

Wpływ Pandemii Covid-19 na rynek pracy – memorandum ZPP

1. Wprowadzenie

Pandemia Covid-19 wywołała jeden z największych kryzysów w historii. Globalne PKB w 2020 r. spadło o 4,3%¹, zaś PKB per capita o blisko 3,6%². Kryzys nie oszczędził również Polski. W naszej gospodarce zgodnie ze wstępnym szacunkiem GUS produkt krajowy brutto w 2020 roku był realnie niższy o 2,8% w porównaniu do 2019 r. Również inflacja w 2020 r. była wyższa niż dotychczas i wyniosła 3,4% w stosunku do roku poprzedniego³. Kryzys pandemiczny miał znaczący wpływ nie tylko na życie społeczne, ale także na życie gospodarcze. Po upływie półtora roku od czasu, gdy pierwsze przypadki koronawirusa zaczęły pojawiać się w Europie można przedstawić pierwsze wnioski dotyczące zmian na rynku pracy jakie zostały wywołane tą nadzwyczajną sytuacją.

Najbardziej widocznym wpływem pandemii Covid-19 na rynek pracy było upowszechnienie się pracy zdalnej. Zagrożenie spowodowane koronawirusem i wprowadzenie lockdownu zmusiło rynek do przeniesienia części aktywności zawodowej pracowników do ich własnych domów. Zgodnie z danymi GUS w IV kwartale 2020 r. liczba osób zwykle wykonujących swoją pracę w domu wyniosła 1609 tysięcy (co stanowiło 9,7% wszystkich pracujących), co oznacza znaczący wzrost (aż o 902 tysiąca osób) w stosunku do końca 2019 r., czyli okresu sprzed pandemii⁴. Trend ten się nasilał i w czasie „III fali” w marcu 2021 r. pracę zdalną wykonywało aż 14,2% zatrudnionych⁵. Co istotne praca zdalna, szczególnie w formie hybrydowej, może zagościć na stałe w praktyce polskich przedsiębiorców. Jak

¹ <https://www.ican.pl/b/globalne-pkb-na-rok-2021-i-2022---nowe-prognozy-banku-swiatowego/P1GpmRYiR> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

² <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&start=2019> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja-roczne-wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych/> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

⁴ Główny Urząd Statystyczny, Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r., Warszawa 2020 r., s. 10.

⁵ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-pierwszym-kwartale-2021-r-,4,5.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

wskazują badania tylko 7% ankietowanych firm nie planuje korzystać z żadnej formy pracy spoza biura, pozostali deklarują wprowadzenie tej formy wykonywania pracy przynajmniej częściowo⁶.

Uwagę zwraca również dążenie do automatyzacji. Zastępowanie pracowników nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi staje się coraz powszechniejsze, czego przykładem jest choćby znaczący wzrost popularności „paczkomatów”⁷. Również w handlu upowszechniają się nie tylko automatyczne kasy, ale otwierane są pierwsze w pełni zautomatyzowane sklepy⁸. Duże znaczenie zyskała także elektroniczna rozrywka, która zastępuje nam wyjście do kina, czy na koncert.

Kolejnym widocznym efektem pandemii jest zmiana oczekiwań dotyczących kompetencji jakimi powinni cechować się pracownicy. Pracodawcy zaczęli większą uwagę przykładac do kompetencji związanych z obsługą nowych technologii, a także do umiejętności zarządzania czasem i odporności na stres, co z całą pewnością powiązane jest z upowszechnieniem pracy zdalnej⁹.

