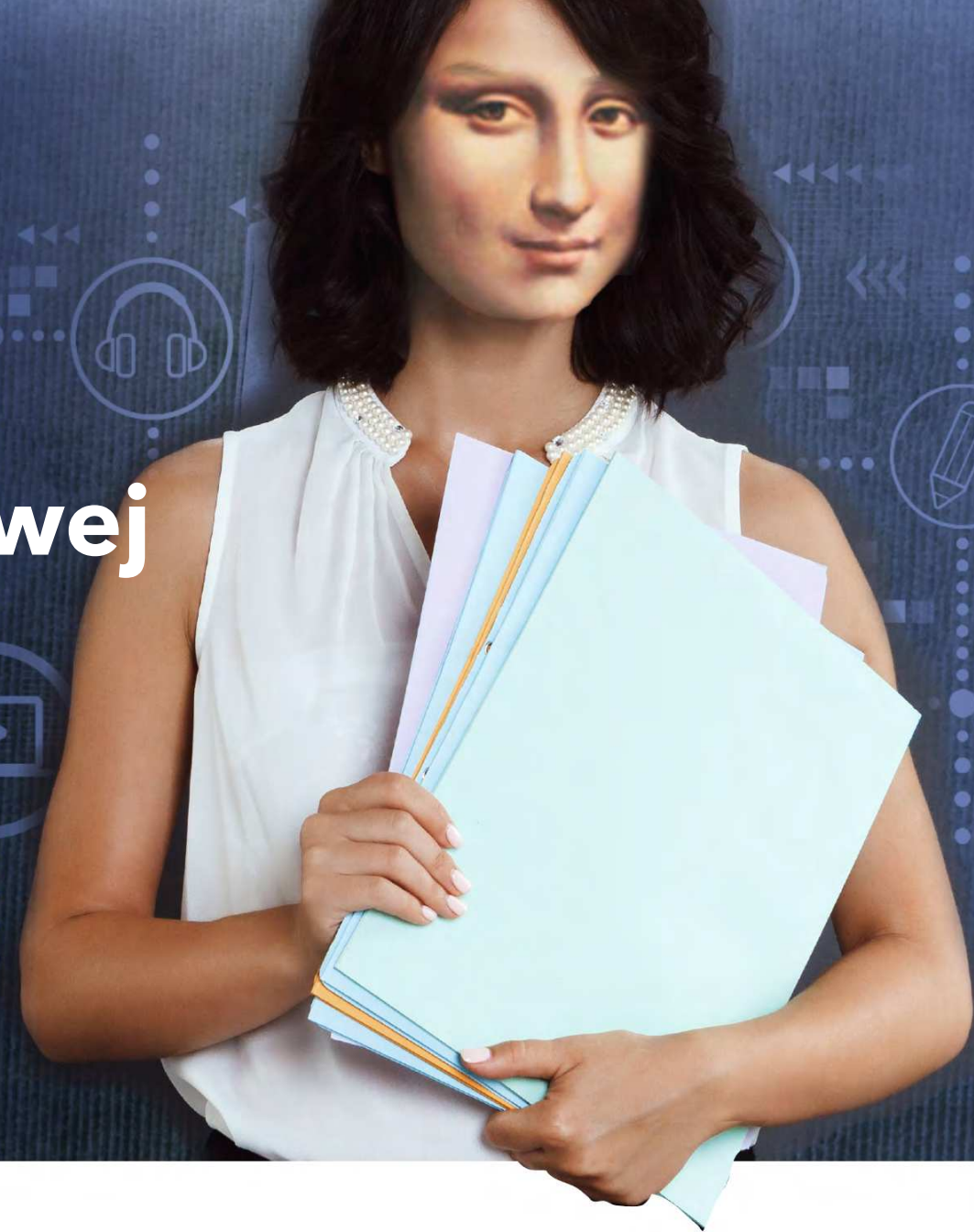


Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej

Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego



**Woman
Update**

Partnerzy raportu:



Raport opracowany przez:



Instytut
Innowacyjna
Gospodarka

Słowo od Partnerów



Dorota HRYNIEWIECKA-FIRLEJ
Prezes Pfizer Polska

Kryzys związany z sytuacją pandemiczną postawił przed całym światem nowe wyzwania, które mają i będą mieć odzwierciedlenie również na rynku pracy. Nowe technologie, przejście w sferę digitalizacji biznesu – o tych kierunkach rozwoju mówi się już od lat. Obecna sytuacja tylko wzmocniła i przyspieszyła ten proces i potrzebę dostosowania naszej pracy do przestrzeni cyfrowej.

Zmiany będą dotyczyć każdego z nas, jednak w wyjątkowy sposób wpłyną na sytuację kobiet. To one realizują wiele ról społecznych jednocześnie. To one, decydując się na macierzyństwo, na pewien czas wypadają z rynku pracy. Wreszcie – to one w największym stopniu w dobie pandemii były obciążone obowiązkami opiekuńczymi. Dlatego to właśnie kobietom trudniej dostosować się do dynamicznie zmieniającego się, zautomatyzowanego otoczenia i rynku pracy.

Wyzwanie to jest szczególnie ważne dla pracodawców, których podstawą działań powinno być budowanie relacji i strategii firmy opartej na empatii, godności i solidarności – wartościach wpisujących się w różnorodne potrzeby swoich pracowników.

My, pracodawcy, już dziś powinniśmy wspierać możliwości rozwijania kompetencji cyfrowych swoich pracowników, zwłaszcza w sektorach silnie sfeminizowanych. Wspieranie kobiet w zdobywaniu nowych umiejętności cyfrowych nie tylko pozwoli lepiej przygotować biznes do wyzwań przyszłości, ale także wzmocni proces wyrównywania szans pracowników ze względu na płeć. Jak bowiem potwierdzają badania – im wyższe umiejętności cyfrowe u kobiet, tym większa równość płci w środowisku pracy.

Nie możemy przy tym zapominać, że – obok kompetencji technicznych – konieczne jest podnoszenie kompetencji emocjonalnych, które pozwolą na lepszą adaptację do zmian i przelamywanie stereotypów, przede wszystkim tych w naszej głowie. Bo nie ma nic gorszego niż nurtujące nas pytanie: „Czy będę równie dobra?”. To manifestacja naszej wewnętrznej blokady przed samorozwojem i odważnym wkraczaniem w nową rzeczywistość zawodową.

Moje Drogie, czas wyjść poza ramy! Stanąc bez lęku przed nieznanym, podjąć wyzwanie i połączyć umiejętności cyfrowe z naszą wyobraźnią, inteligencją emocjonalną i empatią. Z pewnością z tego połączenia powstanie dzieło, które potomni będą podziwiać nawet za kilkanaście stuleci!



Beata JAROSZ
Prezes Future Collars

Joanna PRUSZYŃSKA-WITKOWSKA
Wiceprezes Future Collars

Inicjatorce kampanii Woman Update

Raport jest integralną częścią ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Woman Update” skierowanej do kobiet na rynku pracy.

Kryzys wywołany przez pandemię COVID-19 przyspieszył nadejście globalnego kryzysu gospodarczego, którego obawiano się już od dłuższego czasu. Ze zdwojoną siłą uderzy on w sektory, w których dużą część zatrudnionych stanowią kobiety – od usług, po edukację, opiekę i sektor zdrowotny.

Bezpośrednią konsekwencją kryzysu będzie też pogłębienie trendów automatyzacji i platformizacji, związanych z szybszym tempem transformacji cyfrowej.

Praca zmieni charakter, przekształceniu ulegną też formy zatrudnienia. Automatyzacja zmiecie miejsca pracy, w których wykonywane są powtarzalne, rutynowe czynności – taniej i bardziej efektywnie sprawdzą się w nich maszyny.

Kryzys niesie jednak również szanse na ciekawszą, bardziej satysfakcjonującą i elastyczną pracę. Kluczem do sukcesu są kompetencje cyfrowe i techniczne, poznawcze i społeczne, nabywane i ciągle rozwijane.

Tymczasem kobiety są słabiej reprezentowane w sektorach IT i wysokich technologiach. Mają na ogół niższe kompetencje cyfrowe i pracują w zawodach, które hipotetycznie są mniej podatne na automatyzację – zawodach opiekuńczych – jednak tradycyjnie gorzej płatnych.

Kobiety od lat zmagają się z tymi wyzwaniami na rynku pracy. Można temu stawić czoła przy pomocy systemowych rozwiązań, wypracowanych i wdrożonych we współpracy między rządem a biznesem. Kluczowe działania powinny skupić się na tworzeniu otwartego ekosystemu kształcenia ustawicznego kobiet, nastawionego na rozwój szeroko rozumianych kompetencji zawodowych, dostosowanych do potrzeb cyfryzującej się gospodarki.

Słowo od Auterek



prof. UW dr hab. Katarzyna ŚLEDZIEWSKA
Dyrektor Zarządzająca DELab UW
Wydział Nauk Ekonomicznych UW



prof. UW dr hab. Renata WŁOCH
Koordynatorka DELab UW
Wydział Socjologii UW

Autorki książki „Gospodarka Cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat”, WUW 2020

Pandemia wywoła kryzys gospodarczy, którego skali i skutków nie jesteśmy w stanie ocenić. Jedno jest jednak pewne: kryzys ten pogłębi aktualne zmiany na rynku pracy, wywoływane przez procesy cyfryzacji: automatyzację i platformizację. Zmiany te uderzą zwłaszcza w tę grupę pracowników, którzy wykonują rutynowe i powtarzalne zadania.

Kryzysy zawsze niosą za sobą zagrożenia, wyzwania, ale też i szanse. Kryzys gospodarczy wywołany przez pandemię koronawirusa naruszy podstawy obecnej gospodarki i zmieni reguły jej funkcjonowania. Najbardziej widocznymi trendami w ciągu najbliższych lat będą przyśpieszenie i intensyfikacja procesów transformacji cyfrowej oraz strukturalna zmiana modelu

funkcjonowania rynku, konsumentów i innych organizacji (w tym państwa) i globalnej gospodarki. W nowej gospodarce o sukcesie firm i całych państw zadecyduje umiejętność wdrożenia i efektywnego wykorzystania nowych technologii. Technologia to jednak nie wszystko – kluczowe znaczenie mają również zmiany procesowe i organizacyjne, zwłaszcza w obszarze organizacji i zarządzania pracą.

Przyśpieszona transformacja cyfrowa firm, upowszechnienie pracy zdalnej oraz ograniczenia działalności gospodarczej wielu firm, w połączeniu ze skutkami samemu kryzysu, radykalnie zmienią rynek pracy.

W TYM RAPORCIE SZUKAMY ODPOWIEDZI NA CZTERY PODSTAWOWE PYTANIA:

1/ Jaki jest kierunek zmian na rynku pracy wywoływanych przez pandemiczny kryzys gospodarczy?

2/ Jakie zagrożenia dla pracujących kobiet niosą te zmiany?

3/ Jakie szanse i korzyści z perspektywy kobiet na rynku pracy rodzą te zmiany?

4/ Jakie działania powinny zostać jak najszybciej podjęte, aby nie tylko załagodzić negatywne skutki kryzysu, ale także wykorzystać ten moment na wyrównanie szans kobiet na rynku pracy w cyfrowej gospodarce przyszłości?

Spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp | 5 |
| 1/ Kryzys pandemiczny uderza w sfeminizowane sektory gospodarki | 6 |
| 2/ Kryzys pandemiczny zwiększa obciążenia opiekuńcze kobiet | 9 |
| 3/ Kryzys pandemiczny przyspiesza transformację cyfrową | 11 |
| 4/ Kompetencje przyszłości | 15 |
| Rekomendacje komitetu sterującego | 19 |
| Okiem ekspertów | 22 |
| Przypisy | 25 |
| Bibliografia | 25 |



Wstęp

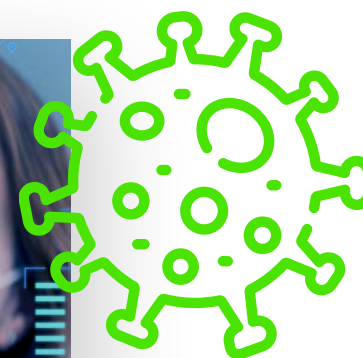
W naszym raporcie zwracamy uwagę, że na obecną sytuację nakładają się czynniki, które potęgują negatywne skutki kryzysu. System gospodarczy doznaje obecnie głębokiego szoku, który zmieni jego podstawowe założenia. **Na kryzys nałoży się transformacja cyfrowa przedsiębiorstw, które będą aktywnie szukały oszczędności, również poprzez zastępowanie pracy człowieka pracą maszyn i algorytmów.**

Szczególnie dotkliwie skutki rozwijającego się kryzysu gospodarczego odczuwają kobiety – zarówno ze wzglę-

du na strukturę zatrudnienia w sektorach najbardziej dotkniętych obecną sytuacją, jak również z uwagi na zwiększone obowiązki opiekuńcze, związane z zamknięciem szkół, żłobków i miejsc opieki.

Sytuacji nie poprawia niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce, szczególnie młodych i tych powyżej 55 lat¹, jak również niski ogólny poziom kompetencji cyfrowych zarówno Polaków, jak i Polek (odpowiednio 30% oraz 27%)².

Pomimo tego, kryzys wywołany COVID-19 daje szansę na **wprowadzenie zmian, które w dłuższej perspektywie mogą przyczynić się do zmniejszenia nierówności płci na rynku pracy.** Na poziomie mikro firmy mogą odpowiedzieć na kryzys, oferując elastyczne harmonogramy pracy i możliwość telepracy. Natomiast na poziomie makro państwo może wykorzystać ten moment na wsparcie rozwoju otwartego systemu edukacji ustawicznej, w ramach którego będzie możliwe dostosowanie kompetencji pracowników do potrzeb cyfryzującej się gospodarki.

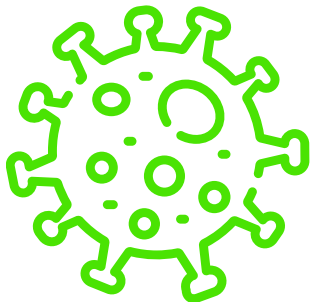




1/ Kryzys pandemiczny uderza w sfeminizowane sektory gospodarki

Efekty COVID-19 i *lock downu* będą odczuwalne dla gospodarki światowej jeszcze przez wiele lat. Po raz pierwszy od 30 lat Polska zanotuje spadek PKB. W efekcie kryzysu pracowników dotkną zwolnienia i obniżki płac – i to pomimo wprowadzania przez rządy ekspansywnych polityk makroekonomicznych, czyli wzrostu wydatków rządowych i zwiększenia podaży pieniądza.

W największym stopniu ryzyko utraty pracy lub części zarobków już dotknęło osoby pracujące na tzw. umowach śmieciowych lub funkcjonujące w szarej strefie (ILO 2020)*.



Na całym świecie zakłócona została dotychczasowa aktywność **436 mln przedsiębiorstw** działających w najbardziej wrażliwych sektorach gospodarki (w tym około **232 mln w sprzedaży hurtowej i detalicznej, 111 mln w przemyśle przetwórczym, 51 mln w sektorze zakwaterowania i usług gastronomicznych oraz 42 mln w sektorze nieruchomości i innych rodzajach działalności gospodarczej, ILO 2020).**

Kryzys nie ominął państw Unii Europejskiej, w których wprowadzono daleko posunięte ograniczenia działalności gospodarczej. **W całej Unii w sektorach najbardziej narażonych na efekty pandemii pracuje ponad 100 mln osób.**

RYS. 1. Prognozy dla zmiany PKB i stopy bezrobocia

WZROST GOSPODARCZY

Wzrost w stosunku do 2019

| | |
|-------|----------------------|
| -4% | POLSKA |
| -6.6% | ŚREDNIA: STREFA EURO |
| -6.1% | ŚREDNIA: UE27 |
| -5.3% | USA |
| +1.8% | CHINY |

BEZROBOCIE

Wzrost w stosunku do 2019 i prognoza 2020

| | | |
|-----------|-------|----------------------|
| +6.6 p.p. | 9.9% | POLSKA |
| +3 p.p. | 9.7% | ŚREDNIA: STREFA EURO |
| +3.3 p.p. | 9.4% | ŚREDNIA: UE27 |
| +6.7 p.p. | 10.4% | USA |
| +0.7 p.p. | 4.3% | CHINY |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IMF, The World Economic Outlook (WEO), <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2020/01/weodata/index.aspx>.

Kryzys COVID-19 jest wyjątkowy nie tylko ze względu na swój charakter, ale również na fakt, że dotyka branż dotychczas niepowiązanych z cyklami koniunkturalnymi. Dotychczasowe recesje, a przede wszystkim ta z 2008 roku, skutkowały znaczną utratą miejsc pracy przez mężczyzn. Stosunkowo więcej mężczyzn pracuje w branżach zależnych od koniunktury, takich jak rynek finansowy, produkcja czy budownictwo, podczas gdy zatrudnienie kobiet jest skoncentrowane w mniej cyklicznych sektorach, jak zdrowie, opieka czy edukacja. Obecny kryzys ma natomiast duży wpływ na zawody usługowe o wysokim udziale kobiet w strukturze zatrudnienia.

Poziom zagrożenia skutkami kryzysu pandemicznego dla kobiet wynika bezpośrednio ze struktury ich zatrudnienia w gospodarce. 1,3 mln zatrudnionych jest w handlu hurtowym i detalicznym, 1 mln w przetwórstwie przemysłowym, zaś 256 tys. w firmach prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. W Polsce kobiety stanowią 56% pracowników handlu detalicznego (Eurostat LFS 2020) – jest to jeden z najwyższych odsetków w grupie krajów Unii Europejskiej.

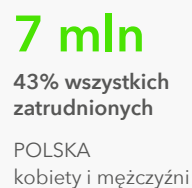
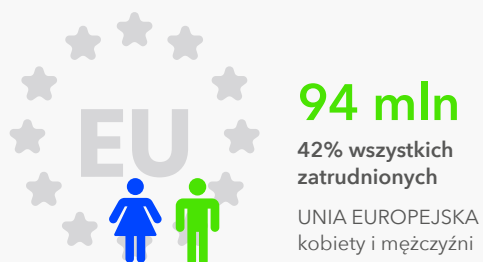
liwościach zarobkowych kobiet również z innego powodu: kobiety znajdują zatrudnienie w sektorze edukacyjnym (niepełna 1 mln stanowisk pracy), w opiece zdrowotnej, pomocy społecznej (789 tys.) oraz w administracji publicznej (520 tys.). W tych sektorach wynagrodzenia są relatywnie niższe. To też sektory, w których płace są mało elastyczne i ucierpią najmocniej z powodu inflacji. Z drugiej strony, jeśli inflacja się nie pojawi, płace w sektorze budżetowym mogą być radykalnie obniżane. Tymczasem kobiety na ogół zarabiają mniej – w Polsce luka płacowa między kobietami a mężczyznami jest jedną z najniższych w Europie, ale wciąż wynosi ok. 8,8% (Eurostat 2018).

RYS. 2. Sektory według liczby zatrudnionych kobiet

Kryzys pandemiczny odbije się jednak niekorzystnie na moż-

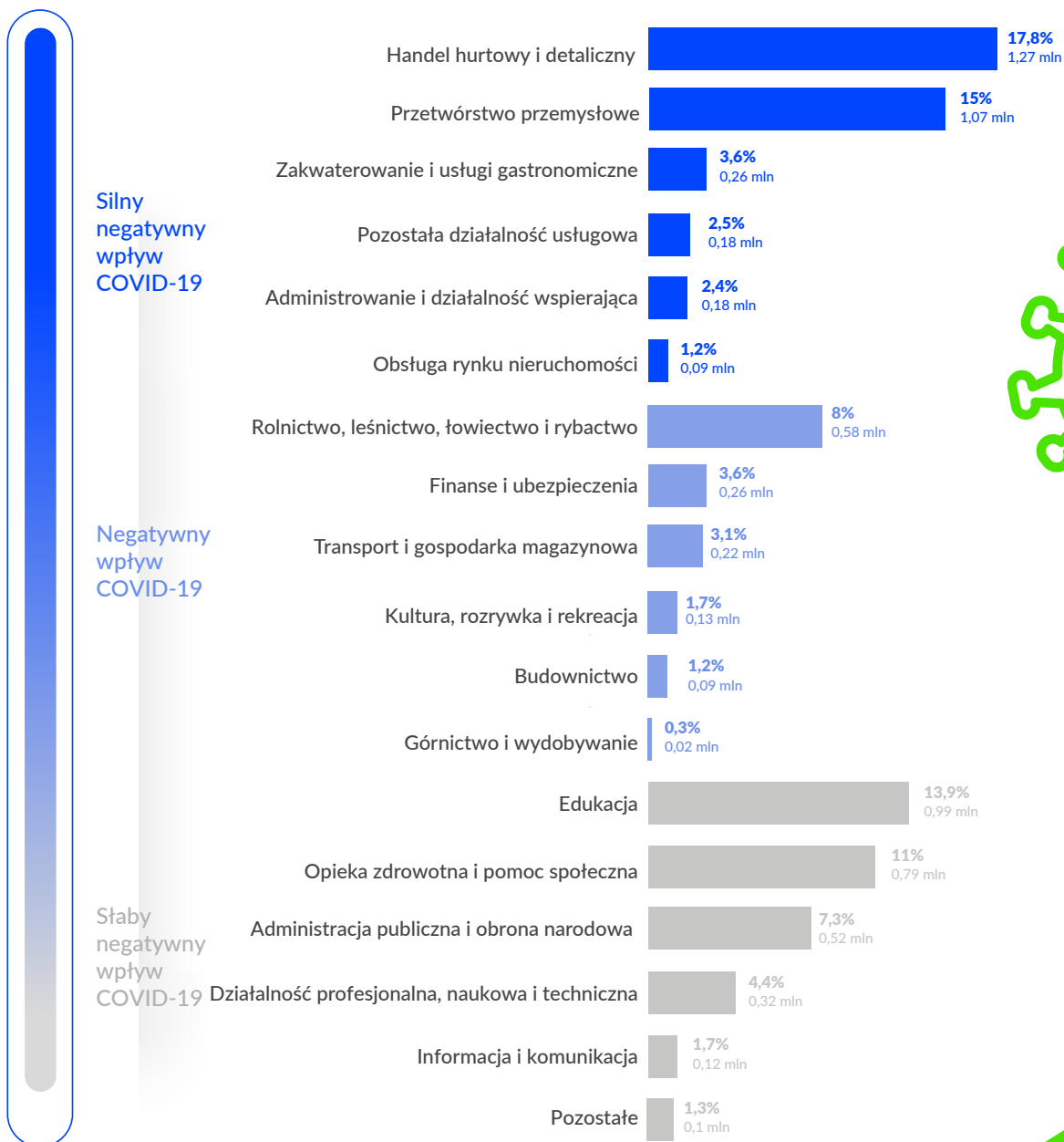


RYS. 3. Liczba i odsetek zatrudnionych w sektorach silnie narażonych na negatywne oddziaływanie COVID-19



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu (LFS) i metodologii ILO 2020.

