

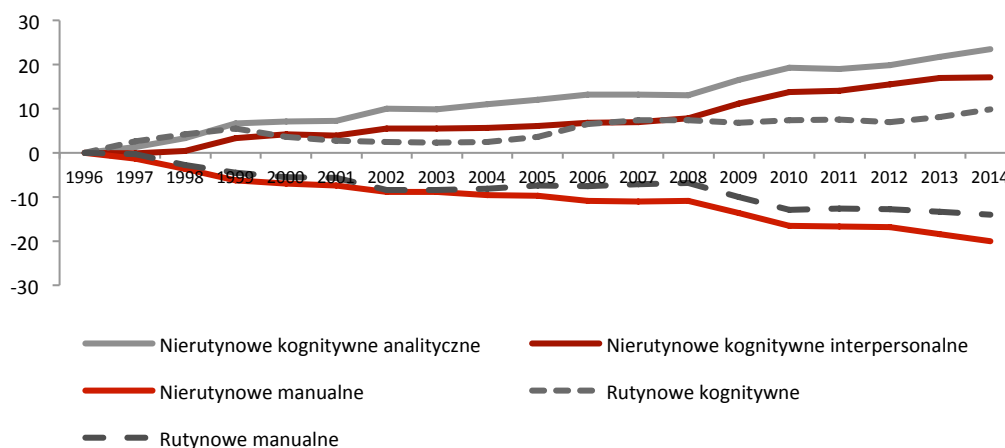
Skazani na rutynę? Ewolucja struktury zadań na polskim rynku pracy

Od czasów transformacji gospodarczej na początku lat 90 polski rynek pracy przeszedł znaczące przeobrażenia. Głównym motorem tych przeobrażeń jest postęp technologiczny i towarzysząca mu komputeryzacja, które wpłynęły m.in. na wymagania stawiane pracownikom odnośnie kompetencji i umiejętności. Wzrosło zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach, których praca wymaga czynności nierutynowych i kognitywnych (elastyczności myślenia i mniejszego przywiązywania się do schematów, myślenia analitycznego, określania i rozwiązywania potencjalnie nierozwiązywalnych problemów, szybkości filtrowania informacji przy użyciu różnych technik i narzędzi itp.). Komputeryzacja wpłynęła jednocześnie na ograniczenie popytu na wiele prac prostych i rutynowych, co skutkuje wypieraniem z rynku pracy pracowników nisko wykwalifikowanych. Wraz ze zmianą struktury popytu pod względem wykonywanych w pracy zadań, jak wynika z innych badań, pogłębia się różnica w wynagrodzeniach pracowników wysoko i nisko wykwalifikowanych.

Rozwój technologii, zmiany zapotrzebowania na poszczególne usługi sprawiły, że między rokiem 1996 a 2014 pojawiło się wiele nowych zawodów, wiele niegdysiejszych zanika. W oficjalnej klasyfikacji zaprzestano wyróżniać np. takie zawody, jak np. tkacz, inżynier technologii drewna; pojawili się za to operatorzy obiektów jądrowych, monterzy mechatroniki, a informatycy zostali podzieleni na wiele bardziej szczegółowych kategorii. Zmieniła się także struktura zatrudnienia w obrębie podziału na sektory gospodarcze – dla przykładu, udział pracowników zatrudnionych w rolnictwie zmalał ww. okresie niemal dwukrotnie.

W okresie 1996-2014 pracujący Polacy coraz częściej angażowali się w czynności nierutynowe i kognitywne (szeroko pojęte prace biurowe). Równocześnie spadła ilość zadań manualnych (szeroko pojęte prace fizyczne). Pracownicy zmuszeni do odejścia z zawodów, w których główną rolę odgrywają czynności manualne, mogą mieć problemy w odnalezieniu się w zawodach, gdzie potrzebne są umiejętności kognitywne. Na polskim rynku pracy, w przeciwieństwie do wcześniejszych badań dla innych krajów, w analizowanym okresie stopniowo wzrastał poziom wykonywanych zadań rutynowych kognitywnych (wykres 1).¹

Wykres 1. Ewolucja zadań na polskim rynku pracy w latach 1996 – 2014 (pomnożone przez 100).



Uwaga: Wykres jest średnią kroczącą średnich intensywności zadań z dwóch różnych baz O*NET (2003 oraz 2014). Dla porównywalności wyników wykres został przeskalowany tak, by wartości początkowe były równe 0.

