

GIGbarometr

Barometr elastyczności
rynku pracy

2024

GIGLIKE

EY

Building a better
working world



Spis treści

Wstęp	3
Dlaczego GIGbarometr?	4
GIGbarometr 2024 w Polsce	7
Otoczenie	8
Sytuacja gospodarcza w jasnych barwach	9
Rynek otwiera się na elastyczne formy współpracy	10
Znaczenie elastycznych form współpracy wzrasta	12
Podsumowanie	13
Firma	16
Mistrzowie efektywności	17
Zwłaszcza małe firmy otwierają się na elastyczne formy współpracy	18
Warunki wynagradzania głównym motywatorem korzystania z elastycznych form współpracy	19
Małe firmy nabierają umiejętności w uelastycznianiu form współpracy	21

Ludzie	24
Ludzie motorem zmian	25
Rynek otwiera się na elastyczność, ale nie brakuje wyzwań	26
Firmy coraz lepiej rozumieją perspektywę GIGerów	27
Na czym zależy GIGerom?	28
Podsumowanie i istotne zmiany 2024 vs. 2023	29
Umowna relacja indywidualnego przedsiębiorcy z firmą - czy B2B to rozwiązanie dla każdego?	32
Umowna relacja indywidualnego przedsiębiorcy z firmą - czy B2B to rozwiązanie dla każdego?	33
GIGekonomia w EU	34
GIGinsights	35
Metryczka badania	37
GIGekonomia wspiera zrównoważony rozwój	38
Organizatorzy badania	39
Zrozum GIGekonomię i pobierz raporty GIGLIKE i EY	40

Wstęp

Dynamicznie zmieniający się świat, w tym rynek pracy, napędzany jest innowacjami technologicznymi, ewolucją gospodarki i społeczeństwa. Wszystko to kształtuje nasz sposób pracy i model współpracy, gdzie - obok umów o pracę - na znaczeniu zyskują inne formy zatrudnienia. GIGekonomia, rozkwitająca zarówno globalnie, jak i w Polsce, wpisuje się w ideę zrównoważonego rozwoju (ESG/SDG), zwłaszcza popierając cel ósmy - godną pracę i wzrost gospodarczy. To ona otwiera drzwi do elastycznych form współpracy na nowoczesnym rynku.

Gospodarka w jasnych barwach

W ostatnich latach, pomimo wielu wyzwań, wolnorynkowa **gospodarka** udowodniła swoją odporność. Rozwijające się w błyskawicznym tempie technologie przyniosły nowe możliwości zatrudnienia i umożliwiły bardziej elastyczne podejścia. Firmy coraz częściej decydują się na kontrakty B2B, dostosowując się do rosnącego zapotrzebowania zarówno małych i średnich przedsiębiorstw, jak i dużych korporacji. Nic więc dziwnego, że aktualna dynamika rynku sprzyja uelastycznianiu form współpracy.

Mistrzowie efektywności

Firmy ciągle poszukują optymalnych modeli zatrudnienia, kierując się przede wszystkim korzyściami finansowymi i oczekiwaniami współpracowników. Mimo że rynek dąży do dostosowania się do tych wymagań, przedsiębiorstwa niekiedy powoli wprowadzają bardziej elastyczne struktury. Niemniej, nawet w tych okolicznościach, widoczne jest zdecydowanie pozytywne nastawienie do większej elastyczności w zatrudnieniu.

Firmy coraz lepiej rozumieją perspektywę GIGerów

Zmiany na rynku pracy są napędzane przez **ludzi**, którzy znajdują swoje miejsce w tym dynamicznym środowisku. Firmy coraz lepiej rozumieją potrzeby i preferencje GIGerów. Wyniki badania *GIGbarometr* z 2024 r. pokazują, że współpraca z niezależnymi specjalistami przynosi satysfakcję i jest wyżej oceniana niż w poprzednich latach - z największymi postępami wśród małych i średnich firm.

GIGLIKE wraz z EY Polska zapraszają do zapoznania się z raportem z drugiej edycji badania *GIGbarometr*, umożliwiającym wgląd w elastyczność rynku pracy w Polsce. *GIGbarometr 2024* wskazuje na zmiany względem 2023 r., istotne tendencje i wyznacza kierunki przyszłych zmian, wdrażając innowacyjną metodologię badań rynku pracy, uwzględniającą makroekonomiczne i prawnopodatkowe realia, punkt widzenia firm oraz ludzi kształtujących elastyczny rynek pracy już dziś.



Witold Widurek

EY Polska, Partner,
People Advisory Services Tax



Tomasz Miłosz

GIGLIKE,
Founder & CEO

Dlaczego GIGbarometr?

Na rynku brakuje metodologicznego podejścia do kompleksowego zbadania elastyczności rynku pracy, uwzględniającego:

- ▶ otoczenie makroekonomiczne i prawnopodatkowe,
- ▶ punkt widzenia firm,
- ▶ ludzi, którzy ten rynek pracy tworzą.

GIGLIKE i EY Polska jako pierwsi na rynku przedstawiają GIGbarometr, czyli barometr elastyczności rynku pracy.

Rynek pracy od kilku lat ulega dynamicznej transformacji i **uelastycznieniu** poprzez wzrastającą liczbę innych niż umowa o pracę nowoczesnych form współpracy.

Rynek pracy poszukuje **wiarygodnych informacji**, opisujących wyzwania firm uelastyczniających modele zatrudnienia.

Potrzebny jest prosty i **jednoznaczny wskaźnik**, który określałby faktyczny poziom elastyczności rynku pracy w Polsce.



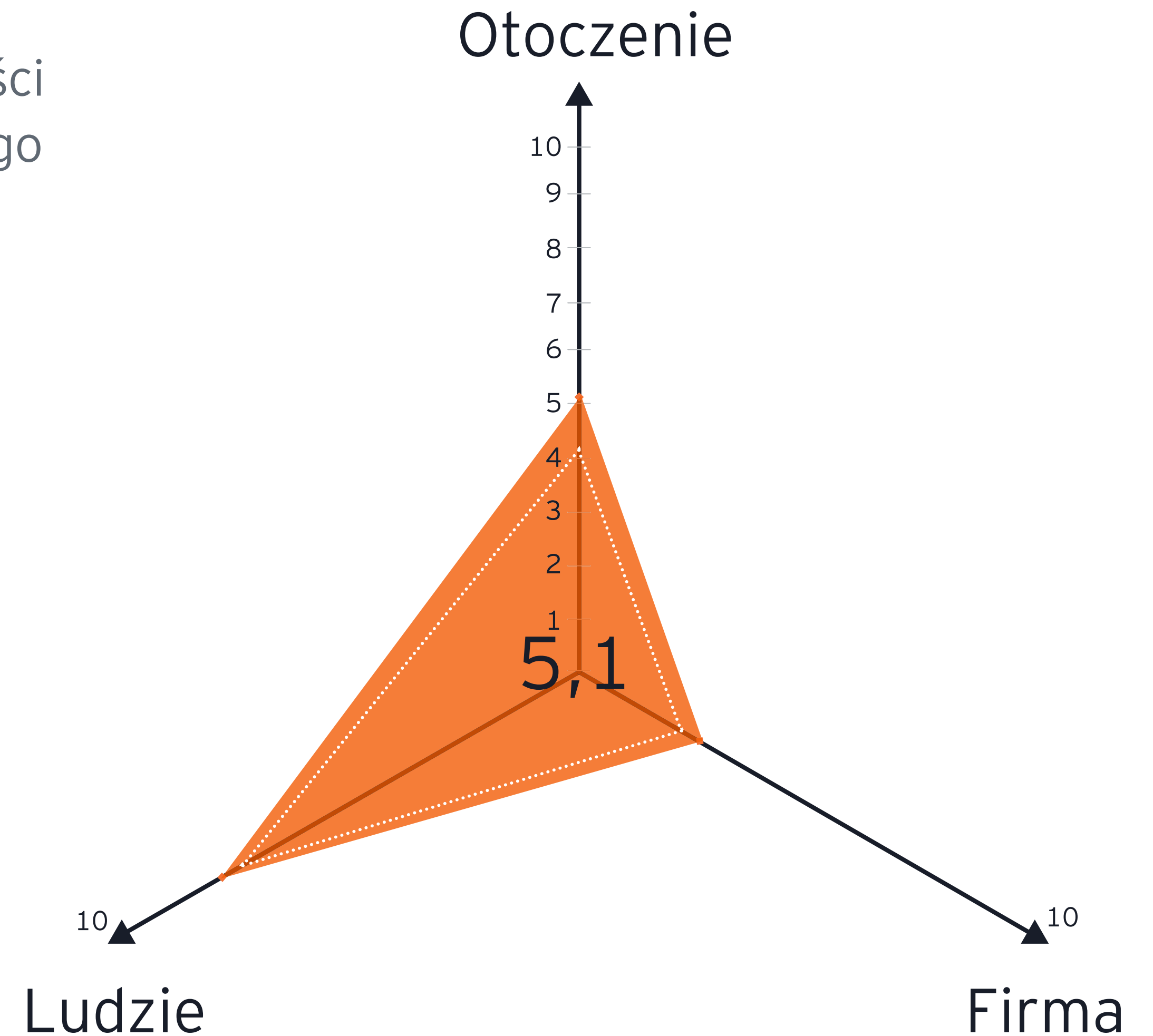
Czym jest GIGbarometr?

Badanie *GIGbarometr* cyklicznie mierzy poziom elastyczności rynku pracy w Polsce w postaci jednego wskaźnika łączącego trzy perspektywy:

| Otoczenie

| Firma

| Ludzie



Czym jest GIGbarometr?

Wskaźnik GIGbarometr jest średnią arytmetyczną wskazań z trzech pytań (po jednym z Otoczenia, Firma, Ludzie), przedstawioną w skali 0-10. Im wyższa wartość wskaźnika, tym bardziej elastyczny rynek pracy w Polsce. Jeśli wskaźnik przekracza wartość 5, rynek pracy i jego elementy uznaje się za otwarte i gotowe na uelastycznienie.

Elastyczność rynku pracy to skłonność jego uczestników do korzystania z elastycznych form współpracy, takich jak umowy cywilnoprawne czy kontrakty B2B.

Wskaźnik elastyczności Otoczenie mówi o tym, jak w ocenie badanych sytuacja gospodarcza wspiera rozwój elastycznych form współpracy. Wartość w wymiarze Firma pokazuje w skali 1-10, jaką część kapitału ludzkiego stanowią elastyczne formy współpracy. Wskaźnik Ludzie to ocena poziomu zadowolenia ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami w badanych firmach.

Poza informacjami o elastyczności rynku pracy w trzech wymienionych perspektywach wyniki badania zawierają komentarze ekspertów z rynku. To druga edycja pierwszego tego typu badania w Polsce, dzięki któremu można lepiej zrozumieć elastyczność rynku pracy, a także kierunek zmian.

Otoczenie

W jakim stopniu obecna sytuacja gospodarcza sprzyja rozwojowi elastycznego rynku pracy?

Firma

Jaki % kapitału ludzkiego w Twojej firmie stanowią elastyczne formy współpracy (B2B, umowy cywilnoprawne)?

Ludzie

Jak oceniasz poziom zadowolenia ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami (B2B) w Twojej firmie?

GIGbarometr 2024 w Polsce

GIGbarometr w 2024 r. rośnie do wartości 5,1 w porównaniu z rokiem ubiegłym (4,5) i oznacza wzrost elastyczności rynku pracy.

OTOCZENIE

GIGbarometr w perspektywie **Otoczenie** na poziomie 5,1 odzwierciedla pozytywną zmianę i istotny wzrost wskaźnika z poziomu 4,1 w 2023 r. Potwierdza to panujący wśród badanych firm optymizm przypisywany czynnikom otoczenia makro i mikro w firmach. Na rozwój elastycznych form współpracy szczególny wpływ mogą mieć kwestie podatkowe, np. zapowiadane kontrole dotyczące weryfikacji osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą oraz rozwijające się w zawrotnym tempie technologie pozwalające na pracę zdalną.

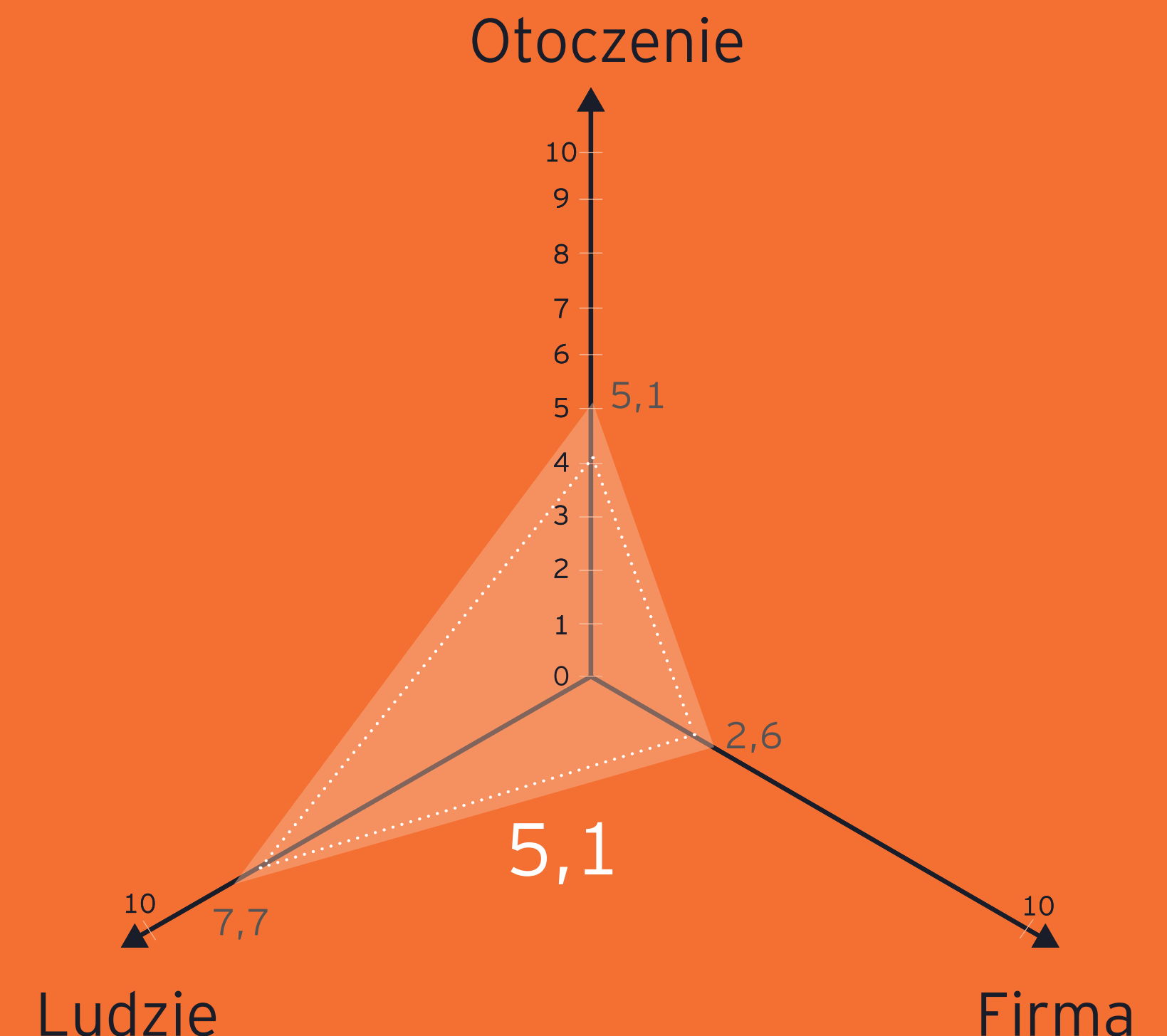
FIRMA

Perspektywa **Firma** z wynikiem 2,6 (vs. 2,2 w 2023 r.) przedstawia rosnącą dziś popularność stosowania elastycznych form współpracy w przedsiębiorstwach. Małe firmy w większym stopniu otwierają się na nowoczesne formy współpracy. Co ciekawe,

w deklaracjach organizacji z branży IT widać spadek uelastycznienia form współpracy do poziomu 57% z 71% w 2023 r. Widoczna jest też zmiana struktury podpisywanych umów w sektorze IT, bowiem dotychczas przeważały umowy B2B, a obecnie częściej wybieraną formą są umowy-zlecenia.

