

Agata Smolak*

Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

ORCID: 0000-0003-1519-7662

Polityka młodzieżowa wobec dynamicznych trendów na rynku pracy – analiza i wyzwania

Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy doświadcza dynamicznych zmian wynikających z postępującej automatyzacji, digitalizacji, rozwijających się technologii (AI) (Morgan 2019) oraz zmieniających się preferencji pracodawców i pracowników (Magda, Potoczna 2014). Jak zauważyli autorzy artykułu *Digitalization and Labor Market – A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis*: „w burzliwym środowisku, w którym rynek pracy napotkał długą serię zmian generowanych przez procesy automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji, pandemia COVID-19 ujawniła, że siła robocza z umiejętnościami cyfrowymi może szybko dostosować się do nowych okoliczności” (Piroso, Oprescu i inni 2021). Te przemiany stwarzają zarówno wyzwania, jak i nowe możliwości dla młodych ludzi, którzy wchodzą na rynek pracy w warunkach niezwykle konkurencyjnych. Warto zwrócić również uwagę na megatrendy, które wywarły znaczący wpływ na transformację rynku pracy. Jednym z kluczowych aspektów według nowego raportu World Economic Forum stanowią *Drivers of Labour Market Transformation*, czyli czynniki wpływające na jego ewolucję począwszy od przyjęcia nowych technologii i rozwoju cyfrowego, poprzez czynniki makroekonomiczne i geopolityczne, aż po zmiany demograficzne i preferencje konsumentów, które w najbliższych latach mogą doprowadzić do znaczących transformacji różnych branż. Z raportu wynika, że przedsiębiorstwa identyfikują zwiększenie przyjęcia nowych technologii i rozwoju cyfrowego jako główne czynniki, które najbardziej wpłyną na ich działalność. Dodatkowo zaznacza się, że rozszerzenie stosowania standardów dotyczących środowiska, społecznej odpowiedzialności biznesu (ESG) oraz tematyki

* agata.smolak@gmail.com

związanej z gospodarką zieloną będą miały również znaczący wpływ na działalność firm. Kolejnymi czynnikami będą te makroekonomiczne, takie jak wzrost kosztów utrzymania i wolny wzrost gospodarczy. W kontekście zatrudnienia, według raportu, pracodawcy przewidują, że większość tych zakłóceń będzie miała pozytywny wpływ na zatrudnienie, przy czym spodziewa się, że większość makrotrendów wpłynie na wzrost liczby miejsc pracy (inwestycje w zieloną transformację, zastosowanie szerszych standardów ESG i lokalizacja łańcuchów dostaw) (*The Future of Jobs Report 2023*). Jak zauważył J. Manyika, automatyzacja, platformy cyfrowe i inne innowacje zmieniają fundamentalny charakter pracy. Zrozumienie tych zmian może pomóc decydom politycznym, liderom biznesu i pracownikom iść naprzód (Manyika 2017). Należy pamiętać, że polityka młodzieżowa, jako kompleksowy zbiór działań i inicjatyw podejmowanych przez instytucje publiczne i organizacje społeczne, ma na celu wsparcie rozwoju i aktywizacji młodego pokolenia na rynku pracy. Jak zaznaczono w *Promoting better labour market outcomes for youth*: „We wszystkich gospodarkach G20 młodzież jest kluczowym zasobem. Wyposażenie ich w umiejętności potrzebne na rynku pracy i dawanie im możliwości dobrej integracji ze światem pracy przyczynia się nie tylko do ich własnego dobrobytu, ale także do potencjału produkcyjnego gospodarki i ogólnie do spójności społecznej” (*Promoting better labour market outcomes for youth 2023*: 3). Istotnym elementem tej polityki jest odpowiednie reagowanie na zmieniające się trendy i wyzwania, z jakimi młodzi ludzie spotykają się w trakcie wejścia na rynek pracy (*Global Employment Trends for Youth 2022. Investing in transforming futures for young people*). Ważne jest zrozumienie, w jaki sposób polityka młodzieżowa może dostosować się do obecnych transformacji na rynku pracy, aby skutecznie wspierać aspiracje zawodowe i rozwój kompetencji młodych pracowników.

