

Polski rynek pracy w cieniu COVID-19. Obraz w mediach zajmujących się problematyką gospodarczą

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki

Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej

W prezentowanym opracowaniu podjęto próbę spojrzenia na skutki pandemii z perspektywy polskiego rynku pracy, chcąc zaś obejść ograniczenia wynikające ze szczupłości materiału empirycznego, wykorzystano metodę analizy tekstów prasowych poświęconych wpływowi COVID-19 na różnorodne czynniki oddziałujące bezpośrednio lub pośrednio na ten obszar.

Wprowadzenie

Opracowania naukowe z uwagi na zwyczajowy sposób prowadzenia analizy i wymogi formalne z reguły bazują na bogatej, udokumentowanej liczbowo warstwie faktograficznej. Niestety dostęp do danych o odpowiedniej jakości (czyli wiarygodności) oznacza albo samodzielne zorganizowanie badań o stosownej metodologii i zasięgu (dane pierwotne), albo czekanie na wyniki badań instytucji cyklicznie i poprawnie je wykonujących (dane wtórne).

W przypadku sytuacji nadzwyczajnych – a taką bez wątpienia jest pandemia COVID-19 – oznacza to w pierwszych kilku, a może i kilkunastu, miesiącach w zasadzie brak dostępu do wiarygodnych danych o bardziej szczegółowym charakterze. Wychwycenie wpływu takiej nadzwyczajnej sytuacji oznacza bowiem albo konieczność opracowania, przetestowania oraz wdrożenia odpowiednich procedur i narzędzi badawczych ukierunkowanych na znalezienie różnorodnych konsekwencji zaistniałej sytuacji, albo odwoływanie się do pośrednich wskaźników, które niekoniecznie muszą być adekwatne do interpretacji oddziaływania tylko jednego czynnika. Stąd też zapewne na naukowe analizy wpływu COVID-19 na poszczególne sfery życia społecznego, w tym i na życie go-

spodarcze, i zmiany na rynku pracy, trzeba będzie poczekać do chwili uzyskania odpowiednich danych liczbowych, co umożliwi ocenę sytuacji *sine ira et studio*.

Tymczasem istnieje potrzeba spojrzenia w miarę całościowego na różnorodne konsekwencje pojawienia się koronawirusa. W prezentowanym opracowaniu podjęto próbę przyjrzenia się skutkom pandemii z perspektywy polskiego rynku pracy, chcąc zaś obejść wspomniane wyżej ograniczenia wynikające ze szczupłości materiału empirycznego, wykorzystano metodę analizy tekstów prasowych poświęconych wpływowi COVID-19 na różnorodne czynniki oddziałujące bezpośrednio lub pośrednio na ten obszar. Dziennikarze bowiem z definicji mają za zadanie dostarczać aktualnych informacji, choć jednocześnie zazwyczaj nie oczekuje się od nich pogłębionych analiz. Ich zadaniem jest przekazanie informacji o zaistniałych faktach, wskazanie ich kontekstu, konsekwencji oraz merytorycznych i emocjonalnych ocen osób bezpośrednio i pośrednio zaangażowanych. A zatem mamy do czynienia ze zjawiskiem: aktualność wiadomości kosztem pogłębionych analiz.

W tym opracowaniu skorzystano przede wszystkim z artykułów umieszczonych w dzienni-

kach „Rzeczpospolita”, „Dziennik Gazeta Prawna”, „Puls Biznesu” i „Gazeta Wyborcza” oraz na portalach forsal.pl, money.pl, businessinsider.com.pl, a zatem w tych mediach, które mają rozbudowane działy poświęcone gospodarce i często – pomijając „Gazetę Wyborczą” – prezentują się na zewnątrz jako publikatory adresowane do środowisk przedsiębiorców i decydentów różnego szczebla.

Wiek a kłopoty pracowników

Wbrew obawom niektórych analityków co do niekorzystnego wpływu epidemii na aktywność zawodową seniorów brak jest wskazówek odnośnie do zaistnienia takiej sytuacji. Mimo podwyższonego ryzyka zakażenia osób w wieku 60+ nie nastąpił wzrost liczby składających wnioski o przyznanie emerytury – według danych ZUS liczba nowo przyznanych emerytur w I półroczu 2020 r. wyniosła 117,8 tys. i była niższa o 11,3% niż w I półroczu 2019. Nie stwierdzono również w firmach borykających się z trudnościami ekonomicznymi wywołanymi przez epidemię tendencji do pozbywania się pracowników, którzy mogą liczyć na materialne zabezpieczenie.

Z kolei dane z urzędów pracy wskazują, że liczba osób do 30. roku życia rejestrujących się jako bezrobotne wzrosła trzykrotnie szybciej niż osób w wieku 50+ (Osiecki 2020). Za taką sytuację w pewnym stopniu odpowiada zapewne i rozkład branż, w których pracują starsi i młodszy pracownicy. Ci drudzy bowiem zdecydowanie częściej są zatrudniani w gastronomii czy turystyce, a zatem w tych działach gospodarki, które najsilniej ucierpiały w czasie lockdownu.

Dodatkowo młode osoby bardzo często pracują na umowach cywilnoprawnych lub na czas określony, a więc najłatwiej właśnie z nimi zakończyć dalszą współpracę (Końska 2020).

To bowiem pracownicy „niebieskie kołnierzyki” (*blue collars*), szczególnie tymczasowi, najmocniej odczuli konsekwencje marcowego lockdownu. „Od czerwca w większości branż produkcyjnych odnotowujemy regularny wzrost zamówień. Choć w dużej mierze spowodowane są one trwającym sezonem, cieszy fakt, że

nasi stali, czterocorni klienci również powiększają już swoje zespoły o pracowników tymczasowych, wracając do pełnej wydajności produkcji” (*Rynek pracy...* 2020). Niemniej po raz kolejny okazało się, że to pracownicy tymczasowi są kategorią w pierwszej kolejności zwalnianą w kryzysowej sytuacji rynkowej.

