

2018

SAZ

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

2019



CZAS ZMIAN DLA AGENCJI ZATRUDNIENIA

Iwona Szmitkowska
Prezes SAZ, Prezes Work Service

Rok 2018 dla firm zrzeszonych w SAZ i jednocześnie dla polskiego rynku pracy był dość stabilny w zakresie wielkości rynku w porównaniu do roku poprzedniego i jednocześnie był rokiem wielu wyzwań, których konsekwencje będziemy obserwować przez 2019 rok i kilka kolejnych lat.

Najsilniej wpłynął na to deficyt pracowników, z którym zmagamy się od jakiegoś czasu i który jest coraz bardziej odczuwalny dla agencji zajmujących się pośrednictwem pracy.

Niski wskaźnik bezrobocia i brak kandydatów do pracy powoduje, że agencje coraz chętniej sięgają po pracowników z zagranicy. W 2018 roku wydano o 40% więcej zezwoleń na pracę dla obcokrajowców niż w 2017 roku. Nie bez znaczenia dla naszego sektora są też zmiany w prawie, w które obfitował

2018 rok zarówno na gruncie prawodawstwa polskiego jak i unijnego. Zmieniły się przepisy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców, po raz pierwszy w praktyce pojawiły się limity 18/36 miesięcy a także weszły w życie przepisy dotyczące RODO. Przed nami kolejne wyzwania; od 1 stycznia weszła w życie ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych, o Związkach Zawodowych, planowane są też zmiany w ustawie o rynku pracy. Ważnym wątkiem, który chcielibyśmy, żeby w tym roku został wzięty pod uwagę przez Ustawodawcę jest ułatwienie procedur zatrudniania cudzoziemców, tak by były one sprawniejsze niż są obecnie. Z jednej strony zmiany prawne oceniamy pozytywnie, jak wszystko co poprawia jakość usług i wpływa na wyeliminowanie z rynku podmiotów, które nie działają uczciwie. Z drugiej strony każdy nowy przepis powoduje konieczność wprowadzania zmian w funkcjonowaniu agencji np. poprzez dokonanie korekt w systemie dokumentacji, czy zatrudnianiem pracowników do obsługi nowych procesów, co wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów. Pod koniec 2018 roku w Niemczech uchwalono przepisy liberalizujące dostęp do rynku pracy dla obywateli Ukrainy. Choć nie spodziewamy się, by otwarcie niemieckiego rynku pracy spowodowało duży odpływ obywateli Ukrainy z Polski, to jednak ten fakt budzi spory niepokój wśród agencji. Co prawda liczymy, że do Polski może wrócić część osób, które dziś pracują w Wielkiej Brytanii, jednak wiemy, że na pewno nie zaspokoi to potrzeb naszego rynku. Pozytywnym zjawiskiem, ale też wyzwaniem dla nas jest wychodzenie coraz bardziej naprzeciw kandydatom. Coraz więcej agencji sięga po takie narzędzia, jak szkolenia czy doradztwo – jeszcze przed przystąpieniem do pracy.