Głównym celem niniejszego artykułu jest zidentyfikowanie i dogłębna analiza najistotniejszych trendów związanych z rynkiem pracy oraz polityką młodzieżową w kontekście dynamicznych zmian. W tym celu Autorka skupia się na następujących głównych pytaniach badawczych: Jakie są kluczowe trendy i zmiany zachodzące na rynku pracy? W jaki sposób dynamiczne zmiany na rynku pracy wpływają na młodych ludzi pod względem możliwości zatrudnienia, jakości pracy oraz przyszłego bezrobocia technologicznego?

Istotne jest również udzielenie odpowiedzi na inne problemy: Jakie działania i inicjatywy zawarte w polityce młodzieżowej są dostosowane do obecnych trendów i zmian na rynku pracy, a także jakie wyzwania przed nimi stoją w kontekście szybkich przemian? Jakie mogą być propozycje rozwiązań i rekomendacje dla polityki młodzieżowej, które pomogą wzmocnić wsparcie dla młodych ludzi w radzeniu sobie z nowymi wyzwaniami na rynku pracy oraz wykorzystać pozytywne aspekty zmian?

Analiza odpowiedzi na te pytania pozwoli lepiej zrozumieć zmieniający się kontekst rynku pracy dla młodych pracowników i dostarczy cennych wniosków, które mogą być wykorzystane do doskonalenia polityki młodzieżowej w odpowiedzi na współczesne wyzwania i szanse.

Identyfikacja i opis najważniejszych trendów na rynku pracy

Współczesny rynek pracy podlega dynamicznym przemianom, które wywierają znaczący wpływ na zarówno strukturę zatrudnienia, jak i oczekiwania wobec pracowników. Rozwój technologiczny, globalizacja oraz zmieniające się preferencje konsumentów sprawiają, że przedsiębiorstwa poszukują innowacyjnych rozwiązań, które zwiększą wydajność i konkurencyjność. W rezultacie wiele tradycyjnych stanowisk ulega znaczącym przemianom, co przekształca krajobraz zawodowy i stawia przed młodymi pracownikami nowe wyzwania (*Where Are We and Where Do We Go from Here?* 2017).

Automatyzacja, jako proces zastępowania ludzkiej pracy przez maszyny i technologie, stanowi istotny element zmian na współczesnym rynku pracy. Jak zaznacza Ulrich Walwei: „przyszłość pracy zależy od kilku czynników, długoterminowej konkurencyjności, zmian demograficznych itp. Jednak jednym z głównych czynników napędzających zmiany technologiczne w przewidywalnej przyszłości jest cyfryzacja, a centralnym elementem tego rozwoju jest produkcja i wykorzystanie cyfrowych układów logicznych i technologii pochodnych, w tym komputera, smartfona i Internetu” (Walwei 2016). Wdrażanie zaawansowanych rozwiązań technologicznych, takich jak robotyka, sztuczna inteligencja czy automatyzacja procesów produkcyjnych, prowadzi do postępujących po sobie restrukturyzacji kolejnych sektorów gospodarki, co wywiera wpływ nie tylko na strukturę zatrudnienia, ale także zmienia wymagania stawiane przed pracownikami, w tym tymi młodymi. Do niedawna mówiąc o kluczowych skutkach automatyzacji zwracano uwagę na stopniowy proces eliminacji rutynowych i powtarzalnych zadań, które wcześniej wykonywane były przez ludzi. Maszyny oferują efektywność i precyzję, co sprawia, że są coraz bardziej preferowanym rozwiązaniem przez przedsiębiorstwa (Mercer 2021). W konsekwencji niektóre tradycyjne stanowiska stają się zbędne lub ulegają redukcji, a bezpośrednio proces ten może mieć wpływ na zmniejszenie popytu na pracę w niektórych sektorach, co może stanowić wyzwanie dla młodych poszukujących stabilnego zatrudnienia. Wraz z pojawieniem się generatywnej AI proces ten dotknął także sektora kreatywnego, wprowadzając znaczącą dysrupcję także dla tej branży. Należy jednak pamiętać, że automatyzacja tworzy nowe możliwości zawodowe, zwłaszcza w obszarach związanych z obsługą, utrzymaniem i rozwijaniem zaawansowanych technologii. Pojawienie się nowych stanowisk związanych z zarządzaniem systemami czy tworzeniem innowacyjnych rozwiązań pozwala na powstanie perspektywicznych ścieżek kariery dla młodych. Oznacza to, że automatyzacja może stawiać przed nimi dodatkowe wyzwania związane z wyborem ścieżki kariery i zdobywaniem odpowiednich kwalifikacji (Kasparova 2017: 27). Konieczność rozwijania kompetencji związanych z technologią, a przede wszystkim umiejętności adaptacji do zmieniającego się środowiska pracy, stają się kluczowym elementem w planowaniu kariery zawodowej.

