



RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

W 2016 ROKU



POLSKIE FORUM HR



Szanowni Państwo,

Czwarta rewolucja przemysłowa powoli staje się faktem. Według OECD już dziś 7% stanowisk pracy w Polsce jest obarczonych wysokim ryzykiem automatyzacji. Mapa kompetencji niezbędnych na rynku pracy nabiera nowego kształtu. Rynek zmaga się z wyzwaniami, które do tej pory były jedynie odległą prognozą futurologów.

Z drugiej strony polscy pracodawcy mają coraz większe problemy z znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Umiejętności wskazywane przez nich jako kluczowe nie widnieją w celach kształcenia polskiego systemu szkolnictwa. Brak prawdziwej współpracy z biznesem staje się powodem coraz większej dysproporcji między profilem absolwentów trafiających na rynek pracy a rzeczywistymi potrzebami rynku.

Dodatkowo globalizacja wywołała rosnącą presję na optymalizację kosztową i podnoszenie efektywności produkcji. Rozwój nowoczesnych technologii spowodował przyspieszenie komunikacji, produkcji, cyklu życia produktów, uwolnił świadczenie wielu usług od lokalizacji zarówno świadczącego, jak i korzystającego z usługi, a w końcu uniezależnił przedsiębiorstwa gospodarcze od organizacji tradycyjnego przedsiębiorstwa, pozwalając na powstanie zjawisk: *crowd funding, crowd working, czy sharing economy.*

Zadaniem stojącym przed partnerami społecznymi w Polsce jest stworzenie takich warunków prawnych funkcjonowania rynku pracy, które z jednej strony zabezpieczą interesy pracowników i jednocześnie pozwolą sprostać wyzwaniom związanym z deficytem kandydatów, automatyzacją pracy i niespotykaną do tej pory dynamiką zmian zachodzących na rynkach globalnych. Jeśli chcemy być konkurencyjną gospodarką musimy stworzyć warunki do dalszego rozwoju. Tymczasem inicjatywy ustawodawcze, które zostały podjęte w ostatnim roku zmierzają w przeciwnym kierunku. Najlepszym przykładem jest zaostrzenie przepisów ograniczających stosowanie pracy tymczasowej, która przypomnijmy jest najlepiej zabezpieczającą interesy pracownika formą elastycznego zatrudnienia. Nowe, bardziej elastyczne formy pracy nie wykluczą tradycyjnych, kodeksowych umów, jednak są nieodwracalnym efektem postępu i częścią każdej nowoczesnej gospodarki.

Zapraszam do lektury raportu, który mam nadzieję posłuży jako punkt wyjścia do dyskusji na temat przyszłości polskiego rynku pracy oraz roli i misji agencji zatrudnienia w tworzeniu jego efektywnego i inkluzyjnego oblicza.

Anna Wicha
Prezes Polskiego Forum HR

CROWD FUNDING
CROWD WORKING
SHARING ECONOMY

Spis treści

05

I część

Wpływ agencji zatrudnienia na rynek pracy

06

Rynek agencji zatrudnienia

12

Praca tymczasowa

22

Rekrutacje

26

Delegowanie

30

II część

Wyzwania rynku pracy

31

Trwa prawdziwa walka o talenty

33

Jak Cię widzą, tak Ciebie i firmę, w której pracujesz, piszą

34

Zagubiony pracodawca w rzeczywistości rynku pracownika

35

W poszukiwaniu idealnego miejsca pracy

36

Będzie praca dla lekarzy i informatyków

37

Era wolnych strzelców, czyli king is dead

38

Jawność zarobków w ogłoszeniach – przyszłość dotycząca każdego pracodawcy?

39

Współpraca biznesu z uczelniami jako metoda na lepsze dopasowanie kompetencyjne młodego pokolenia do potrzeb rynku pracy

40

Mieszanka „starego” i „nowego” utrudnia nam wszystkim życie – ale piłka po naszej stronie

Spis treści

41

Ścisła współpraca agencji i pracodawców kluczem do sukcesu rekrutacji

46

Przegląd zmian prawnych 2017

42

Automatyzacja procesów rekrutacyjnych - czy to w ogóle możliwe?

48

Rewolucja w pracy tymczasowej

43

Czy model oparty na taniej siły roboczej powoli się wyczerpuje?

50

Zatrudnienie pracowników z Ukrainy - odejście od procedury oświadczeniowej?

44

Skandynawowie są jak diamenty na polskim rynku pracy

51

Przypisy do wykresów

45

III część

Zmiany legislacyjne



I CZĘŚĆ

Wpływ agencji zatrudnienia
na rynek pracy

A modern office interior with a high ceiling, exposed wooden beams, and large windows. The space is furnished with desks, office chairs, and a conference table. The text "RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA" is overlaid in a white box in the center of the image.

RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

W DRODZE DO ZATRUDNIENIA

PONAD 1,2 MLN OSÓB ZDOBYŁO PRACĘ ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA W POLSCE W 2015 ROKU - TO PONAD 18% WIĘCEJ NIŻ W POPRZEDNIM OKRESIE.¹



1.2 mln

Liczba osób która znalazła pracę dzięki usługom agencji zatrudnienia1 212 088

praca tymczasowa 799 727

rekrutacja 278 062

rekrutacja międzynarodowa 134 299

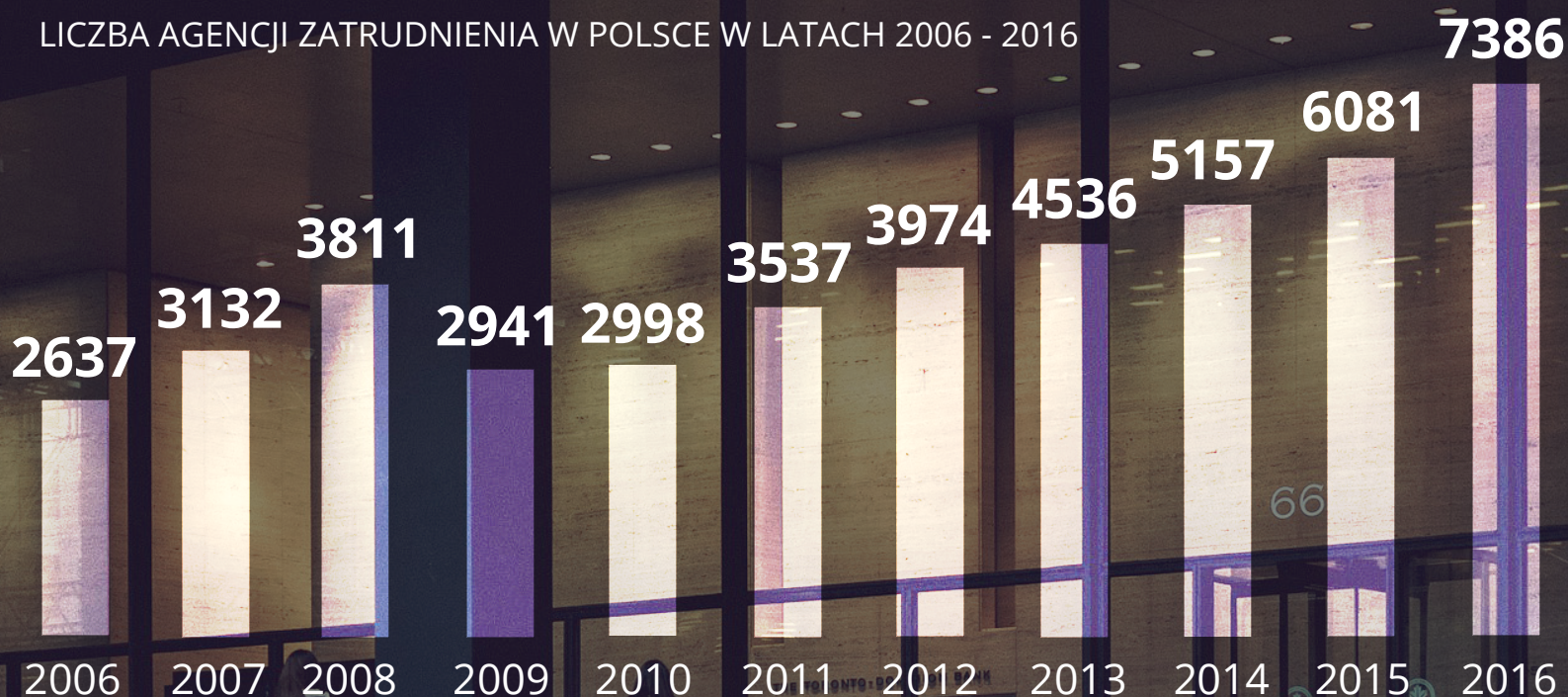
NA ŚWIECIE AGENCJE WSPIERAJĄ W ZATRUDNIENIU 50 MLN OSÓB ROCZNIE².

RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

STRUKTURA RYNKU AGENCJI ZATRUDNIENIA

W 2016 ROKU NA RYNKU DZIAŁAŁO AŻ 7386 AGENCJI ZATRUDNIENIA, AŻ 36% Z NICH PROWADZIŁO DZIAŁALNOŚĆ W RAMACH REKRUTACJI STAŁYCH, 32% W RAMACH PRACY TYMCZASOWEJ³

LICZBA AGENCJI ZATRUDNIENIA W POLSCE W LATACH 2006 - 2016



W 2016 ROKU WPIS DO KRAJOWEGO REJESTRU AGENCJI ZATRUDNIENIA UZYSKAŁO 2096 AGENCJI PODCZAS, GDY 791 ZOSTAŁO Z NIEGO WYKREŚLONYCH⁴. REASUMUJĄC LICZBA AGENCJI W UBIEGŁYM ROKU WZROSŁA AŻ O

21%

RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

FORMA DZIAŁALNOŚCI AGENCJI ZATRUDNIENIA⁵

OSOBY FIZYCZNE



39%

SPÓŁKI Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ



39%

POZOSTAŁE



22%

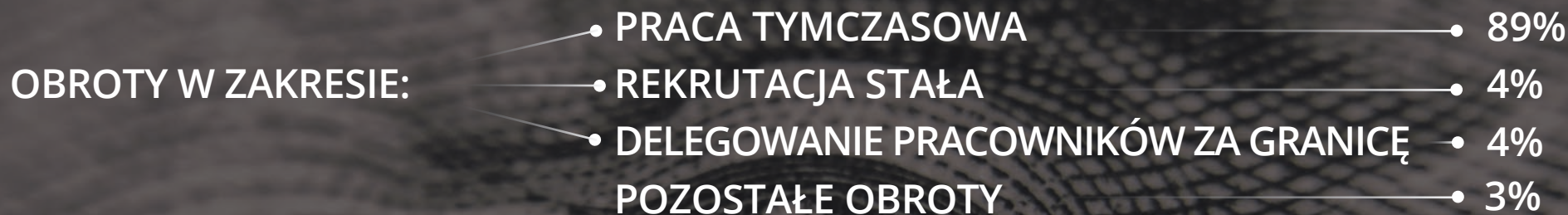
**CIĘKA
WOST
KA**

NIE MA W POLSCE OGRANICZEŃ CO DO FORMY PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI, TYM SPOSOBEM 9 AGENCJI ZATRUDNIENIA ZOSTAŁO ZAREJESTROWANYCH PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE, A 6 PRZEZ KOŚCIOŁY KATOLICKIE⁶.

RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

WARTOŚĆ RYNKU AGENCJI ZATRUDNIENIA W POLSCE I NA ŚWIECIE

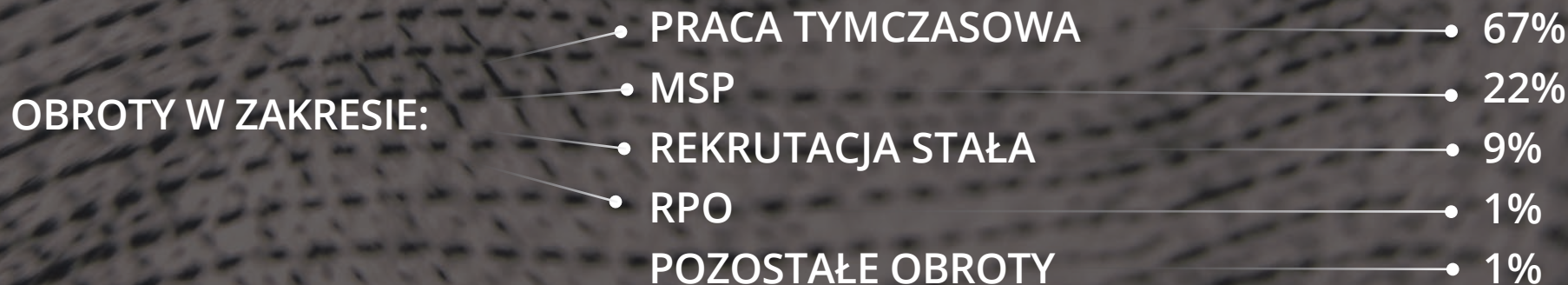
OBROTY CAŁKOWITE FIRM CZŁONKOWSKICH PFHR 3,8 MLD PLN



SZACOWANA WARTOŚĆ CAŁEGO RYNKU USŁUG HR W POLSCE TO PONAD **6.9 mld PLN**

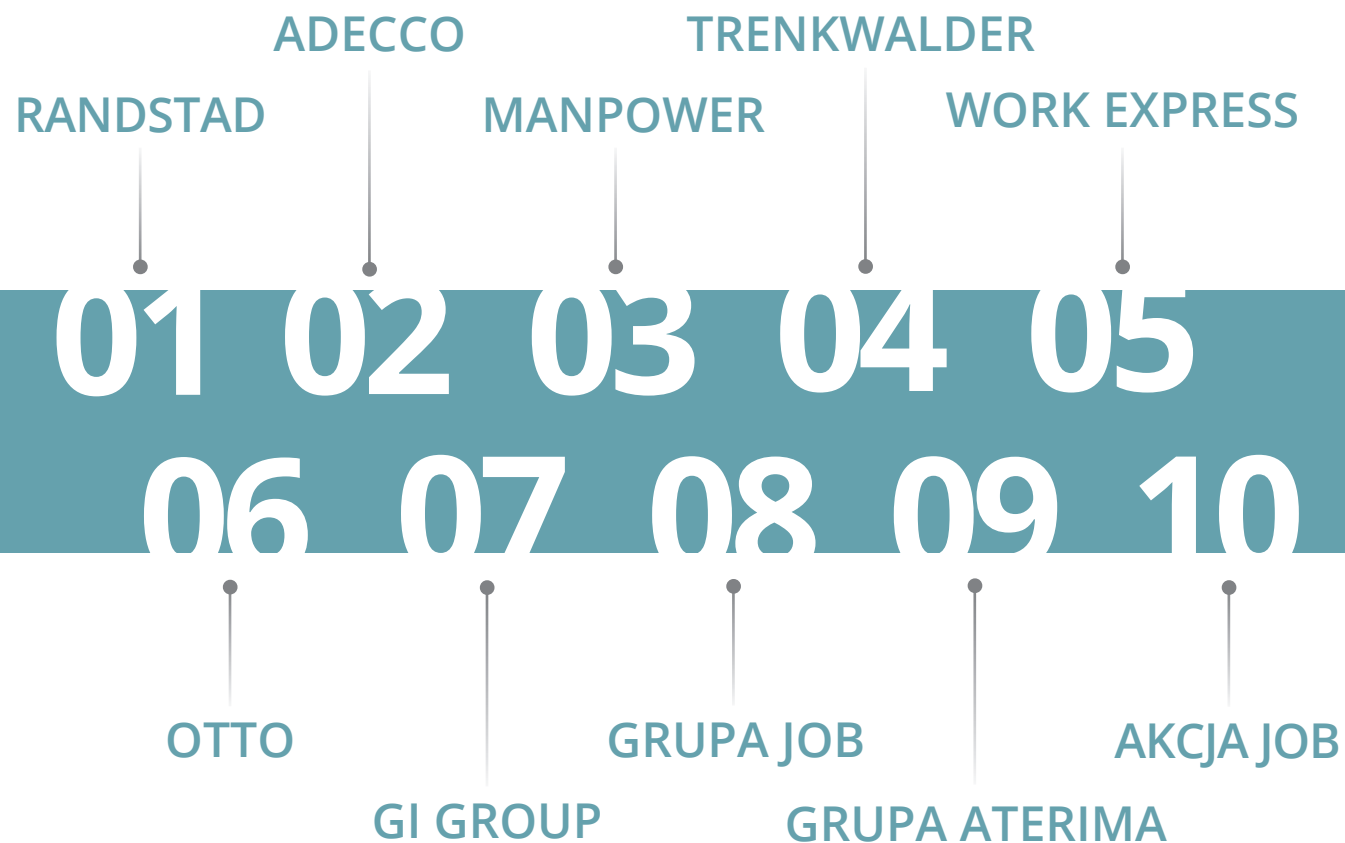
WARTOŚĆ POLSKIEGO RYNKU AGENCJI ZATRUDNIENIA W 2016 ROKU WZROSŁA O 13% I SZACOWANA JEST NA 6,9 MLD PLN. WARTOŚĆ USŁUG HR NA ŚWIECIE WYNIOSŁA W OSTATNIM OKRESIE 417 MLD EUR

OBROTY CAŁKOWITE RYNKU W NA ŚWIECIE⁷ 417 MLD EUR



RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

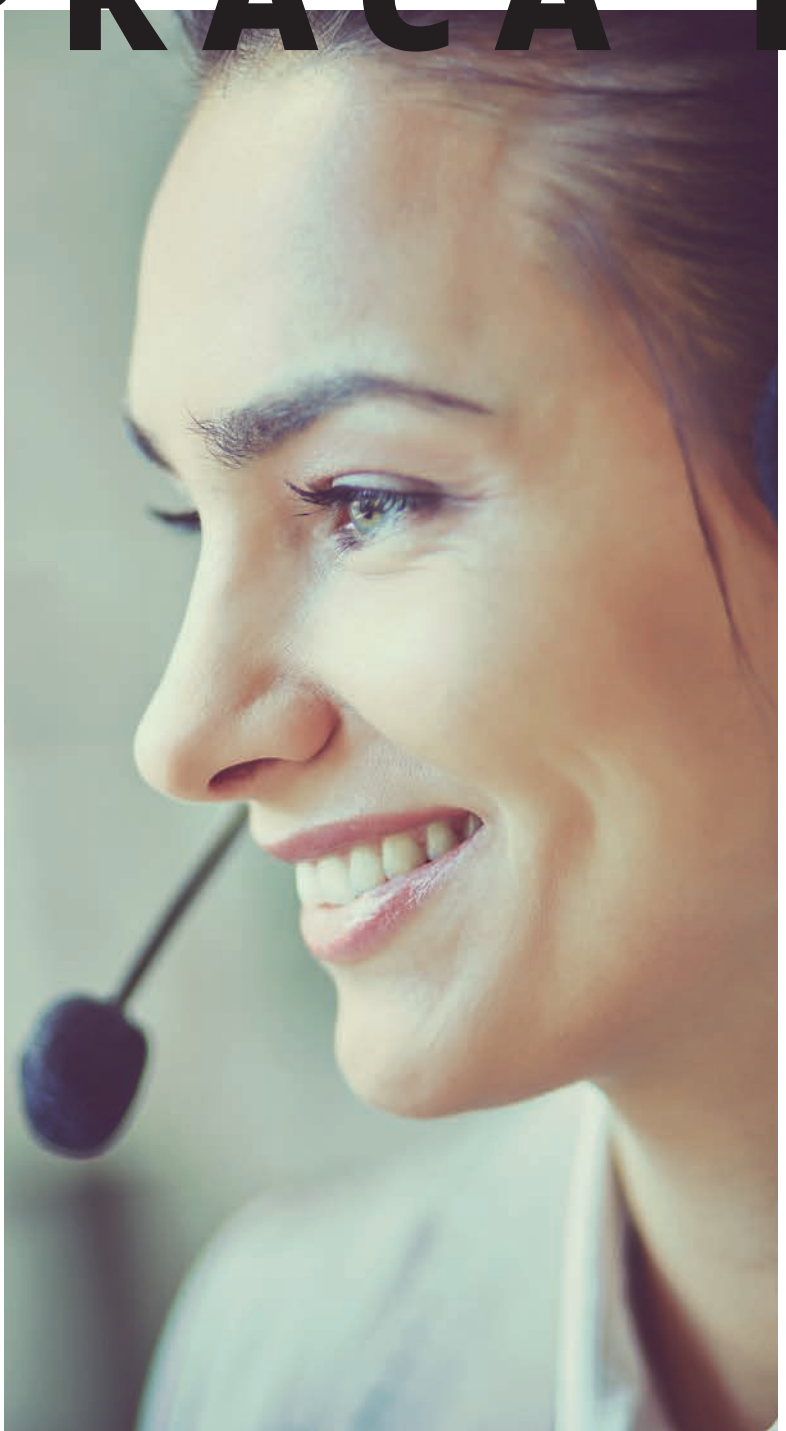
TOP 10 - RANKING NAJWIĘKSZYCH FIRM W POLSKIM FORUM HR





