

Automatyzacja, związki zawodowe i nietypowe zatrudnienie

Piotr Lewandowski, Wojciech Szymczak

Wdrażanie technologii i postępująca automatyzacja pracy mają istotne przełożenie na siłę negocjacyjną pracowników. Pracodawca może wykorzystać „groźbę” zastąpienia pracownika robotami oraz technologiami ICT w procesie negocjacji warunków pracy. W konsekwencji może prowadzić to do zmian w zakresie zatrudnienia oraz formy zatrudnienia. W krajach Unii Europejskiej, całkowity wpływ technologii na płace oraz zatrudnienie jest niewielki, w porównaniu np. do Stanów Zjednoczonych. Co więcej, w czasie wzrostu nakładów na inwestycje w technologie w przedsiębiorstwach, stopa zatrudnienia znacząco zwiększyła się w krajach UE. Niemniej, w tym samym okresie na znaczeniu zyskały formy nietypowego zatrudnienia – umowy na niepełny etat, samozatrudnienie. Między 2011 a 2018, mimo wzrostu zatrudnienia w krajach UE średnio z 67% do 75% , odsetek osób pracujących na niepełny etat również zwiększył się z 18.6% do 19.3% wszystkich pracowników w 2018 roku.

W naszym badaniu prezentujemy wyniki dotyczące związku między zastosowaniem technologii automatyzacyjnych, a zmianą udziału osób objętych nietypowym zatrudnieniem w zatrudnieniu ogółem. Niestandardowe zatrudnienie definiujemy jako „niedobrowolną” pracę na niepełny etat¹, „niedobrowolną pracę na czas określony”² oraz „niepełne” zatrudnieniem³. Weryfikujemy również, czy związki zawodowe mogą przeciwdziałać negatywnemu wpływowi technologii. Wykorzystując dostępne dane europejskie (m.in. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, Badanie Struktury Wynagrodzeń), pokazujemy, że odsetek pracowników objętych nietypowym zatrudnieniem wzrósł średnio o ponad 2 punkty procentowe. Zauważamy, że głównym kanałem zmiany osób objętych nietypowym zatrudnieniem jest praca na czas określony.

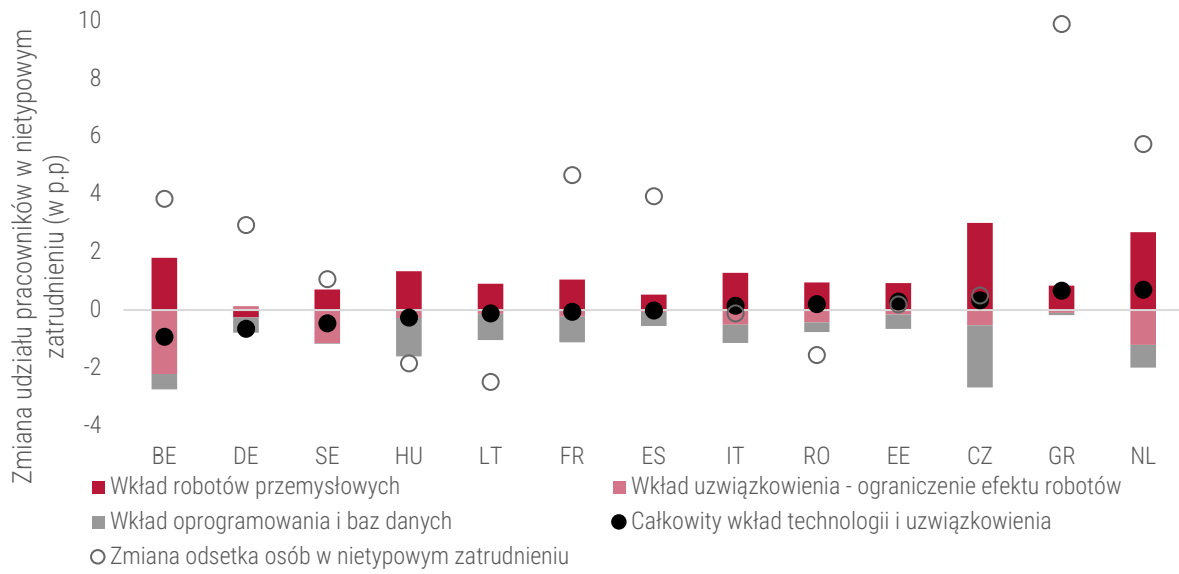
Wpływ technologii automatyzacyjnych na nietypowe zatrudnienie w latach 2006-2018 był jednak umiarkowany. Tylko w Grecji oraz Holandii, technologia (roboty + ICT) przyczyniły się do wzrostu odsetka osób w „nietypowym” zatrudnieniu o ponad 1 punkt procentowy (Wykres 1). Co ciekawe, w krajach o wysokiej stopie uzwiązkowienia – Niemcy, Szwecja oraz Belgia – wpływ technologii jest pozytywny, mniej osób objętych jest nietypowym zatrudnieniem. Pokazujemy, że gdyby nie wysokie uzwiązkowienie pracowników w Szwecji i Belgii, to odsetek osób objętych nietypowym zatrudnieniem byłby wyższy średnio o 1-1.5 punktu procentowego.

¹ Osoby, które chciałyby pracować na pełen etat, ale nie mogą znaleźć takiej pracy.

² Osoby, które chciałyby pracować na czas nieokreślony, ale nie mogą znaleźć takiej pracy.

³ Osoby pracujące mniej godzin niż by chciały.

Wykres 1. Wpływ ICT i robotów na udział niestandardowego zatrudnienia w latach 2006-2018, według kraju



Pełna wersja artykułu:

Lewandowski P., Szymczak W. (2024), Automation, trade unions and involuntary atypical employment, IBS Working Paper 02/2024.

https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2024/09/Automation_AtypicalEmployment_IBS_WP_022024.pdf