Podsumowując, można stwierdzić, że automatyzacja wywiera istotny wpływ na strukturę rynku pracy, wprowadzając zarówno wyzwania, jak i nowe możliwości dla młodzieży, stawiając przed młodymi pracownikami potrzebę rozwijania kompetencji odpowiadających nowym trendom na rynku. Polityka młodzieżowa powinna zatem

uwzględniać te zmiany i wspierać młodych ludzi w zdobywaniu odpowiednich umiejętności, aby lepiej sprostać wymaganiom i szansom stawianym przez automatyzację w dzisiejszym i przyszłym rynku pracy.

Digitalizacja, jako kolejny kluczowy trend obserwowany na współczesnym rynku pracy, wprowadza znaczące zmiany w zakresie kompetencji wymaganych od młodych pracowników. Rozwój technologii cyfrowych i przekształcenia w sposobie prowadzenia biznesu wymuszają na młodej kadrze adaptację do nowych warunków zawodowych (przede wszystkim wykształcenie i umiejętności) odpowiednich dla cyfrowej gospodarki. Szczególnie ważna w tym zakresie staje się biegłość w obszarze analityki danych, umiejętność przetwarzania i interpretacji informacji oraz szybkiej adaptacji do narzędzi technologicznych. Znajomość programowania, nie tylko w kontekście tradycyjnych języków, ale także umiejętność tworzenia algorytmów czy rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, staje się niezbędna w wielu branżach. Ponadto znaczenia nabierają kompetencje związane z marketingiem cyfrowym i obecnością w mediach społecznościowych, które stają się kluczowe w kontekście *employer branding*. Oprócz aspektów technicznych, digitalizacja wymusza na młodych pracownikach rozwijanie kompetencji miękkich, takich jak umiejętności interpersonalne, elastyczność, kreatywność i samokształcenie. Efektywne komunikowanie się w środowisku wirtualnym, *teamwork* zwłaszcza w zespołach rozproszonych oraz umiejętność radzenia sobie z presją w dynamicznie zmieniającym się środowisku cyfrowym stają się kluczowymi determinantami sukcesu zawodowego. Digitalizacja wywiera także wpływ na samą strukturę zatrudnienia, w tym wzrost zatrudnienia w sektorze usług cyfrowych i technologicznych, a także pojawienie się nowych modeli pracy, takich jak praca zdalna czy freelancing. Odpowiadając na te przemiany polityka młodzieżowa powinna nie tylko wspierać edukację cyfrową, ale przede wszystkim inwestować w nowoczesne programy nauczania, bazujące na współpracy z sektorem biznesowym, aby dopasować ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy. Poprzez dostarczenie odpowiednich narzędzi edukacyjnych i wsparcie w rozwijaniu cyfrowych kompetencji, młodzi pracownicy będą mogli skutecznie konkurować na rynku pracy i przyczyniać się do innowacyjnego rozwoju gospodarki cyfrowej.

Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca na część etatu, umowy zlecenia czy umowy o dzieło, stanowią istotny element zmieniającego się rynku pracy, wpływając zarówno na młodych pracowników, jak i przedsiębiorstwa (*Americans are embracing flexible work—and they want more of it*). Tego typu formy zatrudnienia oferują pracodawcom większą elastyczność w zarządzaniu zasobami ludzkimi, pozwalając na dostosowanie liczby pracowników do sezonowości lub niestandardowych wymagań produkcji czy usług i są niewątpliwie charakterystyczne dla rynku pracy po wejściu do niego przedstawicieli pokolenia Z (*Understanding Generation Z in the workplace*; por. Peterson 2023). Dla młodych pracowników elastyczność ta może stanowić zarówno szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego, jak i wyzwanie w kontekście stabilności i perspektyw rozwoju zawodowego. Wśród korzyści elastycznych form zatrudnienia dla młodych pracowników wymienia się możliwość zdobycia cennego doświadczenia i umiejętności w różnych branżach i przedsiębiorstwach. Praca na część etatu czy umowy czasowe pozwalają jednocześnie na eksplorację różnych ścieżek

zawodowych, budując coraz mocniejszy trend *job hoppingu* (Stahl 2022). W obliczu tych zmian w strukturze zatrudnienia i modelach pracy (przejściu w kierunku pracy opartej na wiedzy), polityka młodzieżowa powinna skoncentrować się na tworzeniu adekwatnych mechanizmów wsparcia dla młodych pracowników na elastycznych umowach.

Rosnące znaczenie branż nowych technologii stanowi wyraźny trend na współczesnym rynku pracy, a dla młodych ludzi wiąże się zarówno z szansami, jak i wyzwaniami (Manyika 2017; por. Dasgupta, Prieto, Chacaltana, *Youth, employment and the future*). Dynamiczny rozwój sektorów takich jak informatyka, sztuczna inteligencja, biotechnologia czy energia odnawialna otwiera perspektywy zawodowe, zwłaszcza dla adeptów nowoczesnych technologii. Dzięki niemu młodzi pracownicy mają szansę zaangażować się w innowacyjne projekty i eksplorować nowatorskie rozwiązania; branże te stają się jednocześnie miejscem do zdobycia cennego doświadczenia zawodowego oraz tworzenia innowacyjnych rozwiązań. Należy jednak pamiętać o tym, że rynek pracy w branżach nowych technologii może być również konkurencyjny i wymagający. Wysokie oczekiwania wobec młodych pracowników, dynamiczne zmiany technologiczne oraz potrzeba ciągłego kształcenia i rozwoju kompetencji stanowią poważne wyzwanie. Konieczność nadążania za szybko rozwijającymi się technologiami może być dla młodych ludzi niezwykle obciążająca.

O szerokim zainteresowaniu młodych ludzi sektorem technologicznym może świadczyć fakt, że często inicjują projekty startupowe w branżach nowych technologii. Wspieranie takich inicjatyw jest ważnym elementem polityki młodzieżowej, umożliwiając im rozwijanie swoich pomysłów i przyczynianie się do rozwoju gospodarki. Aby odpowiednio wykorzystać rosnące znaczenie branż nowych technologii dla młodzieży, polityka młodzieżowa powinna kłaść nacisk na rozwijanie odpowiednich umiejętności cyfrowych i technologicznych w edukacji (zarówno formalnej, jak i pozaformalnej). Ponadto, wsparcie dla młodych przedsiębiorców i projektów startupowych w tych branżach pomoże stworzyć korzystne warunki dla rozwoju innowacyjnych idei i technologii, co przyczyni się do długoterminowego rozwoju gospodarki opartej na nowych technologiach.