LUDZIE

Perspektywa **Ludzie** na poziomie 7,7 (vs. 7,2 w 2023 r.) opisuje, jak dobrze są oceniani niezależni profesjonaliści i korzystanie z elastycznych form współpracy. Wysoki wskaźnik w tym obszarze oznacza, że firmy dostrzegają znaczące korzyści płynące z elastycznych form współpracy i coraz bardziej doceniają niezależnych profesjonalistów, ich ekspertyzę i zdolność do wprowadzania świeżego spojrzenia na realizowane projekty.



A woman with blonde hair, wearing a bright yellow puffer jacket and a backpack, stands in a field with her arms outstretched towards the sun. The background is a soft-focus landscape with trees and hills under a warm, golden sunset sky. The image is framed by dark, curved shapes in the top-left and bottom-right corners.

Otoczenie

Obecna sytuacja gospodarcza,
bariery uelastyczniania rynku pracy
i możliwości rozwoju elastycznych
form współpracy w przyszłości

Sytuacja gospodarcza w jasnych barwach

Rozwijające się w zawrotnym tempie technologie wygenerowały nowe możliwości na rynku pracy i zdefiniowały elastyczne formy zatrudnienia. Wprowadzenie szeregu rozwiązań pozwalających na zarządzanie pracą zdalną (charakterystyczną dla GIGerów) sprawia, że zarówno coraz więcej firm, jak i pracowników decyduje się na zawieranie kontraktów B2B.

W badaniu *GIGbarometr 2024* za najważniejszy czynnik oddziałujący pozytywnie na elastyczność rynku pracy uznano sytuację gospodarczą, czyli stan gospodarki w skali makro. Wpływa na niego szereg czynników ekonomicznych, m.in. polityka fiskalna, monetarna, poziom bezrobocia czy inflacja.

Wśród elementów otoczenia, które mają istotny wpływ na **elastyczność rynku pracy**, można wymienić również kwestie prawne, podatkowe, procesy organizacyjne, zasady korporacyjne, sytuację demograficzną, sytuację ekonomiczną, standardy branżowe oraz narzędzia pracy i systemy informatyczne.

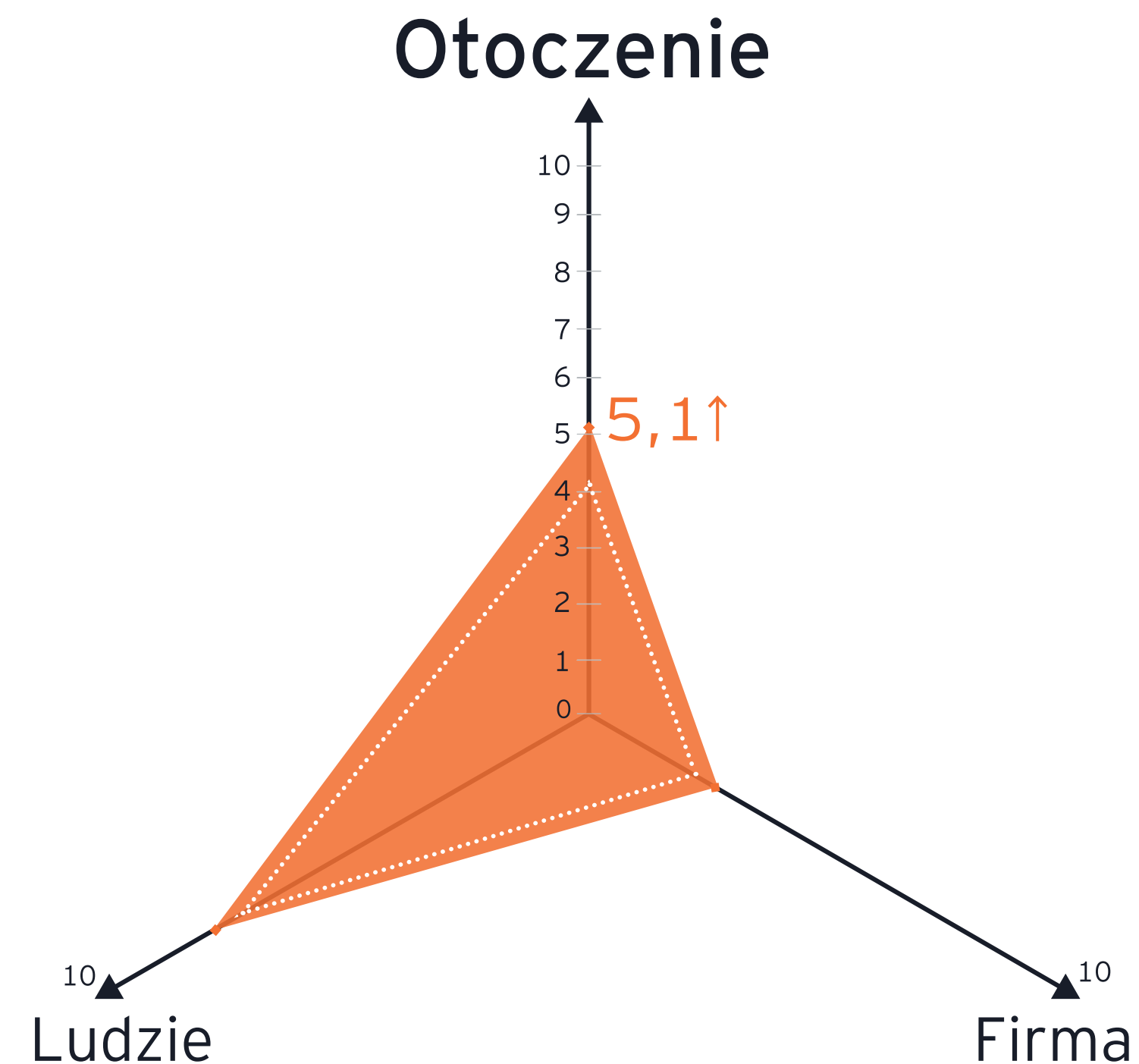
W coraz większej liczbie firm **praca zdalna staje się standardem**, szczególnie w branżach związanych z e-commerce, IT, marketingiem czy obsługą klienta. Firmy, idąc za przykładem konkurencji, coraz chętniej decydują się na współpracę z GIGerami.

Wpływ na uelastycznianie rynku pracy ma również **polityka migracyjna**. Rośnie liczba jednoosobowych działalności gospodarczych (JDG) zakładanych przez cudzoziemców. W 2023 r. obywatele Ukrainy założyli łącznie 28,6 tys. JDG, przedstawiciele innych państw zarejestrowali 12,5 tys. JDG (dane opublikowane przez Polski Instytut Ekonomiczny, „Tygodnik Gospodarczy PIE” nr 14/2024, 4 kwietnia 2024 r.).

Uwzględnianie czynników makroekonomicznych i wpływu otoczenia na elastyczność rynku pracy ma niebywałe znaczenie, ponieważ pomaga przewidywać możliwość **rozwoju elastycznych form współpracy** w przyszłości oraz bariery, które potencjalnie wpłyną na zahamowanie ich rozwoju.

Rynek otwiera się na elastyczne formy współpracy

Średnia ocena wpływu otoczenia na elastyczność rynku pracy wzrosła z 4,1 w 2023 r. do 5,1 w 2024 r. (w 10-stopniowej skali), co wskazuje na pozytywny trend w otwieraniu się rynku na elastyczne formy współpracy. Wzrost tego wskaźnika to przypuszczalnie efekt polepszających się nastrojów w odniesieniu do obecnej sytuacji gospodarczej.



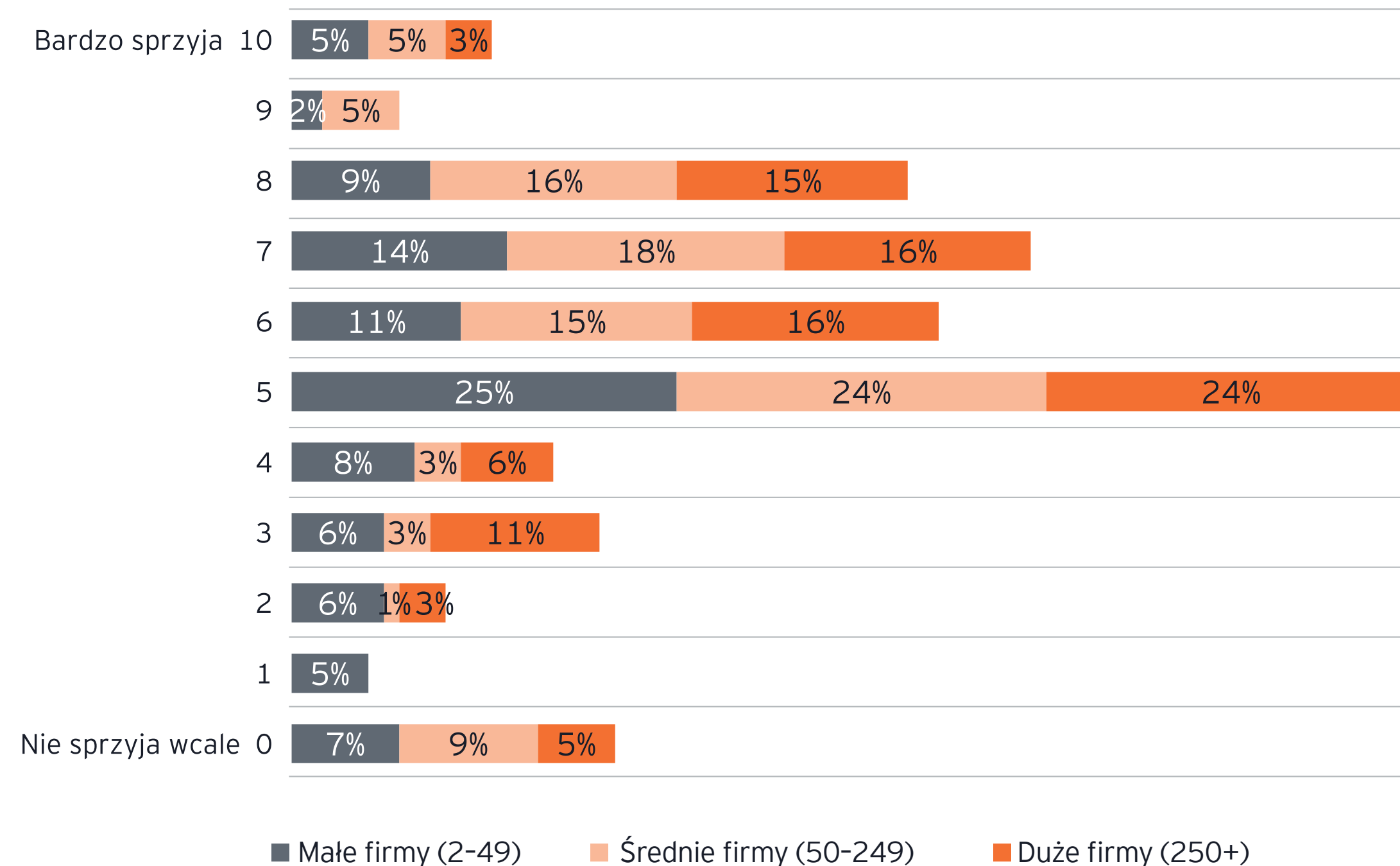
Co czwarta (25%) badana firma średniej wielkości postrzega sytuację gospodarczą jako bardziej sprzyjającą uelastycznianiu rynku pracy (vs. 10% w 2023 r.). Mniej optymistycznie do pozytywnego wpływu sytuacji gospodarczej na elastyczność rynku pracy podchodzą duże organizacje (33% przedsiębiorstw wskazujących pozytywny **wpływ sytuacji gospodarczej na elastyczność rynku pracy** w 2023 r. vs. 18% w 2024 r.).

Więcej niż co trzecia badana firma (34%) uważa wdrożone zasady korporacyjne (np. politykę pracy hybrydowej) za mające pozytywny wpływ na elastyczność rynku pracy. Szczególnie w branży IT (64%).

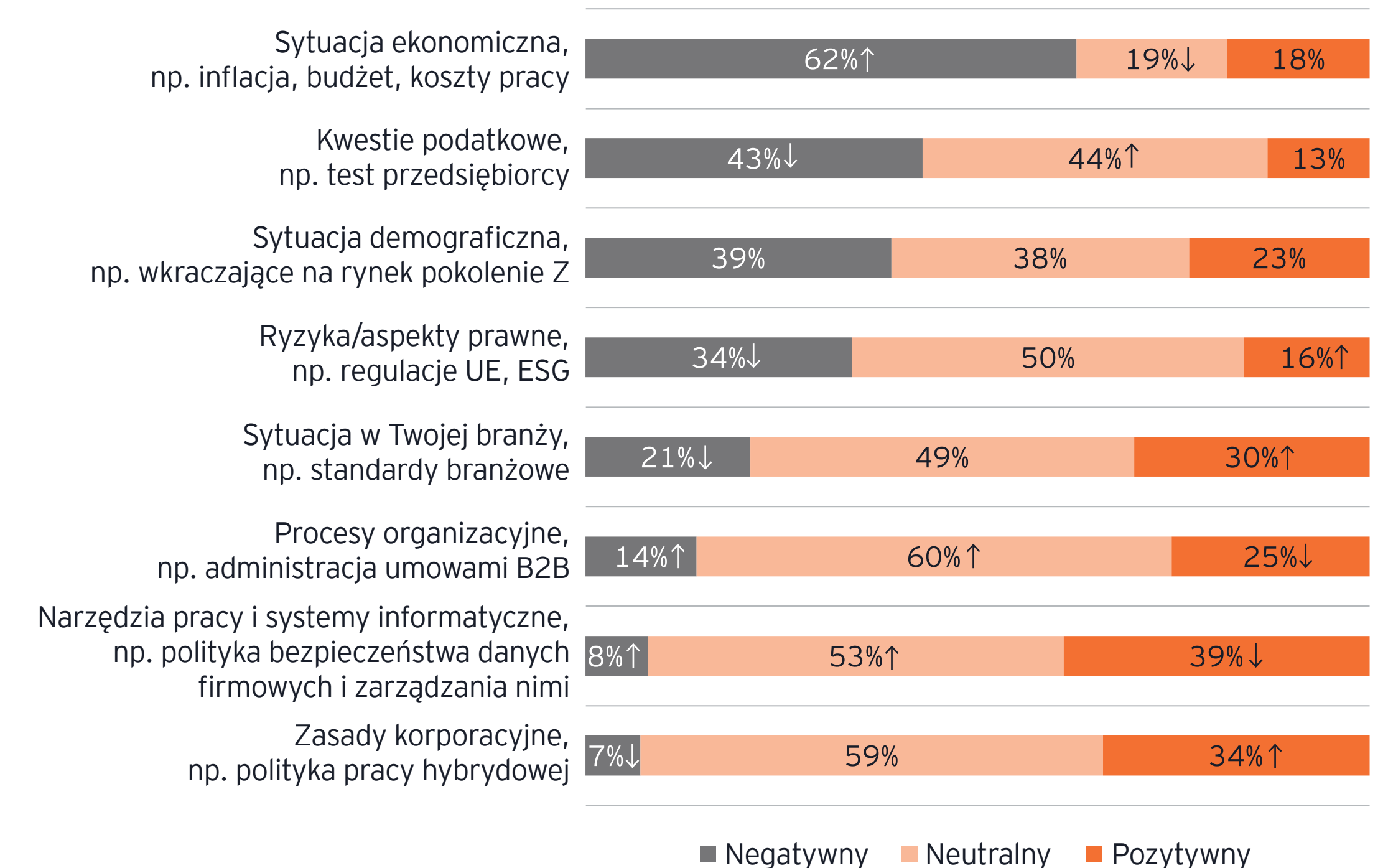
Kwestie prawne, procesy organizacyjne, narzędzia pracy i systemy informatyczne przez większość badanych firm postrzegane są jako neutralne. Tym samym nie mają znaczącego wpływu na elastyczność rynku pracy dla większości branż, choć są postrzegane jako negatywne dla ponad połowy badanych organizacji z branży IT.

