

Polski rynek pracy, w tym pracy tymczasowej, musi zmierzyć się z paradoksalnym problemem. To, że brakuje rąk do pracy, wiedzą już wszyscy. Równocześnie jednak pracodawcy mają opory przed sięganiem po osoby w wieku 50+, które chętnie znalazłyby jakies zajęcie. Z kolei poszukiwani przez firmy ludzie młodzi... nie mają chęci ani do pracy, ani do zdobywania kwalifikacji. Jak to zmienić, to jest wyzwanie na najbliższy czas.

Rynek HR ulega ciągłym zmianom. Zarówno w aspektach prawnych, jak i społecznych. Te pierwsze zdają się mieć na celu z jednej strony uporządkowanie rynku, polskiego, jak i całej UE, a z drugiej zwiększenie kontroli państwa i ochronę pracowników. A aspekty społeczne odnoszą się przede wszystkim do zmian demograficznych, które znacząco wpływają na rynek pracy, a w nim na sposób rekrutacji pracowników. Rekrutacja dzisiaj wygląda zupełnie inaczej niż kilkanaście lat temu i nie tylko dlatego, że dostępne są nowe technologie, ale przede wszystkim dlatego, że zmienia się nasze społeczeństwo.

Szkodzi niska aktywność zawodowa

Polscy przedsiębiorcy mają coraz większe trudności w znajdowaniu odpowiednich kandydatów do zatrudnienia. Od lat

Coraz dotkliwszy deficyt pracowników zaczyna wręcz zagrażać rozwojowi sektorów produkcji i budownictwa

widac niedobór talentów na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich, a obecnie coraz trudniej znaleźć ludzi do prac fizycznych na najniższych stanowiskach. Podnoszone stawki i dodatkowe korzyści nie przekonują kandydatów, a spośród tych, którzy podejmują zatrudnienie, wysoki odsetek rezygnuje po kilku dniach lub tygodniach.

Jakie remedium zastosować wobec niedoboru wykwalifikowanych pracowników, widocznego w niemal każdej branży? Coraz dotkliwszy deficyt pracowników zaczyna wręcz zagrażać rozwojowi sektorów produkcji i budownictwa. Co go wywołuje?

Przyczyną jest przede wszystkim niska aktywność zawodowa Polaków. Wystarczy oprócz stopy bezrobocia – śledzić współczynnik zatrudnienia i skalę bierności zawodowej, żeby wyraźnie zobaczyć źródła problemu. Skala bierności zawodowej to liczba ludzi, którzy nie mają pracy i jej nie poszukują – w Polsce ich liczba na koniec 2016 r. wyniosła 13,4 mln. W tym ok. 5 mln między 25. a 64. rokiem życia. To ogromny zasób, którego jak dotąd nie udało się pracodawcom uruchomić.

Odsetek osób biernych zawodowo do ogółu osób w wieku 25-64 lata wynosi w Polsce 24,5 proc. i daje nam piątą od końca wynik w UE, dla której średnia w strefie euro to 20,1

Wyzwania dla rynku HR



IWONA SZMITKOWSKA

Do zmiany trudnej sytuacji na polskim rynku pracy potrzebne są zmiany postaw społecznych – wskazuje ekspertka organizacji Pracodawcy RP.

proc. Gdyby ten wskaźnik obniżył o 1 proc., na rynek pracy trafiłoby ok. 200 tys. osób.

Widać wyraźnie zależność między poziomem wykształcenia a biernością zawodową. Wśród osób z wyższym wykształceniem osiąga ona wskaźniki zbliżone do zachodnioeuropejskich, a bezrobocie wśród nich jest rektorowo niskie na skalę całej Europy. Jednak jeśli przyjrzymy się danym Eurostatu dla grup z niższym wykształceniem (policealne, średnie ogólnokształcące i zawodowe oraz zasadnicze zawodowe), okaże się, że sytuacja jest nieciekawą, współczynnik aktywności zawodowej wynosi 72,7 proc. i daje nam drugie miejsce od końca w europejskim rankingu. Dla porównania: UE – 80,3 proc., Czechy – 83,4 proc., a Niemcy – 84 proc.