Najczęściej w mediach są przywoływani jako przykład nauczyciele, gdyż w tej grupie zawodowej zaobserwować można wzmożone przechodzenie na emeryturę osób w wieku emerytalnym oraz zaprzestanie dorabiania do emerytury. Około 30% kadry nauczycielskiej w Polsce to osoby 50+, a zatem bardziej narażone na cięższy przebieg choroby (Nowowska 2020). Problemy z pracą nauczycieli wzmacnione będą przez konieczność stosowania się do wytycznych Ministerstwa Edukacji Narodowej i Głównego Inspektora Sanitarnego, zgodnie z którymi nauczyciele będą częściej korzystali ze zwolnień lekarskich (nie będą mogli pracować z symptomami przeziębienia czy z chrypą). Problem braku nauczycieli szczególnie dotyka szkoły branżowe i technika. Praca i oferowane tam zarobki nie zachęcają młodych inżynierów po studiach do podjęcia pracy nauczyciela. Dlatego też placówki musiały dotąd posiłkować się emerytami. W niektórych ze średnich szkół technicznych emeryci to 30% kadry nauczycielskiej (*Koronawirus utrudnia...* 2020). Ci ze starszych nauczycieli, którzy gotowi są podjąć pracę w nowym roku szkolnym w wersji stacjonarnej, proszeni są niekiedy przez dyrektorów szkół o podpisanie – wątpliwej prawnie wartości – oświadczenia o zrzeczeniu się roszczeń w razie zachorowania (Gębala 2020). Chętne wykorzystywanie w tym roku urlopów macierzyńskich i wychowawczych w dłuższym niż w poprzednich latach wymiarze potęguje jeszcze niedobory kadrowe w tym zawodzie.

Nadmierne koncentrowanie się mediów na wpływie COVID-19 chociażby na tej grupie zawodowej nie do końca, zdaniem wielu, jest jednoznaczne. Nauczyciele odchodzą z zawodu nie tylko z powodu pandemii, ale skutek wieloletnich zaniedbań pod względem finansowym i konieczności pracy w kilku szkołach. (Klinger i Otto 2020).

Wpływ na wynagrodzenia

Przeciętne wynagrodzenie między marcem a majem spadło o 371 zł. W następnym dwóch miesiącach jednakże ponownie wzrosło, choć nadal było niższe niż w marcu. Ten niewielki i krótkotrwały spadek w ocenie Przemysław Kwietnia, głównego ekonomisty XTB, jest efektem szybkiej odbudowy sprzedaży detalicznej oraz dużej skali wydatków związanych z turystyką krajową (*Polski kryzys...* 2020).

Nowo zatrudniani pracownicy w czasie pandemii mogli liczyć na mniej rozbudowane pakiety tzw. benefitów (dodatkowe gratyfikacje w postaci darmowej opieki medycznej w prywatnych placówkach, karty do siłowni czy na basen). Według badania „Rynek pracy w czasie COVID-19”, przygotowanego przez firmę Grant Thornton, średnia liczba oferowanych benefitów w ofertach spadła w ciągu roku z 6 w maju 2019 r. do 5,8 w marcu 2020 r. i 4,9 miesiąc później. Wzrosły natomiast nieco wymagania stawiane kandydatom, choć wciąż ich zakres jest niższy niż rok wcześniej (*Wirus zmienił...* 2020).

Branże najbardziej zagrożone

Można już wskazać najbardziej narażone na konsekwencje COVID-19 branże. Są to: turystyka (700 tys. zatrudnionych), transport, głównie międzynarodowy (700 tys. zatrudnionych), gastronomia i restauracje (300 tys. zatrudnionych), kultura, edukacja, rozrywka (150 tys.), hotele (120 tys.) (Furtak 2020). Są to zatem zarówno branże bezpośrednio zależne od przepływu osób i towarów na duże odległości, jak i te, których działalność związana jest z jednoczesnym gromadzeniem się konsumentów w jednym miejscu w większej liczbie.

Krótkoterminowym zagrożeniem zostaną dotknięci pracownicy segmentu „białych kołnierzyków” (*white collars*), czyli wyspecjalizowani w świadczeniu profesjonalnych usług i prac biurowych. To osoby, które zajmowały się dotąd organizacją imprez masowych, doradztwem, reklamą, marketingiem, komunikacją, przeprowadzaniem audytów. Nie będzie popytu na ich usługi, bo firmy, obcinając budżety, zrezygnują z ich usług w pierwszych miesiącach lub

nawet latach po zakończeniu pandemii (Chruścińska-Dragan 2020).

Jako zawody charakteryzujące się najwyższym ryzykiem zakażenia w związku z pracą zawodową są wymieniani, na podstawie badań amerykańskich: lekarze, pracownicy restauracji i nauczyciele przedszkoli, a zatem generalnie pracownicy mający bezpośredni kontakt fizyczny z innymi ludźmi. Ważnym czynnikiem różnicującym ryzyko jest – oprócz warunków pracy – kultura organizacyjna przedsiębiorstwa, zapewniająca mniejszy lub większy bezpośredni kontakt współpracowników w godzinach pracy i poza nią. Światowe Forum Ekonomiczne we współpracy z platformą Visual Capitalist stworzyło Indeks Ryzyka COVID-19 (<https://www.visualcapitalist.com/the-front-line-visualizing-the-occupations-with-the-highest-covid-19-risk/>), wskazujący, w jakim stopniu dany zawód jest narażony na ryzyko zakażenia. Wskaźnik ten uwzględnia najważniejsze czynniki, takie jak: ryzyko ekspozycji na infekcję, fizyczna bliskość z innymi ludźmi, bezpośredni kontakt z nimi oraz dowolność wyboru sposobu kontaktu (*W tych zawodach...* 2020).

Okazało się, że zdecydowana większość zgłaszających się obecnie do agencji zatrudnienia w poszukiwaniu pracy tymczasowej to osoby, które dotąd pracowały w wymienionych wyżej branżach, zagrożonych najbardziej przez pandemię w wyniku zwolnień (45%), czasowego zamknięcia zakładu pracy (25%) lub całych sektorów (20%). Na rynku pracy tymczasowej nastąpił wyraźny wzrost udziału polskich pracowników, gdyż wielu Ukraińców na początku pandemii wróciło do swojego kraju, zwalniając miejsca pracy (Błaszczak 2020).

