

## Rutynowe i coraz starsze? Międzypokoleniowe różnice w derutynizacji pracy w Europie

Piotr Lewandowski, Roma Keister, Wojciech Hardy, Szymon Górka

Pokazujemy, że zachodzące w Europie zmiany struktury zadań na rynkach pracy w większym stopniu dotyczą osoby młode niż osoby starsze. Wnioski opieramy na analizie 12 krajów europejskich w okresie 1998-2014.<sup>1</sup> Przejście od prac rutynowych do nierutynowych zachodziło szybciej wśród osób urodzonych w latach 1970-1989 niż wśród urodzonych w latach 1950-1969. Starzenie się siły roboczej następowało szybciej w zawodach, które początkowo były bardziej rutynowe, gdyż udział młodych pracowników w tych zawodach malał. Osoby w zawodach bardziej rutynowych miały większe prawdopodobieństwo bycia bezrobotnymi, szczególnie między 15 a 34 rokiem życia.

W wielu krajach świata następują dynamiczne zmiany w strukturze zadań wykonywanych na rynkach pracy. Znaczenie zawodów o charakterze nierutynowym i kognitywnym rośnie, podczas gdy prace rutynowe i manualne stopniowo zanikają. Mniej jednoznaczne są wyniki dotyczące zawodów rutynowych i kognitywnych, których zmiany różnią się między krajami. Wśród przyczyn tych zmian wskazuje się takie czynniki jak postęp technologiczny, offshoring i upowszechnienie edukacji wyższej. W artykule przyglądamy się bliżej zjawisku derutynizacji rynków pracy w Europie – przejściu od prac rutynowych do nierutynowych – i roli, jaką wiek pełni dla tempa zmian w strukturze wykonywanych zadań i powiązaniem z derutynizacją ryzyku bezrobocia.

