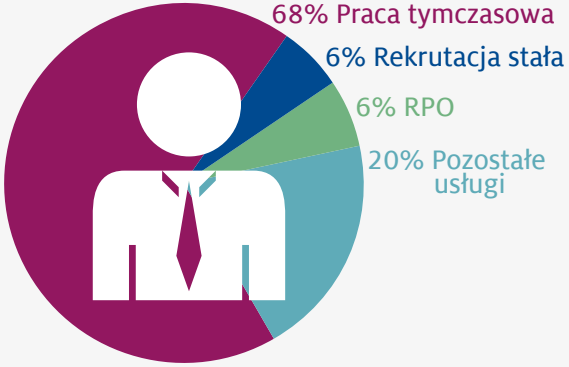
Źródło: Economic Report, Ciett, 2015 r.

Obroty agencji zatrudnienia w Polsce i na świecie

OBROTY AGENCJI POLSKIEGO FORUM HR 2 788 MLN PLN



WARTOŚĆ USŁUG HR NA ŚWIECIE 415 MLD EUR



Źródło: Economic Report, Ciett, 2015

TOP 10 NAJWIĘKSZE AGENCJE

1. randstad
2. Adecco
3. ManpowerGroup
4. trenkwalder
5. Work Express
6. OTTO workforce.eu
7. GI Group
8. grupa job
9. AKCJAJOB
10. ATERIMA

NAJBARDZIEJ DEFICYTOWE ZAWODY W POLSCE

Rynek pracy znów udowodnił swój zmienny charakter zataczając koło. Z sytuacji spowolnienia, cięcia kosztów i ograniczania etatów, w której znajdowało się wielu pracodawców jeszcze dwa lata temu, znaleźliśmy się z powrotem w atmosferze sprzyjającej większym inwestycjom i poszerzaniu swoich zespołów.

Wraz ze wzrostem popytu na wsparcie pracowników, coraz dotkliwiej odczuwanym dla pracodawców zjawiskiem jest niedobór talentów. Wpływa on na konkurencyjność przedsiębiorstw i odnoszone przez nie sukcesy oraz porażki. Pośród czynników wpływających na utrzymywanie się tego problemu znajdują się m.in. szybki rozwój technologiczny, zmiany demograficzne, brak poszukiwanych przez pracodawców kompetencji (zarówno twardych, jak i miękkich), niedopasowanie podaży i popytu talentów (zbyt mała grupa talentów na rynku) oraz szybki rozwój rynków wschodzących.

Jak wynika z przeprowadzanego przez ManpowerGroup cyklicznego badania „Niedobór talentów", co trzeci pracodawca w Polsce deklaruje trudności w znalezieniu kandydatów spełniających stawiane przez nich wymagania. Wśród zawodów obarczonych największym niedoborem talentów na polskim rynku czołowe miejsce zajmują wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Grupa ta prawie rokrocznie w badaniu ManpowerGroup jest wskazywana na pierwszym miejscu najbardziej poszukiwanych pracowników. Znaczący deficyt dotyczy również inżynierów różnych specjalizacji. Pracodawcy mają także duży problem ze znalezieniem operatorów produkcji, kierowców, niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, szefów kuchni i kucharzy oraz pracowników IT. Niedobór talentów występuje również na pozycjach handlowców, także na rynku B2B. W tym obszarze brakuje kandydatów z udokumentowanymi sukcesami w sprzedaży i dłuższym stażem, którzy lubią budować i rozwijać relacje z klientami. W związku z rozwojem centrów usług wspólnych nieustannie poszukiwani są również kandydaci ze znajomością mniej popularnych języków obcych oraz umiejętnościami komunikacji interpersonalnej.

By działać skutecznie na współczesnym rynku pracy Działy HR ewoluują starając się zwiększać swoje kompetencje. Jednocześnie nadal, pomimo scharakteryzowania problemu i jego istotnego wpływu na funkcjonowanie firm, działania, które mają na celu przeciwstawienie się wyzwaniu nie są w pełni wykorzystywane przez pracodawców. W obecnej rzeczywistości, by pozostać konkurencyjnym, firmy muszą dysponować elastycznymi i dynamicznymi zasobami ludzkimi. By to zapewnić pracownicy HR będą musieli łączyć w swojej pracy trzy role: eksperta ds. podaży i popytu, znawcy rynku oraz projektanta nowych modeli pracy. W sprostaniu tym wyzwaniom niezastąpione będzie również zwrócenie się po doradztwo oraz wsparcie do profesjonalnych agencji zatrudnienia, których doświadczenie i wiedza są istotnym atutem w coraz trudniejszej walce o poszukiwanego kandydata.

Iwona Janas,
Dyrektor Generalna ManpowerGroup

EMPLOYER BRANDING - SEKRETNA BROŃ W WALCE O NAJLEPSZYCH KANDYDATÓW

Spodziewamy się, że bieżący rok będzie kolejnym, w którym przedsiębiorcy odnotują poprawę kondycji firm co spowoduje naturalny wzrost popytu na nowych pracowników. Rynek pracy w najbardziej pożądanych przez pracodawców zawodach i specjalizacjach staje się rynkiem kandydata.

Niektórzy analitycy rynku pracy idą nawet dalej w swoich ocenach mówiąc, że „wojna o kandydatów" się już skończyła i wygrali ją ci ostatni. Można się z tym nie zgadzać, jednak analizując zachowania i postawy kandydatów, szczególnie tych o niszowych bądź unikalnych kompetencjach, widać wyraźnie, że obniżyła się ich otwartość na zmianę oraz istotnie wzrosły oczekiwania finansowe, gdy do takiej zmiany już dochodzi. Innym ważnym sygnałem dla headhunterów jest zwiększająca się gotowość kandydatów do przyjmowania kontrofert od swoich dotychczasowych pracodawców.

Co zatem zrobić? Jak to zwykle bywa dróg jest wiele, ale jedna z nich wydaję się być bardzo interesującą ze względu na fakt, iż wciąż dla wielu firm jest bardzo kręta, a czasem kończy się ślepym zaułkiem. Często, gdy rozmawiam z prezesami zarządów lub dyrektorami zarządzającymi firm i pytam ich o największych konkurentów, w większości słyszę nazwy firm posiadających podobny produkt lub usługę. Niesprowokowani, rzadko przenoszą dyskusję na poziom konkurencji w zakresie dostępu do najlepiej wykwalifikowanej kadry, przy czym doskonale rozumieją, że najcenniejszym zasobem są ludzie. Tu dochodzimy do sedna sprawy. Świadomość jest, lecz praktyka działań pozostawia wiele do życzenia. Od kilku lat możemy obserwować jak firmy zajmują się Employer Brandingiem. Z grubsza można podzielić je na trzy grupy. Pierwsza to te przedsiębiorstwa, które o Employer Brandingu mówią, ale niewiele robią. Druga grupa to firmy, które mówią i zarazem dużo robią, często inwestując niemałe środki, natomiast efekty są dość mizerne. Do trzeciej należą ci nieliczni, którzy wiedzą jak. Podstawowym czynnikiem sukcesu jest wybudowanie świadomości, że Employer Branding bliższy jest marketingowi, a nie HRowi. Drugą ważną kwestią jest sposób budowy przekazu oraz realizacja kampanii informacyjnej. Analizując podstawowe działania firm w zakresie Employer Brandingu można odnieść wrażenie, że przytłaczająca większość formułowanego przekazu budowana jest w oparciu o tradycyjny koncept marketingowy. Firmy, które komunikują się ze swoimi kandydatami poprzez formularz aplikacyjny na stronach WWW i automatyczną odpowiedź po przesłanym CV przestaną się liczyć jako atrakcyjni pracodawcy. Na koniec mała podpowiedź w którą stronę można by pójść. 92% populacji generacji Y prędzej uwierzy swoim znajomym lub rodzinie niż przyswoi jakikolwiek przekaz marketingowy sformułowany nawet w najbardziej wysublimowany sposób. Zatem podsumowując jeśli pytacie co będzie gorącym tematem najbliższej przyszłości odpowiedź nasuwa się jedna, Employer Branding 2.0.

Leszek Kurycyn,
Operations Director, Randstad Professionals

REKRUTACJA OTWARTA NA ZESPOŁY ZRÓŻNICOWANE POD KĄTEM SPRAWNOŚCI

Zarządzanie coraz bardziej zróżnicowanym zespołem jest jednym z głównych wyzwań menedżerów HR w roku 2015 i w najbliższych latach. Mowa tu przede wszystkim o kierowaniu zespołem wielopokoleniowym, gdzie generacja baby boomers i pokolenie X stanowią rosnący odsetek grup pracowniczych, szczególnie w sektorach produkcyjnym i usługowym. Pracownicy z tych właśnie pokoleń doświadczają coraz częściej „niepełnosprawności nabytych". Rekrutacja skierowana na kandydatów zróżnicowanych pod kątem sprawności staje się więc w tym świetle istotnym aspektem zarządzania wiekiem w organizacji.

Z doświadczeń Grupy Job, wypracowanych na podstawie współpracy z klientami oraz wniosków z ogólnopolskiego badania Pracodawca na TAK, zakończonego w grudniu 2014, jednoznacznie wynika, że największym wyzwaniem dla pracodawców, którzy chcą zatrudnić osoby z niepełnosprawnością jest stereotypowe postrzeganie pracowników niepełnosprawnych i ich pracy. Taka postawa wynika głównie z niewiedzy oraz własnych przekonań przedstawicieli firm. Potwierdza to również potrzebę realizacji działań edukacyjno – uświadamiających, które mogłyby przełamać nieobiektywny stosunek do kandydatów różnorodnych pod kątem sprawności.

Projekt rekrutacyjny, dzięki swojej elastyczności, pozwala stosunkowo łatwo wprowadzić do niego elementy sprzyjające otwartości na różnorodność. Jednak, tylko taki proces, którego wszystkie elementy są dedykowane kandydatom z niepełnosprawnością pozwoli na realizację zamierzonych wyników. W celu efektywnego przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego, w ramach którego planowane jest zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością niezwykle istotne jest przeprowadzenia audytu miejsca i stanowiska pracy pod kątem cyklu pracy. Konieczne jest uwzględnienie warunków psychospołecznych oraz potencjalnych barier funkcjonalnych. Kolejne elementy, to umiejętne zredagowanie ogłoszenia dedykowanego osobom z niepełnosprawnością, przeprowadzenie rozmowy rekrutacyjnej przyjaznej kandydatom z różnymi rodzajami dysfunkcji, wdrożenie pracownika i jego integracja z zespołem. Przykładem projektu, który przygotowuje i wspiera pracodawców w efektywnym przeprowadzaniu procesów rekrutacyjnych, otwartych na różnorodność jest Rekrutacja na TAK. Program obficie czerpie z świeżo aktualizowanych danych, dotyczących rynku pracy tu i teraz. Uwzględnia bowiem specyficzne polskie uwarunkowania formalno-prawne i kulturowe, przeanalizowane również w ramach ogólnopolskiego badania Pracodawca na TAK. Obejmuje całokształt procesu rekrutacji i integracji osób z niepełnosprawnością.

Dorota Piotrowska,
Menedżer Sprzedaży i Rozwoju,
Job Trainings (Grupa Job)

ZEWNĘTRZNA FUNKCJA HR, BUDOWANIE SYSTEMU KOMPETENCYJNEGO I SYSTEMU OCEN

W czasach szybkich zmian otoczenia biznesowego i stale rosnącej konkurencji, posiadanie odpowiednio przygotowanych do tych wyzwań pracowników jest kluczem do sukcesu przedsiębiorstwa. Zatem opracowanie strategii HR pozwala organizacji na efektywne pozyskiwanie i rozwijanie przedsiębiorczych, skłonnych do działania menedżerów i ekspertów. Powinni być oni przygotowani merytorycznie i mentalnie do podejmowania wyzwań oraz realizacji strategii biznesowej.

Funkcja HR, która w dużych, a zwłaszcza w międzynarodowych korporacjach realizowana jest przez wieloosobowe zespoły zatrudniające specjalistów HR, w małych i średnich przedsiębiorstwach często w całości musi być realizowana przez menedżerów lub mały dział HR, jeśli go posiadają. Siłą rzeczy brakuje im zarówno możliwości czasowych, jak i niekiedy też wystarczającego merytorycznego przygotowania, by stworzyć odpowiednie strategie i narzędzia HR, oparte na najlepszych praktykach. Dobrym rozwiązaniem może być zlecenie zewnętrznym konsultantom zbudowania strategii HR dopasowanej do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa oraz zbudowania odpowiednich systemów i narzędzi zapewniających jej realizację.