Rynek otwiera się na elastyczne formy współpracy

W jakim stopniu obecna sytuacja gospodarcza sprzyja rozwojowi elastycznego rynku pracy?



Jaki wpływ na uelastycznienie rynku pracy mają następujące elementy otoczenia?



Na rozwój elastycznych form współpracy szczególny wpływ mogą mieć **kwestie podatkowe**. Aż 43% badanych wskazało na negatywny, ich zdaniem, wpływ tego czynnika. Wśród nich można wyróżnić zapowiadane **kontrole** dotyczące weryfikacji osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Warto zweryfikować zasady współpracy z kontraktorami, ponieważ nieprawidłowości w zawieranych umowach mogą skutkować istotnymi konsekwencjami zarówno dla samozatrudnionego, jak i zleceniodawcy.

Znaczenie elastycznych form współpracy wzrasta

Ocena znaczenia elastycznych form współpracy na rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy:

27% badanych firm uważa, że znaczenie elastycznych form współpracy nieznacznie wzrośnie (wzrost o 8 p.p. vs. 2023 r.).

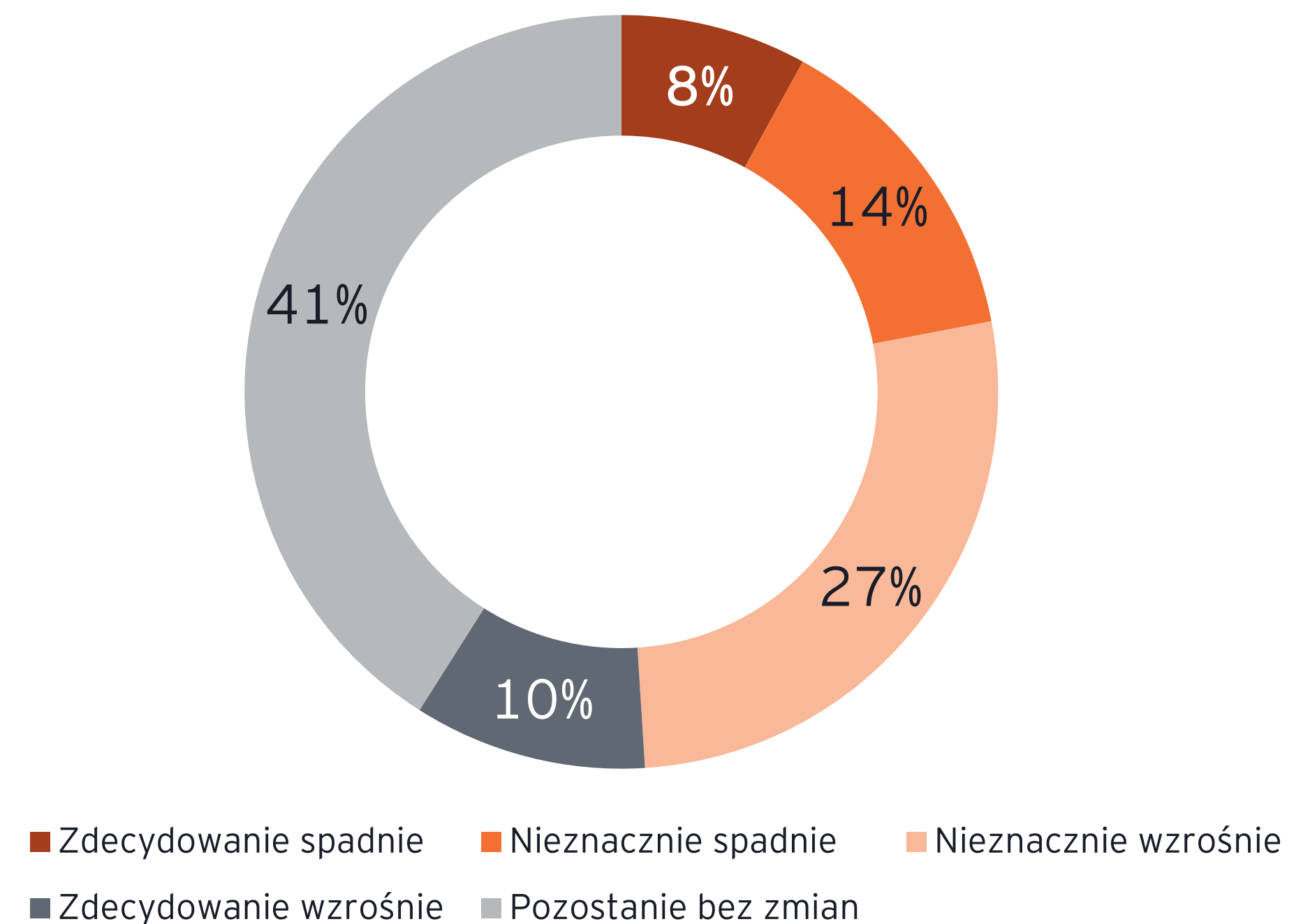
41% badanych firm ocenia, że znaczenie elastycznych form współpracy pozostanie bez zmian.

Wzrost znaczenia elastycznych form współpracy widać szczególnie w dużych organizacjach (zatrudnienie powyżej 250 osób); **35% przedstawicieli** tych przedsiębiorstw deklaruje nieznaczny wzrost trendu.

Najbardziej pozytywne nastroje co do wzrostu znaczenia elastycznych form współpracy odnotowano w branży związanej z doradztwem i coachingiem, HR-em i rekrutacją (**37%**).

53% dużych firm twierdzi, że znaczenie elastycznych form współpracy wzrośnie w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Jak zmieni się znaczenie elastycznych form współpracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy (średnia niezależnie od wielkości firmy)?



Podsumowanie

Podsumowując wyniki badań, według badanych firm największy **wpływ na rozwój elastycznego rynku pracy ma sytuacja gospodarcza**. W stosunku do 2023 r. wpływ tego czynnika wzrósł z 4,0 do 5,1 wśród małych i z 4,8 do 5,8 wśród średnich organizacji.

Porównując dane z 2023 r., w 2024 r. firmy szczególnie pozytywnie oceniają wpływ zasad korporacyjnych i standardów branżowych. Czynniki, których negatywny wpływ wzrósł, to m.in.: procesy organizacyjne (np. administracja kontraktami B2B), sytuacja ekonomiczna (m.in. inflacja, koszty pracy) oraz narzędzia pracy i systemy informatyczne.

Z jednej strony otoczenie ma niewątpliwie duży wpływ na nastawienie firm do wprowadzania elastycznych form współpracy. Regulacje prawne i zapowiadany „test przedsiębiorcy”, kontrole struktur współpracy B2B w organizacjach oraz zarządzanie rozproszonymi kontraktorami mogą wpłynąć na spowolnienie wzrostu liczby zawieranych kontraktów B2B.

Z drugiej strony warto wziąć pod uwagę rozwijający się pozytywny wpływ technologii sprzyjającej wykonywaniu pracy zdalnej (charakterystycznej dla pracy kontraktowej) oraz **oczekiwania pracowników**, którzy poszukują ofert pracy uwzględniających możliwość podejmowania współpracy B2B.





Jarosław Sroka

członek zarządu KI Next,
koordynator InCredibles, programu mentoringowego Sebastiana Kulczyka

Z jednej strony nowy model działania gospodarek, napędzany postcovidową rewolucją technologiczną, na nowo definiuje zasady funkcjonowania elastycznego rynku pracy. Sprzyja temu stały, dynamiczny rozwój obszaru usług oraz szeroko rozumianego sektora nowych technologii. Dlatego właśnie rośnie zapotrzebowanie na pracowników o specjalistycznych kompetencjach, dla których przywilej pracy zdalnej, często świadczonej więcej niż jednemu pracodawcy równolegle, z dowolnego miejsca na ziemi, staje się jednym z kluczowych kryteriów wyboru, z kim i jak chcą współpracować.

Z drugiej strony pracodawcy zmuszeni są do wdrażania nowatorskich, efektywnych operacyjnie i kosztowo rozwiązań w obszarze organizacji pracy, żeby utrzymać swoją konkurencyjną pozycję. Tym bardziej że póki co ewolucyjne zmiany zachodzą na tzw. rynku pracownika, gdzie szukający zajęcia, szczególnie reprezentujący wąskie specjalizacje sektora nowych technologii, niezmiennie dyktują warunki.

Przedsiębiorcy coraz częściej korzystają więc z outsourcingu, pracy zdalnej oraz hybrydowych rozwiązań związanych z zatrudnianiem niezależnych profesjonalistów

(GIGerów). Trend ten wydaje się dobrze wpisywać w oczekiwania zarówno (współ)pracowników, jak i firm, które mogą w ten sposób sprawnie i elastycznie dostosowywać się do zmieniających się warunków rynkowych oraz bieżących potrzeb biznesowych.

Wreszcie nie bez znaczenia dla utrwalania nowego modelu pozostają także szybko zmieniające się preferencje pracowników, którzy coraz śміiej upominają się o większą swobodę w zarządzaniu swoim „kontraktowym” czasem oraz dowolność w wyborze miejsca, skąd wykonują swoje obowiązki.

Wzrost wskazań *GIGbarometru*, a w szczególności oceny otoczenia, napawa zatem optymizmem, z jednym zastrzeżeniem. Kluczowym wyzwaniem wydaje się teraz mobilizowanie stanowiących polskie prawo do systematycznego wdrażania spójnych, nowoczesnych regulacji, które będą dotrzymywać kroku nieuchronnym zmianom rynkowym.



Marek Jarocki

EY Polska,

Partner, Lider Zespołu People Advisory Services Tax

Zarządzasz firmą? Podejmujesz decyzje, z kim współpracować? Mierzysz się z dylematem: tylko pracownicy czy może jednak także podwykonawcy, GIGerzy? Jeśli zarządzasz operacjami wyłącznie powtarzalnymi, które zawsze da się zamknąć w typowej procedurze i wykonywane są w tym samym czasie, miejscu i w ten sam sposób, GIGerzy nie są dla Ciebie. Lepiej sprawdzi się stara dobra umowa o pracę. Jak ognia unikaj podwykonawców także wtedy, kiedy ta forma współpracy pryncypialnie nie jest dla Ciebie do przyjęcia i uważasz, że oferowanie elastycznych form jest groźne, nieadekwatne do otoczenia, w którym pracujesz.

Może niniejszy tekst uwypukli Ci oczywisty rynkowy fakt, że rośnie grupa entuzjastów, którzy swoje modele biznesowe opierają właśnie na założeniach GIG. Za przykładem firm znanych marek, które niosą sztandar pionierów i odniosły globalny sukces, podążają mniejsze lub zupełnie małe przedsięwzięcia testujące apetyt rynku na takie formy działania. Grupa ta, choć systematycznie rośnie w siłę, wciąż nie jest jeszcze większością. Wielu jednak, w tym sporo naszych klientów i uczestników konkursu EY Przedsiębiorca Roku, przygląda się temu trendowi z zainteresowaniem i stopniowo zmienia własne

modele biznesowe, uwalniając przestrzeń dla GIGerów. Przedsiębiorcy z tej grupy nie podchodzą do zjawisk GIG bezkrytycznie czy bezrefleksyjnie. Więcej – starają się zrozumieć bariery zmian i ich ewentualne negatywne implikacje. Należą do nich ci zwinni szefowie kadr, prezesi i właściciele, którzy dobrze rozumiejąc potencjał GIGekonomii, starają się racjonalizować ten trend i stopniowo wprowadzać go u siebie. Sięgają oni do GIGerów, postrzegając ich jako remedium na rosnącą rotację pracowniczą i niedobór siły roboczej do wykonywania bieżących działań. Jest to wreszcie grupa, która sięgając po ten model funkcjonowania, chce mieć pewność bezpieczeństwa i zgodności z prawem wielu dziedzin: pracy, ubezpieczeń społecznych, podatków, ochrony własności intelektualnej. GIGerzy są dla nich.

Firma

Struktury, rodzaje i powody
korzystania z elastycznych
form współpracy w firmach



Mistrzowie efektywności

Atrakcyjniejsza forma wynagradzania i oczekiwania współpracowników są niezmiennie (także w 2023 r.) głównymi przyczynami przejścia na elastyczne formy współpracy zgodnie z deklaracjami firm.

Przedstawiciele firm deklarują większą liczbę zawieranych umów B2B. Szczególny wzrost widoczny jest w średnich przedsiębiorstwach (**57%** vs. 46% w 2023 r.) kosztem mniejszej liczby umów-zleceń, które mimo wszystko nadal pozostają najczęściej wybieraną formą współpracy (**88%**).

Wzrost wskaźnika elastyczności w wymiarze Firma do poziomu 2,6 (vs. 2,2 w 2023 r.) w skali 0-10.

Patrząc na trzy perspektywy składające się na *GIGbarometr*: Otoczenie, Firma, Ludzie oraz na zmiany w stosunku do roku poprzedniego, to wśród firm rośnie on najwolniej. Poziom wskaźnika 2,6 zależy głównie od wskazania w małych organizacjach (2,6), średnie i duże przedsiębiorstwa zaniżają wskaźnik (1,4 i 1,7). Wszystkie firmy mają zatem **duży potencjał na uelastycznienie** i wprowadzenie nowoczesnych form współpracy innych niż tradycyjna umowa o pracę.

