**Zagrożenia, szanse i wyzwania rynku pracy w 2018**

**Kończący się rok przyniósł umocnienie pozycji pracownika i kandydata na rynku pracy oraz dalszy wzrost deficytu rąk do pracy. Zwiększyła się rola zatrudnianych w Polsce obcokrajowców, głównie z Ukrainy, przy czym jasne stało się, że nawet oni nie zapełnią wszystkich wakatów w sektorach produkcji, budownictwa i usług. Wzrosła presja płacowa a znalezienie i zatrudnienie fachowca jest coraz trudniejsze. Jakie trendy będą najmocniej wpływały na polski rynek pracy w 2018 i co będzie największym wyzwaniem dla branży agencji zatrudnienia? Odpowiedzi udzielają eksperci Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.**

Iwona Szmitkowska, Work Service SA, prezes SAZ: Przyszły rok przyniesie kontynuację dotychczasowych trendów; dalszy napływ pracowników z Ukrainy oraz rosnącą liczbę przyjazdów do pracy osób z bardziej oddalonych miejsc świata i dalszy spadek bezrobocia. Wysoce prawdopodobne jest przyspieszenie wzrostu płac w sektorach, w których pensje są najniższe oraz dalszy wzrost wynagrodzeń (na dotychczasowym poziomie) w sektorach, w których pensje są powyżej wynagrodzenia przeciętnego. Dotyczy to wielu wykwalifikowanych specjalistów z różnych branż.

Michał Podulski, Toolip, wiceprezes SAZ, przewodniczący Sekcji Agencji Pracy Tymczasowej: Moim zdaniem na rynek pracy największy wpływ będzie miało ciągłe obniżanie się stopy bezrobocia. Rekrutacja staje się bardziej czasochłonna, wymaga także większych nakładów finansowych, ale przede wszystkim wymaga większej kreatywności i pomysłowości rekruterów, którzy muszą bez ustanku poszukiwać kolejnych kanałów dotarcia do potencjalnego kandydata. Rok 2018 tak jak poprzedni będzie na pewno rokiem rekrutacji w social mediach. Mniejsze bezrobocie to także kolejne wzrosty wynagrodzeń, na które musi przygotować się każdy pracodawca.

Krzysztof Jakubowski, Interkadra, wiceprezes SAZ, przewodniczący Sekcji Agencji Opieki: Myślę, że to będzie to samo zjawisko co dwa lata temu i w tym roku, czyli coraz większe utrudnienia w dostępie do pracowników. Nadal będziemy mieli do czynienia ze wzrastającą presją płacową ze strony pracowników. Szacujemy, że będzie to kolejny rok pracownika a na pewno nie będzie to rok pracodawcy. Będziemy mieli do czynienia z napływem pracowników ze Wschodu, głównie z Ukrainy. Są to pracownicy, którzy po prostu ratują produkcję i usługi w Polsce.

Maciej Kopaczyński, Laxo Care, wiceprezes SAZ: Myślę, że w nadchodzącym roku nadal będzie utrzymywał się rynek pracownika. Zapotrzebowanie na kadrę będzie przerastało podaż. W związku z powyższym, uważam, że będzie postępował dalszy wzrost wynagrodzeń na rynku. Aby sprostać zapotrzebowaniu na kadrę, pracodawcy będą zmuszeni konkurować wynagrodzeniami dla pracowników.

co będzie największym wyzwaniem dla branży agencji zatrudnienia w 2018?

Iwona Szmitkowska, Work Service SA: Z pewnością wyzwaniem będzie ustalanie z klientami agencji jak najlepiej dopasowanych do potrzeb i dogodnych dla pracowników tymczasowych godzin pracy. Coraz większą uwagę agencje zwracają na rozwijanie ofert benefitów dla pracowników tymczasowych, ponieważ rośnie ich wpływ na satysfakcję zatrudnionych. Bodaj największym wyzwaniem będzie jednak utrzymanie efektywności działania agencji przy rosnących kosztach rekrutacji.

Michał Podulski, Toolip: Największym wyzwaniem będzie pozyskanie kandydatów do pracy. Nie chciałbym się powtarzać, więc odwołam się do akapitu napisanego powyżej. Dodam tylko, że agencje pracy nie mogą sobie pozwolić na popadanie w stan samozadowolenia i pewności, że „o rekrutacji wiemy wszystko”. Ciągły rozwój, ciągłe poszukiwanie i pomysłowość.

Kolejnym wyzwaniem może być też uporanie się z ciągle powiększającą się biurokracją i stosami dokumentów jakich wymaga od Nas ustawodawca po wprowadzeniu noweli ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

No i ostatnia, ale na pewno nie najmniej ważna kwestia, to wejście w życie przepisów potocznie nazywanych RODO. Musimy udoskonalić swoje procesy związane z obsługą danych osobowych, a zmiany są naprawdę diametralne. Musimy, bo kary są wysokie a nowe prawo bardzo restrykcyjne.