2. Trendy i nowe wyzwania.

2.1 Praca zdalna

2.1.1 Upowszechnienie pracy zdalnej

Jeszcze w do niedawna, gdy rozchorowało się nam dziecko bądź gdy poczuliśmy się gorzej sami, niektórzy z nas mogli liczyć na to, że pracodawca umożliwi nam wykonywanie pracy zdalnie. Czasem był to benefit, jaki oferowały niektóre firmy aby zachęcić potencjalnych pracowników do dołączenia do ich zespołu zamiast do konkurencji. Jednak wielu pracowników i pracodawców nigdy nie spotkało się z tym zjawiskiem. Kryzys epidemiologiczny zmienił całkowicie obraz sytuacji, w wielu branżach praca zdalna stała się wymogiem i jedyną możliwością. Było to wielkie wyzwanie organizacyjne, szczególnie dla tych firm, które nigdy wcześniej nie miały doświadczeń z tą formą organizacji pracy. Jak

⁶ Raport EY, Organizacja pracy w czasie pandemii. Wyzwania dla HR w 2021 roku. Praca hybrydowa - mierzenie efektywności - nowa polityka wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych. Raport z badania rynku pracy, Warszawa, styczeń 2021 r.

⁷ <https://forsal.pl/artykuly/1459717,koronawirus-wywolal-boom-na-paczkomaty-weekendowe-dostawy-inpost.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

⁸ <https://biznes.radiozet.pl/News/Samoobslugowa-Zabka-juz-dziala.-Sklepy-bez-kasjerow> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

⁹ OLX Praca, Prognozy na przyszłość, Know how 2021 perspektywa pracowników, <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mYCBKqhesegFUahMsvr7nFc5VFK71u1tvouvhGK.pdf> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

pokazują doświadczenia ostatnich miesięcy wyzwaniu temu sprostaliśmy, a rynek pracy wszedł w nową epokę, w której technologia odgrywa znacznie większą rolę niż jeszcze dwa lata temu.

Zgodnie z powoływanymi powyżej raportami GUS sytuacja epidemiologiczna doprowadziła do znacznego upowszechnienia modelu pracy zdalnej. Na koniec marca 2020 r. pracę zdalną wykonywało 11,0% pracujących, zaś w analogicznym okresie 2021 r. było to już 14,2%. Jeszcze pod koniec 2019 r. zdalnie pracowało zaledwie 707 tysięcy osób, podczas gdy już w końcu 2020 r. było to ponad 1,6 mln osób¹⁰. Pandemia Covid-19 i wywołany przez nią lockdown doprowadził do znaczących zmian w postrzeganiu wykonywania pracy. Zarówno pracodawcy jak i pracownicy musieli w bardzo szybkim czasie dostosować się do nowych warunków. Początkowo lockdown wywołał panikę i całkowity paraliż większości branż na rynku, jednak gdy społeczeństwo uświadomiło sobie, że zamknięcie gospodarki potrwa dłużej niż kilkanaście dni koniecznym stało się wypracowanie nowych rozwiązań, które umożliwią ciągłość pracy poszczególnych podmiotów. W konsekwencji nastąpiło przeniesienie znacznej części naszej aktywności zawodowej do warunków domowych. Był to z pewnością krok milowy w zakresie warunków wykonywania pracy, gdyż w normalnych okolicznościach stosowanie pracy zdalnej na taką skalę z pewnością nie nastąpiłoby szybciej niż za kilka bądź kilkanaście lat.

Przykładem branży, w której pandemia wprowadziła rewolucję w organizacji pracy jest bankowość. Dla przykładu w Santander Banku Polska pracę zdalną w 2020 r. wykonywało 80% pracowników centrali. W BNP Paribas Banku Polska przed pandemią pracownicy mieli możliwość pracy zdalnej przez 8 dni w miesiącu, a więc był to jeden z pracodawców dość powszechnie stosujących tę formę wykonywania pracy. W okresie pandemii praca zdalna została wprowadzona dla większości załogi i wykonywało ją w centrali banku aż 84% pracowników¹¹. Również w PKO Banku Polskim w szczytowym momencie 2020 r. pracę zdalną wykonywało aż 11 tysięcy pracowników. Co ważne bank ten przeprowadził badania wśród zatrudnionych, które wykazywały, że aż 82% z nich jest zadowolonych z tej formy wykonywania obowiązków. Zgodnie z deklaracjami dyrekcji praca zdalna w pewnej formie na stałe zagości w tej instytucji i nie będzie już traktowana jako zwykły benefit pracowniczy¹². Warto wskazać, że podobnie wygląda sytuacja w bankowości w innych krajach. Praca

¹⁰ Główny Urząd Statystyczny, Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r., Warszawa 2020 r., s. 10.