RYS. 4. Zatrudnienie kobiet w sektorach narażonych na negatywne oddziaływanie COVID-19



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu (LFS) i metodologii ILO 2020.

2/ Kryzys pandemiczny zwiększa obciążenia opiekuńcze kobiet

Kobiety są na pierwszej linii frontu walki z koronawirusem. Stanowią 2/3 personelu medycznego (wśród personelu pielęgniarskiego i położniczego aż 85%) i zdecydowaną większość (90%) personelu zajmującego się osobami niepełnosprawnymi i długotrwale chorym (OECD 2020)⁴. Znacznie intensywniej angażują się również w opiekę nad dziećmi i wypełnianie obowiązków domowych: w Unii Europejskiej codzienną opieką nad dziećmi zajmowało się 92% kobiet i 68% mężczyzn (w wieku 25-49 lat), a codziennym przygotowaniem posiłków lub pracami domowymi – 79% kobiet, w porównaniu do 34% mężczyzn⁵. Wyłączna opieka nad dziećmi, pomoc przy odrabianiu lekcji czy sprawowanie opieki nad osobami z niepełnosprawnościami należy wyłącznie do mężczyzn w zaledwie 3% polskich gospodarstw domowych (CBOS 2018)⁶. **Większe obciążenie obowiązkami domowymi dotyczy również kobiet pracujących zawodowo⁷.**

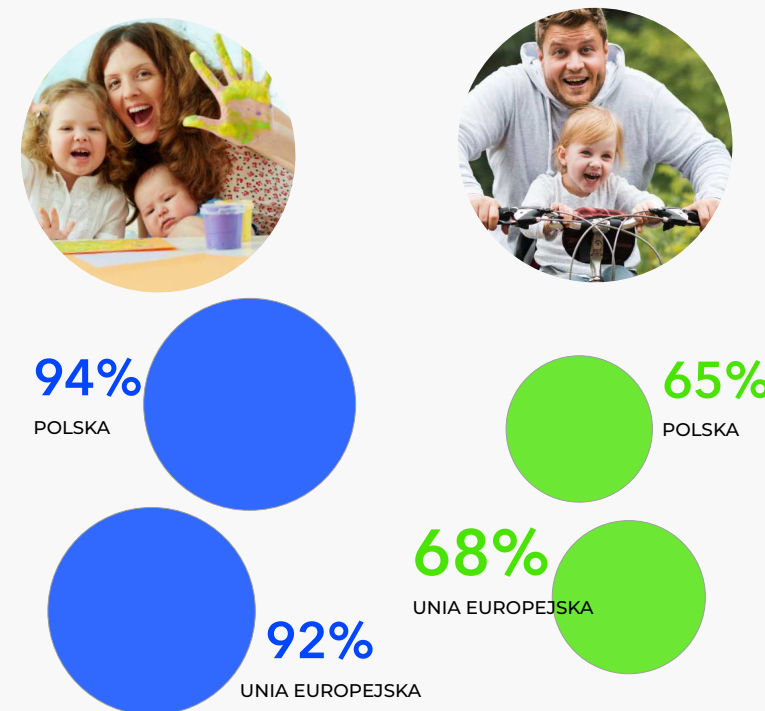
Kolejną kwestią, która wpłynęła na odmienne oddziaływanie skutków kryzysu na kobiety i mężczyzn jest fakt, że w trakcie pandemii większość krajów zdecydowała się zamknąć szkoły i placówki

opieki dziennej. Na całym świecie ponad 1,5 miliarda dzieci nie uczęszczało w tym czasie do szkół⁸.

Zamknięcie instytucji opiekuńczych i edukacyjnych na czas pandemii wyostreża strukturalne problemy wynikające z konieczności łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. Kobiety znacznie częściej decydowały się na czasowe zawieszenie pełnienia obowiązków służbowych i przechodziły na zasiłek opiekuńczy (14% kobiet w porównaniu do 3% mężczyzn)⁹. To one również w znacznie większym stopniu mierzą się z problemem łączenia pracy zdalnej ze zdalną edukacją dzieci. Towarzyszy temu spadek produktywności, który odbija się w dłuższej perspektywie na trajektorii zawodowej kobiet.

Większe obciążenie pracujących kobiet obowiązkami domowymi pokazują m.in. dane dotyczące liczby artykułów naukowych składanych do czasopism w ostatnich tygodniach. Liczba artykułów, których autorami są mężczyźni, wzrosła o kilkaset procent, natomiast liczba artykułów pisanych przez ich koleżanki spadła o kilkanaście procent⁹.

RYS. 5. Codzienna opieka i wychowanie dzieci w 2016 r. Poziom zaangażowania wg płci (% dorosłych w wieku 25-49 codziennie opiekujących się i wychowujących dzieci)



Źródło: GUS, Życie kobiet i mężczyzn w Europie. Portret statystyczny. Edycja 2018, <https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzni-w-europie/bloc-3d.html?lang=pl>.

RYS. 6. Podział obowiązków opiekuńczych między rodzicami w czasie pandemii



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych przez Smartscope na zlecenie Nationale Nederlanden, opracowanych przez DELab UW. Pełny raport: Śledziwska K., Włoch R., [Rodzina przyszłości](#), Raport Nationale-Nederlanden 2020.

Niecodzienna sytuacja izolacji po raz kolejny uwiarydociła skalę „różowej gospodarki” – nieodpłatnej, acz niezbędnej pracy domowej i opiekuńczej kobiet, której roczna wartość w skali światowej gospodarki szacowana jest na niemal 11 kwintylionów dolarów, czyli trzykrotnie więcej niż wartość światowego sektora technologicznego¹⁰. Uwypukliła też znaczenie strukturalnych rozwiązań – sieci instytucji edukacyjnych i opiekuńczych, wspierających łączenie pracy i opieki nad dziećmi.

„Nieodpłatna praca kobiet jest różową strefą gospodarki, swoistą odwrotnością szarej strefy. O ile w przypadku szarej strefy dochody są ukrywane w całości lub w części przed państwem, o tyle jeśli chodzi o różową strefę, dochody osiągnięte dzięki niej przez gospodarkę są ukrywane przez państwo. Oficjalnie nieodpłatna praca kobiet nie istnieje.

Jedna trzecia produktu krajowego brutto jest niewidzialna, za to kobietom, które pracują przecież również zarobkowo, często mówi się, że działania na rzecz równości płci czy polityka prorodzinna są zbyt kosztowne. Nieodpłatna praca kobiet została by dostrzeżona, doceniona i wyceniona dopiero wtedy, gdyby jej zabrakło (...)¹¹.

3/ Kryzys pandemiczny przyśpiesza transformację cyfrową

Izolacja wymuszona względami sanitarnymi wymusiła masowe przechodzenie na pracę zdalną. W efekcie pracownicy przechodzą przyśpieszony kurs kompetencji cyfrowych, a całe organizacje intensyfikują wdrażanie technologii cyfrowych: elektroniczny obieg dokumentów i dla wielu firm produkcyjnych i usługowych **automatyzacja – zwłaszcza ta wspierana przez rozwiązania z zakresu sztucznej inteligencji – dotychczas lokowały się w sferze abstrakcji, rozwiązań atrakcyjnych, ale niekoniecznie postrzeganych jako efektywne kosztowo. W sytuacji, gdy ludzka siła robocza jest**

podatna na zakażenie koronawirusem zaczynają jawić się jako opcja warta inwestycji. Firmy sprzedażowe, które dotąd marginalnie korzystały z kanału online, testują nowe rozwiązania pozwalające im dotrzeć do klientów.

Rośnie cyfrowa konsumpcja, częściej korzystamy z prywatnych i publicznych e-usług, w tym telemedycyny. Nowe technologie wspierają nas w rozwiązywaniu ważnych problemów: metodą druku 3D wytwarzane są prowizoryczne przyłbice dla pracowników medycz-

nych, sztuczna inteligencja szuka leku na koronawirusa, a drony mierzą temperaturę przechodniom. Kryzys stał się okazją do eksperymentowania z technologią: zmieniając w pracy, w szkole i w życiu prywatnym nasze postawy i przyzwyczajenia. Istotną kwestią jest wprowadzanie kolejnych rozwiązań w ten sposób, aby nie łamały one zasad prywatności i wolności obywatelskich.

Nowe warunki gry premiąją te firmy, które poważnie traktują wyzwanie transformacji cyfrowej. Przystawienie się na telekonferencje czy pracę zdalną nie oznacza automatycznie, że firma osiągnęła cyfrową dojrzałość.

Transformacja cyfrowa to całościowa i głęboka zmiana organizacyjna i procesowa, umożliwiająca czerpanie wartości biznesowej z danych i przekładająca się na personalizację produktów i usług.

Ucyfrowione firmy są bardziej elastyczne, szybciej reagują na nietypowe warunki i kryzysy oraz lepiej dostosowują się do potrzeb klientów. Były również w stanie szybciej przejść w tryb pracy zdalnej. Nie tylko dlatego, że dysponowały odpowiednimi rozwiązaniami technologicznymi, ale też pracownikami o odpowiednich kompetencjach. Potrafiły również wykorzystać potencjał e-commerce.



Izolacja zmienia zwyczaje konsumentów: znacznie chętniej korzystają z treści cyfrowych, wybierają dostawę produktów do domu, korzystają z bezdotykowych płatności. Tempo dopasowania się do tych zmian będzie gwarancją sukcesu. Nowe kanały dotarcia do klientów i sprzedaży, zaawansowana serwityzacja (czyli obudowanie produktu dodatkowymi usługami) i personalizacja staną się warunkiem przetrwania firm. Wyzwaniem będzie również rekrutacja i zatrzymywanie pracowników o wysokich kompetencjach cyfrowych i zawodowych. Upowszechnienie pracy zdalnej i rozwój narzędzi do jej kontroli przyczyni się do rozrostu globalnego rynku pracy, funkcjonującego sprawnie dzięki platformom pośredniczącym, na których pracownicy o niskich kompetencjach będą zabiegać o uwagę pracodawców, a pracodawcy – o zaangażowanie pracowników o wysokich kompetencjach.

Swoją efektywność kosztową firmy będą w coraz większym stopniu budować w oparciu o inteligentną automatyzację pracy fizycznej i umysłowej.

