

Jakub Sawulski

Przyszłość pracy a zmiany technologiczne – czy mamy się czego obawiać? – podsumowanie referatu wygłoszonego na Forum Myśli Strategicznej w dn. 15 lipca 2021 roku

- Czy kolejna rewolucja technologiczna pozostawi bez pracy znaczącą część populacji? Podobne obawy nie zrealizowały się przy okazji wcześniejszych rewolucji technologicznych. Rewolucje te wywoływały jedynie zmiany w strukturze zatrudnienia – przejście od zatrudnienia w rolnictwie do zatrudnienia w przemyśle, a następnie od zatrudnienia w przemyśle do zatrudnienia w usługach.
- Wśród ekonomistów zajmujących się tą tematyką obawy o to, że obecna i nadchodząca rewolucja technologiczna pozostawi bez pracy istotną część populacji są raczej umiarkowane. Większe obawy budzi to, że w następstwie tej rewolucji na rynku pracy zabraknie „dobrych” miejsc pracy – nastąpiły wyraźny podział na miejsca pracy dobrej i złej jakości. Dobrej, czyli miejsca pracy dla ludzi wysoko-wykwalifikowanych, dobrze opłacane, stabilne; oraz złej, czyli miejsca pracy o zatrudnieniu precaryjnym, z małą autonomią, niestabilne (Rodrik i Stantcheva, 2021).
- Za tymi obawami stoją dwie główne przyczyny. Po pierwsze, w odróżnieniu od wcześniejszych rewolucji technologicznych, obecnie wiele nowych technologii ma na celu głównie zastąpienie miejsc pracy, a nie wzrost produktywności pracowników. Po drugie, w odróżnieniu od poprzednich rewolucji technologicznych, obecna nie likwiduje miejsc pracy wymagających najniższych kwalifikacji, lecz te, które wymagają średnich umiejętności. W konsekwencji rosną nierówności (Acemoglu i Restrepo, 2020).
- Badanie Lewandowskiego i in. (2017) pokazuje, że w państwach Europy Zachodniej na rynku pracy spada udział zadań rutynowych kognitywnych, czyli prostych, powtarzalnych prac umysłowych. To o tyle istotne, że są to często prace administracyjne/biurowe wykonywane właśnie przez pracowników ze średniego szczebla drabiny dochodowej – a to te prace są w tej chwili najbardziej zagrożone automatyzacją. Co ciekawe, w odróżnieniu od Europy Zachodniej, udział tego typu prac rośnie w większości państw Europy Środkowo-Wschodniej (Lewandowski i Hardy, 2018).
- Dane z 2020 roku potwierdzają przedstawione obawy. Badania OECD pokazują, że w trakcie kryzysu wywołanego pandemią Covid-19 najbardziej spadło zatrudnienie osób o średnich kwalifikacjach – przynajmniej w państwach Europy Środkowo-Wschodniej (zatrudnienie osób o wysokich kwalifikacjach wzrosło, a osób o niskich kwalifikacjach nie zmieniło się lub nieznacznie spadło) (Koske i Diagne, 2021).

Acemoglu, D., Restrepo, P. (2020), The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labour demand, Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 13(1), pp. 25–35, <https://doi.org/10.1093/cjres/rsz022>

Koske, I., Diagne, M.F. (2021), The OECD Economic Outlook – a special focus on Central and Eastern Europe, <https://blog.oecd-berlin.de/oecd-economic-outlook-central-eastern-europe-hungary-poland-slovakia-slovenia-czech-republic>

Lewandowski P., Hardy W. (2018), Jak technologia zmienia rynek pracy? Polska na tle UE, IBS Policy Paper 2/2018. <https://ibs.org.pl/publications/jak-technologie-zmienia-charakter-pracy-polska-na-tle-ue/>

Lewandowski, P., Keister, R., Górka, Sz., Hardy, W. (2017), Routine and aging? The intergenerational divide in the deroutinisation of jobs in Europe, IBS Working Paper 01/2017,

<https://ibs.org.pl/en/publications/routine-and-ageing-the-intergenerational-divide-in-the-deroutinisation-of-jobs-in-europe/>

Rodrik, D., Stantcheva, S. (2021), Fixing capitalism's good jobs problem, Oxford Review of Economic Policy, 37(4), pp. 824–837, https://drodrik.scholar.harvard.edu/files/dani-rodrik/files/fixing_capitalisms_good_jobs_problem.pdf