Wpływ zmian na rynku pracy na młodzież

Współczesny rynek pracy ewoluuje wraz z postępem technologicznym i nowymi trendami. Młodzi pracownicy napotykają zarówno szanse, jak i wyzwania w związku z dynamicznymi zmianami, dlatego tak istotnym zagadnieniem staje się analiza możliwości zatrudnienia dla tej grupy wiekowej w tym kontekście. Jak wspomniano w pierwszej części niniejszego artykułu, jedną z kluczowych przemian na rynku jest automatyzacja i digitalizacja, które prowadzą do restrukturyzacji wielu sektorów gospodarki. W raporcie World Economic Forum podano, że tradycyjne stanowiska pracy znikają, jednocześnie kreując nowe, związane z rozwojem technologii (*Future of Jobs Report 2023*). Młodzi pracownicy mają okazję zaangażować się w rozwijające się branże, takie jak sztuczna inteligencja, biotechnologia czy energia odnawialna.

W szczególności dla młodego pokolenia atrakcyjne są branże nowych technologii i związane z nimi innowacyjne projekty, z uwagi na stwarzające atrakcyjne możliwości zatrudnienia.

Kolejnym mocnym sektorem staje się rynek energii odnawialnej oraz sektor ekologiczny również oferujący szanse na rozwinięcie kariery w dziedzinach związanych z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem (*Top 25 Green, Sustainable, and Alternative Energy Careers*). Warto zwrócić także uwagę na współczesny trend pracy zdalnej i freelancingu, co znacząco wpływa na rynek zatrudnienia dla młodych osób. Rozwój technologii umożliwia pracę zdalną i elastyczne formy zatrudnienia, co daje możliwość współpracy z firmami na całym świecie. Oczywiście ma to także drugą stronę, konkurencyjność na rynku pracy, szczególnie w branżach technologicznych, wymaga od młodych pracowników ciągłego rozwoju kompetencji, aby wyróżnić się wśród innych licznych kandydatów. Tempo zmian wymusza na nich gotowość do nauki nowych umiejętności i dostosowywanie się do nowych wymogów rynku. Praca w nowych branżach, zwłaszcza freelancing, może być związana z większą niestabilnością zatrudnienia, co oznacza, że młodzi pracownicy muszą być elastyczni i gotowi na zmiany w swojej karierze, aby skutecznie konkurować na zmieniającym się rynku pracy; niezbędne jest posiadanie odpowiednich kompetencji oraz gotowość do ciągłego rozwoju zawodowego. Polityka młodzieżowa powinna wspierać młodych ludzi w zdobywaniu potrzebnych umiejętności i tworzeniu warunków sprzyjających dynamicznemu i innowacyjnemu rynkowi pracy.

Jakość pracy młodzieży jest istotnym aspektem, który ulega wpływowi dynamicznych zmian na rynku pracy. W miarę jak technologia, automatyzacja i digitalizacja przekształcają sposoby wykonywania obowiązków zawodowych, młodzi pracownicy stają w obliczu nowych wyzwań, a zarazem otrzymują szansę na rozwój zawodowy. Perspektywa przyszłego bezrobocia technologicznego stanowi istotne zagadnienie w tym kontekście (de la Torre 2023). Postęp technologiczny, automatyzacja i sztuczna inteligencja mają potencjał zmiany sposobu, w jaki wykonywane są różnorodne zawody (Shulte, Howard 2023). Chociaż te innowacyjne rozwiązania mogą przynieść wiele korzyści, to równocześnie rodzą obawy o przyszłość zatrudnienia młodych ludzi. Zapewnienia, że postęp nie skutkuje masowym bezrobociem, wymaga skoncentrowanych działań ze strony rządu, instytucji edukacyjnych oraz przedsiębiorstw, a także wymaga czynnego udziału osób i instytucji zaangażowanych w kształtowanie polityki młodzieżowej. Wprowadzenie nowoczesnych technologii często oznacza bowiem konieczność restrukturyzacji i redukcji miejsc pracy w niektórych sektorach, równocześnie tworząc nowe stanowiska, które wymagają jednak innych umiejętności, często skoncentrowanych wokół obszaru technologii informacyjnych i cyfrowych. Celem efektywnej i adekwatnej do zachodzących zmian polityki młodzieżowej jest, aby młodzi ludzie mieli dostęp do odpowiedniej edukacji, która pozwoli im rozwijać umiejętności przyszłości. Kształcenie w zakresie nauki, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) odgrywa kluczową rolę w umożliwieniu młodym pracownikom konkurowania na rynku pracy. Warto zwrócić także uwagę na umiejętności miękkie, takie jak kreatywność, komunikacja i rozwiązywanie problemów, które są coraz bardziej cenione na współczesnym i dynamicznym rynku pracy. Tworzenie programów

