

Sprawozdanie z debaty pt.

Rynek pracy – technologie dysruptywne a potrzeba zachowania równowagi społecznej Warszawa, 22 października 2020 r.

Debata odbyła się w dniu 22 października w Warszawie i była transmitowana on-line w czasie rzeczywistym. Była podzielona na dwie części:

- wystąpien w formie prezentacji referatów (część naukowa), w której wystąpili dr hab. Łukasz Arendt, prof. UŁ, dr hab. Beata Woźnia-Jęchorek, prof. UEP i dr Iwona Kukulak-Dolata, IPiSS.
- dyskusji panelowej (część praktyczna), moderowanej przez Ł. Arendta, w której wzięli udział Katarzyna Lorenc (Business Centre Club), Piotr Lewandowski (Instytut Badań Strukturalnych), Kacper Nosarzewski (Polskie Towarzystwo Studiów nad Przyszłością), Tomasz Sieradz (Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie) i Piotr Szumlewicz (Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa).

Zaproponowany temat debaty wynikał z obserwacji, iż rozwój Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych, Internetu Rzeczy, Big Data, Sztucznej Inteligencji (które określa się mianem technologii dysruptywnych), prowadzą do znaczących przemian na rynku pracy, będąc składową tzw. czwartej rewolucji przemysłowej (Przemysł 4.0). Przemiany te związane są nie tylko z przekształcaniem struktury popytu na pracę, podaży pracy, ale również zmianami treści pracy – w tym kontekście ciągle powraca pytanie czy automatyzacja i robotyzacja doprowadzi do „końca pracy” w ujęciu Rifkinowskim. To z kolei prowadzi do kolejnych pytań dotyczących nowego modelu gospodarczego i modelu społecznego, jakie wykształcą się w rezultacie dynamicznych zmian technologicznych. Debata odbyła się w okresie nasilenia zachorowań wywołanych wirusem SARS-CoV-2 – nie dziwi więc, iż pandemia COVID-19 stanowiła jeden z kluczowych tematów poruszanych podczas spotkania.

Rewolucje technologiczne i zmiana technologiczna na rynku pracy towarzyszą nam od stuleci. Sam mechanizm wpływu postępu technicznego na rynek pracy jest znany, co do zasady, już od czasów ekonomii klasycznej – wzrost produktywności wywołany wprowadzeniem nowej technologii krótkookresowo przekłada się na spadek popytu na pracę, mogąc prowadzić do bezrobocia technologicznego. Równocześnie różnorodne mechanizmy kompensacji w okresie średnim i długim kreują nowe miejsca pracy, dzięki czemu popyt na pracę nadal rośnie, a bezrobocie technologiczne jeśli występuje, to tylko przejściowo. Te mechanizmy kompensacji okazują się skuteczne – nawet w ostatnim latach, kiedy doświadczaliśmy trzeciej rewolucji przemysłowej, liczba pracujących rosła (oczywiście przy istotnych zmianach w strukturze pracujących). Tym niemniej specyfika czwartej rewolucji przemysłowej, jej znaczny dynamizm, a także potencjał automatyzacji sprawiają, że wielu badawczy ma wątpliwości czy dotychczasowe mechanizmy kompensacji wystarczą, aby uchronić nas przed masowym, technologicznym bezrobociem. A perspektywy płynące z badań nie napawają optymizmem – szacuje się, że w Stanach Zjednoczonych ok. 47% miejsc pracy będzie zagrożone automatyzacją (Frey, Osborne 2017), w krajach OECD automatyzacja może dotknąć 57%

zatrudnienia (Bank Światowy 2016), podczas gdy w Polsce w perspektywie 2030 roku szacuje się, że automatyzacji może podlegać 49% zadań – tj. ok. 7,3 miliona miejsc pracy (McKinsey 2018). Pandemia COVID-19 może stanowić katalizator dla przyspieszenia procesów automatyzacji i zmian w treściach pracy. Równocześnie, toczy się ożywiona dyskusja dotycząca zmian w stosunkach przemysłowych, roli partnerów społecznych, czy zróżnicowania prawdopodobieństwa utraty pracy w przekroju cech społeczno-demograficznych podaży pracy wynikających z technologii dysruptywnych i rozwoju Przemysłu 4.0.

Wśród głównych wniosków płynących z debaty należy wymienić następujące:

- postęp techniczny w dużej mierze jest wynikiem priorytetów polityki społeczno-ekonomicznej, jakie są przyjmowane w danym kraju (np. obecny wysoki poziom rozwoju technologicznego w Niemczech jest wynikiem dostrzeżenia przed laty konsekwencji starzenia społeczeństwa i podjęcia decyzji o wdrażaniu polityki, dzięki której gospodarka niemiecka nie była tak bardzo zależna od kurczących się zasobów pracy). W tym sensie instytucje publiczne, w tym administracja publiczna, mają do odegrania istotną rolę w „programowaniu” tego postępu, tym bardziej, że jego skutki dotyczą wielu dziedzin, w tym rynku pracy. Stąd włączenie działu praca do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii można uznać jako krok w dobrym kierunku. Ponadto, jeśli przyjąć, że procesy automatyzacji przyspieszą w Polsce w najbliższym czasie, to warto inwestować w takie systemy, które mogą być przeprogramowywane w zależności od zmieniających się uwarunkowań otoczenia,
- dla kreowania skutecznej polityki ekonomicznej i proinnowacyjnej istotne znaczenie ma współpraca różnych aktorów – w tym obszarze, w szczególności w odniesieniu do rynku pracy, niewykorzystany potencjał leży w dialogu społecznym. Uczestnicy debaty niemalże jednogłośnie stwierdzili, że poziom tego dialogu jest niezadowolający, w związku z czym należałoby podjąć działania mające na celu przywrócenie tego dialogu, w szczególności w Radzie Dialogu Społecznego,
- koniec pracy w ujęciu Rifkinowskim w perspektywie najbliższych 30-40 lat nie powinien mieć miejsca w Polsce jak i innych krajach rozwiniętych. Natomiast prawdopodobne jest przewartościowanie pojęcia „rynek pracy”, czy wręcz zastąpienie go pojęciem „rynek zadań”. Na takim rynku podmioty gospodarcze będą zgłaszały zapotrzebowanie na wykonanie określonej grupy zadań (o charakterze nierutynowym), wiążąc się z „wykonawcą usługi” na podstawie umowy, która nie będzie nosiła znamion obecnej standardowej umowy o pracę na czas nieokreślony. Coraz większe znaczenie dla świadczenia pracy (dostawy usług pracy) będą miały platformy elektroniczne. Niejednoznaczne wnioski dotyczyły kwestii na ile pandemia COVID-19 odsuwa czy przyspiesza „koniec pracy”,
- niewątpliwym wyzwaniem jest wypracowanie sposobu efektywnego kreowania kompetencji dla gospodarki 4.0 – zdolność systemu edukacji (zarówno szkolnej jak i kształcenia ustawicznego) w tym zakresie została oceniona przez uczestników debaty negatywnie. Podkreślano, iż istotne deficyty dotyczą kompetencji cyfrowych (szczególnie w starszych grupach wiekowych), ale również tzw. kompetencji miękkich,

a wprowadzane reformy edukacji nie doprowadziły do poprawy sytuacji w zakresie kształcenia tych kompetencji,

- mimo, że uczestnicy debaty nie byli zgodni co do wpływu pandemii COVID-19 na przyspieszenie „końca pracy”, to nie mieli wątpliwości, że pandemia odciska, przynajmniej krótkookresowo, istotne piętno na polskim (i nie tylko) rynku pracy. Z jednej strony mówimy o spadku popytu na pracę będącego pochodną ograniczeń w sferze ekonomicznej i społecznej, jakie zostały wprowadzone w odpowiedzi na pandemię (odsuniętego w czasie dzięki zastosowaniu instrumentarium poszczególnych tzw. tarcz antykrzysowych). Z drugiej strony – o skokowym wzroście świadczenia pracy w formie zdalnej (kluczową rolę odegrały tu technologie informacyjne i komunikacyjne), co ma pozytywny wpływ na stabilizację rynku pracy, ale może mieć negatywne konsekwencje w warstwie psychologicznej czy społecznej. Należy przyjąć, że ten „model” rynku pracy, który wyłonił się w odpowiedzi na pandemię, będzie towarzyszył nam z pewnymi modyfikacjami do końca tej pandemii (eksperci szacują, że zakończenia pandemii należy oczekiwać około 18 miesięcy od wynalezienia szczepionki wirusa SARS-CoV-2). To, na ile ten model będzie funkcjonował dłużej na rynku pracy zależy w dużej mierze od zmian w preferencjach i gustach konsumentów oraz oczekiwań podmiotów gospodarczych warunkowanych pandemią COVID-19,
- dla sytuacji na rynku pracy istotne znaczenie będzie miała aktywność państwa – zarówno w zakresie regulacyjnym, ale również realnym – tj. inwestycji infrastrukturalnych oraz wspierania rozwoju innowacyjnych technologii. Podtrzymanie wydatków publicznych o charakterze inwestycyjnym jest typowym działaniem w ramach tzw. ekonomii Keynesowskiej i ma na celu zmniejszenie tempa spadku agregatowego popytu w gospodarce. Pandemia może też być swoistym katalizatorem dla rozwijania technologii dysruptywnych - z dotychczasowych obserwacji wynika, że najwyższą stopę zwrotu zanotowały te organizacje, które inwestowały w technologie informacyjne i komunikacyjne, dostarczając narzędzi do komunikacji zdalnej - i należy przyjąć, że w tym obszarze nadal utrzymywać się będzie wysoka dynamika wzrostu,
- z punktu widzenia rynku pracy pandemia COVID-19 mocniej uwypukliła nierównowagę między popytem na pracę a podażą pracy w niektórych branżach gospodarki. Tu na szczególną uwagę zasługuje deficyt pracowników ochrony zdrowia – uczestnicy debaty podkreślali, że COVID-19 może być szansą dla zmniejszenia skali tych deficytów dzięki wspieraniu imigracji specjalistów-obcokrajowców do Polski, a także większego otwarcia dostępu do zawodów regulowanych.

Literatura:

Bank Światowy (2016). World Development Report 2016. Digital Dividends, The World Bank Group, Washington D.C.

Frey, C.B. and Osborne M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?, Technological Forecasting and Social Change, 114 (C), 254-280.

McKinsey and Company (2018). Shoulder to shoulder with robots. Tapping the potential of automation in Poland, Report.