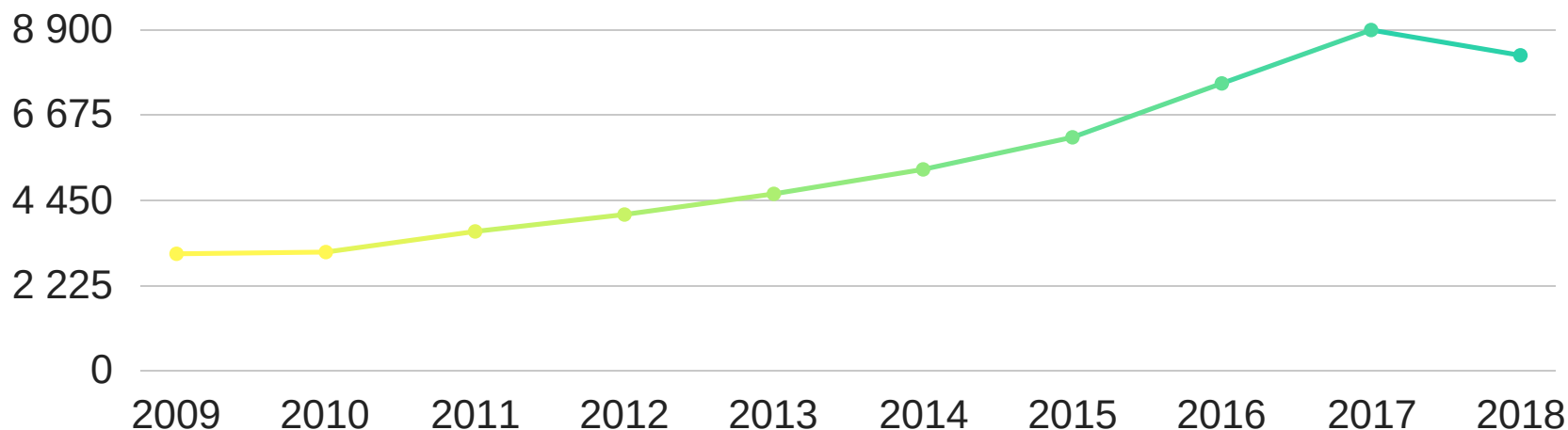


W LICZBACH

2018

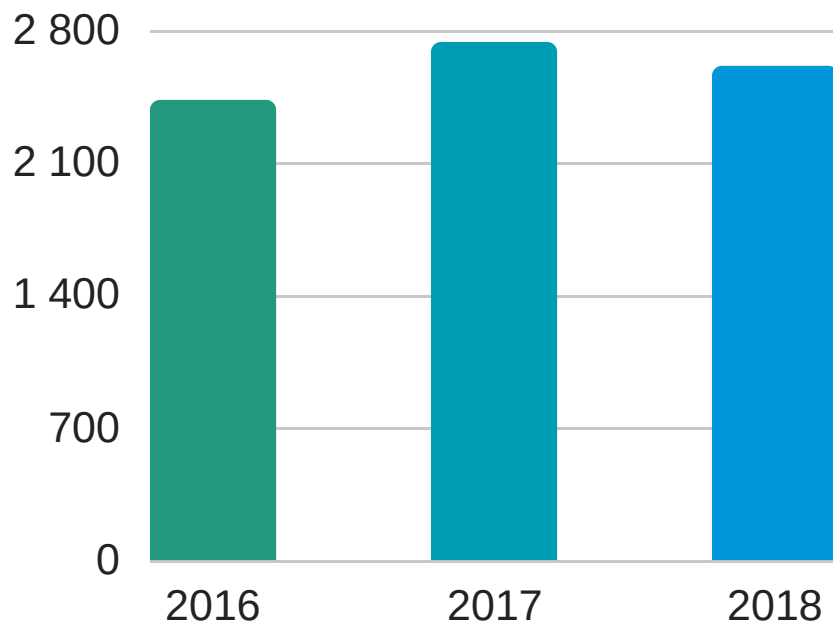
RYNEK AGENCJI ZATRUDNIENIA

LICZBA AGENCJI ZATRUDNIENIA



Na przestrzeni ostatniej dekady pierwszy raz obserwujemy spadek liczby zarejestrowanych agencji zatrudnienia. Ich liczba na koniec 2018 roku wynosiła 8211, czyli o 660 mniej niż rok wcześniej. Ujemny przyrost AZ w 2018 roku związany jest z rekordową liczbą wykreśleń. W 2018 z rejestru KRAZ wykreślonych zostało ponad 3500 podmiotów., a dla porównania w 2017 było ich około 1200. Taka dynamika ma swój początek w zmianach prawnych, które obserwujemy na przestrzeni ostatnich lat, większym nacisku (m. in. SAZ) na podnoszenie świadomości prawnej zarówno nowopowstałych agencji jak i pracowników, ogólnym trendzie gospodarczym jaki możemy obserwować w Polsce a także niewątpliwie w rynku pracownika, z którym mamy do czynienia od kilku lat.

OBROTY SAZ (W TYSIĄCACH)



Agencje zrzeszone w SAZ wypracowały w 2018 roku ponad 2,6 mld zł obrotów. To o prawie 5% mniej niż w 2017 roku i o ponad 7% więcej niż w roku 2016.

OBROTY RYNKU PL

Wartość rynku HR w Polsce szacuje się na 7,3 mld zł. Firmy zrzeszone w SAZ w 2018 roku wypracowały 36% tej kwoty

SAZ
36%



PL
64%

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

w 2018 roku przeprowadziliśmy badanie wśród firm członkowskich dotyczące zatrudniania cudzoziemców.