Krzysztof Jakubowski, Interkadra: Myślę, że to będzie dostosowanie się do nowych realiów prawnych, dlatego że w połowie tego roku jak wszyscy wiemy zmieniła się ustawa o zatrudnianie pracowników tymczasowych, dano 18-miesięczny okres karencji, wszystkie agencje zresetowały liczniki jeżeli chodzi o zatrudnienie pracowników tymczasowych, zmienia się przepis mówiący o tym, że nie można być dłużej pracownikiem tymczasowych dłużej niż 18 miesięcy na rzecz danego pracodawcy użytkownika. To w zasadzie wyklucza możliwość stosowania dotychczasowego rozwiązania, czyli zatrudnienia pracownika przez inną agencję pracy tymczasowej. Agencje najpóźniej pod koniec 2018 będą musiały bardzo intensywnie myśleć jak temu podołać, bo okres 18 miesięcy kończy się dokładnie w ostatnim dniu przyszłego roku. Dostosowanie się do tych nowych przepisów będzie największym wyzwaniem prawnym. Drugim tego typu wyzwaniem będą efekty prac Komisji Kodyfikacyjnej, zmierzające do zmian w Kodeksie Pracy. Nie wiadomo oczywiście czy stanie się to w przyszłym roku. Na razie z informacji o pracach Komisji wynika, że mają być ściśle uregulowane albo wręcz znikną z rynku pracy umowy cywilno-prawne a samozatrudnienie ma być dosyć mocno ograniczone. Umowy cywilno-prawne mają dotyczyć osób nowych na rynku pracy, czyli ludzi młodych, głównie studentów. Trzecie wyzwanie to z pewnością niedobór pracowników i radzenie sobie z presją płacową, która z pewnością będzie narastała.

Maciej Kopaczyński, Laxo: Największym zagrożeniem może być dalsze rozluźnienie polityki związanej z zatrudnianiem pracowników z krajów byłego bloku wschodniego przez naszych zachodnich sąsiadów. Nie da się ukryć, że obecnie polską gospodarkę zasilają w znaczącym stopniu pracownicy z Ukrainy i obecnie duży procent zatrudnionych w agencjach pracy stanowią wspomniani Ukraińcy. Obawiam się, że możliwość podjęcia pracy w krajach Europy Zachodniej spowoduje częściowy exodus obecnych pracujących w kraju Ukraińców oraz zatrzyma napływ pozostałych do Polski.

Co będzie w przyszłym roku największą szansą dla agencji zatrudnienia?

Iwona Szmitkowska, Work Service SA: Z pewnością ogromną szansą na rozwój jest dla agencji zatrudnianie obcokrajowców w oparciu o pracę tymczasową. Do licznej grupy obywateli Ukrainy, dołączy spora liczba gości z Białorusi, Mołdawii i innych krajów dawnego bloku wschodniego. Polska może im zaoferować znacznie wyższe niż w ich krajach wynagrodzenia a także możliwość podjęcia ciekawych wyzwań zawodowych.

Michał Podulski, Toolip: Największą szansą jest to, że w naszej branży pracują ludzie pomysłowi, pełni energii, którzy utożsamiają się z naszą misją i wciąż chcą się rozwijać. To dzięki nim, nasza branża wciąż brnie do przodu mimo napotykanych problemów i wciąż, porównując rok do roku, rośnie.

Krzysztof Jakubowski, Interkadra: Największa szansa od paru lat, wynika z bezpośrednio z największego wyzwania - trudności w dostępie do pracowników. Wygra ta agencja, która będzie w stanie efektywnie i skutecznie rekrutować pracowników a potem przekazywać ich do klientów. W związku z tym szansa dla agencji na pewno będzie istniała, natomiast „kredyt” wynikający z szansy będą w stanie zrealizować tylko te agencje, które radzą sobie najlepiej, swoim zasięgiem pokrywają cały kraj i mają sprawnie działające i efektywne struktury, zatem mogą realizować ogólnopolskie kontrakty.

Maciej Kopaczyński, Laxo: Uważam, że przy obecnym trendzie zwyżkowym w produkcji przemysłowej w Polsce oraz malejącym bezrobociu, agencje pracy odegrają ważną rolę w zapewnieniu kadry dla rozrastających się przedsiębiorstw.

\*\*\*

**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 SAZ zrzesza prawie 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 dwie sekcje: sekcja agencji opieki (SAO) i pracy tymczasowej. 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.

**Kontakt dla mediów: Artur Ragan** [a.ragan@saz.org.pl](mailto:a.ragan@saz.org.pl)**, 695 164 612**