Mimo pozytywnego trendu i uelastycznienia rynku w świetle zmian gospodarczych, jak również postrzegania zwiększonej satysfakcji współpracy

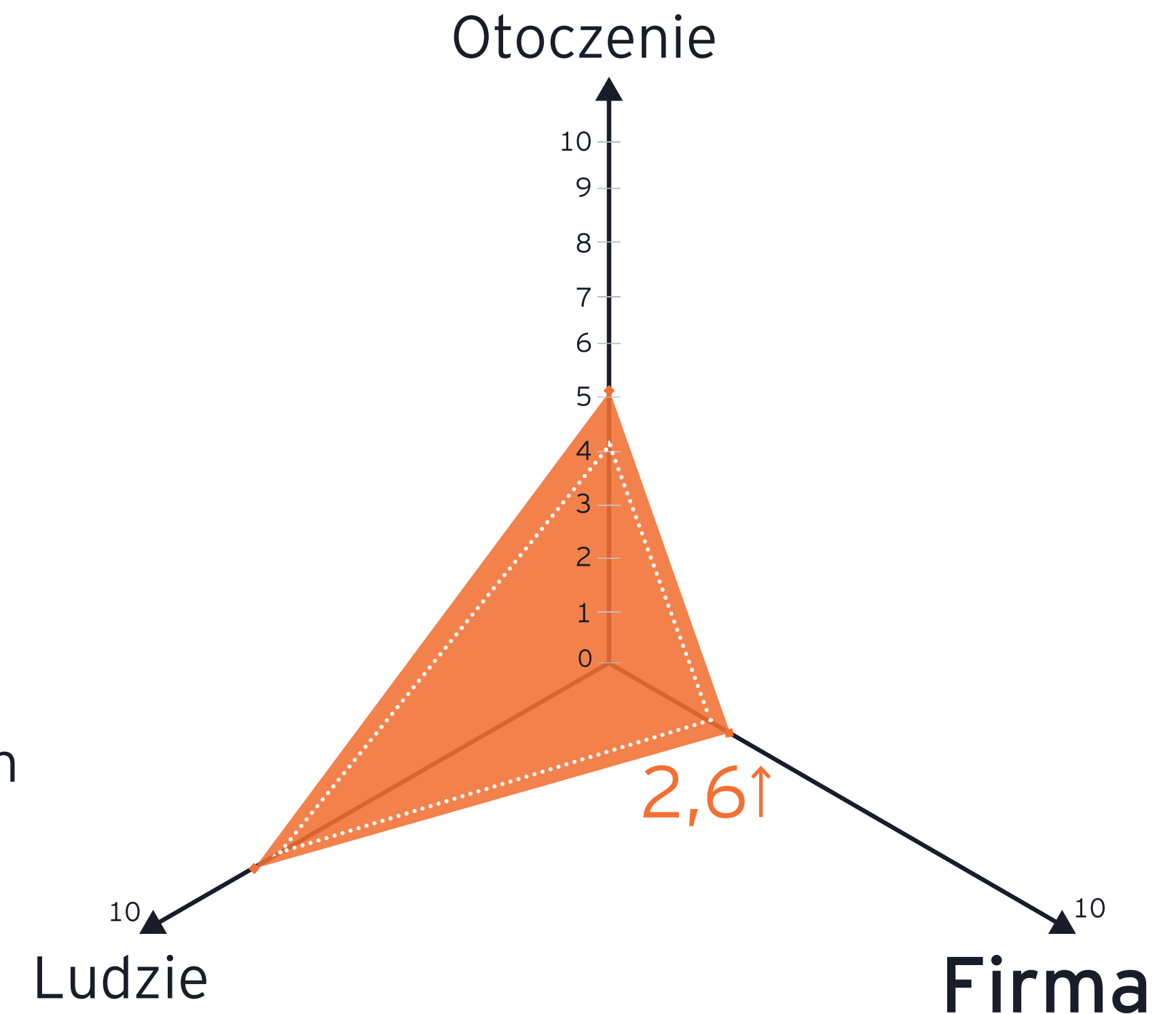
z GIGerami firmy z oporami wprowadzają jej elastyczne formy. Warto zwrócić uwagę, że mniej organizacji niż w zeszłym roku, bo jedynie co trzecia mała firma (vs. 42% w 2023 r.), nie korzysta z elastycznych form współpracy. W przypadku dużych firm jest to jedynie 15%.

Ciekawą zmianę można zauważyć w branży IT. W deklaracjach firm z tego sektora widać **spadek uelastycznienia form współpracy** do poziomu 57% (z 71% w 2023 r.). Najczęściej wybieraną formą są umowy-zlecenia (67% vs. 47% w 2023 r.), a dopiero na drugim miejscu plasują się umowy B2B (54% vs. 89% w 2023 r.).

Co istotne, zmiana struktury form zatrudnienia przedstawia się w lustrzanym odbiciu w branży produkcyjnej, przemyśle i budownictwie. W obecnym roku firmy z tych sektorów wykazują **większe zainteresowanie umowami B2B** niż umowami-zleceniami.

Zwłaszcza małe firmy otwierają się na elastyczne formy współpracy

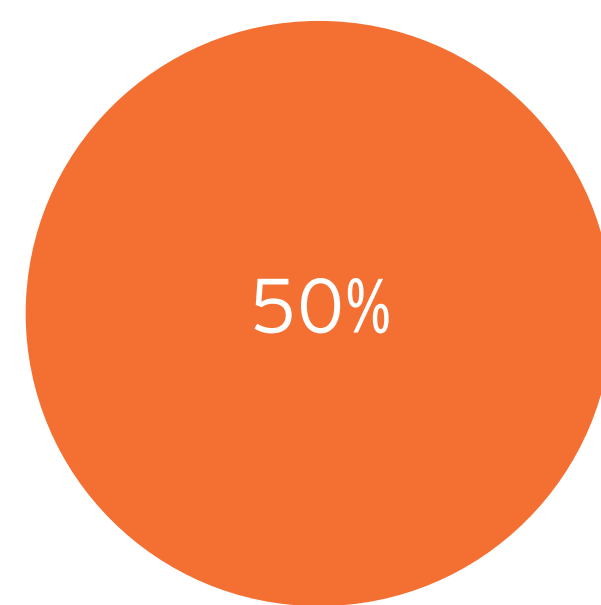
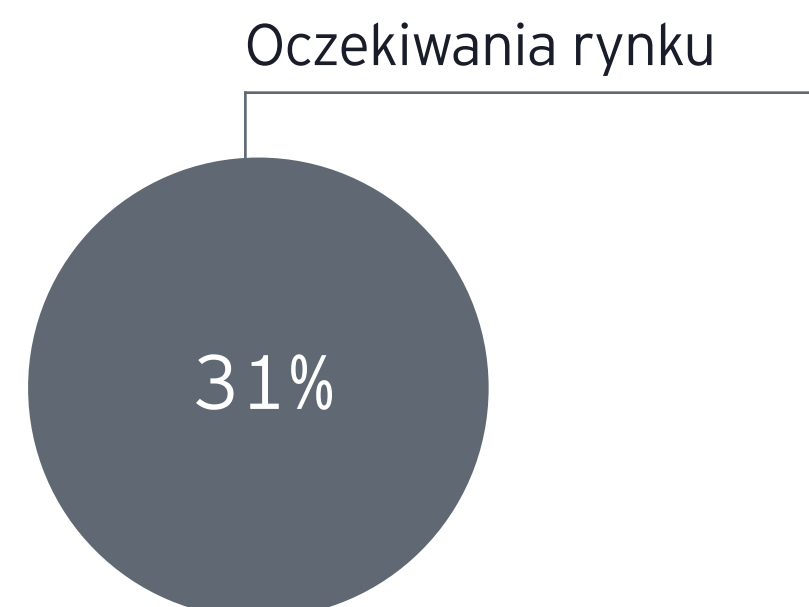
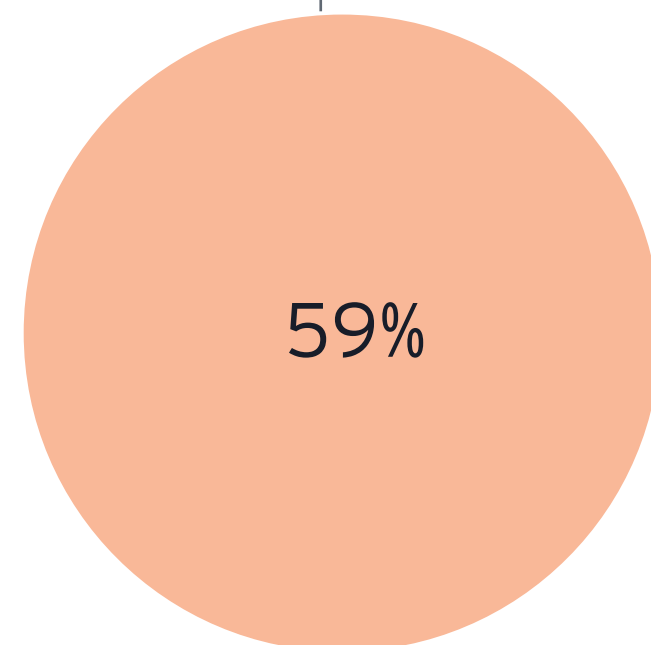
- 1 65% firm** korzysta z elastycznych form współpracy (o 12% więcej w porównaniu z 2023 r.).
- 2 Małe przedsiębiorstwa** w większym stopniu otwierają się na nowe formy współpracy, potrzeby otoczenia i GIGerów (65% vs. 58% w 2023 r.) aniżeli nasycone w znacznym stopniu duże organizacje (85% vs. 80% w 2023 r.).
- 3** Zauważalne jest większe **uelastycznienie form współpracy** w małych firmach (65% vs. 58% w 2023 r.).



Warunki wynagradzania głównym motywatorem korzystania z elastycznych form współpracy

Które z następujących powodów sprawiają, że Twoja firma korzysta z elastycznych form współpracy?

Atrakcyjniejsze warunki wynagradzania/ mniejsze obciążenie publicznoprawne wynagrodzeń



Oczekiwania pracowników/ współpracowników

Top 3 powody korzystania z elastycznych form współpracy:

- 1 Atrakcyjne warunki wynagrodzenia (59% vs. 57% w 2023 r.)
- 2 Oczekiwania pracowników/współpracowników (50% vs. 45% w 2023 r.)
- 3 Oczekiwania rynku (31% vs. 27% w 2023 r.)

Podobnie jak rok temu istotnym czynnikiem uelastyczniania rynku pracy jest **mniejsze obciążenie publicznoprawne**, a to z uwagi na atrakcyjniejsze wynagrodzenie.

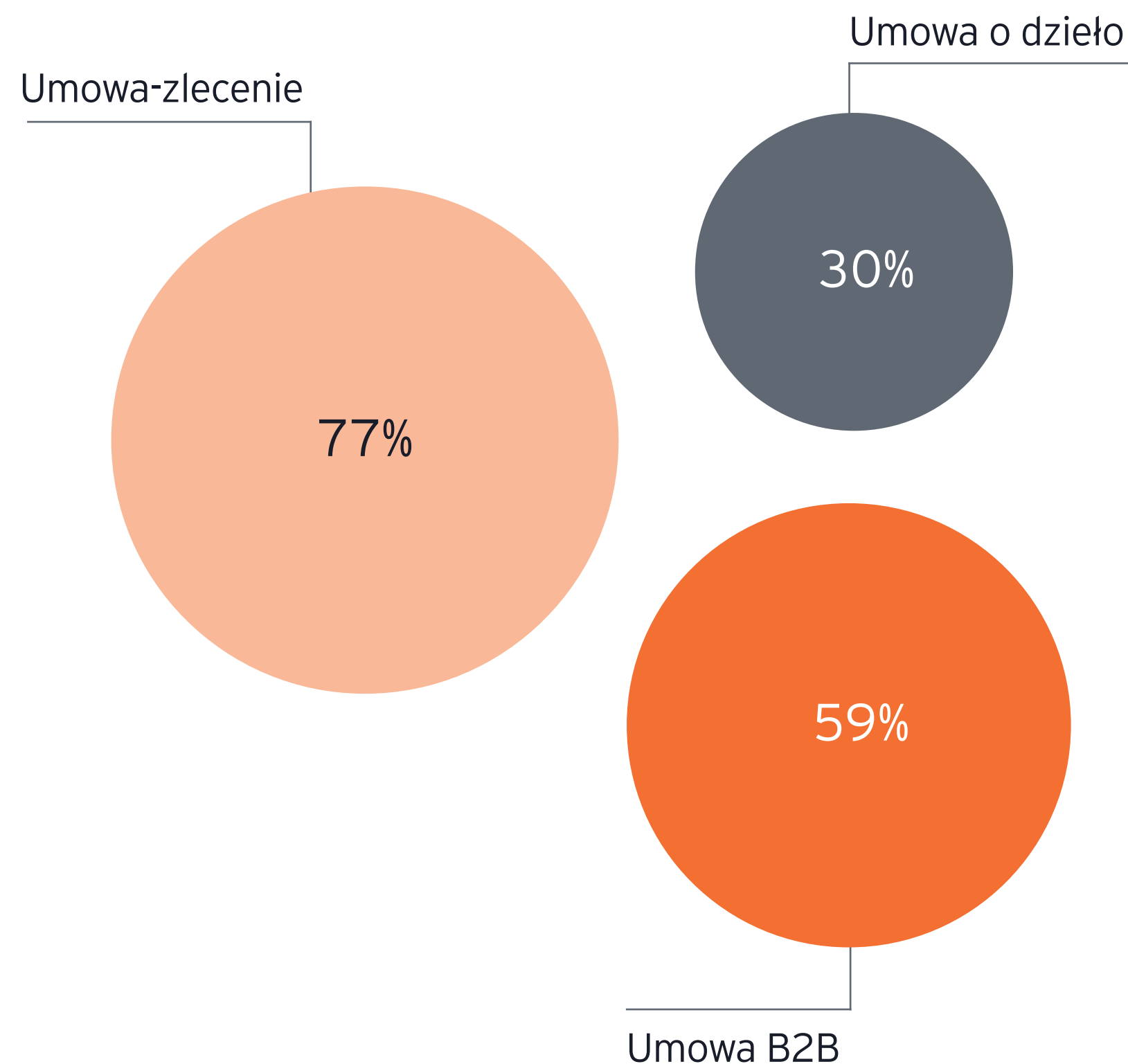
59% firm deklaruje, że kluczowym powodem korzystania z elastycznych form współpracy są atrakcyjniejsze warunki wynagradzania, szczególnie wśród średnich (64%) i małych (59%) przedsiębiorstw.

Co ciekawe, po raz pierwszy nie stanowi to priorytetu dla dużych organizacji, w przypadku których najważniejsze stały się **oczekiwania współpracowników**. Średnio połowa badanych na drugim miejscu wymienia oczekiwania pracowników/współpracowników, przy czym wyraźny spadek wskazań widać w dużych firmach (75% w 2023 vs. 49% obecnie). Natomiast co trzecie przedsiębiorstwo uelastycznia formy współpracy z uwagi na **oczekiwania rynku** (wzrost w dużych firmach - 41% vs. 30% w 2023 r.).

Po raz pierwszy w średnich i dużych firmach pojawia się wskazanie doraźnej potrzeby skorzystania z elastycznych form współpracy (średnie firmy - 14%, duże firmy - 16%).

Umowa-zlecenie najbardziej popularną formą elastycznej współpracy

Z jakich elastycznych form współpracy korzysta Twoja firma?



Najczęściej stosowane elastyczne formy współpracy w 2024 r.:

- 1 Umowa-zlecenie (77% vs. 74% w 2023 r.)
- 2 Umowa B2B (59% vs. 52% w 2023 r.)
- 3 Umowa o dzieło (30% vs. 28% w 2023 r.)

Znaczenie wszystkich **elastycznych form współpracy** wzrosło w 2024 r. Najczęściej wybieraną formą współpracy (77%) po raz kolejny z roku na rok jest umowa-zlecenie. Drugą najpopularniejszą elastyczną formą współpracy jest umowa B2B, której znaczenie w ciągu ostatniego roku wzrosło najbardziej (dla 59% firm, szczególnie wśród średnich przedsiębiorstw - 57% vs. 46% w 2023 r.). Na trzecim miejscu plasuje się umowa o dzieło.