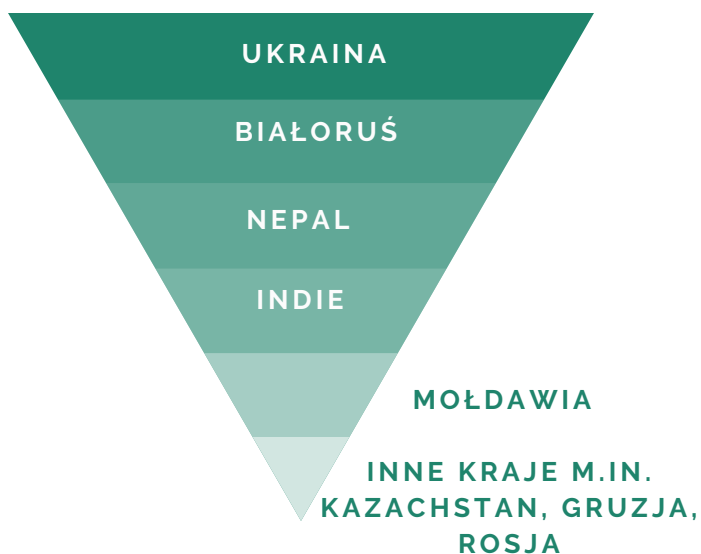
35%

Średnio stanowią obcokrajowcy wśród pracowników zatrudnianych przez członków SAZ

33%

O tyle wzrosła liczba zatrudnianych pracowników z zagranicy rok do roku przez agencje zrzeszone w SAZ

Z jakich krajów pracownicy są najczęściej zatrudniani?



Podział ze względu na płeć:

Mężczyźni
55%



Kobiety
45%

W jakich zawodach najczęściej zatrudniani są obcokrajowcy?

- Niekwalifikowani, pracownik fizyczny
- Pracownik budowlany
- Pracownik hotelowy, pomoc kuchenna
- Pracownik produkcji
- Pracownik magazynu, magazynier
- Pracownik logistyki
- Pracownik obsługi kas, kasjer



WYZWANIA

KOMENTARZE EKSPERTÓW

2018 / 2019



RODO



PPK

(Pracownicze plany kapitałowe)



Limit 18/36



Niedobór kadrowy



Zmiany w prawie w
zatrudnianiu cudzoziemców



Elektronizacja dokumentacji



Zmiany w ustawie
o związkach zawodowych



Otwarcie rynku pracy
w Niemczech



ROK POD ZNAKIEM KOLEJEK

Michał Podulski

**Wiceprezes SAZ, Przewodniczący Sekcji
Agencji Pracy Tymczasowej (SAPT),
Członek Zarządu Toolip HR**

Rok 2018 był dość trudny, ale w naszej branży nie ma łatwych lat. Na pewno był to rok kolejek w Urzędach Wojewódzkich, związanych z pozyskiwaniem zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. Kolejek tym bardziej uciążliwych, że sama procedura przygotowania wniosków o zezwolenie jest dość trudna. A po odstaniu swojego czekać musieliśmy też na zakończenie procedury: sześć, a w niektórych urzędach nawet dziewięć miesięcy...

Z pewnością najsilniejszą tendencją, jaką obserwujemy jest rosnąca trudność w pozyskiwaniu pracowników. Agencje muszą mocno się napocić, żeby znaleźć kandydatów. W rekrutacji

rośnie rola mediów społecznościowych, trzeba też zawsze mieć w zanadru parę bonusów i kuszących nagród.

Pozytywnym trendem, jaki aktualnie obserwujemy jest wzrost wynagrodzeń. Chodzi zarówno o wzrost najniższej pensji krajowej, jak i stawek proponowanych przez pracodawców.

Na pewno spory niepokój wzbudziła informacja, która pojawiła się pod koniec roku, dotycząca otwierania się Niemiec na pracowników z Ukrainy. Mamy dwa lata, żeby się przygotować i wdrożyć strategię, które spowodują, że obywatele Ukrainy będą chcieli nadal żyć i pracować w naszym kraju.

Dla pracodawców niemieckich problem braku pracowników jest tak samo dotkliwy, jak dla nas, a pamiętajmy, że gospodarka niemiecka ma dużo większe zapotrzebowanie niż nasza. Na naszą niekorzyść działają też oczywiście zdecydowanie wyższe zarobki, jakie można osiągać u naszych zachodnich sąsiadów.

Na tej nowej sytuacji z pewnością będzie też chciała skorzystać część polskich agencji. Jednak dużym utrudnieniem będą niemieckie przepisy i ograniczenia związane z delegowaniem. Cieszy nas, że przybywa członków SAZ. Bardzo byśmy chcieli, żeby jak najwięcej agencji polskich było godnych zaufania i dobrze wyedukowanych. Dziś na rynku działa mnóstwo podmiotów niezrzeszonych, które - jeżeli nie są na bieżąco ze zmianami prawa - stanowią zagrożenie nie tylko dla siebie, ale też dla swoich klientów. Nieznajomość przepisów nie jest bowiem argumentem w rozmowach z kontrolerami Państwowej Inspekcji Pracy.



NADCHODZI „ODWILŹ” NA RYNKU PRACY?