W centrum wszelkich procesów HR w organizacji priorytetowe jest stworzenie i wdrożenie modelu kompetencyjnego. Na jego podstawie budowane są profile stanowisk, wymagania rekrutacyjne, systemy ocen okresowych, systemy szkolenia i rozwoju pracowników, zarządzanie talentami, plany sukcesji, awansów wewnętrznych i inne. Model kompetencyjny budowany jest w oparciu o aktualny system wartości i kulturę organizacyjną, a także strategię biznesową pozwalającą na uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej zarówno bieżącej, jak i w przyszłości. Definiowane są kluczowe kompetencje menedżerskie i specjalistyczne. Projekt realizowany z czynnym zaangażowaniem menedżerów z firmy, pod kierunkiem doświadczonych partnerów biznesowych HR, gwarantuje dobre dopasowanie do specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa.

Dobrze zaprojektowany system oceny okresowej wprowadzony w organizacji pozwala na podsumowanie efektywności indywidualnej każdego z pracowników, ocenę realizacji celów i zadań, ustalenie bilansu aktualnego poziomu kompetencji w odniesieniu do oczekiwanego profilu stanowiska, a w całej organizacji do planów rozwoju biznesu. Analiza wyników ocen pozwala na zidentyfikowanie mocnych stron pracowników i zespołów w organizacji, talentów i pracowników kluczowych, a także luk kompetencyjnych czyli obszarów do rozwoju i potrzeb szkoleniowych w relacji do aktualnych wyzwań i wymagań w przyszłości.

Wdrażanie modelu kompetencyjnego systemu ocen oraz systemu zarządzania kompetencjami w organizacji poprzedza się odpowiednio przygotowanym planem komunikacji do wszystkich pracowników i szkoleniami dla kadry menedżerskiej, co zapewnia jednolite rozumienie tych procesów.

Joanna Szybisz,
Dyrektor HR, Grupa Trenkwalder

PRACA TYMCZASOWA

ELASTYCZNE ROZWIĄZANIA JAKO ODPOWIEDŹ NA ZRÓŻNICOWANE POTRZEBY

Powrót do stanu z 2008 roku, kiedy skala bezrobocia w Polsce wybrzmiewała jednocyfrową wartością jest celem możliwym do osiągnięcia w bieżącym roku nie tylko dzięki coraz lepszej koniunkturze gospodarczej, ale również coraz większemu wykorzystaniu potencjału oferty agencji zatrudnienia. Rola pomostowości pracy tymczasowej w zdobywaniu stałego zatrudnienia, jej znaczenie w podnoszeniu kompetencji pracowników czy też w doskonaleniu zawodowym młodych ludzi wchodzących dopiero na rynek pracy, w połączeniu ze staraniem o równoległe wzmacnianie zabezpieczenia praw pracowniczych, stwarza warunki ku poprawie społecznej percepcji pracy tymczasowej.

Praca tymczasowa odpowiedzią na wyzwania współczesności

Krótkoterminowe zamówienia podyktowane zmiennością cykli koniunkturalnych, niepewność zbytu towaru, wahania kursów walut, sezonowość czy wyraźnie osadzone w widełkach czasowych prace związane z wyprodukowaniem danego produktu – to wszystko przemawia za korzystaniem z rozwiązań elastycznych i dostosowywaniem wolumenu zatrudnienia do bieżących potrzeb przedsiębiorców. Procesy offshoringowe, przenoszenie przez zagraniczne koncerny części produkcji, administracji lub usług na rynek polski, oparte o prosty rachunek ekonomiczny (niższe koszty siły roboczej), zapoczątkowały w Polsce istnienie usługi pracy tymczasowej. Dziś nie tylko koszty są głównym katalizatorem korzystania z tej formy zatrudnienia i nie tylko koncerny są odbiorcą tej usługi. Jak pokazują dane Polskiego Forum HR liczba podmiotów korzystających z pracy tymczasowej dynamicznie rośnie. Wszelkie rozwiązania niosące znamiona elastyczności są dla przedsiębiorców na wagę złota i nic nie wskazuje na to, aby te preferencje mogły ulec zmianie.

Wypełnianie luki i odsiecz w walce z bezrobociem głównie wśród młodych

Przy zachowaniu wszelkich praw pracowniczych wynikających z umowy o pracę na czas określony, etap pracy tymczasowej może być traktowany jak zwykły okres próbny, podczas którego obie strony poznają się i decydują o swojej ewentualnej dalszej kooperacji. Według szacunków Polskiego Forum HR ok. 15% pracowników tymczasowych zostaje zatrudnionych na stałe. Nadal daleko nam do wyników z innych krajów europejskich, ale mamy nadzieję, że ta tendencja będzie z roku na rok coraz bardziej zauważalna.

Praca tymczasowa daje pracownikowi możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym, wywiązywania się z obowiązków opiekuńczych, szansę realizacji kilku interesujących go projektów jednocześnie czy zdobycia nowych doświadczeń i kompetencji, co jest w obecnych czasach nie do przecenienia.

Wciąż odnotowujemy duży odsetek bezrobocia ludzi młodych (według Głównego Urzędu Statystycznego, stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata wynosiła w III kwartale 2014 roku 23,1%)[1], którzy są wszakże idealnymi adresatami pracy tymczasowej. Cechuje ich większa śmiałość w kreowaniu swojej drogi zawodowej, otwartość na relokację, chęć nauki i konsekwentnego zbierania doświadczenia u wielu pracodawców. Jako że, jednym z powodów obserwowanego właśnie zjawiska niedoboru talentów jest brak doświadczenia kandydatów, który w dużej mierze dotyczy ludzi młodych, praca tymczasowa jest dla nich szansą na jego zdobycie, uzyskanie niezależności finansowej, poznanie swoich mocnych stron, a w dalszej perspektywie na znalezienie własnego, trwałego miejsca na rynku. Dane Polskiego Forum HR podają, iż odsetek ludzi młodych (do 26 roku życia) zatrudnionych jako pracownicy tymczasowi wynosi niecałe 40%.

Praca tymczasowa jest też z drugiej strony buforem bezpieczeństwa dla osób po 50 roku życia, którzy ponownie „weszli w obieg" rynku pracy, chroniącym przed poczuciem bezużyteczności i wypadnięciem z dobrego rytmu.

1 dane GUS

Zrównoważony rozwój

Praca tymczasowa z roku na rok zyskuje na popularności. Efektem jest wyścig agencji w tworzeniu coraz bardziej konkurencyjnej oferty. Z drugiej jednak strony tak dynamiczny rozwój branży to również ogromne wyzwanie. Aby im sprostać Polskie Forum HR od lat jest inicjatorem dialogu społecznego dotyczącego regulacji określających zasady funkcjonowania branży pracy tymczasowej w Polsce.

W zeszłym roku wspólnie z Konfederacją Lewiatan udało nam się zebrać przy stole rozmów wszystkie podmioty związane z sektorem. Owocem spotkań było nie tylko podsumowanie dekady funkcjonowania ustawodawstwa regulującego rynek, ale również wypracowanie Rekomendacji, które pomogą w dalszym, zrównoważonym rozwoju rynku. Do najważniejszych postulatów należy zaliczyć:

1. zwiększenie wymagań w stosunku do pomiotów prowadzących działalność w ramach pracy tymczasowej poprzez wprowadzenie gwarancji finansowych i rozszerzenie obowiązku sprawozdawczości,

2. równouprawnienie pracowników tymczasowych w zakresie wyliczania wysokości zasiłku chorobowego,

3. wydłużenie okresu zatrudnienia pracowników tymczasowych do 24 miesięcy,

4. zniesienie ograniczania dotyczącego zatrudniania tychże pracowników przy pracach definiowanych jako szczególnie niebezpiecznie.

Wszystkie proponowane zmiany mają na celu z jednej strony wzmocnienie zabezpieczenia pracowników tymczasowych, z drugiej zapewnienie pracodawcom większego dostępu do korzystania z tej formy zatrudnienia. Pamiętajmy, że praca tymczasowa właściwie uregulowana w znacznym stopniu wpływa na budowanie efektywnego rynku pracy, godząc potrzeby i interesy zarówno pracodawców jak i pracowników.

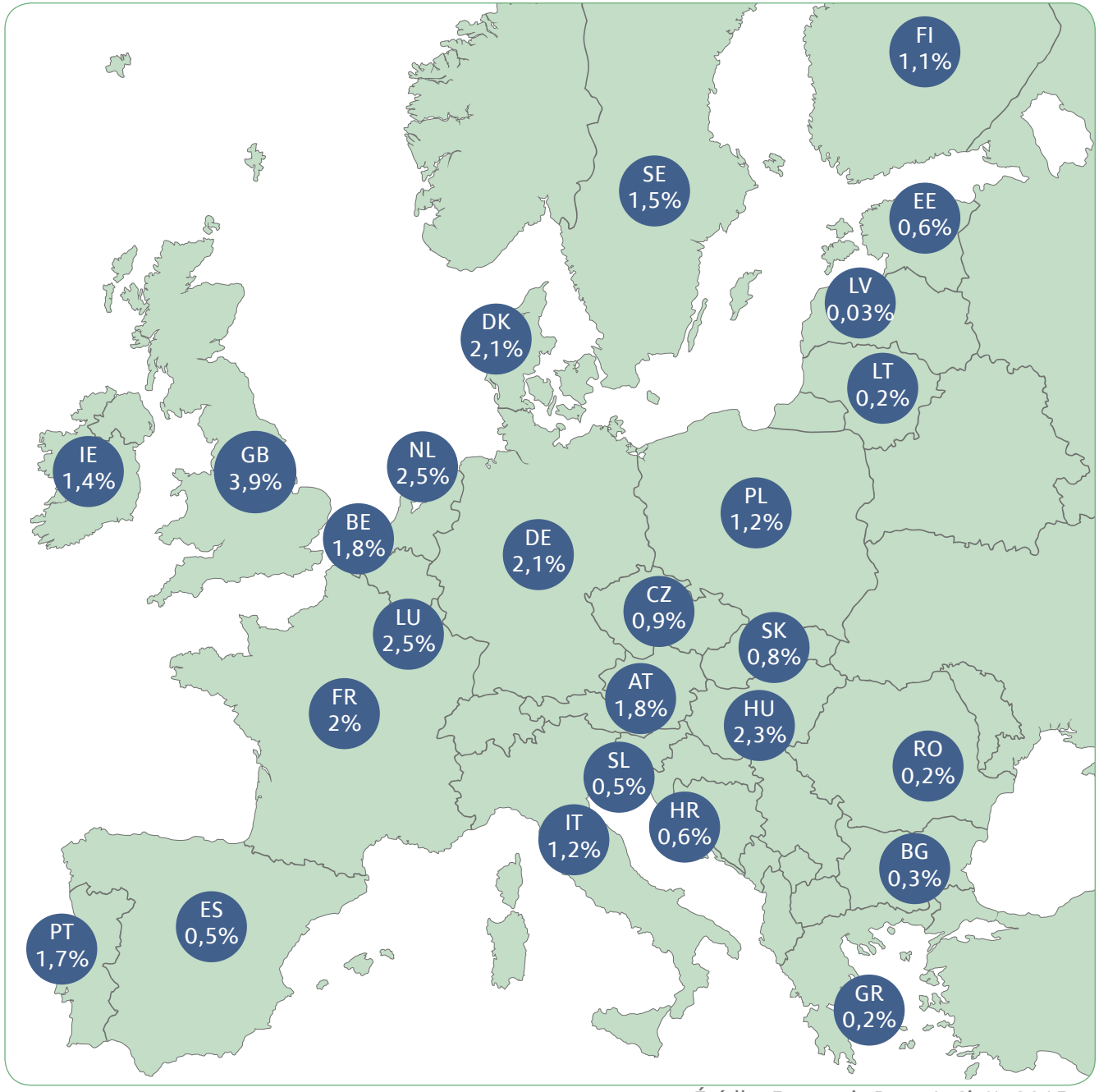
Agnieszka Bulik
Wiceprezes ds. Pracy Tymczasowej,
Polskie Forum HR
Dyrektor ds. Prawnych & Public Affairs,
Randstad Polska Sp. z o.o.

Polska była w ubiegłym roku jednym z najdynamiczniej rozwijających się rynków pracy tymczasowej w Europie. Podczas gdy większość naszych zachodnich sąsiadów nadal próbowała odnaleźć się w niepewnym otoczeniu gospodarczym, w Polsce wzrost liczby pracowników tymczasowych w 2014 roku wyniósł aż 25%.