Media wskazywały również na specyficzne problemy stosunkowo niewielkich obszarów, wynikające z ich struktury ekonomicznej. Przykładowo w pierwszych dwóch miesiącach po wprowadzeniu obowiązkowej kwarantanny pojawiły się trudności na terenach przygranicznych, gdzie ok. 150 tys. Polaków pracowało w Czechach i Niemczech (Bramorski 2020). Pomijając kwestie utraty możliwości zarobkowania, zakaz codziennego przekraczania granicy przez polskich pracowników stanowił za-

grożenie dla egzystencji znajdujących się na terenach przy polskiej granicy firm ważnych w czasie epidemii. (np. zakłady infrastrukturalne, opieka zdrowotna). Wzrosły również koszty życia pracowników polskich, którzy musieli tymczasowo zamieszkać poza granicami Polski (np. władze Saksonii i Branderburgii podniosły ceny wynajmu mieszkań).

Podobne problemy dotyczyły pracowników delegowanych, w przypadku których pracodawcy narzekali na brak koordynacji polityk pomiędzy poszczególnymi krajami UE, co prowadziło do wielu perturbacji związanych z powrotem pracowników do domu i wysyłaniem nowych (*Polski think tank...* 2020).

Branże i zawody rozwijające się

Podczas lockdownu polskie firmy zrobiły ogromny krok na drodze ku cyfryzacji – zarówno jeśli chodzi o biznes, jak też działania instytucji i urzędów. Na znaczeniu zyskały, tak u pracowników, jak i kadry zarządczej, szczególnie te kompetencje, które pozwolą opracowywać i wdrażać cyfrowe rozwiązania. Powyższa zmiana oceniana jest jako przyspieszająca naturalny proces rozwoju i tworzenia się zawodów, które odpowiadają na bieżące wymogi rynku, szczególnie w dziedzinie digitalizacji, podobnie jak i zawodów związanych z nauczaniem tych nowych potrzebnych kompetencji (*Zawody przyszłości...* 2020).

W ocenie mediów będzie zapewne rosnąć w siłę e-commerce i powiązane z nim firmy kurierskie, które powinny nawet przeżyć znaczący wzrost przez utrwalenie się nowych nawyków kupowania przez internet. Z raportu Trigon DM wynika, że dobrze z kryzysem powinien poradzić sobie także sektor gamingowy (oferujący rozrywkę w postaci gier komputerowych), apteki internetowe i ubezpieczenia (Chruścińska 2020).

W efekcie przedstawionych powyżej zmian w trakcie pandemii zaobserwować można było (np. na portalu pracuj.pl) wzrost zapotrzebowania na pracowników firm logistycznych, w tym zwłaszcza kurierskich, oraz magazynierów (efekt rozwoju e-handlu), pracowników handlu detalicznego (rezultat opieki nad dziećmi wo-

bec zamknięcia szkół, przedszkoli i żłobków), specjalistów branży IT, zwłaszcza programistów, ekspertów od cyberbezpieczeństwa czy architektów i administratorów IT; pracowników branży farmaceutycznej (pracujących zarówno w hurtowniach, jak i u producentów leków) (Chruścińska 2020).

W mediach sporo uwagi poświęcano również pojawieniu się nowych zawodów, takich jak np. specjalista ds. przestrzegania zasad walki z epidemią czy menedżer ds. COVID-19. Specjalista ds. przestrzegania zasad walki z epidemią to nowy zawód, na który rośnie zapotrzebowanie we Włoszech. Tego typu kontrolerzy regulujący napływ ludzi są potrzebni zwłaszcza w miejscach tłumnie uczęszczanych, w sklepach, centrach handlowych, urzędach, na plażach czy w miejscach kultury i rozrywki. Z kolei menedżer ds. COVID-19 to osoba koordynująca podejmowane działania zapobiegające szerzeniu się wirusa i reprezentująca firmę w kontaktach z krajowym systemem służby zdrowia (*Praca w czasach...* 2020).

Ku reindustrializacji?

Pomijając wspomniane powyżej rozwijające się lub nowe zawody i branże, w mediach dyskutowano na temat konieczności zwiększenia samowystarczalności gospodarczej tak Polski, jak i UE. Już w lutym zaobserwowano pierwsze objawy zakłócenia łańcuchów dostaw pomiędzy firmami zlokalizowanymi w Chinach i innych krajach. O ile w przypadku wysyłania gotowych produktów oznacza to jedynie mniejszy wybór oferowanych dóbr, o tyle w przypadku półproduktów prowadzi to do ograniczenia produkcji u kooperanta lub wręcz wstrzymania przez niego działalności (Gadomski 2020). Zakłócenia takie widoczne były zwłaszcza w kluczowych branżach w czasach epidemii, np. w przemyśle farmaceutycznym, w którym ok. 80% substancji czynnych jest produkowanych w Chinach, co już w latach poprzedzających pandemię uznawano za zagrożenie dla bezpieczeństwa zdrowotnego (Grzeszak 2019).

W efekcie przez USA i Europę w pierwszych miesiącach 2020 r. przetoczyła się dyskusja

na temat odchodzenia od globalizacji, a dokładniej – skracania łańcuchów dostaw poprzez lokowanie kluczowych z punktu widzenia bezpieczeństwa zdrowotnego i żywnościowego firm i branż z powrotem w krajach wysoko rozwiniętych. Pojawiają się w takim przypadku również głosy oponentów, wskazujące na istotę dotychczasowego procesu produkcji i dystrybucji – podporządkowanie się wyłącznie jednemu celowi: cięciu kosztów. A zatem skrócenie łańcuchów dostaw spowodowałoby zapewne podniesienie kosztów z uwagi głównie na cenę wytwarzania lub musiałyby oznaczać przyspieszoną automatyzację. Dodatkowo pojawiają się pytania o zmiany produktywności pracowników, skoro część z nich musiałaby wykonywać proste prace przeniesione z krajów o zdecydowanie niższych płacach (Stodolak 2020).