¹¹ <https://www.parkiet.com/Banki/307069986-Praca-zdalna-zostanie-z-bankami-na-dluzej.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

¹² <https://prnews.pl/pko-bp-praca-zdalna-zostanie-z-nami-na-dluzej-452483> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

zdalna, przede wszystkim w postaci hybrydowej wykonywana była w szczytowych okresach nawet przez 90% pracowników centrali i jest nadal dość powszechna. =

Jak pokazują badania nawet 83% pracowników, którzy wykonywali pracę zdalną chce, aby stała się ona powszechną praktyką, natomiast aż 37% badanych chciałoby uprawnienia do pracy zdalnej przynajmniej jeden dzień w tygodniu¹³. Warto zauważyć, że ustawodawca w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy¹⁴ przewidział przypadki, w których pracodawca będzie zobligowany umożliwić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej na jego żądanie np. w przypadku wychowywania dziecka do 4 roku życia lub dziecka z niepełnosprawnością.

W przypadku pracodawców źródła przedstawiają niejednoznaczne informacje dotyczące ich stosunku do pracy zdalnej. Według części z dostępnych informacji również pracodawcy dostrzegają zalety tego rozwiązania i aż 75% firm deklaruje, że praca zdalna powinna być łączona z pracą biurową i nawet po zakończeniu pandemii nie zamierzają oni rezygnować z tego rozwiązania¹⁵. Inne natomiast wskazują na pilną potrzebę powrotu do tradycyjnej formy wykonywania pracy¹⁶. Zauważyć należy jednak, że rozbieżności te mogą wynikać przede wszystkim z grup badawczych. Nie ulega wątpliwości bowiem, że w niektórych przypadkach praca zdalna okazała się doskonałym rozwiązaniem. Pracownicy nie tracą czasu na dojazdy i mają większą swobodę w dostosowaniu wykonywanych czynności do własnego trybu funkcjonowania w ciągu dnia (work-life balance). Pracodawcy natomiast mogą pozyskiwać pracowników z różnych części kraju, a także świata. Ponadto w wielu przypadkach model ten generuje oszczędności, gdyż daje możliwość przynajmniej częściowej rezygnacji z zapewnienia pracownikom przestrzeni biurowej. Przekłada się to np. na niższe koszty najmu tych powierzchni, co szczególnie w przypadku dużych miast może oznaczać znaczące zmniejszenie kosztów. Z drugiej strony wielu pracodawców ma problemy z egzekwowaniem i kontrolowaniem należytego wykonywania powierzonych pracownikom obowiązków w trakcie pracy zdalnej. W wielu natomiast przypadkach praca zdalna nie sprawdza się bądź jest niemożliwa z uwagi na sam charakter pracy. Część z tych problemów z pewnością może zostać rozwiązana przez odpowiednie regulacje prawne, które powinny pojawić się w nowelizacji Kodeksu pracy.

¹³ <https://www.money.pl/gielda/personnel-service-83-badanych-chce-ustawowej-gwarancji-pracy-zdalnej-6596368729741442a.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.) – zwana dalej również „k. p.”

¹⁵ <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Chodkowski-Pracodawcy-po-pandemii-nie-zaczna-masowo-rezygnowac-z-pracy-zdalnej-8119494.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

¹⁶ <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/8102053,praca-zdalna-czy-mozna-odmowic-pracy-stacjonarnej.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

