



RYNEK PRACY

40 DNI Z KORONAWIRUSEM

KWIECIEŃ 2020

grafon |
recruitment

 **Group**
YOUR JOB, OUR WORK

wyser
Your Search, Our Work.
© GI GROUP company

TACK ✓
 **TMI**

Mimo tego, że główne statystyki nie ukazują skali problemu, a oficjalnie bezrobocie jest nawet mniejsze niż w marcu zeszłego roku, tylko w zeszłym miesiącu polski rynek pracy zubożał o 34 tysiące wakatów. Minister Pracy ogłosiła, że już teraz zniknęło kolejne 30 tysięcy ofert, a do końca kwietnia wyniki te mogą sięgnąć nawet 60 tysięcy. Ekonomiści szacują, że do lipca-sierpnia przybędzie nawet pół miliona zarejestrowanych bezrobotnych. Jednak jak ta sytuacja będzie wyglądała w poszczególnych rejonach i branżach? Jak reagują na nią dyrektorzy wielkich firm oraz jakie zdanie na temat ostatnich zdarzeń mają pracownicy?

W ramach współpracy grupy firm **Gi Group**, **Grafton Recruitment** oraz **Wyser** przygotowaliśmy krótkie opracowanie przedstawiające:

- aktualną sytuację u ponad 600 naszych klientów
- wyniki badania opinii nt. postrzegania wpływu kryzysu na rynek pracy, które przeprowadziliśmy na grupie blisko 1000 kandydatów
- zestaw przydatnych rozwiązań w dobie wyjątkowej sytuacji rynkowej.

Zapraszamy do lektury.

SYTUACJA W FIRMACH

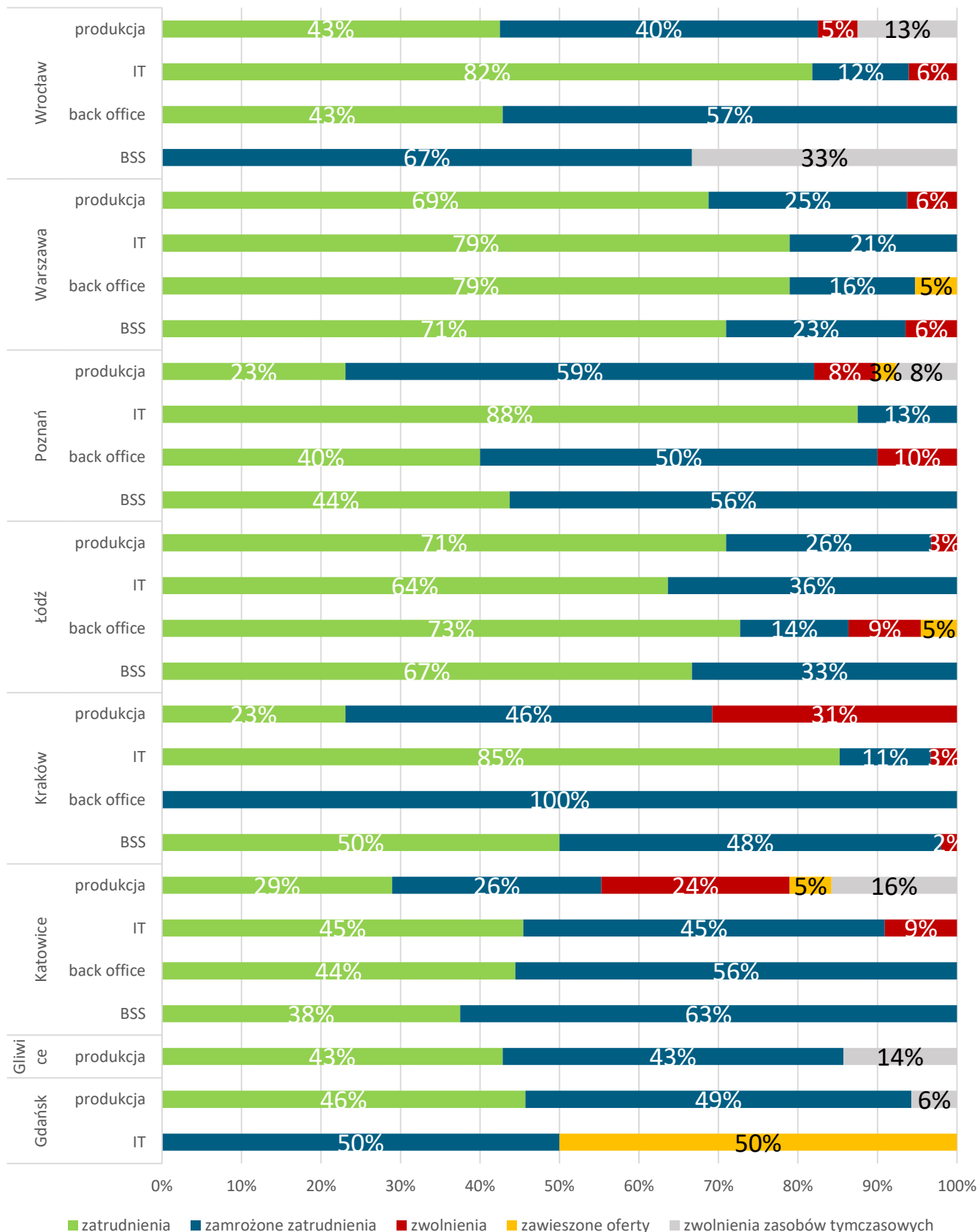
badanie własne, N = 639, CATI, 16-22.04.2020

Z analizy przeprowadzonej na grupie ponad 600 naszych klientów wynika, że:

- **34 FIRMY (5%)** podjęły decyzję o redukcji zatrudnienia stałego, **38 FIRM (6%)** redukuje zasoby tymczasowe
- **54%**, czyli **339 FIRM** rekrutuje i zatrudnia bez zmian
- w **212** firmach podjęto decyzję o zamrożeniu nowych zatrudnień.