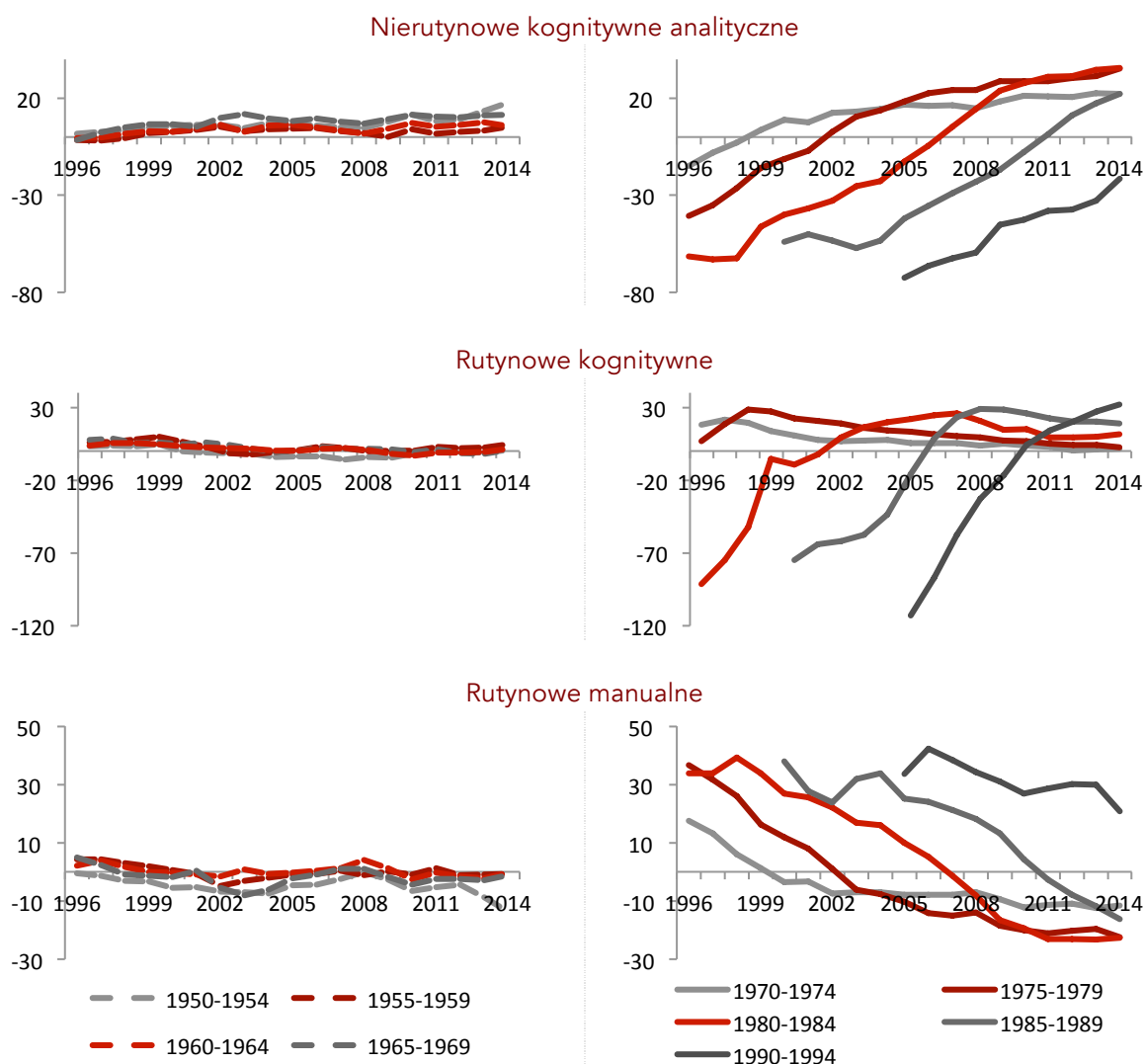
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL oraz O*NET.

Znakomita większość zaobserwowanych zmian napędzana jest przez pracowników stosunkowo młodych, urodzonych po roku 1970 (wykres 2). Według naszej analizy w rozpatrywanym okresie pracownicy starsi nie doświadczyli znaczących zmian w strukturze zadań. Dodatkowo dochodzimy do wniosku, że przeciętna liczba czynności nierutynowych i kognitywnych w każdej kolejnej (młodszej) kohorcie była większa niż ta sama wartość w kohortach starszych w tym samym punkcie w cyklu życia. Oznacza

¹ Zadania rutynowe kognitywne to zadania, które z łatwością mogą zostać wykonane postępując według ściśle określonego algorytmu (np. fakturowanie), a tym samym są łatwo programowalne.

to, że urodzeni w latach osiemdziesiątych obecni 30-latkowie wykonują w swojej pracy zadania nierutynowe i kognitywne częściej, niż ludzie urodzeni w latach sześćdziesiątych, w momencie kiedy mieli 30 lat.

Wykres 2. Ewolucja struktury zadań w Polsce w latach 1996-2014.
 Urodzeni przed rokiem 1970 Urodzeni po roku 1970



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL oraz O*NET.

Przeprowadzone przez nas badania wskazują, że znaczna część obserwowanych zmian powiązana jest z rosnącym poziomem wykształcenia pracowników. Młodsze pokolenia coraz częściej decydują się na ukończenie studiów wyższych zanim wejdą na rynek pracy. Zmiany w strukturze edukacji są silnie powiązane z rosnącą

intensywnością zadań nierutynowych i kognitywnych i spadającą - zadań rutynowych i manualnych.

Podsumowując, konieczne wydaje się systemowe wsparcie dla uczenia się przez całe życie i nabywania nowych umiejętności zgodnie z potrzebami rynku. Postęp technologiczny nie sprzyja bowiem wydłużaniu aktywności zawodowej starszych pracowników. Z jednej strony utrzymywaniu się ich w zawodzie może sprzyjać fakt, że młodzi pracownicy wybierają inne zawody niż starsze pokolenia; z drugiej - pracownicy starsi pozostają jednak w zawodach bardziej rutynowych i manualnych, które stopniowo zastępowane są zawodami o przeciwnym zestawie umiejętności.

Pełna wersja artykułu Hardy W., Keister R., Lewandowski P., Do entrants take it all? The evolution of task content of jobs in Abstract Poland, IBS Working Paper 10/2015
http://ibs.org.pl/files/publikacje/wp/wp2015/IBS_Working_Paper_10_2015.pdf