Małe firmy nabierają umiejętności w uelastycznianiu form współpracy

Różnice między małymi i średnimi a dużymi firmami

Nowe formy współpracy w większym stopniu są stosowane przez małe firmy (65% vs. 58% w 2023 r.) aniżeli przez średnie lub większe przedsiębiorstwa (85% vs. 80% w 2023 r.).

Atrakcyjne wynagrodzenie nie jest już priorytetem dla dużych organizacji, w których najważniejsze stały się oczekiwania współpracowników, a na trzecim miejscu uplasowały się oczekiwania rynku. Natomiast w średnich firmach wynagrodzenie znajduje się na pierwszym miejscu (64%).

Po raz pierwszy w badaniu zaobserwowaliśmy, że firmy zauważają możliwość dopasowania swoich zwiększonych potrzeb projektowych/produkcyjnych za pośrednictwem **GIGekonomii**, elastycznych form współpracy, GIGerów. W średnich i dużych organizacjach pojawiła się doraźna potrzeba elastycznych form współpracy (średnie firmy - 14%, duże firmy - 16%).

Widać szczególny **wzrost zawieranych umów B2B** w średnich firmach na rzecz mniejszej liczby umów-zleceń (57% vs. 46% w 2023 r.).





Przemysław Gacek

Prezes Zarządu Grupy Pracuj SA

Jako Grupa Pracuj, z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności, niejako z pierwszego rzędu obserwujemy kształtowanie się trendów na rynku pracy i patrzymy na niego z szerokiej perspektywy. Mamy taką możliwość dzięki stałemu kontaktowi z pracodawcami i regularnie prowadzonym badaniom rynku. Z połączenia tych dwóch perspektyw wynika jasno: „elastyczność” to dziś słowo klucz.

Nowoczesne formy współpracy bez wątpienia znacząco wspierają rozwój wielu firm. Pozwalają szybciej reagować na zmieniające się warunki rynkowe poprzez dostosowywanie liczby pracowników do bieżących potrzeb. Zatrudnianie specjalistów do określonych projektów lub zadań może sprzyjać innowacyjności i efektywności, a dodatkowo pomaga kontrolować koszty, szczególnie w okresach wzmożonej aktywności lub spowolnienia gospodarczego.

Przy realizacji projektów firmy powinny jednak każdorazowo mieć na uwadze oczekiwania pracowników. Z naszych badań wynika, że 90% kandydatów preferuje zatrudnienie oparte na umowie o pracę. Jednocześnie 28% badanych wskazuje, że podczas poszukiwania

pracy najważniejszym czynnikiem jest dla nich możliwość wykonywania obowiązków w elastycznym modelu godzinowym*. Co więcej, na rynek pracy wchodzi pokolenie pracowników myślących o karierze właśnie w sposób bardziej elastyczny. Osoby te, charakteryzujące się bardziej zadaniowym podejściem do pracy, mogą wpływać na to, że nowe modele zatrudniania będą stawać się coraz bardziej naturalne.

Firmy powinny zatem wsłuchiwać się w oczekiwania pracowników, aby współpraca była korzystna dla każdej ze stron. Równie ważnym aspektem jest ciągłe dostosowywanie przepisów prawnych, żeby umożliwić firmom szybszą reakcję na zmieniające się warunki rynkowe.

* Badanie Pracuj.pl, n=2120, wrzesień 2023 r.



Agata Wójcik-Ryszawa

Dyrektor Personalny InPost Polska

Bez wątpienia zainteresowanie firm elastycznymi formami współpracy rośnie. Organizacje coraz sprawniej – choć nadal niewystarczająco dynamicznie – dostosowują się do tego trendu, usprawniając wewnętrzne procedury i systemy, wychodząc tym samym naprzeciw oczekiwaniom samych kandydatów.

Nadal brakuje jednak wystarczających uregulowań prawnych dotyczących elastycznych form współpracy i uwzględniających zmieniające się realia rynku pracy. Mimo to zarówno firmy, jak i pracownicy dostrzegają i starają się wykorzystać ten potencjał.

Tegoroczne badanie pokazuje, że trend ten jest coraz bardziej widoczny także wśród małych przedsiębiorstw. Choć na razie główną determinantą są atrakcyjne warunki wynagrodzenia, można przypuszczać, że zmieniające się otoczenie będzie w istotny sposób kształtować to podejście.

W InPost cenimy elastyczność, która w naturalny sposób wspiera nasz rozwój. Chcemy być i jesteśmy przyjaznym miejscem pracy, co potwierdzają badania zaangażowania naszych pracowników. Jesteśmy otwarci na różne formy współpracy, kreujemy rozwiązania adekwatne do potrzeb naszego biznesu, ale jednocześnie korzystne z perspektywy pracowników i kandydatów.



Ludzie

Poziom zadowolenia ze współpracy
z niezależnymi profesjonalistami
(GIGerami), ich potrzeby i oczekiwania

Ludzie motorem zmian

W naszym badaniu po raz kolejny najlepiej oceniony został wymiar ludzki, osiągając imponującą wartość **7,7** w 10-punktowej skali.

Nie ulega wątpliwości, że dzisiejszy świat, w tym rynek pracy, znajduje się w ciągłym ruchu: technologia, gospodarka, społeczeństwo wpływają na to, jak i gdzie pracujemy. Niezmiernie jednak ważne, a może nawet **najważniejsze, jest to, jak w tym dynamicznym środowisku odnajdują się ludzie**. Bo to właśnie ludzie, w zależności od swoich upodobań, ten rynek pracy tworzą i zmieniają. Dlatego warto skupić się na obszarze Ludzie w badaniu *GIGbarometr*, które w tym roku przynosi szczególnie interesujące wnioski.

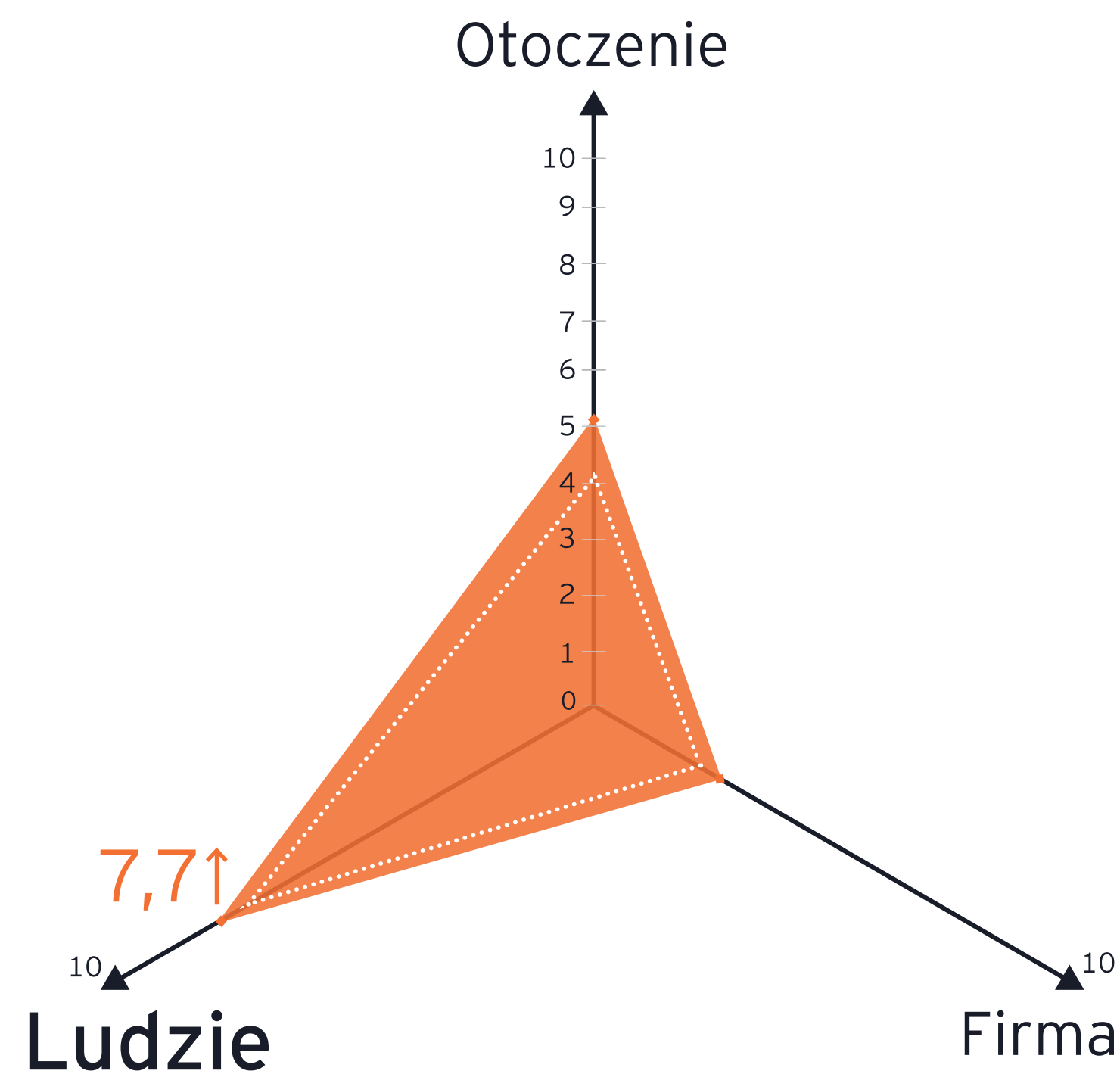
Obszar Ludzie bada przede wszystkim stopień zadowolenia przedsiębiorstw ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami - GIGerami. Tegoroczny wynik wskazuje na pozytywny trend i wzrost tego wskaźnika z zeszłorocznego poziomu 7,2 do 7,7 w 10-punktowej skali. Oznacza to, że firmy dostrzegają znaczące korzyści płynące z elastycznych form współpracy i coraz bardziej doceniają niezależnych profesjonalistów, ich ekspertyzę i zdolność do wprowadzania świeżego spojrzenia na realizowane projekty.

Należy jednak pamiętać, że współpraca z GIGerami niesie ze sobą również pewne wyzwania, które mogą obejmować kwestie nie tylko regulacyjne, lecz także typowo ludzkie, jak zarządzanie relacjami, budowanie zaangażowania i motywacji czy integrowanie GIGerów z istniejącymi zespołami i strukturami organizacyjnymi. Nie bez znaczenia pozostają wyzwania administracyjne związane z zapewnieniem GIGerom odpowiedniego poziomu benefitów i narzędzi.

Jak powyższy bilans wyzwań i korzyści odzwierciedla się w tegorocznym badaniu?

Rynek otwiera się na elastyczność, ale nie brakuje wyzwań

Jak oceniasz poziom zadowolenia ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami (GIGerami) w Twojej firmie?



Ludzie to ostatni z trzech wymiarów składających się na *GIGbarometr*. Podobnie jak w poprzednim roku jest to wyraźnie najwyżej oceniany aspekt spośród pozostałych, obejmujących Firmę i Otoczenie.

Zadowolenie ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami (GIGerami) w firmie zostało ocenione na poziomie **7,7 w 10-punktowej skali** (gdzie „0” oznacza bardzo niezadowolony(-a), a „10” – bardzo zadowolony(-a)). Jest to znaczący wzrost w stosunku do zeszłorocznego wyniku na poziomie 7,2.

Za wzrost odpowiedzialne są przede wszystkim małe i średnie firmy, które otwierają się na elastyczne formy współpracy (tendencja wzrostowa w stosunku do poprzedniej edycji badania).

Co ciekawe, duże organizacje, zatrudniające powyżej 250 pracowników, zaliczyły **spadek wskaźnika zadowolenia**, który jednak wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie (7,0 vs. 7,5 w 2023 r.).

Firmy coraz lepiej rozumieją perspektywę GIGerów

Dlaczego specjaliści decydują się zostać GIGerami?

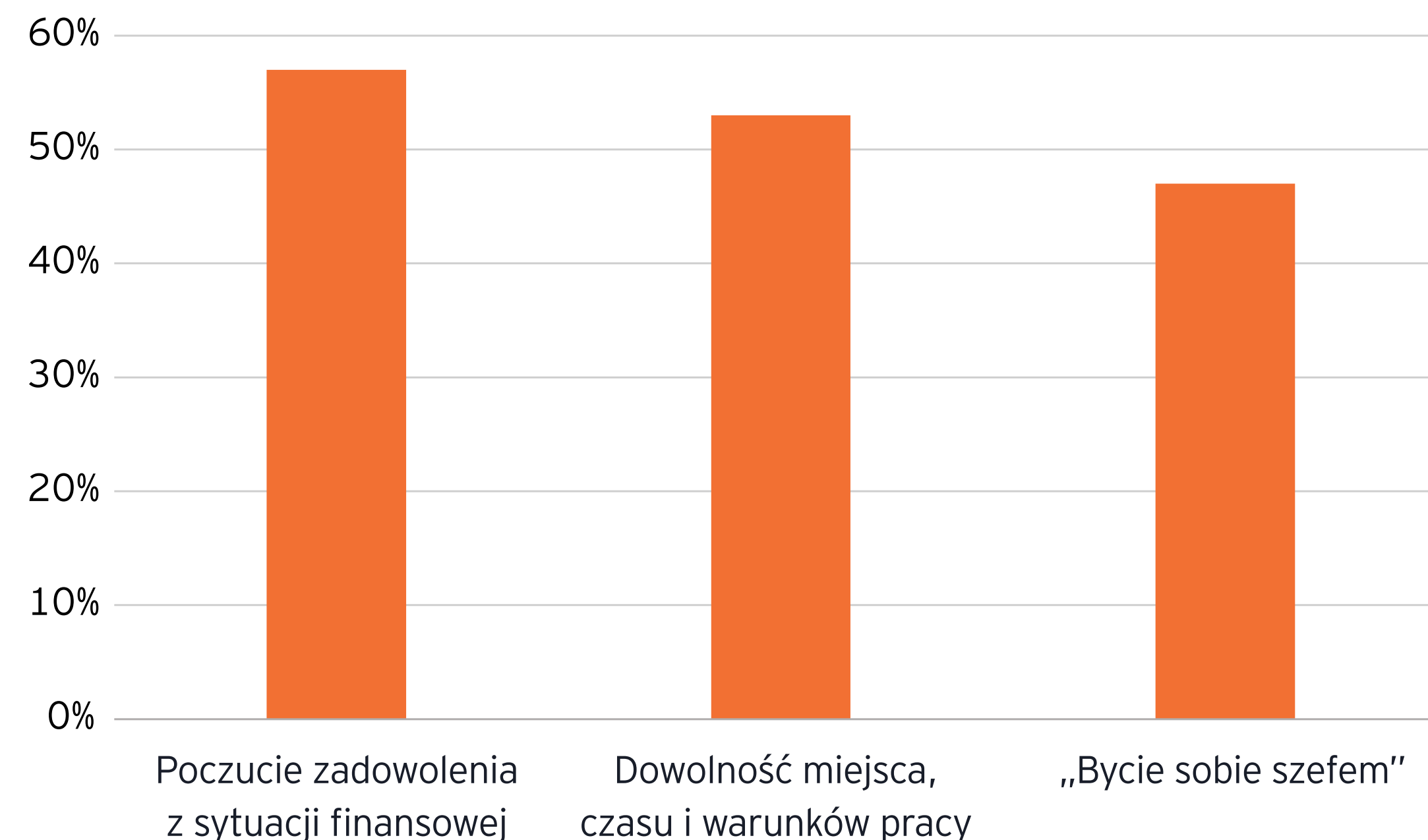
Zeszłoroczne badanie wyraźnie pokazało, że perspektywy firmy i kontraktora nieco się od siebie różniły (uwzględniając wyniki badania przeprowadzonego wśród GIGerów w 2022 r. - [To GIG or not to GIG? GIG well!](#)). Tegoroczna edycja pokazuje, że doświadczenia współpracy pozwoliły **zbliżyć oczekiwania obydwu stron**.