Praca zdalna w 2020 r. została wprowadzona dla znacznej części pracowników biurowych nie tylko w bankach. Sposoby świadczenia pracy zdalnej w różnych branżach były przedmiotem badań EY na początku 2021 r. Zgodnie z opublikowanymi w raporcie danymi spośród firm, które wprowadziły w okresie pandemii pracę zdalną 1/3 stosuje wyłącznie to rozwiązanie, zaś 2/3 stosuje tak zwaną pracę hybrydową, czyli połączenie pracy zdalnej i biurowej w siedzibie pracodawcy. Najczęściej decyzja o świadczeniu pracy zdalnie zapada na skutek porozumienia pracodawcy i pracownika (w około 42% przypadków), zaś wśród 29% badanych, praca zdalna odbywa się na polecenie pracodawcy. Wśród badanych firm 17% zdecydowało się na taki model na poziomie całej firmy lub poszczególnych jednostek organizacyjnych. Respondenci zdają sobie sprawę z zalet unormowania pracy zdalnej, dlatego sami wprowadzają regulaminy tego sposobu wykonywania obowiązków przez pracowników. 54% badanych firm ma już oficjalny regulamin, 33% planuje jego wdrożenie, a jedynie 13% nie zamierza stosować takiego rozwiązania. Po zakończeniu pandemii spośród firm, które planują wprowadzenie pracy zdalnej na stałe zdecydowana większość preferuje pracę hybrydową, w której praca zdalna wykonywana będzie 1-2 dni w tygodniu. Zaledwie 7% spośród respondentów nie wyraziła chęci wprowadzania pracy zdalnej w jakiegokolwiek formie¹⁷.

Warto zwrócić uwagę na istotną kwestię w odniesieniu do pracy zdalnej, a mianowicie na jej efektywność. Zgodnie z raportem EY 27% badanych przedsiębiorców nie zauważyło różnicy w efektywności między pracownikami pracującymi w biurze i tymi, którzy swoje obowiązki wykonują zdalnie, 4% informuje o efektywności niższej, a 2% o wyższej. Najwięcej respondentów uważa natomiast, że zależy to od działu bądź indywidualnych predyspozycji. Zgodnie z danymi EY należy zauważyć, że tylko około 1/4 respondentów opiera powyższe oceny o rzeczywiste mierniki efektywności, monitorując KPI i porównując je do wyników sprzed pandemii. Większość firm opiera swoje oceny na opinii pozyskanej od managerów (40%) lub pracowników (36%). Natomiast aż 35% firm nie monitoruje aktualnie efektywności pracowników w żaden sposób¹⁸.

¹⁷ Raport EY, Organizacja pracy w czasie pandemii. Wyzwania dla HR w 2021 roku. Praca hybrydowa - mierzenie efektywności - nowa polityka wynagrodzeń i świadczeń pozapłatowych. Raport z badania rynku pracy, Warszawa, styczeń 2021 r.

¹⁸ Raport EY, Organizacja pracy w czasie pandemii...

2.1.2 Projekt nowelizacji Kodeksu Pracy

Nowe czasy wymagają nowych rozwiązań. Niestety prawo nie zawsze nadąża za realiami gospodarczymi. Pandemia wymusiła jednak podjęcie natychmiastowych działań, aby uelastyczyć skostniałe ramy prawne prawa pracy. Zmiany legislacyjne okazały się przydatne i trwają nadal dając nadzieję na stworzenie lepszego prawa, które bardziej odpowiada potrzebom współczesnych realiów.

Przed pandemią praca zdalna, rozumiana jako „home office” nie była uregulowana przez prawodawcę. Ponieważ brak było postanowień dotyczących realizacji obowiązków służbowych w ten sposób, część pracodawców, tworzyła tak zwane regulaminy pracy zdalnej. Choć w Kodeksie pracy¹⁹ znajdują się przepisy dotyczące „telepracy”, to nie jest ona pojęciem tożsamym z „pracą zdalną”. Telepracą uregulowaną w myśl przepisów rozdziału IIb k. p. jest świadczenie pracy wykonywanej regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w której pracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracą zdalną jest natomiast sytuacja, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki poza miejscem zatrudnienia doraźnie, nie w sposób stały.