Krzysztof Jakubowski

**Wiceprezes Zarządu SAZ, Przewodniczący
Sekcji Agencji Opieki (SAO), Wiceprezes
Zarządu spółki InterKadra**

Wiodącymi tematami roku 2018, z których wiele będzie się oczywiście powtarzała i rozwijała w roku kolejnym są przede wszystkim zmiany w dyrektywach, które nakładają szereg nowych obowiązków i warunków do spełnienia dla polskich agencji pracy. Przystawiając „piłkę” jest cały czas w grze, nie tylko uważnie śledzimy te zmiany, ale też lobujemy i aktywnie reagujemy tam, gdzie naszym zdaniem unijni urzędnicy za bardzo się rozpędzają, popychając nas w legislacyjną ślepią uliczkę. Ogromnym wyzwaniem, z którym borykamy się na co dzień jest trudność w dostępie do personelu opiekuńczego. Myślę, że z tym wyzwaniem będziemy się borykali równie intensywnie w 2019 roku.

Mam jednak wrażenie, że będzie to rok przełomowy, w którym na rynku pracy uwolni się nieco większy potencjał. Już teraz obserwujemy, że duzi producenci branży automotive, która zawsze jest takim „papierkiem lakmusowym” gospodarki lekko spowolnili. Spada też powoli konsumpcja stali surowej (czytaj: ilość inwestycji budowlanych). Jeśli dodamy do tego takie informacje, jak te podawane przez niemieckie media o planowanym zwolnieniu kilkunastu tysięcy pracowników przez koncern Bayer, to widzimy wyraźne sygnały, mówiące o „zadyszce” rynku. Dla nas oznacza to, że na rynku pracy pojawi się więcej kandydatów, których będziemy mogli zatrudnić.

Pozytywną dla nas informacją jest z pewnością to, że zapotrzebowanie na opiekę dla osób starszych wciąż będzie duże. Z najważniejszych tematów, jakie zresztą omawialiśmy już na ostatniej konferencji SAO podsumowującej to, co dzieje się na rynku wymienić należy zmiany legislacyjne w Niemczech dotyczące zawodów wyspecjalizowanych. Uważnie śledzimy rozwój tego tematu i przebieg rozmów, jakie toczą się między niemieckimi pośrednikami i Ministerstwem Pracy, mającymi na celu wypracowanie oficjalnego modelu tych zmian. Prawdopodobnym scenariuszem, jaki dziś widzimy jest model zmierzający do samozatrudnienia. To nie najlepsza wiadomość dla firm, które będą musiały szybko się dostosować – odpowiednio zareagować i wypracować inny model operacyjny, niż ten, z jakim mamy do czynienia dziś.



AUTOMATYZACJA, UKRAIŃCY I BREXIT

Artur Skiba

Wiceprezes Zarządu SAZ, Prezes Antal

W 2018 roku, podobnie jak w poprzednim, mieliśmy do czynienia z rynkiem kandydata. Obserwowaliśmy wzrost ilości ofert pracy, znacząco przewyższający liczbę osób chętnych do jej podjęcia. Można śmiało powiedzieć, że mamy dziś bezprecedensowe w Polsce zapotrzebowanie na pracowników. Głównie w centrach usług wspólnych i IT, ale również w budownictwie czy handlu detalicznym. Choć mogłoby się wydawać, że sytuacja jest bardzo korzystna dla agencji rekrutacyjnych, to obraz ten nie jest jednoznaczny. Deficyt kadrowy odczuwany już niemal w każdej branży tworzy niezwykle konkurencyjny rynek, a tradycyjne sposoby dotarcia do kandydatów, z których korzystaliśmy dotychczas, przestały przynosić oczekiwane efekty. To stawia przed nami ogromne wyzwania i wymaga wdrożenia bardziej innowacyjnych

rozwiązań. Konsekwencje niezwykle rozgrzanego rynku pracy odczuwają również pracodawcy, którzy coraz częściej stają przed dylematem: podwyższyć płace kosztem marży, czy poczekać z realizacją swoich projektów.

W Antal prowadzimy rekrutacje głównie na wyższe, specjalistyczne stanowiska managerskie i inżynierskie, w branżach takich jak IT, automotive czy FMCG. Dlatego wciąż zmagamy się z jeszcze jednym wyzwaniem, na które jak na razie nie ma lekarstwa, a jest nim brak specjalistów. Duże nadzieje pokładamy w automatyzacji i sami standaryzujemy najbardziej powtarzalne zadania. Algorytmy mogą zostać wdrożone wszędzie tam, gdzie mamy do czynienia z pracą rutynową i powtarzalną. Mowa o takich czynnościach jak: wystawianie i księgowanie faktur, wprowadzanie zleceń do systemu, zamykanie rachunków bankowych, weryfikacja klientów czy wysyłka zamówień. W ramach Agencji Pracy Robotów Antal, zrealizowaliśmy już pierwsze takie projekty, dedykowane klientom z niektórych branż – np. w centrach usług wspólnych i centrach logistycznych. Kolejnym ciekawym trendem, który obserwujemy, jest zwiększenie się zatrudnienia pracowników z Ukrainy w administracji biurowej. Do tej pory były to głównie stanowiska w handlu lub branży budowlanej. Może się to okazać świetnym lekarstwem na deficyt kadrowy. Nie mamy jeszcze zbyt wielu managerów z Ukrainy, ale niewykluczone, że i tutaj stopniowo zacznie się coś zmieniać. Problem ten stał się ostatnio jeszcze bardziej palący w kontekście poszukiwania sposobów na zatrzymanie tych ludzi w Polsce. To wymaga jasnej i konsekwentnej polityki migracyjnej. Dużą rolę odgrywają również ułatwienia ze strony samych pracodawców - dodatkowe benefity, pomoc w znalezieniu

