

Transkrypcja odcinka HR in Brief #50

Partner technologiczny:
enova365

Polscy pracownicy są negatywnie nastawieni do sztucznej inteligencji.

Według badania Great Place to Work tylko **co piątą osobę cieszy fakt, że AI pomaga w codziennej pracy**. Jednocześnie, jak informuje CBOS, **prawie 40 proc. z nas dostrzega w AI więcej zagrożeń, niż korzyści**. Główną obawą jest wpływ rozwoju sztucznej inteligencji na wzrost bezrobocia. Negatywne postrzeganie technologii jest poniekąd skutkiem niskich nakładów na inwestycje w rozwiązania oparte na AI. Parlament Europejski przygotował zestawienie, z którego wynika, że **Stany Zjednoczone Ameryki zainwestowały w tę technologię cztery razy więcej niż państwa Starego Kontynentu**, co stawia pod poważnym znakiem zapytania konkurencyjność europejskiej gospodarki. Dodajmy do tego brak regulacji prawnych normujących zastosowanie AI, niski wskaźnik digitalizacji europejskich firm, brak kompetencji technologicznych oraz brak zaufania do AI wśród pracowników.

Autorzy badania **Great Place to Work wiążą obawy dotyczące wpływu AI na rynek pracy z niskim poziomem zaufania pracowników do swoich liderów**. Można pokusić się o stwierdzenie, że rynek pracy czeka swoista próba sił. Przeważy chęć pracowników do inwestycji w samorozwój i long life learning czy też cierpliwość pracodawców zostanie zastąpiona przez pozyskanie brakujących kompetencji na drodze automatyzacji? **W Polsce tylko co czwarty pracownik zdobył wiedzę związaną z praktycznym wykorzystaniem AI w pracy**. W szkoleniach z AI brał udział **co piąty zatrudniony**. Potwierdzenie w liczbach znajduje teza, że AI zastąpi w pracy tych, którzy nie potrafią z niej umiejętnie korzystać.



W czym AI nigdy nie zastąpi księgowego? Najnowsze badanie SW Research potwierdza pogląd, że w budowaniu relacji księgowi nie mają sobie równych. Tak ocenia ich **aż 40 proc. prowadzących biznes**. Przepytani przedsiębiorcy wskazali, że kreatywność w rozwiązywaniu problemów, umiejętność negocjacji i doradztwo strategiczne to tajne moce księgowych, w których technologia nie będzie w stanie ich wyręczyć.

Jest jeszcze druga strona medalu. **Dla co czwartego przedsiębiorcy księgowy to hamulec we wdrażaniu innowacji i blokada w swobodnym zarządzaniu finansami. Krótko mówiąc:** zbędny koszt. Co na to księgowi? Okazuje się, że lubią swoją pracę za nieustanny rozwój, wynagrodzenie, stabilność i liczne okazje do działań analitycznych.

Z badania wyłania się obraz księgowych przyszłości. To oni odważnie automatyzują powtarzalne procesy, by uwolnić zawodową przestrzeń dla lubianej przez siebie analityki i relacji z przedsiębiorcami, którzy tak bardzo doceniają partnerstwo w biznesie. Przy tak skonstruowanym układzie sił nawet legendarna „księgowa kolegi” nie ma najmniejszych szans!



Układy zbiorowe pracy. Czy ich popularyzacja będzie punktem zwrotnym na rynku pracy w Polsce?

Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy w naszym kraju jest **jednym z najniższych w całej Europie**. Według danych **Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych w 2018 roku** zajmowaliśmy **trzecią pozycję od końca**, rok później ostatnią. Jak informuje **Państwowa Inspekcja Pracy**, na 15 milionów pracowników, **mamy 14 tysięcy zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy**, z czego **obowiązuje niespełna 7 tysięcy**.

Związkowcy domagają się rozpowszechnienia układów zbiorowych na całą gospodarkę, argumentując, że to mechanizm fundamentalny ze społecznego punktu widzenia. Poglądowi, niespodziewanie, wtóruje Unia Europejska.

Na krajowej agendzie mamy rządowy projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który ma stanowić **implementację unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej**. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie, w których porozumienia zbiorowe stanowią niewielki odsetek rynku pracy, do podjęcia działań, które spowodują objęcie nimi **80 proc. pracowników**. Celem regulacji jest między innymi uproszczenie procedury zawierania i rejestrowania układów zbiorowych.

Największym wyzwaniem dla sprawnego funkcjonowania układów i porozumień zbiorowych, a co najważniejsze, zyskania aprobaty pracowników i chęci współpracy ze strony pracodawców, będzie umiejętność pilotowania w szybko zmieniających się realiach rynku pracy, szczególnie w kontekście zmian technologicznych i organizacyjnych, które na naszych oczach rozmywają tradycyjne kategorie, takie jak: pracodawca, pracownik i miejsce pracy.



