



Perspektywy i trendy w prawie pracy

Prognoza nadchodzących
zmian i sytuacji na rynku
prawno-pracowniczym
w nadchodzących latach



Business Centre
Club





Spis treści:

Wstęp	2
Skrót zawartości	4
AI w prawie pracy – szansa czy ryzyko?	5
Nowe pokolenia na rynku pracy – pokolenie Z i co dalej?	8
Dalsze losy pracy zdalnej	10
Jaki wpływ na polski rynek pracy będzie miał koniec wojny w Ukrainie?	12
Polska FinTechowym hubem	13
Wpływ sytuacji inflacji na rynek pracy w Polsce	14
Przypisy	16
Autorzy	17
Kontakt	18



Szanowni Państwo,

W najbliższym czasie czekają nas duże wyzwania i zmiany na rynku pracy.

Według różnych badań na rynku pracy w najbliższych latach będzie brakowało około 1 mln pracowników i ta tendencja ma się pogłębiać. Prognozy demograficzne też są złe. Mamy od wielu lat bardzo niski przyrost naturalny. Na jednego emeryta pracuje obecnie 2,2 osoby, a prognozy mówią o około 1,5 osoby. Przedsiębiorcy od dłuższego czasu zwracają uwagę na brak pracowników w określonych zawodach. Dotyczy to zwłaszcza specjalistów. Zakończenie wojny w Ukrainie – niezależnie od tego, czy nastąpi ono szybko, czy będziemy musieli na ustanie walk jeszcze trochę poczekać – spowoduje znaczny odpływ pracowników z wschodniej granicy.

Z drugiej strony, coraz powszechniejsza w naszym życiu sztuczna inteligencja spowoduje, że nasza praca stanie się bardziej efektywna, a na niektóre miejsca pracy rekrutacja przestanie być potrzebna. Na to wszystko nakłada się zmiana prawna – usankcjonowanie pracy zdalnej, z której chętnie korzysta zwłaszcza pokolenie Z, osób urodzonych po roku 1995. Coraz większa reprezentatywność tego pokolenia na rynku pracy wymaga także zmiany nastawienia i oferty pracodawcy. Pokolenie Z ma bowiem zupełnie inne oczekiwania i wymagania niż ich starsi koledzy. Nie dbają wyłącznie o produktywność w pracy, ale też o satysfakcję, zdrowie psychiczne, zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

W konsekwencji tzw. Zetki nie będą pracowały ponad swoje siły, gdyż praca ich nie definiuje. Szykują się więc ciężkie czasy dla pracodawców, którzy dodatkowo – w związku z wysoką inflacją - muszą podwyższać wynagrodzenia, aby zastopować odpływ pracowników z miejsc pracy, a i tak pracownicy, pomimo podwyżek, nie są zadowoleni z wysokości swoich wynagrodzeń.

O tym, jak bardzo obecna sytuacja gospodarcza dotyka zwłaszcza małe i średnie firmy świadczy fakt, że coraz mniej z nich deklaruje zwiększanie zatrudnienia.

To właśnie je w najbliższej przyszłości może dotknąć poważny kryzys skutkujący nie tylko brakiem nowych miejsc pracy, ale też redukcją zatrudnienia, czy też nawet zamknięciem działalności.

Niniejszy raport, przygotowany przez ekspertów BCC, jest próbą określenia zjawisk i trendów, które w najbliższych latach kształtować będą rynek pracy i rzeczywistość polskich przedsiębiorców. Mam nadzieję, że niniejsza publikacja pomoże Państwu obrać właściwy kierunek rozwoju i działania Państwa firm.

dr Jacek Goliszewski
Prezes Business Centre Club



Ostatnie lata były swoistym przewrotem w sferze prawno-pracowniczej. Początkowo, liczne zmiany spowodowane były pandemią Covid-19, która niespodziewanie wymusiła na pracodawcach szybkie odnalezienie się w nowej sytuacji. Praca zdalna, dotychczas nieuregulowana, będąca wyłącznie pewnego rodzaju benefitem pracowniczym, stała się rzeczywistością. Dodatkowo, sytuacja geopolityczna, wojna w Ukrainie, rosnąca inflacja również miały duży wpływ na to, co działo się w relacjach na linii pracownik – pracodawca.

Bezpośrednią reakcją na zmieniającą się sytuację były również liczne zmiany legislacyjne, jak chociażby te, które weszły w życie w kwietniu 2023 r. dotyczące pracy zdalnej, kontroli trzeźwości, czy choćby związane z implementacją unijnych dyrektyw: tak zwanej work-life balance oraz o przejrzystych warunkach zatrudnienia.

Można spodziewać się, że najbliższe lata w dalszym ciągu będą obfitowały w zmiany związane z nowymi regulacjami. Przykładowo można wskazać choćby kwestie sygnalistów czy implementowania dyrektywy unijnej związanej z równym wynagradzaniem w kontekście płci.

Mając na uwadze dynamicznie zmieniającą się perspektywę na rynku pracy, oddajemy w Państwa ręce raport, w którym przedstawiamy naszą prognozę w zakresie nadchodzących zmian i sytuacji, której możemy się spodziewać w kolejnych latach.

Edyta Defańska-Czujko
Ekspert BCC ds. prawa pracy
Partner CRIDO

AI w prawie pracy – szansa czy ryzyko?

Od pewnego czasu obserwujemy stały wzrost zainteresowania sztuczną inteligencją w wielu branżach. Powoli staje się jednym z elementów obecnych na stałe w codziennym życiu. Pojawiają się zatem pytania, w jaki sposób można wykorzystać sztuczną inteligencję w środowisku pracy i czy będzie niosła ona ze sobą więcej szans czy zagrożeń.

Nowe pokolenia na rynku pracy – pokolenie Z i co dalej?

Pracownicy z pokolenia Z stanowią obecnie około 10% rynku pracy, ale już za kilka lat ich udział drastycznie wzrośnie. Pracodawcy powinni zatem wiedzieć, jak współpracować z osobami, które mają zupełnie inne oczekiwania i wymagania niż osoby urodzone przed 1980 r.

