

## **Popyt na pracę w warunkach kryzysu gospodarczego**

Kryzys gospodarczy roku 2008 w sposób bolesny dowodzi, że globalizacja nie jest pojęciem czysto teoretycznym. Funkcjonując na obrzeżach światowej gospodarki, mieliśmy nadzieję na przeczekanie obserwowanych z daleka zawirowań. Utwierdzali nas w tym przekonaniu w ostatnim kwartale 2008 r. wysocy urzędnicy państwowi, a także eksperci. Niestety, pierwsze miesiące 2009 r. rozwiały wszelkie nadzieje. Świat rzeczywiście zmierza ku globalnej wiosce, w której naczynia połączone są symbolem nie tylko z dziedziny fizyki. Sytuacja finansowa na rynku USA – najgłębsza recesja od czasów Wielkiego Kryzysu (1929-1933) – odbija się echem na całym świecie. Szacuje się<sup>1</sup>, że w roku 2008 zasoby finansowe Amerykanów zmalały o 20%, a pracę straciło w tym kraju ponad 2,5 mln osób. Ucierpiały głównie branże będące dumą amerykańskiej gospodarki – motoryzacja, elektronika i bankowość.

Światowy kryzys ma również wpływ na kondycję polskiej gospodarki. Jest to konsekwencja globalizacji – fala recesji przebiega bowiem od USA do Unii Europejskiej – w sferze euro PKB zmniejszył się w IV kwartale 2008 r. o 1,2%<sup>2</sup>. Fala ta nie omija Polski – aktywnego uczestnika wymiany towarów i usług. Ten fakt uzależnia nasze możliwości eksportowe od zdolności importowych krajów z nami kooperujących. Wystarczy wspomnieć, że 97% produkcji rodzimego przemysłu motoryzacyjnego znajdowało dotąd nabywców poza granicami. Obniżenie poziomu konsumpcji importerów wymusza zmniejszenie produkcji samochodów. Tracą zatrudnienie tysiące pracowników firm motoryzacyjnych i przedsiębiorstw dostarczających niezbędnych do produkcji (montażu) elementów. Uzasadnione jednak w tej sytuacji są pytania: czy kryzys z równą mocą będzie wpływał na inne dziedziny gospodarki oraz czy istnieją branże, w których zatrudnienie będzie rosło?

Na tak postawione pytania trudno precyzyjnie odpowiedzieć. Można jednak zaryzykować twierdzenie o nierównomiernym wpływie kryzysu gospodarczego

---

<sup>1</sup> Dane źródłowe Peterson Institute for International Economics, Washington D.C. 2009.

<sup>2</sup> Eurostat, GUS, Warszawa 2009.

na zatrudnienie. Mówiąc bardziej konkretnie: można przypuszczać, że w niektórych dziedzinach, mimo kryzysu, zatrudnienie będzie się zwiększało. Tego rodzaju przypuszczenie ma charakter prognozy opartej na analizie przewartościowań w zakresie popytu i podaży na pracę będących wynikiem zakłóceń natury kryzysowej. Każdy kryzys wprowadza bowiem zakłócenia. Ich zasięg i głębokość zależą od gwałtowności i czasu trwania negatywnej zmiany sytuacji, jak możemy określić kryzys. Zakładając, że obecny kryzys jest wprawdzie gwałtowny, ale nie będzie to wieloletnia recesja, można pokusić się o wspomnianą prognozę dotyczącą popytu na pracę.

Najogólniej mówiąc, pierwszą grupę zawodów, w których zatrudnienie będzie rosło, stanowią profesje zaspokajające elementarne potrzeby egzystencjalne. Kłopoty finansowe gospodarstw rodzinnych spowodują przesunięcia w strukturze wydatków w kierunku dóbr i usług niezbędnych do życia. Ograniczone zostaną inwestycje w dobra luksusowe i usługi, bez których można się obejść. Wzrośnie zatem zapotrzebowanie na podstawowe produkty spożywcze, na standardową odzież i produkowane w dużych seriach meble. Jednocześnie zamiast pozbywać się wysłużonych i niemodnych już elementów wyposażenia naszych mieszkań coraz częściej będziemy decydowali się na renowacje i remonty (dotyczy to również ubrań, sprzętu elektronicznego i samochodów). Można więc spodziewać się wzrostu zatrudnienia w sektorze spożywczym i w sektorze usług.

