Warszawa, 20.12.2016r.

**Rynek pracy 2016 - najważniejsze zmiany w mijającym roku**

**Rok 2016 minął pod znakiem licznych zmian legislacyjnych na rynku pracy. Eksperci SAZ wyliczają nowe oraz proponowane do przyjęcia przepisy, prognozują ich wpływ na około 6 tyś agencji pracy, kilkanaście tysięcy przedsiębiorców oraz około 800 tyś pracowników tymczasowych. Podsumowują także branżowe trendy i wskazują jak zmieniają się sposoby zatrudnienia i czego mogą spodziewać się pracownicy w roku 2017.**

**Zmiany legislacyjne**

Rok 2016 był okresem pro pracowniczych zmian na rynku zatrudnienia. Wprowadzono minimalne wynagrodzenie dla umów zleceń, minimalną stawkę za godzinę pracy na kontrakcie cywilno-prawnym. Zaprezentowano projekt nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiedziało także stworzenie nowego kodeksu pracy.

*„Wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia dla umów zleceń było, w mojej ocenie, jednym z najważniejszych wydarzeń na rynku w mijającym roku”* – komentuje Michał Podulski, wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, członek zarządu Toolip HR. *„Dzięki tej regulacji uczciwe agencje będą mogły podjąć walkę z firmami dumpingowo zaniżającymi stawki dla klientów oraz stosującymi mniej kontrolowane formy zatrudnienia, np. umowy o dzieło” –* dodaje Michał Podulski.

Niemniej, zdaniem ekspertów, powszechny charakter wprowadzanych zmian oraz brak uwzględnienia specyfiki regionów czy poszczególnych branż może w perspektywie powodować szereg nadużyć wobec pracowników.

*„Mimo pro pracowniczego charakteru wprowadzonych i proponowanych zmian prawnych, w niektórych przypadkach mogą one mieć skutek odwrotny”* – komentuje Krzysztof Jakubowski, wiceprezes SAZ i wiceprezes InterKadry. „*Przykładowo, brak regionalizacji przepisu dotyczącego minimalnej stawki za godzinę pracy, może paradoksalnie zwiększyć szarą strefę. Podobnie zaostrzenie przepisów dotyczących pracy tymczasowej może w efekcie doprowadzić do zatrudniania pracowników na umowy śmieciowe, a nawet bez kontraktu, „na czarno”*

‘ – argumentuje Krzysztof Jakubowski.

W mijającym roku nie brakowało również zmian legislacyjnych na poziomie Unii Europejskiej. Na początku przyszłego roku mamy poznać ostateczny kształt unijnej dyrektywy o delegowaniu pracowników. Według zapowiedzi Komisji Europejskiej zrewidowana regulacja wprowadzi zasadę „równej płacy za tą samą pracę”. Projekt ustawy nakłada na podmioty delegujące obowiązek zapewnienia pracownikowi wszystkich składników wynagrodzenia (np. dodatki świąteczne), które otrzymuje pracownik lokalny. *„Po wprowadzeniu w życie proponowanych zmian strona delegująca poniesie większe koszty niż pracodawcy lokalni. Do wynagrodzenia i dodatków doliczyć należy koszty delegowania pracownika za granicę, co może spowodować spadek zainteresowania tą usługą. W mojej opinii nowela ustawy jest de facto skierowana na eliminację z rynku przedsiębiorców z tzw. nowej Unii”* – komentuje Krzysztof Jakubowski.

**Rynek pracownika – ciąg dalszy**

Rok 2016, jak i kilka poprzednich lat, charakteryzował się ograniczonym dostępem do kadry pracowniczej. Wyzwaniem dla pracodawców staje się zarówno pozyskanie utalentowanych pracowników jak i ich zatrzymanie, między innymi poprzez umiejętne zarządzanie dobrowolną rotacją. Utrzymanie się trendu spowodowało zwiększenie inwestycji w działania z zakresu employer brandingu, badania zaangażowania i satysfakcji oraz zewnętrzne badania wizerunku marki pracodawcy.

*„Coraz więcej firm decyduje się i będzie się decydować na prowadzenie zaawansowanych analiz predykcyjnych, umożliwiających przewidzenie zachowania pracowników, inwestycje w raporty płacowe i profesjonalne wartościowanie stanowisk”* – podkreśla Artur Skiba, wiceprezes SAZ, prezes Antal.

*„W nowym roku agencje zatrudnienia powinny postawić na personalizację działań”* – radzi Artur Skiba. W czasach, gdy kandydaci otrzymują nawet kilkanaście zaproszeń do procesów rekrutacyjnych rocznie, największe szanse na sukces w pozyskaniu wartościowego pracownika, będą miały te organizacje, których działania będą spersonalizowane. Znów na znaczeniu zyskują metody direct searchu, rozbudowana sieć kontaktów kosztem portali pracy i ogólnych ofert publikowanych w Internecie. Wszelkie kampanie rekrutacyjne, aby były skuteczne również będą musiały być skierowane do wąskiej, starannie dobranej grupy docelowej.

**O Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia**

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) to największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu wybranych usług HR: rekrutacji stałej do pracy w kraju i za granicą na różne szczeble organizacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i outsourcingu.

W chwili obecnej Członkami SAZ jest ponad sześćdziesiąt agencji. Członkowie SAZ posiadają ponad 300 biur, oddziałów i przedstawicielstw na terenie całego kraju i za granicą. W poprzednim roku ich Klientami było ponad 7000 przedsiębiorstw, polskich i zagranicznych.

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.

W ramach organizacji, funkcjonują trzy sekcje: sekcja agencji opieki (SAO), pracy tymczasowej i rekrutacyjna. Działania poszczególnych sekcji ukierunkowane są na tworzenie przejrzystych i jednolitych zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia na rynku pracy, integrację branży oraz edukowanie i informowanie potencjalnych partnerów, a także promowanie oferowanych usług.