Kluczowe czynniki wskazywane przez firmy w 2024 r., czyli poczucie **zadowolenia z sytuacji finansowej**, dowolność miejsca, czasu i warunków pracy oraz „bycie sobie szefem”, pokrywają się z wartościami wskazywanymi przez samych GIGerów.

Zaczyna się również dostrzegać, jak istotne dla GIGerów są czynniki pozafinansowe, a w szczególności tworzenie **marki osobistej**. W tegorocznym badaniu czynnik ten osiągnął imponujący wynik - jako jeden z kluczowych wskazało go aż 20% respondentów.

Warto też podkreślić, że GIGer to nie tylko freelancer wykonujący liczne zlecenia dla różnych klientów. Firmy dostrzegają, iż wciąż istotnym czynnikiem jest możliwość podejmowania się różnych **zleceń dla różnych podmiotów** (45% respondentów wskazało go jako jeden z kluczowych), ale nie ma już tak decydującego znaczenia jak w 2023 r. (64% respondentów wskazało go jako jeden z kluczowych).

Co jest najważniejsze dla niezależnych profesjonalistów (GIGerów) współpracujących z Twoją firmą?



Na czym zależy GIGerom?

Doświadczenia z kolejnego roku współpracy sprawiły, że firmy dużo sprawniej poruszają się w obszarze benefitów oraz narzędzi udostępnianych GIGerom. Świadczy o tym blisko 40-procentowy wzrost w liczbie wskazanych pozycji, a także fakt, że wszystkie benefity/narzędzia odnotowały wzrost w stosunku do 2023 r.

Nie zmieniły się natomiast najpopularniejsze odpowiedzi, które wskazują na narzędzia do pracy, szkolenia zawodowe, ubezpieczenia, opiekę zdrowotną oraz samochód firmowy.

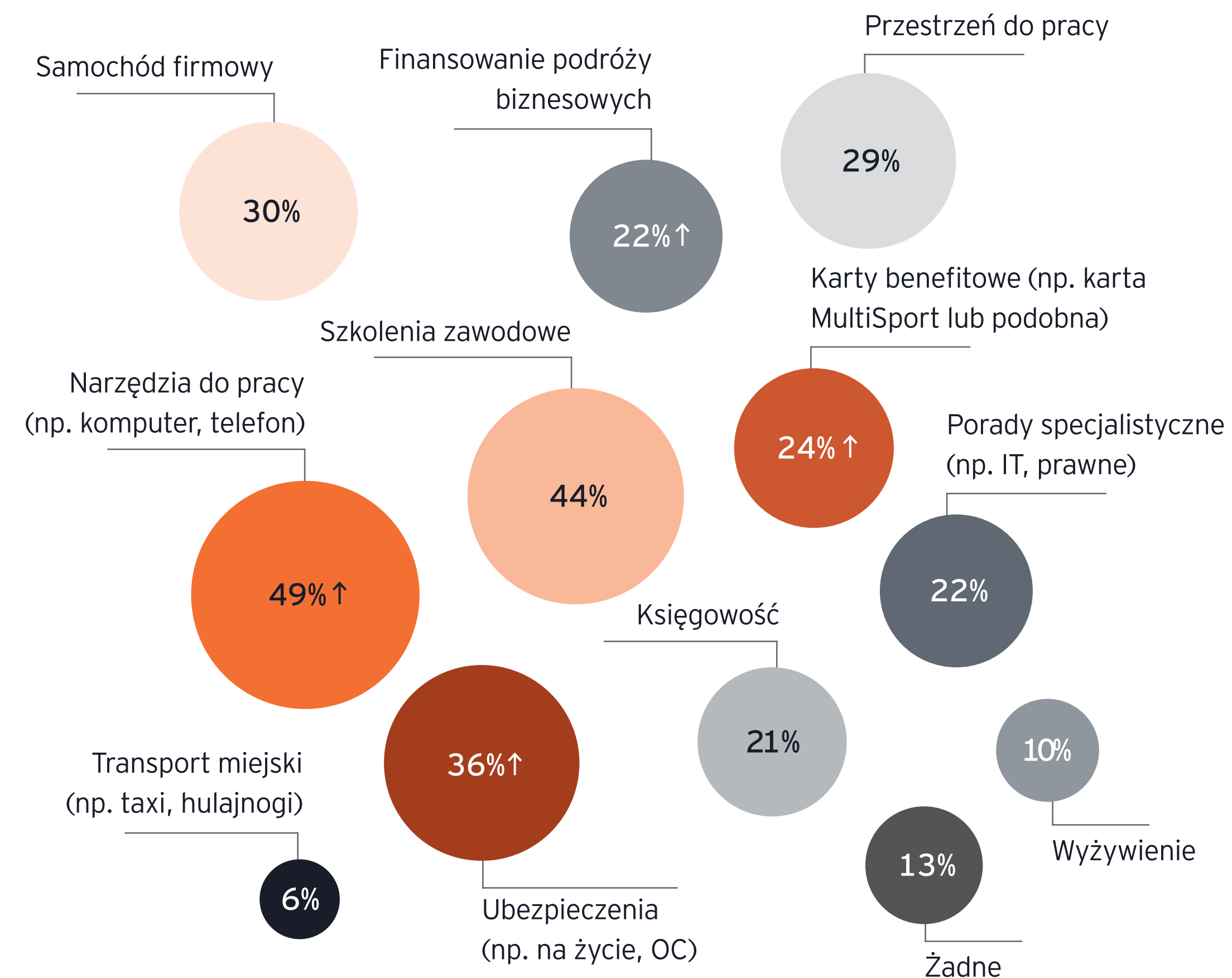
Różnice między małymi i średnimi a dużymi firmami

Uelastycznienie rynku pracy w obszarze Ludzie jest zasługą przede wszystkim małych i średnich firm, a zatem podmiotów, które zatrudniają nie więcej niż 249 osób. Wskazują one na wzrost zadowolenia ze współpracy z GIGerami. Zastanawiający może być spadek tego wskaźnika wśród największych podmiotów, zatrudniających powyżej 250 pracowników. Może to świadczyć, że odpowiednie zaopiekowanie się obszarem ludzkim, w szczególności w takich aspektach jak integracja i zarządzanie relacjami, jest znacznie większym wyzwaniem dla dużych niż dla małych, bardziej heterogenicznych i skonsolidowanych organizacji.

Wyraźna różnica rysuje się też w zakresie określenia, co jest najważniejsze dla niezależnych profesjonalistów. Małe organizacje stawiają na **dowolność miejsca, czasu i warunków pracy**, nawet przed kwestiami finansowymi. W średnich i dużych firmach wciąż dominuje **zadowolenie z sytuacji finansowej**.

Nie inaczej jest, jeśli chodzi o **benefity**. Wprawdzie wszystkie firmy, niezależnie od rozmiaru, wysoko cenią narzędzia do pracy, ale poza nimi małe organizacje, podobnie jak w zeszłym roku, stawiają na szkolenia zawodowe oraz samochód firmowy, średnie przedsiębiorstwa - na opiekę zdrowotną oraz samochód firmowy, natomiast największe podmioty - na opiekę zdrowotną oraz karty benefitowe.

Jakie benefity i narzędzia są najbardziej cenione przez niezależnych profesjonalistów (GIGerów)?



Podsumowanie i istotne zmiany 2024 vs. 2023

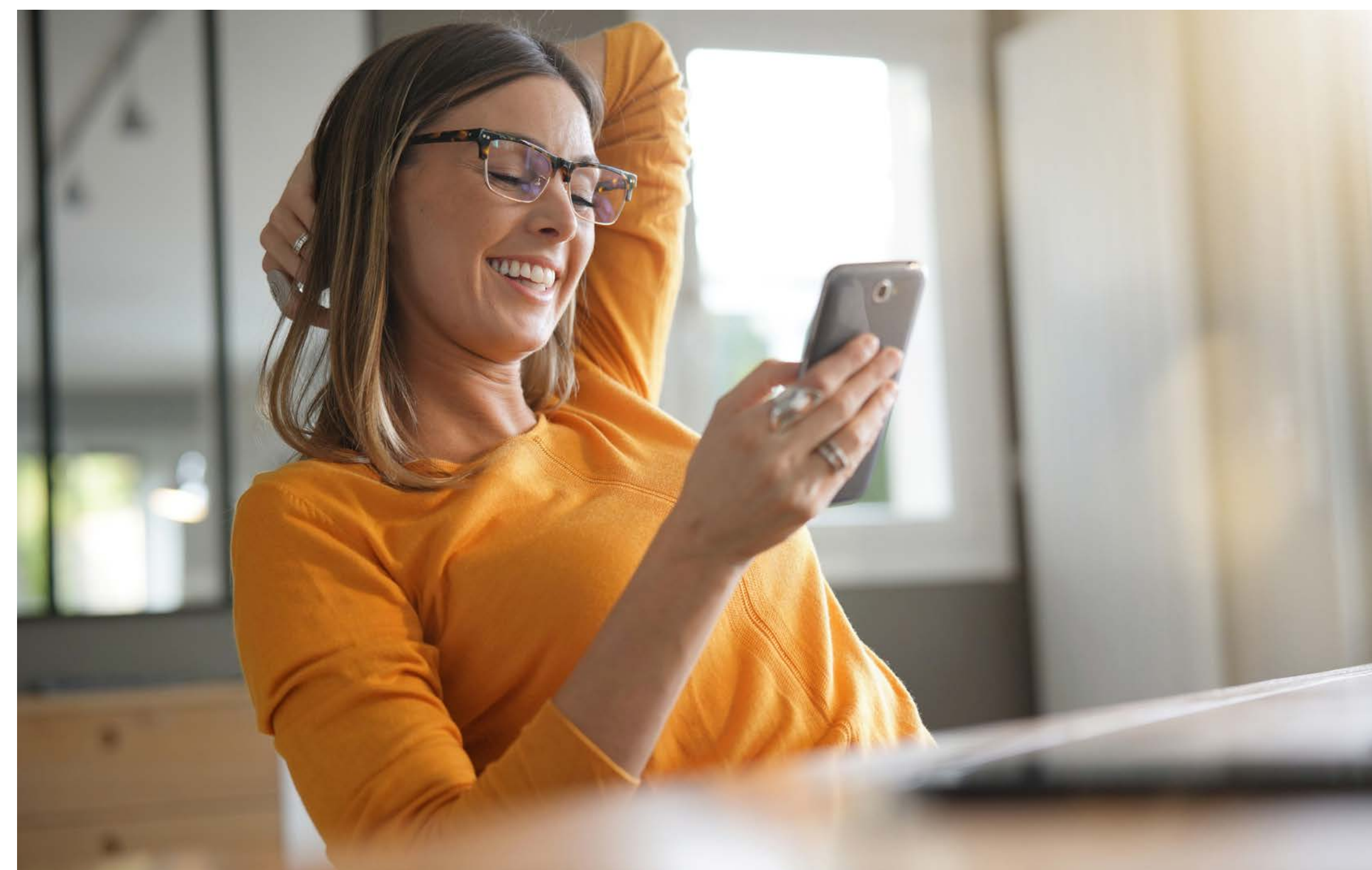
Tegoroczne badanie elastyczności rynku pracy wskazuje na **wzrost wskaźnika** w obszarze ludzkim do wartości 7,7 w 10-punktowej skali w porównaniu z wynikiem 7,2 w 2023 r. Taki wzrost niewątpliwie cieszy, ponieważ pokazuje, że rynek dąży do elastycznych form współpracy. Warto natomiast zwrócić uwagę, że ta tendencja może być różna w zależności od wielkości organizacji.

Trzeba również zauważyć, że wzrost generowany jest głównie przez **pozytywną ocenę małych organizacji** (7,7 vs. 7,2 w 2023 r.), przy czym w średnich firmach nadal utrzymuje się na wysokim poziomie (wzrost do 7,6 w stosunku do 7,5 w 2023 r.), a wśród dużych podmiotów odnotowaliśmy zauważalny spadek do wartości 7,0 (w porównaniu z 7,5 w 2023 r.). Pokazuje to, że współpraca z GIGerami niesie ze sobą nie tylko korzyści, lecz także wyzwania, które są tym większe, im większa jest organizacja.

Analiza czynników najważniejszych dla niezależnych profesjonalistów przy wyborze elastycznych form współpracy potwierdza, że firmy coraz lepiej odnajdują się na elastycznym rynku pracy i coraz lepiej rozumieją perspektywę GIGerów, którzy cenią sobie elastyczność miejsca, czasu i warunków współpracy na niemal tym samym poziomie co poczucie zadowolenia z sytuacji finansowej (odpowiednio 45% i 57%). Wyraźny spadek czynnika możliwości podejmowania się różnych zleceń dla różnych podmiotów (z 64% w 2023 r. do 45% w tegorocznym badaniu), obserwowany zarówno wśród małych, jak i dużych podmiotów (w średnich w zasadzie bez zmian), pozwala stwierdzić, że GIGer może być postrzegany również jako **lojalny współpracownik w dłuższej perspektywie**.

Wyniki badania wskazują także na istotny wzrost liczby odpowiedzi w obszarze **benefitów oraz narzędzi**, które w ocenie przedsiębiorstw są istotne dla niezależnych

profesjonalistów. Firmy dostrzegają konieczność zapewnienia GIGerom narzędzi, które nie tylko pozwalają na bezpieczne wykonywanie obowiązków, np. poprzez udostępnianie narzędzi do pracy (wzrost z 34% w 2023 r. do aż 49%) czy zapewnianie ubezpieczenia (wzrost z 16% w 2023 r. do 36%), ale też zapewniają świadczenia o charakterze motywacyjnym, jak opieka zdrowotna (wzrost z 22% w 2023 r. do 30%) czy samochód firmowy (wzrost z 28% w 2023 r. do 30%).





Przemek Głośny
CEO & Founder Useme

Wysoka ocena jakości współpracy z niezależnymi specjalistami to zapowiedź wzrostu wskaźnika elastyczności rynku pracy oraz udziału zatrudniania niezależnych ekspertów przez firmy, nawet jeśli chwilowo skłonność do elastycznego zatrudniania specjalistów wręcz spada (nakazy powrotu do biur nie wpływają pozytywnie na taką formę zatrudnienia). To się zmieni – organizacje będą musiały się dostosować. Dobrzy specjaliści są na wagę złota, co w połączeniu z malejącą populacją Europy zwiastuje dawno zapowiadany trend – konieczność współdzielenia ekspertów, którzy cenią elastyczność pracy i z pewnością nie będą skłonni pracować dla firm wymuszających pracę w biurze. Są coraz lepsi – w Useme

przed laty nie używaliśmy terminu „freelancer”, ponieważ kojarzył się pejoratywnie (praca niskiej jakości, nie na czas). To się zmieniło, freelancerzy się profesjonalizują. Wynik perspektywy Ludzie to odzwierciedlenie tej zmiany. W pierwszej kolejności wpłynie ona na perspektywę Firm, w dalszej na Otoczenie, które dostosuje się do potrzeb pracodawców.



