

Joanna Pawlak-Jęczewska

Rynek pracy – scenariusze przyszłości

Wszyscy będziemy musieli na nowo przemyśleć swoje podejście do kariery zawodowej, życia rodzinnego i edukacji

Dynamiczne zmiany zachodzące na rynkach globalnych i europejskich w coraz większym stopniu oddziałują na lokalne rynki pracy. Zmienia się zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe. Wraz z upływem czasu jedne profesje znikają, a inne ulegają transformacji. W ich miejsce pojawiają się zupełnie nowe, wymagające innej wiedzy i umiejętności. Jakie kompetencje będą potrzebne, a w związku z tym, które z nich będą cieszyły się wysokim popytem w perspektywie na przykład 2050 roku? Stoimy w obliczu bezprecedensowych wyzwań – społecznych, gospodarczych, środowiskowych – napędzanych przez przyspieszoną globalizację i bardzo szybki rozwój, a kluczowym czynnikiem, który wpływa na kierunek zmian jest rozwój technologii.

Kiedy mówimy o scenariuszach przyszłości pracy, najczęściej wskazujemy ten związany z rozwojem technologii. Mówimy o automatyzacji, sztucznej inteligencji, robotach. Zastanawiamy się nad tym, jakie zawody technologia wyeliminuje, a jakie stworzy. Czynnikiem technologiczny jest niezwykle istotny w kontekście tego, jak będzie wyglądał rynek pracy w przyszłości, ale nie jest to czynnik jedyny.

Infuture Hatalska Foresight Institute stworzyło raport „Scenariusze przyszłości”, w którym znalazło się pięć scenariuszy dotyczących tego, jak może wyglądać praca przyszłości: 1. scenariusz „Working forever”, 2. scenariusz „The useless class”, 3. scenariusz „People per hour”, 4. scenariusz „There are no jobs on a dead planet”, 5. scenariusz „Through the glass door”. W prognozie, oprócz czynnika technologicznego, uwzględniono także czynnik społeczny, ekonomiczny, polityczny i środowiskowy. Na skutek zmian społeczno-technologicznych, postępów w medycynie, itp., czas ludzkiego życia znacząco się wydłuża. Szacuje się, że dzieci urodzone po 2007 roku będą żyły 100 lat i dłużej. Trudno wyobrazić sobie, że skończą pracę zawodową w wieku 60 czy 65 lat, ponieważ to oznacza, że na emeryturze pozostaną 40 lat. Zatem realny wydaje się scenariusz, że przyszłe pokolenie będzie pracować znacznie dłużej.

Dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji, robotyki, itp., ma ogromny wpływ na wszystkie dziedziny życia. Już dziś zauważamy, że sztuczna inteligencja wkracza do zawodów nie tylko żmudnych, odtwórczych, ale także do zawodów kreatywnych: przejmuje

kompetencje lekarzy czy prawników, tworzy muzykę, zastępuje człowieka w świadczeniu niektórych usług. W związku z tym ludzie mają prawo obawiać się, że stracą pracę na rzecz technologii AI (artificial intelligence – sztuczna inteligencja).

20 i 30-latkowie oraz generacja Z (czyli obecni nastolatki) mają zdecydowanie inne podejście do pracy niż ich rodzice. Jednym z najatrakcyjniejszych modeli pracy dla tych młodych ludzi jest praca dla siebie i na siebie. Pieniądze nie motywują ich tak do pracy, jak ich rodziców. Badania pokazują, że dla nich jedną z najistotniejszych cech pracy jest elastyczność.

Bardzo mało mówi się o tym, jak zmiana klimatu wpłynie na rynek pracy w przyszłości. Przewiduje się, że już w 2100 r. nasza planeta będzie zdecydowanie cieplejsza. W wyniku różnych zjawisk klimatycznych ludzie będą zmuszani do zmiany miejsca zamieszkania. Będą to tzw. „uchodźcy klimatyczni”, których już i dziś jest niemało. Kryzys klimatyczny może bardzo mocno i bezpośrednio wpłynąć na gospodarkę (rośnie bezrobocie, zmniejszają się inwestycje i konsumpcja).

To, że zmiany w obszarze pracy nastąpią jest pewne. Jednak toczy się dyskusja, czy będą to zmiany korzystne dla pracodawców i pracowników. Czy owe zmiany spowodują pojawienie się nowych szans, branż, zawodów, możliwości rozwoju? Czy zatem powinniśmy obawiać się zmian? Moim zdaniem nie powinniśmy obawiać się samych zmian, a naszego nieprzygotowania na nie. W nadchodzących latach rynek pracy będzie się dynamicznie zmieniał, a zmiany te będą determinowały wiele czynników, na które w większości przypadków nie będziemy mieli wpływu. Nie powinno to być dla nas powodem do obaw. Jeżeli będziemy się temu bacznie przyglądać i czynnie przystosujemy się do otaczającej nas rzeczywistości, będzie to proces naturalny, w którym możemy upatrywać perspektyw swojego sukcesu zawodowego.

Joanna Pawlak-Jęczewska

Konsultant ds. wspomagania nauczycieli przedmiotów zawodowych, doradców zawodowych oraz wsparcia szkół i placówek w działaniach projektowych, w tym Regionalny Punkt Informacyjny FRSE Erasmus+ w ODN w Słupsku. Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych oraz podstaw przedsiębiorczości, doradca zawodowy.