szkoleniowych i rozwojowych dla młodych pracowników może pomóc w przekwalifikowaniu ich do nowych, powstających stanowisk. Dążenie do różnorodności zespołów pracy może również wspomóc ich integrację na rynku pracy, dając im szansę udziału w różnorodnych projektach i zdobycia cennego doświadczenia. Jednak przyszłe bezrobocie technologiczne to nie tylko kwestia ekonomiczna – trzeba pamiętać, że wpływa ono także na sferę społeczną, emocjonalną i mentalną młodzieży. Obawy o stabilność zawodową i trudności w znalezieniu pracy mogą wpływać na poczucie bezpieczeństwa i samoocenę młodych ludzi, co ma bezpośrednie powiązanie z ich zdrowiem psychicznym (*Young people with unstable work life might suffer mental health problems later*). W związku z tym konieczne jest podejście holistyczne i współpraca różnych sektorów w rozwiązywaniu przyszłego problemu: powinna być międzysektorowa i odnosić się zarówno do polityki rynku pracy, systemu edukacyjnego i sektora biznesowego. Wszystkie one powinny współdziałać w tworzeniu strategii zarządzania zmianami i umożliwiania młodym ludziom dostępu do zróżnicowanych szans zawodowych.

Zmiany na rynku pracy, takie jak przeniesienie wielu działań do środowiska cyfrowego czy wzrost znaczenia pracy zdalnej, wpływają nie tylko na jakość pracy młodych ludzi, ale wywierają wpływ na procesy edukacyjne oraz prowadzoną politykę młodzieżową. Polityka rynku pracy powinna uwzględniać te dynamiczne zmiany i skupiać się na stwarzaniu warunków sprzyjających jakości pracy młodzieży. Dlatego tak istotne stają się inwestycje w edukację, szkolenia oraz rozwijanie kompetencji cyfrowych. Dzięki odpowiednim działaniom politycznym młodzi pracownicy będą w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy i osiągać sukces zawodowy w erze cyfrowej.

Zakończenie

W celu odpowiedzi na potrzeby dynamicznie zmieniającego się społeczeństwa i gospodarki, polityka młodzieżowa musi podjąć zdecydowane działania w obszarze wspierania edukacji i rozwoju umiejętności odpowiadających na nowe wyzwania. Warto zauważyć, że młodzi ludzie stanowią kluczowy segment społeczeństwa, którego rozwój i kompetencje będą miały znaczący wpływ na przyszłą konkurencyjność kraju na rynku międzynarodowym. Zatem, aby zapewnić młodzieży odpowiednie narzędzia do sukcesu w zmieniającym się świecie, polityka młodzieżowa powinna skupić się na kilku kluczowych aspektach.

Pierwszym kluczowym elementem jest aktualizacja programów nauczania na wszystkich poziomach edukacji. Odpowiednie dostosowanie programów do współczesnych wyzwań społeczno-gospodarczych i technologicznych jest niezbędne, aby młodzi ludzie byli dobrze przygotowani do stawiania czoła nowym wyzwaniom. Włączenie do programów nauczania przedmiotów związanych z nowymi technologiami, takimi jak informatyka/programowanie czy sztuczna inteligencja, umożliwi zdobycie koniecznych kompetencji cyfrowych oraz umożliwi wykorzystanie potencjału nowych technologii.

Kolejnym istotnym aspektem jest rozwijanie umiejętności miękkich. Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy nie zależy już tylko od wiedzy teoretycznej czy umiejętności technicznych. Umiejętności komunikacyjne, zdolność do pracy zespołowej, kreatywność oraz umiejętność rozwiązywania problemów są równie ważne w dzisiejszym świecie pracy. Polityka młodzieżowa powinna stworzyć odpowiednie programy wspierające rozwijanie tych umiejętności na każdym etapie edukacji.