Tina Sobocińska

HR4future Founder & HR strategic advisor

Wyniki badania wskazują na bardzo interesujące zjawiska na rynku GIGekonomii w Polsce. Niespodzianką nie jest odbicie od spadku zainteresowania współpracą z GIGerami w ubiegłym roku, w czasie redukcji projektów i tym samym potrzeb ludzkich w technologiach.

Bardzo ciekawe zjawisko polega na otwieraniu się małych i średnich organizacji na elastyczne formy współpracy. Może to być istotny czynnik szybkiego wzrostu konkurencyjności sektora małych i średnich firm w Polsce.

Pozytywnym efektem jest korzystanie z doświadczeń obu stron w procesie uczenia się współpracy w modelu biznesowym GIG.

Firmy są coraz bardziej przekonane, że taka współpraca przynosi efekty, a poza tym czują znacznie większy komfort zarządzania tego rodzaju relacjami niż przed laty. Również GIGerzy doceniają relacje i warunki współpracy, w tym jej elastyczność.

Pokazuje to, że rynek odrobił lekcję uczenia się od podstaw metodami prób i błędów po obu stronach i przechodzi do bardziej dojrzałego etapu.

Niezwykle ciekawe są realne korzyści doceniane przez GIGerów, zarówno w kontekście dodatkowych świadczeń, jak i wsparcia w rozwoju, ale przede wszystkim elastyczności

miejsca, czasu i wymiaru pracy. W kolejnych badaniach warto sprawdzić, czy GIGerzy nie stają się pierwszą dużą grupą w Polsce pracującą cztery dni w tygodniu lub sześć godzin dziennie.

Bardzo interesującym wątkiem badania jest nowe zjawisko świadomego budowania marki osobistej GIGerów. Jestem przekonana, że wraz z dojrzewaniem rynku kwestia ta będzie miała jeszcze większe znaczenie. GIGerzy posiadający własne marki osobiste nie tylko profesjonalizują i rozwijają rynek swoich usług, lecz także wchodzą na wyższy poziom, dzieląc się posiadanym doświadczeniem.

Ostatnia kwestia, która zwróciła moją uwagę w raporcie, to coraz większy komfort pracy GIGerów w modelu elastycznym, a tym samym rozszerzanie się go na wiele branż i ról. Jest to zasługa nie tylko dojrzewania i profesjonalizacji relacji w całym ekosystemie, lecz także prywatnych rozmów, jakie prowadzą GIGerzy w swoich sieciach kontaktów i podczas których dzielą się swoimi doświadczeniami z osobami odczuwającymi obawy przed wejściem w taki model pracy. Jeśli kolejne badania potwierdzą takie kierunki, może nas czekać rewolucja w zakresie wzrostu zainteresowania GIGekonomii na polskim rynku.

Umowna relacja indywidualnego przedsiębiorcy z firmą – czy B2B to rozwiązanie dla każdego?



Polski porządek prawny jest dość bogaty w różne rodzaje umów, na podstawie których można współpracować z osobami fizycznymi. Do dyspozycji mamy: umowę o pracę, zlecenie, dzieło, kontrakt menedżerski czy B2B (relację firma – przedsiębiorca).

Magdalena Klimek: Porozmawiajmy o tej ostatniej. Gdzie często występuje relacja B2B i się sprawdza?

Eliza Skotnicka: Ta forma współpracy, czyli business-to-business (B2B), zyskuje na popularności w Polsce, zwłaszcza wśród specjalistów IT, handlowców, business developerów oraz innych freelancerów gotowych współpracować w elastycznej formie. Jest ona szczególnie atrakcyjna dla osób, które cenią sobie niezależność, preferują pracę projektową, doradczą, a także dla tych, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę ekspercką.

Magdalena Klimek: Dlaczego wybierają B2B zamiast umowy o pracę?

Eliza Skotnicka: Tu wyróżniłabym dwa modele. Jedni, po latach pracy na umowie o pracę,

decydują się „iść na swoje” i zdobywać kontrakty, zlecenia, projekty już jako przedsiębiorcy.

Podyktowane jest to zapewne potrzebą większej niezależności, elastyczności, ale także wizją wyższych zarobków. Równie kuszące jest niższe opodatkowanie i oskładkowanie, gdyż dla działalności gospodarczej w Polsce przewidziano preferencyjne warunki, tj. ryczałt od przychodów ewidencjonowanych czy stawkę liniową oraz niższe obciążenia ZUS.

Inni, posiadając niszowe kompetencje, na które jest duże zapotrzebowanie, po prostu korzystają z szans, jakie dają rynek i firmy, które oferują współpracę w takim modelu i dla których liczy się przede wszystkim dowieziony rezultat.

Magdalena Klimek: Dla kogo nie jest B2B?

Eliza Skotnicka: B2B nie jest dla osób, od których firma oczekuje dyspozycyjności w miejscu i czasie przez nią wyznaczonym, ani dla takich, które pracują pod ścisłym kierownictwem.

Magdalena Klimek: A czy menedżer w firmie może być na B2B?

Eliza Skotnicka: Musimy pamiętać, że polska ustawa podatkowa przewiduje różne koszyki dochodowe. Działalność gospodarcza to osobny koszyk, ale jest też koszyk działalności wykonywanej osobiście i to tam w pierwszej kolejności wpadają dochody dotyczące usług zarządzania. Dla menedżerów zarządzających firmą czy zespołami B2B nie jest więc odpowiednią formą. Ale jestem w stanie sobie wyobrazić taką transformację,

Umowna relacja indywidualnego przedsiębiorcy z firmą – czy B2B to rozwiązanie dla każdego?

w ramach której obowiązki menedżerskie pozostaną w firmie w odpowiednich rękach, a doświadczony ekspert zewnętrzny świadczy usługi eksperckie (a nie menedżerskie/zarządcze) na podstawie B2B.

Magdalena Klimek: Jak dużego nakładu pracy wymaga założenie i rozliczanie działalności gospodarczej?

Eliza Skotnicka: Ta forma współpracy od osoby na B2B na pewno wymaga większego nakładu czasu i pracy, szczególnie na początku. Mam tu na myśli założenie działalności, wybór formy opodatkowania, niezbędne zgłoszenia, a potem comiesięczne rozliczenia podatkowo-rachunkowe. Nie jest to więc takie łatwe jak w przypadku umowy o pracę – podpisuję umowę, a potem już tylko otrzymuję co miesiąc pensję netto na konto i raz w roku rozliczam się z PIT-u. Dobra strona medalu jest taka, że z uwagi na popularność działalności gospodarczej istnieją liczne firmy wspierające i wyręczające w tych wszystkich obowiązkach.

Magdalena Klimek: Porozmawiajmy jeszcze o ryzykach.

Eliza Skotnicka: Kluczowe jest ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej związane z tym, czy w ogóle będzie popyt na nasze usługi, czy klienci będą skłonni je kupować po oczekiwanej przez nas cenie i czy nie zerwą współpracy praktycznie z dnia na dzień. To wyzwanie jest też jednak szansą – przedsiębiorca musi cały czas starać się być coraz lepszy, tak aby klienci byli zadowoleni z jego usług. Pytanie, czy umowa o pracę pozwala na pełny spokój w tym zakresie. Myślę, że te czasy już dawno minęły.

Magdalena Klimek: A czy są jakieś potencjalne wyzwania z punktu widzenia firm współpracujących z osobami na B2B?

Eliza Skotnicka: Na pewno otwarcie się na ten model współpracy wymaga transformacji procesów i zarządzenia zmianą. Dobrą praktyką jest alokowanie wyspecjalizowanej osoby (a dla większych firm – stworzenie zespołu) do zarządzania relacjami

z kontraktorami (ang. *contractors relationship management*). To jakby odzwierciedlenie działu kadr czy płac, ale zajmującego się odmienną grupą, z innymi oczekiwaniami, kwestiami i ryzykami. W gestii takiej osoby jest m.in. konsultowanie umów na świadczenie usług, upewnianie się co do prawidłowości wystawianych faktur, kompletności ewidencji i dokumentacji poświadczającej, że usługi zostały faktycznie wykonane, czy koordynacji tematu dotyczącego przerw w świadczeniu usług.

Wydaje się, że to dużo pracy. Na drugiej szali tej wagi jest jednak potężny oręż, który umożliwia firmom sprawne pozyskiwanie kompetencji w postaci usługodawców, ale i dużo bardziej elastyczne reagowanie na zmiany w zapotrzebowaniu na ich usługi.

Magdalena Klimek: Dziękuję za rozmowę!

GI Gekonomia w EU

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych – czy zagrozi GIGowi?

W lutym 2024 r. przyjęte zostało porozumienie dotyczące kształtu Dyrektywy w sprawie warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, której celem jest uregulowanie sytuacji osób świadczących usługi za pośrednictwem platform internetowych.

Praca za pośrednictwem platform internetowych polega na tym, że za pomocą aplikacji i stron internetowych klienci łączeni są z usługodawcami. Aplikacje wykorzystują w tym celu algorytmy, które kierują przepływem zleceń. Przy użyciu aplikacji coraz częściej pracują dostawcy jedzenia, kierowcy taksówek, ale także kurierzy, graficy, projektanci czy copywriterzy.

Osoby uznane za pracowników w rozumieniu dyrektywy będą uprawnione do skorzystania z praw pracowniczych i społecznych przysługujących w ramach stosunku pracy. Państwa członkowskie w swoich systemach prawnych ustanowią prawne domniemanie zatrudnienia,

które będzie uruchamiane w przypadku stwierdzenia faktów wskazujących na kontrolę i kierownictwo. Projekt dyrektywy każdej ze stron zapewnia możliwość podważenia domniemanie prawnego. O tym, w jaki sposób domniemanie i możliwość jego wzruszenia będą się ostatecznie kształtowały, zdecydują regulacje krajowe poszczególnych państw członkowskich. Niewątpliwie doprowadzi to do różnic w zależności od kraju, w którym niektóre kraje uznają daną sytuację za samozatrudnienie, a inne – za zatrudnienie.

Firmy, które współpracują, opierając się na modelu B2B, powinny monitorować zmiany w obszarze pracy za pośrednictwem platform internetowych, ponieważ zasady te mogą mieć wpływ na status ich relacji z osobami współpracującymi na takiej właśnie zasadzie. Z jednej strony określenie, kiedy dokładnie dostawca usług staje się uprawniony do korzystania z pewnych praw i świadczeń pracowniczych, może wymagać dokładnych analiz i interpretacji środowiska biznesowego danej firmy. Z drugiej strony treść dyrektywy powoduje wątpliwości

w zakresie tego, czy ustawodawca unijny nie za bardzo ingeruje w zasady swobody umów, co może okazać się niezgodne z polskimi przepisami.

Tym samym już teraz warto przeanalizować swoje modele biznesowe, aby uwzględnić powstałe wyzwania i odpowiednio przygotować się do nadchodzących zmian, a w szczególności zadać sobie pytanie, czy moja organizacja spełnia definicję cyfrowej platformy internetowej, a dyrektywa może mieć zastosowanie do mojego modelu biznesowego.

Otoczenie

5,1↑ (4,5 w 2023 r.)

wskaźnik elastyczności rynku pracy
(GIGbarometr) w skali 0-10

41% (42% w 2023 r.)

firm deklaruje, że znaczenie elastycznych form
współpracy pozostanie bez zmian w ciągu
najbliższych 12 miesięcy.

37%↑ (29% w 2023 r.)

firm deklaruje, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy
znaczenie elastycznych form współpracy
zdecydowanie wzrośnie lub wzrośnie.

59% (57% w 2023 r.)

firm uważa, że kluczowym powodem korzystania
z elastycznych form współpracy są atrakcyjniejsze
warunki wynagradzania.

50% (45% w 2023 r.)

firm uelastycznia formy współpracy z uwagi na
oczekiwania współpracowników.

34%↑ (24% w 2023 r.)

firm uważa, że zasady korporacyjne (polityka pracy
hybrydowej) mają pozytywny wpływ na dalsze
uelastycznienie rynku pracy.

Ludzie

Cenione elementy we współpracy
z GIGerami:

top 1

57% (66% w 2023 r.)

Poczucie zadowolenia
z sytuacji finansowej

top 2

53%↑ (41% w 2023 r.)

Dowolność miejsca, czasu
i warunków pracy

top 3

47% (46% w 2023 r.)

„Bycie sobie szefem”

Cenione benefity:

top 1

49%↑ (34% w 2023 r.)

Narzędzia do pracy

top 2

44% (35% w 2023 r.)

Szkolenia zawodowe

top 3

36%↑ (16% w 2023 r.)

Ubezpieczenia

Firma

Małe firmy:

63%↑ (51% w 2023 r.)
małych firm negatywnie ocenia wpływ sytuacji ekonomicznej (inflacji, kosztów pracy) na uelastycznienie rynku pracy.

40%
przedstawicieli małych firm uważa, że sytuacja demograficzna (np. wejście na rynek pokolenia Z) ma negatywny wpływ na uelastycznienie rynku pracy.

38%↓ (53% w 2023 r.)
przedstawicieli małych firm twierdzi, że najważniejsza dla GIGerów jest satysfakcja z wykonywanej pracy.

35% (42% w 2023 r.)
małych firm nie korzysta z elastycznych form współpracy.

7%↓ (17% w 2023 r.)
małych firm deklaruje całkowicie niesprzyjające warunki gospodarcze do rozwoju elastyczności rynku pracy.

Średnie firmy:

53%↑ (36% w 2023 r.)
średnich firm deklaruje, że dla GIGerów najistotniejsze jest „bycie sobie szefem” i poczucie zadowolenia z sytuacji finansowej.

36%↓ (64% w 2023 r.)
przedstawicieli firm uważa, że najważniejsza dla GIGerów jest satysfakcja z wykonywanej pracy.

25%↑ (10% w 2023 r.)
średnich firm jest zdania, że obecna sytuacja gospodarcza sprzyja rozwojowi elastycznego rynku pracy.

Duże firmy:

78% (74% w 2023 r.)
dużych firm współpracuje z niezależnymi profesjonalistami na zasadzie B2B.

55%↓ (68% w 2023 r.)
dużych firm przewiduje, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy wzrośnie znaczenie elastycznych form współpracy.

35%↓ (62% w 2023 r.)
dużych firm ocenia, że aspekty prawne negatywnie wpływają na uelastycznienie rynku pracy.

18%↓ (33% w 2023 r.)
dużych firm deklaruje sprzyjające warunki gospodarcze do rozwoju elastyczności rynku pracy.

Metryczka badania

Technika:

Wywiady telefoniczne (CATI),
zrealizowane przez ARC Rynek i Opinia
na panelu przedstawicieli firm, oraz
wywiady online (CAWI), zrealizowane
przez formularz na stronie
www.gigbarometr.pl.