Tokio wprowadza czterodniowy tydzień pracy.

Administracja japońskiej metropolii chce w ten sposób **zatrzymać spadający od 16 lat przyrost naturalny**. Program ma umożliwić pracownikom elastyczne dostosowanie godzin pracy, a finalnie rezygnację ze świadczenia pracy w jednym, wybranym dniu tygodnia. Większa ilość wolnego czasu i znaczna elastyczność **powinny, według założeń, przyczynić się do zmniejszenia obaw o trudności związane z wychowywaniem dzieci**.

Dostosowanie warunków świadczenia pracy ma poprawić jakość życia pracowników i jednocześnie wyeliminować pogląd, że rodzicielstwo zmusi ich do rezygnacji z kariery zawodowej. Czy jednak uda się przenieść ciężar japońskiej tradycji poświęcania się dla pracy na zwiększoną popularność dietności?

Jak podaje **serwis puls HR**, w jednym z zakładów Panasonic, gdzie uprawnionych do czterodniowego tygodnia pracy jest ponad 63 tysiące pracowników, tylko 150 osób zdecydowało się skorzystać z trzech dni wolnych w tygodniu... Jak widać, zmiana tkwi w mentalności.



Dlaczego kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni?

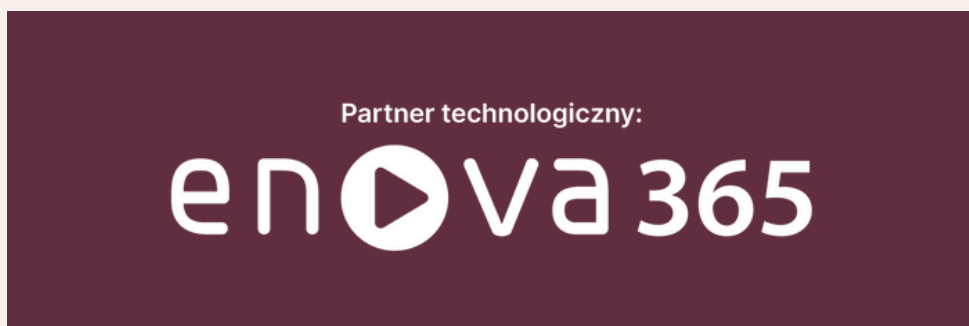
Autorzy raportu „**Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn**”, czyli naukowcy zrzeszeni w **Instytucie Badań Strukturalnych**, wskazują, że poza dyskryminacją istnieje szereg innego rodzaju przesłanek. Po pierwsze, **mniejsza skłonność kobiet do podejmowania ryzyka i rzadsza postawa konkurencyjna**. Niewiele większe wynagrodzenie za proste prace nie jest dla kobiet czynnikiem motywującym, podczas gdy mężczyźni rywalizują nawet, jeśli za lepszym wynikiem nie idzie gratyfikacja finansowa. Dodatkowo, **kobiety szybciej niż mężczyźni zniechęcają się po porażce**.

Po drugie, niższe oczekiwania płacowe kobiet, które są typowym przejawem utrwalonej i powielanej normy społecznej. Badania **Narodowego Banku Polski** potwierdzają, że oczekiwane wynagrodzenie kobiet utrzymuje się poniżej przeciętnej dla mężczyzn, podczas gdy kobiety są zazwyczaj lepiej wykształcone. W badaniach wykazano, że mężczyźni i kobiety inaczej prowadzą negocjacje. O zwiększenie wynagrodzenia prosi niemal **dziewięciokrotnie więcej mężczyzn niż kobiet**.

W badaniu naukowcy **identyfikują również wzorce postaw dyskryminacyjnych**. Wśród nich wymienia się na przykład fakt, że atrakcyjne fizycznie kobiety są częściej zapraszane na rozmowy kwalifikacyjne na stanowiska o niewielkim prestiżu zawodowym, a w przypadku stanowisk menedżerskich ich kandydaty są pomijane.

Wracając do nierówności płacowych. Warto mieć świadomość, że jeśli nierówności są przejawem dyskryminacji, **dotyczą zarówno zatrudnienia, jak i wynagrodzeń**. Na tzw. rynku pracy pracodawcy, większa swoboda doboru kandydatów i kształtowania wynagrodzeń po stronie pracodawców skutkuje malejącą rolą kobiet, w szczególności na stanowiskach niżej kwalifikowanych.

Nierówność płac widoczna jest także w elastycznych składnikach wynagrodzeń. Choć kobiety otrzymują premie i nagrody częściej niż mężczyźni, są one znacznie niższe. Oszacowana wśród zatrudnionych w firmach **do 9 pracowników skorygowana luka płacowa w elastycznych składnikach wynagrodzenia wynosi aż 30%**. Warto pamiętać, że skromnie już było, a za kompetencjami idzie wyższa wycena pracy, na którą zasługujemy wszyscy w równym stopniu.



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