zakwaterowania, a nawet częściowa lub czasowa refundacja. Jeśli pracownicy z Ukrainy będą widzieli, że mogą rozwijać w Polsce swoje kariery i przyszłość, będzie ich to dodatkowo motywować do pozostania w naszym kraju.

Moim zdaniem wciąż jeszcze mało dostrzeganą szansą dla polskiego rynku pracy może być brexit. W Wielkiej Brytanii przebywa dziś najwięcej Polaków ze wszystkich państw europejskich, którzy w związku z brexitem będą rozważać, co dalej robić ze swoim życiem i karierą zawodową. Przyciągnięcie i powrót tych osób z emigracji, powinny być czołowym priorytetem rządu, ponieważ nawet jeden procent (czyli kilkanaście tysięcy osób), byłby ważnym zastrzykiem dla polskiego rynku pracy. Warto zwrócić uwagę, że osoby, które zdecydowały się na wyjazd za granicę, przez lata spędzone w Wielkiej Brytanii wyspecjalizowały się w konkretnym zawodzie, nauczyły się języka oraz przedsiębiorczości. W Antal mamy bardzo pozytywne doświadczenia z osobami powracającymi z Wysp, które zdobywały tam kwalifikacje na międzynarodowym rynku rekrutacyjnym. Są to pracownicy otwarci, posiadający profesjonalne podejście pro-biznesowe. Niestety osoby przebywające na emigracji zarobkowej często nie zdają sobie sprawy z tego, że w Polsce również mogą otrzymać atrakcyjne wynagrodzenie. Wielu nie wie też, jakie szanse daje im polski rynek pracy i nie biorą go pod uwagę z obawy, że będą tu zarabiać przystawiającą najniższą krajową. Podczas gdy teraz cieszą się nawet 5-6 razy wyższym wynagrodzeniem. Prawda jest zupełnie inna i jeżeli ich o tym uświadomimy, bardziej prawdopodobne będzie, że rozważą powrót do Polski.



ROSNAŃ OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW Z UKRAINY

Aneta Janik-Barciś

Prezes Zarządu spółki Macro-Work

Rok 2018 był bardzo ważny dla rekrutacji w systemie pracy tymczasowej. Mówiąc o wyzwaniach, oprócz wszystkich zmian prawnych, którym musiały poddać agencje, na pewno warto też wspomnieć o kwestiach związanych z samą rekrutacją Polaków i Ukraińców. Patrząc na nasze doświadczenia w tym obszarze mogę stwierdzić, że wyraźnie widać już, że pracownicy z Ukrainy zdomowili się na naszym rynku. To oczywiście dobra informacja dla firm, jednak muszą one liczyć się ze wzrostem oczekiwań tych osób. Z jednej strony obywatele Ukrainy nie są już tak chętni, jak jeszcze przed rokiem do podejmowania każdej pracy. Przykładem może być branża mięsna, gdzie mimo dobrych stawek bardzo ciężko znaleźć chętnych do pracy przy rozbiórce mięsa. Większość także oczekuje, że standardem jest zapewnienie przez pracodawcę

mieszkania, a wysokość stawki godzinowej to co najmniej 13 zł netto. Pracodawcy, którzy nie do końca byli skłonni płacić powyżej „najniższej krajowej”, czyli 12,50 zł brutto, coraz częściej muszą zrewidować swoją ofertę. Wiele agencji wręcz nie podejmuje się takich zleceń, bo z doświadczenia wiedzą, że będzie to dla nich strata czasu. Ukraińcy mają też specyficzne oczekiwania odnośnie czasu pracy. Większość z nich chce maksymalnie wykorzystać półroczny okres pobytu w Polsce i jest skłonna pracować po 12 godzin, czyli 250-300 godzin miesięcznie. Tego oczekują przystępując do rekrutacji. Także pozytywną informacją jest, że w odpowiedzi na te oczekiwania ponad 80 procent polskich pracodawców jest skłonnych więcej płacić. Współpracujemy np. z pracodawcą, który płaci 22 zł netto, za pracę w weekendy. Są też bardziej otwarci na negocjowanie stawki, która jest akceptowalna dla pracownika. Prawdziwą plagą jest za to nonszalanckie podejście kandydatów do rekrutacji. Przyzwyczailiśmy się już, że kiedy aplikuje 50 osób, to ok. 30 odbierze potem telefon, około 20 umówi się na rozmowę, a ostatecznie przyjdzie 5, z czego jeden podejmie pracę. Niewykluczone zresztą, że pracę tę porzuci po tygodniu, bo nie będzie mu się podobała. Mam wrażenie, że to kwestia pokoleniowa. Kiedyś nie mieliśmy problemu z naborem młodzieży np. do sezonowych prac w sieciach handlowych. Generalnie mamy wrażenie, że współcześni młodzi ludzie bardziej dbają o swoje potrzeby i żyje im się dużo lepiej, niż jeszcze kilka pokoleń wstecz.