Więcej szczegółów, w tym podział na lokalizacje i branże, zawarty jest na następnej stronie

SYTUACJA W FIRMACH



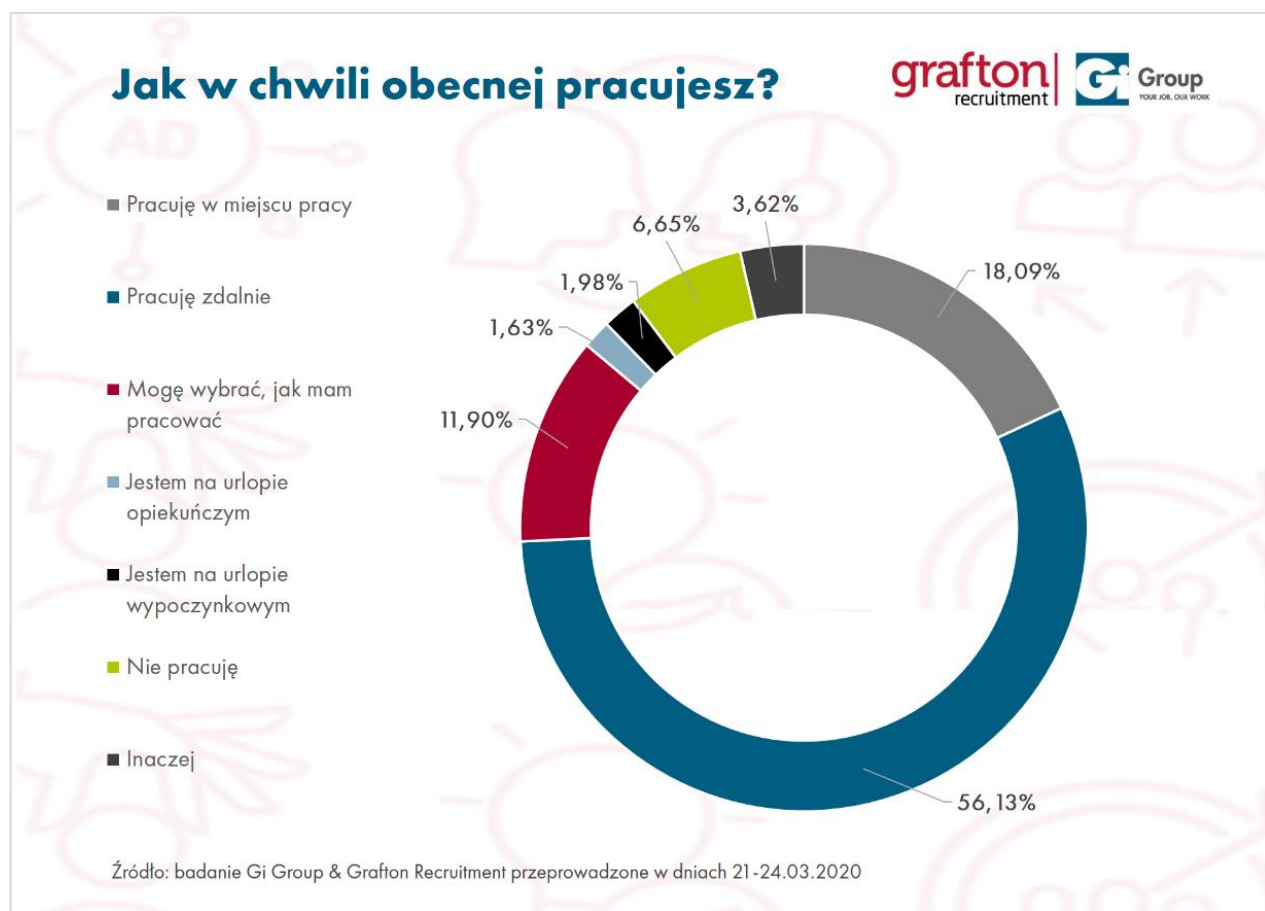
NASTROJE PRACOWNIKÓW

Badanie przeprowadzono w dniach 21-24.03.2020 r. w formie ankiety online przesłanej do losowo wybranej grupy 857 osób, które zaaplikowały na co najmniej jedną ofertę pracy Grafton Recruitment & Gi Group w latach 2018-2020.

ZDALNIE CZY W BIURZE?