Na przestrzeni ostatnich kilku lat transformacja rynku pracy – zarówno w przemyśle, jak i w usługach – dokonuje się pod wpływem sztucznej inteligencji, uczenia maszynowego i robotów. Z technologii dostępnych dla analityków danych i informatyków przekształciły się one w skalowalne rozwiązania, które można efektywnie wbudować w produkty, usługi, procesy i systemy wspierające pracowników. Równolegle organizacje wprowadzają rozwiązania integrujące pracę ludzi z systemem zarządzania operacyjnego i administracyjnego.

Tempo transformacji cyfrowej będzie stale rosło, co pociągnie za sobą radykalne zmiany na rynku pracy, związane z automatyzacją, platformizacją i możliwością pracy zdalnej.

Czeka nas potężny kryzys gospodarczy: by przetrwać, firmy będą szukały rozwiązań efektywnych kosztowo. Wszędzie, gdzie będzie to możliwe, będą dokonywać cięć kosztów, dążąc do zastępowania lub uzupełniania pracy człowieka pracą maszyn.

Przypuszczalnie jeszcze przez długi czas zalecenia epidemiologiczne będą nakazywały utrzymywanie dystansu fizycznego w miejscu pracy i w transporcie publicznym. Kierując się dbałością, zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników, firmy będą dążyły do podtrzymania pracy zdalnej. Kryzys pozwolił też wyodrębnić te czynności, w których praca człowieka okazuje się trudna do zastąpienia przez maszyny i zautomatyzowane systemy.

W rezultacie nastąpi:

- spadek zatrudnienia w działach, w których praca fizyczna lub umysłowa jest zrutynizowana lub łatwo poddaje się algorytmizacji¹²,
- przyrost zatrudnienia w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji oraz tych, w których kwalifikacje są niskie, ale wykonywana praca nie jest rutynowa (usługi dla ludności). Ten drugi segment wchłonie część pracowników odpływających z sektorów, w których praca będzie zastępowana przez technologie¹³.

RYS. 7. Jak technologia i COVID-19 zmieniają rynek pracy?

PRZYSZŁOŚĆ RYNKU PRACY

NOWE ŚRODOWISKO PRACY

➤ praca zdalna

➤ cyfrowe produkty i usługi

➤ nowe rozwiązania do współpracy

NOWE ZADANIA

➤ aktywności wykonywane wyłącznie przez ludzi

➤ aktywności hybrydowe

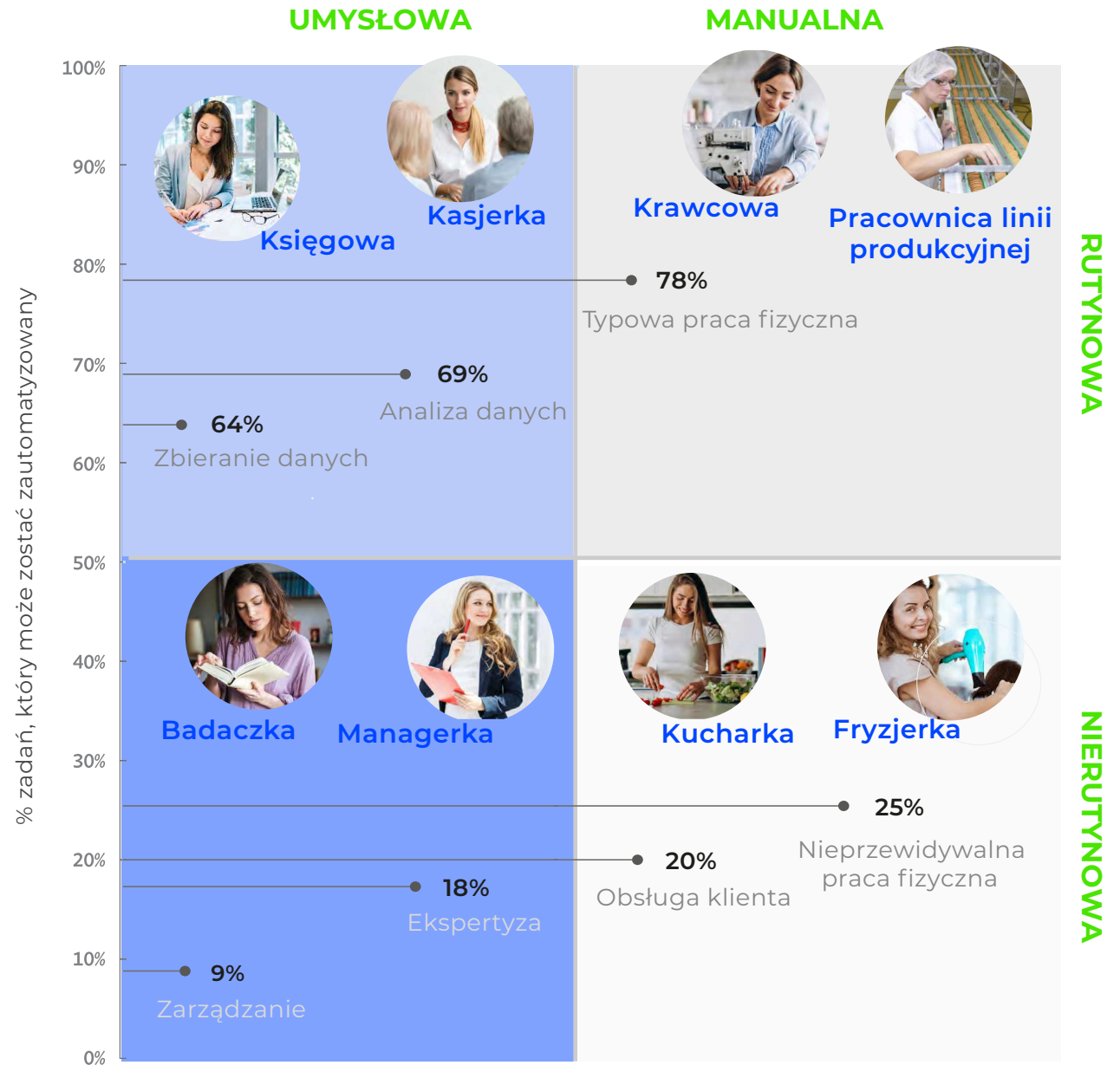
➤ aktywności wykonywane wyłącznie przez maszyny



RYS.8. Potencjał automatyzacji w odniesieniu do pracy umysłowej i fizycznej

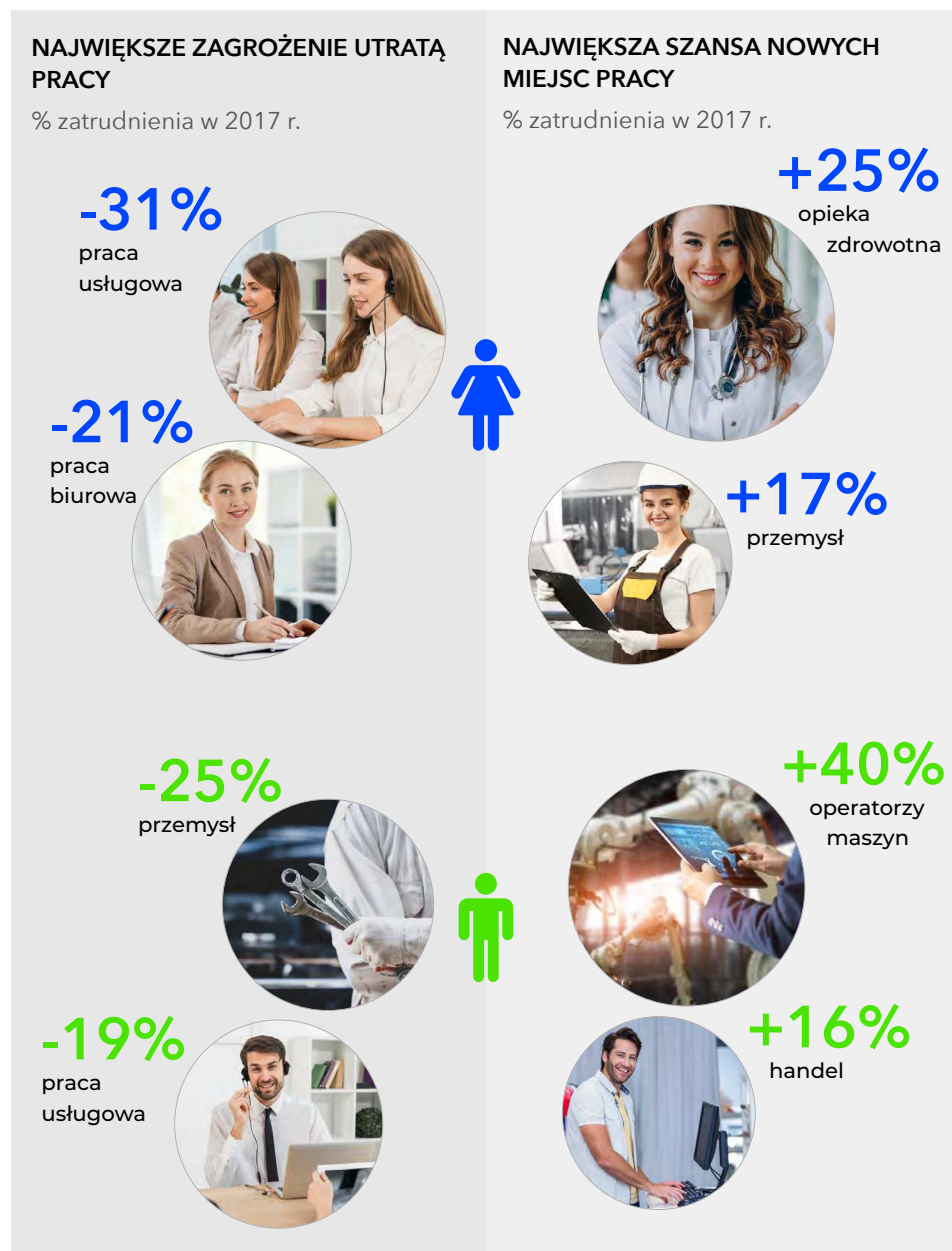
Nigdy dotąd nie było lepszego momentu dla pracowników z właściwymi umiejętnościami lub wykształceniem, takich, którzy potrafią używać technologii do kreowania wartości. I nigdy też nie było gorszego czasu dla pracowników mających tylko „zwyčajne” umiejętności i zdolności, ponieważ komputery, roboty i inne technologie cyfrowe w nadzwyczajnym tempie zyskują te umiejętności i zdolności¹⁴.

— Eric Brynjolfsson, Andrew McAfee



Źródło: Asian Development Bank, Asian Development Outlook 2018. How technology affects jobs, ADB 2018, s. 61, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/411666/ado2018.pdf>.

RYS. 9. Zmiany na rynku pracy w wyniku transformacji cyfrowej, prognoza na 2030 r.



Źródło: McKinsey, The future of women at work. Transitions in the age of automation, McKinsey Global Institute 2019, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>.

Transformacja cyfrowa nie pociągnie za sobą masowego bezrobocia. Istnieje jednak ryzyko, że **miejsca pracy wymagające niższych kompetencji będą również gorzej wynagradzane**, co przyczyni się do zwiększenia nierówności społecznych. Zjawisko to może dotknąć w szczególnym stopniu pracujące kobiety.

