

# Recesja impulsem

Wskutek kryzysu finansowego rynek pracownika szybko przeobraził się w Polsce w rynek pracodawcy. Jednak spowolnienie gospodarcze wcale nie musi oznaczać dla branży outsourcingu HR tylko kłopoty. Może być szansą dla outsourcerów na wypracowanie jeszcze większych zysków.

**G**ospodarczy boom, mnóstwo ofert pracy dla specjalistów, jak i robotników za pieniądze, o jakich wcześniej nie marzyli. Taka była sytuacja jeszcze w 2007 r. i na początku 2008 r. Pracownicy nie martwili się o utratę zatrudnienia, bardziej przedsiębiorcy obawiali się, że stracą kluczowe osoby.

Wobec rynku, który stał się rynkiem pracownika, a firmy zmuszone były do podnoszenia wynagrodzeń, oferowania coraz większej liczby pozapłacowych bonusów. Pracownicy i tak często odchodzili z firm. Część z nich zmieniała pracodawcę w Polsce, inni wyjeżdżali za granicę, gdzie mimo taniejącego euro wciąż opłacało się pracować.



## Analiza

Jeszcze w pierwszych trzech kwartałach 2008 r. na rynku był niedobór pracowników. Firmy próbując sobie z tym radzić coraz częściej sięgały po pracowników zagranicznych. Oczywiście w tym pomagały im firmy specjalizujące się w outsourcingu rekrutacji. W pierwszej połowie 2008 r. liczba obcokrajowców pracujących w Polsce szacowana była na około 30 tys. Ta wartość jednak uwzględniała pracowników zatrudnionych legalnie. Na czarno mogło u nas pracować nawet 400 tysięcy cudzoziemców.

Większość z nich stanowili obywatele Ukrainy, Wietnamu i Chin. Pracownicy z krajów byłego Związku Radzieckiego zatrudnieni byli głównie w branży budowlanej, z kolei Wietnamczycy w gastronomii.

Nasze przedsiębiorstwa próbowały także zaaktywizować osoby, które skończyły 50 lat. Oferty do takich osób kierowały głównie firmy produkcyjne oraz z branży call center.

Pracodawcom w jeszcze większej aktywizacji starszych osób próbował pomóc rząd, który w październiku 2008 r. przyjął program „Solidarność pokoleń”. Jego zadaniem było wydłużenie aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia. Na pakiet rozwiązań zwiększających zatrudnienie złożyły się m.in.: obniżenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracowników 50+, zmiana systemu szkoleń i podnoszenia kwalifikacji oraz wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia.

Te ostatnie zyskiwały w ostatnim roku coraz większą popularność w naszym kraju. Według raportu „Trendy

HRM w Polsce” sporządzonego przez Deloitte i Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, 29% polskich firm wdrożyło w 2008 r. elastyczne formy zatrudnienia, a kolejne 18% wdrażało tego typu rozwiązania.

### Mniej zleceń, mniej „czasowników”

Jednak pod koniec roku problem pozyskania czy zatrzymania w firmie pracownika przestał w zasadzie istnieć. Sprawił to kryzys finansowy, który dotarł do Polski i całkowicie zmienił obraz rynku pracy. To już nie pracownicy dyktowali warunki płacowe, lecz pracodawcy. Rosła stopa bezrobocia, w grudniu osiągnęła poziom 9,5%.

W grudniu spadła liczba ofert zatrudnienia zgłoszonych do urzędów pracy; było ich 46,3 tys., czyli o 14,2 tys. mniej niż w listopadzie. W porównaniu do 2007 r. do urzędów napłynęło 100 tys. mniej ofert.

Ta sytuacja odbiła się na branży usług pracy tymczasowej. Firmy, głównie z sektorów motoryzacyjnego, budowlanego, elektronicznego czy meblarskiego, zaczęły redukować liczbę „czasowników”.

– Nieznaczny spadek zamówień zaobserwowaliśmy w branży finansowej i transportowej, natomiast w sektorze usług i w branży spożywczej agencje zatrudnienia wciąż świadczyły usługi na poziomie porównywalnym do roku poprzedniego, czasem nawet z niewielką tendencją wzrostową – mówi Monika Ulatowska, ekspert ze Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.