Dalsze losy pracy zdalnej

Dla wielu pracowników możliwość pracy w formie zdalnej jest obecnie jednym z kluczowych, a często wręcz decydujących czynników w kontekście podejmowanych przez nich decyzji związanych z rozwojem zawodowym czy zmianą pracodawcy. Praca zdalna, zwłaszcza po jej uregulowaniu w Kodeksie pracy, jest zdecydowanie istotną zmianą w rzeczywistości pracowniczej. Niemniej, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców pojawiają się pytania jak będzie wyglądała w przyszłości i czy „grozi” nam całkowite przejście na pracę zdalną.

Jaki wpływ na polski rynek pracy będzie miał koniec wojny w Ukrainie

Wojna w Ukrainie spowodowała ogromny napływ nowych pracowników zza wschodniej granicy Polski. Przyjęcie ich wiązało się nie tylko z wielkim przedsięwzięciem logistycznym w skali mieszkaniowej, ale również z przyjęciem tych osób na polskim rynku pracy. Patrząc na skalę zjawiska, miało ono zdecydowanie pozytywny skutek pozwalający na zmniejszenie niedoboru pracowników w niektórych branżach.

Polska FinTechowym hubem

Czy wobec ostatnich dużych zwolnień w sektorze technologicznym/IT Polska przestanie być liderem w naszym regionie geograficznym w zakresie lokalizacji centrów outsourcingowych? Koszty pracownicze są niższe w krajach takich jak np. Indie. Czy w związku z tym Polski rynek jest w stanie konkurować z innymi krajami w tej dziedzinie?

Wpływ sytuacji inflacji na rynek pracy w Polsce

Zgodnie z ostatnimi danymi Eurostatu Polska ma najniższy poziom bezrobocia w Europie. Jednak wysoka inflacja i sytuacja gospodarcza w kraju nie może pozostawać bez wpływu na rynek pracy. Pracodawcy muszą podwyższać wynagrodzenia, aby zastopować odpływ pracowników z miejsc pracy, a pracownicy, pomimo podwyżek, nie są zadowoleni z wysokości swoich wynagrodzeń. To swego rodzaju błędne koło, które może zostać zatrzymane albo przez wyhamowanie inflacji albo decyzję pracodawców, że koszty utrzymania pracowników wobec konieczności stałego zwiększenia wynagrodzenia są zbyt duże, co w konsekwencji będzie prowadziło do wyhamowania wzrostu płac.



AI W PRAWIE PRACY – SZANSA CZY RYZYKO?

Czym jest sztuczna inteligencja?

Nie ma jednej, uznanej szeroko definicji „sztucznej inteligencji” (SI) lub w wersji angielskiej – Artificial Intelligence (AI). Zgodnie z encyklopedyczną definicją można ją rozumieć jako „dziedzinę nauki zajmującą się badaniem mechanizmów ludzkiej inteligencji (psychol.) oraz modelowaniem i konstruowaniem systemów, które są w stanie wspomagać lub zastępować inteligentne działania człowieka.” W myśl definicji przyjętej przez OECD zawartej w Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, za sztuczną inteligencję powinniśmy uznawać „system oparty na maszynie, który może, dla określonego zestawu celów określonego przez człowieka, przewidywać, rekomendować lub podejmować decyzje wpływające na środowisko rzeczywiste lub wirtualne”. Sztuczna inteligencja oraz uczenie maszynowe zostały wskazane w raporcie Samsunga z 2019 roku jako jedno z determinantów rynku pracy. Tym pojęciem określono bodźce, które na moment przygotowywania raportu wpływały lub w przyszłości będą znacząco oddziaływały na pracowników i rynek pracy.

W momencie tworzenia raportu podzielono je na trzy kategorie:

- now – czynniki już odczuwane i zauważalne przez pracowników i pracodawców;
- new – czynniki coraz mocniej odczuwane i zauważalne;
- next – czynniki już brane pod uwagę, ale wciąż traktowane jako ciekawostka czy nowość.

Sztuczna inteligencja w 2019 roku była określona w kategorii „next”. Jej rozwój określano jako jeden z najważniejszych czynników, które „zmieniają i wciąż będą zmieniać oblicze naszej pracy”. Co interesujące, zaraz obok AI i uczenia maszynowego w tej samej kategorii pokazywane były cyberprzestępczość, zmiany klimatyczne, zero waste economy, ekonomia współpracy czy przeludnienie. Obrazują one doskonale kwestie, które w obecnym momencie są mocno dyskutowane na forum zarówno międzynarodowym, jak i w Polsce. To podkreśla jeszcze mocniej faktyczną prawidłowość oceny przyszłej roli AI na etapie 2019 roku.

Sztuczna inteligencja oraz uczenie maszynowe zostały wskazane w raporcie Samsunga z 2019 roku jako jedno z determinantów rynku pracy. Tym pojęciem określono bodźce, które na moment przygotowywania raportu wpływały lub w przyszłości będą znacząco oddziaływały na pracowników i rynek pracy.



AI w prawie pracy – szansa czy ryzyko?

Możliwości wykorzystania sztucznej inteligencji na rynku pracy

Pracownicy ...

Na rynku, już w 2018 roku, pojawiły się podmioty, które wykorzystywały sztuczną inteligencję do analizowania działań pracowników, jak i całej firmy. Jednym z nich był startup StatusToday, który za pomocą AI przechowywał i analizował dane związane z zachowaniem pracowników w pracy, począwszy od tych, które znajdowały się na kartach wejściowych, kończąc na aplikacjach, z których pracownicy korzystali na komputerach.

Z jednej strony wgląd w tego typu dane pozwalał na usprawnienie działania firmy, wykrywanie potencjalnych problemów zawczasu, jednak z drugiej strony mógł powodować zmniejszenie bezpieczeństwa i poczucia prywatności wśród pracowników. Z perspektywy pracowników, znajomość AI, zwłaszcza w kontekście wyspecjalizowanych, technicznych branż, wydaje się być w obecnych czasach koniecznością. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego, kompetencje techniczne są jedną z kompetencji deficytowych wskazywanych przez przedstawicieli:

- (a) przetwórstwa przemysłowego – na poziomie 30%,
- (b) branży budowlanej – na poziomie 35%,
- (c) transportu i spedycji – 46%,
- (d) branży związanej z informacją i komunikacją – na poziomie 41% (w tym zaawansowane kompetencje cyfrowe na poziomie aż 58%).