W gospodarkach rozwiniętych rosnąć będzie popyt przede wszystkim na pracę wymagającą wyższych kompetencji poznawczych, społecznych oraz cyfrowych i technicznych. To właśnie elastyczne łączenie tych kompetencji – „miękkich” i „twardych” – będzie determinowało sukces na rynku pracy.

Zmiany na rynku pracy niosą duże ryzyko dla pozycji kobiet. Będą one tracić miejsca pracy w usługach (obecnie 30% zatrudnionych) oraz na stanowiskach administracyjnych i biurowych, które obejmie inteligentna automatyzacja. Ze względu na trendy demograficzne (zwłaszcza starzenie się społeczeństw) będzie rosnąć zapotrzebo-

wanie na pracę w sektorach zdrowotnym i opiekuńczym. W tym obszarze nawet najbardziej zaawansowane roboty długo jeszcze nie będą w stanie zastąpić ludzi. Praca ta jest jednak stosunkowo słabiej wynagradzana.

Również polska gospodarka będzie znacznie szybciej ewoluować w stronę gospodarki cyfrowej: transformacja cyfrowa będzie obejmować kolejne sektory, a modele biznesowe oparte na zaawansowanym wykorzystaniu technologii pozwalających zbierać, gromadzić, przetwarzać, analizować i wykorzystywać dane upowszechnią się nawet w sektorach tradycyjnych.

Transformacja cyfrowa to szeroka, wieloaspektowa zmiana, która opiera się na zaawansowanej technologii, ale wymaga też całościowej rekonstrukcji organizacyjnej i procesowej. Jej powodzenie zależy od wypracowanej strategii, mądrego przywództwa oraz pracowników dysponujących kompetencjami cyfrowymi.

4/ Kompetencje przyszłości

Na zmieniającym się rynku pracy sukces odniosą pracownicy dysponujący odpowiednimi kompetencjami, zwłaszcza cyfrowymi i technicznymi. Tymczasem kobiety na ogół dysponują niższymi kompetencjami tego typu – Polki nie są tu wyjątkiem. **W gospodarce cyfrowej kompetencje umożliwiające wykonywanie zadań w środowisku pracy przesycnym technolo-**

gią będą potrzebne w niemal każdym sektorze i w każdym zawodzie. Kluczowego znaczenia nabierają kompetencje polegające na rozumieniu zasad funkcjonowania maszyn i systemów oraz sterowania nimi za pośrednictwem intuicyjnych interfejsów. Poza kompetencjami cyfrowymi czy technicznymi, niezbędne będą również społeczne i wyższe kompetencje poznawcze.

RYS. 10. Zapotrzebowanie na kompetencje w miejscu pracy do 2030 r.



Źródło: J. Bughin i in., Skill Shift. Automation and the Future of the Workforce. Discussion paper, May 2018, McKinsey & Company 2018. Zmiana w liczbie przepracowanych godzin do 2030 r. (w %, Europa Zachodnia). Uwaga: wybrano skrajne pozycje z negatywną i pozytywną zmianą.

KOMPETENCJE CYFROWE I TECHNICZNE

Pozwalają w sposób świadomy i sprawczy obcować z technologią w życiu prywatnym i zawodowym. W tej grupie mieszczą się kompetencje z zakresu STEM, jak również zaawansowane kompetencje cyfrowe w zakresie programowania i obsługi złożonych systemów informatycznych.



Kompetencje inżynierskie

Zaawansowane kompetencje cyfrowe

Podstawowe kompetencje cyfrowe

KOMPETENCJE POZNAWCZE

Potocznie nazywane kompetencjami myślenia. Jest to pojęcie bardzo szerokie, obejmujące zarówno kreatywność, jak i logiczne rozumowanie i rozwiązywanie złożonych problemów.

Krytyczne myślenie

Elastyczność poznawcza

Kreatywność



Rozwiązywanie złożonych problemów

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

Pozwalają radzić sobie ze zmianami i niepewnością, ułatwiają pracę w grupie i przejmowanie odpowiedzialności. Są niezbędne w środowisku pracy zakładającym kontakt z drugim człowiekiem, opierają się na pracy zespołowej i uwzględniają zarządzanie ludźmi.



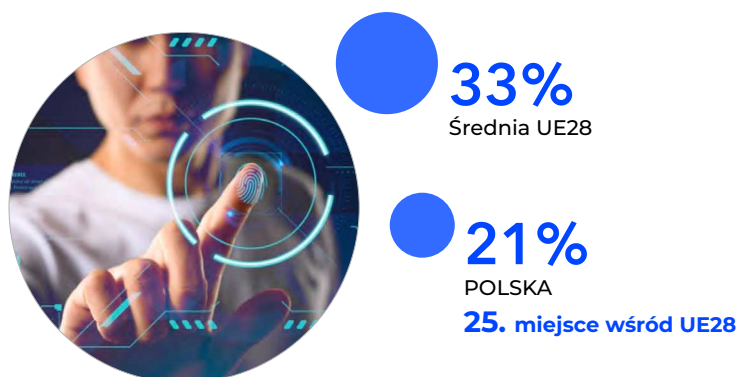
Współpraca z innymi

Inteligencja emocjonalna

Zarządzanie ludźmi

Przedsiębiorczość

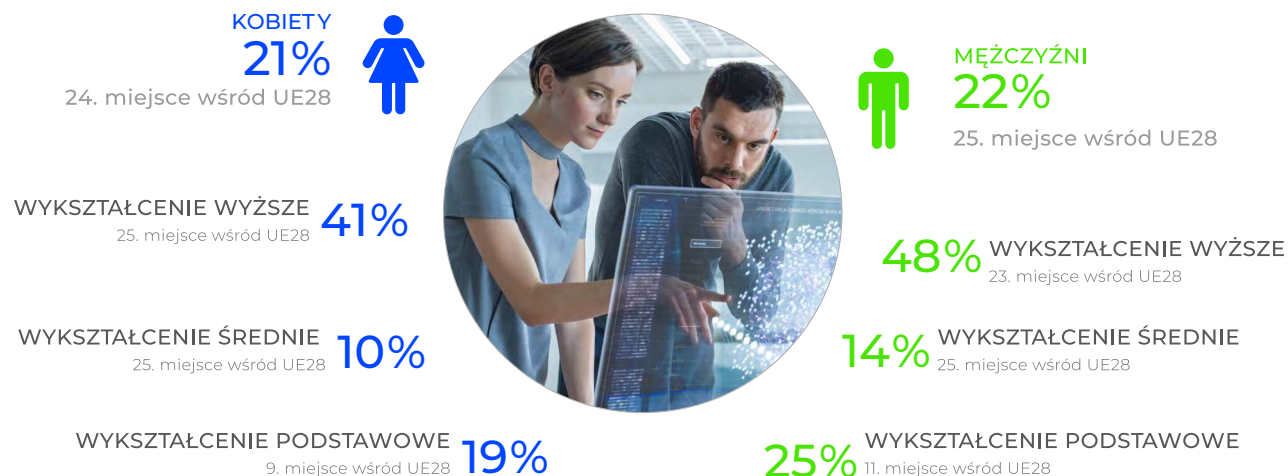
RYS. 11. Ponadpodstawowe kompetencje cyfrowe obywateli Polski i Unii Europejskiej, 2019 r.



Źródło: DESI Eurostat.

Postępujące **procesy automatyzacji są „kompetencyjnie dyskryminujące” (skill biased)**. Współpraca z maszynami i systemami algorytmicznymi będzie wymagała kompetencji technicznych i cyfrowych. Umiejętność prostego programowania powoli nabiera charakteru równie podstawowego, jak umiejętność obsługi programów biurowych. Kluczowe kompetencje to jednak te, których w najbliższym czasie nie posiadają algorytmy i roboty. Automatyzacji trudno poddają się zadania wymagające zdolności dokładnej i elastycznej percepcji, kreatywności oraz inteligencji społecznej i emocjonalnej. Te same kompetencje

RYS. 12. Ponadpodstawowe kompetencje cyfrowe kobiet i mężczyzn z podziałem na wykształcenie, 2019 r.



Źródło: DESI Eurostat.

będą niezbędne do wykonywania zadań komplementarnych wobec pracy maszyn i zautomatyzowanych systemów. Inteligencja emocjonalna, połączona z przedsiębiorczością i krytycznym myśleniem, będzie też potrzebna do radzenia sobie z wyzwaniami radykalnie elastycznego rynku pracy i niestabilnością zatrudnienia.

Praca w zespołach projektowych, często rozproszonych geograficznie i obejmujących pracowników „nie-ludzkich”, będzie wymagała umiejętności sprawnego zarządzania, koordynacji i podejmowania decyzji.

Wróćmy jednak na chwilę do kompetencji cyfrowych i technicznych. **Dane jasno pokazują, że polscy pracownicy nie są przygotowani na cyfrowe tsunami w miejscu pracy i na rynku pracy. Jedynie co piąty Polak posiada ponadpodstawowe kompetencje cyfrowe (DESI, 2019): potrafi np. wyszukać rozwiązanie problemu zawodowego w internecie, przesłać plik między dwoma urządzeniami, skorzystać z rozwiązania chmurowego, nie mówiąc już o programowaniu. Pod tym względem odbiegamy nie tylko od średniej unijnej, ale nawet od średniej dla krajów wyszehradzkich.**

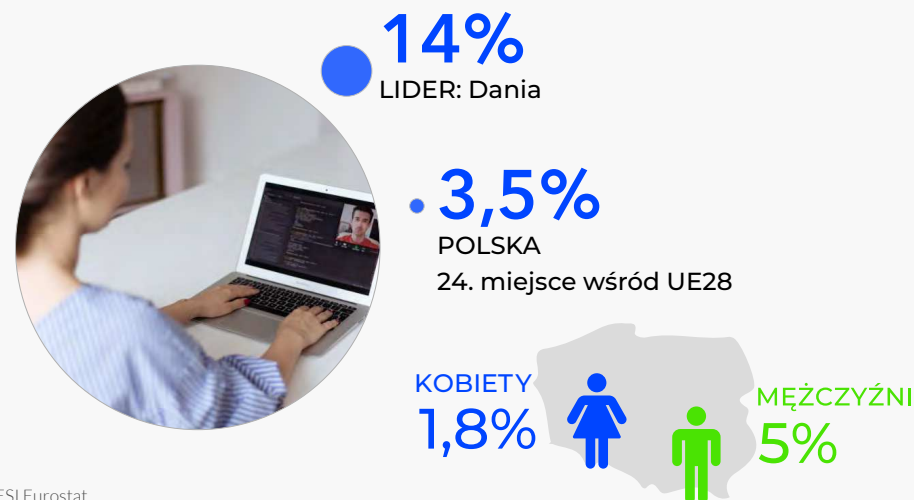
Chociaż polscy informatycy cieszą się zasłużoną międzynarodową renomą, polscy pracownicy rzadko dysponują umiejętnością programowania. Dodatkowo, wśród niewielkiego grona, które kiedykolwiek napisało linijkę kodu, zdecydowaną większość stanowią mężczyźni.

