

Prawa i trendy na rok 2021

Pandemia wywołująca globalny kryzys gospodarczy odbiła też swoje piętno na rynku pracy. W minionym roku mieliśmy do czynienia ze wstrzymaniem procesów rekrutacyjnych, zablokowaniem wakatów w firmach, masowymi zwolnieniami pracowników, czy też ograniczeniami w wymiarach etatów. Jak kształtuje się rok 2021?

Na ile firmy przygotowane są na dalszy ciąg epidemii?

Pandemia Covid-19 wpłynęła na niemal każdy sektor gospodarki. Choć początkowo pracodawcy zmuszeni byli do podejmowania szybkich i nierzadko niepopularnych decyzji personalnych, z analiz i obserwacji LeasingTeam wynika, iż obecnie 100% klientów jest przygotowana na kolejne etapy pandemii. Jest to efektem tego, że w III i IV kwartale 2020 r. dostosowali oni zarządzanie miejscami pracy do wytycznych i w dość szybkim tempie wdrożyli nowe rozwiązania i procedury pozwalające zachować ciągłość funkcjonowania swoich przedsiębiorstw. Tam, gdzie było to możliwe, zastosowano model pracy zdalnej lub hybrydowej, które teraz w wielu firmach stały się wręcz standardem. Choć cały proces wymagał czasu, dobrej organizacji i wiązał się z nieplanowanymi kosztami, z całą pewnością pomogło to zminimalizować ryzyko zachorowań.

W branży produkcyjnej czy logistycznej, które ze względu na swoją specyfikę nie mogły pracować zdalnie, zastosowano głównie model pracy rotacyjnej.

- Podzielono pracowników na poszczególne brygady, które nie mają ze sobą styczności. Zastosowano środki zapobiegawcze i ochrony osobistej. Przykładem jest badanie temperatury ciała przed wejściem na zakład pracy. Zastosowano maseczki, rękawiczki oraz środki dezynfekujące. W pomieszczeniach typu kantyna przedzielono miejsca wspólne płytami pleksi. Pracodawcy jak i pracownicy podkreślają, że bardzo istotna jest samodyscyplina, bez której w/w środki nie miałyby sensu – wskazuje Katarzyna Dąderewicz, dyrektor regionu Północ-Zachód w LeasingTeam.

Rok 2021 zapowiada się rokiem stabilizacji i ostrożności. Zespoły, które trzeba budować, aby móc rozwijać biznes, są tworzone, natomiast są to głównie pracownicy potrzebni tu i teraz, natychmiast, a nie zatrudniani w formie inwestycyjnej.

Marta Pilipowicz, dyrektor regionu Południe w LeasingTeam dodaje: - Dla części branż z obszaru produkcji rok 2020 pokazał, że automatyzacja procesów jest niezbędna i tylko ona zabezpieczy produkcję. W mojej ocenie firmy, które już były gotowe i powoli wdrażały nowe technologie w zakresie automatyzacji, mogą zdecydować się na dużo wcześniejsze ich wdrożenie. Przedsiębiorcy będą z dużą rozważą planować nowe inwestycje, jednak nie zrezygnują z nich, chcąc wrócić do stanu sprzed pandemii lub nadrobić zaległości powstałe w 2020 roku.

Specyficzna sytuacja w branży IT

Rynek IT, jeżeli chodzi o poszukiwanych specjalistów i sposób wykonywania przez nich pracy, pozostaje obecnie podobny do tego, co obserwowaliśmy na początku pandemii.

- Procesy, jakie prowadzimy to w 99% rekrutacje w oparciu o pracę zdalną. Przy czym nie pojawia się w nich tak jak wcześniej ograniczenie czasowe: praca zdalna do zakończenia pandemii, ale już na stałe. Coraz bardziej zauważalny jest trend pozyskiwania specjalistów samodzielnych z ugruntowanym doświadczeniem. Problemy, jakie generuje praca zdalna w obszarze on-boardingu praktycznie uniemożliwiają zatrudnienie osób początkujących, wchodzących dopiero do zawodu. Narzędzia on-line w

znaczący sposób ułatwiają komunikację wewnątrz zespołu, ale mają też swoje ograniczenia, które w dłuższej perspektywie wywierają wpływ na tzw. team spirit oraz na pracę w firmie o nie do końca usystematyzowanych procesach. Ponadto praca zdalna wymaga od specjalisty samodzielności i skupienia się na zadaniu. Nie wszyscy sobie z tym radzą, co przekłada się na problemy z dotrzymaniem terminów i jakością wykonanej pracy. Dodatkowo, zaobserwowaliśmy coraz większe obawy pracodawców o bezpieczeństwo danych oraz tajemnice firmy. Praca zdalna niesie za sobą potencjalną swobodę co do miejsca i czasu jej wykonywania, podnosi jednocześnie znacząco wymagania stawiane przed działem zapewnienie bezpieczeństwa informatycznego w obszarze zabezpieczenia sprzętu i połączenia, ale również zarządzania systemami informatycznymi – wyjaśnia Anita Długosz, członek zarządu IT LeasingTeam.