PRACOWNICY Z AZJI – NADZIEJA I WYZWANIE

Magdalena Wójtowicz
Wiceprezes InTemporis

Największą nadzieją, ale jak dotąd także rozczarowaniem roku 2018 był dla nas projekt rozszerzenia rynku rekrutacyjnego o kraje azjatyckie: przede wszystkim Indie, Nepal i Bangladesz (niektóre agencje rozpoznają również rynek w Wietnamie). Ponieważ rynki sześciu krajów (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy), w których rekrutacja do Polski odbywa się na uproszczonych zasadach są już praktycznie wyeksploatowane, agencje zaczęły rozszerzać obszar „poszukiwań” coraz dalej. Zapowiadało się bardzo obiecująco. Wstępnie oceniliśmy, że kraje azjatyckie, z których chcieliśmy podjąć działania rekrutacyjne mają ogromny potencjał. Ludzie są w nich generalnie pracowici, uczciwi, najczęściej komunikują się po angielsku, a płace, jakie mogliby uzyskać w Polsce są dla nich bardzo atrakcyjne..

Niestety na drodze do zatrudnienia kandydata z Azji stoją dwa etapy przeszkód: pierwszy to procedury w Polsce, drugi - procedury na poziomie wiz. O ile procedury w Polsce takie jak współpraca z Urzędami Pracy w celu uzyskania opinii starosty, następnie oczekiwanie na wydanie zezwoleń przez Urząd Wojewódzki jest to czas, który można wstępnie oszacować (4-6 miesięcy), o tyle przeszkodą, której od roku nie udało się nam pokonać jest niewydolność systemu wizowego. Już dojście do etapu, w którym ktoś składa wniosek wizowy (na stronie polskiego konsulatu) graniczy z cudem. Wirtualna bramka naboru otwiera się co czwartek o ósmej rano i przyjmuje 200 pierwszych osób, które zdążą się zarejestrować oraz 200 pierwszych maili z danymi, które przyjdą na adres konsulatu (w okresie sezonu). Te 400 miejsc na tydzień to oczywiście bardzo mało, więc często zdarza się, że lokalni mieszkańcy rezerwują miejsca na całą swoją rodzinę i odsprzedają je agencjom po kilkaset euro. Jednak, nawet osoby, które wygrają na tej „loterii” i dostaną się na spotkanie w sprawie wizy nie muszą wcale otrzymać pozwolenia na przyjazd do Polski. Pozwolenie otrzymuje zaledwie około 20 proc. z nich. To dla nas bardzo frustrująca sytuacja. W tym roku mieliśmy ogromny problem z zapewnieniem naszym klientom ludzi do zbioru i sortowania owoców. Mamy nadzieję, że w tym roku uda się wreszcie ją pozytywnie rozwiązać.



LIMIT 18-MIESIĘCZNY NIE ZASZKODZIŁ, ALE ZMIENIŁ RYNEK

Artur Kornatowski
Dyrektor Wsparcia Produktu, Grupa Impel

Rok 2018 był okresem przygotowywania dla agencji pracy i pracodawców do nadejścia skutków ustawy wprowadzającej 18-miesięczny limit zatrudnienia. Przepisy te weszły w życie z początkiem czerwca 2017, więc pierwszy okres limitu upłynął z końcem listopada 2018. Staraliśmy się więc wykorzystać ten czas na poszukiwania i budowanie nowych usług, rozmów i uzgodnień z klientami, żeby wspólnie przygotować się na ewentualne problemy. Z tego powodu ważnym i często omawianym zagadnieniem był outsourcing pracowniczy - wiele szkoleń dotyczyło właśnie tego tematu - ale też rozwój usług rekrutacyjnych, na przykład pozyskiwania kandydatów do zatrudniania na stałe

Na dzisiejszy rynek pracy wpływa wiele czynników, z których najistotniejszymi są: rekordowo niskie bezrobocie, duża rotacja pracowników i częsta chęć zmiany pracy. Równie ważne były zmiany dotyczące podejścia pracodawców do pracowników. Obserwujemy, że chcąc przeciwdziałać rotacji ludzi, coraz częściej widzą oni potrzebę większego wiązania się z personelem, czyli zatrudniania o charakterze wewnętrznym.