Stopa penetracji rynku

Dynamikę rozwoju naszego rynku w ostatnich latach widać również we wzroście stopy penetracji rynku (stosunek pełnych etatów przepracowanych przez pracowników tymczasowych do ogólnej liczby zatrudnionych). W 2013 wyniosła ona dla Polski 1,2% czyli 0,2 punkta procentowego więcej niż w roku poprzednim, dla Europy 1,7% czyli tylko 0,1 punkta więcej. Nadal liderami europejskiego rynku pozostają: Wielka Brytania, Holandia, Luksemburg, Niemcy i Francja.[1]

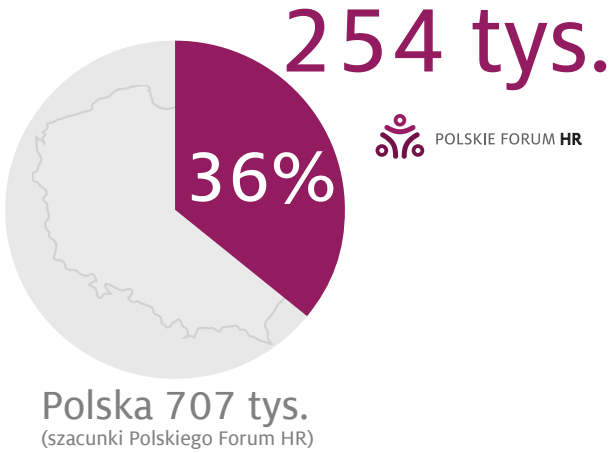
POLSKA 1,2% | EUROPA 1,7% | ŚWIAT 1,6%



Źródło: Economic Report, Ciett, 2015 r.

1 Economic Report, Ciett, 2015 r.

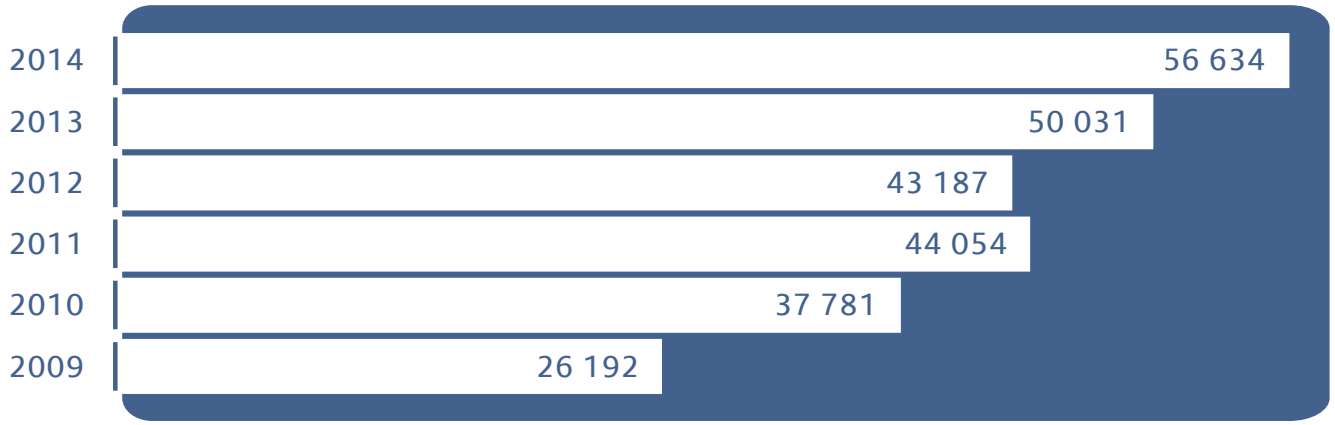
LICZBA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W 2014 ROKU



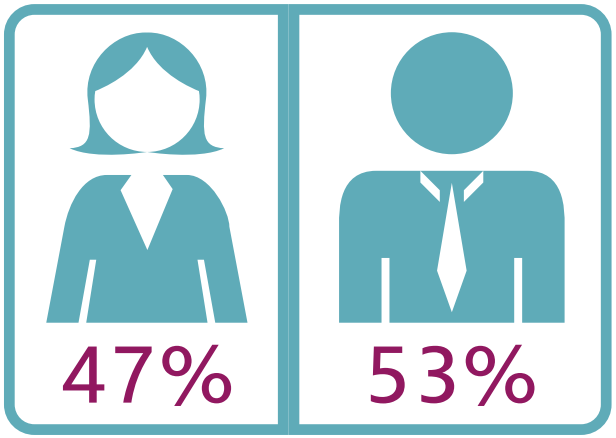
W 2014 roku liczba pracowników tymczasowych wzrosła aż o 25%. W mniejszym tempie rośnie liczba godzin, a co za tym idzie pełnych etatów przepracowanych przez pracowników tymczasowych (FTE), która w ramach agencji Polskiego Forum HR wyniosła blisko 57 tys. (wzrost na poziomie 13%).

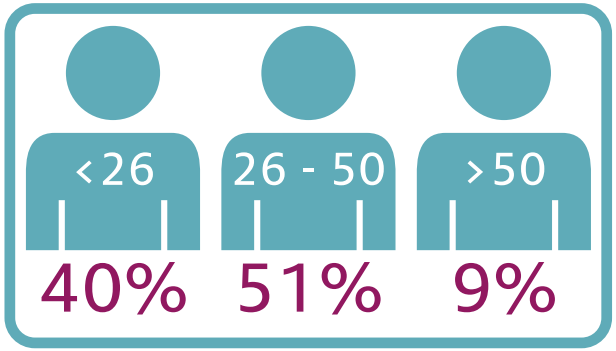
Nadal pracownicy tymczasowi zatrudniani są przede wszystkim na stanowiskach produkcyjnych. Kobiety stanowią 47% wszystkich pracowników, średnia europejska to 43%, więc Polska wypada na tym tle dość pozytywnie. Na szczególna uwagę zasługuje, utrzymujący się na wysokim poziomem, odsetek osób młodych do 26 roku życia (40%), dla których praca tymczasowa jest pierwszym etapem życia zawodowego. W porównaniu do poprzedniego roku o 1,5 punktu procentowego wzrósł udział osób powyżej 50 roku życia wśród wszystkich pracowników tymczasowych.

FTE W LATACH 2009 - 2014

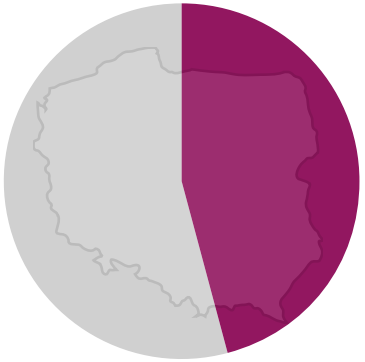


PROFIL PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO

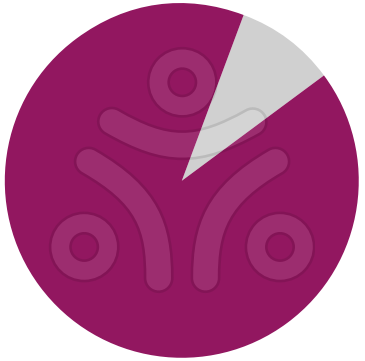




PRACOWNICY TYMCZASOWY ZATRUDNIENI NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ



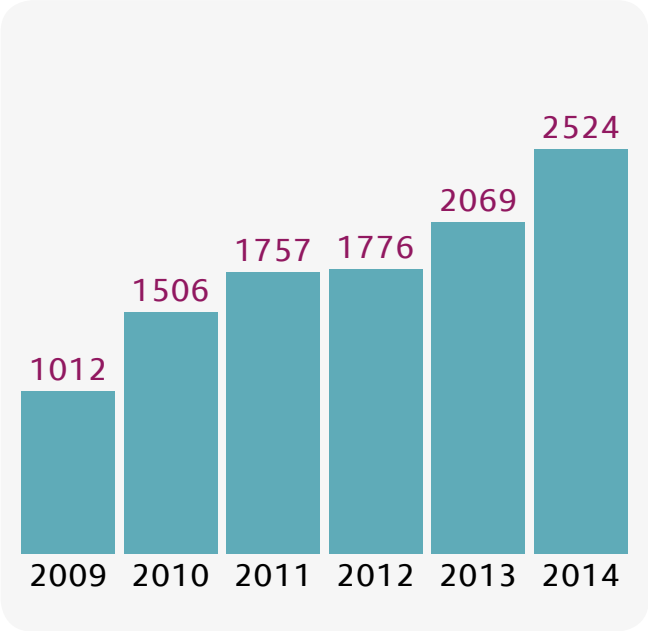
46%



91%

Warto podkreślić, że agencje członkowskie Polskiego Forum HR niezmiennie reprezentują wysoki poziom usług nie tylko w odniesieniu do swoich klientów ale również zatrudnianych pracowników. Dowodem na to jest m. in. bardzo wysoki udział umów o prace zawieranych z pracownikami tymczasowymi, znacznie odbiegający od poziomu obserwowanego na całym polskim rynku.

WARTOŚĆ RYNKU PRACY TYMCZASOWEJ W POLSKIM FORUM HR (w mln PLN)



ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKTORACH

	Polska	Europa
PRODUKCJA	63%	32%
BUDOWNICTWO	1%	9%
USŁUGI	22%	37%
SEKTOR PUBLICZNY	0 %	7%
ROLNICTWO	2%	4%
POZOSTAŁE	12%	11%

Praca tymczasowa zyskuje na popularności o czym świadczy wzrost wartości rynku na poziomie 31%. Agencje prześcigają się w rozwiązaniach coraz bardziej dopasowanych do indywidualnych potrzeb klientów, urozmaicając coraz bardziej swoją ofertę. Z drugiej strony rośnie również potrzeba pracodawców zastosowania elastycznych rozwiązań w zatrudnieniu. Przewidujemy, że rok 2015 przyniesie kolejne wzrosty na rynku sięgające 15 - 20%.

Agencje Polskiego Forum HR współpracowały w 2014 roku z ponad 5 tys. klientów. Najczęściej pracownicy tymczasowi zatrudniani byli w sektorze produkcyjnym - blisko 63% z nich. Obserwujemy również wzrost znaczenia sektora usług, spowodowany głównie utrzymującym się napływem inwestycji w sektorze BPO. Zatrudnienie polskich pracowników tymczasowych w podziale na sektory różni się znacznie od europejskiego obrazu rynku, gdzie usługi są wiodącym sektorem.

DIAMETRALNA ZMIANA ROLI AGENCJI ZATRUDNIENIA W EUROPIE I NA ŚWIECIE NA PRZESTRZENI OSTATNICH 6 LAT

Zmiany warunków rynkowych oraz zlecanie dużym agencjom coraz bardziej złożonych i kompleksowych projektów rekrutacyjnych sprawiły, że agencje pracy nie są już postrzegane przez Klienta, jako jeden z wielu dostawców usług, bądź dostawców pracowników tymczasowych. Agencje pracy ewaluowały w kierunku wyspecjalizowanego Partnera Biznesowego, zapewniającego rozwiązania z obszaru HR ściśle dostosowane do potrzeb Klienta, o wysokiej jakości i wysokim poziomie skomplikowania.

Zarządzanie tzw. „pickami" produkcyjnymi czy fluktuacją rynku może być realizowane tylko poprzez elastyczne formy zatrudnienia i optymalizację kosztów pracy. Cel ten może zostać osiągnięty tylko wtedy, gdy agencje pracy i firmy korzystające z ich usług dzielą się wiedzą na temat planu rozwoju i wspólnych priorytetów. W takim przypadku odpowiedź na potrzeby firm zlecających procesy rekrutacyjne jest nie tylko skuteczna, ale również kontrolowana i przewidywalna.

Agencje zatrudnienia coraz częściej odgrywają również kluczową rolę w dwóch obszarach:

1) promowanie „kultury pracy" w każdym kraju, w którym prowadzą działalność, przyjmując podejście globalne dostosowane jednocześnie do potrzeb lokalnych,
2) umożliwianie firmom korzystającym z usług HR koncentrację na własnym celu biznesowym i pozostawienie specjalistom z w/w dziedziny zadanie planowania, zarządzania i optymalizacji całych procesów związanych z zarządzaniem siłą roboczą m.in. poprzez wdrażanie coraz wyższych standardów jakości, zgodnie z Misją i Wizją przedsiębiorstwa.

Rozwiązaniem jest outsourcing całego procesu związanego z zarządzaniem personelem. To epokowa zmiana w historii zarządzania zasobami ludzkimi ponieważ zakłada, że firma korzystająca z usług agencji świadoma jest roli jaką odgrywa w procesie do tego stopnia, że powierza agencji pracy zarządzanie jednym ze swoich najbardziej skomplikowanych i strategicznych obszarów organizacji. Konsekwencją tego jest wymaganie od agencji pracy coraz wyższej jakości usług, inżynierii procesów, znajomości i wiedzy technicznej, dotyczącej firmy zlecającej poszukiwanie pracowników oraz podział ryzyka korporacyjnego. Jest to pełna symbioza managerska nie tylko w ustalaniu celów i wyników w krótkim czasie, ale również w dzieleniu planów rozwojowych firmy.