Mimo tak niskiego poziomu kompetencji cyfrowych Polacy nie są chętni do odbywania szkoleń zawodowych. W szkoleniach rozwijających kompetencje tego typu poza miejscem pracy wzięło udział zaledwie 17% polskich pracowników.

Polacy nie podnoszą kompetencji cyfrowych w miejscu pracy. Polscy pracodawcy niezbyt chętnie je zapewniają: robi to zaledwie 13% przedsiębiorstw w porównaniu do średnio 23% w Europie i 39% w przodującej pod tym względem Finlandii. W szkoleniach wzmacniających kompetencje cyfrowe w miejscu pracy lub opłacanych przez pracodawcę udział wzięło zaledwie 7% pracowników.

Mężczyźni wykazują się większą chęcią udziału w szkoleniach podnoszących kompetencje cyfrowe również w tych sektorach, w których transformacja cyfrowa zachodzi bardzo szybko, np. w sektorze bankowym.

RYS. 13. Podstawowe kompetencje programistyczne, 2019 r.



Źródło: DESI Eurostat.

RYS. 14. Udział w szkoleniach w zakresie rozwijania kompetencji cyfrowych, 2018 r.

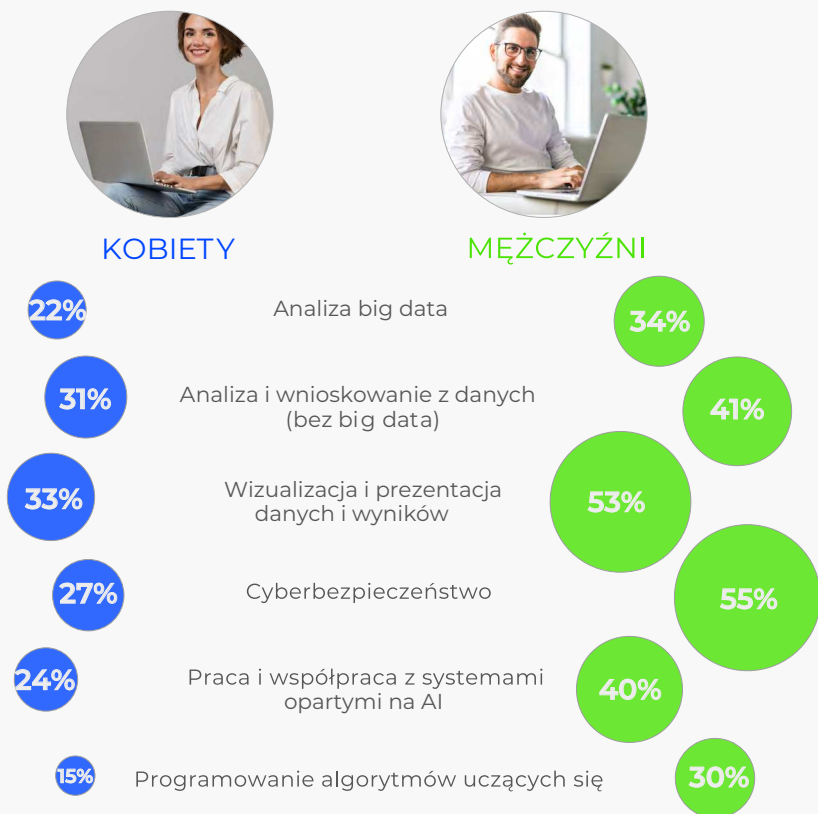
ODSETEK PRACOWNIKÓW ROZWIJAJĄCYCH KOMPETENCJE POZA MIEJSCEM PRACY

ODSETEK PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH ZE SZKOLEŃ OPŁACANYCH PRZEZ PRACODAWCĘ



Źródło: DESI Eurostat.

RYS. 15. Udział w szkoleniach podnoszących kompetencje cyfrowe w sektorze bankowym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania: Śledziwska K., Włoch R., Rozynek S., Przemiany pracy w sektorze bankowym w kontekście rozwoju gospodarki cyfrowej, Raport KIR, Fundacji Cyberium i WIB 2020.

Rynek pracy doświadcza ogromnych zawirowań wynikających z nałożenia się na siebie ostrego kryzysu pandemicznego i toczącego się od pewnego czasu kryzysu związanego z transformacją cyfrową.

Stawić im czoło mogą tylko pracownicy wyposażeni w kompetencje ułatwiające funkcjonowanie w technologicznym, szybko zmieniającym się i elastycznym środowisku pracy.

Kluczem do sukcesu w gospodarce cyfrowej są inwestycje w podniesienie, aktualizowanie i nabywanie takich umiejętności. Dotyczy to szczególnie kobiet na rynku pracy, które wyjściowo dysponują niższymi kompetencjami cyfrowymi i technicznymi, również z powodu wieloaspektowych barier strukturalnych, społecznych i kulturowych.

Jedną z tych barier uwidoczniła się ze szczególną siłą w ostatnich miesiącach – nadmierne obciążenie kobiet pracą domową i opiekuńczą. Istnieje też ryzyko, że automatyzowane stanowiska pracy umysłowej będą „zastępowane” gorzej płatnymi i nierzadko mniej satysfakcjonującymi miejscami pracy fizycznej, głównie opiekuńczej, co będzie utrzymywało nierówną pozycję kobiet. Na świecie nawet 160 milionów z nich będzie musiało zmienić zawód lub stanowisko pracy¹⁵.

W tej wyjątkowej sytuacji to właśnie kobiety powinny zintensyfikować rozwój zawodowy, skupiony na kluczowych kompetencjach. W tym procesie szczególnie ważne będą działy HR i ich nowe funkcje, które obejmujące mapowanie kompetencji i przewag pracowników oraz dostosowanie szkoleń do ich rozwoju.

Rekomendacje komitetu sterującego

Dynamiczny rozwój nowych technologii, powszechnie określany jako czwarta rewolucja przemysłowa czy gospodarka 4.0, a także przyspieszająca transformacja cyfrowa w czasie COVID-19 stawiają przed Polską zadanie intensyfikacji działań, mających na celu rozbudowywanie wysoko wykwalifikowanych kadr – zwłaszcza wśród kobiet – które będą zasilac zarówno duże korporacje, jak i MŚP. Takie podejście powinno znaleźć się w strategiach i działaniach zarówno firm, jak i instytucji rządowych.

Inwestycja w kapitał ludzki, jaką jest uzupełnianie kompetencji i umiejętności z zakresu szeroko rozumianych nowych technologii doskonale wpisuje się w obecny i przyszły trend związany z transformacją cyfrową. Jest również gwarantem niwelowania skutków pandemii na rynku pracy i wyeliminowania zjawiska, jakim jest wykluczenie technologiczne. Przykładem są takie kraje jak Francja, USA, Niemcy i Kanada, które już wdrożyły rozwiązania systemowe: znowelizowały prawo, przyjęły stosowne ustawy oraz uruchomiły strumienie finansowe w celu tworzenia nowej infrastruktury służącej podnoszeniu kwalifikacji, ich przekształcaniu oraz możliwości uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*).

Obecna sytuacja, której zrozumienie i wykorzystanie do stworzenia dobrych inwestycji

w kapitał ludzki ostatecznie zdecyduje o pozycji Polski w dziedzinie rozwoju nowoczesnej myśli technologicznej. Zdając sobie sprawę ze znaczenia tej chwili, rząd powinien zaadresować natychmiastowe krótko- i długofalowe działania, odpowiadające na obecny kryzys związany ze skutkami pandemii COVID-19 oraz przyspieszeniem wprowadzania pewnych cyfrowych rozwiązań. W tych działaniach zdecydowany nacisk powinien zostać położony na rozwój kobiet, których sytuacja w Polsce jest szczególnie trudna. Badania McKinsey z 2018 r. pokazały, że aktywizacja zawodowa kobiet jest w Polsce najniższa na tle całej Europy (48% vs. 53%)¹⁶. Te same badania zawierały symulację, z której wynikało, iż nawet 3-4% wzrost aktywizacji kobiet przekłada się na dwucyfrowy wzrost PKB.

Aktualny kryzys nakłada się na strukturalne problemy polskiego rynku pracy, które istniały już wcześniej: jeszcze przed wybuchem pandemii postępujące procesy zmian technologicznych prowadziły do likwidacji tych miejsc pracy w administracji czy sektorze usług finansowych, które można zautomatyzować. W tych branżach większość zatrudnionych osób stanowią kobiety. Pandemia pogorszyła jeszcze tę sytuację, czego potwierdzeniem jest niniejszy raport.

Kryzys pandemiczny uderzył najsilniej w sfeminizowane sektory gospodarki (handel detaliczny, gastronomia czy hotelarstwo) – w Polsce 3 mln kobiet pracuje w branżach wysokiego ryzyka wpływu kryzysu wywołanego COVID-19. Ponadto kobiety są na pierwszej linii frontu walki z koronawirusem. Stanowią 2/3 personelu medycznego (wśród personelu pielęgniarskiego i położniczego aż 85%) i zdecydowaną większość (90%) personelu zajmującego się osobami niepełnosprawnymi i przewlekle chorymi. W związku z sytuacją epidemiczną kobiety znacznie intensywniej angażują się również w opiekę nad dziećmi i wypełnianie obowiązków domowych. Badania pokazują, że ich umiejętności związane z nowymi technologiami i kompetencjami cyfrowymi na ponadpodstawowym poziomie pozostają wciąż na niskim poziomie, niezależnie od wykształcenia. To potwierdza, że bez natychmiastowej pomocy w postaci uzupełnienia nowoczesnych kwalifikacji i umiejętności, ich wykluczenie technologiczne będzie się dramatycznie pogłębiać, a w konsekwencji Polska nie skorzysta z szansy, jaką jest wykorzystanie potencjału kobiet zgodnie z danymi przedstawionymi w raporcie McKinsey.

SKŁAD KOMITETU STERUJĄCEGO KAMPANII SPOŁECZNEJ „WOMAN UPDATE”

Lidia STĘPIŃSKA-USTASIAK

Zastępca Dyrektora w Departamencie Spraw Zagranicznych, Urząd Komunikacji Elektronicznej

Renata FIGURA-DOBROWOLSKA

Pfizer Polska, Corporate & Government Affairs Lead Pfizer Polska

Ewa KRUPA

Dyrektor Kultury i Rozwoju, Członek Zarządu ds. Zasobów Ludzkich, Kultura i Rozwój

Krystyna BOCZKOWSKA

Kongres Kobiet, Była prezes Grupy Bosch w Polsce w latach 1997-2019

Magdalena TACZANOWSKA

Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Segmentu Enterprise, Microsoft

dr hab. Katarzyna ŚLEDZIEWSKA

Dyrektor Zarządzająca DELab, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski

Filip WADOWSKI

Country Director, NESs T Polska

Jacek OSTROWSKI

FFW/Simpact

Karol OKOŃSKI

Managing Director, Cybersecurity Lead for Public Sector, PwC Advisory

Joanna PRUSZYŃSKA-WITKOWSKA

Wiceprezes Future Collars

Komitet Sterujący kampanii społecznej „Woman Update”, w trosce o sprawiedliwy rozwój kompetencji przyszłości, przedstawia poniższe rekomendacje rozwiązań, mających na celu wsparcie kobiet w uzupełnieniu i pozyskaniu kluczowych kompetencji na rynku pracy i przygotowanie ich do tzw. zawodów przyszłości. Tylko szybkie i zdecydowane działanie sfery publicznej uchroni tysiące kobiet przed brakiem zatrudnienia, a gospodarkę doby postpandemicznej – przed deficytem kadr w obszarze ICT i *digital economy*.