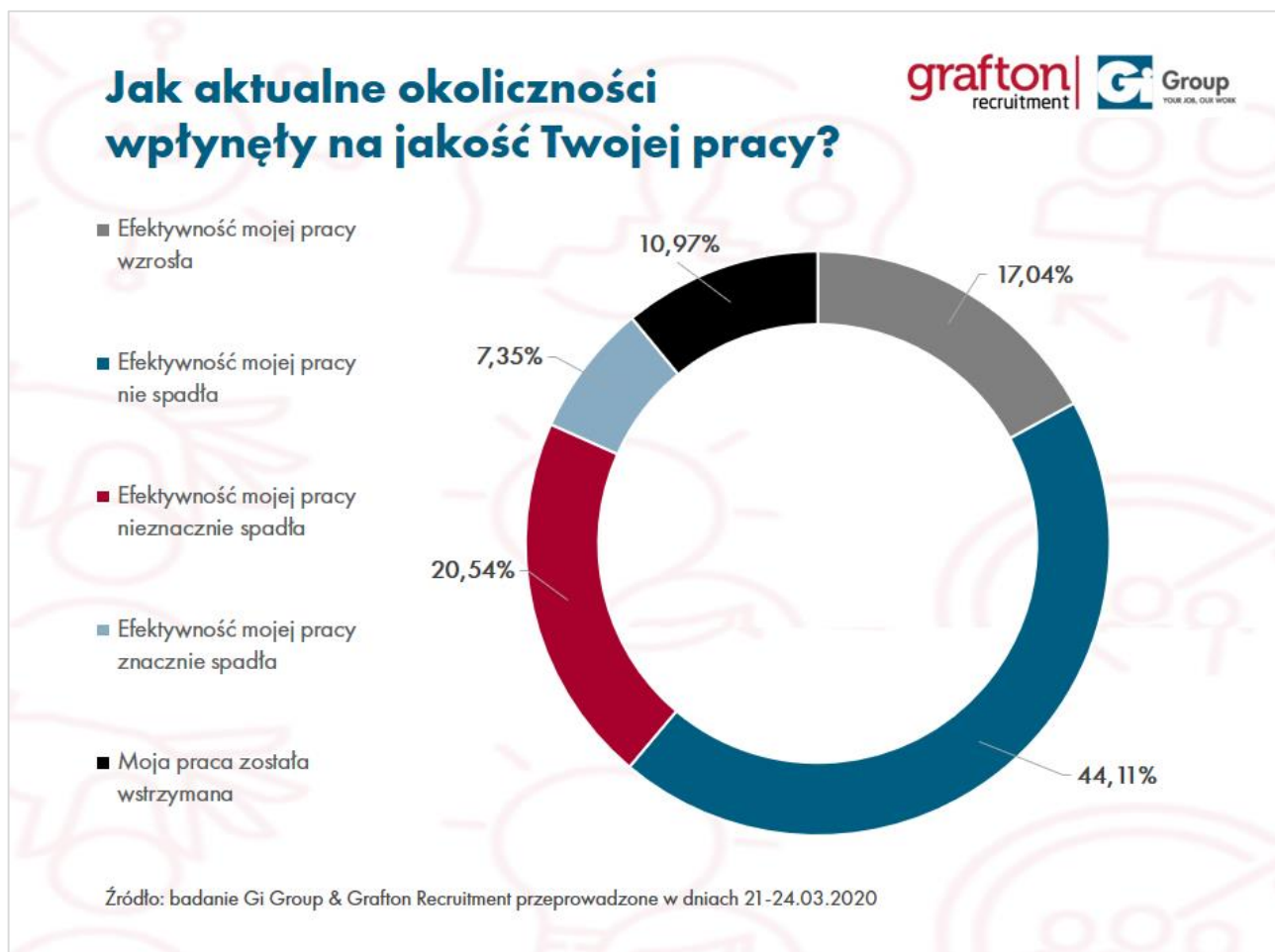
Ponad połowa badanych wykonuje obecnie swoje obowiązki zdalnie. Co ciekawe, wielu z nich deklaruje, że ich efektywność w pracy wzrosła. Okazuje się również, że większość firm zdała egzamin z pracy zdalnej i działa jak dotychczas. Niestety, prawie połowa pracowników (48%) boi się, czy utrzyma obecną pracę i czy będzie dostawać wynagrodzenie. Więcej niż jedna trzecia (34%) szuka nowej pracy, a tylko 14% deklaruje, że zgodzi się pracować za niższą pensję – to główne wnioski z najnowszego badania Gi Group i Grafton Recruitment pt. *Praca w czasie kwarantanny* przeprowadzonego w dniach 21-24 marca 2020.

56 proc. zapytanych przez nas ankietowanych odpowiedziało, że pracuje online, a kolejne 12 proc., że może wybrać, czy pracuje zdalnie, czy idzie do pracy. To znaczy, że aż prawie 70 proc. badanych funkcjonuje teraz w jakiejś formie pracy zdalnej. Nadal jednak aż 18 proc. pracuje w miejscu pracy. Poniżej 2 proc. przebywa na urlopie wypoczynkowym i prawie tak samo mało na urlopie opiekuńczym, który przysługuje w związku z epidemią na dziecko do lat 8.



