

na pracowników niższego szczebla – 67 proc. pracodawców będzie szukało takich osób. Co drugi przedsiębiorca zdecyduje się na otwarcie rekrutacji na pracowników średniego szczebla. Coraz większe trudności pracodawców ze znalezieniem odpowiedniej kadry skutkują większą skłonnością do deklarowania podwyżek wynagrodzeń. Podczas gdy w III kwartale 2015 r. tylko 5,2 proc. firm planowało zwiększenie płac, w tym roku taką deklarację składa już 13,5 proc. pracodawców. To oznacza, że powoli zmniejszać się będzie luka między oczekiwaniami pracowników (co drugi liczy, że będzie zarabiał więcej) a deklaracjami przedsiębiorców.

Unijna dyrektywa może pozbawić pracy około 260 tys. Polaków

Komisja Europejska przedstawiła nowelizację dyrektywy o delegowaniu pracowników. Zmierzają one m.in. do ograniczenia okresu delegowania do 24 miesięcy oraz zrównania wynagrodzeń pracowników delegowanych z pracownikami miejscowymi wykonującymi taką samą pracę w tym samym miejscu. Nowe przepisy mogą zagrozić zatrudnieniu około 2 mln osób, w tym nawet 260 tys. Polaków. Proponowane przez Unię przepisy ingerują w suwerenność państw i wewnętrzne plany poszczególnych przedsiębiorstw, pozbawiając konkurencyjności rynkowej niektóre kraje członkowskie oraz umacniają bariery w swobodnym przepływie pracowników w UE. Mogą również doprowadzić do wzrostu zatrudnienia w szarej strefie. Największe w Polsce organizacje pracodawców, m.in. Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Business Centre Club oraz Pracodawcy RP występują przeciwko planowanym zmianom. Ich obawy budzi brak prowadzenia konsultacji

ws. zmian dyrektywy o delegowaniu pracowników.

Przedstawiona na początku marca rewizja dyrektywy o delegowaniu pracowników wzbudziła ostry sprzeciw ze strony polskich przedsiębiorców. Największe organizacje pracodawców w kraju twierdzą, że proponowane zmiany stoją w sprzeczności ze swobodą świadczenia usług, naruszając tym samym bazowe zasady funkcjonowania Unii.

Zdaniem ekspertów, zmiana dyrektywy poważnie zagrozi polskim przedsiębiorcom oraz pracownikom dotychczas znajdującym zatrudnienie za granicą. Według danych UE liczba pracowników delegowanych w Unii w 2014 roku wyniosła 1,9 mln osób, przy czym wydano ponad 430 tys. zaświadczeń o ubezpieczeniu A1 dla polskich pracowników. W praktyce oznacza to nawet 260 tys. pracujących Polaków, czyli najwięcej spośród innych krajów członkowskich. Zmiany wpłyną w szczególności na pracowników branży opieki domowej, gdzie głównie zatrudnione są osoby 50+, które w Polsce są zagrożone wykluczeniem zawodowym.

Outplacement w opinii przedstawicieli HR

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej to najważniejszy element programu outplacementu, który optymalnie odpowiadałby potrzebom osób zwalnianych. Tak uznało aż 86 proc. przedstawicieli działów HR, którzy wzięli udział w badaniu na temat zastosowania outplacementu. Badanie zostało przeprowadzone w styczniu 2016 r. przez firmę BIGRAM.

Na drugim miejscu znalazło się określenie strategii (72 proc. wskazań), a na trzecim – diagnoza potencjału zawodowego i wsparcie emocjonalne (66 proc. wskazań). Pracodawcy ma-

jąc możliwość opracowania idealnego programu outplacement – koncentrują się elementach, które są ważne także z perspektywy jego uczestników. Zaplanowany w ten sposób outplacement odpowiada na aktualne wymagania rynku pracy. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej jest jednym z najważniejszych elementów procesu poszukiwania pracy, ponieważ stanowi w pewnym sensie zwieńczenie wcześniejszych działań, takich jak kwestie związane z określeniem wartości na rynku pracy osoby poszukującej nowego zatrudnienia, jak i jej spójnym wizerunkiem.

Za najważniejszy wskaźnik efektywności outplacementu przedstawiciele działów HR uważają pozyskanie przez uczestnika wiedzy oraz umiejętności poruszania się po rynku pracy – tak uważa aż 64 proc. respondentów. Nie wielu mniej, bo 62 proc. ankietowanych, wskazało na znalezienie zatrudnienia. Na dalszych pozycjach znalazły się m.in. liczba spotkań rekrutacyjnych u potencjalnych pracodawców, na które jest zaproszony uczestnik programu (50 proc. wskazań), nabywanie umiejętności budowania kontaktów wspierających znalezienie pracy (36 proc. wskazań) czy przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (30 proc. wskazań).

Największe znaczenie przy wyborze dostawcy usługi outplacementu ma doświadczenie jej konsultantów, a nie cena lub renoma firmy – tak uznało 30 proc. przedstawicieli działów HR. Drugim w kolejności ważności kryterium, na które wskazało 23 proc. respondentów, było dopasowanie elementów programu do potrzeb uczestników i jego zakres. Tylko 13 proc. respondentów wskazało cenę jako jedno z najważniejszych kryteriów wyboru firmy realizującej outplacement i zaledwie 8 proc. renomę tejże firmy.