Czy pracownicy mogą liczyć na podwyżki w 2021?

Sytuacja związana z Covid-19 spowodowała wyhamowanie wzrostu płac wynagrodzeń w niemal każdej branży. Choć wysokość najniższej krajowej wzrosła o niemal 8%, nie przełoży się to na powszechne podwyżki. - Pracodawcy liczą każdą złotówkę i mocno zastanawiają się zanim ją wydadzą. Rynek odczuł też większą dostępność kandydatów, którzy dodatkowo obniżają swoje oczekiwania finansowe. Tym samym aktualni pracownicy rzadko mają możliwość otrzymania podwyżek. Słyszymy wręcz głosy, że podwyżką jest utrzymanie pełnych etatów. Największą szansę na otrzymanie wyższego wynagrodzenia mają osoby na stanowiskach specjalistycznych, trudno dostępnych na rynku – mówi Anna Jurkiewicz, regionalny kierownik ds. outsourcingu w LeasingTeam Professional.

Statystycznie na pandemii nie ucierpiały, a wręcz zyskały sektory e-commerce oraz handlowy (spożywczy). - Choć w pierwszym z nich notujemy wzrosty wynagrodzeń, to już sektor handlowy jest zdecydowanie bardziej powściągliwy. Pracodawcy w pierwszej kolejności ograniczyli lub całkowicie zamrozili planowane wcześniej podwyżki wynagrodzeń oraz zrezygnowali z wypłat premii lub innych dodatków płacowych. Tendencja ta najprawdopodobniej utrzyma się przez pierwsze półrocze 2021. Brak podwyżek wynagrodzeń w handlu, szczególnie w 1Q 2021, w dużej mierze będzie też związany z obciążeniami nałożonymi na przedsiębiorców, tzw. podatkiem handlowym oraz cukrowym. Jeżeli nastąpią podwyżki to nieznaczne w celu utrzymania obecnej kadry pracowniczej. Nie są również planowane duże zatrudnienia, a sezonowe lub jednorazowe potrzeby personalne będą uzupełniane pracownikami tymczasowymi. Dzięki takiemu rozwiązaniu przedsiębiorcy mogą elastycznie podchodzić do realizacji zamówień i pików sezonowych, utrzymując jednocześnie stałą kadrę. Warto również podkreślić, iż na rynku nastąpiła bardzo duża automatyzacja procesu sprzedaży, tzn. wiele przedsiębiorstw zaopatrzyło się w kasy samoobsługowe, co pozwala na optymalizację zatrudnienia – mówi Katarzyna Dąderewicz.

Rozpatrując kwestie wynagrodzeń, warto powołać się na raport NBP o inflacji. Według niego w II połowie 2021 r. możliwe jest stopniowe odmrażanie wzrostu płac. Dynamika pracy i związane z tym pobudzenie rynku wpłynie na sytuację gospodarczą, co umożliwi pracodawcom sukcesywne przywracanie dodatków pozapłacowych jak również powrót do planowanych podwyżek wynagrodzeń. W tegorocznym raporcie przeciętne podwyżki wynagrodzeń r/r przewidywane są na poziomie 3,4% w 1Q do 5,9% w 4Q.

3 obserwowane trendy na rynku pracy w 2021

Rekrutacje i praca zdalna

Rok 2021 to czas przede wszystkim spokojnego ustalenia zasad pracy zdalnej. Większość pracowników doceniła tą formę wykonywania obowiązków, a pracodawcy coraz częściej widzą w niej możliwość ograniczenia kosztów.

- Nadchodzący rok z pewnością będzie rokiem pracy w modelu hybrydowym, mocno ukierunkowanym na połączenie pracy z domu i z biura. Spowoduje to również zmiany i ulepszenia jeśli chodzi o narzędzia cyfrowe wykorzystywane do codziennej komunikacji, działań rekrutacyjnych czy onboardingu online. Elastyczność – to z pewnością umiejętność, którą firmy doskonale przećwiczyły w 2020 roku i będą nadal

praktykowały poprzez np. większą otwartość na zewnętrzne formy zatrudnienia jak outsourcing czy praca tymczasowa, elastyczne grafiki czasu pracy, dużą mobilność stanowisk pracy i współpracę online zauważa Anna Jurkiewicz.