Jesteśmy świadkami ciągłej ewolucji w sektorze świadczenia usług zapewniania personelu. Dążenie światowych rynków w kierunku specjalizacji, wymaga udziału nie dostawców, lecz partnerów mających wspólne cele.

Antonio Carvelli,
Country Manager, Gi Group Sp z o.o.

OPTYMALIZACJA KOSZTÓW NIE TYLKO W KRYZYSIE

Kryzys ekonomiczny i jego skutki uświadomił firmom konieczność stosowania rozwiązań mających na celu optymalizację i uelastycznienie ich działań, a także poszukiwanie oszczędności w zakresie stosowania pracy tymczasowej, a samym agencjom konieczność ciągłego doskonalenia parametrów świadczonych na rynku usług – czyli tzw. service excellence.

Nie tylko skutki zawirowań w gospodarce powinny skłaniać firmy do bardziej wnikliwej analizy kosztów. Należy przy tym pamiętać, że optymalizacja to nie tylko skuteczne narzędzie do walki z kryzysem ekonomicznym, ale również proces zmierzający do ciągłej poprawy funkcjonowania przedsiębiorstw w zakresie chociażby obniżenia wskaźnika rotacji pracowników. Staje się to możliwe dzięki przemodelowaniu procesu rekrutacyjnego, optymalnemu zarządzaniu bazą pracowników, czy też minimalizację wskaźnika nadgodzin dzięki wdrożonym narzędziom analitycznym.

Przekładając to na wymierne korzyści po stronie przedsiębiorstw, zastosowanie rozwiązań optymalizacyjnych pozwala oszczędzić, w zależności od rodzaju prowadzonej działalności i skali wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia, od 2% do 10% kosztów pośrednich związanych z pracą tymczasową. Jest to o tyle istotne, że praca tymczasowa obecnie staje się jednym z kluczowych elementów strategii kadrowej przedsiębiorstw, a jej efektywność ma bezpośrednie przełożenie na wydajność firmy.

Najważniejszym wyzwaniem z perspektywy firm decydujących się na krok w postaci optymalizacji, jest zidentyfikowanie źródeł problemu (a nie tylko doraźne reagowanie), tzw. „wąskich gardeł" – czyli strat jakie firma ponosi m.in. z powodu niskiej efektywności procesu zatrudnienia. Często przedsiębiorstwa analizując te problemy koncentrują się wyłącznie na oszczędności kosztów bezpośrednich. Jak się okazuje kluczowym wyzwaniem z perspektywy analizy obciążeń jest koncentracja na efektywności czasochłonnych procesów, które poprzez dobór odpowiednich narzędzi można wyeliminować. Optymalizacja procesów i eliminowanie ich słabych ogniw może przynieść oszczędność czasu, a w efekcie pieniędzy oraz wzrost wydajności pracowników, a co za tym idzie minimalizację późniejszych strat. W celu procesu identyfikacji istotne jest przeprowadzenie szczegółowej analizy każdego z elementów procesu: od planowania zatrudnienia tymczasowego, aż do analizy i raportowania. Na ten element składa się diagnoza obecnie funkcjonujących procesów, ich czasochłonność oraz efektywność oraz dopasowanie stosowanych rozwiązań w obszarze pracy tymczasowej do oczekiwań i specyfiki danego przedsiębiorstwa oraz branży, w której funkcjonuje. Kolejnym etapem jest przedstawienie propozycji zmian, które po akceptacji Klienta wdrażane są w życie. Optymalizacją z pewnością nie jest zbyt pochopna redukcja personelu. Optymalizacja to przemyślane kroki poprzedzone wnikliwą analizą – oto klucz do sukcesu.

Kamil Sadowniczyk,
Onsite Director, Adecco Poland Sp. z o.o.

REKRUTACJA

HEADHUNTING W DOBIE DEFICYTU TALENTÓW

Dobre wyniki rynku rekrutacji stałych i selekcji na przestrzeni ostatnich kilku lat pokazują, iż sukcesywnie wzrasta świadomość przedsiębiorców co do znaczenia zmotywowanego i lojalnego pracownika w firmie, który buduje jej konkurencyjność w otoczeniu biznesowym. Przy jednoczesnej, pogłębiającej się obecności takich zjawisk jak niedobór talentów (mimo nadal wysokiego bezrobocia i dużej podaży kandydatów) czy migrującego z IT na inne branże rynku pracownika, przedsiębiorcy muszą stawić czoła problemom z obsadzeniem stanowisk. Profesjonalnej pomocy mogą udzielić swoim klientom firmy rekrutacyjne, które wykorzystując metody direct search, własną sieć kontaktów w konkretnej branży czy wewnętrzne bazy kandydatów, są w stanie dotrzeć do najbardziej odpowiedniej osoby i skojarzyć obie strony ze skutkiem długoletniej i satysfakcjonującej kooperacji.

Mobilność kontra pasywność talentów

Badania rynkowe mówią jasno o zwiększającej się mobilności Polaków. Coraz więcej osób jest gotowych do poświęceń, otwartych na śmiałe relokacje na drugi koniec kraju, przekwalifikowania i poszukiwanie najbardziej interesujących projektów lub całych ekip projektowych, od których mogą się wiele nauczyć. Zazwyczaj tymi osobami są młodzi ludzie, nie obarczeni jeszcze zobowiązaniami. Z jednej strony wskaźniki rotacji pracowniczej skaczą w górę, z drugiej najlepsi kandydaci, świadomi swojej wartości rynkowej, są często pasywni i wolą rozwijać się wewnątrz firmy, pokonując kolejne szczeble kariery. Dotyczy to z reguły większych ośrodków miejskich, oferujących więcej możliwości dobrze płatnego zatrudnienia.

Stabilna ścieżka rozwoju, przejrzyste procedury awansu stwarzają sytuację, w której mimo dopuszczania do myśli opcji transferu swoich kompetencji do innej firmy, tzw. talenty rozważają propozycje konkurencji skrupulatniej, co stawia ofertującą firmę (jeśli w ogóle dotrze do tego kandydata) w niepewności i znacznie wydłuża proces rekrutacji. Nadrzędny cel doskonalenia zawodowego, zbierania bagażu doświadczeń i umiejętności, staje się kartą przetargową w walce o lepsze warunki pracy i w negocjowaniu wyższego wynagrodzenia.

Jak wyłowić najlepszych?

W tym miejscu pojawia się pole do popisu dla firmy rekrutacyjnej. Nie tylko pomoże ona w zdefiniowaniu potrzeby personalnej, w imieniu pracodawcy zidentyfikuje, dzięki stale aktualizowanej sieci kontaktów na rynku, najbardziej obiecujących kandydatów, zbada ich zdolność wpasowania się w kulturę organizacyjną, ale też przemówi do nich zindywidualizowanym językiem korzyści. Jeśli

wstępny test „wzajemnej atrakcyjności” wypadnie pozytywnie, ostatecznie przekona wybranego kandydata do zmiany zawodowej. Specjalizacje ulegają coraz większemu zawężaniu, technologie wkraczają już we wszystkie dziedziny życia, a gros nowych zawodów, związanych chociażby z branżą social media, nie posiada jeszcze zbyt mocnego ilościowo zaplecza kadrowego. To implikuje trudności w rekrutacji prowadzonej przez firmy na własną rękę. Firmy zaczynają odczuwać presję związaną z umacniającym się rynkiem kandydata i są świadomi, że wysokiej klasy specjalista czy manager z pewnością będzie różnymi fortelami, zazwyczaj czysto finansowymi lub klarowną wizją awansu zawodowego, zachęcany przez obecnego pracodawcę do pozostania w zespole.

Pracodawcy przekonali się, że bezrobocie oscylujące na poziomie 11 - 12% nie jest już dłużej wentylem bezpieczeństwa gwarantującym płynne i natychmiastowe zastępstwo na wakujących stanowiskach. Paradoksalnie, mimo wielu kandydatów gotowych do podjęcia pracy „od zaraz”, przedsiębiorcy muszą się zmierzyć z problemem deficytu odpowiednich kwalifikacji, nie tylko tych niszowych i rzadkich.

Gwarancja na sukces

Rośnie znaczenie rekrutacji direct search na stanowiska wyższego szczebla, które wymagają od agencji bardzo dyplomatycznych i wyrafinowanych zabiegów. W firmach o czytelnej ścieżce awansu, poszukiwanie pracowników na posady kierownicze odbywa się często w strukturach wewnętrznych drogą awansu właśnie, jednak, jak pokazuje rzeczywistość, nie zawsze jest to możliwe.

Firma zlecająca rekrutację top managmentu na zewnątrz stawia tym samym na oszczędność czasu i kosztów poszukiwania liderów, gdyż agencja uzbrojona w specjalistyczną, praktyczną i aktualną wiedzę z rynku doprowadza do zatrudnienia szybciej i sprawniej, minimalizując ryzyko nieudanej rekrutacji. Przy buforowym systemie zabezpieczenia interesów klienta opartym na gwarancjach, pracodawca może być pewien, że agencja dołoży wszelkich starań, aby dostarczyć w pełni odpowiadającego wymaganiom pracownika, który będzie się identyfikował z firmą i zwiąże się z nią na dłużej. Jeśli z kolei pracodawca nie będzie zadowolony z oddelegowanego kandydata, agencja bez obciążania firmy dodatkowymi kosztami zaproponuje kolejnego kandydata.

Niezależnie jaki będzie efekt końcowy rekrutacji prowadzonej przez agencję, firma nie poniesie strat związanych z angażowaniem w proces selekcji wewnętrznych zasobów ludzkich i spokojnie skupi się na swojej działalności.

Co się jeszcze wydarzy w rekrutacjach

Jesteśmy przekonani, że agencje jako podmioty z dostępem do najnowszych narzędzi, operujące nieraz przez lata wypracowanymi kontaktami zarówno po stronie pracodawców jak i kandydatów, są w stanie dać zadowalającą odpowiedź na wyzwania ciągle zmieniającego się rynku pracy.

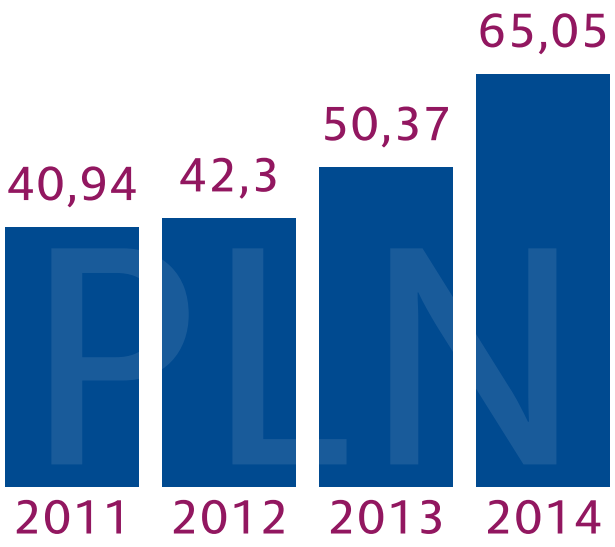
Przewidujemy, że rok 2015 zakończymy równie dobrymi wynikami, a outsourcing procesów rekrutacyjnych będzie dokonywał dalszej ekspansji, przy jednoczesnym opracowywaniu przez agencje metodologii sprawdzania kompetencji kandydatów do pracy w obszarze nowopowstających zawodów.

Karolina Adamiec - Vook,
Wiceprezes ds. Rekrutacji,
Polskie Forum HR,
Prezes Bridge the Gap Sp. z o.o.

W 2014 roku mogliśmy zaobserwować prawdziwy boom na rekrutacje. Podczas gdy w 2013 blisko 164 tys. osób[1] znalazło zatrudnienie za pośrednictwem firm rekrutacyjnych, w zeszłym roku szacujemy, że liczba ta znacznie przekroczyła 200 tys. osób. Warto zaznaczyć, że nadal największym europejskim rynkiem rekrutacyjnym jest Wielka Brytania, gdzie w 2013 roku za pośrednictwem agencji zrekrutowano 635 tys. pracowników.

Obroty członków Polskiego Forum HR w 2014 roku w zakresie rekrutacji stałych wzrosły o 31% dając wynik 65 mln PLN. Wartość światowego rynku rekrutacyjnego to 26 mld EUR

OBROTY AGENCJI PFHR W ZAKRESIE REKRUTACJI (w mln PLN)



Niedopasowanie kwalifikacji

Od kilku już lat polscy pracodawcy mają problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Brak odpowiednich kwalifikacji wynika głównie z przepaści między systemem edukacji a potrzebami pracodawców. Szkolnictwo zawodowe w Polsce jest na bardzo niskim poziomie. Absolwentom szkół wyższych zarzuca się brak podstawowych kompetencji, takich jak umiejętności komunikacyjne czy praca w zespole, niezbędnych do tego, aby odnaleźć się w świecie biznesu. Dodatkowym problemem jest profil polskich absolwentów - ilość wykształconych inżynierów i techników dostępnych na rynku pracy nie jest w stanie zaspokoić jego potrzeb.