Na ten temat dyskutowano również w Polsce, intensyfikując prace nad Refundacyjnym Trybem Rozwojowym, zapowiedzianym w 2016 roku jako mechanizm promujący w procesie refundacji te firmy farmaceutyczne, które produkują i inwestują w Polsce. Uzasadnieniem prac są słowa wiceministra rozwoju K. Mazura: „Dotychczasowa ogólnoswiatowa tendencja wiązała się z przenoszeniem produkcji substancji czynnych do krajów azjatyckich, gdzie ich wytwarzanie jest dużo tańsze. W konsekwencji doprowadziło to do uzależnienia się państw europejskich od zagranicznych dostawców. W przypadku Polski leki wytwarzane w kraju pokrywają do 40% zapotrzebowania rynku” (*Ważna deklaracja...* 2020). W efekcie nastąpić ma wzmocnienie potencjału rynku farmaceutycznego, co doprowadzi do większej niezależności od producentów zagranicznych, zwłaszcza ulokowanych poza UE (*Ministerstwo Zdrowia...* 2020) oraz zapewne przyczyni się do wzrostu zapotrzebowania tak na pracowników laboratoriów zajmujących się pracami badawczymi nad nowymi lekami, jak i pracowników obsługujących linie produkcyjne.

Jeśli chodzi o reindustrializację Europy, czyli przeniesienie części zakładów produkujących półprodukty i podzespoły, zlokalizowanych na innych kontynentach, głównie w Azji, na teren UE, w ocenie ekspertów Polskiego Instytutu

Ekonomicznego, dla UE najlepszym wyjściem byłoby skorzystanie z niskich kosztów pracy w nowych państwach członkowskich Europy Środkowej (Czech, Polski, Słowacji, Węgier, Rumunii i Bułgarii) i przekształcenie ich w centrum zaopatrzenia producentów z krajów UE. Przy zmniejszeniu dostaw półproduktów i wyrobów gotowych z Chin o 10% wystąpiłby w poszczególnych państwach UE dodatkowy wzrost wytworzonej wartości dodanej w granicach od 0,2% do 0,48% rocznie (*Pandemia zmienia...* 2020).

Rozwój pracy zdalnej

Sytuacja epidemiczna spowodowała wzrost atrakcyjności pracy zdalnej. Od połowy marca wiele firm i instytucji publicznych zastosowało taką formę pracy. 55% firm pytanых w czerwcu deklarowało wzrost otwarcia na pracę zdalną, jednocześnie 72% pracodawców wspominało o szerszym stosowaniu takiej formy pracy niż dotąd również po zakończeniu epidemii (Guza... 2020).

Pandemia i *lockdown* zmusiły firmy do nagłego przejścia do pracy w pełni zdalnej lub hybrydowej. Okazało się, że ten model sprawdza się, a niekiedy wręcz poprawia efektywność pracy. Według badania ManpowerGroup i HRLink z sierpnia 55% pracodawców planuje pozostać przy pracy zdalnej, w różnym zakresie, z czego 2% chce kontynuować *home office* w pełnym wymiarze czasu pracy, a 53% planuje zastosowanie modelu rotacyjnego. Wśród organizacji, które myślą o pracy hybrydowej, 54% chce zaproponować swoim pracownikom do 10 dni pracy z domu, a 46% zamierza oferować większy wymiar dni na *home office*. Co czwarta firma planuje powrót do pracy z biura w pełnym zakresie, a co piąta nie zna jeszcze swoich planów (*88 proc. pracowników...* 2020).

Zdalnie pracowało według różnych szacunków 30–40% pracowników (*Co trzeci Polak...* 2020; *Izolacja zmienia rynek...* 2020). Ta forma pracy spotkała się również z zainteresowaniem osób pracujących poza siedzibą firmy, spośród których 1/4 po zakończeniu kwarantanny mogłaby pracować zdalnie na stałe. Dodatkowo po-

nad 40% respondentów uznawało taką formę pracy za bardziej efektywną niż praca stacjonarna (*Izolacja zmienia rynek...* 2020). Jako główną niedogodność deklarowano konieczność dzielenia miejsca pracy z innymi domownikami, choć większość respondentów twierdziła, że ma możliwość odizolowania się w sytuacji np. potrzeby uczestnictwa w spotkaniu online. Z kolei jako główne zalety wspominało dłuższy czas, jaki można poświęcić rodzinie, oraz oszczędności czasu związane z dojazdami do pracy (*Co trzeci Polak...* 2020).

Upowszechnienie pracy zdalnej w ostatnich miesiącach zaowocowało wzrostem oczekiwań partnerów społecznych odnośnie do uregulowania jej prawnie. Takie wstępne regulacje wprowadzono wprawdzie w tzw. ustawie covidowej, ale ograniczają się one jedynie do wykonywania pracy na polecenie pracodawcy. Tymczasem niezbędne jest rozbudowanie tych przepisów, tak aby uwzględniły wybór pracownika, jak i kwestie ewentualnego odszkodowania, kiedy wydarzy się wypadek podczas pracy w domu. Zdaniem wiceministra rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisława Szweda istnieje potrzeba wpisania odpowiednich przepisów do Kodeksu pracy, choć wymaga to reformułowania wielu dotychczasowych zapisów (*Szwed na EKG...* 2020). Podstawowe trudności są związane z tym, w jaki sposób odróżnić pracę zdalną od mobilnej oraz od telepracy oraz czy ma być ona świadczona na stałe, czy jedynie okazjonalnie. Dodatkowo rodzi się pytanie, czy praca zdalna miałaby obejmować każdy przypadek, gdy zatrudniony wykonuje obowiązki poza siedzibą firmy, wówczas bowiem objęci byłiby nią nie tylko ci, którzy otrzymują służbowy laptop i w domu wykonują dotychczasową pracę, ale też tzw. pracownicy mobilni, czyli ci, których zadania wiążą się z przemieszczaniem się (np. przedstawiciele handlowi, kierowcy) (Guza 2020).