Pierwsze próby uregulowania pracy zdalnej na poziomie ustawowym pojawiły się dopiero w wyniku pandemii Covid-19 i znalazły się w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.). Artykuł 3 ust. 1 powołanej ustawy w pierwotnym brzmieniu stanowił, że „W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)”. Praca zdalna w rozumieniu powołanych przepisów ma zatem charakter incydentalny i dotyczy wyłącznie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się pandemii COVID-19. Warto zauważyć, że w myśl obowiązujących przepisów pracownik może zostać jednostronnie zobligowany do wykonywania pracy zdalnej w drodze polecenia pracodawcy. Przepisy dotyczące pracy zdalnej zawarte w ustawie były pierwotnie lakoniczne i mało precyzyjne. Również obecnie mimo licznych nowelizacji materia ta nie

jest pełną regulacją instytucji pracy zdalnej. Ustawodawca dostrzegł potrzebę doprecyzowania oraz wprowadzenia na stałe tej instytucji i obecnie trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy²⁰.

Zmiany przepisów prawa pracy proponowane przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii mają pojawić się w nowododanym „Rozdziale IIc Praca zdalna”. Nowe przepisy zakładają szereg zmian, między innymi, że „praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Zatem możliwa będzie zarówno całkowita, jak i hybrydowa praca zdalna – stosownie do potrzeb i uzgodnień pracownika i pracodawcy.” (nowy art. 67¹⁸ k. p.). Wszelkie uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej będą dopuszczalne zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia. Zasady wykonywania pracy zdalnej będą mogły być określone w porozumieniu lub w regulaminie w zależności od tego, czy u pracodawcy działają związki zawodowe.

Zmiany zakładają także, że praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy w szczególnych przypadkach, takich jak obowiązywanie stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, a także gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

Proponowane zmiany w przepisach nie wyczerpują wszystkich potrzeb pracowników i pracodawców. Istnieje potencjalne pole do wprowadzania dalej idących korzystnych zmian w tym zakresie. Między innymi wskazać należy, że obecnie umowę o pracę zgodnie z przepisem art. 29 § 2 Kodeksu pracy zawiera się na piśmie. Również wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia może nastąpić wyłącznie na piśmie zgodnie z normą art. 30 § 3 Kodeksu pracy. Od tej zasady istnieje odstępstwo w postaci zachowania formy elektronicznej dokumentów zgodnie z art. 781 Kodeksu cywilnego, która zrównana jest z tradycyjną formą pisemną. Występuje jednak szereg trudności praktycznych w stosowaniu tego rozwiązania. Po pierwsze zawarcie umowy o pracę jest co prawda możliwe w formie elektronicznej, jednak dla skuteczności takiej umowy obie strony muszą

²⁰ <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/projekt-dot-pracy-zdalnej-skierowany-do-konsultacji-miedzyresortowych-opiniowania-i-konsultacji-publicznych> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.)

podpisać ją ważnym kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Kwalifikowane podpisy elektroniczne nie są natomiast powszechnie stosowane, są natomiast kosztowne. O ile osoby reprezentujące dużych pracodawców często posiadają takie podpisy, to potencjalni pracownicy posiadają je bardzo rzadko. Wydawać by się mogło, że podobny problem nie występuje w przypadku złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę, gdyż jest to czynność jednostronna i do jej ważności wystarczy kwalifikowany podpis elektroniczny wyłącznie pracodawcy. Niestety problemem w tym zakresie jest fakt, że takie oświadczenie musi zostać przekazane pracownikowi, a to już nie jest takie oczywiste. W praktyce takie doręczenie może nastąpić np. na służbową skrzynkę mailową pracownika, gdyż pracodawca może w takim wypadku udowodnić, że pracownik je otrzymał, otworzył i zapoznał się z nim oraz kiedy to nastąpiło.

Brak prostych rozwiązań dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy w sposób zdalny często wymusza na stronach stosunku pracy korzystanie z usług pocztowych i kurierskich. Niestety takie rozwiązania również są zawodne, gdyż zarówno poczta, jak i kurierzy bywają zawodni, szczególnie w dobie kryzysu pandemicznego. Zdarzają się też sytuacje, w których pracownik spodziewając się wypowiedzenia unika odbierania pism od pracodawcy starając się opóźnić rozwiązanie stosunku pracy.