Ważnym aspektem polityki młodzieżowej jest również promowanie szkolnictwa zawodowego i technicznego. Szkoły zawodowe bowiem mogą dostarczyć praktycznych umiejętności, które są wysoko cenione na rynku pracy, a także mogą zaspokoić zapotrzebowanie na pracowników w różnych branżach.

Wspieranie młodzieży w zdobywaniu doświadczenia zawodowego poprzez praktyki i staże w lokalnych firmach i organizacjach jest kolejnym ważnym elementem polityki młodzieżowej. Dzięki takim programom młodzi ludzie będą mieli szansę poznać realia pracy w danej branży, co ułatwi im podjęcie decyzji dotyczących ich przyszłej ścieżki zawodowej. Dodatkowo, pracodawcy mając okazję do współpracy z młodymi talentami, mogą aktywnie uczestniczyć w ich rozwoju i wczesnym etapie kształtować umiejętności zgodnie z wymaganiami rynku.

Kolejną istotną kwestią, którą polityka młodzieżowa powinna uwzględniać, jest zachęcanie do nauki przez całe życie. Proces kształcenia nie powinien kończyć się w momencie ukończenia szkoły czy studiów. Młodzi ludzie powinni być zachęceni do ciągłego doskonalenia swoich umiejętności i zdobywania nowej wiedzy poprzez uczestnictwo w różnorodnych kursach, szkoleniach czy programach rozwoju osobistego. Edukacja ciągła pozwoli utrzymać swoją konkurencyjność na rynku pracy, a także stwarza możliwości awansu zawodowego.

Wszystkie wymienione powyżej propozycje działań w ramach polityki młodzieżowej mają na celu zbudowanie solidnych fundamentów dla sukcesu zawodowego młodych ludzi w świecie zmieniających się wyzwań. Dostosowanie programów nauczania, rozwijanie umiejętności miękkich, promowanie szkolnictwa zawodowego, wspieranie doświadczenia zawodowego oraz edukacja cyfrowa – to wszystko przyczyni się do wzmocnienia pozycji młodzieży na rynku pracy oraz wpłynie na rozwój społeczno-gospodarczy kraju. Zadaniem polityki młodzieżowej jest skuteczne wdrożenie tych działań w celu zapewnienia młodym ludziom odpowiednich perspektyw rozwoju i osiągnięcia sukcesu w dzisiejszym globalnym środowisku.

Bibliografia

- „Changes in the Nature of Work and Its Organization”. Dostęp 23 lipca 2023. <https://nap.nationalacademies.org/read/24649/chapter/6>.
- „Future of Jobs Report 2023”. World Economic Forum 2023. Dostęp 26 lipca 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.
- „Global Employment Trends for Youth 2022, Investing in transforming futures for young people, International Labour Organisation”. Dostęp 23 lipca 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf.

