

Postęp technologiczny ma niewyobrażalny wpływ na praktycznie każdy aspekt naszego życia, włączając w to naszą pracę. Kluczową kwestią dla połączenia rozwijającej się technologii z pracą jest fakt, że niektóre z zadań wykonywanych przez ludzi da się zaprogramować tak, aby wykonywane były przez maszyny, ale nie wszystkie. Pracownicy nadal posiadają przewagę komparatywną w zadaniach wymagających kreatywności, umiejętności interpersonalnych czy zdolności motorycznych. Jednak adaptacja nowych technologii nie tylko przesunęła zapotrzebowanie na pracowników specjalizujących się w nie-rutynowych zadaniach, ale mogła również zaowocować zmianą w zakresie zadań przypisanych do konkretnego zawodu.

Celem projektu jest zbadanie jak nowe technologie wpłynęły na nierówności płacowe wewnątrz niektórych grup zawodowych. Tym samym chcemy rozszerzyć dotychczasową literaturę na dwa sposoby. Po pierwsze, postaramy się uwzględnić dynamiczny aspekt omawianego problemu, tzn. będziemy koncertować się nie na poziomie konkretnych zadań, ale na zmianach jakie nastąpiły w grupach zadań oraz na tempie tych zmian. Po drugie, będziemy patrzeć raczej na nierówności wewnątrz grup zawodowych niż tych na rynku całościowym.

Obie zmiany wydają być się istotne z perspektywy decyzji politycznych i gospodarczych. Analiza dynamiki zmian pozwala zrozumieć jak i dlaczego zmieniają się zawody i pracownicy, a także jak pracownicy dostosowują się do tych zmian. Koncertując się nie nierównościami wewnątrz grup zawodowych, możemy w pełni ocenić kto w największym stopniu skorzystał z zaistniałej sytuacji, a kto stracił w związku z postępowaniem technologii. Możemy również rozważyć, jakie instrumenty polityki rynku pracy mogłyby złagodzić negatywne skutki tej przemiany.

W szczególności opisywany projekt ma na celu zweryfikowanie dwóch hipotez. Po pierwsze, chcemy sprawdzić czy zmiany w zakresie zadań przypisanych do zawodu w kierunku zwiększonej liczby zadań bardziej skomplikowanych spowodowały podwyżki w płacach w tych zawodach. Więcej wymagających zadań wymaga przecież dodatkowych szkoleń a to powinno być rekompensowane w płacy. Druga hipoteza zakłada, że w zawodach, w których zmiany były bardziej rozległe również nierówności płacowe powinny wzrosnąć. Pracownicy są różni, jedni dostosowują się szybciej, drudzy wolniej – a to powinno być widoczne w ich wynagrodzeniach.

W celu zweryfikowania tych hipotez, najpierw scharakteryzujemy zaistniałe zmiany i sprawdzimy czy faktycznie pracownicy wykonują obecnie mniej rutynowych zadań na rzecz tych wymagających kreatywności. W tym celu skorzystamy z baz danych O\*NET i DOT. Analiza będzie wymagała wyjścia poza ramy wąskiej definicji zawodu oraz dostarczenia miary rozmiaru i zakresu zmian. Wskaźnik, który miałby te wszystkie cechy nie istnieje jeszcze w literaturze, dlatego celem tego projektu będzie stworzenie takiego indeksu.

Projekt wprowadza trzy innowacje. Pierwszą, jest podejście do zmian technologicznych z perspektywy dynamicznej i wzięcie pod uwagę różnego tempa dostosowania się pracowników do postępu. Drugą, jest przygotowanie syntetycznego wskaźnika, miary zmian w zakresie zadań przypisywanych konkretnym zawodom. Trzecią, będzie analiza rozszerzona o kraje dotychczas nie pojawiające się w kontekście badań nad tego typu zmianami na rynku pracy – kraje transformacyjne.

Podsumowując, wierzymy, że wyniki naszych badań będą stanowić interesujący z punktu widzenia całego społeczeństwa materiał informacyjny. Potwierdzenie hipotez oznaczałoby, że na rynku pracy istnieją trudności z dostosowaniem się niektórych pracowników do szybko postępujących zmian technologicznych. Oznaczałoby to, że wskazane byłoby wdrażanie programów ciągłego kształcenia. Jednocześnie, wyniki pozwoliłyby na wykrywanie tych zawodów i tych obszarów, dla których zmiany są wyjątkowo uciążliwe, a dzięki temu możliwe byłoby przeciwdziałanie niektórym negatywnym skutkom postępu technologicznego.