PRACA
TYMCZASOWA

PRACA TYMCZASOWA

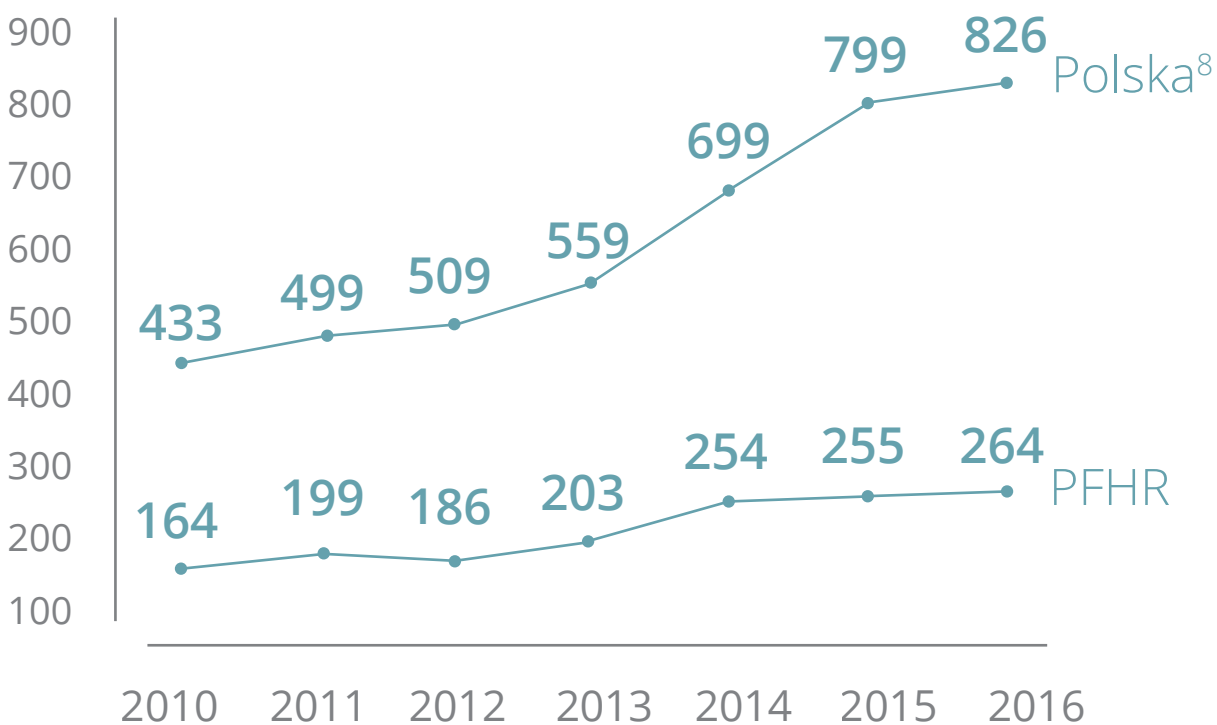


LICZBA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W UBIEGŁYM ROKU WZROSŁA ZALEDWIE O

3%

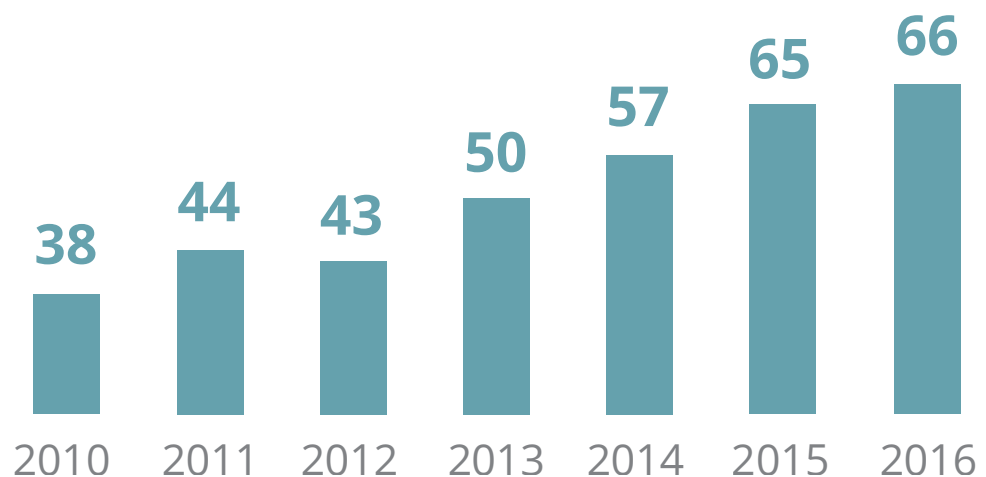
FIRMY CZŁONKOWSKIE PFHR ZATRUDNIAŁY W 2016 ROKU 264 183 OSOBY (SZACUNKOWE DANE DLA CAŁEGO RYNKU TO OKOŁO 826 TYS. OSÓB).

LICZBA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W TYS. OSÓB

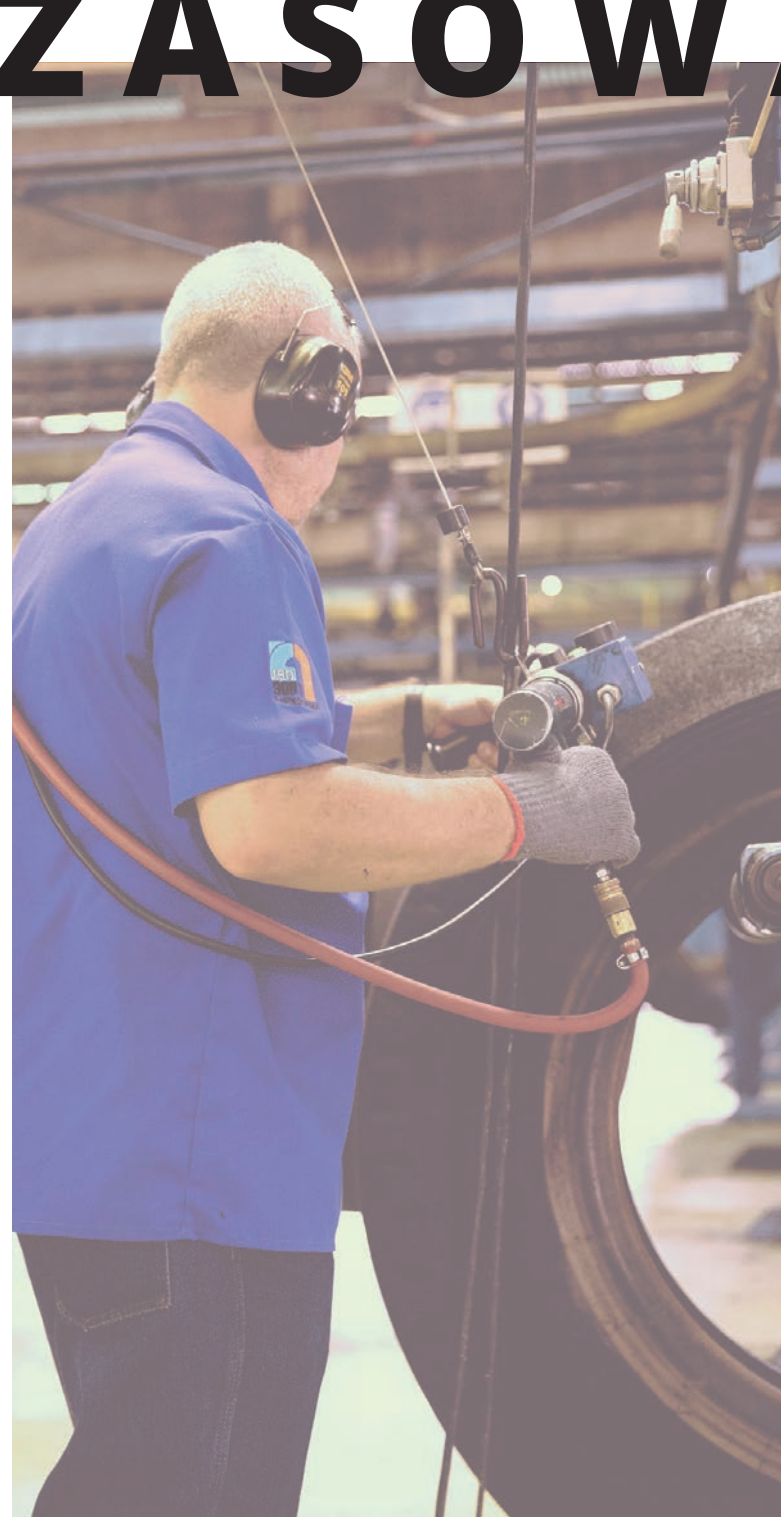


PRACA TYMCZASOWA

PODOBNIEM BO O 2% WZROSŁA LICZBA GODZIN PRZEPRACOWANA PRZEZ PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH. FTE, CZYLI LICZBA GODZIN PRZEPRACOWANYCH PRZEZ PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY W AGENCJACH CZŁONKOWSKICH PFHR WYNIOSŁA W UBIEGŁYM ROKU 66 329. ŚREDNI OKRES ZATRUDNIENIA JEDNEGO PRACOWNIKA WYNIÓSŁ 63 DNI ROBOCZYCH W CIĄGU 12 MIESIĘCY.



FTE (W TYS.) W FIRMACH CZŁONKOWSKICH PFHR
W LATACH 2010 - 2016



PRACA TYMCZASOWA

PROFIL PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO

NIEZMIENNĄ CHARAKTERYSTYKĄ POLSKIEGO RYNKU PRACY TYMCZASOWEJ JEST WYSOKI ODSETEK ZATRUDNIENIA OSÓB MŁODYCH ORAZ Kobiet. CO CIEKAWE GRUPA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA POWIĘKSZYŁA SIĘ W UBIEGŁYM ROKU O 31%, FIRMY CZŁONKOWSKIE PFHR ZATRUDNIAŁY PONAD 15 TYS. OSÓB W TYM WIEKU.

WIEK

41% < 26

48% 26 - 50

11% > 50

PŁEĆ

47% kobiety

53% mężczyźni

PRACA TYMCZASOWA

PROFIL PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKTORACH W 2016 R.

73% produkcja

25% usługi

1% budownictwo

2% rolnictwo

CO TRZECI PRACODAWCA UŻYTKOWNIK W POLSCE WSPÓŁPRACUJE Z AGENCJAMI CZŁONKOWSKIMI PFHR - W 2016 ROKU Z NASZYCH USŁUG SKORZYSTAŁO PONAD

**5 TYS.
FIRM**

PRACA TYMCZASOWA

JEDNYM Z NAJWIĘKSZYCH OSIĄGNIĘĆ FIRM CZŁONKOWSKICH PFHR JEST REALNA PRACA NAD WYSOKIMI STANDARDAMI USŁUG NIE TYLKO W STOSUNKU DO KLIENTÓW, ALE RÓWNIEŻ PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH. DOWODEM NA TO JEST BARDZO WYSOKI ODSETEK UMÓW O PRACĘ, ZNACZNIE ODBIEGAJĄCY OD POZIOMU W CAŁYM KRAJU.