Niedopasowanie kwalifikacji odnajduje swoje odzwierciedlenie w liczbach: w trzecim kwartale 2014 roku mieliśmy ponad 60 tys. wolnych miejsc pracy. Dodatkowo z blisko 140 tys. nowo powstałych miejsc pracy w tym okresie 10% nie została obsadzona.[2]

Źródło: Niedobór talentów 2014, ManpowerGroup, 2014 r.

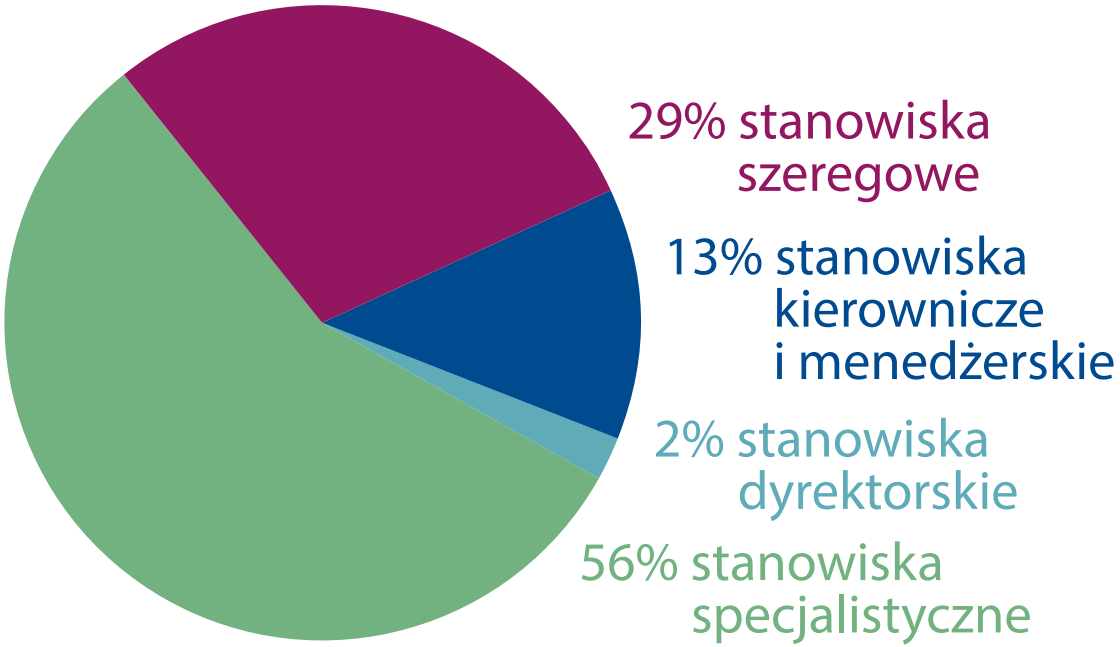
1 Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r.

2 Popyt na pracę w III kwartale 2014 roku, GUS, 2014 r.

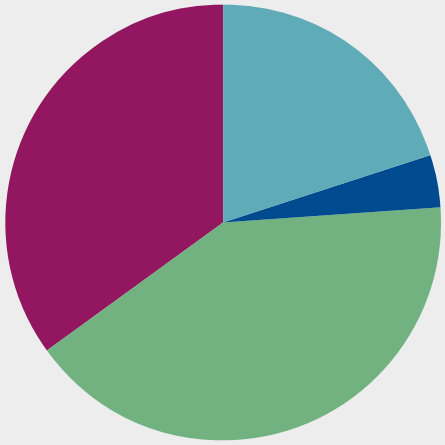
Na jakie stanowiska rekrutowano najczęściej w 2014 roku?

W ubiegłym roku nadal najczęściej rekrutowano na stanowiska specjalistyczne, choć odsetek placementów realizowanych na ten poziom stanowisk jest niższy w stosunku do poprzedniego roku aż o 11 punktów procentowych (w 2013 roku stanowiły one 67% wszystkich rekrutacji). Wzrosło natomiast zapotrzebowanie na rekrutacje pracowników na stanowiska szeregowe oraz kierownicze i menadżerskie.

POZIOM STANOWISK



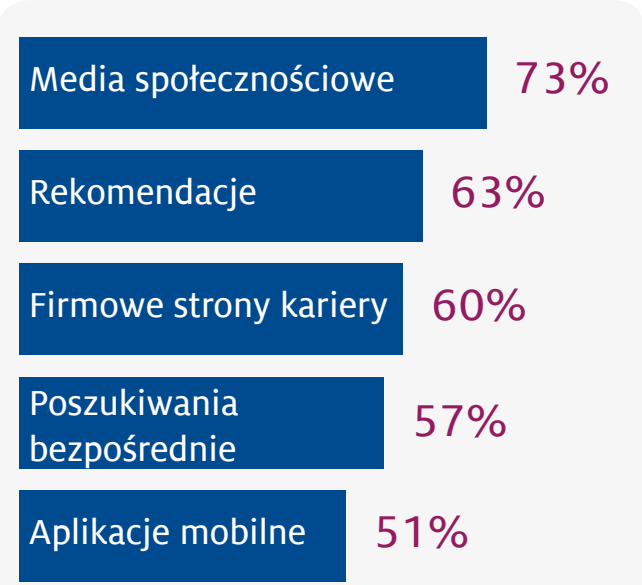
SEKTORY



20%	produkcja	41%	usługi
4%	budownictwo	35%	pozostałe

Z jakich narzędzi korzystają Rekruterzy?

Coraz trudniejszy dostęp do właściwych kandydatów wymaga coraz bardziej wysublimowanych form dotarcia do nich. Publikacja ogłoszeń odchodzi do lamusa, w szczególności jeśli mówimy o wąskich specjalizacjach i stanowiskach wyższego szczebla - w tym wypadkach niezbędne jest posłużenie się metodą poszukiwań bezpośrednich. W 2014 roku najczęstszą formą dotarcia do kandydatów wykorzystywaną przez Rekruterów na świecie były media społecznościowe (73%). Dla porównania w Polsce wg raportu Pracuj.pl opublikowanego w 2013 roku z tego narzędzia korzystało jedynie 43% Konsultantów.



Źródło: Jobvite Social Recruiting Survey 2014

KANDYDAT PASYWNY – WYZWANIE, KTÓRE SIĘ OPŁACA

Celem każdego przedsiębiorstwa jest pozyskiwanie talentów, które dzięki swoim wyjątkowym kompetencjom wzmocnią zespół i podniosą przewagę konkurencyjną firmy. W sytuacji gdy podaż specjalistów na rynku maleje, rozwiązaniem może być sięganie po kandydatów pasywnych, a więc tych, którzy sami nie szukają pracy, bowiem z obecnej są w pełni zadowoleni, mają silną pozycję i są świadomi swojej marki. Jak ich przekonać do oferty konkurencyjnej?

Gros wysiłków rekruterów skupia się na analizowaniu profili zawodowych kandydatów na serwisach takich jak GoldenLine czy LinkedIn. Jest to obecnie najskuteczniejsza metoda – zaawansowane techniki wyszukiwań (np. ciągi booliańskie) w połączeniu z licencjami rekruterskimi doskonale sprawdzają się jako platforma kontaktu z kandydatami pasywnymi. Targetowanie ofert to także klucz do sukcesu. Proces ten ułatwiają narzędzia internetowe, takie jak Google AdWords czy bezpośrednie komunikaty reklamowe, np. do sympatyków konkurencji, na Facebooku. Umiejętnie przeprowadzona i monitorowana kampania, oparta na przemyślanej strategii, słowach kluczowych i wykorzystaniu danych demograficznych, geolokalizacji i stopnia specjalizacji pozwala dotrzeć do właściwej grupy kandydatów.

Odpowiednie działania z zakresu Employer Branding i budowanie eksperckiego zaplecza także pozwolą przyciągnąć najlepszych. Treści na blogu firmy, które dostarczają specjalistyczną wiedzę, obecność na uczelniach przy okazji studiów podyplomowych czy eventy branżowe to świetna okazja do wykreowania wizerunku lidera, a sesje networkingowe po takich wydarzeniach sprzyjają bezpośredniej komunikacji P2P. Sztuką jest krok po kroku dotrzeć do konkretnej osoby i przekonać ją do zmiany pracy. Sposobem na to mogą być np. programy poleceń pracowników, dzięki którym można łatwo powiększyć bazę kontaktów biznesowych. Aby się wyróżnić, warto także zainwestować w niestandardowe, jak na branżę HR, metody dotarcia do odbiorcy - jedną z nich może być kampania outdoor. Któż nie zastanowiłby się nad hasłem „Zmień pracę na lepszą!" na billboardzie widocznym z okien konkurencyjnej firmy? Podobnie funkcjonuje tzw. metodologia DILO (Day-In-The-Life-Of), a więc poszukiwanie „punktów styku" z kandydatem na podstawie jego aktywności zawodowej i prywatnej w trakcie dnia oraz dostosowanie oferty kontekstowej. Siła sugestii i pomysł na nieszablonowe rozwiązania mogą być zaskakująco skuteczne.

Powodzenie wszystkich tych działań zależy od czasu, zasięgu czy budżetu, a nade wszystko od determinacji rekruterów i marketerów w poszukiwaniu cennych talentów, zaś mierzenie efektywności i optymalizacja stosowanych narzędzi może w tym pomóc.

Iwo Paliszewski,
Marketing Manager, Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o.

KAPRYŚNY PRACOWNIK CZY KAPRYŚNY RYNEK PRACY

Rynek pracy notuje systematyczną poprawę, pomimo wciąż umiarkowanego tempa wzrostu gospodarczego. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia jest wyższy od oczekiwań rynkowych, a tempo wzrostu płac w przedsiębiorstwach przyspiesza. Przedsiębiorstwa, które niedawno zwalniały pracowników są dziś gotowe na nowe zatrudnienia. Co to oznacza dla pracownika i kandydata do pracy?

Czy każdy ma podobne szanse na wymarzoną pracę i miejsce zatrudnienia? Jakość kandydatów do pracy nie jest jednak adekwatna do oczekiwań pracodawców. Tylko nieliczna grupa zawodów może wybierać w ofertach pracy. Od długiego czasu do tej grupy należą pracownicy IT (szczególnie developerzy Java, C++, SQL,SAP, VBA). Firmy informatyczne prześcigają się w wymyślaniu sposobów na przyciągnięcie ludzi do pracy. Dobrze płacą. Dochodzi do tego, że przyjmują one do pracy nawet ludzi w wieku 40 czy 50 lat, którzy po przeszkoleniu zostają np. programistami. Zabiegają o pracownika nie tylko wynagrodzeniami, które w tej branży są na szczególnie wysokim poziomie, dodatkowo, oprócz oczywistych benefitów oferują między innymi pokoje relaksu, hamaki, fotele do masażu.

Kolejną branżą, gdzie nadal występuje bardzo duże zapotrzebowanie na pracowników jest sektor BPO/SSE. Branża ta rozwija się bardzo dynamicznie i wykazuje trend wzrostowy. Liczba osób, które są zatrudniane stale rośnie. Zapotrzebowanie na pracowników jest bardzo duże, szczególnie tych, którzy znają biegle co najmniej dwa języki czyli angielski i francuski czy angielski i niemiecki. Firmy z tego sektora zachęcają pracowników do podjęcia pracy poprzez programy rozwojowe dla talentów, darmowe kursy językowe, a nawet dwujęzyczne przedszkola dla dzieci pracowników. Do poszukiwanych profili zawodowych należą również inżynierowie posługujący się biegle, oprócz angielskiego jeszcze jednym językiem zachodnim. Szczególne zapotrzebowanie jest na stanowiska: inżynier procesów logistycznych, inżynier sprzedaży, inżynier procesu automotive, a nawet specjalista ds. sprzedaży samochodów ciężarowych. Poszukiwanymi pracownikami są również wykwalifikowani pracownicy fizyczni, czyli m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. W tym przypadku pracodawcy raczej nie przyciągają pracowników dodatkowymi benefitami. Tu liczy się przede wszystkim dobre wynagrodzenie. Aby osiągnąć równowagę między potrzebami rynku pracy a oczekiwaniami pracownika ważne jest, aby pracodawcy dbali o talenty, a pracownicy o swój rozwój.

Wirginia Gostomczyk-Urbańska,
Prezes Zarządu IDES Consultants Polska Sp. z o.o.