Rozwiązaniem tej sytuacji może być popularyzacja kwalifikowanych podpisów elektronicznych, a być może również zrównanie ze sobą skutków stosowania kwalifikowanego podpisu elektronicznego i podpisu osobistego, który możemy uzyskać wraz z nowym „e-dowodem osobistym” oraz podpisu złożonego na dokumencie za pośrednictwem platformy ePUAP. Być może warto rozważyć również uprzednie pisemne wyrażenie zgody na komunikację za pośrednictwem poczty elektronicznej, na które strony stosunku pracy wyrażałyby zgodę w samej umowie.

Z całą pewnością jednym z efektów pandemii Covid-19 jest znacząca zmiana potrzeb rynku pracy. Praca zdalna jeszcze przed pandemią pojawiała się w praktyce, jednak dopiero warunki wymuszone lockdownem sprawiły, że forma ta stała się powszechna i jak się okazało w wielu przypadkach bardzo korzystna i pożądana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Odpowiednią na te potrzeby mają być propozycje zmian w Kodeksie pracy zaprezentowane powyżej.

2.2 Automatyzacja i nowe technologie

Od wielu lat w przestrzeni publicznej mówi się o zagrożeniu wystąpieniem tak zwanego bezrobocia technologicznego, czyli sytuacji, w której postępująca automatyzacja spowoduje wypieranie niektórych zawodów, a osoby tracące w ten sposób zatrudnienie z uwagi na nieodpowiednie kwalifikacje nie będą mogły znaleźć zatrudnienia w innych zawodach.

Pandemia Covid-19 sprzyja przenoszeniu wielu aktywności gospodarczych do Internetu i realizacji pewnych usług w sposób zdalny. Jednym z głównych trendów jaki możemy w tym zakresie zaobserwować to bardzo szybko rosnący sektor sprzedaży online z dostawą do domu. Za przykład może posłużyć e-commerce, e-grocery, czy dostawa jedzenia do domu. W sytuacji, gdy społeczeństwo musiało ograniczyć kontakty międzyludzkie, a wiele sklepów i galerii handlowych zostało zamkniętych potrzeby konsumentów nadal istniały i wiele przedsiębiorstw było w stanie szybko się do nich dostosować. Jak pokazują dane podczas, gdy wiele miejsc pracy w Polsce w czasie pandemii było likwidowanych, to zatrudnienie w tych branżach rośnie bardzo szybko²¹. Jak wskazuje PARP w samej tylko branży e-commerce na przełomie lipca i sierpnia 2020 r. pandemii ilość ofert pracy wzrosła aż o 40%²², zaś w grudniu 2020 r. ilość ofert wzrosła rok do roku o 22% w stosunku do grudnia 2019 r.²³.

Kolejnym trendem, który przyspieszył w czasie pandemii i który nadal będzie się utrzymywać to postępująca automatyzacja, także w takich branżach, w których dotychczas nie była ona powszechna. Przykładem może być handel, w którym coraz częściej wprowadzane są nie tylko kasy samoobsługowe²⁴, ale także całkowicie samoobsługowe sklepy, które nie posiadają pracowników obsługi klienta. Innym podejściem do automatyzacji w handlu jest rozwój aplikacji sklepów, które umożliwiają samodzielne skanowanie produktów. Automatyzacja pozwoli pracodawcom zmniejszyć zapotrzebowanie na pracowników w niektórych sektorach. W okresie pandemicznym oznacza to minimalizację ryzyka, jednak należy mieć na uwadze, że miejsca pracy utracone na rzecz rozwiązań technologicznych prawdopodobnie nie wrócą w takiej samej postaci na rynek po pandemii.

²¹ <https://startup.pfr.pl/pl/aktualnosci/koronawirus-gospodarka-ktore-branze-zyskuja-na-pandemii/> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

²² PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Sierpień 2020.

²³ PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Grudzień 2020.

²⁴ <https://biznes.wprost.pl/handel/10410259/automatyzacja-handlu-przyjela-sie-w-polskich-sklepach.html> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

Spodziewać się można natomiast wzrostu zapotrzebowania na specjalistów, którzy są w stanie konstruować, programować i serwisować urządzenia i oprogramowanie konieczne przy automatyzacji.