UMOWY O PRACĘ W PRACY TYMCZASOWEJ

POLSKA

 **47%**⁹

PFHR

 **92%**

PRACA TYMCZASOWA

STOPA PENETRACJI RYNKU, CZYLI JAKĄ CZĘŚĆ ZATRUDNIONYCH STANOWIĄ PRACOWNICY TYMCZASOWI¹⁰

POLSKA

EUROPA

ŚWIAT

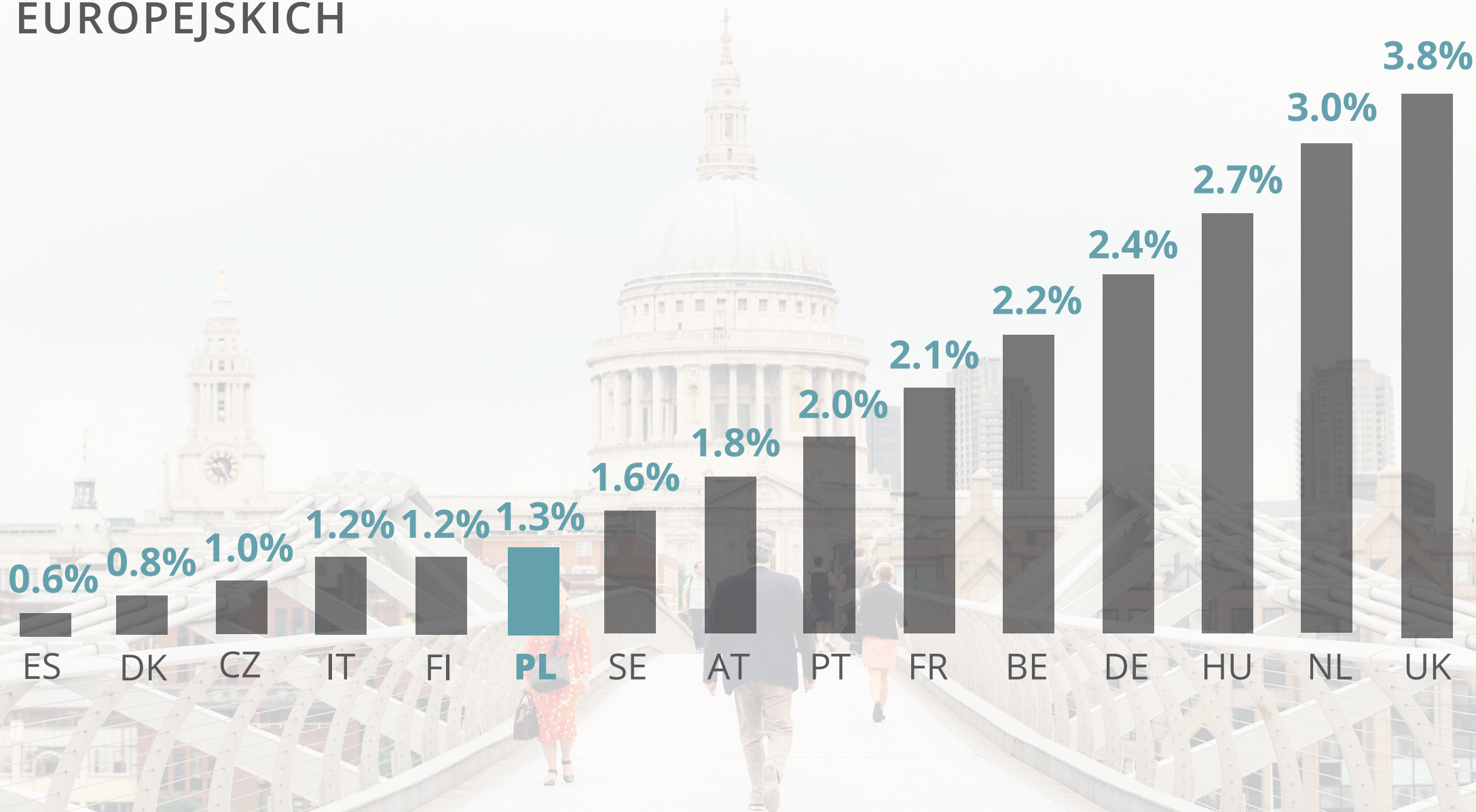
 **1.3%**

 **1.9%**

 **1.7%**

PRACA TYMCZASOWA

POZIOM ZATRUDNIENIA TYMCZASOWEGO W KRAJACH EUROPEJSKICH



PRACA TYMCZASOWA

PRACA TYMCZASOWA NA TLE INNYCH POZAKODEKSWYCH FORM ZATRUDNIENIA

**PRACA
TYMCZASOWA
1.3%**

wg. Economic
Report 2017

- odprowadzane składki tak samo jak w przypadku umów o pracę
- płatne zwolnienie chorobowe
- prawo do urlopu (2 dni za każdy miesiąc pozostania w dyspozycji pracodawcy)
- okres wypowiedzenia umowy (3 dni jeśli umowa krótsza niż 2 tyg., tydzień jeśli dłuższa)
- prawo do szkoleń (przy zatrudnieniu dłuższym niż 6 tyg.)
- równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia i warunków zatrudnienia

**INNE ELASTYCZNE
FORMY**

10,3%

W TYM:

- 6,2% samozatrudnienie
- 1,5% umowy cywilnoprawne
- 2,6% praca bez formalnej umowy na piśmie

wg. Diagnoza społeczna
2015

- ograniczona wysokość składek
- brak prawa do urlopu
brak okresu wypowiedzenia umowy
- brak prawa do szkoleń
brak zasiłku chorobowego

PRACA TYMCZASOWA

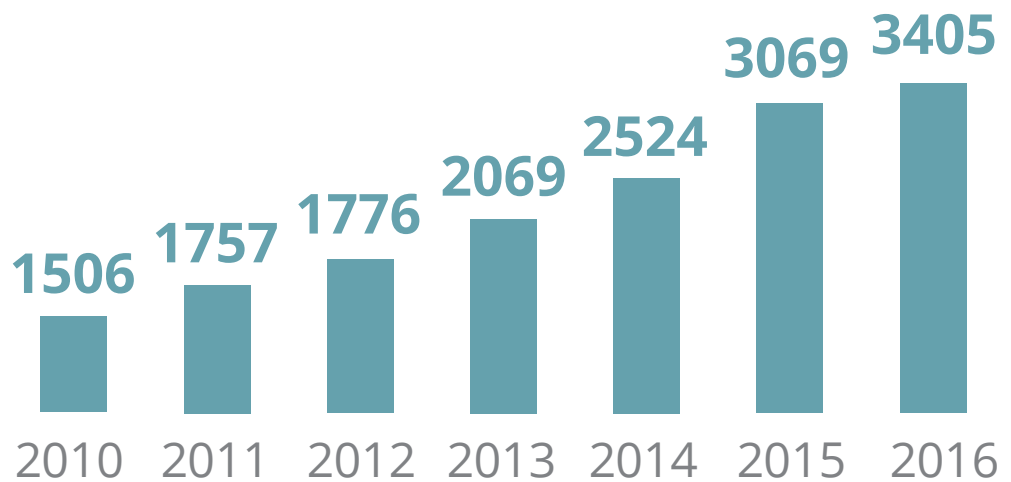
WARTOŚĆ RYNKU PRACY TYMCZASOWEJ W POLSCE



11%

O TYLE PROCENT WZROSŁY OBROTY AGENCJI PFHR W RAMACH USŁUGI PRACY TYMCZASOWEJ. UWARUNKOWANE JEST TO GŁÓWNIEM WZROSTEM POZIOMU WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH, KTÓRY W UBIEGŁYM ROKU WYNIÓSŁ 6%.

SZACUNKOWA WARTOŚĆ TEGO RYNKU DLA CAŁEGO KRAJU WYNOŚI **6.2mld PLN**



OBROTY W ZAKRESIE PRACY TYMCZASOWEJ AGENCJI PFHR (W MLN PLN)

A woman with blonde hair, wearing a blue blazer over a white shirt, is looking thoughtfully to her right. She is in a meeting with other people, whose faces are partially visible in the foreground and background. The scene is dimly lit, with a blue tint. A white rectangular frame is overlaid on the image, containing the text 'REKRUTACJE'.

REKRUTACJE

REKRUTACJE

WARTOŚĆ RYNKU USŁUG REKRUTACYJNYCH



**128,7
mIn PLN**

WYSOKOŚĆ OBROTÓW W ZAKRESIE SPRZEDAŻY USŁUG REKRUTACYJNYCH UZYSKANYCH PRZEZ FIRMY CZŁONKOWSKIE POLSKIEGO FORUM HR W 2016 ROKU.

ZNACZNY WZROST W TYM ZAKRESIE ZAWDZIĘCZAMY PRZED E WSZYSTKIM NOWYM FIRMOM REKRUTACYJNYM, KTÓRE DOŁĄCZYŁY W UBIEGŁYM ROKU DO GRONA CZŁONKÓW PFHR.

REKRUTACJE

WARTOŚĆ RYNKU USŁUG REKRUTACYJNYCH

REKRUTACJA NA POTRZEBY
POLSKICH PRACODAWCÓW

 **116.0** mln PLN

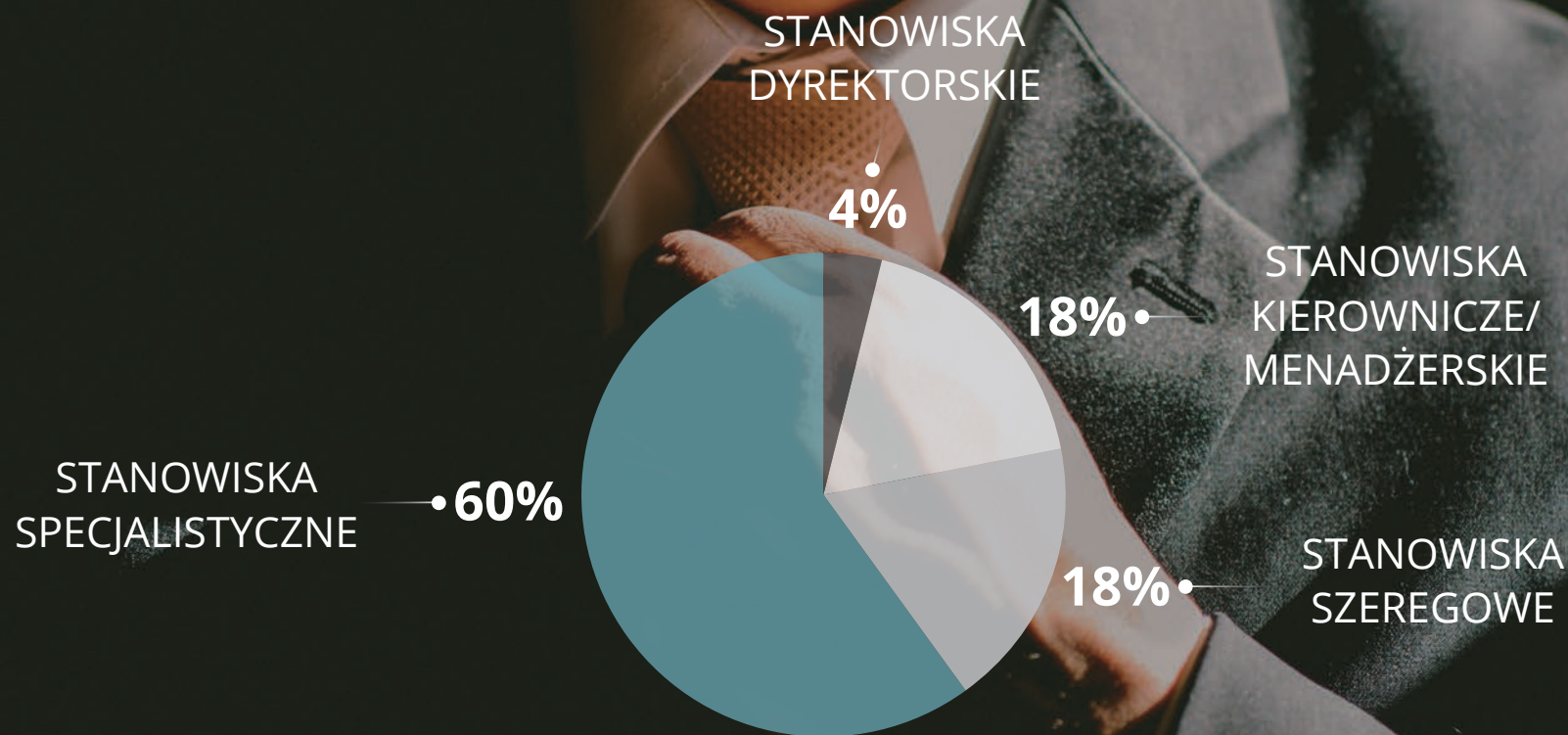
REKRUTACJA NA POTRZEBY ZA-
GRANICZNYCH PRACODAWCÓW

 **14.7** mln PLN

WARTOŚĆ ŚWIATOWEGO RYNKU REKRUTACJI TO 36,8 MLD EUR. NAJWIĘKSZYMI RYNKAMI REKRUTACYJNYMI W EUROPIE SĄ: WIELKA BRYTANIA, NIEMCY, FRANCJA, SZWAJCARIA I IRLANDIA.¹¹

REKRUTACJE

NA JAKIE STANOWISKA NAJCZĘŚCIEJ REKRUTOWANO?