Rozwój pracy zdalnej stawia dodatkowe pytania o długotrwały popyt na powierzchnie biurowe, a pośrednio o skalę przyszłych inwestycji budowlanych w nowe biurowce, czy szerzej – powierzchnie komercyjne. Szacunki mówią, że np. wprowadzenie w pracy hybrydowej dwóch dni zdalnej pracy tygodniowo – nawet

w warunkach stosowania zasad dystansu społecznego – zmniejszy zapotrzebowanie na powierzchnię biurową aż o jedną trzecią. Natomiast od początku pandemii wynajmujący nieużywane powierzchnie biurowe starają się – niekiedy za pomocą faktów dokonanych, tj. nie płacąc – negocjować obniżki lub czasowe zawieszenie czynszu (*Gdy dom stanie się...* 2020).

Obecnie, jak wynika z szacunków Antal, blisko 2,5 mln Polaków jest zatrudnionych w branżach, które pozwalają na pracę zdalną. Ich liczba jednak stopniowo się zmienia, ponieważ w obliczu pandemii wiele osób, które wcześniej nie miały takiej możliwości, obecnie pracuje zdalnie.

Nowa sytuacja spowoduje zmiany w zapotrzebowaniu na absolwentów szkół wyższych. „Na znaczeniu zyskują kierunki studiów, które w przyszłości pozwolą na pracę zdalną, w zawodach kluczowych dla biznesu i gospodarki, rozwijają kompetencje przyszłości oraz pozwalają zdobyć twardą wiedzę i praktyczne umiejętności” – wskazuje Joanna Koper, ekspertka edukacyjna z fundacji Mentors4Starters. Na liście kierunków studiów, opracowanej przez miesięcznik „Perspektywy”, uznanych za najbardziej odporne na zawirowania związane z sytuacjami kryzysowymi, takimi jak np. COVID-19, znalazły się m.in.: cyberbezpieczeństwo, teleinformatyka, elektronika i telekomunikacja, inżynieria biomedyczna, inżynieria i analiza danych, matematyka i statystyka, modelowanie matematyczne i analiza danych, mikroelektronika w technice i medycynie oraz bioinformatyka i biologia systemów (*Pandemia koronawirusa...* 2020).

Łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi

Poważnym problemem, który wyraźnie ograniczył zdolność wielu kobiet do normalnego wykonywania pracy, było zamknięcie żłobków, przedszkoli i szkół oraz przejście na edukację zdalną. Z powodu koronawirusa pracę i opiekę nad dziećmi zmuszona była łączyć co druga matka oraz co trzeci ojciec. Najczęściej pracę zdalną godziły z opieką nad dzieckiem pracownice w wieku 35–44 lat. Rodzice dzieci do

8 lat mogli skorzystać z zasiłku opiekuńczego, pozostała część rodziców w wieku wczesnoszkolnym musiała radzić sobie z nowymi wyzwaniami samodzielnie. W co trzecim przypadku odbywało się to bez pomocy dziadków. Jednocześnie co trzecia pracująca matka wskazywała, że nie może też liczyć na wsparcie partnera (*Z powodu pandemii... 2020*). Nawet otwarcie przedszkoli na początku maja nie zmieniło sytuacji, albowiem nie cieszyły się one początkowo wysoką frekwencją (Wojciechowski 2020).

Zaznaczano, że praca zdalna ułatwia godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi, jednocześnie mając pozytywne skutki finansowe dla państwa, albowiem ogranicza to zasięg wypłacania wprowadzonego zasiłku na opiekę nad dziećmi. Jednocześnie podkreślano pewne trudności związane z tym, iż pracodawca może wymagać od pracującego zdalnie pracownika opiekującego się dziećmi powrotu do pracy stacjonarnej w sytuacji braku możliwości zapewnienia opieki, stąd też np. proponowano, aby szybkie odwołanie pracy zdalnej, np. w ciągu 2–3 dni, wymagało porozumienia się z zatrudnionym (Guza 2020).

Cudzoziemcy na polskim rynku pracy

W powszechnej opinii obcokrajowcy są bardziej narażeni na niekorzystne zjawiska na rynku pracy, większość z nich ma bowiem umowy cywilnoprawne lub terminowe umowy o pracę, które łatwiej rozwiązać. Jeszcze łatwiej zwolnić osoby pracujące nielegalnie.

Dane z pierwszych miesięcy po pojawieniu się COVID-19 pokazują, że nie doszło do liczego wyjazdu z Polski zatrudnionych obcokrajowców. Liczba zarejestrowanych w ZUS cudzoziemców spadła wtedy jedynie o ok. 10%. Spadek liczby ubezpieczonych był związany nie tylko ze zwolnieniami. W pierwszych tygodniach pandemii spora grupa cudzoziemców sama zdecydowała się wyjechać ze względu na dużą niepewność co do rozwoju sytuacji. Z uwagi na to, że nie było wiadomo, ile potrwał ograniczenia w przemieszczaniu się i jakie skutki wywołają, wiele osób zdecydowało się przeczekać ten okres w kraju macierzystym (Szewiota 2020).

W rezultacie i skala zmian oficjalnego zatrudnienia nie jest jednakże duża. Przykładowo, na koniec lipca w ZUS było zarejestrowanych 628 tys. obcokrajowców. To o 22 tys. więcej niż w czerwcu, ale wciąż o 42 tys. mniej niż w lutym. Zmniejszenie popytu na pracę cudzoziemców było zatem krótkotrwałe, w rolnictwie zaś niewystępujące. Ze względu na brak pracowników sezonowych przedstawiciele tej branży apelowali, żeby umożliwić cudzoziemcom odbywanie kwarantanny w miejscu świadczenia pracy.

Nie pogorszyły się również warunki pracy, skoro dziewięć na dziesięć firm, które zostały zbadane już w czasie pandemii przez NBP, stwierdziło, że poziom wynagrodzeń dla obcokrajowców nie odbiega znacząco od typowych stawek oferowanych Polakom. Tyle samo firm jako najważniejsze powody, dla których zatrudniano imigrantów, wskazało brak polskich rąk do pracy. Imigranci jednakże pracują przeciętnie o co najmniej pięć godzin więcej niż Polacy (Wilkowicz 2020).