- „National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Information Technology and the U.S. Workforce. 2017. Where Are We and Where Do We Go from Here?”. Washington, DC: The National Academies Press. Dostęp 23 lipca 2023. <https://doi.org/10.17226/24649>.
- „Promoting better labour market outcomes for youth”. OECD. Dostęp 23 lipca 2023. <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf>.
- „The Future of Jobs Report 2023”. Dostęp 23 lipca 2023. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/2-drivers-of-labour-market-transformation/>.
- „Top 25 Green, Sustainable, and Alternative Energy Careers”. Dostęp 26 lipca 2023. <https://www.collegeconsensus.com/features/list-of-green-careers/>.
- „Understanding Generation Z in the workplace”. Dostęp 26 lipca 2023. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html>.
- „Young people with unstable work life might suffer mental health problems later”. 2021. Hindustan Times Dostęp 26 lipca 2023. <https://www.hindustantimes.com/lifestyle/health/young-people-with-unstable-work-life-might-suffer-mental-health-problems-later-101614956496722.html>.
- Dasgupta Sukti, Prieto Maria, Chacaltana Juan. „Youth, employment and the future”. Dostęp: 26 lipca 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_790124.pdf.
- De la Torre Ignacio. 2023. „On the Unemployment That Technology May Generate”. Dostęp: 26 lipca 2023. <https://www.ie.edu/insights/articles/on-the-unemployment-that-technology-may-generate/>.
- Frank Morgan R., David Autor, James E. Bessen, Erik Brynjolfsson, Manuel Cebrian, David J. Deming, Maryann Feldman, Matthew Groh, Jose Lobo, Esteban Moro, Dashun Wang, Hyejin Youn and Iyad Rahwan. 2019. „Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor”. *PNAS*: 116 (14): 6531–6539. Dostęp 23 lipca 2023. <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1900949116>.
- Gábor Szabó-Szentgróti, Bence Végvári, József Varga. 2021. „Impact of Industry 4.0 and Digitization on Labor Market for 2030-Verification of Keynes’ Prediction”. *Sustainability* 13: 7703. Dostęp 23 lipca 2023. <https://doi.org/10.3390/su13147703>.
- Kasparova Eva. 2017. „Digitization and its impact on employment in globalized world”, *Paradigmata poznání*. 4: 25–29. Dostęp 23 lipca 2023. http://sociosphera.com/files/conference/2017/Paradigmata_poznani_4-17/25-29_e_kasparova.pdf.
- Magda Iga, Monika Potoczna. 2014. „Does flexible employment pay? European evidence on the wage perspectives of female workers”. *Neujobs Working Papers* 16.3: 1–30. Dostęp 23 lipca 2023. http://ibs.org.pl/app/uploads/2015/10/NEUJOBS_03.2014_Does-flexible-employment-pay-European-evidence-on-the-wage-perspectives-of-female-workers.pdf.
- Manyika James. 2017. „Technology, jobs, and the future of work”. McKinsey Global Institute. Dostęp 23 lipca 2023. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>.
- Mercer Tim T. 2021. „The Impact Of Technology And Automation On Today’s Businesses”. Dostęp 23 lipca 2023. <https://www.forbes.com/sites/forbesbook-authors/2021/03/25/the-impact-of-technology-and-automation-on-todays-businesses/?sh=30aa49e0e912>.

- Peterson Britt. 2023. „What Gen Z wants in the workplace, Companies adapt to a new generation of employees”. Dostęp 26 lipca 2023. <https://www.washingtonpost.com/business/2023/06/16/gen-z-employment/>.
- Pirosa Ioan Grigore, George Laurențiu Șerban-Oprescu, Liana Badea, Mihaela-Roberta Stanef-Puică, Carlos Ramirez Valdebenito. 2021. „Digitalization and Labor Market – A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis”. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research* 16(7): 2843–2857. Dostęp 23 lipca 2023. <https://www.mdpi.com/0718-1876/16/7/156>.
- Schulte Paul, John Howard. „The impact of technology on work and the workforce”. Dostęp 26 lipca 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_681836.pdf.
- Stahl Ashley. 2022. „3 reason why gen Z is job hopping”. Dostęp 26 lipca 2023. <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2022/12/13/3-reasons-why-gen-z-is-job-hopping/?sh=72d14c1b7170>.
- Walwei Ulrich. 2016. „Digitalization and structural labour market problems: The case of Germany”. *ILO Research Paper* No. 17.

Youth Policy in the Face of Dynamic Labor Market Trends – Analysis and Challenges

Abstract

This scientific article analyzes key labor market trends and their impact on youth and youth policy. The main areas of focus include automation, digitalization, flexible forms of employment, and emerging technology sectors. These changes present both challenges and opportunities for young workers. The article examines the effectiveness of current youth policy in addressing these developments and identifies the main challenges it faces. It also offers solution proposals and recommendations aimed at strengthening support for youth in an evolving job market. The goal is to provide valuable insights for practitioners and policymakers, while highlighting the need for further research in this field.

Keywords: labor market, youth policy, youth, trends, analysis