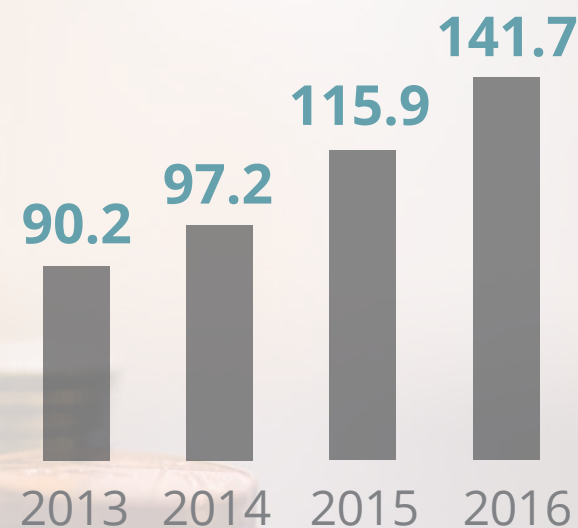
69% WSZYSTKICH PROJEKTÓW REKRUTACYJNYCH W POLSCE REALIZOWANYCH BYŁO NA POTRZEBY SEKTORA USŁUG
77% PROJEKTÓW REKRUTACYJNYCH NA RZECZ ZAGRANICZNYCH PRACODAWCÓW DOTYCZYŁO SEKTORA PRODUKCJI



DELEGOWANIE

AGENCJE PFHR ODNOTOWAŁY W 2016 ROKU WZROST OBROTÓW W ZAKRESIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW NA POZIOMIE

22%



OBROTY AGENCJI PFHR W ZAKRESIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW W MLN PLN

POLSCY PRACOWNICY NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI BYLI W:

54% sektorze budowlanym

16% sektorze produkcyjnym

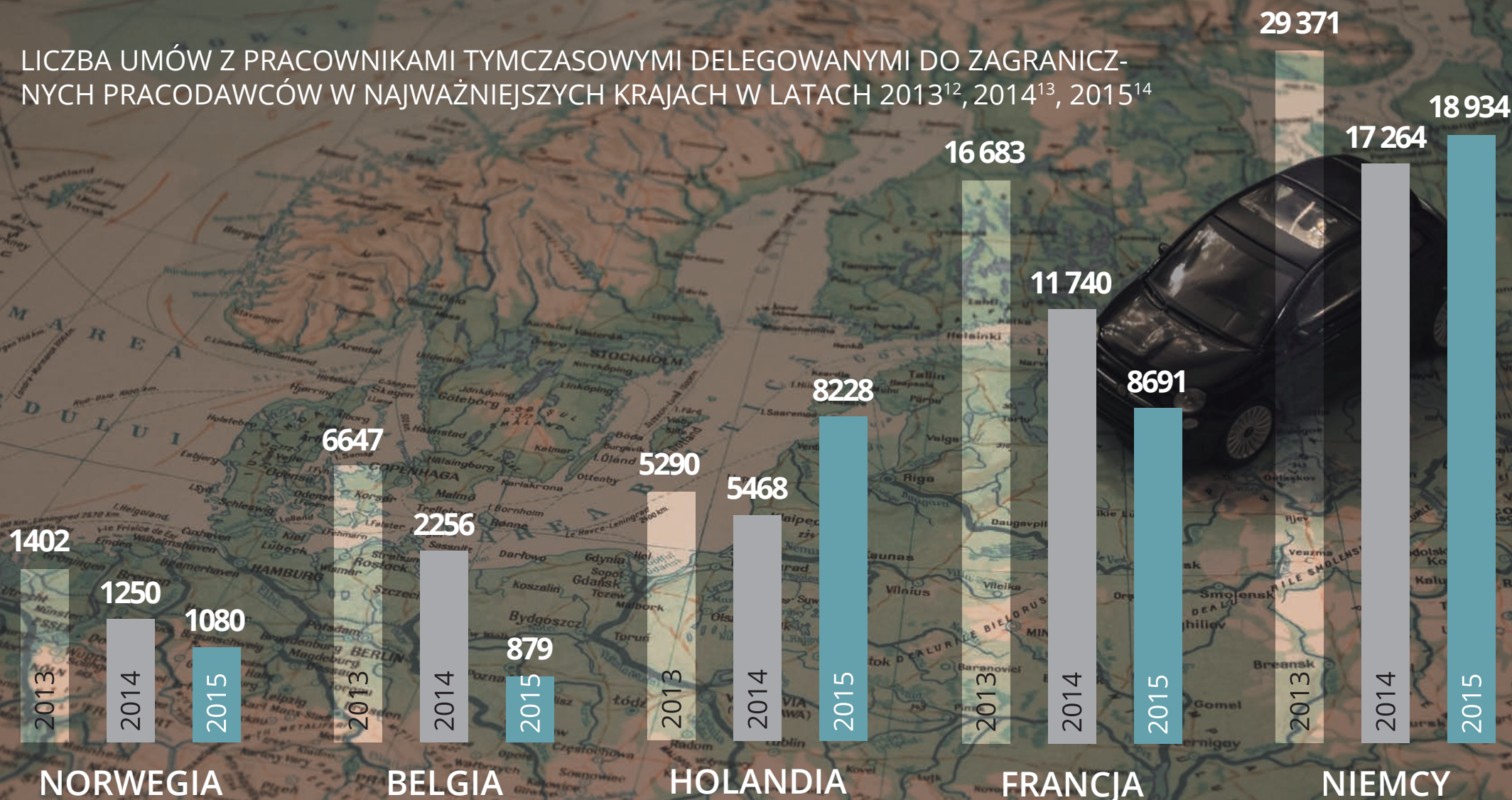
27% usługach

3% rolnictwie

DELEGOWANI

NIEMCY SĄ KRAJEM DO KTÓREGO DELEGUJEMY NAJCZĘŚCIEJ

LICZBA UMÓW Z PRACOWNIKAMI TYMCZASOWYMI DELEGOWANYMI DO ZAGRANICZNYCH PRACODAWCÓW W NAJWAŻNIEJSZYCH KRAJACH W LATACH 2013¹², 2014¹³, 2015¹⁴



Rynek delegowania w Europie jest na etapie bardzo dynamicznych przemian. Otwarcie dyrektywy podstawowej dot. delegowania w ramach świadczenia usług stanowi duże zagrożenie dla polskich firm usługowych działających w krajach EU. Właśnie kształt przyszłych przepisów w głównej mierze zdeterminuje dalszy rozwój tego rynku.





II CZĘŚĆ



Wyzwania rynku pracy

TRWA PRAWDZIWA WALKA O TALENTY



Rok 2016 był w dużej mierze kontynuacją trendów, które obserwowaliśmy już wcześniej. Chyba nie ma osoby, która nie słyszałaby o umacniającym się w Polsce rynku kandydata. Dotąd przypisywany wyłącznie uprzywilejowanemu sektorowi IT, obecnie zatacza coraz szersze kręgi na kolejne branże. Jest to zjawisko dominujące i wszechobecne, wyznaczające kolejne zmiany w strategiach pracodawców.

Z roku na rok wzrasta rola HR – wewnętrznego i zewnętrznego, jako kluczowego partnera dla biznesu, zwiększa się także świadomość konieczności prowadzenia zaawansowanych działań wizerunkowych. Personal branding czyli kreowanie i zarządzanie własnym wizerunkiem, chociażby w mediach społecznościowych, za pomocą których realizowanych jest już nawet 79% wszystkich projektów rekrutacyjnych*, nosi dziś znamiona obligatoryjności dla każdego zawodowego rekrutera. Podobnie, aby nie znaleźć się w zawodowym niebycie posiadanie konta na LinkedIn czy Goldenline staje się obowiązkiem nie tylko dla osób aktualnie poszukujących zajęcia, ale i tych, którzy tę pracę posiadają.

Nie inaczej rzecz się ma w firmach, gdzie powstają oddzielne komórki zajmujące się coraz popularniejszym employer brandingiem czyli marką pracodawcy. Zmienił się rozkład sił. Kandydaci mają teraz więcej do powiedzenia, a pracownicy lepszą pozycję negocjacyjną w sprawie podwyżek i awansów. Coraz ważniejsze staje się nie tylko to, co kandydat może zaproponować pracodawcy, ale co firma może zaoferować pracownikowi. Egzemplifikacją tej tendencji są atrakcyjne, przykuwające uwagę ogłoszenia, które kuszą ciekawymi zadaniami, dodatkowymi benefitami i konkurencyjnym wynagrodzeniem.

Ze względu na to, iż na proces rekrutacyjny składa się wiele elementów,

* Źródło: Media społecznościowe w rekrutacji, badanie LHH DBM Polska, 2015

TRWA PRAWDZIWA WALKA O TALENTY

niezwykle ważne jest zachowanie spójności w komunikacji z kandydatem, zwłaszcza jeśli proces odbywa się poprzez agencję zatrudnienia. Ogromną rolę odgrywa tzw. candidate experience, czyli dbałość o pozytywne wrażenia kandydata podczas spotkania z rekruterem oraz we wszelkich tzw. punktach styku z marką pracodawcy. Kandydat jest zatem traktowany jak kluczowy klient. Niestety, według badań, nawet co piąty kandydat w ogóle nie pojawia się na rozmowie kwalifikacyjnej – pracownicy są coraz bardziej świadomi korzystnej dla nich sytuacji, a także własnej wartości rynkowej.

Kolejne pokolenia szturmują na rynek pracy. Mimo, iż gospodarka światowa ulega procesom tzw. uberyzacji, co sprzyja zakładaniu własnych biznesów, start-upów, działalności freelancerskiej

i projektowej, to jednak nadal duża część tej kategorii kandydatów konserwatywnie podchodzi do swojej kariery i celuje w rozwój w obrębie korporacji. W samych firmach coraz bardziej popularny staje się model elastycznej współpracy z indywidualnymi ekspertami i różnymi podmiotami na przykład w ramach tzw. crowdsourcingu czyli korzystania z platformy talentów dostępnych online. Taka strategia gwarantuje większą elastyczność i responsywność w odpowiedzi na zmienne cykle koniunkturalne. Ponadto zmieniające się definicje czasu i miejsca pracy sprawiają, iż przedsiębiorstwa muszą iść z duchem czasu i sprostać wyzwaniom stawianym nie tylko przez coraz bardziej konkurencyjne otoczenie biznesowe ale także swoich

pracowników i kandydatów. Zdecentralizowany i elastyczny rynek pracy jest szansą dla wielu grup, dotąd pozostających na marginesie rynku pracy i życia społecznego.

Sylwia Zajdel
Specjalista ds. komunikacji
Polskie Forum HR

JAK CIĘ WIDZĄ, TAK CIEBIE I FIRME, W KTÓREJ PRACUJESZ, PISZĄ



W branży rekrutacyjnej, której nierozłączną częścią są kontakty z klientami i kandydatami, rola wizerunku ma kluczowe znaczenie.

