

Noile tendințe și schimbarea priorităților pe piața muncii, analizate de avocații ZRVP | Catalin Micu, Partener: Firmele se vor concentra pe gestionarea celor doua segmente de salariați care vor prinde cel mai probabil contur: „angajații inhouse” și „angajații freelanceri”. Proiectele cu un consum semnificativ de resurse sunt cele în care se lucrează la „rescrierea” procedurilor/ politicilor necesare pentru implementarea pe termen lung a sistemului de lucru hibrid



Anul 2022 a adus provocari majore pe piața muncii. Cele mai multe dintre ele îi vizează pe angajatori, care trebuie să identifice soluții pentru a putea păstra în firmă salariații talentați. „Încetarea stării de alertă a adus în primul rând o eferveșcență a „reîntoarcerii la normalul pre-pandemic”, însă bucuria reîntoarcerii la birou nu a fost apreciată de un segment semnificativ al salariaților care au găsit în munca de pretutindeni un mod de a maximiza în beneficiul personal (prin activități neafectate de muncă). De aici și preocuparea principală a angajatorilor de a organiza munca prin limitarea prezenței efective la birou la una până la maximum trei zile pe săptămână prin implementarea telemuncii”, arată [Catalin Micu, Partener - Zamfirescu Racoți Vasile & Partners \(ZRVP\)](#).

În acest nou context, s-au schimbat și prioritățile companiilor. Astfel ca dezvoltarea culturii organizaționale nu va fi printre prioritățile anului în curs. **Catalin Micu** este de părere ca vor fi modificări în sistemele de valori ale companiilor generate de sedimentarea implementării „noului normal”.

Firmele vor pune accent mai mult pe telemunca, interacțiunile hibride între colegi, cultivarea accentuată a principiului dezvoltării profesionale a salariatului „în relație cu angajatorul”. De asemenea, se vor concentra pe gestionarea celor doua segmente de salariați care vor prinde cel mai probabil contur: „angajații inhouse” și „angajații freelanceri”.

### **Prioritățile angajatorilor**

În practica de *Employment* a ZRVP, 2022 a debutat cu proiecte circumstanțiate implementării unor mecanisme hibride/flexibile de revenire a salariaților la locurile de munca organizate de angajator după perioada pandemică.

„Astfel de mandate au fost „governate” de intenția generală a angajatorilor de a găsi un echilibru sustenabil între „normalul pre-pandemic” – munca la birou și „normalul post-pandemic” – munca în regim hibrid. Piața muncii în 2022 va oscila între (a) tendința unui segment al angajaților de a parasii locul de munca actual și de a migra către angajatori care încurajează „munca de oriunde” și (b) preocuparea angajatorilor de a minimiza efectul inflației asupra puterii de cumpărare a propriilor salariați pentru a evita atriția”, explică *Partenerul ZRVP*.

## [Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

---

Prioritățile clienților care apelează la serviciile **ZRVP** sunt organizarea muncii în sistem hibrid (*telemunca*) dar, mai ales, organizarea muncii de pretutindeni (inclusiv din afara României). Astfel de mandate vor fi majoritare până la mijlocul anului 2022.

De asemenea, avocații anticipează ca, în a doua parte a anului, preocupările angajatorilor se vor circumscrie eforturilor de a gestiona cât mai eficient eventualele solicitări colective de „suportare în comun” a pierderii puterii de cumpărare a salariilor generată de rata crescută a inflației (în condițiile în care salariile sunt stabilite în lei). „Practic, este posibil să fie aplicate pachete colective de măsuri care să compenseze pierderile de câștig ale angajaților. Astfel de măsuri vor urmări atingerea unui anumit nivel de eficiență fiscală și posibil ca și Guvernul să intervină în acest sens printr-un pachet legislativ care să limiteze povara fiscală pe veniturile din salarii”, susține **Catalin Micu**.

O analiză a mandatelor pe care avocații le-au avut pe masă în ultimul an indică faptul că principalele categorii de proiecte în materia relațiilor de muncă au privit trei direcții de lucru.

Prima dintre ele vizează implementarea unui pachet de reglementări interne ale angajatorilor pentru gestionarea sistemului de lucru hibrid/munca de pretutindeni.

Cea de-a doua urmărește identificarea unei structuri organizatorice interne (modificarea organigramelor departamentale) pentru a acomoda cel puțin două provocări: nevoia de a segmenta personalul pe echipe de lucru aferente proiectelor și mai puțin pe departamente clasice și preocuparea de a crea echipe mixte formate din salariați și prestatori externi/freelanceri.

O a treia direcție de lucru are în vedere securizarea datelor/informațiilor/proceselor de lucru în contextul muncii hibride și, mai ales, soluționarea situațiilor de încălcare de către angajații remote a obligației de fidelitate față de angajator.