Należy przyjąć, że proces automatyzacji i wprowadzania nowych technologii będzie postępował. Oznacza to, że w najbliższych latach można spodziewać się rosnącego popytu na pracowników posiadających kompetencje cyfrowe i techniczne. Miejsca pracy przyszłości to te związane z nowymi technologiami. Proces automatyzacji doprowadzić może w dłuższej perspektywie do stopniowego zanikania zapotrzebowania na pracowników niskowyzkwalifikowanych, których praca będzie mogła być zastąpiona przez urządzenia technologiczne.

2.3 Poszukiwane kompetencje

Pandemia Covid-19 w znaczący sposób wpłynęła na postrzeganie wykonywania pracy zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Bez wątplenia zmieniły się oczekiwania obu tych grup. Pracodawcy zaczęli większą uwagę przykładac do kompetencji związanych z obsługą nowych technologii, a także do umiejętności zarządzania czasem i odporność na stres, co z całą pewnością powiązane jest z upowszechnieniem pracy zdalnej²⁵. Z całą pewnością nowa rzeczywistość, z jaką musimy mierzyć się od wielu miesięcy wymusiła na nas konieczność zapoznania się z platformami komunikacji na odległość. Wiele zadań wymagało korzystania z „chmury”, jednoczesnej edycji dokumentów przez wiele osób, czy też korzystania z aplikacji stosowanych wewnątrz danej organizacji. Umiejętności cyfrowe dla pracowników wykonujących prace poza biurem okazały się być niezbędne. Ponadto wskazać należy, że na znaczeniu zyskała umiejętność samodzielnej organizacji czasu pracy oraz współpracy z zespołem w środowisku cyfrowym²⁶. Poza kompetencjami cyfrowymi wskazuje się na wagę umiejętności miękkich. Jak wskazuje Hays Poland pandemia uwidoczniła, jak ważna jest między innymi umiejętność szybkiej adaptacji do zmian, kompetencje w zakresie komunikacji – również tej prowadzonej online – oraz inteligencja emocjonalna²⁷.

Również oczekiwania pracowników nieco się zmieniły. Pracownicy poza docenieniem możliwości pracy zdalnej dużą wagę przywiązują do stabilności zatrudnienia. Nie są tak chętni do zmiany miejsca

²⁵ OLX Praca, Prognozy na przyszłość, Know how 2021 perspektywa pracowników, <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mYCBKqhesegFUahMsvr7nFc5VFK711u1tvouvhGK.pdf> (dostęp na dzień 12.07.2021 r.)

²⁶ Por. Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Grudzień 2020.

²⁷ <https://www.hays.pl/blog/insights/rozwoj-w-domowym-zaciszu> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.).

pracy, a na samych rozmowach kwalifikacyjnych częściej pytają o stabilność przedsiębiorcy i jego podejście do zatrudnienia na wypadek dalszego przedłużenia pandemii. Warto zaznaczyć także, że sami pracownicy po doświadczeniach pracy zdalnej oczekują coraz większej elastyczności zatrudnienia, która pozwoli im lepiej godzić życie prywatne i zawodowe²⁸. Oczekiwania pracowników bezpośrednio przekładają się na oczekiwania względem liderów zespołów, którzy według samych pracowników powinni posiadać umiejętność wzbudzania zaufania i poczucia bezpieczeństwa w swoim zespole²⁹. Co również ważne pracownicy zdają sobie sprawę z konieczności nabywania nowych umiejętności, co zaowocowało wzrostem zainteresowania szkoleniami oraz webinariami i wysoko cenią sobie pracodawców umożliwiających im ten sposób rozwoju³⁰.

²⁸ <https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/praca/rynek-pracy-trendy,b1637394486> (dostęp na dzień 27.07.2021 r.)

²⁹ Por. Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Grudzień 2020.

³⁰ Por. Pracuj.pl, Preferowany pracodawca, czyli kto? Raport z badania „Percepcja wizerunku pracodawców w oczach kandydatów.