Odpowiednio stworzona marka osobista rekrutera oraz employer branding agencji rekrutacyjnej pozwalają pozyskiwać więcej klientów i kandydatów, skuteczniej realizować projekty rekrutacyjne i tym samym osiągać lepsze wyniki finansowe. Profesjonalny wygląd, wysoka kultura osobista

i zaangażowanie rekrutera mogą przełożyć się na pozytywne postrzeganie firmy, w której pracuje. Z kolei osoby, które nie są przygotowane do rozmów, zachowują się nieetycznie lub są niesłowne, mogą wpływać negatywnie na wizerunek całej branży.

W czasach, w których lwią część aktywności związanych z rekrutacją prowadzona jest w Internecie, wizerunek w sieci jest bardzo ważny. Kompletne profile na portalach dla profesjonalistów, rozbudowana sieć kontaktów i liczne rekomendacje mają ogromne przełożenie na skuteczność rekrutera.

Gdy dochodzi do spotkania osobistego, istotny jest profesjonalny wygląd

i zachowanie rekrutera – strój biznesowy, savoir vivre, przygotowanie do rozmowy, udzielenie informacji zwrotnej.

Ważna jest również aktywność branżowa - uczestnictwo w konferencjach, targach pracy, publikowanie wartościowych treści i członkostwo w organizacjach branżowych takich jak Polskie Forum HR.

*Natalia Bogdan
Prezes Zarządu
Jobhouse Sp. z o.o.*

ZAGUBIONY PRACODAWCA W RZECZYWISTOŚCI RYNKU PRACOWNIKA



Nawet co 5 kandydat nie pojawia się na rozmowie kwalifikacyjnej. Pracodawcy coraz częściej zadają sobie pytanie co robią nie tak w procesie rekrutacji.

Wzrost samoświadomości kandydatów i coraz częstsza możliwość wybierania między kilkoma ofertami powoduje, że kandydaci coraz śmieiej zachowują się w relacji z przyszłym pracodawcą i jasno komunikują swoje oczekiwania. Często jest to szokiem dla pracodawców, którzy nie przywykli do takiej relacji. Postawa pracodawcy musi

ewoluować tak aby dostosować się do nowej rzeczywistości.

Mentalnie duża część polskich pracodawców wciąż myśli kategoriami „*to ona aplikowała do mnie do pracy więc chyba mogę wymagać?*”. Często ten typ pracodawców odbywa spotkania rekrutacyjne w formie przesłuchania, zdawkowo wypowiadając swoje oczekiwania co do osoby. Najczęściej nie kończy się to dobrze. Przykładowo jeden z naszych stałych klientów, który masowo od kandydatek wymagał bezpłatnej pracy po godzinach w funkcji kadrowej, przechodzi przez trzecią odrzuconą ofertę i kilkanaście odwołanych spotkań myśląc „*co jest nie tak z tymi ludźmi?*”, wzdycha opisując nam proces. Ciężko przychodzi mu zaakceptować fakt, że musi uelastyczyć ofertę, ale co najważniejsze

zmienić swoje podejście i zacząć „*sprzedawać stanowisko pracy i firmę kandydatom?*”.

Tak właśnie wygląda rzeczywistość rynku pracownika. Obecnie kandydat o rynkowo popularnej specjalizacji ma co najmniej kilka ofert w jednym momencie i na chłodno kalkuluje, gdzie będzie mu wygodniej. W IT kandydaci nie poszukujący pracy dostają 6-8 ofert tygodniowo. Elementy, które kiedyś miały mniejsze znaczenie, jak lokalizacja czy wystrój biura lub opinie o firmie w Internecie (bo po prostu znaleźliśmy pracę), dziś grają rolę jęczyczka uwagi, który potrafi zadecydować o dołączeniu do tej konkretnej firmy.

*Michał Młynarczyk
Managing Director
DEVONSHIRE Europe*

W POSZUKIWANIU IDEALNEGO MIEJSCA PRACY

CZYLI O OCZEKIWANIACH PRACOWNIKÓW WOBEC PRACODAWCÓW



Ostatnie kilka lat na rynku pracy pobudziło analizy i dyskusje o budowaniu wizerunku pracodawcy. Perspektywy demograficzne i gospodarcze wskazują, że trend ten utrzyma się, a odsetek firm pracujących nad swoim wizerunkiem będzie dynamicznie rósł.

Sprawdźmy, co wpływa na atrakcyjność pracodawców w oczach pracowników i kandydatów. Badanie Randstad Award Polska z 2016 roku* wskazuje 3 istotne obszary:

1. Atrakcyjne wynagrodzenie i benefity pracownicze

czynnik równie ważny dla kobiet i mężczyzn; polskie wyniki odzwierciedlają światowy trend – we wszystkich badanych krajach wynagrodzenie jest dla kandydatów priorytetem

2. Bezpieczeństwo zatrudnienia

3. Przyjazna atmosfera pracy

Konstruując wizerunek atrakcyjnego pracodawcy, firmy komunikują się z określoną grupą docelową. Warto więc sprawdzić, co jest ważne dla poszczególnych grup:

KOBIETY> stabilność zatrudnienia, atmosfera, elastyczność i work-life balance
MĘŻCZYŹNI> interesująca praca, innowacyjność wysokiej jakości pro-

duktów i usług

MŁODZI> międzynarodowa kariera, dobre szkolenia, elastyczność

DOJRZAŁI> stabilność finansowa i zatrudnienia, wynagrodzenie

DOBRE WYKSZTAŁCENI> perspektywy zawodowe, treść pracy

MNIEJ WYKSZTAŁCENI> dobra kondycja finansowa i atmosfera

Idealny pracodawca? To firma oferująca dobre wynagrodzenie, świadczenia pozapłacowe, dobrą atmosferę pracy i dodatkowo odpowiadająca na konkretne potrzeby swojej grupy.

*Justyna Sławik
Recruitment Manager
Randstad Polska*

* 8110 potencjalnych pracowników w wieku 18-65 lat

BĘDZIE PRACA DLA LEKARZY I INFORMATYKÓW



Kluczowym czynnikiem wpływającym na rynek pracy jest technologia. Jej rozwój jest tak szybki, że nie sposób wskazać, jakie zawody będą pożądane za 15 lat.

Z pewnością będzie brakowało pracowników IT. Już w tej chwili w Polsce brakuje 50 tys. specjalistów od najnowszych technologii, a do 2020 w całej Europie może zabraknąć nawet 800 tys. pracowników tego sektora*.

Rynek prawdopodobnie będzie potrzebował coraz więcej ekspertów od machine learningu, sztucznej inteligencji oraz obróbki danych. Według Harvard Business Review to Data Scientist ma być „najgorętszym zawodem XXI wieku” i wiele wskazuje, że to trafna prognoza**. Złote czasy nadchodzą także dla specjalistów od cyberbezpieczeństwa.

W tym kontekście nie można pominąć trendu sharing economy. Już dziś 30 proc. pracowników w USA i Europie to wolni strzelcy. Rozwój takich usług jak Uber czy Airbnb powoduje, że coraz więcej ludzi może rezygnować z zatrudnienia na rzecz łączenia różnych źródeł dochodu. Etat może niedługo zniknąć na rzecz pracy kontraktowej.

Kolejnym ważnym czynnikiem są trendy demograficzne. Ze względu na starzenie się społeczeństw, rósł będzie odsetek pracowników zaangażowanych w opiekę zdrowotną i geriatryczną. Będziemy potrzebowali lekarzy, pielęgniarek i specjalistów od telemedycyny.

Oczywiście technologia może nas jeszcze zaskoczyć i wywrócić wszystkie prognozy do góry nogami. Sztuczna inteligencja zastępująca informatyków? Zrobotyzowani lekarze? Żyjemy w zbyt ciekawych czasach, by cokolwiek wykluczyć.

*Michał Gołowski
Managing Director
Spring Professional Poland*

* <http://tvn24bis.pl/z-kraju,74/praca-brakuje-50-tys-informatykw-programistow-i-specjalistow-od-it,661947.html>

** <https://hbr.org/2012/10/data-scientist-the-sexiest-job-of-the-21st-century>

ERA WOLNYCH STRZELCÓW, CZYLI KING IS DEAD



Według prognoz, przyszłość rynku pracy to możliwość współistnienia kilku scenariuszy, w myśl których będą zmieniały się przedsiębiorstwa, a więc i kandydaci chętni do pracy w nich.

Pierwsza opcja to oczywiście Corporate is King, a więc praca etatowa. Ciągle jeszcze najbardziej popularna forma zatrudniania wśród młodych ludzi. Pytanie: na jak długo korporacje będą atrakcyjne dla młodego, ciekawego świata człowieka?

Kierunkiem przyszłości dla Millenialsów, którzy do 2025 roku będą stanowili blisko 75% siły roboczej na świecie, jest nacisk na fragmentaryzację biznesu i ścisłą specjalizację, czyli łączenie przyjemnego z pożytecznym. To właśnie ten trend w mojej ocenie, stanie się fundamentem polskiego rynku pracy, którego zmiany już wyraźnie obserwujemy.

Młodzi ludzie oczekują przede wszystkim elastyczności i możliwości połączenia swoich pasji z pracą. Czas łączyć pomiędzy wykonywanie zadań zawodowych, a sprawy prywatne, bo to właśnie te zadania sprawiają im satysfakcję i umożliwiają rozwój. Do codziennych obowiązków podchodzą zadaniowo, a to daje im otwarte drzwi do współpracy z kilkoma

przedsiębiorstwami naraz.

Kandydaci, którzy nie będą mieli obaw, aby zawierać krótkoterminowe kontrakty obowiązujące tylko w trakcie trwania konkretnego projektu oraz Ci nastawieni na kontakty międzynarodowe, świetnie odnajdą się w nowej rzeczywistości. Poszukujemy przecież profesjonalistów, którzy reprezentują konkretne umiejętności, a nie logotypu firmy czy nazwy stanowiska.

*Milena Stańczyk
Marketing & Social Media Coordinator
Gi Group*

JAWNOŚĆ ZAROBKÓW W OGŁOSZENIACH - PRZYSZŁOŚĆ DOTYCZĄCA KAŻDEGO PRACODAWCY?



Dzisiaj sytuacja na rynku w pracy w Polsce jest dość złożona. Brakuje nie tylko pracowników na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych, ale również specjalistów średniego szczebla.

Ponad 20 lat temu zaczynałam swoją karierę zawodową w obszarze HR w jednej z międzynarodowych korporacji we Francji. Do moich obowiązków należało również redagowanie ogłoszeń o pracę, wówczas tylko prasowych. W wielu przypadkach

było rzeczą jak najbardziej naturalną podawanie przedziału wynagrodzenia dla Kandydata, potencjalnego pracownika firmy. Ponadto Zbiorowe Układy Pracy dedykowane dla poszczególnych branży we Francji określały widełki wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy. Temat wynagrodzenia był więc jawny od samego początku.