Próba:

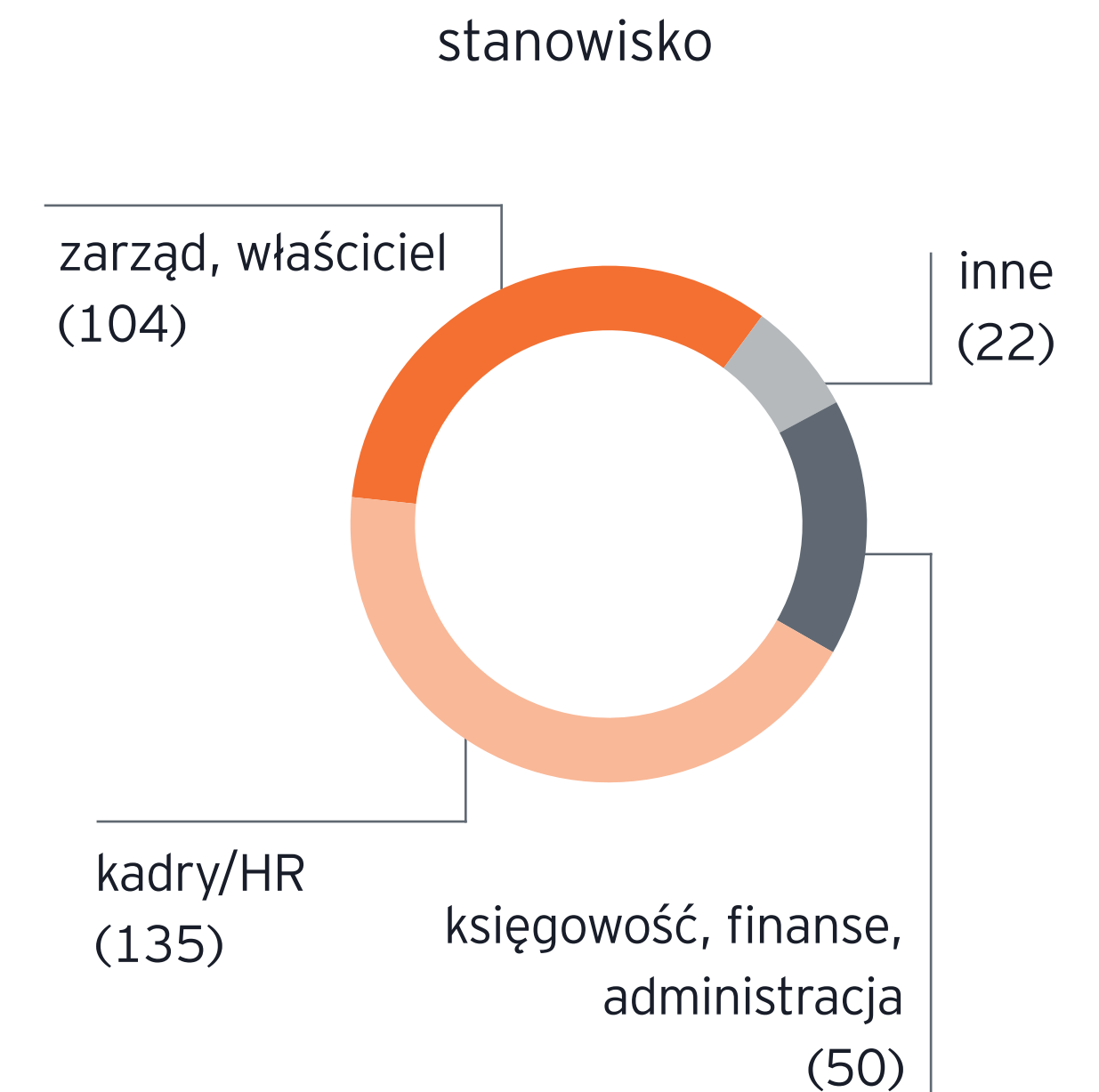
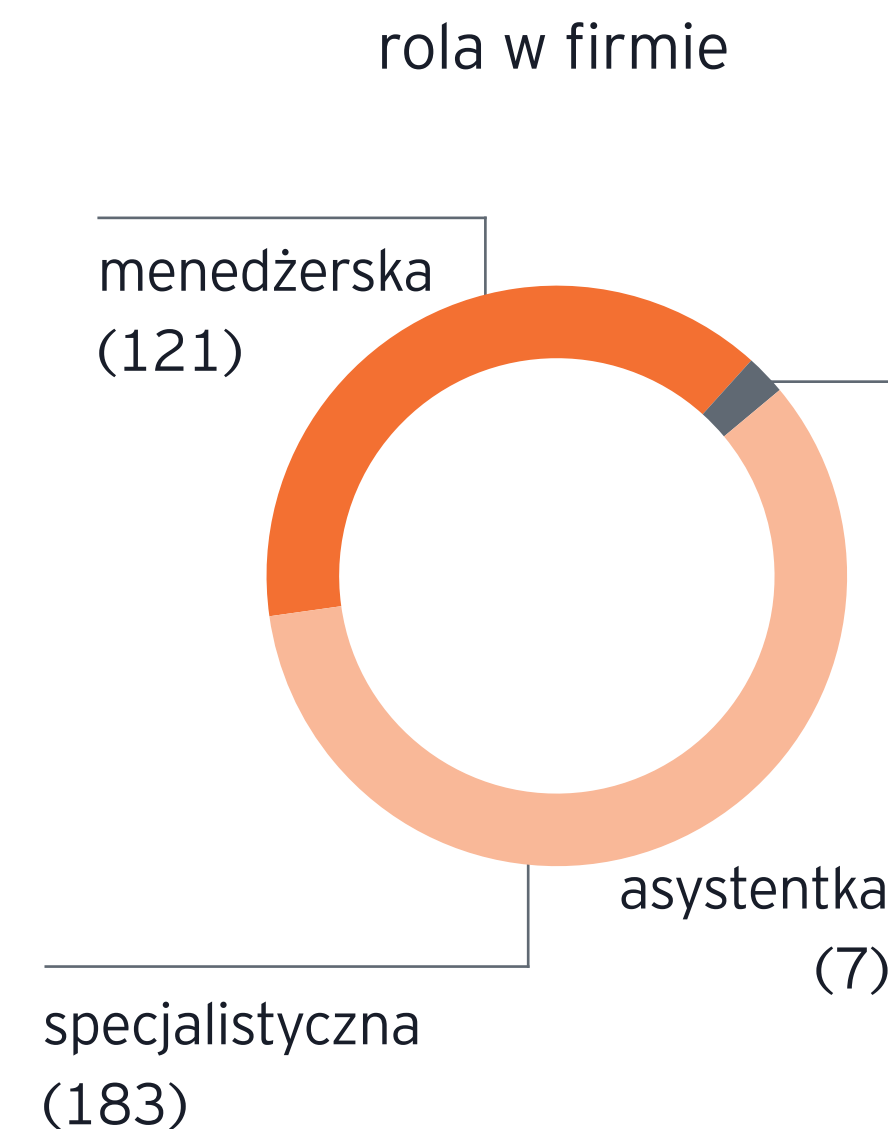
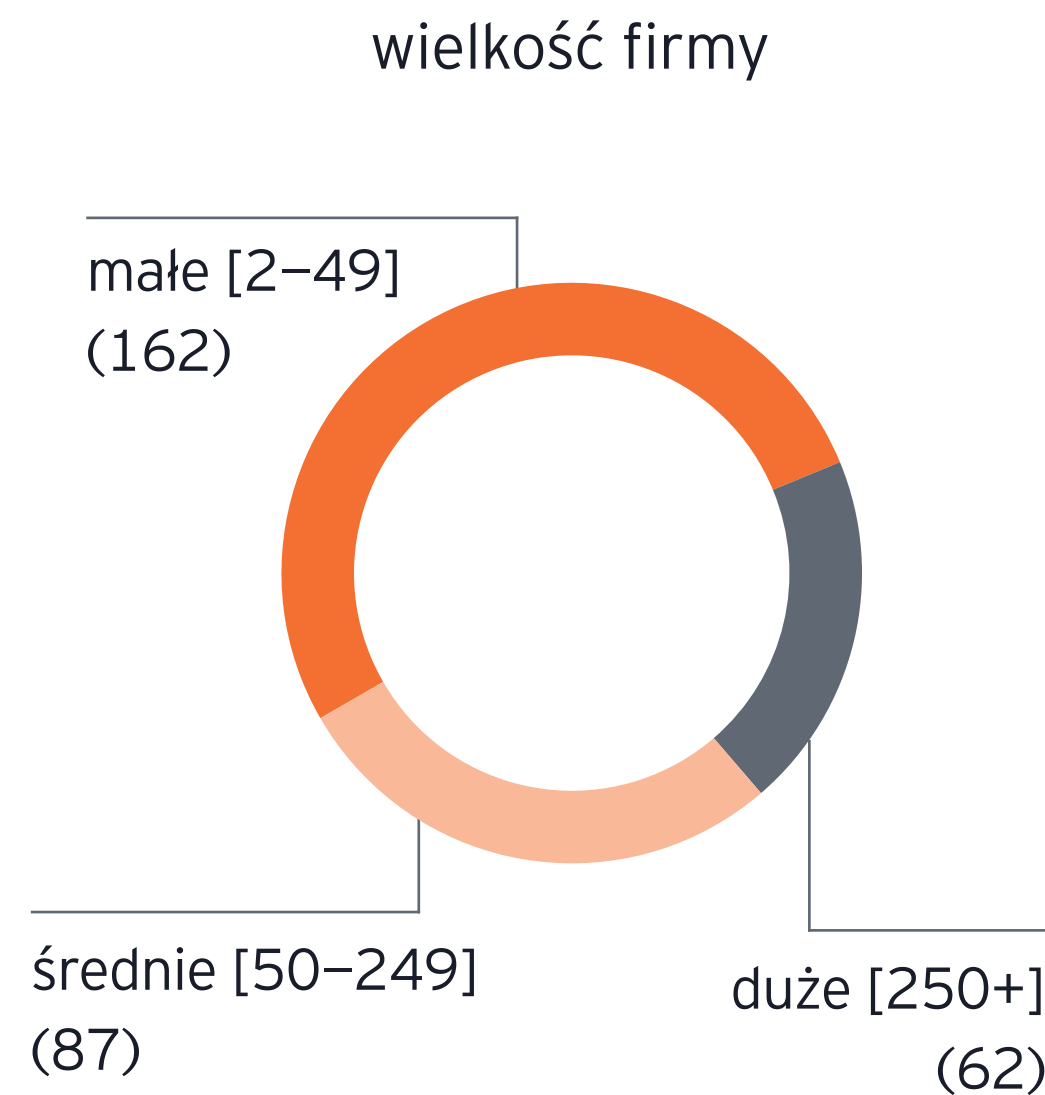
N=311 firm

Próba dotyczy przedstawicieli firm
reprezentatywnych ze względu na
wielkość organizacji. W badaniu brały
udział firmy większe niż jednoosobowa
działalność gospodarcza.

Termin realizacji badania:

marzec 2024 r.

Profil firm uczestniczących w badaniu



GI Gekonomia wspiera zrównoważony rozwój

GI Gekonomia wspiera wiele z 17 celów zrównoważonego rozwoju (SDG), ale najmocniej cel 8, czyli godną pracę i wzrost gospodarczy. GI Gekonomia tworzy nowe możliwości zatrudnienia i elastyczne formy pracy.



TOGETHER FOR THE
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS



Organizatorzy badania



Tomasz Miłosz
CEO & Founder, GIGLIKE



Iwona Wojtaszek
COO, GIGLIKE



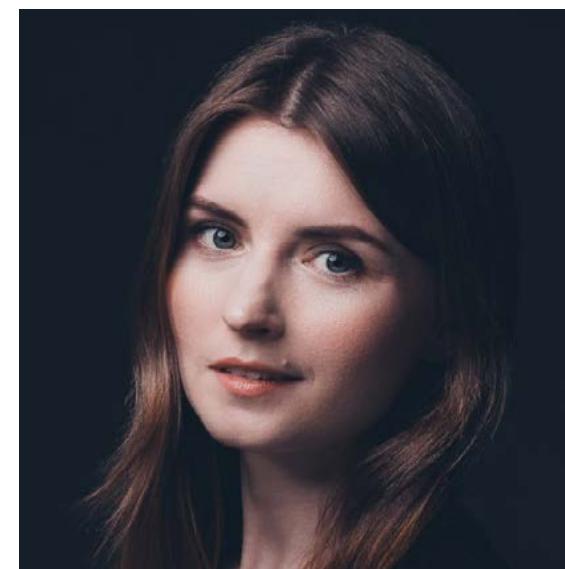
Witold Widurek
EY Polska, Partner,
People Advisory Services Tax



Eliza Skotnicka
EY Polska, Senior Manager,
People Advisory Services Tax



Mateusz Lasak
EY Polska, Manager,
People Advisory Services Tax



Magdalena Klimek
EY Polska, Supervising Associate,
Brand, Marketing & Communications



Jakub Sotowicz
EY Polska, Supervising Associate,
Brand, Marketing & Communications

Zrozum GIGekonomię i pobierz raporty GIGLIKE i EY

2023



2022



2021



Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata - poprzez wspieranie klientów, pracowników i społeczeństwa w tworzeniu trwałych wartości - oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych.

Wspomagane przez dane i technologię, zróżnicowane zespoły EY działające w ponad 150 krajach zapewniają zaufanie dzięki usługom audytorskim oraz wspierają klientów w rozwoju, transformacji biznesowej i działalności operacyjnej.

Zespoły audytorskie, consultingowe, prawne, strategiczne, podatkowe i transakcyjne zadają nieoczywiste pytania, by móc znaleźć nowe odpowiedzi na złożone wyzwania, przed którymi stoi dziś świat.

Nazwa EY odnosi się do firm członkowskich Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny. Ernst & Young Global Limited, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji (company limited by guarantee) nie świadczy usług na rzecz klientów. Informacje na temat sposobu gromadzenia przez EY i przetwarzania danych osobowych oraz praw przysługujących osobom fizycznym w świetle przepisów o ochronie danych osobowych są dostępne na stronie ey.com/pl/pl/home/privacy. Firmy członkowskie EY nie prowadzą praktyki prawniczej, jeśli jest to zabronione przez prawo lokalne. Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na www.ey.com/pl

EY, Rondo ONZ 1, 00-124 Warszawa

© 2024 EYGM Limited.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

SCORE: 00855-162

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje zostały podane w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu lub profesjonalnego osądu. EY nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty powstałe w wyniku czynności podjętych lub zaniechanych na podstawie niniejszej publikacji. Zalecamy, by wszelkie przedmiotowe kwestie były konsultowane z właściwym doradcą.

GIGLIKE to nowatorska platforma biznesowa wspierająca firmy w efektywnej współpracy z niezależnymi talentami (w modelu B2B) na zmieniającym się rynku pracy.

Współpraca z GIGLIKE to:

- ▶ bezpieczeństwo - minimalizacja ryzyk prawnopodatkowych związanych z kontraktami B2B
- ▶ oszczędność - do 80% niższe koszty administracyjne
- ▶ konkurencyjność - elastyczne subskrypcje benefitów, narzędzi i usług biznesowych.

GIGLIKE oferuje w jednym miejscu w miesięcznych abonamentach elastyczne pakiety składające się z:

- ▶ narzędzi administracyjno-księgowych, dzięki którym założenie i prowadzenie firmy jest maksymalnie uproszczone i bezpieczne,
- ▶ elastycznych benefitów porównywalnych do pracowniczych (np. opieka medyczna, benefity sportowe, ubezpieczenia),
- ▶ szerokiej gamy usług i narzędzi biznesowych ułatwiających codzienną pracę (np. podpis elektroniczny, podróże biznesowe, mobilność, sprzętu IT, auto).

Każde z oferowanych rozwiązań występuje w dostosowanym do potrzeb miesięcznym abonamencie i w elastycznym modelu współpracy w zależności od potrzeb organizacji.

GIGLIKE Sp. z o.o.
ul. Tomasza Zana 11a
20-601 Lublin
www.giglike.com

www.gigbarometr.pl

GIGbarometr

Barometr elastyczności rynku pracy



Pobierz raport

www.gigbarometr.pl