Agnieszka Kaczmarek, kierownik projektów, zauważa też, że dużym wyzwaniem w 2020 roku było przeorganizowanie systemu rekrutacji z formy stacjonarnej na online: - Przed pandemią rekrutacje w dużej mierze odbywały się stacjonarnie, dzięki czemu można było zweryfikować kandydata przede wszystkim pod kątem kwalifikacji, a ten mógł zapoznać się z firmą i stanowiskiem pracy. Rok 2020 wymusił na obu stronach przejście na rekrutacje zdalne. Z jednej strony miało to swoje plusy, jak np. większa dostępność terminów, optymalizacja czasu, jednak z drugiej, nie każdy kandydat miał możliwość spotkania się online, szczególnie w przypadku rekrutacji na stanowiska podstawowe, w mniej zurbanizowanych miejscowościach. Z czasem się to zmieniało i obecnie takie sytuacje są coraz rzadsze.

Przebranżowienie wśród pracowników

Z obserwacji LeasingTeam Group wynika, iż wielu kandydatów z różnych branż, zwłaszcza tych najbardziej dotkniętych przez ograniczenia związane z Covidem, deklaruje chęć przebranżowienia na stałe i zapewnienia sobie większej szansy na stabilne zatrudnienie. Dotyczy to głównie pracowników branż fitness, restauracyjnej, eventowej, rozrywkowej, handlowej. Taki trend ma konsekwencje.

- Już widzimy coraz większy, wręcz masowy napływ aplikacji na różnego rodzaju stanowiska niższego szczebla, na które nie ma specjalistycznych wymagań. Z jednej strony znacząco wydłuża to pracę rekruterom, którzy muszą otworzyć setki CV, z drugiej - nierzadko osoby te, by otrzymać jakąkolwiek pracę, zaniżają swoje oczekiwania finansowe, co rodzi realne prawdopodobieństwo, że średnie wynagrodzenie w poszczególnych branżach może się zmniejszyć. O podwyżki również będzie trudniej - komentuje Katarzyna Leśniewska, p.o. dyrektora rekrutacji w LeasingTeam Professional.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w branżach specjalistycznych, np. IT. Tam zapotrzebowanie na specjalistów wciąż nie maleje. - Pojawiło się więcej ofert niż rok temu dla analityków finansowych, specjalistów ds. e-commerce czy specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. Biorąc pod uwagę ubiegły rok, stabilność wykazała jedynie branża IT - dodaje Katarzyna Leśniewska.

Z jednej strony mamy więc wzrost liczby poszukujących pracy, chętnych na przebranżowienie pracowników niższego szczebla, z drugiej stałe zapotrzebowanie na specjalistów. Oba te aspekty sprawiają, że dla oszczędzenia czasu, ale także zwykłej wygody firmy coraz częściej będą korzystać z usług profesjonalnych firm rekrutacyjnych.

Headhunting nadal wymagający

Od II kwartału 2020 roku praca headhunterów stała się jeszcze bardziej wymagająca i czasochłonna. Pracownicy, którzy nie szukają aktywnie pracy z dużą dozą ostrożności podchodzą do proponowanych ofert pracy, obawiając się utraty stabilizacji, wyboru niewłaściwej dla nich firmy czy niesprawdzenia się na nowym stanowisku i konieczności poszukiwania zatrudnienia na trudnym rynku covidowym. Pracodawcy powinni mieć świadomość, że w 2021 roku zdobycie talentów będzie trudniejsze i nierzadko pomoc profesjonalnej agencji headhunterskiej będzie nieodzowna.

- Brak stabilności na rynku pracy skutkuje ogromną ostrożnością a nawet niechęcią kandydatów biernych do zmiany pracy. Można to odczuć w codziennych rozmowach z kandydatami, którzy regularnie pytają m.in. o kondycję finansową firmy, jej stabilność, plany na przyszłość, zachowania pracodawców wobec pracowników w nowej sytuacji, poziomu wdrożenia zdalnego/hybrydowego modelu pracy, itp. Proces rekrutacji takich osób się wydłużył i stał się o wiele bardziej wymagający. Pracownicy nie chcą ryzykować i tylko rasowy rekruter, potrafiący właściwie rozmawiać z kandydatami, może ich przekonać do zmiany

zdania wypowiada się Katarzyna Leśniewska, p.o. dyrektora rekrutacji w LeasingTeam Professional specjalizującej się w rekrutacjach headhunterskich.

