

Scenariusze i trendy rozwoju rynku pracy po pandemii COVID

Wnioski z eksperckiej debaty przedstawicieli nauki i biznesu pod auspicjami JM Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu Prof. Andrzeja Kalety

1. Zmieniają się relacje na rynku pracy, ponieważ w najbliższym czasie Polska oraz inne kraje europejskie będą rynkiem pracodawcy, zatem pracodawcy ponownie zaczną dyktować warunki. Będzie to skutek wzrostu bezrobocia w rezultacie kryzysu gospodarczego.
2. Nadchodzi recesja i kryzys, i – chociaż opinie w tej kwestii są podzielone – pewne jest, że niektóre branże zyskują, ale inne tracą. Z opinii ekspertów wynika, że jednak chyba więcej jest tych, którzy tracą. W obecnych czasach trudno mówić o wygranych, gdyż wygranymi są po prostu ci, którzy mniej stracili, w mniejszym stopniu zostali uderzeni przez skutki pandemii. Taką branżą jest na przykład ICT. Wprawdzie tu też widoczne są spadki obrotów i dochodów, jednak spadek o kilkanaście procent oznacza dzisiaj sukces.
3. Eksperci mający dużą orientację w gospodarce europejskiej, ale również światowej, są zgodni co do tego, że wypracowanie rekomendacji wymaga opanowania zamieszania, wręcz chaosu, z którym mamy obecnie do czynienia w gospodarce światowej i na rynku pracy. Trudno planować strategię rozwoju, jeżeli nie wiadomo, jak będzie wyglądała mobilność, turystyka, globalne łańcuchy dostaw (a to tylko przykłady). Każdy sektor gospodarki, nawet tak duże i zasobne jak lotniczy, czy automotiw, czekają teraz poważne wyzwania.
4. Trudno dziś przewidzieć, jak zmienią się strategie firm, a między innymi to, czy wyśrubowane cele strategiczne dotyczące innowacji lub ekologii będą dalej aktualne, czy też raczej firmy cofną się i zaczną walczyć o przetrwanie. Eksperci Uniwersytetu Ekonomicznego już w poprzedniej debacie rekomendowali, że jedną z lepszych strategii na kryzys jest właśnie intensywny rozwój, tzw. „ucieczka do przodu” i – choć brzmi to paradoksalnie – ofensywny rozwój w czasach niepewności. Wiele światowych gigantów biznesowych powstało właśnie w ten sposób.
5. Istotnie zmieni się organizacja pracy: *„Na 100% nie wrócimy już w tak dużej liczbie do biur”*.
Zgodnie z obecnymi prognozami, na pracy zdalnej w pełnym zakresie lub przez kilka dni w tygodniu zostanie około 50% pracowników.
6. Zmiany w organizacji pracy wiążą się z koniecznością wypracowania nowych rozwiązań nie tylko w sferze procesów czy procedur, ale również – i to podkreślają eksperci, jako ważniejsze w aspektach społecznych relacji pracowniczych – w tzw. aspektach miękkich. Ludzie niekoniecznie chcą wracać do biur, czasem lepiej pracuje im się z domu, ale bardzo potrzebują kontaktów z innymi, kolegów z biura. Idealnym modelem wydaje się być przychodzenie do biur na spotkania i integrację, a praca w domu. Czy to będzie możliwe?
7. Czy obecny kryzys oznacza koniec, powszechnych w zasadzie od niedawna (ok. 100 lat), tzw. stałych miejsc pracy, umów o pracę na czas nieokreślony i poczucia bezpieczeństwa pracowników? Niektórzy twierdzą, iż świat jednak pójdzie w kierunku kontraktów na czas określony. To w zasadzie w wielu branżach i w szczególności wśród tzw. „pracowników wiedzy” dzieje się od lat, ale pandemia z pewnością przyspieszyła i nasiliła to zjawisko. Nadchodzi zatem czas tzw. *kontraktingu*.