Czy określenie wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniu przyciągnęłoby Kandydatów? Z naszych praktyk wynika, że tak, ale tylko pod jednym warunkiem. Jeśli proponowane wynagrodzenie będzie znacznie wyższe od aktualnie otrzymywanego. Większość firm w danym regionie wynagradza pracowników na podobnym poziomie. Płynie z tego wniosek,

że jeśli firma chce pilnie i szybko pozyskać pracownika powinna zaproponować o wiele wyższe wynagrodzenie w porównaniu, z tym, które otrzymują aktualni pracownicy firmy na tych samych/ podobnych stanowiskach. Niestety, w wielu przypadkach nie jest to możliwe. Dobrze byłoby, aby Pracodawcy nadążali za zmieniającymi się realiami rynku pracy.

Rynek pracownika skończy się za jakiś czas Zamieszczanie widełek płacowych jest dobrym rozwiązaniem bez względu na sytuację na rynku pracy.

Wirginia M. Gostomczyk-Urbańska
Prezes Zarządu
IDES Consultants Polska

WSPÓŁPRACA BIZNESU Z UCZELNIAMI JAKO METODA NA LEPSZE DOPASOWANIE KOMPETENCYJNE MŁODEGO POKOLENIA DO POTRZEB RYNKU



Współpraca pomiędzy uczelniami a biznesem, z powodzeniem stosowana w krajach Europy Zachodniej oraz Stanach Zjednoczonych, także w Polsce zaczyna być niezwykle istotnym elementem przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy.

Głównym celem jest pozyskanie dobrze przygotowanych pracowników oraz zmniejszenie bezrobocia wśród absolwentów. Specyfika młodych i ciągła zmienność

rynku jest coraz częściej brana pod uwagę przy projektowaniu doradztwa zawodowego. Sama współpraca przybiera również bardziej zróżnicowane formy. Standardowe działania realizowane przez Biura Karier, nie są już wystarczające. Nacisk kładzie się na prowadzenie wspólnych projektów badawczych, programów edukacyjnych o charakterze biznesowym, recenzowanie programów studiów czy aktywne uczestnictwo w prowadzeniu zajęć praktycznych. System szkolnictwa bazujący do tej pory na wiedzy teoretycznej nie odpowiada bowiem potrzebom pracodawców.

Niedopasowanie kompetencyjne osób młodych jest dużym wyzwaniem dla polskiego rynku pracy. Taki

stan rzeczy uderza mocno w interesy pracodawców i kandydatów rozpoczynających dopiero swoją karierę zawodową. Z naszych obserwacji wynika, iż wciąż duża część pracodawców oczekuje od kandydatów całkowitego przygotowania do wykonywanej pracy.

Współpraca z uczelniami, nie tylko technicznymi, w których pracodawcy aktywnie działają w celu przygotowania potencjalnych pracowników do wejścia na rynek, staje się więc nie tylko potrzebą a koniecznością.

*Barbara Cisoń
HR Development Manager
DEKRA Praca*

MIESZANKA „STAREGO” I „NOWEGO” UTRUDNIA NAM WSZYSTKIM ŻYCIE - ALE PIŁKA PO NASZEJ STRONIE



Niezależnie od tego, po której stronie stołu siedzimy, tak firmy rekrutacyjne jak i firmy rekrutujące wewnętrznie borykają się z podobnymi problemami.

Dostępność i łatwość docierania do kandydatów.

Problem ten dotyka głównie rekrutacji wielojęzycznych kandydatów – w szczególności operujących dwoma językami obcymi na poziomie B2, specjalizacji technologicznych. Znamy to. Co się zatem zmieniło?

Świadomość kandydatów już dawno ewoluowała: oczekują podawania stawek wynagrodzeń na wczesnych etapach komunikacji, świadome korzystanie (lub NIE korzystanie) z różnych kanałów komunikacji. Musi za tym nadążyć świadomość rekruterów, w szczególności dostosowanie komunikacji do charakterystyk konkretnych grup kandydatów. Nadmierna wiara w konserwatywnie napisane ogłoszenia rekrutacyjne to jeden z podstawowych problemów nie tyle w zamykaniu, ale nawet właściwym otwieraniu projektów.

Spójność procesowa – czas trwania procesu. 10 lat temu, teraz i za kolejne 10 lat.

Procesy, nawet sprawnie prowadzone w momencie doprowadzania do decydujących spotkań z przyszłymi

przełożonymi, potrafią utknąć w miejscu - na etapie „łańcuszka akceptacji”. Można to zaobserwować w szczególności w organizacjach z globalnymi funkcjami i rozbudowaną biurokracją, gdzie procesy decyzyjne mogą dochodzić do 4 tygodni od decydującego spotkania z kandydatem. Rekomendujemy zdecydowanie bardziej zwinne podejście, optymalny okres do maksymalnie 2 tygodni od spotkania i powinien on być moderowany komunikacją z kandydatem.

*Rafał Glogier-Osiński
Regional Marketing & Digital
Manager Poland & Hungary
Grafton Recruitment*

ŚCISŁA WSPÓŁPRACA AGENCJI I PRACODAWCÓW KLUCZEM DO SUKCESU REKRUTACJI



Szybko zmieniające się realia na rodzimym rynku pracy powodują więcej problemów w pozyskiwaniu podstawowych pracowników np. personelu produkcyjnego.

Mnogość ofert pracy i coraz mniejsza dostępność osób aktywnie jej poszukujących sprawiają, że działania agencji pracy tymczasowej mogą wydawać się mało efektywne. Specjaliści HR twierdzą jednak, że bardzo często problem leży w samej

ofercie pracy, a nie w zaangażowaniu czy kompetencjach osób rekrutujących w agencji.

Wielu pracodawców jest przekonanych, że w przypadku braku sukcesu swojej, wewnętrznej rekrutacji, wystarczy zlecić ją wyspecjalizowanej firmie HR i sprawa zostanie błyskawicznie rozwiązana. Najczęstszym błędem jest przekonanie, że agencje dysponują własnymi, stabilnymi zasobami kandydatów, którzy są zdecydowani na pracę zwykle poniżej stawek rynkowych i w złych warunkach. Agencja posiada znacznie więcej narzędzi do pozyskiwania personelu, ale porusza się w podobnej (o ile nie takiej samej) grupie kandydatów skłonnych do podjęcia zatrudnienia czy zmiany miejsca pracy.

Pierwszym zadaniem agencji jest ocena realności rekrutacji i wskazanie kontrahentowi obszarów, bez zmiany których proces będzie utrudniony lub wręcz niemożliwy. Wzajemna transparentność działań pracodawcy i agencji, wspólne ustalanie realnych, mierzalnych celów rekrutacji i zatrudnienia przekładają się na wzrost zaufania potencjalnych pracowników wobec oferty. Tym samym osiągnięty zostaje cel współpracy, czyli odpowiednia liczba zatrudnionych osób, wykonujących zadania na rzecz końcowego pracodawcy.

*Bartosz Wiktorowicz
Key Account
Agencja Zatrudnienia ATERIMA*

AUTOMATYZACJA PROCESÓW REKRUTACYJNYCH - CZY TO W OGÓLE MOŻLIWE?



Automatyzacja nie tylko ułatwia pracę działom HR, ale pozytywnie wpływa na candidate experience.

Nowoczesne technologie na dobre wkraczają już do działów HR i automatyzują szereg procesów – od rekrutacji, poprzez zarządzanie ocenami pracowników, czy szkoleniami. Wbrew obawom krytyków, że automatyzacja rekrutacji odpersonalizuje ten proces okazuje się, że przewag jest więcej niż obaw. Pomaga ona nie tylko

odciążyć działy HR od wykonywania rutynowych zadań, standaryzując i skracając proces selekcji kandydatów, ale przede wszystkim pozytywnie wpływa na candidate experience.

Automatyzacja procesów rekrutacji jest wyjściem naprzeciw oczekiwaniom pokolenia Y, które wychowane w świecie nowych technologii oczekuje szybkiej interakcji i informacji „na teraz”. Nie należy przy tym zapominać, że w Polsce już ponad 20 mln internautów korzysta aktywnie z urządzeń mobilnych. Jeśli osoby te przy użyciu smartfonów, czy tabletów robią zakupy, dlaczego mieliby nie aplikować o pracę?

Z punktu widzenia doświadczenia kandydatów automatyzacja rozpo-

czynia się na etapie składania aplikacji o pracę. Proces rekrutacyjny jest tak zaprojektowany, aby zlikwidować bariery technologiczne i usprawnić komunikację. Rozpoczyna się od responsywnego formularza aplikacyjnego, który w kilku prostych krokach można wypełnić na smartfonie, poprzez ustandaryzowany system komunikacji z kandydatami na każdym z etapów procesu rekrutacji. Nie spotkałem się jeszcze z automatyzacją całego procesu, gdyż robot nie jest w stanie wybrać i zatrudnić człowieka, ale automatyzacja jego pierwszych etapów to już rzeczywistość.

*Wojciech Ratajczyk
CEO, Trenkwalder
Wiceprezes ds. pracy tymczasowej
Polskie Forum HR*

CZY MODEL OPARTY NA TANIEJ SIŁY ROBOCZEJ POWOLI SIĘ WYCZERPUJE?



Model taniej siły roboczej zmienił się na przestrzeni ostatnich 200 lat. Ale czy na pewno obraz ludzi poszukujących pracy stojących pod bramą tak bardzo kojarzony z momentem boomu amerykańskiego kapitalizmu na dobre możemy wymazać z pamięci?

Kraje odnotowujące ogromne przyspieszenie gospodarcze takie jak Indie czy Chiny budują swoją gospodarkę w oparciu o tanią siłę roboczą w najbrutalniejszej

swojej postaci – częste są tam przypadki pracy za 1 dolara dziennie czy pracy dzieci. Model taniej siły roboczej w tych krajach jest głównym motorem rozwoju i nie widać, aby chylił się ku upadkowi.

Czy Polska jest takim niechlubnym przykładem na mapie Europy? Tutaj też możemy mówić o modelu opartym na niskich kosztach pracy, ale wygląda on całkiem inaczej. Polska nadal postrzegana jest jako tańsza alternatywa siły roboczej w krajach Unii. Według wyników Eurostatu za 2015 rok, koszty pracy w UE zaczynają się na poziomie 3,8 euro za godzinę, a sięgają nawet 40 euro. Polska w dalszym ciągu znajduje się wśród państw z najniższą stawką godzinową. Średni koszt pracy w całej UE

wynosił 24,6 euro. Według unijnych danych, przy kosztach pracy wynoszących 8,4 euro za godzinę, wynagrodzenie netto w Polsce wynosi niecałe 4,6 euro.

Polska nadal jest krajem gdzie zarobki znacznie odbiegają od europejskich standardów. Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż wysokość minimalnego wynagrodzenia od 2008 roku wzrosła aż o 78% i na mapie środkowo-wschodniej Europy wyższe minimalne wynagrodzenie obowiązuje tylko w Estonii możemy mieć nadzieję, że niskie koszty pracy przestają być jedynym filarem budującym konkurencyjność naszej gospodarki.

Anna Lewicka
Dyrektor
Serwis Personalny

SKANDYNAWOWIE SĄ JAK DIAMENTY NA POLSKIM RYNKU PRACY



Polska jest zdecydowanym liderem w Europie Środkowo-Wschodniej pod względem wielkości zatrudnienia w sektorze SSC/BPO. Tendencja powstawania nowych korporacji jest i będzie wzrostowa. Można też zauważyć coraz większe zapotrzebowanie na kandydatów z językami nordyckimi.