Eksperci nie oczekują, aby liczba cudzoziemców pracujących w drugiej połowie 2020 r. istotnie się zwiększała, twierdząc, iż np. w przypadku Ukraińców jest spora grupa osób, które w ogóle nie planują wracać do Polski, bo udało się im znaleźć pracę u siebie, a jednocześnie wielu cudzoziemców pochodzących z takich państw, jak Filipiny czy Indie, ma problem z dostaniem się do Polski (ograniczenia transportowe, ograniczenia pracy wydziałów konsularnych) (Szewiota 2020).

Podkreśla się również, że COVID-19 podniósł koszty zatrudniania nowo przyjeżdżających cudzoziemców, albowiem pracodawca, pomijając wynagrodzenie i często bezpłatne zakwaterowanie, pokrywa również koszty dwutygodniowej kwarantanny (Bartman 2020).

Pojawienie się firm zombie

Stosowane w szeregu państw w związku z sytuacją epidemiologiczną subsydiowanie niewykonywanej pracy oraz zawieszenie zasad upadłościowych z definicji miały być jedynie środkami doraźnymi. Tymczasem wraz z oba-

wami przed drugą falą COVID-19 rządy poszczególnych krajów decydują o wydłużaniu stosowania tego typu instrumentów wspomagających. Zdaniem niektórych ekspertów rynku pracy prowadzić to może do pojawienia się firm zombie, czyli przedsiębiorstw, które w normalnych warunkach powinny upaść i wyjść z rynku, a istnieją tylko dzięki kroplówce z zewnątrz i nie rokują średnio- ani długoterminowo, ale dzięki nadzwyczajnym środkom publicznym są sztucznie utrzymywane przy życiu. Szacunki dla Niemiec wskazują na istnienie ok. 550 tys. takich firm, ich liczba zaś w przyszłym roku może wzrosnąć do 800 tys. (Kluth 2020). W przypadku Polski brak takich szacunków, niemniej oczekuje się, iż w tym roku liczba upadłości w Polsce będzie niższa niż zwykle (co po części odzwierciedla również i opóźnienia w pracy sądów), ich duża liczba zaś będzie orzeczona w przyszłym roku, a zatem firmy zombie pojawią się krótkookresowo (*Covid-19 stworzył... 2020*). Dodatkowo sztuczne zasilanie przedsiębiorstw środkami z programów pomocowych wpływa również na zdrowe przedsiębiorstwa, ostabiając presję na ich niezbędną restrukturyzację.

Choć krótkoterminowe efekty pojawienia się w większej liczbie firm zombie pozytywnie, stabilizująco wpływają na rynek pracy i konsumpcję, to oczekiwać można, iż po zakończeniu programów pomocowych nastąpi fala niewyptacalności, która może spowodować wychodzenie z recesji i doprowadzić do masowych zwolnień pracowników.

Podsumowanie

Patrząc na analizowany materiał, zauważyć można kilka specyficznych cech podejścia mediów do analizy oddziaływania pandemii COVID-19 na polski rynek pracy.

W pierwszych tygodniach – luty, marzec, a zatem wówczas, gdy polskie firmy nie zetknęły się bezpośrednio z zachorowaniami i ogólnokrajowymi działaniami zapobiegającymi – dominowało podejmowanie tematów odnoszących się do długookresowych skutków pandemii (wpływ na zakłócenie dostaw, konieczność skrócenia łańcuchów dostaw, kraje i branże

„przegrane” i „wygrane”) i wskazywanie na pierwsze skutki gospodarcze zaobserwowane w innych krajach.

W następnych tygodniach i miesiącach zaczęły dominować materiały wskazujące na różnorodne bezpośrednie skutki, z jakimi borykały się polskie firmy i instytucje publiczne. Artykuły te miały często charakter interwencyjny. Informacje w nich zawarte były wyrywkowe, albowiem przywoływane w prasie, a także w tym artykule źródła danych są bardzo często niereprezentatywne (np. dane firm konsultacyjnych niewskazujące źródła doboru badanych przedsiębiorstw). Nawet w przypadku danych pochodzących z sektora publicznego informacje są niespójne, a czasami sprzeczne (zob. omawiana kwestia przechodzenia na emeryturę nauczycieli). W sierpniu ponownie zaczęły pojawiać się teksty próbujące zgłębić wpływ COVID-19 na życie gospodarcze, w tym i rynek pracy, z szerszej perspektywy i długoterminowo.

Mimo dominacji obaw o krótkoterminowe, negatywne konsekwencje jest wyraźnie widoczna wiara w pozytywny, długookresowy wpływ obecnych zawirowań na stabilność gospodarki. Pandemia traktowana jest zatem jako katalizator przyspieszający nieuchronne bądź pożądane zmiany. W takim kontekście warto wspomnieć przede wszystkim o przyspieszeniu wdrażania pracy zdalnej i hybrydowej, możliwości skrócenia łańcuchów dostaw dzięki tworzeniu nowych zakładów przemysłowych w Polsce, czy oczekiwanej wzmożonej robotyzacji produkcji, umożliwiającej przeniesienie części produkcji z Azji, bez wzrostu kosztów wytwarzania (*Ekspert... 2020*).

Widoczne są również silne oczekiwania wobec odpowiedniej interwencji publicznej, choć równocześnie występuje zrozumienie dla niepełnej – wobec skali występujących wyzwań – i opóźnionej reakcji władz. Skala występujących problemów jest podkreślana prawie we wszystkich opracowaniach, a jako wskazówkę dostrzegania tego uznać należy, że większość przywoływanego mediów utworzyła specjalne sekcje bądź zakładki poświęcone jedynie skutkom COVID-19.