W tych dwóch obszarach upatrywaliśmy szansę na rozwój i bezbolesne przejście przez to, co przyniosły zmiany prawne.

U części klientów udało się wygasic zatrudnianie na zasadach pracy tymczasowej, a potem wdrożyć i rozwinąć nową usługę outsourcingową.

Pod koniec 2018 roku obawy zostały zweryfikowane. Okazało się, że zwrot w kierunku outsourcingu nie był aż tak spektakularny i wybrała go zdecydowana mniejszość pracodawców. Oczywiście w 2019 roku limity nadal będą stanowić wyzwanie i kwestia ta będzie sukcesywnie dotykać kolejnych pracodawców.

W ubiegłym roku zaobserwowaliśmy też wyraźną zmianę podejścia do pracy w Polsce obywateli Ukrainy. Wielu z nich osiedliło się w Polsce i zaczynają tutaj nie tylko pracować, ale też układać sobie życie. To ważne, bo są oni pracownikami, którzy mają dziś bardzo duży udział w naszym rynku zatrudnienia. Jednocześnie wciąż poszukujemy innych krajów, z których moglibyśmy zapraszać pracowników. Pod lupą są m.in. Filipiny, Nepal, Bangladesz czy Indie.



LIMIT 18/36 – MAŁY DESZCZ Z DUŻEJ CHMURY

Leszek Zieliński

Koordynator Sekcji Pracodawców

Użytkowników, Ekspert Rynku Pracy Jobel.pro

Powstanie w 2018 roku ramach SAZ Sekcji Pracodawców Użytkowników pokazało, jak wiele jest jeszcze do zrobienia w obszarze budowania świadomości i pozytywnego wizerunku tej grupy, a także całego obszaru pracy tymczasowej. Branża pracy tymczasowej, choć działa od lat i wiele, często bardzo znanych i dużych firm korzysta z jej dobrodziejstw, wciąż budzi w Polsce złe skojarzenia. Dodatkowo wzmacnia to fakt, że firmy nie chcą się z nią utożsamiać. Okazuje się więc, że w praktyce bardzo trudno jest wskazać, kto faktycznie jest pracodawcą użytkownikiem.

Dodatkowo uczciwe i rzetelne agencje pracy tymczasowej muszą na co dzień konkurować z tysiącami agencji, które naginają zasady obowiązujące na cywilizowanym rynku do własnych potrzeb.

Naszym zdaniem, aby poprawić jakość i wizerunek pracy tymczasowej w Polsce, powinno się m.in. zadbać o czytelny rozdział pracy tymczasowej od usług outsourcingu, nadać większe znaczenie formalne i faktyczne pracodawcom użytkownikom poprzez stworzenie ich rejestru, ograniczyć formalności i obowiązki pracowników tymczasowych, czy ograniczyć biurokrację i koszty agencji poprzez rezygnację z wydawania zaświadczeń po zakończeniu umowy z pracownikiem tymczasowym. „Gorącym” tematem roku 2018 były oczywiście konsekwencje limitu 18/36. Dane zebrane przez naszą platformę ewidencji czasu pracy jednoznacznie wskazują, że był to typowy „fałszywy alarm”, którego pracodawcy zupełnie nie muszą się obawiać. Realnie problem ten dotknie bowiem zaledwie ułamek osób zatrudnianych na zasadach pracy tymczasowej. Wynika to ze specyfiki pracy tymczasowej, w tym dużej rotacji osób, które pracują na tych zasadach. Wielu z nich podejmuje np. pracę tylko sezonowo, czy też pracuje 15 dni w miesiącu. Najczęściej, kiedy pracodawca użytkownik przeanalizuje rotację pracowników w swojej firmie okazuje się, że problemu nie ma. Owszem, w ostatnim czasie obserwujemy statystycznie spadek ilości zatrudnionych na zasadach pracy czasowej, wcale nie oznacza, że w Polsce spada ilość pracowników najemnych. Fakt ten powodowany jest nie tyle odchodzeniem tych ludzi z rynku pracy, co ich transferem do innych form zatrudnienia,