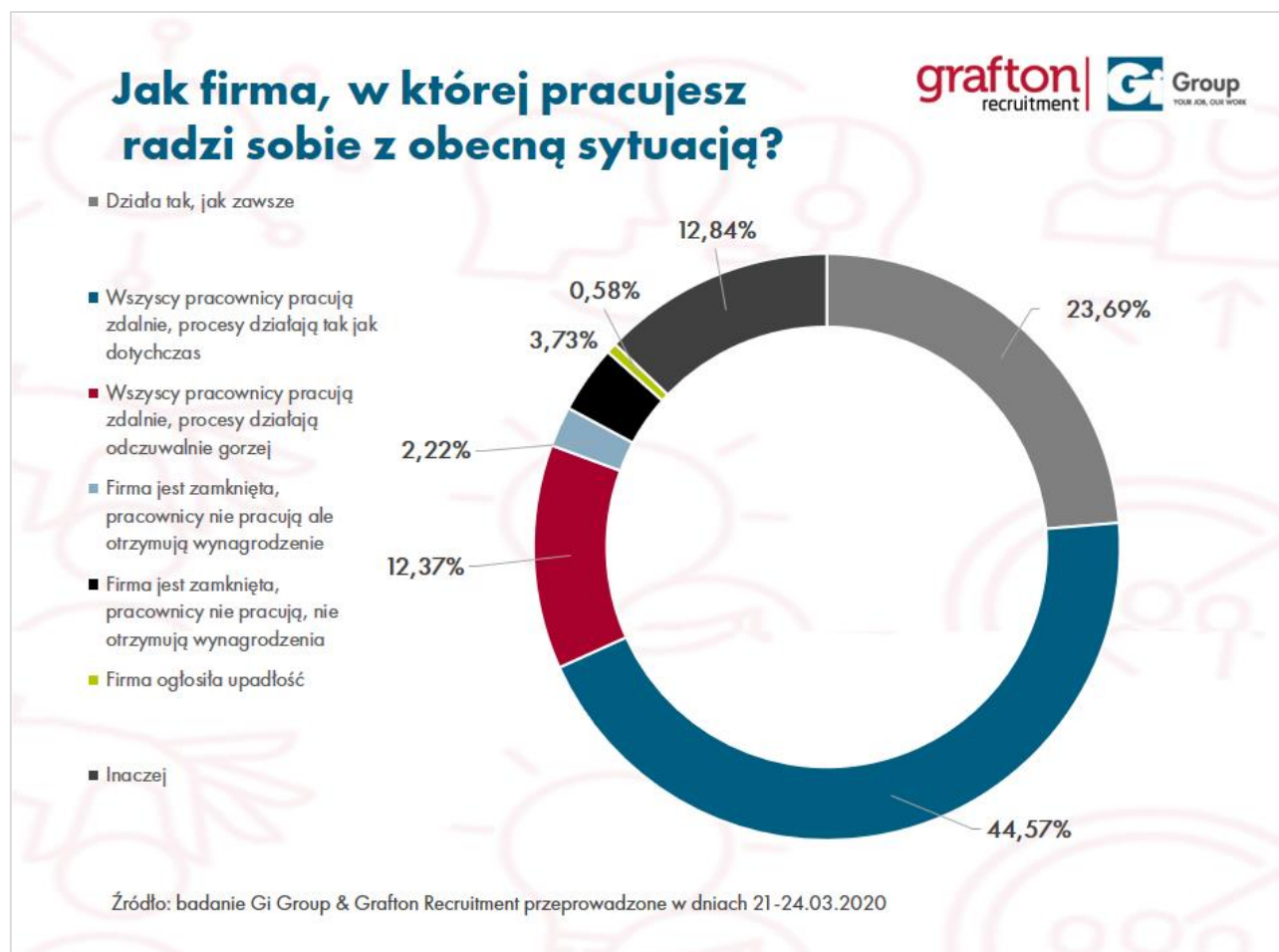
OCENA EFEKTYWNOŚCI WŁASNEJ

44 proc. pytaných potwierdza, że efektywność ich pracy nie spadała, 20 proc. przyznaje, że nieznacznie spadła, ale aż 17 proc. mówi, że ich wydajność wzrosła. Niepokojące, że prawie u 11 proc. badanych praca została zatrzymana.