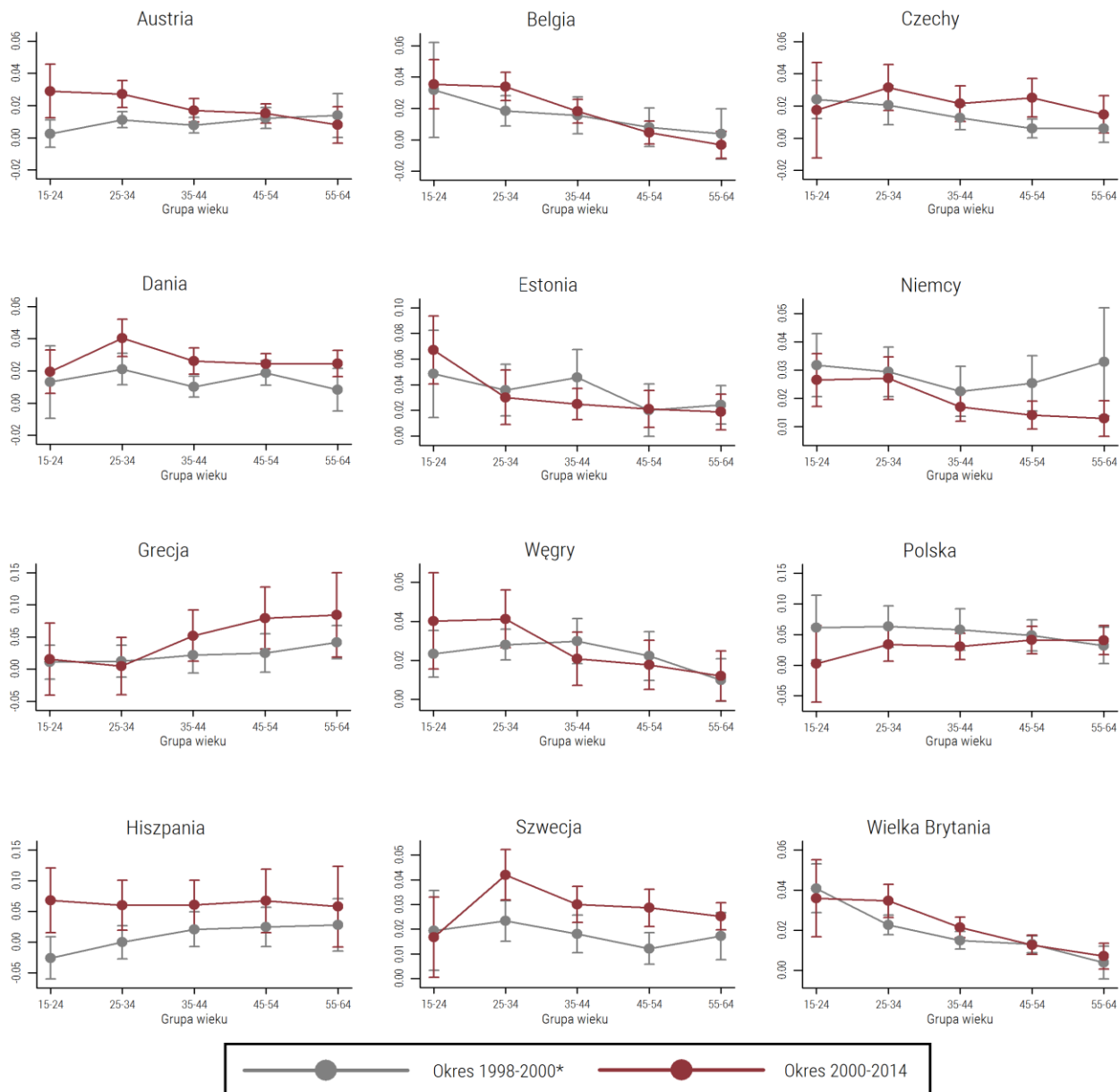
Zmiany w strukturze wykonywanych zadań zachodzą znacznie szybciej wśród osób urodzonych po roku 1970, które kariery zawodowe zaczynały w latach 1990., niż dla tych urodzonych wcześniej. Pokazujemy, że pracownicy urodzeni w latach 1970-1989 doświadczali zarówno szybszego wzrostu intensywności nierutynowych zadań kognitywnych, jak i szybszego spadku intensywności zadań manualnych niż pracownicy urodzeni w latach 1950-1969. Różnice w tempie zmian intensywności zadań rutynowych i kognitywnych były mniej wyraźne, lecz też zauważalne. W większości krajów, zawody, które w roku 1998 były bardziej rutynowe, „zestarzały” się znacznie szybciej niż zawody, w których zadania były bardziej nierutynowe. Przemiany te napędzał przede wszystkim malejący udział pracowników najmłodszych (w wieku 15-29 lat) w zawodach wysoce rutynowych.

Zanikanie prac rutynowych przekłada się na wyższe zagrożenie bezrobociem wśród pracowników je wykonujących. W sześciu z dwunastu analizowanych krajów, im bardziej rutynowy był dany zawód w 1998 roku, tym większy był wzrost stopy bezrobocia w tym zawodzie do roku 2010. Na poziomie indywidualnym, we wszystkich dwunastu krajach pracownicy w zawodach rutynowych zmagali się z większym ryzykiem bezrobocia, niż pracownicy w mniej rutynowych zawodach (por. Wykres 1). Efekt ten był widoczny już pod koniec lat 1990., ale uległ nasileniu w obecnej dekadzie. Wielu autorów (m.in. Autor i in., 2003; Michaels i in., 2014; Goos i in., 2014) wskazuje, że za spadkiem znaczenia prac rutynowych stoją czynniki popytowe, co tłumaczyłoby trudniejszą sytuację osób je wykonujących. We wszystkich krajach z wyjątkiem Grecji, związek między stopniem rutynowości pracy a ryzykiem bezrobocia najsilniejszy był wśród osób młodych, w wieku 15-34 lat.

<sup>1</sup> Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Grecja, Hiszpania, Niemcy, Polska, Szwecja, Węgry, oraz Wielka Brytania.