Obcokrajowcy w Polsce czy będą przyjeżdżać do pracy w 2021 roku?

Już od dawna najczęściej wybieranym kierunkiem pozyskiwania pracowników zagranicznych jest Ukraina. Również w 2020 roku nie uległo to zmianie. Można wręcz powiedzieć, że nacja ta zyskała na popularności z uwagi na ostrożne podejście firm do prowadzenia biznesów. Nowa, niezatrudniana wcześniej nacja wiązałaby się bowiem z koniecznością wprowadzania wymaganych i kosztownych zmian dostosowujących miejsce pracy i model zarządzania pracownikami. Ogólnie jednak w 2020 roku pracodawcy zdecydowanie preferowali współpracę z pracownikami z Polski. W obecnym roku nie powinno to ulec zmianie.

- Rekrutacja pracowników zagranicznych jest dłuższa, a w przypadkach niektórych krajów, znacząco dłuższa niż rekrutacja pracownika z polskim obywatelstwem. Obecnie wiąże się z nią też ryzyko, że prowadzony, czasem miesiącami, proces zostanie gwałtownie wstrzymany przez niemożliwe do przewidzenia na początkowym etapie ograniczenia prawne. Już w styczniu obserwujemy jak kolejne kierunki, wcześniej zwolnione warunkowo z kwarantanny, zostają nią bezwzględnie objęte. Możemy spodziewać się zatem, że konieczność poddawania pracowników zagranicznych izolacji po przyjeździe do Polski będzie utrzymywana w roku 2021. Jeśli chodzi o zainteresowanie ofertami pracy w Polsce, nadal jesteśmy krajem chętnie wybieranym przez kandydatów. Musimy się jednak liczyć z tym, że każdy kraj, z którego pozyskujemy pracowników, wprowadza również własne obostrzenia, mające bezpośredni wpływ na efekt rekrutacji – mówi Aneta Sztompka, dyrektor regionalna w LeasingTeam.

Niemcy wciąż atrakcyjnym kierunkiem wyjazdów zarobkowych Polaków

Na wiosnę przeżyliśmy gwałtowne wyhamowanie zarówno ze strony zapotrzebowania u klientów jak i chęci podjęcia pracy przez polskich pracowników w Niemczech. Szczególnie zamknięcie granic spowodowało sporą liczbę rezygnacji z pracy. Lato przyniosło już ogromną poprawę sytuacji po obu stronach i mimo zmiennych okoliczności związanych z pandemią, trend ten jest kontynuowany również w 2021 roku.

- W dalszym ciągu obserwujemy duże zainteresowanie pracą tymczasową w Niemczech. Oczywiście kandydatów zraża niekiedy konieczność wykonania testu na obecność koronawirusa oraz obowiązkowa kwarantanna w Niemczech, jednak biorąc pod uwagę coraz wyższe koszty utrzymania w Polsce przy obniżonych dochodach lub wręcz wobec utraty pracy, nasi obywatele w dalszym ciągu będą wyjeżdżać zarobkowo do Niemiec. Niemcy zazwyczaj chętnie sięgają po personel zagraniczny, a w tym obszarze Polacy są cenieni za umiejętności i zaangażowanie, toteż na trwałe wpisali się w niemiecki rynek pracy tymczasowej – powiedziała Anna Macheta, dyrektor rozwoju biznesu w CPC Consulting Group, agencji zatrudnienia wyspecjalizowanej w delegowaniu polskich pracowników do pracy w Niemczech.

Rok 2021 w branży HR pod znakiem stabilizacji i ostrożności

2020 był rokiem naznaczonym przez pandemię COVID-19. Szybkie rozprzestrzenienie się koronawirusa oraz wywołany przez to wielki kryzys gospodarczy dały impuls do wielu zmian, które widoczne są w sektorze zatrudnienia. Na początku pandemii przeżywaliśmy gwałtowne wyhamowanie oraz ograniczenie w zatrudnieniu pracowników, by po kilku miesiącach powoli wrócić do bardziej stabilnego rynku pracy, który najprawdopodobniej będziemy obserwować w roku 2021. Działy HR będą w dalszym ciągu odgrywały bardzo ważną rolę w organizacjach, a nawet rola ta ma szansę wzrosnąć zważywszy na zmienne warunki gospodarcze, w których odpowiednie zarządzanie kapitałem ludzkim jest kluczowe. Zatrudnianie lub korzystanie z usług wyspecjalizowanych HR Business Partnerów będzie nieodzowne w obecnych realiach rynkowych.