OCENA SYTUACJI FIRMY

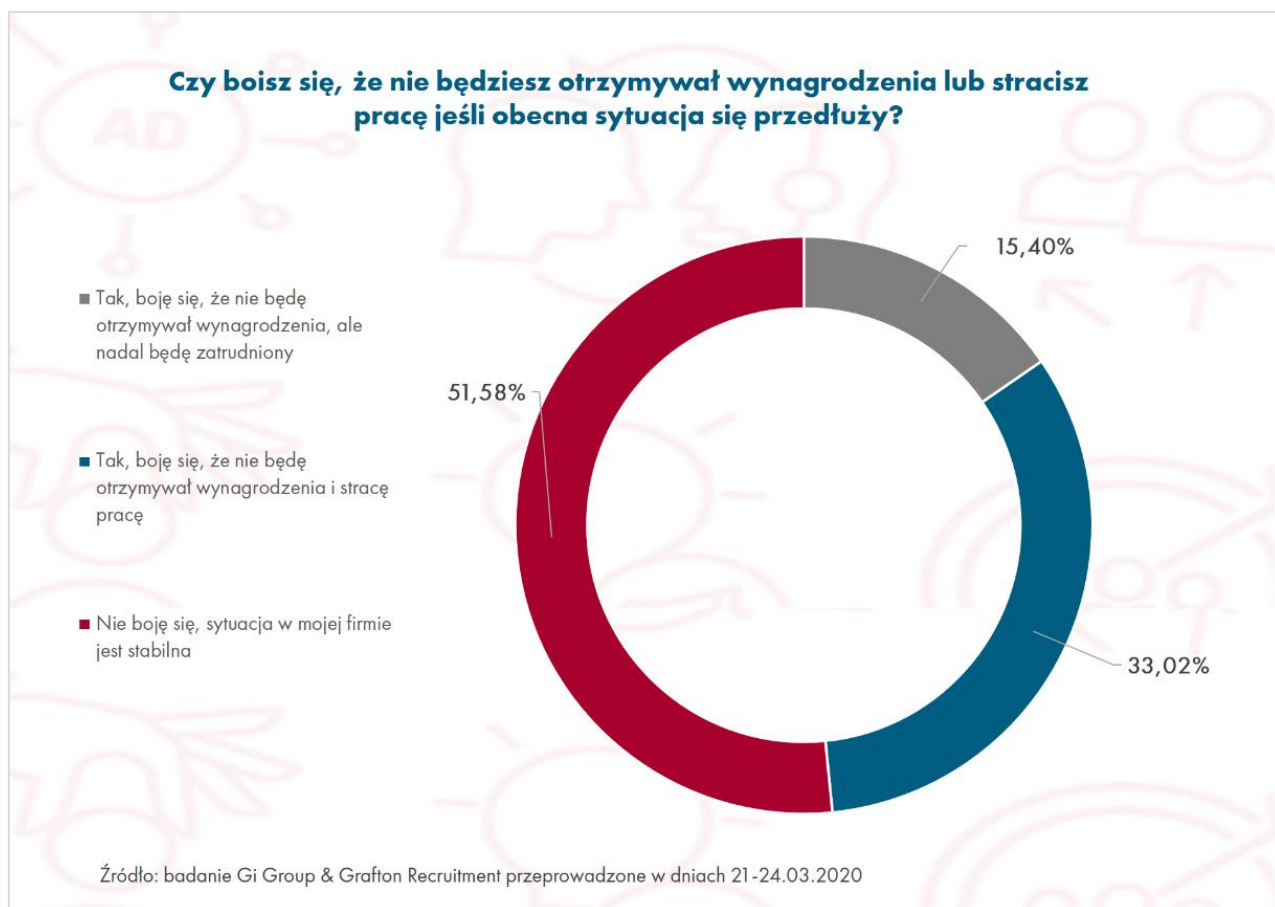
Czy firmy poradziły sobie z sytuacją pracy zdalnej? Jak to oceniają pracownicy? Tu aż 69 proc. badanych odpowiedziało, że firma i wszystkie procesy działają normalnie, a pracownicy pracują zdalnie. 12 proc. uważa, że procesy działają odczuwalnie gorzej, podczas gdy wszyscy pracownicy pracują zdalnie. 2,2 proc. wskazało, że firma jest zamknięta, pracownicy nie pracują ale otrzymują wynagrodzenie, a 3,7 proc., że firma jest zamknięta, pracownicy nie pracują i nie otrzymują wynagrodzenia. Niestety już pojawiły się odpowiedzi „moja firma zbankrutowała” - 0,58 proc.



Widać, że firmy i pracownicy zdali egzamin w przejściu na pracę zdalną. Pracownicy wręcz wskazują, że ich efektywność wzrosła, a procesy w firmach działają. To efekt mobilizacji: wszyscy staramy się jak najlepiej wykonywać swoje obowiązki, trochę myślimy już o przyszłości, ale najważniejsze jest tu i teraz, żeby jak najmniejszym uszczerbkiem dla biznesu zakończyć ten czas pracy w domu.

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA

Niestety już prawie połowa pracowników tj. 48% obawia się, że nie otrzyma wynagrodzenia za pracę lub ją straci. 52% nadal jest spokojna o swoją przyszłość zawodową i deklaruje, że sytuacja w ich firmie jest stabilna.