**Wykres 1. Osoby w zawodach bardziej rutynowych stoją wobec większego ryzyka bezrobocia, szczególnie jeśli są w wieku 15-34 lat. Związek rutynowości pracy z ryzykiem bezrobocia był silniejszy w latach 2010. niż w latach 1990.**

*Całkowite efekty krańcowe intensywności rutynowych zadań (wskaźnik RTI) oszacowane w regresjach logistycznych objaśniających prawdopodobieństwo bezrobocia. Efekty w podziale na wiek, oszacowane odrębnie dla każdego kraju w okresach 1998-2000\* i 2012-2014.*



*Uwagi: Zmienne objaśniające: wskaźnik intensywności rutynowych zadań (RTI), zmienna zerowydkowa oznaczająca okres (poziom bazowy: 1998-2000\*), charakterystyki indywidualne (wiek, płeć, stan małżeński, wykształcenie), zmienne kontrolne dot. regionu (wewnątrz-regionalne udziały przemysłu z okresu gdy pracownik był w wieku 15-19 lat lub najwcześniejsze dostępne; oraz lokalne szoki w popycie pracy - za Bartik, 1991), oraz interakcje RTI z grupami wieku. Błędy standardowe zgrupowane według zawodów. Pełne wyniki estymacji dostępne są w artykule (patrz link na końcu streszczenia). \*Z powodu ograniczonej dostępności danych, wykorzystujemy okres 1999-2001 dla Niemiec i Wielkiej Brytanii oraz 2003-2005 dla Szwecji.*

*Źródło: Własne oszacowania na podstawie danych EU-LFS, BAEL, O\*NET, oraz Cambridge Econometrics European Regional Data.*

Nasze wyniki niosą ze sobą istotne implikacje dla polityki publicznej. Dotychczas zmiany struktury zawodów w mniejszym stopniu wpływały na pracowników starszych niż na młodszych, przyczyniając się do szybszego starzenia się struktury wieku pracowników w zawodach silnie rutynowych. Jeśli jednak zanikanie zawodów rutynowych przyspieszy w przyszłości, to starsi pracownicy, którzy pozostali w tych zawodach, mogą być nieproporcjonalnie wysoko narażeni na bezrobocie. Kształcenie ustawiczne i szkolenia pracowników są niezbędne, aby osoby starsze mogły sprostać nadchodzącym wyzwaniom. Jest to szczególnie ważne w świetle luki umiejętności w obszarze technologii cyfrowych, która występuje między osobami starszymi i młodszymi w krajach europejskich (jak pokazano m.in. w badaniu PIAAC). Z drugiej strony, systemy edukacyjne powinny wspierać rozwój umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań nierutynowych, czyli umiejętności analitycznych, rozwiązywania problemów, ale także umiejętności miękkich i interpersonalnych, ponieważ młodzi pracownicy rozpoczynający karierę w zawodach silnie rutynowych w coraz większym stopniu narażeni są na ryzyko bezrobocia. Nawet jeśli efekt ten częściowo odzwierciedla selekcję osób o niższych umiejętnościach do prac bardziej rutynowych, w systemach edukacyjnych priorytetem powinno być kształcenie umiejętności umożliwiających podjęcie pracy nierutynowej. W przeciwnym przypadku, zmiany struktury zawodów mogą przełożyć się na wzrost nierówności na rynku pracy w przyszłości.

Naszym zdaniem kolejne badania powinny podjąć problematykę różnic w wynagrodzeniach w zależności od wieku i rodzaju zadań wykonywanych przez pracowników. Wyniki takiej analizy rzuciłyby światło na to, jak zmiany w strukturze zadań wpływają na nierówności na rynku pracy. Niestety, wykorzystywane przez nas dane EU-LFS nie zawierają precyzyjnych informacji na temat płac. Innym ważnym obszarem badań jest zróżnicowanie zadań wewnątrz zawodów. Niestety badania ankietowe zawierające informacje na ten temat, takie jak PIAAC dla krajów OECD czy STEP dla krajów rozwijających się, póki co zostały przeprowadzone tylko raz dla poszczególnych krajów. Analiza zmian w czasie będzie możliwa dopiero po zakończeniu drugiej fali tych badań.

Pełna wersja artykułu w języku angielskim:

Lewandowski P., Keister R., Hardy W., Górka Sz. (2017), Routine and ageing? The Intergenerational Divide In The Deroutinisation Of Jobs In Europe, IBS Working Paper 01/2017.

[http://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/IBS\\_Working\\_Paper\\_01\\_2017.pdf](http://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/IBS_Working_Paper_01_2017.pdf)