Przesunięcia w obrębie jednej branży dotyczą gastronomii. Logiczną konsekwencją kryzysu jest zmniejszenie zainteresowania spożywaniem posiłków w drogich restauracjach i rozwój sieci tanich *fast foodów*. W rezultacie będziemy obserwować przepływ pracowników między tymi dwoma typami przedsiębiorstw i poszukiwanie samodzielnych pracowników do małych barów, co może owocować wzrostem zatrudnienia w szeroko rozumianym obszarze gastronomii. Konkurencyjne w stosunku do taniej gastronomii mogą być hipermarkety oferujące półprodukty spożywcze pozwalające na przygotowywanie posiłków w domu – również tam można spodziewać się wzrostu zatrudnienia.

Przewidywanemu wzrostowi zatrudnienia w branży gastronomicznej i w hipermarketach towarzyszyć będzie popyt na pracowników obsługi hotelarskiej. Według ostrożnych szacunków do roku 2012 (m.in. w związku ze współorganizowaniem przez Polskę Mistrzostw Europy w piłce nożnej) baza hotelowa wzbogaci się o 500 obiektów. Ich uruchomienie wymaga zatrudnienia specjalistów z różnych dziedzin, o zróżnicowanych kwalifikacjach zawodowych.

Niezależnie od kryzysu gospodarczego, a w pewnym sensie wbrew niemu, będzie rosło zapotrzebowanie na informatyków. Technicy i inżynierowie tej profesji mogą liczyć na zatrudnienie w firmach specjalistycznych branży informatycznej i teleinformatycznej produkujących sprzęt i tworzących oprogramowanie, ale też w sektorze usług (konserwacje, naprawy, modyfikacje konfiguracji

sprzętu). Trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstw może spowodować wzrost zainteresowania informatyzacją podstawowych działów (wydziałów) oraz zastosowaniami metod i technik informatycznych w procesie zarządzania.

Prognozując wzrost popytu na pracę w branży informatycznej i teleinformatycznej, należy pamiętać, że w zasadzie na absolwentów wszystkich kierunków technicznych będą czekały interesujące propozycje zawodowe. Według szacunków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego do roku 2013 może brakować gospodarce blisko 50 tys. inżynierów. Badania prowadzone w wojewódzkich urzędach pracy wskazują, iż obok informatyków będzie rosło zapotrzebowanie na inżynierów automatyków, mechatroników, elektroników, elektrotechników i mechaników, a także specjalistów z dziedziny fizyki technicznej i inżynierii: biomedycznej, materiałowej, procesowej i chemicznej. Duży popyt w tej grupie zawodów jest wynikiem nikłego zainteresowania studiami technicznymi – kierunki techniczne wybiera tylko ok. 15% maturzystów (wskaźnik ten w niektórych krajach Unii Europejskiej sięga 40%). Uogólniając, można powiedzieć, że będzie wzrastał popyt na pracowników (głównie inżynierów, ale też matematyków, fizyków i chemików) w branżach wysokich technologii. Jest to w pewnej mierze rezultat przenoszenia produkcji z innych krajów Unii Europejskiej do Polski (ulgi podatkowe, stosunkowo niskie koszty pracy).

Dobre perspektywy otwierają się przed zawodami budowlanymi. Specjaliści tej branży są niezbędni, jeśli chcemy zbudować zaplanowane mieszkania, mosty, drogi, autostrady, lotniska, linie kolejowe i stadiony. Do tego dochodzi niezwykle zaniedbany obszar infrastruktury technicznej i modernizacji obiektów już istniejących. Nie zabraknie zatem pracy zarówno dla inżynierów (o szerokiej gamie specjalności), jak i techników oraz absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – budowlanych.