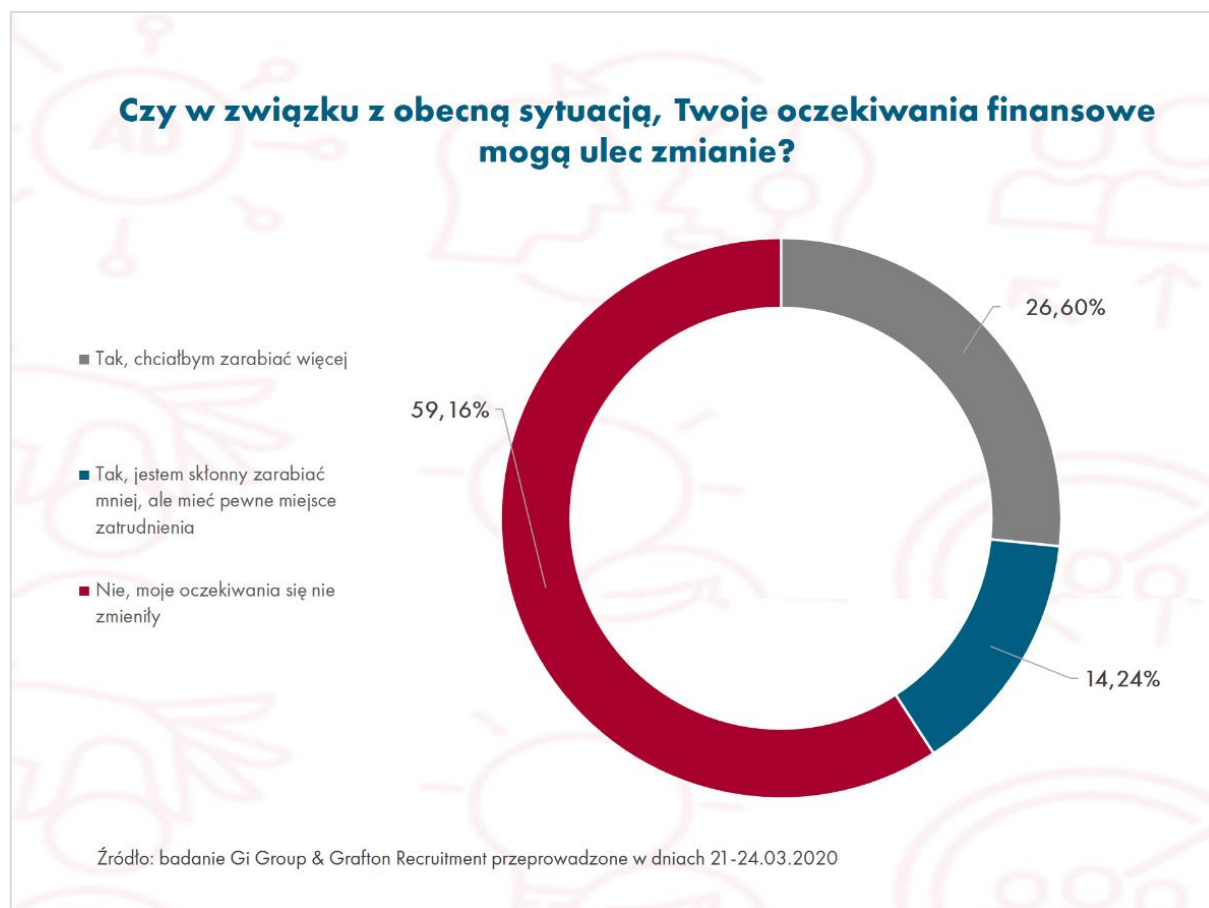


OBAWA O PRACĘ I OCZEKIWANIA

Pomimo obaw blisko połowy ankietowanych o ich przyszłość zawodową, 66% badanych odpowiedziało, że jeszcze nie szuka nowej pracy. Już robi to niewiele ponad 1/3 (34%).

60% zapytanych przez Gi Group i Grafton Recruitment twierdzi, że sytuacja kryzysowa nie wpłynęła na ich oczekiwania finansowe. 14% natomiast już jest skłonnych zgodzić się na obniżkę pensji, aby zachować pracę. Co ciekawe 26% deklaruje, że chce w obecnej sytuacji zarabiać więcej. Kto dokładnie?

Ponad 35 proc. osób, które chcą otrzymać podwyżkę, związanych jest z branżą IT. To rozumiały. Od ponad dwóch tygodni bardzo intensywnie pracują, aby infrastruktura ich pracodawców wytrzymała zwiększone obciążenie związane z przejściem na tryb zdalny. Dwie kolejne grupy, które oczekują podwyżek to zatrudnieni w finansach i ubezpieczeniach oraz obsłudze klienta. To właśnie oni, pomimo panującej wokół epidemii dalej wykonują swoje obowiązki kontaktując się na co dzień z dziesiątkami interesantów i klientów.



ZDALNIE: ROZWIĄZANIA STOSOWANE W FIRMACH

REKRUTACJA I ONBOARDING ZDALNY

Konieczność przejścia wielu firm w stan „zdalny” wystąpiła błyskawicznie, tak jak i postęp infekcji COVID-19. Na początku marca wykrytych przypadków w skali kraju było zaledwie kilka, kilka dni później zamknięto szkoły, na koniec tygodnia w ciągu dnia w większości firm zapadały błyskawiczne decyzje o przejściu na tryb pracy zdalnej, a wieczorem dowiedzieliśmy się, że w weekend wprowadzone zostaną kontrole na granicach. Większość osób pracujących w działach HR i rekrutacji, odpowiadających często za kilkuset osobowe zespoły i dziesiątki prowadzonych procesów rekrutacyjnych, zaczynała poniedziałek pełna wątpliwości i pytań, dotyczących możliwości zachowania ciągłości pracy, na które dopiero w ciągu tygodnia udawało się uzyskać odpowiedzi.

Konsultanci Gi, Grafton oraz Wyser pozostają w codziennym kontakcie z dużymi firmami, naszymi klientami, których zapytaliśmy jak wyglądała sytuacja w ich organizacjach tj. jak radzą sobie z rekrutacją i zatrudnieniem nowego pracownika w 100% zdalnie.

ZDALNA REKRUTACJA I DECYZJA

Rozmowy kwalifikacyjne online są popularne od dawna, ale nie jako dominujące rozwiązanie. Najpopularniejszym z nich jest Skype i zorganizowanie wirtualnego spotkania (wysłanie linka) – i to jest podejście klasyczne, „komputerowe”. Nasi konsultanci na co dzień używają komunikatorów mobilnych z video-chatem (FB Messenger, WhatsApp), bo tak działają nasi Kandydaci oraz Klienci, tak jest po prostu najszybciej.

Wiemy, że nasi Klienci stosują także oprogramowanie dedykowane do przeprowadzania rekrutacji online: VidCruiter czy Spark Hire.