AGENCJE NIE TYLKO NA CZARNĄ GODZINĘ

Wraz ze stopniową zmianą rynku pracodawcy na rynek pracownika, procesy rekrutacyjne stają się coraz trudniejsze, dłuższe i tym samym bardziej kosztowne dla firmy. Działy HR stawiane są często w bardzo kłopotliwej sytuacji, ponieważ z jednej strony presja biznesu na rekrutację jest coraz większa, a z drugiej nie mogą zaniedbać obecnych pracowników – ich rozwoju, szkoleń czy choćby rozwiązywania ich codziennych problemów.

Tak długo jak udaje się zrekrutować pracownika poprzez umieszczenie ogłoszenia na jednym z portali ogłoszeniowych, sprawa wygląda w miarę prosto. Natomiast bardzo często już nawet te łatwiejsze stanowiska wymagają większego wysiłku i zaangażowania. Wraz z postępującym niżem demograficznym oraz ze zwiększającym się niedoborem wykwalifikowanych pracowników w Polsce, firmy będą musiały zmierzyć się z tym problemem. Miejmy nadzieję, że rezultatem tej zmiany będzie traktowanie przez rynek firm rekrutacyjnych jak równorzędnych partnerów w biznesie. W końcu istniejemy po to, by stanowić wartość dodaną dla naszych klientów i wspierać ich w procesach rekrutacyjnych na wszystkich poziomach.

W Wielkiej Brytanii rynek rekrutacyjny jest dużo bardziej rozwinięty, a korzystanie z agencji zatrudnienia jest czymś zupełnie normalnym. Zachodnie firmy już dawno zrozumiały jak złudną oszczędnością jest próba rekrutacji własnymi siłami. Z jednej strony mamy dział HR, który jest oderwany od swoich obowiązków, a z drugiej ryzyko zatrudnienia niewłaściwej osoby. Dlatego na rynku gdzie to kandydat dyktuje warunki, wspieranie się agencją zatrudnienia staje się pragmatyczną koniecznością.

Rynek doradztwa personalnego w Polsce rozwija się bardzo dynamicznie i choć jest to wzrost dwucyfrowy, mamy dużo do nadgonienia. Dla porównania, w Wielkiej Brytanii wartość rynku agencji zatrudnienia w 2014 roku wyniosła 28 miliardów funtów, z czego 90% przypada na rynek pracy tymczasowej, natomiast 10% to rekrutacje stałe. W Polsce wielkość całego rynku szacuje się na około miliard funtów – jak widać, przepaść jest ogromna. Należy przy tym pamiętać, że tamtejszy rynek również nie stoi w miejscu – wzrost o 8,2% w zeszłym roku sugeruje, że dystans ten będzie się systematycznie zwiększać. Natomiast już teraz można przewidzieć z dużą dozą prawdopodobieństwa jak ogromny potencjał ma polski rynek rekrutacyjny i w którym kierunku będzie się rozwijał w ciągu najbliższych lat.

Tomasz Borowiecki,
Country Manager, REED

PERSPEKTYWY ROZWOJU RYNKU REKRUTACJI W POLSCE

Rynek rekrutacji w Polsce w perspektywie najbliższych lat będzie kształtował się pod wpływem czynników, których oddziaływanie można obserwować już od pewnego czasu. Jednym z nich jest rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w IT oraz inżynierów w sektorze produkcyjnym. Jednocześnie system edukacji, który reaguje z dużym opóźnieniem na sygnały z rynku pracy, wymusi na firmach rekrutacyjnych poszukiwanie specjalistów za granicą. Stałym trendem, obserwowanym już od kilku lat, jest pozyskiwanie na międzynarodowym rynku pracy kandydatów wielojęzycznych do centrów usług finansowych, informatycznych, czy obsługi HR, które ulokowały w Polsce swoje operacje.

Rynek rekrutacji równoważy się też jeśli chodzi o zapotrzebowanie na doświadczonych pracowników. Przestaje się spostrzegać młodych, ambitnych, dynamicznych oraz osoby w wieku pięćdziesiąt plus jako grupy antagonistyczne, stanowiące dla siebie konkurencję na rynku pracy. Podczas, gdy pierwsi wpisują się w zapotrzebowanie pracodawców związane z szybkością, znajomością języków, sprawnym poruszaniem się w świecie nowych technologii, druga grupa jest ceniona za lojalność, cierpliwość, umiejętność samodzielnego radzenia sobie z wieloma nieprzewidywalnymi sytuacjami i gotowość do dzielenia się wiedzą.

Dotarcie do kandydatów o najbardziej poszukiwanych umiejętnościach wymaga coraz większych nakładów od rekruterów, jednak prawdziwym wyzwaniem dla branży staje się właściwa ocena, jak rekomendowani kandydaci będą realizować cele pracodawcy. Najbardziej wyrazistą cechą współczesnej gospodarki jest zmienność. Przedsiębiorstwa muszą być gotowe na ciągłe unowocześnianie produkcji, elastyczne modyfikowanie zakresu i sposobu świadczenia usług, częste zmiany strategii. Rolą konsultantów jest podążanie za tymi zmianami, stałe podnoszenie wiedzy dotyczącej specyfiki i problemów branży oraz udoskonalanie własnego warsztatu. Rynek pracy będzie cenił partnerów rekrutacyjnych, którzy potrafią łączyć kompetencje szybkiego dotarcia do talentów, wspierania ich motywacji, aby w sytuacji wielości ofert, ich wybór na długi czas łączył się z danym pracodawcą. Jednak niezbędną cechą partnerskiej współpracy będzie zdolność do zapewnienia jak najwyższego prawdopodobieństwa, że rekomendowani kandydaci, oprócz umiejętności niezbędnych do tego, by realizować codzienne zadania, będą potrafili dostosować się do zmieniającego się rytmu organizacji i stale wnosić do niej wartość dodaną.

Lucyna Pleśniar,
Prezes Zarządu, People Sp. z o.o.

AWANS I WYŻSZE WYNAGRODZENIE MNIEJ WAŻNE OD ROZWIJANIA UMIEJĘTNOŚCI, „WORK LIFE BALANCE" I ELASTYCZNYCH WARUNKÓW PRACY WG NAJNOWSZYCH BADAŃ KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX (KGWI)

Wielu pracowników na świecie twierdzi, że mogłoby zrezygnować z podwyżki i awansu na rzecz szkoleń, rozwijania nowych umiejętności, zachowania równowagi między życiem prywatnym a pracą, a nawet wykonywania pracy bardziej zróżnicowanej społeczności.

Na powyższe wyniki wskazuje badanie Kelly Global Workforce Index (KGWI) przeprowadzone na ponad 230 000 osobach w 31 krajach Europy, USA i Ameryki Południowej oraz krajach Azji i Pacyfiku. W Polsce w ankiecie wzięło udział blisko 1500 osób.

W skali globalnej pracownicy kosztem wyższego wynagrodzenia oraz awansu wybierają możliwość rozwijania umiejętności (57% ankietowanych), elastyczne godziny pracy (36%) oraz zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a pracą (52%). W Europie najwięcej osób, które deklarują chęć rozwoju nowych umiejętności kosztem wynagrodzenia i awansu, odnotowujemy w Portugalii (72%), Polsce (65%), Danii (63%) oraz Belgii i Szwecji (po 61%).

42% odpowiedzi w skali Polski udzieliły osoby, które w zamian za podwyżkę czy awans oczekują zachowania większej równowagi pomiędzy życiem prywatnym a pracą, 31% ankietowanych oczekuje bardziej elastycznego grafiku pracy a 27% liczy na prace w zróżnicowanej społeczności zawodowej.

Pod względem zasięgu geograficznego działania firmy, 18% ankietowanych w Polsce a 42% globalnie nie ma żadnych preferencji co do wyboru pracodawcy. Natomiast aż 59% osób w Polsce i 35% globalnie wybrałoby pracę dla firmy o globalnym zasięgu, a 23% w Polsce i 13% na świecie deklaruje chęć pracy w firmach o zasięgu krajowym lub regionalnym.

Co do wielkości firmy, to w Polsce 63% osób preferuje duże i średnie firmy, jedynie 13% preferuje organizacje z sektora MSP. Badanie wykazało też niechęć pracowników z wieloletnim doświadczeniem do pracy w firmach wchodzących na rynek oraz mikroprzedsiębiorstw. Dobrą wiadomością dla globalnych pracodawców starających się rozwiązać problem znacznych różnic w umiejętnościach pracowników z różnych części świata jest fakt, że ankietowane osoby deklarują chęć relokacji związanej ze zmianą pracy. Aż 72% osób zadeklarowało chęć zmiany miejsca zamieszkania ze względu na nową pracę. Wśród Polaków 57% deklaruje chęć zmiany miejsca zamieszkania w obszarze UE, kolejne 20% wskazało gotowość do wyjazdu do USA, 8% do krajów Azji i Pacyfiku oraz po 2% do Ameryki Południowej, Afryki i krajów Bliskiego Wschodu.

Agnieszka Walter,
Country General Manager,
Kelly Services Poland Sp. z o.o.

DELEGOWANIE

CO SIĘ DZIEJE ZE SWOBODĄ PRZEPŁYWU USŁUG W EUROPIE?

Niezaprzeczalnie najważniejszym wydarzeniem dla wszystkich firm delegujących pracowników do innych państw członkowskich, było w zeszłym roku uchwalenie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. O ile sam fakt uzgodnienia kompromisowych zapisów w dyrektywie możemy uznać za sukces o tyle proces jej implementowania w krajach członkowskich budzi wiele kontrowersji.

Parlament Europejski znaczną większością głosów opowiedział się za propozycją kompromisową dyrektywy wdrożeniowej o pracownikach delegowanych, wypracowaną wspólnie przez Parlament Europejski, Radę UE oraz Komisję Europejską. Prace nad dyrektywą trwały ponad dwa lata i były wyjątkowo burzliwe. Dyrektywa podstawowa oraz dyrektywa wdrożeniowa w przyjętym kształcie stawiają przed pracodawcami szereg niełatwych do spełnienia wymogów, ale są to przynajmniej wymogi określone i jawne. Przypomnijmy, że elementami dyrektywy budzącymi najwięcej kontrowersji są zapisy dotyczące listy środków kontrolnych, obowiązku przechowywania dokumentów i wyznaczenia osoby kontaktowej w państwie delegowania oraz obowiązek prowadzenia przez państwa członkowskie strony internetowej, na której będą znajdowały się informacje o minimalnych warunkach zatrudnienia w tym państwie.

Przed nami proces implementacji, który będzie nie mniej burzliwy niż samo uzgodnienie tekstu dyrektywy. Z naszego punktu widzenia, największe znaczenie mają zmiany w legislacji takich krajów jak Niemcy, Francja, Holandia, do których polskie agencje delegują najwięcej pracowników. Pragnę zwrócić uwagę na art. 10 (2) dyrektywy, który jest szczególnie ważny dla polskich przedsiębiorców, a który mówi, że: „Państwa członkowskie zapewniają, by kontrole zgodności na mocy niniejszego artykułu, nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy". Obawiam się, że ten zapis będzie celowo ignorowany w procesie implementacyjnym. Szczególnie wyraźne sygnały o tym, jak ten zapis jest istotny, płyną chociażby z Francji, gdzie tamtejsza Inspekcja Pracy prowadzi działania kontrolne w sposób jawnie dyskryminujący zarówno polskich pracowników delegowanych jak i firmy ich zatrudniające. Nieuzasadnione podważanie legalności zatrudnienia pracowników lub też legalności prowadzenia działalności danego podmiotu na terenie Francji, usilne kontrole u pracodawców użytkowników, utrudniają polskim firmom świadczenie usług w tym kraju na zasadach zdrowej i uczciwej konkurencji.

Inne przykłady działania mającego na celu odbudowywanie protekcjonistycznych barier, widzimy również w Niemczech. Tu wykorzystano w tym celu ustawę o powszechnej płacy minimalnej, której zastosowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych u zagranicznych pracodawców budzi wiele wątpliwości. Od 1 stycznia płaca minimalna w Niemczech została ustalona na poziomie 8,5 EUR za godzinę. Objęła swoim zasięgiem również

polskie firmy transportowe, także w przypadku jedynie tranzytu przez terytorium Niemiec. Nadal czekamy na finalne rozstrzygniecie tego problemu, póki co udało się zawiesić jego egzekwowanie do momentu ogłoszenia stanowiska Komisji Europejskiej w tej sprawie.

Od czasu wybuchu kryzysu, warunki prowadzenia działalności związanej z delegowaniem pracowników są coraz trudniejsze i nic nie wskazuje na to aby sytuacja w najbliższym czasie miała się drastycznie poprawić. Europa jest coraz mocniej rozdarta między ochroną fundamentalnych swobód oraz zwiększaniem zewnętrznej konkurencyjności europejskiego rynku, a ksenofobią i protekcjonizmem gospodarczym. Dla kraju, który deleguje największą liczbę pracowników w Europie, jest to temat o szczególnym znaczeniu. Pamiętajmy, iż swoboda świadczenia usług jest nie tylko fundamentem Unii Europejskiej, ale również najbezpieczniejszą formą mobilności pracowników.