1/ URUCHOMIENIE ANTYKRYZYSOWEGO PROGRAMU SZKOLENIOWEGO

w okresie trwania stanu pandemicznego i po jego zakończeniu, w ramach którego wypracowana zostanie lista kompetencji przyszłości i zawodów związanych z nowymi technologiami, takich jak AI, testowanie, programowanie, *machine learning*, *data science*, wirtualizacja, cyberbezpieczeństwo, *e-commerce* i pokrewnych, które byłyby promowane.

2/ PRZEZNACZENIE NA REALIZACJĘ PROGRAMU ŚRODKÓW FINANSOWYCH W RAMACH TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ,

pochodzących ze wsparcia Unii Europejskiej lub z innych funduszy publicznych, którymi dysponuje rząd oraz wykorzystanie istniejących już instrumentów realizowanych przez takie instytucje jak np. MFiPR, PARP czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Antykryzysowy Program Szkoleniowy

byłby inicjatywą skierowaną do kobiet, mającą na celu wsparcie procesów *reskillingu* i *upskillingu*, skorelowanych z kompetencjami przyszłości [według raportu World Economic Forum (WEF): „Pojawienie się nowych zawodów na szybko zmieniających się rynkach pracy wymaga powiązania pragmatycznych i skutecznych mechanizmów, wspierających pracowników w przygotowaniu się do nowych możliwości związanych z technologicznymi i gospodarczymi potrzebami rynku”. Według raportu WEF (2020) pojawią się nowe zawody, wokół rozwijających się technologii cyfrowych (Sztuczna Inteligencja, *Software Development Life Cycle* (SDLC), sieci) czy nowych nauk (*Data Science*).

Program szkoleniowy powinien być skierowany przede wszystkim do kobiet chcących się przebranżowić, pozostających bez zatrudnienia, nieaktywnych zawodowo, a w szczególności zagrożonych utratą pracy w najbliższych miesiącach, bez względu na ich wiek. W fazie pilotażowej Antykryzysowego Programu Szkoleniowego, przy budżecie **do 200 mln zł⁷**, w programie **mogłyby wziąć udział ok. 30 tysięcy kobiet**.

Możliwe mechanizmy wdrożenia Antykryzysowego Programu Szkoleniowego:

Ścieżka A - WSPARCIE INDYWIDUALNE

➤ Zachęcenie kobiet do rozwoju i podnoszenia kompetencji.

Proponowane mechanizmy:

- Uruchomienie bonów dla osób fizycznych, możliwych do wykorzystania w wysokojakościowej instytucji edukacyjnej, ukierunkowane na kompetencje/zawody przyszłości (AI, testowanie oprogramowania, *machine learning*, *data science*, *UX design*, cyberbezpieczeństwo, *digital marketing*, *IT project management*, projektowanie stron internetowych).
- Uzyskanie dotacji i/lub dofinansowania opartego na mechanizmach podobnych jak w programie „Inwestuj w Rozwój”, z możliwością do 90% umorzenia pod pewnymi warunkami.
- Program Zwolnień Podatkowych dla osób indywidualnych w ramach przekwalifikowania się w związku z COVID-19, w postaci ulg podatkowych do np. 2-3 tys. zł.
- Wypracowanie zasad współpracy z firmami, które uruchomiłyby programy stażowe wewnątrz swoich organizacji, skierowane do kobiet kończących szkolenia i kursy z kompetencji cyfrowych oraz będących w procesie przebranżowienia się. Firmy otrzymałyby preferencyjne ulgi w należnościach publiczno-prawnych (np. zwolnienie z ZUS).

Ścieżka B - WSPARCIE DLA FIRM

- ▶ **Stworzenie mechanizmów, w szczególności dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP, zachęcających do rozwijania i inwestowania w swoje kadry, ze szczególnym naciskiem na rozwój kobiet w kierunku kompetencji cyfrowych oraz zawodów przyszłości. Firmy powinny zwiększyć swoje zaangażowanie w kształtowanie przyszłości pracowników, w związku z coraz większym nasyceniem środowisk pracy nowymi technologiami.**

Proponowane mechanizmy:

- ▶ przeprowadzanie audytów MŚP i mikroprzedsiębiorstw, wskazujących na konieczność restrukturyzacji digitalnej,
- ▶ przeprowadzenie przekwalifikowania pracowników w oparciu o wyniki audytu,
- ▶ w przypadku planów w przedsiębiorstwach dotyczących zmian organizacyjnych w długofalowej perspektywie (np. 6 miesięcy), warto rozważyć przekwalifikowanie pracowników, aby mogli oni dostosować się do nowych wymagań i potrzeb organizacji. Koszty związane z tym procesem byłyby pokrywane z dotacji rządowych.

Dopłaty do procesu kształcenia:

WARIANT 1 80% dofinansowania z programu rządowego, 20% pokrywa pracodawca.

WARIANT 2 50% środki publiczne, 25% pożyczka indywidualna, 25% pokrywa firma.

▶ Dodatkowe rekomendacje dla firm:

- ▶ proces *outplacementu*: w przypadku redukcji etatów konieczne byłoby, aby firmy zapewniały szkolenia, dzięki którym zwalniane osoby zostałyby wyposażone w nowe kompetencje, pożądane na rynku pracy i szybko się na nim odnalazły, „zasilając” na nowo gospodarkę,
- ▶ aby ułatwić osobom, które się przebranżowiły start kariery w branży ICT, firmy mogłyby organizować staże i praktyki zawodowe, które umożliwiłyby rozwój nowo nabytych kompetencji.

▶ **Uzupełnienie przez Urzędy Pracy swoich ofert szkoleniowych i oferowanych kursów o szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe.**

Należy zachęcać te instytucje do bardziej odważnej polityki szkoleniowej w kierunku zawodów przyszłości, zarówno w formie tradycyjnej, jak i online.

▶ **Uruchomienie szeroko komunikowanej rządowej kampanii informacyjnej skierowanej do kobiet, społeczeństwa i pracodawców, uświadamiającej potrzebę ciągłego rozwoju, kształcenia ustawicznego i inwestycji w podnoszenie kwalifikacji o możliwościach przekwalifikowania i doksztalcenia (*reskillingu i upskillingu*) w kierunku nowych zawodów.**

Warto rozważyć stworzenie platformy komunikacyjnej, na której znalazłyby się informacje o oferowanych przez państwo formach wsparcia w ramach PARP, KFS, BUR czy też ww. Antykryzysowego Programu Szkoleniowego.

Okiem ekspertów



Prof. Barbara PIONTEK

zastępca prezesa Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.

Ekonomistka, prof. Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej. Od wielu lat pełni rolę strategicznego doradcy firm z sektora dużych oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Jest analitykiem rynkowym i specjalistką ds. wdrożeń nowych technologii, wynalazków i rozwiązań, a także ekspertem z zakresu zarządzania publicznego (na szczeblu centralnym i samorządowym), ekspertem ds. zarządzania i rozwoju branż strategicznych, jak również budowania modeli biznesu oraz innowacyjności gospodarki.

Postęp technologiczny, w tym automatyzacja i robotyzacja, napędzają procesy gospodarcze. Jednak aby służyły człowiekowi, muszą podlegać pewnym kryteriom oceny. Tylko wówczas postęp technologiczny będzie poprawiał jakość naszego życia oraz pozwoli pozytywnie kształtować rynek pracy. Oznacza to, że zmieni się waga potrzebnych w pracy kompetencji. Istnieje prawdopodobieństwo, że kobiety lepiej niż w epoce industrialnej odnajdą się na nowym rynku technologicznym, z uwagi na to, że rynek ten będzie bardziej doceniał siłę cech wpisanych w naturę kobiet, takich jak poczucie odpowiedzialności, wola przetrwania, empatia, odporność, budowanie relacji czy wrażliwość.

Jako kobiety, jesteśmy ważną i wartościową grupą na rynku pracy. Nasze umiejętności, takie jak: planowanie, podzielność uwagi, intuicja i wyobraźnia to kolejne cechy, które dają kobietom przewagę. Dziękuję za inicjatywę „Woman Update”, w ramach której powstał raport „Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej”. Popieram działania mające na celu wyrównywanie szans i podkreślanie roli kobiet w gospodarce. Potrzebujemy rozwiązań systemowych, a więc współpracy administracji i biznesu na rzecz walki z wykluczeniem cyfrowym i pokazania potencjału, jaki tworzą nowe technologie. Pamiętajmy przy tym, że technologia jest przecież kobietą.

Istnieje prawdopodobieństwo, że kobiety lepiej niż w epoce industrialnej odnajdą się na nowym rynku technologicznym, z uwagi na to, że rynek ten będzie bardziej doceniał siłę cech wpisanych w naturę kobiet.

Zdobywanie kompetencji cyfrowych jest obecnie najlepszą drogą do wyrównania szans kobiet na rynku pracy.

Skutki pandemii są szczególnie boleśnie odczuwane przez kobiety. W tym trudnym czasie są one w jeszcze większym stopniu obciążone obowiązkami domowymi. W wyniku spowolnienia gospodarczego borykają się także z ryzykiem utraty pracy. Jednak są także i dobre wiadomości – COVID-19 przyczynił się do masowego przejścia na pracę zdalną oraz przyspieszył procesy transformacji cyfrowej w gospodarce. To z kolei wpływa na wzrost zapotrzebowania na kompetencje cyfrowe, których rozwijanie może być dla kobiet na współczesnym rynku pracy ogromną szansą. Dają one swoistą pewność w kwestii przyszłości zawodowej, a także dużą elastyczność pracy, w tym głównie w formie zdalnej, wysokie zarobki oraz poczucie robienia czegoś prawdziwie rozwijającego, nowoczesnego, innowacyjnego, a zarazem ważnego.

Sądzę, że zdobywanie kompetencji cyfrowych jest obecnie najlepszą drogą do wyrównania szans kobiet na rynku pracy. Co więcej, technologie i związane z nimi kompetencje pozwalają też skutecznie walczyć ze stereotypową rolą kobiet w społeczeństwie. Chociaż samo pojęcie „kompetencji cyfrowych” wydaje się dość odstrasżające, w nowoczesnym, z informatyzowanym świecie ich zdobywanie nie jest tak trudne, szczególnie jeśli doświadcza się wsparcia ze strony tych kobiet, które były kiedyś w podobnej sytuacji. Posiadanie kompetencji cyfrowych to prawdziwa tarcza antykryzysowa i przepustka do doskonałego rozwoju osobistego.