Bibliografia

- Bartman, K., 08.08.2020, *Rynek pracy. Czy Ukraińcy odbierają bezrobotnym Polakom pracę?*, <<https://www.money.pl/gospodarka/rynek-pracy-czy-ukraincy-odbieraja-bezrobotnym-polakom-prace-6539771779335809a.html>>.
- Błaszczak, A., 16.09.2020, *Do pracy tymczasowej zamiast na zasilek*, <<https://www.rp.pl/Rynek-pracy/306289965-Do-pracy-tymczasowej-zamiast-na-zasilek.html>>.
- Bramorski, K., 27.04.2020, *Zapaść pracy na pograniczu*, <<https://www.rp.pl/Opinie/304279871-Zapasc-pracy-na-pograniczu.html>>.
- Co trzeci Polak pracuje z domu z obawy przed koronawirusem, 21.04.2020, <<https://forsal.pl/artykuly/1470730.co-trzeci-polak-pracuje-z-domu-z-obawy-przed-koronawirusem-badania.html>>.
- Covid-19 stworzył „bombę zegarową”. Szykuje się fala niewyplacalności firm, 31.07.2020, <<https://forsal.pl/gospodarka/aktualnosci/artykuly/7787174.covid-19-stworzyl-bombe-zegarowa-szykuje-sie-fala-niewyplacalnosci-firm.html>>.
- Chruscińska-Dragan, M., 12 zawodów niezbędnych po pandemii koronawirusa. Kogo będą potrzebować pracodawcy, kiedy epidemia już się skończy?, 06.06.2020, <<https://dziennikzachodni.pl/12-zawodow-niezbednych-po-pandemii-koronawirusa-kogo-beda-potrzebowac-pracodawcy-kiedy-epidemia-juz-sie-skonczy/ar/c1-14922618>>.
- Gadomski, W., 28.02.2020, *Epidemia koronawirusa zakłóca globalne sieci dostaw*, <<https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/trendy-gospodarcze/epidemia-koronawirusa-zakloca-globalne-sieci-dostaw/>>.
- Ekspert: Pandemia przyspieszyła robotyzację. Skutki tego odczujemy za kilka lat, 18.09.2020, <<https://forsal.pl/lifestyle/technologie/artykuly/7826377,ekspert-pandemia-przyspieszyla-robotyzacje-skutki-tego-odczujemy-za-kilka-lat.html>>.
- Furtak, E., *Koronawirus zmieni rynek. Pojawią się nowe zawody, inne będą wymierać*, rozmowa z Przemysławem Koperskim, 06.04.2020, <<https://bielskobiala.wyborcza.pl/bielskobiala/7,88025,25848039,koronawirus-zmieni-rynek-pojawia-sie-nowe-zawody-inne-beda.html>>.
- Gębala, K., 14.08.2020, *Koronawirus: szkoły nie chcą odpowiadać za Covid u nauczycieli 60+*, <<https://www.rp.pl/Nauczyciele/308139929-Koronawirus-szkoly-nie-chca-odpowiadac-za-covid-u-nauczycieli-60.html>>.
- Gdy dom staje się biurem. Praca zdalna może osłabić rynek nieruchomości komercyjnych, 16.06.2020, <<https://forsal.pl/artykuly/1483321,praca-zdalna-moze-oslabic-rynek-nieruchomosci-komercyjnych.html>>.
- Grzeszak, A., 22.09.2019, *Chiny uzależniają świat*, <<https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/1918964,1,chi-ny-uzalezni-aja-swiat.read>> <<https://www.visualcapitalist.com/the-front-line-visualizing-the-occupations-with-the-highest-covid-19-risk/>>.
- Guza, Ł., 02.09.2020, *Praca zdalna czy hybrydowa? Wykonywanie obowiązków poza firmą ma być uregulowane*, <<https://forsal.pl/praca/artykuly/7812055,praca-zdalna-czy-hybrydowa-uprawnienia.html>>.
- Guza, Ł., 04.06.2020, *Zdalna praca, stacjonarne problemy. Projekt tarczy 4.0 wzbudza kontrowersje*, <<https://forsal.pl/artykuly/1481161.prawo-pracy-tarcza-4-0-zdalna-praca-stacjonarne-problemy.html>>.
- Izolacja zmienia rynek pracy. Jedna czwarta pracowników mogłaby pracować zdalnie na stałe, 01.05.2020, <<https://forsal.pl/artykuly/1473849,praca-zdalna-w-polsce-izolacja-efektywnosc-telepracy.html>>.
- Klinger, K., Otto, P., 17.09.2020, *Nie tylko COVID-19 odstrasza nauczycieli, a dyrektorzy szkół tają grafiki nadgodzinami*, <<https://forsal.pl/lifestyle/edukacja/artykuly/7825340,zn-p-z-pracy-odeszlo-10-tys-nauczycieli-men-mniej-wolnych-wakatow.html>>.
- Kluth, A., 16.09.2020, *Niemcy świetnie poradziły sobie z koronakryzysem. Poważne problemy mogą dopiero nadejść*, <<https://forsal.pl/swiat/unia-europejska/artykuly/7823914,koronakryzys-niemcy-swietnie-poradzily-sobie-z-koronakryzysem-powazne-problemy-moga-dopiero-nadejsc-opinia.html>>.
- Koronawirus utrudnia powrót do szkoły. Nauczyciele odchodzą, bo obawiają się zakażenia, 27.08.2020, <<https://www.money.pl/gospodarka/koronawirus-utrudnia-powrot-doszkoly-nauczyciele-odchodza-bo-obawiaja-sie-zakazenia-6547536735894144a.html>>.
- Koška, M., 04.08.2020, *Rynek pracy w kryzysie. Młodzi do 30. roku życia są największymi ofiarami koronawirusa*, <<https://www.money.pl/gospodarka/rynek-pracy-w-kryzysie-mlodzi-do-30-roku-zycia-sa-najwiekszymi-ofiarami-koronawirusa-653933043677313a.html>>.
- Ministerstwo Zdrowia potwierdza ustalenia portalu wPolityce.pl: Będzie zwiększenie produkcji leków w Polsce, 15.09.2020, <<https://wpolityce.pl/gospodarka/517709-news-mz-potwierdza-będzie-zwiększenie-produkcji-lekow>>.
- Nowakowska, K., 30.08.2020, *Akcja ewakuacja. Starsi nauczyciele rezygnują z pracy w szkole. Kto ich zastąpi?*, <<https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1489588,swiadczenia-kompensacyjne-2020-koronawirus-starsinauczyciele-odchodza-ze-szkoly.html>>.
- Osiecki, G., 08.09.2020, *COVID częściej odbiera pracę młodym niż emerytom. Wśród bezrobotnych udział osób 50+ spada*, <<https://forsal.pl/praca/artykuly/7817533,covid-czesciej-odbieral-prace-mlodym-niz-emerytom-bezrobotni-udzial-osob-50-spadl.html>>.
- 88 proc. pracowników chce pozostać przy home office, 03.09.2020, <<https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/7813487,praca-zdalna-88-proc-pracownikow-chce-pozostac-przy-home-office-badanie.html>>.
- Pandemia koronawirusa zmienia rynek pracy. W cenie będą zawody wykonywane zdalnie, 12.05.2020, <<https://biznes.newseria.pl/news/pandemia-koronawirusa,p160298161>>.
- Pandemia zmienia globalne łańcuchy dostaw. Przenoszenie produkcji z Chin może dać Polsce 8 mld dol. rocznie, 24.06.2020, <<https://forsal.pl/gospodarka/inwestycje/artykuly/7755593,pie-pandemia-zmienia-globalne-lancuchy-dostaw-przenoszenie-produkcji-z-chin-moze-dac-polsce-8-mld-dol-rocznie.html>>.
- Polski kryzys jest dziwny. Po dwóch miesiącach spadków wynagrodzenia znów rosną, 23.08.2020, <<https://forsal.pl/praca/wynagrodzenia/wideo/7803561,kryzys-koronawirus-wynagrodzenia-w-polsce-znow-rosna.html>>.
- Polski think tank pisze do KE w sprawie wsparcia dla pracowników delegowanych, 27.03.2020, <<https://forsal.pl/artykuly/1464545,polski-think-tank-pisze-do-ke-w-sprawie-wsparcia-dla-pracownikow-delegowanych.html>>.
- Praca w czasach koronawirusa. Powstają nowe zawody, 26.05.2020, <<https://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/7718711,praca-koronawirus-covid-19-zawod-wlochy.html>>.
- Rynek pracy w czasie epidemii to rynek pracownika czy pracodawcy?, 26.08.2020, <<https://www.infor.pl/prawo/bezrobotny/aktualnosci-ryнку-pracy/4669047,Rynek-pracy-w-czasie-epidemii-to-rynek-pracownika-czy-pracodawcy.html>>.