Pewien kierunek dla pracowników wskazuje ww. raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego, w którym przeanalizowano również kompetencje przyszłości w branżach.

Wśród dziesięciu kompetencji o największym znaczeniu w przyszłości znalazły się dwie z grupy cyfrowych i specjalistycznych: branżowe kompetencje specjalistyczne – na poziomie 3,94 oraz kompetencje techniczne – 3,84. Dodatkowo, ciekawą obserwacją jest, że 64% badanych w ramach ww. raportu firm uznało, że w perspektywie 2035 roku motywacja firm do szkolenia nowych pracowników w zakresie nowych kompetencji będzie wręcz wymuszona niepewnością otoczenia i podwyższonym ryzykiem działalności gospodarczej.

... a pracodawcy?

Największą wartością dodaną dla pracodawców jest wykorzystywanie AI do zwiększania wydajności pracy swoich pracowników, od wpływania na samodyscyplinę (tak istotną w erze pracy zdalnej), po obliczanie czasu pracy czy niezbędnego na wykonanie poszczególnych zadań. Ciekawym zjawiskiem było również badanie przeprowadzone w Chinach w fabryce Hangzhou Zhongheng Electric, gdzie w czapkach pracowników zainstalowano czujniki fal mózgowych. Wykrywały one zmęczenie, zmiany emocjonalne czy niepokój. System wysyłał ostrzeżenia w przypadku zagrożenia lub nadmiernego zmęczenia pracownika, który zostawał oddelegowany na urlop lub do mniej istotnych zadań. Takie podejście zdecydowanie można ocenić pozytywnie, z perspektywy pracodawcy pozwalało ono na minimalizowanie błędów popełnianych przez pracowników.



AI w prawie pracy – szansa czy ryzyko?

O czym warto pamiętać

Wyłącznie korzyści?

Oceniając rozwój sztucznej inteligencji w firmach, warto przede wszystkim brać pod uwagę wymierne korzyści, które ze sobą niesie. Główną korzyścią jest zdecydowanie umożliwienie wzrostu efektywności pracy, ujednolicenie procesów, szybsza weryfikacja efektów realizowanych zadań.

Warto mieć na uwadze szeroki zakres aplikacji / programów / urządzeń, wspieranych przez sztuczną inteligencję, za pomocą których możliwe jest wdrażanie w firmie nowych rozwiązań. Dobrze jest widzieć szeroką perspektywę, jakie korzyści może przynieść organizacji konkretne narzędzie.

Co więcej, sam proces ich wdrażania w organizacji może być motorem napędowym dla pracowników, którzy postanowią wspomóc firmy w tym procesie.

... czy są też zagrożenia?

Pierwszym zagrożeniem z perspektywy sztucznej inteligencji jest zdecydowanie szeroko komentowane możliwe zastąpienie ludzkich pracowników przez roboty. Jednym z raportów, które wywołały w tym zakresie najwięcej paniki na rynku, był ten sporządzony przez ekspertów z Uniwersytetu Oksfordzkiego, którzy złowrogo prognozowali, że do 2030 roku zniknie 47% obecnie istniejących zawodów. Co ciekawe, raport Uniwersytetu Oksfordzkiego pochodził z 2013 roku i, oceniając jego prawidłowość na obecny moment, można powiedzieć, że minął się on dosyć mocno z aktualną rzeczywistością. Zgodnie z raportem przygotowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, aż co piątej firmie (20%) trudno było w 2022 roku określić, czy w perspektywie 2035 r. wprowadzenie nowych technologii może spowodować konieczność stworzenia nowych stanowisk pracy dla osób posiadających zupełnie nowe kompetencje.

W tym zakresie od lat pojawia się wiele teorii. Można dosyć śmiało postawić tezę, że wraz z rozwojem sztucznej inteligencji będzie się ich pojawiało coraz więcej. Niewątpliwie, realnym zagrożeniem ze strony AI w sferze pracowniczej jest zachowanie pełnej zgodności z RODO i kwestiami zachowania poufności. Zasady dotyczące sztucznej inteligencji, wdrażane w firmach, powinny być w pełni zgodne z regulacjami związanymi z ochroną danych osobowych. Niezależnie od tego, czy w firmie wykorzystywany jest system elektroniczny / aplikacje / pomoce online, czy standardowe, klasyczne segregatory, wszystkie dane osobowe przetwarzane za ich pośrednictwem są objęte ochroną.

Dalsze losy AI

Sztuczna inteligencja zdecydowanie przeżywa swoistą rewolucję na rynku pracy. Pojawiają się nowe narzędzia, a te, które miały już swoją premierę, jak chociażby mocno popularny ChatGPT, rozwijają kolejne aktualizacje w błyskawicznym tempie. Patrząc na obserwowane na rynku reakcje związane z obecnością AI, upraszczaniem za jej pomocą licznych procesów, szybszym wdrażaniem nowych rozwiązań, czy nawet wspomaganiami ludzkiej kreatywności, śmiało można powiedzieć, że będzie ona przechodziła w kolejne etapy rozwoju. Już w 2019 roku, AI i jej dalszy rozwój był traktowany jak coś, co zdecydowanie wpłynie na rynek pracy. Statista, w swoich licznych opracowaniach związanych ze sztuczną inteligencją szacuje, że tylko w latach 2016 – 2026 nastąpi ponad 36-krotny wzrost wartości rynku AI na świecie. Wydaje się, że te prognozy będą tylko przyspieszały z biegiem kolejnych lat.



NOWE POKOLENIA NA RYNKU PRACY – POKOLENIE Z I CO DALEJ?