Prof. dr hab. Grzegorz MAZUREK
Profesor (digital) marketingu
Rektor Elekt Akademii Leona Koźmińskiego

Z Uczelnią związany od 2005 r.
W okresie 2012 – 2020 pełnił funkcję Prorektora ds. Współpracy z Zagranicą, odpowiadając za całościową strategię umiędzynarodowienia, akredytacje międzynarodowe oraz marketing Uczelni. Koordynuje również szereg programów studiów związanych z szeroko rozumianą cyfryzacją: Koźmiński MBA Digital, Marketing Internetowy, Handel Elektroniczny, Cyfrowa Transformacja Biznesu oraz Menedżer Przemysłu 4.0. W latach 2016-2018 wspierał Ministra Cyfryzacji jako członek Rady ds. Cyfryzacji. W pracy badawczej specjalizuje się w tematyce transformacji cyfrowej organizacji, e-handlu oraz marketingu cyfrowego. W szczególności interesuje się zmianami, jakie procesy digitalizacji wywołują w sektorze szkolnictwa wyższego.



Adam Gajek

doradca ds. kompetencji i przedsiębiorczości
w EUROCHAMBRES (Europejski Związek Izb
Przemysłu i Handlu)

Zajmuje się politykami dotyczącymi szkolnictwa wyższego, kształcenia zawodowego oraz zatrudnienia. Były przewodniczący Europejskiej Unii Studentów (ESU) oraz były członek zarządu European Quality Assurance Register (EQAR), związany z polskim ruchem studenckim. Współpracuje z Polską Komisją Akredytacyjną (PKA) oraz krajowymi uczelniami, którym doradza w zakresie pozyskiwania środków unijnych oraz umiędzynarodowienia.

Niektóre badania szacują, że w 2030 roku nawet 85% ofert pracy będzie dotyczyło zawodów, których dziś jeszcze nie znamy. Brzmiszokująco, prawda? Ale kto z nas kilka lat temu myślał o takich profesjach jak freelancer czy influencer? Rynek pracy zmienia się szybciej niż myślimy. Dostosowanie się do tempa tych przemian wymaga przygotowania. Sektor edukacji, także na poziomie wyższym, zdaje się nie zauważać przyspieszenia na rynku pracy. Dlatego powinniśmy inwestować w szlifowanie umiejętności (*skills*), a szczególnie w umiejętności przekrojowe (*transversal skills*), które pomogą nam szybko adaptować się do zmian.

Współczesny rynek pracy jest bardzo podatny na zmiany i ulega dynamicznemu prze-

kształceniu. Zapotrzebowanie na konkretne umiejętności zmienia się wraz z przemianami technologii i społeczeństwa. W ostatnim czasie dostrzegamy wiele zmian, jakie powoduje chociażby ocieplenie klimatu. Obserwujemy również zmniejszenie zatrudnienia, na przykład w rolnictwie czy przemyśle wydobywczym. Oznacza to, że całe regiony utrzymujące się z pracy w tych sektorach zmierzają z bezrobociem dużej części społeczności. Dlatego tak ważne są programy pozwalające na nabycie i doskonalenie nowych kompetencji. Zapewnienie miejsc pracy w przemyśle produkującym urządzenia wspomagające zieloną energię czy polepszenie dostępu do edukacji lub kompetencji cyfrowych, może pomóc znacznej części takich społeczności znaleźć alternatywne zatrudnienie.

Powinniśmy inwestować w szlifowanie umiejętności, a szczególnie w umiejętności przekrojowe, które pomogą nam szybko adaptować się do zmian.

Przypisy

- ¹ Według danych Eurostatu dla 2019 roku, odsetek kobiet aktywnych zawodowo w całej populacji kobiet w Polsce wyniósł 63,4%, podczas gdy w całej Unii Europejskiej plasował się na poziomie 67,9%. Przy czym odsetek aktywnych zawodowo kobiet w wieku 15-24 wyniósł dla Polski 35,2%, Unii Europejskiej 41,8%, w grupie 55-64 kolejno: 50,7% i 63% (populacji kobiet w tym wieku). Źródło: Eurostat LFS Employment and activity by sex and age - annual data.
- ² DESI, Eurostat 2017.
- ³ ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. Updated estimates and analysis, ILO 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf.
- ⁴ M. Queisser, W. Adema, Ch. Clarke, COVID-19, employment and women in OECD countries, VOX CEPR Policy Portal 2020, <https://voxeu.org/article/covid-19-employment-and-women-oecd-countries>.
- ⁵ GUS, Życie kobiet i mężczyzn w Europie. Portret statystyczny. Edycja 2018. <https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzn-w-europie/bloc-3d.html?lang=pl>
- ⁶ CBOS, Kobiety i mężczyźni w domu, Komunikat z badań 2018, nr 127/2018, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF
- ⁷ C. Kamp Dush, Dual-earner couples share the housework equally – until the first baby come, "The Conversation" 2015, <https://theconversation.com/dual-earner-couples-share-the-housework-equally-until-the-first-baby-comes-41328>.
- ⁸ Badania DELab UW na zlecenie Nationale-Nederlanden, marzec 2020.
- ⁹ C. Flaherty, No Room of One's Own, "Inside Higher Ed" 2020, <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>.
- ¹⁰ A. Dryjańska, J. Piotrowska (red.), Nieodpłatna praca kobiet. Różowa strefa gospodarki, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2020, https://rownosc.info/media/uploads/nieodplatna_praca_kobiet.pdf; C. Garel, Work Women Don't Get Paid For Is Worth At Least \$10.8 Trillion: Study, "Huffpost" 2020, https://www.huffingtonpost.ca/entry/women-unpaid-work-wage-gap_ca_5e29d961c5b6779e9c2f3d70..
- ¹¹ A. Dryjańska, J. Piotrowska (red.), Nieodpłatna praca kobiet. Różowa strefa gospodarki, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2020, https://rownosc.info/media/uploads/nieodplatna_praca_kobiet.pdf.
- ¹² D. Autor, F. Levy, R. Murnane, The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, "The Quarterly Journal of Economics", t. 118(4), s. 1279-1333; D. Autor, D. Dorn, The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, "American Economic Review" 2013, nr 103(5), s. 1553-1597; M. Dao et al., Why Is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence, IMF Working Papers 2017, nr 18/169.
- ¹³ D. Autor, D. Dorn, The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, "American Economic Review" 2013, nr 103(5), s. 1553-1597.
- ¹⁴ E. Brynjolfsson, A. McAfee, The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in Time of Brilliant Technologies, W. W. Norton, New York-London 2014.
- ¹⁵ McKinsey, The future of women at work. Transitions in the age of automation, McKinsey Global Institute 2019, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>.
- ¹⁶ Jak wyżej.
- ¹⁷ Jak wyżej.
- ¹⁸ 200 mln do podziału na ścieżkę A i ścieżkę B.

Bibliografia

- Alon T. i in., The impact of COVID-19 on gender equality, NBER 2020, Working Paper 26947, <https://www.nber.org/papers/w26947.pdf>.
- Asian Development Bank, Asian Development Outlook 2018. How technology affects jobs, ADB 2018, s. 61, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/411666/ado2018.pdf>.
- Autor D., Dorn D., The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, "American Economic Review" 2013, nr 103(5), s. 1553-1597.
- Autor D., Levy F., Murnane R., The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, "The Quarterly Journal of Economics", t. 118(4), s. 1279-1333.
- Brynjolfsson E., McAfee A., The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in Time of Brilliant Technologies, W. W. Norton, New York-London 2014.
- Bughin J. i in., Skill Shift. Automation and the Future of the Workforce. Discussion paper, May 2018, McKinsey & Company 2018.
- CBOS, Kobiety i mężczyźni w domu, Komunikat z badań 2018, nr 127/2018, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF
- Dao M. et al., Why Is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence, IMF Working Papers 2017, nr 18/169. Dryjańska A., Piotrowska J. (red.), Nieodpłatna praca kobiet. Różowa strefa gospodarki, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2020, https://rownosc.info/media/uploads/nieodplatna_praca_kobiet.pdf.
- Flaherty C., No Room of One's Own, "Inside Higher Ed" 2020, <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>.
- Garel C., Work Women Don't Get Paid For Is Worth At Least \$10.8 Trillion: Study, "Huffpost" 2020, https://www.huffingtonpost.ca/entry/women-unpaid-work-wage-gap_ca_5e29d961c5b6779e9c2f3d70..
- ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. Updated estimates and analysis, ILO 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf.
- Kamp Dush C., Dual-earner couples share the housework equally – until the first baby come, "The Conversation" 2015, <https://theconversation.com/dual-earner-couples-share-the-housework-equally-until-the-first-baby-comes-41328>.
- McKinsey, The future of women at work. Transitions in the age of automation, McKinsey Global Institute 2019, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>.
- Queisser M., Adema W., Clarke Ch., COVID-19, employment and women in OECD countries, VOX CEPR Policy Portal 2020, <https://voxeu.org/article/covid-19-employment-and-women-oecd-countries>.
- Shortlist Consulting, Brief, DELab UW, Jak pandemia COVID-19 wpłynie na branżę marketingową?, <http://shortlist.com.pl/2-fala-raportu-jak-pandemia-2020-wplywa-na-branze-komunikacji-marketingowej/>.
- Śledziwska K., Włoch R., Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020, <https://www.delab.uw.edu.pl/pl/gospodarka-cyfrowa/>.
- Włoch R., Śledziwska K., Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?, Raport DELab UW 2019, http://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/09/Kompetencje_przyszlosci_Raport.pdf.
- Włoch R., Śledziwska K., Rozynek S., Przemiany pracy w sektorze bankowym w kontekście rozwoju gospodarki cyfrowej, Raport DELab UW i KIR, Warszawa 2020.

O KAMPANII #WOMANUPDATE

Celem kampanii #WomanUpdate zorganizowanej przez Future Collars jest dotarcie do kobiet, które chciałyby się przebranżowić, zdobyć kompetencje przyszłości, a tym samym - zmienić kurs swojego zawodowego życia. Także do tych, które dotychczas były wykluczone cyfrowo, ale pod wpływem przyspieszonej rewolucji technologicznej czy też kryzysu post-covidowego, nie mają już wyjścia i dla swojego własnego dobra powinny otworzyć się na świat nowych technologii.

Zarówno w przypadku jednych, jak i drugich, kampania jest bazą praktycznej wiedzy i drogowskazem w kontekście możliwych ścieżek rozwoju i dalszej kariery.

Na potrzeby akcji powstała dedykowana strona - <http://womenupdate.org>, na której znajdują się: bezpłatny poradnik dla kobiet, które chcą zdobyć kompetencje przyszłości, dostęp do darmowych lekcji z kompetencji cyfrowych, w tym m.in. z zakresu: programowania, social mediów, digitalu, liczne materiały edukacyjne, wywiady z kobietami, które przebranżowienie mają już za sobą, oraz liderkami w świecie IT.

RAPORT „CYFROWY KLUCZ DO PRZYSZŁOŚCI ZAWODOWEJ. KOBIETY NA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE KRYZYSU GOSPODARCZEGO”

AUTORKI

prof. UW dr hab. Katarzyna Śledziwska, DELab UW

prof. UW dr hab. Renata Włoch, DELab UW

WSPÓŁPRACA

Natalia Kobza, Instytut Innowacyjna Gospodarka (ingos.pl)

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Maja Rynkowska

Patronat honorowy:



Kampanię wspierają:



Organizator kampanii:

FUTURE COLLARS



Kampania Woman Update jest finansowana w ramach programu NESST Empowers



NESST



Patronat medialny:



ForbesWomen

POLSKA PRESS GRUPA

THINKTANK

MY COMPANY

dziennik.pl