Na wzrost zatrudnienia mogą liczyć księgowi i przedstawiciele zawodów administracyjnych. Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw sprawia bowiem, iż potrzebne stają się specjalistyczne centra usług i *outsourcingu* – coraz więcej zadań zleca się firmom zewnętrznym, zmniejszając w ten sposób koszty funkcjonowania, a jednocześnie profesjonalizując procesy zarządzania.

Wakaty czekają też na żołnierzy powstającej armii zawodowej, na policjantów i innych reprezentantów tzw. służb mundurowych.

Wreszcie trzeba wspomnieć, że mimo ograniczeń wydobycia węgla kamiennego poszukiwani będą mechanicy, elektrycy i elektronicy do pracy pod ziemią.

Paradoksalnie, w obliczu kryzysu gospodarczego i trudności, jakie przeżywa sektor bankowy, poszukiwani są pracownicy (personel administracyjny, ekonomiści, informatycy) do nowo powstających instytucji finansowych. Nie zabraknie także pracy dla analityków finansowych, doradców inwestycyjnych – i co naturalne w czasie kryzysu – dla windykatów i komorników.

Zagrożenie utratą dotychczasowych miejsc pracy skutkuje wzrostem popytu na specjalistyczne doradztwo zawodowe. Polega ono w pierwszej kolejności na sporządzaniu bilansów kwalifikacji określających różnice między kwalifikacjami aktualnie posiadanymi przez danego pracownika a pożądanymi w warunkach kryzysu. Na tej podstawie można proponować indywidualne drogi rozwoju zawodowego i odpowiednie dla nich formy doksztalcania i doskonalenia. Niezbędny w tym przypadku rozwój firm szkoleniowych będzie wymagał zatrudnienia zarówno wykładowców i trenerów, jak też organizatorów ustawicznej edukacji dorosłych<sup>3</sup>.

Wielość pozaszkolnych instytucji funkcjonujących na wolnym rynku usług edukacyjnych dla dorosłych wymusza zorganizowanie systemu akredytacji i certyfikacji tych podmiotów. To z kolei spowoduje potrzebę zatrudnienia andragogów – specjalistów z dziedziny edukacji dorosłych, a także metodyków znających treści szkolenia i pedagogów (psychologów) zajmujących się ewaluacją procesu nauczenia – uczenia się dorosłych.

Pozostając w obszarze edukacji, wypada zauważyć, iż obserwujemy duże zapotrzebowanie na nauczycieli akademickich. Dotychczasowy rozwój szkolnictwa wyższego, wyrażany powstawaniem nowych uczelni niepublicznych i lawinowym wzrostem liczby studentów, nie idzie w parze z adekwatnym zwiększaniem zatrudnienia. Wydaje się, że mimo kryzysu ten problem musi być rozwiązany, tym bardziej że w planach jest ograniczenie zjawiska wieloletowości pracowników naukowo-dydaktycznych.

Szybkie wyjście z kryzysu może być mało realne bez zwiększenia zatrudnienia w sektorze badawczo-rozwojowym. Pracuje w nim w Polsce 0,92% zatrudnionych, podczas gdy w Danii – 2,29%, w Szwecji – 2,49%, a w Finlandii – 3,11% (dane z roku 2003).

Listę branż, sektorów i obszarów zawodowych, które nawet w czasach kryzysu gospodarczego mogą liczyć na wzrost zatrudnienia, zamykają – w moim syntetycznym zarysie tej problematyki – zawody i specjalności związane z opieką domową nad osobami starszymi i chorymi. W społeczeństwie polskim wydłuża się okres życia, przybywa osób w starszym wieku – do roku 2030 liczba osób w wieku emerytalnym wzrośnie o 66%<sup>4</sup>. Jest to wynik rozwoju cywilizacyjnego – osiągnięć medycyny i ogólnej poprawy warunków egzystencji. Osoby starsze wymagają jednak opieki. Niezbędna jest im stała pomoc medyczna (średni personel medyczny), socjalna (pracownicy socjalni) oraz psychologiczna (psycholodzy kliniczni).

