

## Trendy długoterminowe 2021 - rynek pracy

Pandemia COVID-19 wywołała globalny kryzys i spowodowała znaczące zmiany na rynku pracy, często bardzo nagłe. Na czym polegały i jak wpłyną na obszar HR w 2021 mówi Katarzyna Leśniewska, p.o. dyrektora rekrutacji z LeasingTeam Professional.

2020 - trudny rok dla pracodawców i pracowników

W 2020 roku zmienne zapotrzebowania na konkretne usługi czy produkty oraz liczne obostrzenia związane z Covid-19 spowodowały w firmach weryfikację planów rekrutacyjnych i wstrzymanie lub rezygnację z dużej części toczących się procesów. Z drugiej strony przedsiębiorstwa zmuszone były ograniczać koszty stałe, czego skutkiem były zwolnienia pracowników. Szczególnie ucierpiała branża eventowa/rozrywkowa, automotive oraz turystyka. W trudnej sytuacji znalazły się także zakłady produkcyjne, na których zmiany na rynku zbytu wywołane pandemią oraz rygor sanitarny wymusiły ograniczenie a nawet wstrzymanie produkcji .

Działy HR stanęły przed ogromnym wyzwaniem nowej organizacji pracy w systemie rotacyjnym i/lub zdalnym. Wymagało to nie tylko zaopatrzenia pracowników w sprzęt czy oprogramowanie, ale również zorganizowania codziennej pracy - ustalenia systemu weryfikacji wykonywanych zadań, sposobów komunikacji, prowadzenia działań rekrutacyjnych czy wdrażania nowych pracowników (onboarding online). Zmiana systemu komunikacji i przejście na formę online wymagało dużej elastyczności, co oczywiście przełożyło się na wiele wyzwań zarówno w obszarze rekrutacji, jak i codziennego, bieżącego funkcjonowania przedsiębiorstw. Choć nie było to łatwe zadanie, okazuje się, że zmiany wymuszone pandemią mają również pozytywny wymiar i mocno wpłyną na rynek pracy w 2021 roku.

Poprzedni rok pokazał pracodawcom, że praca zdalna sprawdza się bardzo dobrze. Z naszych obserwacji i rozmów z klientami wynika, że ograniczenie dojazdów do biur i zakładów, elastyczne godziny pracy, czy też wprowadzenie efektywnych narzędzi do pracy online spowodowały wzrost wydajności pracowników o nawet kilkadziesiąt procent.

Trendy długoterminowe na 2021 rok

Hybrydyzacja

Nadchodzący rok będzie z pewnością czasem pracy w modelu hybrydowym, mocno ukierunkowanym na połączenie wykonywania obowiązków z domu i w siedzibie firmy.. Hybrydyzacja pracy spowoduje zmiany i ulepszenia w zakresie narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do codziennej pracy, szczególnie zdalnej, wsparcie komunikacji, działań rekrutacyjnych i onboardingu online.

Elastyczność

To z pewnością element, który firmy doskonale przećwiczyły w 2020 roku. Rok 2021 będzie czasem doszlifowywania tej umiejętności. Pracownicy będą nadal łączyć życie zawodowe z prywatnym, dzieląc wspólną przestrzeń (home office) z innymi domownikami. Większa otwartość firm na elastyczne ułożenie czasu pracy, duża mobilność stanowisk pracy, coraz częstsze zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej i współpraca online będą wciąż kluczowymi obszarami wpływającymi na rynek pracy.

Rynek pracownika?

Rynek pracownika, który obserwowaliśmy przez dłuższy czas zdecydowanie wyhamował w 2020 roku i tendencja ta będzie widoczna również w najbliższych kilku-kilkunastu miesiącach. Wbrew pozorom powodem nie jest wyłącznie mniejsza liczba ofert pracy i zwolnienia spowodowane pandemią, ale również samo podejście pracowników. Od II kwartału 2020 roku wśród kandydatów biernych (nie szukających aktywnie pracy) zauważalna jest pewna obawa, wręcz niechęć do zmiany miejsca zatrudnienia. Brak stabilności na rynku obudził wśród potencjalnych kandydatów ogromną ostrożność, co obserwujemy codziennie podczas działań headhunterskich. W trakcie rozmów rekrutacyjnych często słyszymy pytania o kondycję finansową firmy, jej stabilność, plany na przyszłość, możliwość pracy zdalnej czy ogólne podejście do pracowników w nowej sytuacji. Obserwujemy, że zdecydowanie mniejsza liczba osób decyduje się na zmianę pracy, co czyni headhunting jeszcze bardziej wymagającą usługą. Wielu pracowników nie będzie ryzykować tak chętnie, jak we wcześniejszych latach.

## Bezrobocie i prognozy zatrudnienia

Bezrobocie w Polsce utrzymuje się na stabilnym poziomie, a pensje choć zdecydowanie wolniej, nadal rosną w niektórych sektorach gospodarki. Dobry, wyspecjalizowany pracownik jest wartością samą w sobie i w 2021 roku będzie mógł liczyć na wiele atrakcyjnych ofert.

Konfederacja Lewiatan szacuje, że w 2021 roku stopa bezrobocia prawdopodobnie wzrośnie do poziomu zakładanego wcześniej przez rząd na grudzień 2020 roku, czyli do około 7,3-7,5 proc. Z kolei przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw będzie w 2021 roku wyższe o około 6 proc. Możemy też spodziewać kontynuacji zwolnień w sektorach najmocniej dotkniętych skutkami pandemii - zarówno przez administracyjne obostrzenia, jak i zmianę zachowań konsumenckich. Jednocześnie zatrudnienie w przedsiębiorstwach produkcyjnych, logistyce i transporcie może utrzymać się na poziomie z początku 2020 r. a nawet wzrosnąć o 4-5 proc. w skali roku.

Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wzrośnie w 2021 roku o około 6 proc. z uwagi na podniesienie płacy minimalnej oraz rosnące oczekiwania płacowe wykwalifikowanych pracowników. Pierwsze prognozy na temat zatrudnienia w I kwartale 2021 roku nie są optymistyczne. Zaledwie 6 procent pracodawców chce powiększać swoje zespoły, 4 procent nadal myśli o redukcjach, a 86 procent zapytanych firm nie planuje zmian personalnych.

Są jednak branże, które mają szansę wyjść i wychodzą obronną ręką z pandemii. Optymistycznie, jeśli chodzi o zatrudnienia rysuje się sektor budownictwa, e-commerce, produkcja przemysłowa oraz handel detaliczny i hurtowy, czy też firmy związane z finansami i usługami dla biznesu. Patrząc na plany rekrutacyjne na przestrzeni ostatniego roku można zauważyć, że czasem największej niepewności, okresem największych redukcji etatów był III kwartał 2020 roku. Teraz organizacje powoli się stabilizują.

Są także sektory i zawody, których przedstawiciele w czasie pandemii są nawet bardziej poszukiwani niż miało to miejsce wcześniej. W listopadzie 2020 r. pojawiło się więcej ofert niż rok temu dla analityków finansowych, specjalistów ds. e-commerce, czy specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. W ujęciu rocznym widoczny jest też wzrost zainteresowania zawodami medycznymi, których przedstawiciele są tak ważni w walce z drugą falą pandemii. Biorąc pod uwagę ubiegły rok, największą stabilność wykazała branża IT. Szansę na pracę w najbliższym czasie mają programiści, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa oraz administratorzy IT.