Nowe pokolenie pracowników

Z danych GUS wynika, że w Polsce żyje około 2,5 miliona osób w wieku 20-27 lat (czyli tzw. pokolenie Z). Obecnie stanowią oni nie więcej niż 10% pracowników. W innych krajach europejskich i w USA jest podobnie. Z każdym rokiem odsetek osób urodzonych po 1990 roku na rynku pracy będzie się zwiększał. Za dwa lata może to już być ok. 30%. Szacuje się, że do 2028 r. 58 % globalnej kadry pracowniczej stanowić będą właśnie „Zetki”.

Czym charakteryzują się „Zetki” jako pracownicy?

Work-life balance

Osoby z generacji Z przede wszystkim cechuje indywidualizm, co oznacza, że najważniejsze dla nich jest własne samopoczucie, a nie finansowe wyniki pracodawcy. „Zetki” nie dbają wyłącznie o produktywność w pracy, ale też o samopoczucie, satysfakcję, zdrowie psychiczne, zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. W konsekwencji nie będą pracowały ponad swoje siły, gdyż praca ich nie definiuje. Praca ma im zapewnić pieniądze na to, by mogli się rozwijać poza nią. Pracownicy z pokolenia Z oczekują od swojego pracodawcy, że będzie on podzielał ich system wartości, wykazywał zrozumienie dla ich priorytetów życiowych, a także wspierał ich w działalności pozazawodowej: społecznej czy charytatywnej.

„Zetki” nie przywiązują się do miejsca pracy, ważniejsza jest perspektywa awansu i rozwoju, nawet jeżeli to będzie oznaczało wielokrotne zmiany miejsca zatrudnienia. Zwracają też uwagę na benefity, które pracodawcy oferują, a także na to, czy praca, którą przyjmują, jest zgodna z ich wartościami.

Pracownicy wypaleni

Jednocześnie jednak badanie pracuj.pl i Festiwalu Pracy JOBICON wskazuje, że odsetek osób zadowolonych z pracy jest najniższy u przedstawicieli pokolenia Z, co oznacza, że na rynek wchodzi pokolenie osób wypalonych zawodowo już na początku stażu pracy. Wśród osób w wieku 18-34 lat zadowolenie z pracy deklaruje niecałe 60%, podczas gdy wśród „baby boomerów” (pokolenia urodzonego w trakcie wyżu demograficznego po II wojnie światowej) zadowolonych z pracy jest ponad 70% badanych. Być może właśnie niezadowolenie z pracy powoduje nasilenie się wśród pracowników zjawiska "cichej rezygnacji" (lub też "cichego odejścia z pracy"). Tacy pracownicy nie zamierzają robić nic więcej ponad to, co zrobić muszą. Wykonują wyłącznie te zadania, na które umawiali się wcześniej z pracodawcą i tylko w czasie 8 godzin pracy, gdyż cenią sobie swój czas prywatny. Nie są skłonni poświęcić wykonywanej pracy więcej wysiłku i czasu niż jest to absolutnie konieczne.



Nowe pokolenia na rynku pracy – pokolenie Z i co dalej?

Najlepsze rozwiązanie – zmiana pracy

Jednocześnie badania wskazują, że pierwszą reakcją młodych pracowników na znużenie pracą jest zmiana miejsca zatrudnienia. Można zatem prognozować, że wśród młodych nasilać się będzie grupa pracowników nazywanych "job-hopperami", czyli osób, które zmieniają pracodawców w czasie krótszym niż dwa lata. Jak wynika z innego badania: "Just Start vol.2: Studiując w świecie niepewnego jutra" Inkubatora UW młodzi pracownicy są gotowi na regularne zmiany miejsc pracy. Jako przyczyny podawano m.in. potrzebę nowych bodźców i doświadczeń, poszukiwanie miejsca, w którym będą się czuć dobrze, czy brak chęci na oczekiwanie, aż w danej firmie otworzy im się furтка do awansu. Powyższe powoduje, że pracodawcy muszą zaoferować młodym pracownikom szereg udogodnień, aby zatrzymać ich na stanowisku. Dotyczy to nie tylko benefitów, ale też zapewnienia interesujących zadań do wykonania na danym stanowisku. W przeciwnym wypadku narażają się na dużą rotację zatrudnienia w ich firmach.

Co dalej?

Powyższe podejście młodego pokolenia pracowników jest racjonalne w sytuacji, gdy mamy do czynienia z rynkiem pracownika, w którym pracownicy nie są zmuszeni do silnej konkurencji. Obecnie rzeczywiście zapotrzebowanie na pracę jest silne, na co wskazuje choćby jedna z najniższych w Europie na przestrzeni ostatniego czasu stóp bezrobocia (w maju 5,1%). W związku z tym to pracownicy mogą dyktować warunki zatrudnienia, a pracodawcy muszą się do tych warunków dostosować. Jeżeli w najbliższym czasie nie nastąpi załamanie na rynku pracy możemy się spodziewać nie tylko utrzymania wysokich wymagań pracowników wobec pracodawców, ale nawet ich zwiększenia.

Jednak trudno stwierdzić, czy taka sama postawa pracowników z pokolenia Z byłaby reprezentowana w przypadku odwrócenia trendu z rynku pracownika na rynek pracodawcy. Wydaje się, że przy niekorzystnej sytuacji rynkowej pracownicy z pokolenia Z będą zmuszeni zrewidować swoją postawę wobec wykonywanej pracy.

Coraz mniej studentów

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w roku akademickim 2021/2022, na polskich uczelniach studiowało 1 218 166 osób. W roku 2000 było ich 1 584 804, a w 2009 – 1 900 014. Przyczyną zmniejszającej się liczby studentów nie są jednak tylko zmiany demograficzne, bowiem wśród osób w wieku 18-24 lata zwiększył się odsetek niepracujących i nieuczących się. Tymczasem wykształcenie w dalszym ciągu jest czynnikiem zwiększającym prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia. W związku z powyższym w przypadku niekorzystnych zmian na rynku pracy dla pracowników, brak wykształcenia może być czynnikiem przesądzającym o niepodjęciu współpracy z daną osobą.