<sup>3</sup> E. Kryńska, *Jak zwiększyć uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym – wnioski i rekomendacje*, [w:] E. Kryńska (red.), *Kształcenie ustawiczne pracowników*, Warszawa 2008, s. 169-181.

<sup>4</sup> A. Karpiński, *Dialog wokół konsekwencji starzenia się społeczeństwa*, Dialog 2008, nr 3, s. 2-7.

Czas kryzysu to także okres istotnych dla pracowników zmian warunków zatrudnienia. Warunki standardowe, do których wciąż zaliczamy zatrudnienie na czas nieokreślony, są coraz częściej zastępowane warunkami niestandardowymi – elastycznymi formami zatrudnienia, a zarazem organizacji pracy. Można do nich zaliczyć<sup>5</sup>:

- zmienny czas pracy pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (ograniczanie czasu pracy),
- umowy o pracę na czas określony (na okres próbny, na czas wykonania określonego zadania, na czas nauki),
- pracę dorywczą,
- wypożyczenie pracowników,
- dzielenie pracy (zatrudnienie kilku pracowników do wykonania zadań przeznaczonych dla jednego pracownika),
- pracę na wezwanie,
- telepracę.

Zatrudnienie w tych formach (szczególnie w formach pracy tymczasowej) oferują agencje pracy. Pośredniczą one między pracownikami a pracodawcami. Istotny jest fakt, że to agencje pracy zatrudniają pracowników, wynajmując ich następnie przedsiębiorcom. Jest to dla wielu branż atrakcyjny sposób pozyskiwania pracowników – do określonych zadań, na określony czas – bez kosztów rekrutacji i składek na ubezpieczenie, bez konieczności utrzymywania stanowiska (miejsca) pracy. Jedynym obciążeniem dodatkowym jest marża odprowadzana do agencji pracy.

Wszystko wskazuje na to, że agencje pracy będą rozwijały się nie tylko w warunkach kryzysu gospodarczego. Można więc przypuszczać, że zatrudnienie w nich będzie rosło. Taką tendencję obserwujemy w krajach „starej” Unii Europejskiej, w których praca tymczasowa w wielu zawodach jest powszechną, akceptowaną społecznie formą zatrudnienia.

Zasygnalizowane jedynie problemy popytu na pracę w warunkach kryzysu gospodarczego wymagają dalszych analiz, a w sytuacji przedłużającego się załamania tempa rozwoju – badań rynkowych stymulujących modyfikacje w dziedzinie edukacji ustawicznej. Od diagnozy stanu (badania rynkowe) i opracowanych na jej podstawie prognoz (w ujęciu wariantowym) zależy bowiem w dużej mierze skuteczność działań zaradczych specyficznych dla systemu edukacji.

Pamiętając o wielowarstwowości dotykającego nas kryzysu (warstwy: finansowa i gospodarcza, ale także: społeczna i kulturowa), należy myśleć o wielowarstwowym przeciwdziałaniu. W warstwie społecznej, obejmującej edukację, może

---

<sup>5</sup> S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008, s. 32-33.

to być zwrócenie uwagi na kształcenie (szkolenie) modułowe i system wielopoziomowych szkoleń wewnątrzzakładowych (w przypadku zmiany profilu produkcji lub usług), a także szkoleń organizowanych na zasadzie umów między pracodawcami, pracownikami i urzędami pracy (w przypadku upadłości przedsiębiorstwa lub znacznej redukcji zatrudnienia – realnego zagrożenia bezrobociem)<sup>6</sup>.

Przedstawione prognozy obarczone są dużym ryzykiem. Wynika ono z dynamicznie zmieniającej się sytuacji, z braku sprawdzonych koncepcji wyjścia z kryzysu, który zaskoczył większość specjalistów. W zależności od przyjętych w danym kraju metod zaradczych będą zmieniały się uwarunkowania popytu na pracę. Mimo braku wielu podstawowych danych należy jednak, moim zdaniem, podejmować dyskusję nad tym newralgicznym dla gospodarki i edukacji problemem.

---

<sup>6</sup> M. Kabaj, *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy. W kierunku kształcenia dualnego*, *Polityka Społeczna* 1998, nr 9, s. 3-9.