Być może więc doraźnym środkiem zaradczym jest aktywizacja grupy 50+. Jej aktywność zawodowa też pozostawia wiele do życzenia, a program „Solidarność pokoleń” kontynuowany od 2008 r. nie przynosi efektów. W 2020 r. program zakłada podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat do 50 proc. Obecnie wynosi on ok. 44 proc. Potencjał wzrostu jest więc spory, ciągle jednak trudno przekonać pracodawców, że go nie doceniają. Nawet jeśli sami należą do tej grupy wiekowej, a pojęcie „silver economy” nie jest dla nich pustym hasłem.

Stereotypy każące postrzegać 54-letniego mężczyznę jako tęsknie wyglądającego nieodległej emerytury czy nagminnie korzystającego ze zwolnień lekarskich nadal obniżają atrakcyjność starszych kandydatów, mimo coraz lepszego dopasowania ich kompetencji do potrzeb pracodawców – podczas gdy programy zarządzania wiekiem i mentoringu (miedzy pokoleniowej wymiany doświadczeń zawodowych) są od dziesięcioleci praktyką np. w przedsiębiorstwach skandynawskich.

Zmiana myślenia

Drugim istotnym wyzwaniem jest wizerunek rodzimego pracodawcy i jakości kontaktu między pracodawcami a przyszłymi pracownikami. Z pewnością wykorzystanie nowoczesnych technologii i kanałów społecznościowych pozwala na poprawę komunikacji z młodszymi kandydatami, ale najwyraźniej nie spełniły one wszystkich pokładanych w nich nadziei na skuteczniejsze rekrutowanie.

W efekcie – z jednej strony mamy deficyt rąk do pracy, spadające bezrobocie i rosnące płace, a z drugiej – rekrutowy

odsetek osób, które nawet nie próbują znaleźć pracy, mimo iż są w stanie podnieść kwalifikacje i podejmować zatrudnienie. Wśród przyczyn najczęściej wskazywane jest niedostosowanie ich kompetencji do wymogów rynku pracy i niechęć do nabywania nowych. A sami kandydaci jako główny czynnik hamujący podejmowanie przez nich zatrudnienia w kraju wskazują niski poziom wynagrodzeń.

Widać też inne zagrożenie – rośnie grupa określana jako NEETs (ang. not in employment, education or training) – młodych ludzi pozostających poza rynkiem pracy i, co gorsza, niezainteresowanych zdobywaniem kwalifikacji zawodowych.

Wygląda na to, że sytuację mogą poprawić nie zmiany technologii, ale postaw społecznych, a uświadamianie stereotypów i walka z nimi oraz dotarcie z ofertą nowych kwalifikacji to zadania na najbliższe miesiące i lata. Co nie znaczy, że trendy takie jak grywalizacja, czyli zamiana zwykłych czynności

w gry, nie mogą w aktywizacji pomóc. Są już udane próby wykorzystywania ich w rekrutacjach i zarządzaniu zasobami ludzkimi, więc warto wsłuchać się w opinie tych, którzy te doświadczenia posiadli.

Te zagadnienia i wynikające z nich kolejne niewiadome wymagają od środowiska agencji zatrudnienia i wewnętrznych działów HR sprawnej wymiany doświadczeń – stąd pomysł organizowania wydarzeń branżowych przez Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia. Tylko połączenie wysiłków doprowadzi do rozwiązania problemów trapiących rynek pracy. Wzorców trzeba szukać za granicą. Stawka jest nie tylko rozwój naszej branży, ale i całej gospodarki. Bez pracowników nie ma ona bowiem żadnych szans na wykorzystanie aktualnej dobrej koniunktury. ☺

—Autorka jest przewodniczącą Platformy HR Pracodawców RP, prezesem Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia i wiceprezesem Work Service