ONBOARDING ONLINE

Procedura badań medycyny pracy

Ministerstwo Zdrowia oraz Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej poinformowały, że podjęte zostały prace legislacyjne zakładające czasowe zawieszenie obowiązku ich posiadania. Z rozmów z klientami wiemy, że w praktyce wiele firm uznaje za ważne przesłanie przez kandydata skanu badania wykonanego dla poprzedniego pracodawcy, jeśli dotyczą tych samych warunków pracy tj. np. liczby godzin spędzanych przed komputerem. Za wystarczające uznaje się również samo skierowanie na poprzednie badania. Pracodawcy zakładają, że brakujące formalności zostaną dopełnione po epidemii, bo inaczej niemożliwe byłoby zapewnienie ciągłości pracy.

Zgodnie ze znowelizowaną w dniu 31.3.2020 r. ustawą z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w razie braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie to może zostać przeprowadzone przez innego lekarza. Lekarz ten może również wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie, przy czym będzie ono ważne 30 dni od dnia odwołania stanu epidemii.

Warto również podkreślić, że przeprowadzenie badania medycyny pracy i wydanie orzeczenia może nastąpić zdalnie. Z takiego rozwiązania może skorzystać każdy lekarz, w tym lekarz medycyny pracy. Wynika to z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentysty, zgodnie z którym lekarz może udzielać świadczeń zdrowotnych, w tym badać stan zdrowia i wydawać orzeczenia lekarskie, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności

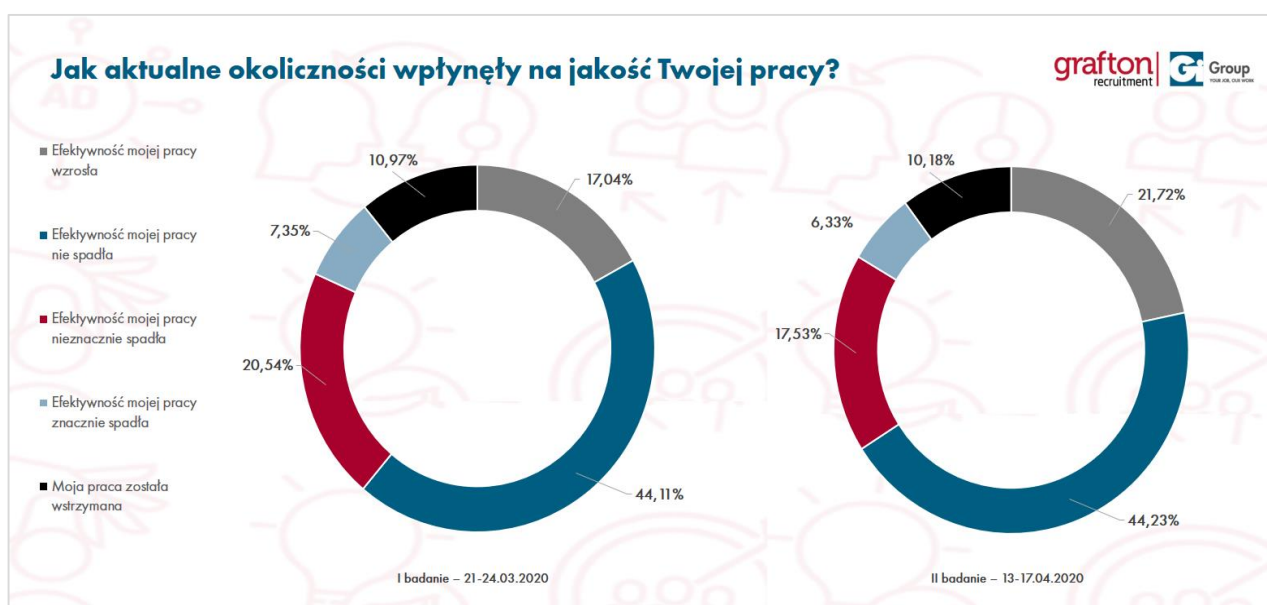
ONBOARDING ONLINE

Szkolenia BHP

Na szczęście oferta szkoleń BHP przeprowadzanych online bardzo rozwinęła się w ostatnich latach. Wiele firm umożliwia odbycie kursu BHP całkowicie zdalnie z pomocą materiałów video oraz zakończenie szkolenia bez wychodzenia z domu poprzez test online. Zaliczenie takiego testu jest w pełni dopuszczoną przez prawo formą ukończenia kursu BHP.

Umowa i zapewnienie sprzętu

Dokumenty, w tym umowa o pracę, podpisywane są online poprzez programy takie jak np. DocuSign. Najczęściej sprzęt wysyłany jest kurierem na domowy adres nowego pracownika i to kurierowi przekazywane jest podpisane pokwitowanie powierzenia mienia firmy. Czasem zdarza się, że sprzęt osobiście dostarcza np. taksówką pracownik działu IT. Jedna ze współpracujących z nami firm zastosowała procedurę opartą na bardzo dużym zaufaniu do pracownika już na samym początku zatrudnienia – sam kupuje sprzęt do określonej wartości, za który firma zwróci środki w ciągu tygodnia od przekazania rachunków do działu księgowości. Co ciekawe, jest to również forma benefitu, gdyż sprzęt ten, nawet po czasie epidemii, pozostanie własnością pracownika. Podobna procedura ma zastosowanie w przypadku osób już pracujących w firmie. Jeśli komuś brakuje jakiegoś sprzętu potrzebnego do pracy zdalnej (tj. monitor, myszka, słuchawki, klawiatura itd.), może go zakupić po wcześniejszej akceptacji przełożonego.