Stefan Schwarz,
Wiceprezes ds. Delegowania, Polskie Forum HR
Pełnomocnik Zarządu ds. Komunikacji,
Aterima Sp. z o.o.

DO JAKICH KRAJÓW POLSCY NAJCZĘŚCIEJ WYJEŻDŻAJĄ ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA?

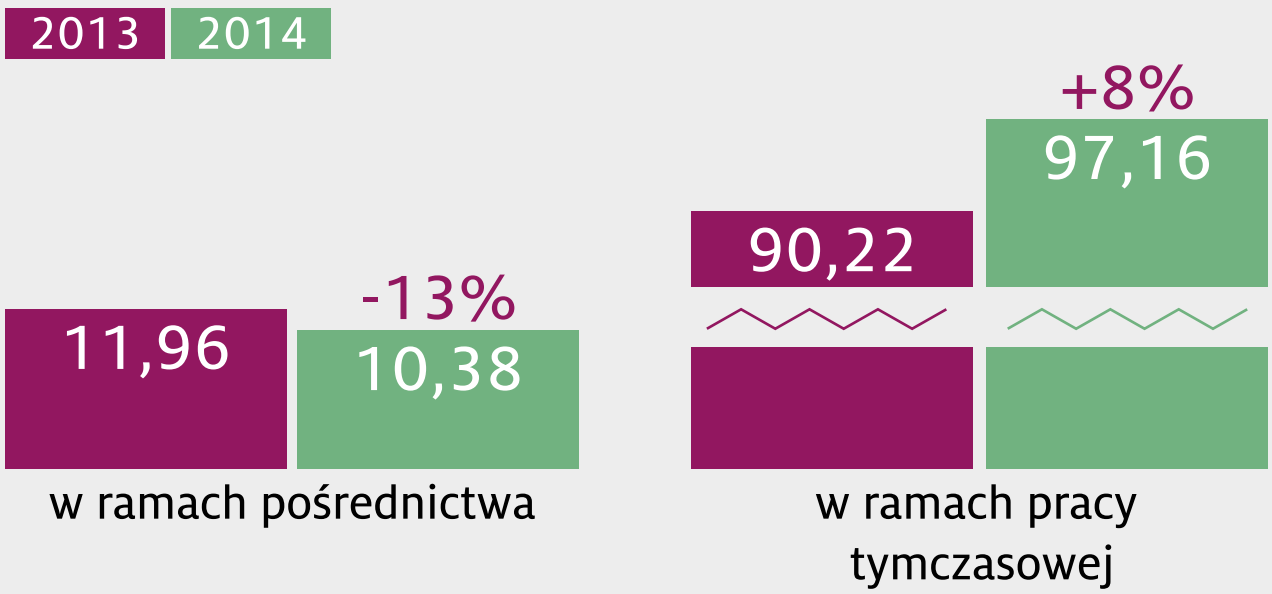
	Liczba umów z pracownikami tymczasowymi delegowanymi do zagranicznych pracodawców	Pracownicy skierowani do zagranicznych pracodawców w ramach pośrednictwa pracy
Niemcy	29 371	23 678
Holandia	5 290	45 034
Francja	16 683	3 085
Norwegia	1 402	7 005
Belgia	6 647	974
Wielka Brytania	593	5 550
Austria	586	2 737
Dania	93	1 639
Grecja	88	974
Włochy	46	647
Szwecja	120	486
Szwajcaria	114	445

Źródło: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r.

Obroty w zakresie delegowania

Blisko 108 mln PLN obrotu osiągnęły agencje członkowskie Polskiego Forum HR w ramach delegowania pracowników do pracy za granicę. Ponad 90% tych obrotów wygenerowano w ramach delegowania pracowników tymczasowych, a 10% w ramach realizacji usługi rekrutacji międzynarodowych. W stosunku do roku poprzedniego zauważamy 6% wzrost, przy czym jest on zasługą coraz większej popularności delegowania pracowników tymczasowych. Obroty w zakresie pośrednictwa pracy na rzecz zagranicznych pracodawców spadły aż o 13%.

OBROTY W ZAKRESIE DELEGOWANIA (w mln PLN)



DO PRACY W JAKICH SEKTORACH NAJCZĘŚCIEJ WYJEŻDZAJĄ POLACY

	liczba pracowników rekrutowanych na rzecz zagranicznych pracodawców w podziale na branże	liczba godzin przepracowana przez pracowników tymczasowych w podziale na branże
PRODUKCJA	63%	32%
BUDOWNICTWO	1%	9%
USŁUGI	22%	37%
SEKTOR PUBLICZNY	0 %	7%
ROLNICTWO	2%	4%
POZOSTAŁE	12%	11%

Źródło: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r.

Polacy najczęściej wyjeżdżają do pracy w sektorze produkcyjnym, budowlanym oraz w usługach

Ponad 130 tys. Polaków wjechało do pracy za granicę za pośrednictwem agencji zatrudnienia w 2013 roku. Blisko 15% z nich w charakterze pracowników tymczasowych. [1] Polscy pracownicy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach produkcyjnych, w budownictwie oraz usługach.

1 Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r.

POSTAWY POLSKICH KANDYDATÓW WOBEC ZAGRANICZNYCH OFERT PRACY

Coraz chętniej podejmujemy pracę czasową za granicą i uważniej wybieramy oferty, ale z językami obcymi nadal krucho – tak w skrócie można podsumować ewolucję postaw Polaków szukających zatrudnienia za granicą.

Powody, dla których wybieramy daną ofertę pracy za granicą są od lat niezmienne: kilkakrotnie wyższe zarobki i brak odpowiednich propozycji w kraju. Druga przyczyna jest typowa dla ludzi do 30. roku życia, zniechęconych brakiem ofert odpowiadających ich aspiracjom i decydujących się na prace zdecydowanie poniżej kwalifikacji, ale za atrakcyjne wynagrodzenia. Charakterystyczne dla tej grupy jest też deklarowanie, że czasowe wyjazdy to rekonesans przed emigracją zarobkową na czas dłuższy lub na zawsze.

Z każdym rokiem jesteśmy coraz wybredniejsi. Wybierając ofertę pracy za granicą zwracamy uwagę na oddalenie miejsca wykonywania pracy od centrów handlu i rozrywki a samodzielny dobór miejsc zakwaterowania pod kątem możliwości spędzania czasu wolnego to już właściwie norma. Rośnie znaczenie dodatkowych świadczeń ze strony pracodawców – przykłady znane Polakom zatrudnionym bezpośrednio u zagranicznych pracodawców, rozbudzają podobne oczekiwania u osób zatrudnionych przez agencje pośredniczące i oddelegowanych do pracy za granicą.

Wciąż jednak nieliczne jest grono tych, którzy znają na tyle dobrze język obcy, żeby samodzielnie ubiegać się o prace w zagranicznych przedsiębiorstwach oraz np. zalegalizować swój pobyt i zarejestrować się jako płatnik miejscowego fiskusa. Dla nich oczywistym rozwiązaniem jest praca przez pośrednika, który przejmuje wszelkie formalności urzędowe.

Coraz mniejszy niestety jest opór rodaków przed podejmowaniem pracy za granicą w szarej strefie. Według symulacji niemieckich naukowców rozmiary tamtejszej szarej strefy to ponad 12% PKB a wprowadzenie stawki minimalnej z pewnością przyczyni się do jej wzrostu. Do tego maleje siła odstraszająca kar dla nielegalnych pracowników, bo mimo zwiększania liczby urzędników odpowiedzialnych za ściganie pracy na czarno, nie słychać jakoś o spektakularnych sukcesach w tej dziedzinie.

Podsumowując: wśród najczęściej wybieranych propozycji zatrudnienia dominują stanowiska produkcyjne i magazynowe (Niemcy, Francja i Belgia) oraz budowlane (Francja i Belgia). Na kolejnych miejscach figurują oferty z branż: hotelarskiej i gastronomicznej oraz logistycznej. Nieustająco rekrutujemy też opiekunów seniorów do Niemiec, ale to relatywnie najmniejsza liczba, natomiast rośnie ona niemal bez przerwy.

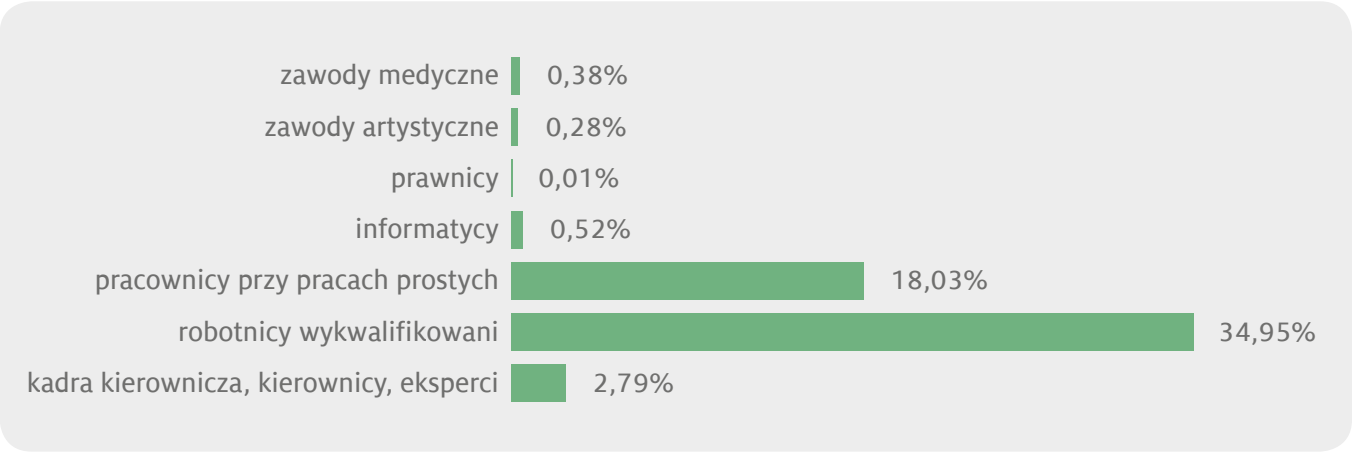
Artur Ragan,
Rzecznik Prasowy, Work Express Sp. z o.o.

PRACOWNICY Z UKRAINY CORAZ BARDZIEJ POSZUKIWANI

Z roku na rok wzrasta liczba imigrantów, którzy decydują się na pracę w Polsce, szczególnie z Ukrainy. Bliskość geograficzna i kulturowa, a także wysoka motywacja do wyjazdu i do pracy sprawiają, że pracownicy z Ukrainy są niezwykle wartościowi dla polskiego rynku pracy. Rośnie również liczba przedsiębiorstw, które z otwartymi ramionami przyjmują imigrantów do pracy. Zjawisko to rozpoczyna nową erę na polskim rynku pracy.

Dane Ministerstwa Spraw Wewnętrznych (MSW) potwierdzają utrzymujący się trend wzrostu liczby imigrantów zarobkowych w Polsce. W 2014 roku MSW wydało 43 663 zezwoleń na pracę, z czego aż 60% dla Ukraińców (26 315). Rok wcześniej liczba wydanych zezwoleń dla pracowników z Ukrainy stanowiła 52% (20 416) z ogólnej liczby 39 078 wydanych zezwoleń.

Z Ukrainy przyjeżdżają do pracy głównie pracownicy wykwalifikowani (34,95%) oraz do prac prostych (18,03%). OTTO otrzymuje średnio czterdzieści zapytań w miesiącu, od pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem dekarzy, dociepleniowców, elektromechaników, kamieniarzy, kelnerek, kucharzy, lekarzy, mechaników samochodowych, ogrodników, operatorów spycharek, parkieciarzy, spawaczy i stolarzy. Zapytania dotyczą również dużych grup (100-200 osób) kierowców C+E, pracowników produkcyjnych i budowlanych.



Źródło: dane Ministerstwa Spraw Wewnętrznych

Obecnie coraz więcej przedsiębiorstw ma problemy z uzupełnianiem luk w zatrudnieniu. Brakuje nie tylko specjalistów czy ekspertów, ale również pracowników nisko wykwalifikowanych. Niż demograficzny, dodatni wzrost gospodarczy i emigracja, tylko pogłębiają ten proces. Imigranci stają się, w obliczu tej niekorzystnej na dalszego rozwoju wielu firm sytuacji, idealnym rozwiązaniem.

Piotr Ambrozowicz,
CEO Central Eastern Europe,
OTTO Polska Sp. z o.o.