Referindu-se la 2021, **Catalin Micu** subliniază faptul că a fost un an al contrastelor, cu planuri de onboarding în cazul unora dintre clienți (unul dintre aceștia care activează în sectorul IT ajungând la dublarea numărului de salariați) și cu diminuări a numărului de angajați ca efect al restructurării business-ului. „Au fost chiar doi clienți care au implementat în 2021 atât concedieri (într-o anumită divizie a afacerii) și angajări noi semnificative (în alt sector al business-ului). Totuși, a doua parte a lui 2021 a adus mai puține concedieri comparativ cu primul trimestru al anului, iar trendul continuă în 2022, echipa fiind solicitată în puține proiecte de diminuare a personalului”, explică avocatul.

Specialiștii **ZRVP** s-au implicat și în dosare care au inclus schimbări în echipele de management. „Uzual, în astfel de mandate reprezentăm angajatorii. Am observat o tendință a angajatorilor de a înlocui managerii axați pe dezvoltare (care vine la pachet cu un oarecare apetit pentru risc) cu cei care fac o mai bună gestiune a cash-ului și astfel prezintă garanția depășirii în condiții de siguranță a business-ului a unei perioade de „turbulențe” generate de

pandemie, de stagflație, de apropierea de zone de conflict etc.”, nuanțează **Catalin Micu**.

Partenerul ZRVP considera ca 2022 va aduce o ușoară și temporară relaxare a fiscalității în materia relațiilor de muncă, mai ales în a doua parte a anului în curs. Totodată, apreciază că vor fi intervenții legislative în materia protecției angajaților în cazul restructurărilor. „Probabil, într-o formă ușor diferită, vor fi reintroduse formele de protecție în perioada pandemică”, punctează expertul interviuat de **BizLawyer**.

În ceea ce privește soluțiile emise de către instanțele de dreptul muncii în ultimul an, **Catalin Micu** susține că au stat sub semnul impredictibilității. „Au fost hotărâri diferite date de același tribunal în dosare aflate pe rol sau derivând din același proiect de restructurare implementat la nivelul unui angajator. De asemenea, am fost surprinși de numărul mare de soluții schimbate în apel (instanțele de apel au emis soluții total diferite de cele de fond, plecând de la aceleași date ale cauzei). Cauza poate fi și faptul că, în 2021, restructurările au „brevetat” o nouă cauză a concedierii – „diminuarea/pierderea proiectului în care echipa afectată își desfășura activitatea”. Poate că a fost greu de digerat situația în care angajatorul a fost obligat să dispună concedierea personalului care era afectat unui proiect sau program, fără însă ca aceasta măsură să se fi suprapus pe o pierdere financiară”, precizează *Partenerul ZRVP*.

*Intra pe platforma [Dispute.Resolution.Center](#)*

**INTERVIU | Media tarifelor orare pentru firmele românești se situează între 100 și 250 de euro/oră. foarte renumite în domeniu pot ajunge să perceapă și o rată de 1.000 euro/oră**

### **Avocații se focusează pe particularitățile fiecărui proiect**

Echipa **ZRVP** care gestionează proiectele în materia relațiilor de muncă include un partener coordonator de practică – **Catalin Micu**, un avocat senior coordonator – **Lidia Trandafir**, un avocat senior – **Oana Marinescu** și trei avocați colaboratori – **Marcela Antoniu**, **Alexandra Șofineț** și **Diana Badarau**.

*„În prezent, proiectele care implică un consum semnificativ de resurse sunt cele în care lucrăm la „rescrierea” procedurilor/politicilor necesare pentru implementarea pe termen lung a sistemului de lucru hibrid, cu un accent special pe reformularea politicilor de evaluare a performanțelor în condiții de telemunca. Echipa care gestionează proiecte în materia relațiilor de muncă colaborează cu echipele care implementează proiecte corporative (practica de fuziuni, divizări și achiziții), dar și cu colegii care asistă clienții în mandate privind protecția datelor, dezvoltarea unor proiecte în domeniul industrial (i.e. energie, mediu etc.)”, detaliază **Catalin Micu**.*

Partenerul **ZRVP** amintește faptul că relațiile de muncă, deși au nivel general de reglementare la nivel național și european, se bucură de o serie de „reguli particulare”, specifice fiecărui angajator/grup din care angajatorul face parte.

„Este normal să fie așa pentru că fluxul de lucru într-o organizație poartă fie amprenta liderului organizației, fie pe cea a cutumei dezvoltate în timp. Astfel, și noi, echipa **ZRVP** care gestionează relațiile de muncă, am cautat mereu să surprindem acea particularitate a fiecărei organizații/grup de organizații și să o dezvoltăm în reglementările interne ce ne-au fost solicitate spre redactare. În plus, preocuparea continuă de a găsi soluții „custom made” a făcut să fim preferații clienților pentru orice tip de proiecte. Știm că există un „cod universal” al practicilor în relațiile de muncă și îl utilizăm, însă ne focusăm pe particularitățile clientului pentru a da rezultatului muncii noastre acea doză

de specificitate care îl face foarte util clientului”, a conchis **Catalin Micu**.

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locală](#)