Jeżeli w najbliższym czasie nie nastąpi załamanie na rynku pracy, możemy się spodziewać nie tylko utrzymania wysokich wymagań pracowników wobec pracodawców, ale nawet ich zwiększenia.



DALSZE LOSY PRACY ZDALNEJ

Praca zdalna kiedyś

Do czasu regulacji covidowych praca zdalna była tylko jednym z benefitów pracowniczych. W niektórych firmach funkcjonowała ona już od dawna, w innych pojawiała się z czasem. Prawdziwy renesans przeżyła dopiero w momencie, gdy sytuacja tego wymagała, gdy pojawiło się zagrożenie związane z Covid-19. Każdy pracownik, którego rodzaj pracy i jej organizacja obowiązująca w firmie pozwalała na jej wykonywanie w formie zdalnej – prawie automatycznie został przez pracodawców zobowiązany do przejścia na home office.

Praca zdalna dziś

Od 7 kwietnia 2023 r., praca zdalna w Kodeksie pracy stała się faktem. Po kilku miesiącach obserwacji można zaryzykować stwierdzenie, że nowe przepisy nie będą przyczyną dla znaczącej zmiany nastrojów pracowników i pracodawców w kontekście pracy zdalnej. W myśl raportu Pracuj.pl obecnie to praca hybrydowa jest wskazywana jako nowa normalność. Aż 6 na 10 badanych z grupy ogólnej wskazuje taki model współpracy z pracodawcą jako preferowany. Podobnie, w praktyce także można zaobserwować, że wśród firm rozwiązanie w postaci 2:3 lub 3:2 (praca w biurze : praca zdalna) zostało powszechnie wdrożone. Naturalnie, pojawiają się, nawet dosyć często sytuacje, w których ze względu na organizację pracy lub zajmowane przez danego pracownika stanowisko, praca nie może być wykonywana w formie zdalnej.

Co więcej, te dwa kryteria zostały wskazane jako okoliczności uzasadniające ze strony pracodawcy odmowę świadczenia przez pracownika pracy zdalnej. W badaniach przeprowadzonych na cele raportu Pracuj.pl aż 91% respondentów wskazało, że „w ofertach pracy powinna być umieszczana wyraźna informacja o tym, czy stanowisko umożliwi pracę zdalną”. Analogicznie, w pytaniu o formę pracy po zakończeniu pandemii, najpopularniejszą opcją była praca hybrydowa. Właśnie tę odpowiedź wskazywało aż 59,5% badanych. Zdecydowanych przeciwników pracy zdalnej było wyłącznie 26%, zaś zwolenników pracy wyłącznie w formie zdalnej tylko 14,5%. Bazując na ww. badaniach, można przewidywać, że w przypadku, gdy charakter pracy pozwala na jej świadczenie w takiej formie, pytania dotyczące pracy zdalnej będą w dalszym ciągu padały od kandydatów już na etapie wstępnych rozmów rekrutacyjnych.

W raporcie przygotowanym przez JabraGN, podobnie jak w źródłach polskich, również pojawiła się opinia, że preferowanym modelem współpracy jest praca hybrydowa (63% respondentów opowiedziało się za jej stosowaniem). Pracownicy, którzy mieli pełną dowolność wyboru miejsca, w którym pracują w 57% wybierali pracę hybrydową, 28% wyłącznie zdalną, a wyłącznie 15% deklarowało pracę z biura.

Według badania przeprowadzonego przez Ranstad:

- w 15% firm pracownicy biurowi pracują zdalnie lub w trybie hybrydowym - im większa firma, tym to zjawisko występuje częściej, także – im większy ośrodek, gdzie firma ma siedzibę, tym częstsza praca zdalna lub hybrydowa;
- nowelizacja Kodeksu Pracy nie wpłynęła zasadniczo na tryb zatrudnienia pracowników;
- jako formę rekompensaty za pracę zdalną najczęściej przyjęto stałą kwotę bez względu na wymiar pracy zdalnej (38% firm) lub rekompensatę opartą na wymiarze pracy zdalnej (34%);
- indywidualne podejście do wyliczania rekompensaty na podstawie kosztów przedstawianych przez pracownika jest zjawiskiem rzadkim (9%).

Co dalej ?

Wypowiedzi ekspertów, przeprowadzone analizy i obserwowana przez nas praktyka pokazują wprost, że praca zdalna w dalszym ciągu będzie stanowiła duży procent naszej rzeczywistości. Nie powinniśmy spodziewać się powrotu do sytuacji, jaka miała miejsce przed pandemią COVID-19. Można jednak zaryzykować stwierdzenie, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy przekonali się do tego, że praca zdalna nie jest tak straszna jak ją malują, a co więcej - jej odpowiednie wdrożenie w zakładzie pracy umożliwia, aby ten proces działał z korzyścią dla obu stron stosunku pracy.



JAKI WPŁYW NA POLSKI RYNEK PRACY BĘDZIE MIAŁ KONIEC WOJNY W UKRAINIE?

Pracownicza imigracja

Według danych przekazanych przez Straż Graniczną z 26 czerwca 2023 r. od 24 lutego 2022 roku, czyli dnia początku agresji Rosji, granicę polsko-ukraińską przekroczyło ponad 12,99 mln uchodźców z Ukrainy. Zgodnie z informacjami Straży, w głównej mierze były to kobiety i dzieci. Zgodnie z informacjami przekazywanymi przez minister rodziny i polityki społecznej Marlenę Małąg: „blisko 900 tys. uchodźców z Ukrainy podjęło zatrudnienie na uproszczonych zasadach /.../ po 24 lutego 2022 roku zmieniała się struktura zatrudnienia obywateli Ukrainy – ponad 70 proc. przybyłych do Polski to kobiety z dziećmi. Blisko 900 tys. uchodźców z tego kraju podjęło zatrudnienie, m.in. w hotelarstwie, gastronomii czy w usługach.”.

Co po wojnie?