POLSKA ATRAKCYJNYM RYNKIEM PRACY RÓWNIEŻ DLA SKANDYNAWÓW

Sektor BPO/SSC kontynuuje swój dynamiczny rozwój, a Polska nadal wzmacnia swoją pozycję jako najbardziej atrakcyjny rynek dla outsourcingu. Zatrudnia się obecnie coraz więcej dobrze wyedukowanych, znających kilka języków obcych Polaków. Stabilność, a nade wszystko wysoka jakość usług świadczonych na rynku polskim zdecydowały o konsekwentnym rozwoju sektora oraz są impulsem pojawienia się nowej fali jeszcze bardziej zaawansowanych procesów outsourcingowych.

Utalentowani pracownicy z długoletnim doświadczeniem mają teraz szansę wejść na wyższy szczebel kariery zawodowej i spożytkować swoją wiedzę przy bardziej wymagających projektach, nie tylko dzięki znajomości kilku języków, ale też umiejętności spojrzenia na biznes z szerszej perspektywy. Te dwie kompetencje definiują w znacznym stopniu tzw. nową falę w profilu najbardziej poszukiwanego kandydata.

Coraz większym wyzwaniem staje się dotarcie do kandydatów z odpowiednią znajomością języków obcych. Firmy sektora BPO/SSC próbują nowych dróg współpracy z uczelniami wyższymi, aby zagwarantować sobie stały dopływ absolwentów o odpowiednich kwalifikacjach. Jednak czy polskie uniwersytety są w stanie wyedukować silnego kandydata o mocnych kompetencjach lingwistycznych w obszarze rzadkich i trudnych języków obcych? Raczej nie, czego dowodem jest imigracja zarobkowa osób z zagranicy. Transgraniczny przepływ pracowników to już nie tylko polscy specjaliści zatrudniani w Niemczech czy w Wielkiej Brytanii. Polska coraz częściej staje się celem emigracji zarobkowej w Europie. Ze względu na to, iż poziom życia, oferta kulturalna i ekonomiczna wielu miast w Polsce nie odstaje obecnie od reszty miast europejskich, uważam, że tendencja przyciągania „native speakerów" do Polski będzie się potęgowała.

Charakterystyką nowych trendów na rynku BPO jest również rosnące zapotrzebowanie na kandydatów biegle posługujących się językami skandynawskimi. Polska znajduje się bez wątpienia w czołówce najbardziej atrakcyjnych lokalizacji outsourcingowych, jednak przedsiębiorcy chcący zakładać swoje placówki nad Wisłą muszą się liczyć z ograniczoną podażą kandydatów władających językami krajów skandynawskich. Transformacja sektora i deficyt talentów na rynku stworzyły doskonałą przestrzeń współpracy B2B dla agencji pracy pośredniczących między pracodawcami a kandydatami z krajów skandynawskich, gotowych na relokację do Polski. W ciągu ostatnich dwóch lat nasza firma zrekrutowała już ponad 120 Duńczyków, Norwegów, Szwedów oraz Finów na potrzeby polskiego sektora BPO i wszystko wskazuje na to, że zainteresowanie skandynawskimi i fińskimi pracownikami rośnie coraz bardziej.

Ilkka-Cristian Niemi,
Business Development Manager,
Barona HR Services Sp. Z o.o.

CZY NIEMIECKA PŁACA MINIMALNA DYSKRYMINUJE POLSKIE AGENCJE ZATRUDNIENIA?

1 stycznia 2015 r. w Niemczech weszła w życie ustawa o płacy minimalnej (tzw. MiLoG). Przed jej wprowadzeniem płacowe stawki minimalne obowiązywały w Niemczech tylko w wybranych branżach. MiLoG wprowadził zasadę, wedle której każda osoba wykonująca pracę zarobkową na terytorium Niemiec musi zarabiać co najmniej 8,5 euro brutto za godzinę. Wszyscy, a zatem także ci delegowani przez polskie agencje zatrudnienia.

W Niemczech nigdy wcześniej nie obowiązywała powszechna płaca minimalna. Jej wprowadzenie wymusili w 2013 roku socjaliści, w zamian za wejście do rządu Angeli Merkel. Stało się to przy dużym sprzeciwie biznesu i ekonomistów, którzy prognozowali ogromne koszty dla gospodarki, w tym wzrost bezrobocia nawet o milion osób. Przepisy ostatecznie wprowadzono w brzmieniu, które wywołuje duże problemy interpretacyjne nawet wśród niemieckich prawników, obwarowując je przy tym srogimi sankcjami za każdorazowe naruszenie. Zmiany stały się szczególnie dotkliwe dla polskich firm świadczących usługi na terenie Niemiec. Przede wszystkim dlatego, że regulacje europejskie są w obszarze interpretacji pojęcia „minimalnej stawki płacy" do celów Dyrektywy 96/71 bardzo niejasne. W szczególności nie jest pewne, które dodatki można wliczać do płacy minimalnej, a które nie oraz co ustawodawca rozumie poprzez wyłączenie z płacy minimalnej „zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na rzecz delegowania".

Nie można nie odnieść wrażenia, że niemiecki ustawodawca wykorzystał MiLoG do ograniczenia działalności zagranicznych firm usługowych na swoim terytorium. Zgodnie z opublikowanymi na stronach Niemieckiego Urzędu Celnego wytycznymi, pracownikom delegowanym, od wynagrodzenia branego pod uwagę na potrzeby obliczenia płacy minimalnej, należy odliczyć koszty zakwaterowania, transportu i wyżywienia. Wyłączenie to ma kilka praktycznych i istotnych następstw. Po pierwsze dyskryminuje pracowników zatrudnionych przez pracodawców niemieckich, gdyż ich pracownicy nie muszą otrzymywać dodatkowych świadczeń, do których prawo mają pracownicy delegowani. Po drugie ta interpretacja pozbawia konkurencyjności zagranicznych usługodawców, w tym polskie agencje zatrudnienia, gdyż powoduje że ich koszty stają się wyższe. Niemieckie agencje zatrudnienia nie muszą bowiem pracownikom tymczasowym pokrywać kosztów zakwaterowania, transportu i wyżywienia.

Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, art. 56 TFUE wymaga nie tylko wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji, ale także zniesienia wszelkich ograniczeń, które mogłyby uniemożliwiać, utrudniać lub czynić mniej atrakcyjnym działalność firm usługowych mających siedzibę w innych państwach.

Bartosz Wiktorowicz,
Key Account Manager, ATERIMA Sp. z o.o.

PRACOWNICY Z POLSKI CORAZ BARDZIEJ ZINTEGROWANI Z HOLENDERSKIM RYNKIEM PRACY ORAZ Z ŻYCIEM CODZIENNYM

Fakt, iż Polacy podejmujący zatrudnienie w Holandii coraz lepiej integrują się z tamtejszym rynkiem pracy oraz holenderską społecznością wynika z ankiety, jaką przeprowadziliśmy wśród naszych pracowników, jak również z badań organizacji ABU, która zrzesza agencje pracy.

Coraz to dłuższe tymczasowe okresy zatrudnienia Polaków, regiony Holandii, w których wykonują swoją pracę, jak również dążenie do coraz bardziej niezależnego życia, świadczą o lepszej integracji naszych rodaków w kraju tulipanów. Zatrudniamy osoby, które przyjechały do Holandii w poszukiwaniu pracy w pojedynkę. Po jakimś czasie decydują się one na prywatne zakwaterowanie, po czym dołącza do nich reszta rodziny. Ich dzieci uczęszczają już do holenderskich przedszkoli oraz szkół. Wylicza się, iż Polacy stanowili w 2014 roku 11,3% ogólnej liczby pracowników tymczasowych w Holandii. Rynek oczekuje wzrostu liczby pracowników delegowanych o ok. 4% w 2015 roku. Warto w tym miejscu uściślić, że Polacy wyjeżdżający do pracy w Holandii najczęściej są zatrudniani na miejscu przez holenderskie agencje zatrudnienia - polska strona odpowiada wyłącznie za rekrutację tych pracowników.

Zdecydowana większość pracowników migrujących do Holandii to Polacy. Stanowią oni ok. 87,4% ogólnej liczby takich osób. Szacuje się iż ok. 30% ze wszystkich pracowników delegowanych do Holandii znajduje zatrudnienie w logistyce, ok. 25% pracuje w przemyśle spożywczym i 21% w ogrodnictwie.

Jeden na pięciu pracowników tymczasowych z naszego kraju zostaje w Holandii dłużej niż 6 miesięcy, a zdecydowana większość w tym czasie odwiedza kraj od 2 do 5 razy. Zauważamy większą samodzielność oraz dążenie do organizowania prywatnego zakwaterowania na własną rękę przez naszych rodaków. Wielu zarobkowych migrantów korzysta jeszcze z pomocy tzw. „Koordynatora" zatrudnianego przez agencję pracy. Służy on pomocą w kontakcie między pracodawcą a pracownikiem, jak również w innych sprawach pozazakładowych. Przyczyną tego stanu rzeczy jest najczęściej słaba znajomość języka obcego wśród przyjeżdżających do Holandii Polaków.

Podsumowując naszą analizę, zdecydowanie możemy stwierdzić, iż zebrane dane tworzą pozytywny obraz pracowników migrujących znad Wisły. Potwierdza się również wartość wykonywanej przez nich pracy dla gospodarki holenderskiej. Pracodawcy holenderscy częściej i chętniej inwestują w szkolenia naszych rodaków mając na uwadze ich dłuższy pobyt w Holandii. Pracownicy natomiast bardziej świadomie i niezależnie podejmują działania związane ze swoim pobytem na terenie Niderlandów.

Klaudiusz Orlik,
Dyrektor ds. Operacyjnych, Work Force Sp. z o.o.

POTENCJAŁ PRZYSZŁOŚCI ZA ODRĄ – REKRUTACJA SPECJALISTÓW Z POLSKI NA RYNEK NIEMIECKI

Polska jest obecnie krajem o trzeciej co do wielkości liczbie osób migrujących do Niemiec, które otwierają się na coraz szersze grupy zawodowe. Już nie tylko niewykwalifikowana siła robocza, ale także wykwalifikowani specjaliści z krajów sąsiednich są w chwili teraźniejszej intensywnie poszukiwani na rynku niemieckim.

Po przystąpieniu Polski do UE i związanej z tym swobody podejmowania pracy w myśl zasady mobilności, dla polskich pracowników otworzyła się możliwość podjęcia pracy zawodowej w Niemczech.

Od kilku lat firmy w Niemczech odczuwają lokalnie brak wykwalifikowanych pracowników. Głównym powodem są zmiany demograficzne, które mają znaczący wpływ na sytuację rynku pracy w Niemczech. Dziś nie tylko w zawodach związanych ze sprzedażą, ale przede wszystkim w medycynie, przemyśle, produkcji maszyn i obróbce metalu oraz w branży elektrycznej występuje skrajny deficyt wykwalifikowanej kadry pracowniczej, który w przyszłości będzie nadal wzrastał. W rzeczywistości nie mamy deficytu specjalistów, lecz problem z ich pozyskaniem. Kto dziś próbuje zdobyć pracowników tak jak się to odbywało jeszcze 5 lat temu – a dotyczy to przede wszystkim firm średniej wielkości, jest zazwyczaj skazany na niepowodzenie lub ostatecznie nie jest w stanie pokryć kosztów. W konsekwencji drastycznie cierpi na tym konkurencyjność firm.

Przedsiębiorstwa niemieckie, które rozpoznały tendencję i mierzą się z problemem pozyskania pracowników, chętnie podejmują współpracę z agencjami rekrutacyjnymi o szerszym zasięgu pozyskiwania kandydatów. Do takich agencji zwracają się także polscy specjaliści poszukujący pracy za granicą. Oprócz prowadzenia rekrutacji i pośrednictwa agencje pracy koncentrują się przy tym na przemyślanym zarządzaniu integracyjnym oraz opieką nad angażowanymi pracownikami. Wizyty w urzędach, formalności meldunkowe, organizowanie zakwaterowania w pobliżu miejsca pracy czy też opieka na miejscu prowadzona przez dwujęzycznych pracowników – to wszystko toczy się w tle, równolegle z procesem rekrutacji. Jest to serwis, o który firmy średniej wielkości nie są w stanie zadbać same.

Florian Meyer,
Członek Zarządu,
Fachowcy Firmy Meyer Sp. z o.o.

Polskie Forum HR powstało w 2002 roku z inicjatywy wiodących firm z branży agencji zatrudnienia funkcjonujących według najwyższych standardów etycznych. Od początku istnienia nasi eksperci działają na rzecz rozwoju sektora agencji zatrudnienia w Polsce. Współtworzymy i opiniujemy projekty ustaw, uczestniczymy w pracach Komisji Trójstronnej, spotykamy się z przedstawicielami instytucji publicznych broniąc interesów branży.

Polskie Forum HR
Al. Jana Pawła II 23
00-854 Warszawa
tel. +48 (22) 653 85 22

biuro@polskieforumhr.pl
www.pfhr.pl

Członkowie PFHR