POLSKIE OPIEKUNKI BARDZO WYSOKO OCENIANE NA ZACHODZIE

Magdalena Chochowska
Dyrektor Działu Prawnego, Promedica

Rok 2018 oceniamy jako bardzo dobry, ale też pełen wyzwań, przede wszystkim ze względu na dużą konkurencję podmiotów, które nie spełniają wymagań prawnych (choćby w zakresie płacy minimalnej), przez co oferują usługi opieki w pozornie bardzo atrakcyjnych cenach. W rzeczywistości nierzadko firmy takie wykorzystują personel opiekuńczy i swoimi działaniami narażają klientów na potencjalną współodpowiedzialność. To niekorzystne dla nas zjawisko, które psuje rynek i bardzo szkodzi uczciwym dostawcom usług opieki. Jesteśmy niestety często wrzucani do jednego worka z agencjami nieuczciwymi

i zarzuca się nam oferowanie wygórowanych cen. W walce z nieuczciwą konkurencją pomagają na szczęście stale rosnące zapotrzebowanie na nasze usługi i budowana przez nas świadomość klientów. Rok 2018 przyniósł nam też bardzo znaczące zmiany prawne na gruncie europejskim, a w konsekwencji także krajowym. Nowa dyrektywa o pracownikach delegowanych, zacznie obowiązywać 30 lipca 2020 roku, mamy więc niezbyt wiele czasu na przygotowanie i przystosowanie się do jej wymogów. Dodatkowym utrudnieniem jest to, że postanowienia dyrektywy są dość ogólne i nie znamy ich interpretacji, nie wiemy też jak zostaną zaimplementowane przez poszczególne kraje członkowskie. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której wiemy, że zmiany będą (i to duże), ale trudno się nam do nich szczegółowo przygotować. To oznacza dla nas dużą niepewność, zarówno w obecnym 2019, jak i kolejnym roku. Dodatkowym wyzwaniem prawnym będzie dla nas nowe brzmienie rozporządzenia 883/2004 dotyczące koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego. Właśnie niedawno poznaliśmy opinię Guillaume'a Balas, francuskiego posta-sprawozdawcy komisji odpowiadającej za politykę UE w obszarze zatrudnienia i spraw społecznych i jest ona zdecydowanie niekorzystna dla nas, ale przede wszystkim dla pracowników delegowanych. Dlatego już włączamy się w działania SAZ, których celem jest lobbowanie na rzecz zmiany zapisów tego rozporządzenia. Naszym zdaniem wykwalifikowany personel, z którego jesteśmy dumni, stał się przez lata naszym wyróżnikiem. Polskie opiekunki, które świadczą usługi na rzecz osób starszych w Niemczech, czy Wielkiej Brytanii są bardzo wysoko oceniane przez podopiecznych nie tylko za kwalifikacje, ale też unikalne, ciepłe i empatyczne podejście. Wiele rodzin nawiązuje z opiekunkami bliskie relacje, które utrzymują latami, nawet po zakończeniu współpracy.



Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

EDUKUJEMY

ZMIENIAMY PRAWO

PROMUJEMY BRANŻĘ

WYZNACZAMY KIERUNKI ROZWOJU

INTEGRUJEMY ŚRODOWISKO



Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) to największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu usług HR. Agencje zrzeszone w SAZ prowadzą rekrutacje stałe do pracy w kraju i za granicą na różne szczeble organizacji, doradztwo personalne, specjalizują się w pracy tymczasowej i outsourcingu. Członkami SAZ jest dziś niemal sześćdziesiąt agencji.

Organizacja reprezentuje zarówno podmioty duże, ogólnokrajowe i międzynarodowe, jak i regionalne i lokalne, działające w kilku województwach lub mniejszych ośrodkach. Tak szeroki przekrój profili działalności Członków pozwala postrzegać kwestie środowiska usług HR w sposób kompleksowy.

Naszym celem jest nie tylko wspomaganie i reprezentowanie członków organizacji oraz budowanie dobrego wizerunku branży, ale również kreowanie właściwego kierunku jej rozwoju, zgodnego z wymogami gospodarki oraz przepisami prawa.



Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia



Sekcja Agencji Pracy





Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

W Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia funkcjonuje Komisja Etyki, której działania są ukierunkowane na utworzenie przejrzystych i jednolitych zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia na rynku pracy oraz na rozstrzyganie ewentualnych sporów pomiędzy agencjami członkowskimi lub agencjami i ich Klientami.

Bardzo ważnym obszarem działalności naszej organizacji jest edukowanie i informowanie o zakresie usług agencji zatrudnienia jako podmiotów wprowadzających innowacyjne rozwiązania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Współpracujemy ze wszystkimi podmiotami na rynku pracy: przedsiębiorstwami, urzędami administracji rządowej i samorządowej, instytucjami rynku pracy, urzędami ochrony pracy oraz związkami zawodowymi, stowarzyszeniami i organizacjami, instytucjami propagującymi zasady społecznego zaangażowania biznesu i dostawcami usług dla środowiska usług HR.



