

Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: luiza_nowicka@parp.gov.pl

tel.: 880 524 959

Informacja prasowa

Warszawa, 15.06.2022 r.

Rynek pracy czekają zmiany. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przedstawia najnowsze prognozy

Rynek pracy czekają poważne zmiany, a wyzwaniem stanie się sposób, jak za nimi nadążyć. Tak wynika z raportu „Prognozowane zmiany na rynku pracy. Przegląd scenariuszy” opracowanego przez Instytut Analiz Rynku Pracy na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Wnioski z raportu opracowano w oparciu o analizę literatury przedmiotu i na podstawie danych zaczerpniętych m.in. z Infuture Institute, Samsung Polska, PwC, Polskiego Instytutu Ekonomicznego oraz Deloitte’a.

Rynek pracy kształtuje wiele czynników, m.in. te o charakterze: społecznym (jak dostęp do powszechnej edukacji i jej jakość czy rozwój medycyny), środowiskowym (np. zmiany klimatyczne), ekonomicznym (np. popularność ekonomii współdzielenia), politycznym czy technologicznym. Prognozuje się jednak, że w ciągu najbliższych lat największy wpływ na rynek pracy będą miały procesy związane z robotyzacją, automatyzacją i wykorzystaniem sztucznej inteligencji. Dziś, w związku z popularyzacją automatyki i systemów działających w oparciu o sztuczną inteligencję, uważa się, że niektóre zawody, zwłaszcza niewymagające specjalistycznej wiedzy i kwalifikacji, zaczną zanikać.

Zróżnicowane prognozy

Prognozy, na podstawie analizy rynku pracy instytucji badawczych, przedstawiają się różnorodnie:

- według instytutu badawczego McKinsey Global Institute, dostępne już dziś lub aktualnie opracowywane w laboratoriach badawczo-rozwojowych rozwiązania technologiczne, do 2055 r. mogą umożliwić zastąpienie ok. 49% czynności wykonywanych obecnie przez pracowników;
- naukowcy z Oxfordu przewidują, że do 2061 r. sztuczna inteligencja zdominuje rynek pracy, ale w pełni zastąpi ludzi dopiero w roku 2136;
- według ekspertów Światowego Forum Ekonomicznego (The World Economic Forum, WEF) tempo wdrażania technologii w kolejnych latach pozostanie niezmiennie, a w niektórych sektorach wzrośnie. Ich szacunki przewidują, że do 2025 r. nawet 85 mln miejsc pracy na całym świecie może zostać zastąpionych przez maszyny i procesy automatyzacji, a

jednocześnie powstanie 97 mln nowych ról. Dla wielu osób oznaczać to będzie konieczność przekwalifikowania lub przebranżowienia;

- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) prognozuje, że 65% dzieci rozpoczynających obecnie edukację będzie pracować w zawodach, które jeszcze nie istnieją.

W analizach i badaniach – zawartych w raporcie „Prognozowane zmiany na rynku pracy. Przegląd scenariuszy” – dotyczących obecnych i przyszłych zmian na rynku pracy, do głównych determinant eksperci zaliczają rozwój technologiczny przyspieszający proces automatyzacji, cyfryzacji oraz postępy innowacyjne, zmiany demograficzne charakteryzujące się rosnącym udziałem osób starszych, w połączeniu z malejącym udziałem osób w wieku produkcyjnym, w całkowitej liczbie ludności. Do czynników tych wliczają także migracje ludności, szybką urbanizację oraz niedobór zasobów i zmiany klimatu.

Trendy – transformujące rynek pracy

Wiedza staje się coraz cenniejszym zasobem, a procesy przekształcenia zawodowego oraz wymóg ciągłego podnoszenia kompetencji są już koniecznością. Widoczne już dzisiaj trendy wpłyną na liczbę miejsc pracy, ewolucję zawodów, rozwój zawodowy pracowników, a także na sam charakter pracy. Istotne znaczenie ma znajomość trendów transformujących rynek pracy, a do najważniejszych z nich należą:

- zautomatyzowanie prac fizycznych, powtarzalnych i schematycznych, a także tych polegających na zbieraniu i przetwarzaniu danych;
- znaczący wzrost rotacji dobrowolnej pracowników;
- spadek przywiązania pracownika do pracodawcy i jednoczesny wzrost oczekiwań względem firmy w wymiarze finansowym, warunków i środowiska pracy;
- skrócenie czasu rekrutacji – okresu pomiędzy pierwszym kontaktem z kandydatem a przyjęciem oferty;
- zmiany w modelach pracy i masowy cyfrowy upskilling pracowników;
- rozwój alternatywnych form zatrudnienia wobec pracy na etat, wzrost liczby freelancerów;
- dbanie o dobrostan psychiczny pracowników;
- zwiększenie widoczności pracowników, czyli monitorowanie pracowników.