Niezależnie od wcześniejszej aktywności pracowników z Ukrainy w Polsce, imigracja uchodźców wojennych zdecydowanie wypełniła obecną od kilku lat lukę na polskim rynku pracy. Zgodnie z przygotowanym przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej raportem „Barometr zawodów” zwiększa się zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, ale ogólnie ubywa osób pracujących. Dodatkowo, Ministerstwo wskazuje, że w kontekście obywateli Ukrainy, od rozpoczęcia rosyjskiej agresji, zmienił się profil osób podejmujących pracę w Polsce, tj. „Dotychczas byli to głównie mężczyźni, zatrudniani w branży produkcyjnej i budowlanej.

Obecnie większość stanowią kobiety (67,8% powiadomień zarejestrowanych od stycznia do końca października 2022). Ukraińcy najczęściej znajdują pracę w przetwórstwie przemysłowym (31,5% ogółu złożonych powiadomień), działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (17,2%) oraz w transporcie i gospodarce magazynowej (13,0%). Można zacząć się zastanawiać, czy po zakończeniu wojny pracodawcy ponownie będą mieć problem z pokryciem zapotrzebowania na pracowników. W badaniu Grupy Progres, na które powołuje się Rzeczpospolita, 14% Ukraińców twierdzi, że szuka teraz bardziej atrakcyjnego zajęcia w Polsce, tym bardziej, że 39% badanych chce zostać tu na stałe (53 % planuje powrót na Ukrainę). Znacznie rzadziej chęć stałego pobytu w Polsce deklarują uczestnicy sondażu EWL i UW (6%), ale spora część z nich (39 %) planuje pozostać w Polsce co najmniej rok po zakończeniu wojny, a najchętniej kilka lat. Wydaje się, że o ile znaczna część pracowników, którzy musieli uciekać z własnego kraju oraz znaleźli zatrudnienie w Polsce, planuje wrócić po wojnie do Ukrainy, to jednak pewna ich część planuje pozostać w Polsce, jeśli nie na stałe, to na pewien czas. Być może polscy pracodawcy znajdą do tego czasu rozwiązanie, pozwalające na zminimalizowanie skutków odchodzących pracowników zza naszej wschodniej granicy.



POLSKA FINTECHOWYM HUBEM

Co dalej z branżą Tech/IT w Polsce?

W ostatnich miesiącach mieliśmy do czynienia ze zwolnieniami pracowników w branży Tech/IT, nie tylko na świecie, ale też w Polsce. Czy oznacza to, że w najbliższym czasie zagraniczne firmy technologiczne zrezygnują ze współpracy z Polską i przeniosą swoje centra do innych krajów np. azjatyckich? Nie wydaje się. W maju tego roku Visa ogłosiła, że otworzy w Polsce pierwszy w Europie hub i zatrudni 1500 osób. Oznacza to, że Polska w dalszym ciągu jest atrakcyjnym krajem do utworzenia centrum outsourcingowego.

Polska jako lider wśród krajów z Europy środkowo-wschodniej

Polska nie jest jedyną lokalizacją dla centrów outsourcingowych w Europie. Wśród innych krajów Polska wygrywa jednak dzięki kilku czynnikom: jest największym krajem w regionie z potencjalnymi pracownikami znającymi języki obce, z kilkoma dużymi miastami, które są ośrodkami akademickimi. Obecnie Polska ma duży potencjał rozwojowy: co najmniej 18 dużych ośrodków miejskich z miastami satelickimi, które są dobrze skomunikowane z własnymi ośrodkami akademickimi. W samej Warszawie działa ponad 100 centrów operacyjnych zatrudniających kilkadziesiąt tysięcy osób z sektora finansowego. Poza Warszawą większość centrów znajduje się w Krakowie, Wrocławiu czy Trójmieście, ale są one już mocno nasycone inwestycjami, co daje w przyszłości możliwość rozwoju tego typu działalności w innych miastach (zwłaszcza akademickich), takich jak Poznań, Łódź, Katowice, Rzeszów, Opole czy Białystok.

Wpływ na rynek pracy

Duże nasycenie inwestycjami tego typu oznacza, że rynek polski staje się rynkiem pracownika. Jednak należy pamiętać, że Polska w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi, Europą Zachodnią czy krajami

skandynawskimi w dalszym ciągu jest tanim krajem do świadczenia usług outsourcingowych. Polskie pensje są wciąż dużo niższe przy jednoczesnym dostępie do wykwalifikowanej kadry. Ten trend powinien się utrzymać jeszcze przez kilka lat. Należy też pamiętać, że poziom kosztów w ciągu ostatnich 10 lat zmienił się diametralnie, a mimo to pracodawcy nie tylko nie odeszli, ale wciąż pojawiają się nowi. Z centrum outsourcingowym wiąże się z wykształcenie kadry, zapewnienie powierzchni biurowej, złożone relacje z dostawcami i skomplikowane wdrożenie IT. Polska wśród firm zagranicznych w dalszym ciągu jest postrzegana jako stabilny kraj i można założyć, że pozostanie atrakcyjnym miejscem dla tego typu inwestycji. Należy też zwrócić uwagę, że obecne zmniejszenie liczby otwierających się procesów rekrutacyjnych w branżach technologicznych nie wpływa na spadek oczekiwań kandydatów. Kandydaci w dalszym ciągu nie zmieniają swoich oczekiwań finansowych, żądają też od pracodawców większej elastyczności, w tym możliwości wyboru pomiędzy umową o pracę a kontraktem B2B oraz gwarancji, że będą pracowali przy danym projekcie. Ponieważ polska kadra z branż technologicznych jest ceniona, specjaliści nie godzą się na obniżenie warunków zatrudnienia lub współpracy. Powyższe w dalszej perspektywie może prowadzić do ich odpływu z polskiego rynku pracy, jeśli w koszty życia w Polsce będą rosły nieadekwatnie do zarobków. W takim wypadku polskiemu specjalistom będzie się bardziej opłacało mieszkać i zarabiać poza naszymi granicami. W konsekwencji może to doprowadzić do konieczności sprowadzenia do Polski specjalistów z krajów takich jak np. Indie, choć wydaje się, że na większą skalę będzie to proces dłuższy niż następne kilka lat.