PRZEKAZANIE ZATRUDNIENIA ONLINE

Przeniesienie części kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika na firmę zewnętrzną wraz z odpowiedzialnością za obsługą kadrowo-płacową na agencję.

Co to jest?

- transfer wewnętrznych pracowników i zatrudnienie przez agencję
- przejęcie procesu obsługi kadrowej i płacowej
- doradztwo w zakresie prawa pracy
- zewnętrzna infolinia w zakresie spraw pracowniczych
- zatrudnienie i wdrożenie do pracy online

Kiedy skorzystać z usługi?

- brak możliwości otwarcia wakatów
- decyzje o redukcji etatów, ale budżet na usługi
- konieczność uruchomienia pracy zdalnej
- praca projektowa

Jakie stanowiska obejmuje usługa?

- możliwość przejęcia zatrudnienia na jakiekolwiek stanowisko w firmie

ZDALNA PRACA TYMCZASOWA & OUTSOURCING ONLINE

Czasowe uzupełnienie braków w zespołach oraz wsparcie przy konkretnych projektach bez konieczności zwiększania stałego zatrudnienia.

Czym jest zdalna praca tymczasowa & outsourcing online?

- możliwość zdalnego zatrudnienia pracowników;
- możliwość zdalnego wykonywania usług;
- usługa na potrzeby zastępstw, czasowego wsparcia, dodatkowego wzmocnienia zespołu;
- możliwość obsługi w językach obcych;
- zatrudnienie nawet dzienne, tygodniowe, miesięczne;

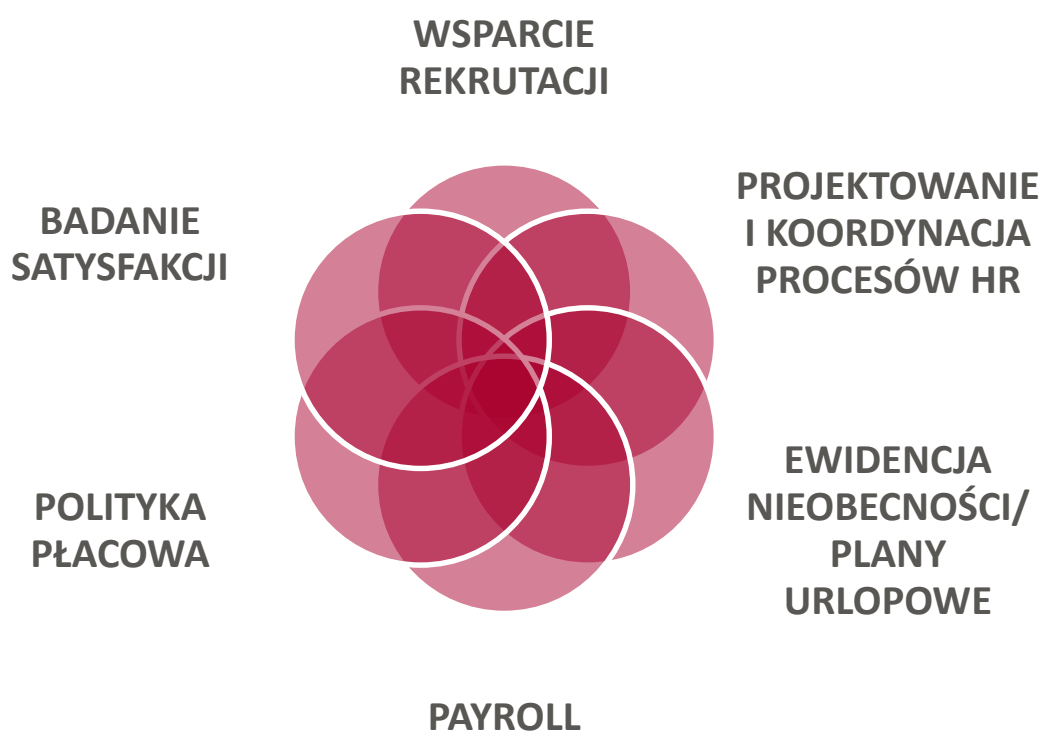
Kiedy skorzystać?

- absencje, zastępstwa;
- konieczność uruchomienia pracy zdalnej;
- praca projektowa;
- brak budżetu na pracowników, ale budżet na usługi/ B2B;
- konieczność uruchomienia działu back office online;

Jakie stanowiska podlegają pod narzędzie?

- administracja;
- sprzedaż i obsługa klienta z językami;
- finanse i księgowość;
- HR, kadry i płace;

#OUTSMART: OUTSOURCING 360°



#OUTSMART: OUTSOURCING 360°

Outsourcing pracowniczy

realizacja zadania lub usługi z bezpośrednim udziałem pracowników Grafton.



Pracownicy stają się **kadrą Grafton** i zostają **delegowani do realizacji usługi** dla Państwa.

Grafton zapewnia **pełną administrację** związaną z ich zatrudnieniem, obsługę procesów HR oraz obsługę płacową.



grafon |
recruitment

Gi Group
YOUR JOB, OUR WORK

wyser
Your Search, **Our Work.**
a GI GROUP company

TACK ✓
TMI