Scenariusze na przyszłość

Według **Infuture Institute** i **Samsung Polska** istnieje możliwość wystąpienia trzech zjawisk o stosunkowo najwyższym prawdopodobieństwie w zakresie zmian na rynku pracy. Dla 56% respondentów najbardziej prawdopodobna wydaje się być konieczność wielokrotnego przebranżawiania się w ciągu życia. Z kolei dla 57% z nich jest to nasilenie cyberataków powodujących główne zagrożenie dla branż i gałęzi gospodarki. Dla 54% respondentów uważa, że

nastąpi nadanie nowej wartości pracy rąk - w coraz bardziej zautomatyzowanym i technologicznym świecie praca rąk, rzemiosło, małe manufaktury nabiorą nowej wartości, będą doceniane i bardziej wartościowe.

Z kolei według **PwC** każdy z czterech scenariuszy wizji przyszłego rynku pracy zawiera potencjalne prawdopodobieństwo wystąpienia. Dwa pierwsze światy – czerwony, w którym rządzą innowacje, i niebieski, zdominowany przez korporacje – mogą bardziej przekonywać tych, którzy postrzegają rynek przez pryzmat wyników finansowych, konkurencji i miejsca na listach rankingowych. Dwa pozostałe – świat zielony z przewagą społecznej odpowiedzialności biznesu oraz żółty, w którym priorytetem jest interes pracowników – ocenią raczej pozytywnie wszyscy przekonani do zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z badaniami 74% pytanym jest gotowych uczyć się nowych umiejętności lub całkowicie przekwalifikować się, a 60% uważa, że w przyszłości niewiele osób będzie mogło cieszyć się stabilnym długoterminowym zatrudnieniem.

Natomiast według **Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE)** wirtualizacja rynku oraz praca w rozproszonych zespołach będą siłą napędową do 2035 r. PIE prognozuje cztery scenariusze.

„W chmurze”, gdzie technologie wirtualne przyczynią się do zwiększenia mobilności zawodowej oraz umożliwią niemal nieograniczony dostęp do danych w czasie i przestrzeni.

W scenariuszu „Smart” zakłada się wysoki poziom wirtualizacji rynku pracy oraz niską zdolność do pracy w rozproszonych zespołach. Dzięki połączeniu kompetencji ludzi i maszyn, model rynku pracy będzie zmierzał w kierunku hybrydowego, a współpraca z zaawansowanymi maszynami i systemami algorytmicznymi będzie wymagać przede wszystkim kompetencji technicznych i cyfrowych, ale także zdolności do myślenia systemowego, kreatywności oraz umiejętności współpracy.

W scenariuszu „Offline” rynek pracy charakteryzuje się niskim poziomem wirtualizacji i niską zdolnością do pracy w rozproszonych zespołach. Wiąże się to ze spadkiem mobilności zawodowej, niższą innowacyjnością oraz ograniczoną współpracą z organizacjami zagranicznymi.

Natomiast scenariusz „W cyfrowym detoksie” zakłada niski poziom wirtualizacji rynku pracy oraz wysoki poziom umiejętności pracy w rozproszonych zespołach. Ten scenariusz niesie za sobą szereg negatywnych skutków dla rynku pracy. Powrót do świata analogowego sprawia, że pojawiają się luki kompetencyjne związane z koniecznością adaptacji pracowników o wysokich umiejętnościach cyfrowych do pracy w warunkach analogowych, a na znaczeniu zyskują kompetencje specjalistyczne oraz umiejętność pracy w stacjonarnych i rozproszonych zespołach.

Deloitte pokazuje cztery potencjalne kierunki rozwoju relacji pracownika z pracodawcą w przyszłości:

- niedobór talentów na rynku zmusi pracodawców do zabiegania o pracowników;
- na rynku przesyconym wykwalifikowanymi pracownikami dojdzie do ostrej rywalizacji o ograniczoną liczbę miejsc pracy;

- niedobór wykwalifikowanych pracowników wzmocni podział na życie zawodowe i osobiste;
- gdy podaż talentów jest wysoka, pracodawcy będą mogli wybierać pracowników nie tylko ze względu na umiejętności i możliwości, ale także pod kątem zaangażowania w cele organizacji. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy będą postrzegać wspólny cel jako podstawę ich relacji.

Przegląd przedstawionych scenariuszy i wyniki analiz stanowią bazę wyjściową do dyskusji na tak ważny temat, jakim jest przyszłość rynku pracy. To, że scenariusze będą współistnieć, jest wielce prawdopodobne. Możliwe jest także, że urzeczywistnią się z różnym nasileniem w określonych sektorach gospodarki lub regionach świata.

[Raport „Prognozowane zmiany na rynku pracy. Przegląd scenariuszy” dostępny na stronie.](#)