WPŁYW SYTUACJI INFLACJI NA RYNEK PRACY W POLSCE

Bezrobocie w Polsce najniższe w UE

Zgodnie z opublikowanymi ostatnio danymi Eurostatu, bezrobocie w Polsce liczone według unijnej metodologii wyniosło w kwietniu 2,7 % (przy średniej we wszystkich krajach UE na poziomie 6,5%) i jest najniższe w UE (razem z Czechami). Powyższe może sugerować, że rynek pracownika w Polsce ma się świetnie. Czy jednak tak jest w rzeczywistości?

Dane GUS

Z danych GUS wynika, że w marcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 96,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 43,7 tys. (31,1%) mniej r/r. Jeżeli ten trend się utrzyma, będzie to świadczyło o nasyceniu rynku pracownikami. W konsekwencji pracownicy w mniejszym zakresie będą zmieniać miejsce zatrudnienia ze względu na brak nowych możliwości. Pracodawcy zauważając ten trend mogą w konsekwencji zmniejszyć benefity, którymi obecnie kuszą pracowników na nowe stanowiska pracy. Powyższą zależność mogą potwierdzać wyniki badania przygotowanego na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (kwiecień 2023)”, zgodnie z którym 84% badanych firm nie miało problemów z rekrutacją pracowników, co stanowi wyraźną zmianę w porównaniu z ubiegłym rokiem, kiedy odsetek ten wyniósł 54%.

Kto chce zatrudniać?

To samo badanie wskazuje, że pracodawcy są coraz bardziej zainteresowani utrzymaniem poziomu zatrudnienia bez konieczności rekrutacji nowych pracowników – tak deklaruje 77,9% pracodawców, co jest wzrostem aż o 11 p.p. w stosunku do poprzedniego roku.

Jednocześnie to duże firmy w dalszym ciągu są skłonne do zatrudniania nowych pracowników. Znacząco rzadziej natomiast powiększenie kadr rozważają średnie przedsiębiorstwa – tutaj można zaobserwować spadek o prawie 13 p.p. w porównaniu z poprzednim rokiem. Powyższe wyraźnie wskazuje, jak bardzo obecna sytuacja gospodarcza dotyka te firmy. To właśnie one mogą w najbliższej przyszłości zostać dotknięte poważnym kryzysem, skutkującym nie tylko brakiem nowych miejsc pracy, ale też redukcją zatrudnienia, czy też nawet zamknięciem działalności.

Wysokość wynagrodzenia a inflacja

Zgodnie z danymi GUS z kwietnia 2023 r. wynagrodzenia nominalne w sektorze przedsiębiorstw wzrosły o 12,1% r/r wobec 12,6% w marcu. Wobec inflacji CPI w kwietniu na poziomie 14,7%, wynagrodzenia realne w dalszym ciągu mają dynamikę ujemną (-2,6% r/r). Jednak NBP prognozuje zbliżenie się w najbliższym czasie do odczytów dodatnich. Z marcowego raportu o inflacji NBP wynika, że realne wynagrodzenia zaczną rosnąć w trzecim kwartale 2023 roku. Wówczas inflacja ma wynieść 10,0%, a wynagrodzenia mają rosnąć w tempie 11,3%.



Wpływ sytuacji inflacji na rynek pracy w Polsce

Co na to pracownicy?

W odczuciu pracowników sytuacja na rynku względem wynagrodzeń nie jest dla nich korzystna. Jak wskazuje najnowsze badanie Pracuj.pl „Postawy finansowe Polaków w czasach inflacji”, jedynie 39% pracowników jest zadowolonych z poziomu swoich zarobków, przy czym jako „zdecydowanie zadowolony/a” określiło się jedynie 5% respondentów. Mimo że 6 na 10 osób badanych deklaruje, że w ciągu ostatniego roku otrzymało podwyżkę, to wciąż 74 proc. respondentów wskazuje, że pensja wystarcza im na mniej niż jeszcze rok temu. Powyższe wyraźnie wskazuje na niezadowolenie Polaków z otrzymywanego wynagrodzenia. Tymczasem niesatysfakcjonujące wynagrodzenie jest najczęstszą przyczyną zmiany pracy. Pracownik, który nie jest zadowolony z otrzymywanego wynagrodzenia będzie też mniej skłonny poświęcać obowiązkom zawodowym więcej czasu niż to absolutnie konieczne i będzie się w nie angażował w mniejszym stopniu. W związku z powyższym pracodawcy będą zmuszeni podwyższać wynagrodzenie, aby przeciwdziałać odejściu pracowników z pracy. Jednak w dłuższej perspektywie może to również skutkować ograniczeniem zatrudnienia: mniejsza liczba pracowników będzie wykonywać większą ilość obowiązków za wyższe wynagrodzenie.

Pracodawcy bowiem nie będą w stanie „w nieskończoność” podwyższać wynagrodzeń. Obecny tzw. rynek pracownika, w którym pracownik może wybierać z wielu dostępnych ofert pracy i dyktować pracodawcy warunki zatrudnienia może w najbliższej przyszłości zmienić się. A jeśli nie na tzw. rynek pracodawcy, gdzie to ci ostatni dyktują warunki, to przynajmniej osiągnąć większą równowagę pomiędzy oczekiwaniami pracowników a ofertami pracodawców.

Wobec inflacji CPI w kwietniu na poziomie 14,7%, wynagrodzenia realne w dalszym ciągu mają dynamikę ujemną (-2,6% r/r). Jednak NBP prognozuje zbliżenie się w najbliższym czasie do odczytów dodatnich.



Przypisy:

¹ Encyklopedia PWN:

<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/sztuczna-inteligencja;3983490.html>.

² Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, OECD Legal Documents, No. OECD/LEGAL/0449

³ Samsung, Pracownik przyszłości,

https://images.samsung.com/is/content/samsung/assets/pl/campaign/brand/pracownik-przyszlosci/pracownik_przyszlosci_2019infuturesamsung.pdf

⁴ <https://www.eu-startups.com/directory/statustoday/>

⁵ Samsung, Pracownik przyszłości,

https://images.samsung.com/is/content/samsung/assets/pl/campaign/brand/pracownik-przyszlosci/pracownik_przyszlosci_2019infuturesamsung.pdf

⁶ Polski Instytut Ekonomiczny, Kompetencje pracowników dziś i jutro, ISBN 978-83-66698-78-9, Warszawa kwiecień 2022

⁷ Jw.

⁸ <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>

⁹ PARP, Grupa PFR, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2022 r.)

¹⁰ Samsung, Pracownik przyszłości,

https://images.samsung.com/is/content/samsung/assets/pl/campaign/brand/pracownik-przyszlosci/pracownik_przyszlosci_2019infuturesamsung.pdf

¹¹ <https://www.statista.com/search/?q=artificial+intelligence&newSearch=true&p=1>

¹² Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2022 r.

¹³ <https://filarybiznesu.pl/pokolenie-z-najbardziej-krytycznie-nastawione-do-swoich-pracodawcow/a13593>

¹⁴ <https://media.pracuj.pl/209135-ucieczka-mlodych-przed-wypaleniem-badanie-jobicon-i-pracujpl>

¹⁵ <https://media.pracuj.pl/209135-ucieczka-mlodych-przed-wypaleniem-badanie-jobicon-i-pracujpl>

¹⁶ <https://raporty.iuw.edu.pl/>

¹⁷ „Dwa lata nowej normalności. Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy.” oparty na wynikach badań przeprowadzonych przez dział badawczy Grupy Pracuj w dn. 1 - 7 marca 2022 roku.

¹⁸ „Dwa lata nowej normalności. Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy.” oparty na wynikach badań przeprowadzonych przez dział badawczy Grupy Pracuj w dn. 1 - 7 marca 2022 roku.

¹⁹ Hybrid ways of working. 2022 Global Report. Rebuilding ourselves for the hybrid era.

²⁰ Randstad, plany pracodawców. wyniki 47. edycji badania. https://info.randstad.pl/65778/i/47/plany-pracodawcow/lp?&referral_domain=www.google.comNaNhttps://www.google.com/

²¹ Tak m.in. w raporcie PARP „Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki” stan na grudzień 2021.

²² <https://300gospodarka.pl/news/uchodzcy-z-ukrainy-w-polsce-liczba>

²³ <https://samorząd.pap.pl/kategoria/aktualnosci/minister-malag-blisko-900-tys-uchodzcow-podjelo-prace-na-uproszczonych>

²⁴ Raport z badania sondażowego „Uchodźcy wojenni z Ukrainy. Rok w Polsce” przeprowadzonego przez Platformę Migracyjną EWL, Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego i Fundację Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” na zlecenie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów RP

²⁵ https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2023/report_pl/raport_ogolnopolski_2023.pdf

²⁶ Opracowanie własne Ministerstwa na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych: 29.11.2022]

²⁷ <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37993771-ukraincy-uchodzcy-odnalezi-sie-na-polskim-ryнку-pracy>

²⁸ <https://www.money.pl/gospodarka/bezrobocie-w-polsce-najnizsze-w-calej-unii-stoimy-na-rowni-z-naszym-sasiadem-6904381923875712a.html>

²⁹ Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (kwiecień 2023) Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez: Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://iarp.edu.pl>.

³⁰ <https://media.pracuj.pl/237177-polacy-vs-inflacja-najnowsze-badanie-pracujpl>



**Business Centre
Club**



Business Centre Club - największa w Polsce organizacja zrzeszająca pracodawców.

BCC posiada ponad trzydziestoletnie doświadczenie w prowadzeniu aktywnego lobbingu gospodarczego na rzecz ochrony interesów polskich przedsiębiorców, a także rozwoju gospodarki wolnorynkowej oraz tworzenia i wdrażania koniecznych regulacji prawnych.

Organizacja reprezentuje interesy pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego, której od 2022 roku przewodniczy, a także uczestniczy w najważniejszych dyskusjach dotyczących spraw społecznych i gospodarczych kraju.

Eksperti BCC współtworzą i opiniują ustawy gospodarcze i uczestniczą w pracach komisji parlamentarnych.

Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerty wydawnicze i znane kancelarie prawne.

Firmy zrzeszone w organizacji zatrudniają ponad 400 tysięcy pracowników, ich siedziby rozlokowane są w 250 miastach, a przychody wynoszą ponad 200 miliardów złotych.

BCC posiada 22 loże regionalne.

Od początku swojego istnienia BCC propaguje idee społecznej odpowiedzialności biznesu.

CRIDO- Działające od 2005 roku CRIDO to wiodąca polska firma doradcza. Ponad 400-osobowy zespół strategicznie wspiera polskich i międzynarodowych przedsiębiorców w prowadzeniu i rozwoju biznesu. Kompleksowy zakres doradztwa obejmuje obszar: prawny, podatkowy, biznesowy, digitalowy i transakcyjny (M&A). CRIDO pozyskuje także finansowanie na innowacyjny rozwój firm – zarówno ze środków publicznych, jak i z innych dostępnych źródeł.

CRIDO dostarcza przedsiębiorstwom oraz ich właścicielom rozwiązania uwzględniające zmiany w otoczeniu biznesowym oraz prawnym, a także wspiera w przygotowaniu się na wyzwania na poziomie lokalnymi i globalnym.



Kontakt:

Jacek Golszewski

Prezes Business Centre Club

Tel. +22 582 61 01

jacek.golszewski@bcc.pl

Elżbieta Glapiak

Dyrektor

Departament Analiz i Inicjatyw Gospodarczych
Business Centre Club

Tel. +22 582 61 01

elzbieta.glapiak@bcc.pl

Edyta Defańska - Czujko

Ekspert BCC ds. prawa pracy, partner | CRIDO

Tel. 728 909 680

edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl

Karolina Kalinowska

Senior Associate | CRIDO

Agnieszka Anusewicz

Senior Associate | CRIDO



Business Centre
Club

www.bcc.org.pl

Sierpień 2023