8. Z pewnością pandemia pogłębi tzw. dualizm na rynku pracy. W ostatnim okresie, gdy bezrobocie osiągało poziom 3-6%, zjawisko to było mało widoczne. Polska ma już za sobą lata po transformacji ustrojowej, gdy bezrobocie stanowiło znaczący problem w społeczeństwie, a teraz pojawi się on ponownie z całą mocą. Kryzys wpłynie nie tylko na sam poziom bezrobocia, ale przede wszystkim ujawni i pogłębi znaczące różnice w dostępie do wiedzy i zaangażowaniu pracowników w rozwój (wiedza, doświadczenie, nowe technologie, języki obce, itp.). Ci, którzy się dotychczas rozwijali, będą teraz elitą wiedzy - będzie dla nich pracy dużo, na dobrych warunkach i będą oni mogli przebierać w ofertach. Ci zaś, którzy deprecjonowali wiedzę, wykształcenie i podążanie za nowymi technologiami, znacząco stracą.
9. Nadchodzi też czas *freelanserów*. Od kilku lat ta grupa systematycznie rośnie, ponieważ pracownicy wiedzy nie potrzebują etatów – są one z ich punktu widzenia archaiczne i mniej korzystne.
10. Zmieni się reguła lojalności wobec jednego pracodawcy, tj. pracownicy będą współdzielni pomiędzy kilku pracodawców na 1/4, 1/3 etatu. Prawdopodobnie rozwinie się zjawisko tzw. *knowledge sharing* (współdzielenie wiedzy i czasu pracowników). Rekomenduje się pracodawcom większą elastyczność w podejściu i właśnie przechodzenie na w/w współdzielenie wiedzy i czasu, zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych pracowników.
11. Zjawisko współdzielenia pracowników przyczyni się również do większej popularności w Polsce tzw. równoważnego czasu pracy, zwanego także potocznie elastycznym czasem pracy. W wielu krajach Europy pracuje w ten sposób od 30 do nawet 60–70% pracowników. W Polsce odsetek ten jest bardzo mały. Jesteśmy pod względem organizacji czasu pracy tradycyjni - 5 dni w tygodniu, 8 godzin dziennie, w ustalonych godzinach. To się zmieni. Odsetek zatrudnionych na tzw. równoważnym, elastycznym czasie pracy, będzie pozycjonował kraje w Europie i na świecie do uzyskania przewagi konkurencyjnej w zmieniającej się gospodarce globalnej. Te kraje, które mają najmniej restrykcyjny kodeks pracy, zyskają większe przewagi konkurencyjne i będą szybciej się rozwijały.
12. „Współdzielenie” pracowników będzie wymagało również zmiany form zatrudnienia. W szczególności będzie to zatrudnienie *B2B (business to business)* - czyli zatrudnienie pracownika, który będzie samozatrudniony (pracownika na własnej działalności gospodarczej). Podkreślano, że Polska ma 4 mln osób samozatrudnionych, co daje szansę na odnalezienie się właśnie w ramach sytuacji kontraktingu na rynku pracy. Coraz częściej pracownicy będą pracowali na kontraktach, a nie na umowach o pracę, a ich praca będzie *de facto* pracą w kilku równoległych projektach, dla kilku firm.
13. Ekspertcy byli zgodni, że nastąpiły nowe warunki na rynku pracy, które wymagają stworzenia rozwiązań organizacyjnych, prawnych i technologicznych, związanych z motywowaniem i kulturą organizacyjną. Wyzwaniem jest wdrażanie do pracy nowych pracowników - jak to robić zdalnie? Jak taki pracownik będzie „chłonał” kulturę organizacyjną, jak go zdalnie „formatować”? Jaka będzie efektywność jego uczenia się? Równie ważnym wyzwaniem jest to, jak zarządzać firmą, która w zasadzie będzie zespołem freelanserów.

W toku całej dyskusji przewijał się wątek dla uczelni (ale także dla firm) **najistotniejszy: jeśli tak będzie wyglądał nowy rynek pracy to jak kształcić kadry, uczyć studentów.**

Padło tu kilka rekomendacji, które z pewnością nie wyczerpały tematu. Jest to problematyka na odrębną debatę.

Najważniejsze dylematy z debaty dotyczące wpływu rynku pracy na edukację:

1. Jakie rozwiązania w obszarze kształcenia dla uczelni wyższej przyjąć, aby w tych warunkach zyskać?

2. Jakie zmiany wprowadzać na uczelniach, żeby rozwijać gospodarkę i wspomagać rynek najwyższej jakości kadrami?
3. Czy ludzie będą stać na podwyższanie kwalifikacji na studiach podyplomowych, szkoleniach lub studiowanie na studiach zaocznych?

Władze uczelni podkreślały, że zmiany w dostosowywaniu kształcenia do rynku pracy trzeba rozpatrywać w co najmniej trzech aspektach:

1. Technologicznym;
2. Merytorycznym;
3. Mentalnym – kreowania świadomości wśród studentów.

Nie ma odwrotu od nauczania zdalnego, tzn. nie ma powrotu do nauczania w formie tradycyjnej, ale też nie ma już całkowitego odwrotu od nauczania zdalnego.

Powinniśmy bardziej skoncentrować się na kształceniu ogólnym, ponieważ jesteśmy uczelnią akademicką, a nie szkołą zawodową. Musimy studentów „uczyć się uczyć” permanentnie, ponieważ raz zdobyte wykształcenie wąskiego specjalisty w jakiegokolwiek dziedzinie szybko się zdezaktualizuje.

W ocenie ekspertów mających duży kontakt ze studentami (Biuro Karier) **studenci nie obawiają się obecnie o swoją przyszłość**, sygnały obaw nie docierają ani ze strony doradców zawodowych, ani ze strony studentów.

Perspektywę zatrudnienia pracowników widzą jednak nieco bardziej pesymistycznie przedsiębiorcy, którzy twierdzą, że:

„...skończyły się łatwe czasy wysokich wynagrodzeń na start, benefitów, dużej liczby szkoleń i oczekiwanie firmy, że za 3 lata z takiej osoby będzie dobry pracownik. Dziś studenci wychodząc na rynek pracy muszą być dobrze przygotowani niemal od razu, nikt nie będzie dawał benefitów i czasu na przygotowanie”.

To olbrzymie wyzwanie dla uczelni.

Opracowanie:

Dr hab. Joanna Hołub-Iwan

Dyrektor inQUBE
Uniwersyteckiego Inkubatora Przedsiębiorczości
Moderator debaty