Często na wielu stanowiskach od kandydatów nie wymaga się doświadczenia, a jedynie znajomości języków obcych. Język

angielski to podstawa, jednakże często wymagany jest drugi język, np: fiński, szwedzki, norweski lub duński. Wielu firmom zależy na bardzo dobrej znajomości języka obcego, więc absolwenci filologii, mają dużą szansę na zatrudnienie. Pojawiają się również pozycje na których płynna znajomość języków skandynawskich jest podstawowym wymogiem, co skłania rekruterów do zachęcania obcokrajowców do relokacji do Polski. Takich kandydatów jest oczywiście mniej i są bardzo cenieni na lokalnym rynku, można określić ich mianem "diamentów".

Rekrutacja obcokrajowców jest wymagająca ze względu na ich wysokie oczekiwania finansowe, niektórzy nie chcą negocjować swoich zarobków mając świadomość, że dla wielu firm są pożą-

dani a relokacja do Polski jest dla nich zmianą w życiu. Ponadto kandydaci coraz rzadziej odpowiadają na ogłoszenia o pracę więc firmy rekrutacyjne muszą podejmować działania, by dotrzeć do kandydatów i ich zachęcić do pracy w Polsce.

Osobami, które najczęściej decydują się na pracę w Polsce są młodzi ludzie, tuż po studiach lub Polacy, mieszkający w krajach nordyckich od wielu lat z chęcią powrotu do kraju. Zainteresowanie przejawiają również obcokrajowcy z dużym doświadczeniem, ale tutaj często ze względu na duże różnice w wynagrodzeniu ostatecznie rezygnują z procesów rekrutacyjnych.

*Monika Piasecka
Senior Recruitment Consultant
Barona HR Services*



III CZĘŚĆ

Zmiany legislacyjne

PRZEGLĄD ZMIAN PRAWNYCH 2017



W tym roku wchodzi w życie szereg zmian prawnych, które w znacznym stopniu zmieniają dotychczas obowiązujące zasady funkcjonowania rynku pracy. Poniżej przedstawiamy krótkie zestawienie najważniejszych z nich.

Minimalna stawka godzinowa przy umowach zlecenie

Od dnia 1 stycznia 2017 r. obowiązuje nowelizacja Ustawy z dnia 10 października

2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) wprowadzająca minimalną stawę godzinową dla pracujących w ramach umowy zlecenia. Wysokość tej stawki w 2017 roku wyniesie 13 złotych i będzie corocznie waloryzowana. Zmiana przepisów odnosi się do osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługę. Wymaga potwierdzenia liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi. Ustawa przewiduje pewne wyjątki: przepisów nie stosuje się m. in. w przypadku jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne, czy też w przypadku umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób

lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba.

Nowa treść świadectwa pracy

Od początku tego roku obowiązuje rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy. Rozszerza ono zakres informacji, jakie powinno zawierać świadectwo pracy (np. dane na temat wykorzystanego urlopu ojcowskiego, czy rodzicielskiego). Obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy od tej pory spoczywa na pracodawcach, którzy nie zamierzają nawiązać z pracownikiem kolejnego

PRZEGLĄD ZMIAN PRAWNYCH 2017

stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego. Firmy powinny dostosować stosowany wzór świadectwa pracy do nowo obowiązujących wymagań.

Regulaminy zakładowe tylko dla większych przedsiębiorców

Z obowiązku wprowadzenia regulaminów oraz utworzenia funduszu socjalnego zwolnieni zostali pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników. Wcześniej próg ten był ustalony na poziomie 20 pracowników. Zmiana ma charakter na przyszłość i jako taka pozostaje bez wpływu na już obowiązujące regulaminy.

Wydłużenie terminów na odwołanie do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę

Od 1 stycznia 2017 r. artykuł 264 § 1 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie: „Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszący się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma powiadamiającego umowę o pracę”.

Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców

Nowy projekt zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw zakłada wprowadzenia nowego rodzaju zezwolenia na pracę sezonową m. in. na prace w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa, rybactwa oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Zezwolenie to będzie wydawane przez starostę na okres nie dłuższy niż 8 miesięcy. Projekt ustawy wprowadza również nowego rodzaju oświadczenia

o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które będą miały zastosowanie w przypadku wykonywania przez obywateli 6 państw prac sezonowych lub prac w zawodach potrzebnych na rynku pracy, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

*Agnieszka Zielińska
Kierownik Polskiego Forum HR*

REWOLUCJA W PRACY TYMCZASOWEJ



Od 1 czerwca 2017 roku wchodzi w życie zmiany w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych i niektórych innych ustaw. Agencje muszą przygotować się na znaczny wzrost kosztów oraz inne trudności związane ze zmianą przepisów.

Nowy kształt przepisów zwiększy stopień złożoności regulacji prowadzących do braku pewności po stronie podmiotów je stosujących (m.in. kwestia sankcji, doku-

mentowania okresów zatrudnienia). Wprowadza nowe obciążenia i koszty w przypadku umów o pracę (np. przerzucenie na przedsiębiorców kosztów wydłużania umowy o pracę do dnia porodu) i jednocześnie legalizuje i wzmacnia umowy cywilno-prawne kosztem umów o pracę. Brakuje tu postulowanych przez pracodawców rozważań nt. możliwości zmniejszenia obowiązujących ograniczeń i jednoczesnego promowania umów o pracę, poprzez np. wydłużenie okresu skierowania pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony do 24 miesięcy.

Główne zmiany

- Zaostrzenie okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego do 18

miesiący w ciągu kolejnych 36 miesięcy, który będzie obowiązywał niezależnie od liczby agencji, które kierują pracownika do pracy u danego pracodawcy użytkownika i niezależnie od formy zatrudnienia czy to na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia.

- Zastosowanie do pracy tymczasowej instytucji przedłużania do dnia porodu umowy o pracę na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży. Daje to pracownicy prawo do pobierania zasiłku macierzyńskiego, ale nie bierze pod uwagę kluczowego faktu: specyfiki trójstronnego charakteru pracy, skutków finansowych, społecznych i gospodarczych jakie propo-

REWOLUCJA W PRACY TYMCZASOWEJ

nowana zmiana może przynieść. W praktyce może się okazać, że wzrost ryzyka związany z zatrudnianiem kobiet, pozbawi je przyjaznego narzędzia, które do tej pory skutecznie pozwalało im na wejście lub powrót na rynek pracy.

- Wprowadzenie nowego katalogu sankcji za nieprzestrzeganie określonych przepisów ustawy zarówno dla agencji jak i pracodawcy użytkownika, gdzie nałożona kara może sięgać nawet do 30.000 złotych.
- Zmiana właściwości Sądu, uwarunkowana miejscem zamieszkania lub pracy pracownika tymczasowego.
- Obowiązek prowadzenia rejestru pracowników tymczasowych przez pracodawcę użytkownika

Warto zaznaczyć, iż przepisy przejściowe zakładają zerowanie okresów zatrudnienia pracowników tymczasowych z dniem 1 czerwca 2017 r. Dodatkowo ustawa wprowadza zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jedne z nich dotyczą wprowadzenia dwóch rodzajów certyfikatów: w zakresie pracy tymczasowej oraz w pozostałym zakresie działalności agencji zatrudnienia. Firmy już działające, do 31 sierpnia 2017 r. muszą przedłożyć do Marszałka oświadczenie o zakresie prowadzonej działalności. Ministerstwo przewiduje również dodatkowe środki kontrolne w stosunku do agencji pracy tymczasowej: od 1 stycznia 2018 r., z pomocą systemu teleinformatycznego w trybie kwartalnym będzie weryfikowana terminowość odprowa-

dzania składek na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Barbara Drabich
Pełnomocnik Zarządu ds. Prawa Pracy
ManpowerGroup
Członek Zarządu Polskiego Forum HR

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW Z UKRAINY - ODEJŚCIE OD PROCEDURY OŚWIADCZENIOWEJ?



Projekt nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia zakłada stopniowe zastąpienie obowiązujących oświadczeń, oświadczeniami o powierzeniu wykonywania pracy.

Oświadczenia będą ewidencjonowane przez właściwy PUP, co ma na celu zminimalizowanie ryzyka równoczesnego wydania kilku oświadczeń dla danego cudzoziemca. W chwili obecnej dzięki elektronicznej rejestracji oświadczeń cudzo-

mięć może podjąć pracę w kolejnym dniu roboczym. Zmiany ustawy przewidują 7-dniowy termin wpisania oświadczeń do ewidencji oraz dają prawo urzędowi do zmiany daty rozpoczęcia pracy. Dodatkowo, jeśli wpisanie do ewidencji będzie wymagało postępowania wyjaśniającego, wówczas termin może się wydłużyć nawet do 30 dni.

Zgodnie z nowelizacją właściwym organem do rejestrowania oświadczeń będzie Starosta. Planowane jest wprowadzenie rocznych limitów wydawania oświadczeń, dotyczący województw lub zawodów, którego skutkiem może być odmowa rejestracji oświadczenia. Nadmiarowy wydaje się również obowiązek pisemnego powiadomienia właściwego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu

rozpoczęcia pracy. Dotychczas obowiązkiem pracodawcy było tylko powiadomienie urzędu o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca. Dodatkowo ustawa wprowadza opłaty towarzyszące składanym wnioskami o oświadczenia w wysokości 30 złotych (ustawa przewiduje maks. możliwą kwotę w wysokości 10% min. wynagrodzenia).

Skutkiem wymienionych zmian będzie zwiększona ilość pracy oraz wzrost kosztów obsługi i zatrudnienia cudzoziemców. Wydłuży się też proces rekrutacji, zmniejszy elastyczność i szybkość reakcji na potrzeby rynku.

*Tetiana Hrytsyk
Specjalista ds. rekrutacji
pracowników z zagranicy
Job Impulse Polska (Strefa Job)*

PRZYPISY DO WYKRESÓW

1. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MRPiPS, 2016 r.
2. Economic Report 2017 Edition, World Employment Confederation, 2017 r.
3. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MRPiPS, 2016 r.
4. Rejestr Agencji Zatrudnienia (www.stor.praca.gov.pl)
5. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MRPiPS, 2016 r.
6. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MRPiPS, 2016 r.
7. Economic Report 2017 Edition, World Employment Confederation, 2017 r.
8. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MPiPS, 2016r.
9. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MPiPS, 2016r.
10. Economic Report 2017 Edition, World Employment Confederation, 2017 r.
11. Economic Report 2017 Edition, World Employment Confederation, 2017r.
12. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2013 roku, MPiPS, 2014r.
13. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2014 roku, MPiPS, 2015r.
14. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku, MPiPS, 2016r.



Polskie Forum HR (PFHR) powstało w 2002 roku z inicjatywy wiodących firm z branży agencji zatrudnienia funkcjonujących według najwyższych standardów etycznych. Od początku swojego istnienia eksperci Polskiego Forum HR działają na rzecz rozwoju sektora agencji zatrudnienia w Polsce. Współtworzą i opiniują projekty ustaw, uczestniczą w pracach komisji trójstronnej, spotykają się z przedstawicielami instytucji publicznych broniąc interesów branży. Jako organizacja członkowska Konfederacji Lewiatan oraz World Employment Confederation - największej konfederacji zrzeszającej agencje zatrudnienia na świecie - jest uznawanym partnerem społecznym w Polsce i Europie.



POLSKIE FORUM HR

PARTNERZY