Stodolak, S., 24.05.2020, *Pandemia skróci globalne łańcuchy dostaw i przeniesie przemysł z powrotem na Zachód?*, <<https://forsal.pl/artykuly/1478531,pandemia-skroci-globalne-lancuchy-dostaw-i-przeniesie-przemysl-z-powrotem-na-zachod.html>>.

Szewiła, P., 17.08.2020, *Rynek pracy: Cudzoziemcy wracają do Polski. Narazie powoli*, <<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1488295,rynek-pracy-cudzoziemcy-ukraincy-pracownicy-zus-koronawirus.html>>.

Szwed na EKG 2020: Trzeba uregulować prawnie pracę zdalną, 02.09.2020, <<https://www.gazetaprawna.pl/artykuly/1489905,szwed-praca-zdalna-kodeks-pracy-ekg-2020.html>>.

Wirus zmienił rynek pracy. Znikają benefity, rosną wymagania, 08.05.2020, <<https://www.rp.pl/Poszukiwanie-pracy/200509482-Wirus-zmienil-rynek-pracy-Znikaja-benefity-rosna-wymagania.html>>.

W tych zawodach ryzyko złapania koronawirusa jest największe, 17.07.2020, <<https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/zawody-najbardziej-narazone-na-zakazenie-koronawirusem/xy2f1qj>>.

Ważna deklaracja wiceministra Mazura: Będzie wsparcie dla produkcji leków w Polsce, 26.05.2020, <<https://wpolityce.pl/gospodarka/501912-tylko-u-nas-bedzie-wsparcie-dla-produkcji-lekow-w-polsce>>.

Wilkowicz, Ł., 21.07.2020, *W kryzysie firmy traktowały imigrantów jak Polaków*, <<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1486621,stawki-praca-w-kryzysie-firmy-traktowaly-imigrantow-jak-polakow.html>>.

Wojciechowski, K., 16.05.2020, *Żłobek, przedszkole, czy niania? Jaka forma opieki nad dzieckiem będzie teraz bezpieczna?*, <<https://forsal.pl/artykuly/1476945,koronawirus-zlobki-przedszkola-rzadowe-wytuczne-higiena.html>>.

Z powodu pandemii pracę i opiekę nad dziećmi musi łączyć połowa matek w Polsce, 25.05.2020, <<https://forsal.pl/artykuly/1478888,z-powodu-pandemii-prace-i-opiekę-nad-dziećmi-musi-laczyc-polowa-matek-w-polsce-bada-nie.html>>.

Zawody przyszłości powstają już dziś, 09.08. 2020, <<https://www.pb.pl/zawody-przyszlosci-powstaja-juz-dzis-998871>>.

Summary

Scientific analyses require reliable data, and as a result they appear with a considerable delay in relation to new events or phenomena. The same situation occurs in relation to the COVID-19 pandemic. In my article I focused on analysing how the pandemic affected the Polish labour market from a perspective of mass-media devoted to economic issues. While the first weeks of the pandemic were dominated by texts on long-term impact and information on experiences from other countries, articles of a causal and interventional nature began to dominate over time. Due to lack of reliable data the media presented fragmented data received from public institutions and public opinion surveys with low quality and sometimes contradictory information. Some articles treated the pandemic as a catalyst of accelerated and desirable changes, especially related to work arrangements and intercontinental labour division. Despite strongly articulated expectations for public intervention, the problems related to the scale of the observed challenges were perceived as real.

Key words

labour market, COVID-19, Poland, mass-media

Więcej o autorze

Piotr Szukalski

ORCID ID: 0000-0002-2631-3238

Uniwersytet Łódzki

Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej

Pracuje na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, natomiast przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe. Członek Komitetu Prognoz PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP, Rządowej Rady Ludnościowej i Rady ds. Polityki Senioralnej.