

---

# Świat (bez) pracy

II Seminarium Świeradowskie

---

Open Eyes Economy  
Discussion Papers

4



open  
eyes  
economy  
summit

2019

---

Sławomir Adamczyk  
Maciej Frączek  
Juliusz Gardawski  
Jerzy Hausner (red.)  
Magdalena Jelonek

Sławomira Kamińska-  
-Berezowska  
Wojciech Morawski  
Adam Mrozowicki  
Wojciech Paprocki  
Barbara Surdykowska



# **Świat (bez) pracy**

II Seminarium Świeradowskie



---

# Świat (bez) pracy

II Seminarium Świeradowskie

---

Open Eyes Economy  
Discussion Papers

4



open  
eyes  
economy  
summit

2019

---

Sławomir Adamczyk  
Maciej Frączek  
Juliusz Gardawski  
Jerzy Hausner (red.)  
Magdalena Jelonek

Sławomira Kamińska-  
Berezowska  
Wojciech Morawski  
Adam Mrozowicki  
Wojciech Paprocki  
Barbara Surdykowska

**WYDAWCA:**

Fundacja Gospodarki  
i Administracji Publicznej

ul. ks. bp. W. Bandurskiego 58/11  
31-515 Kraków  
tel.: 12 423 76 05  
www.fundacja-gap.pl  
© Fundacja Gap, Kraków 2019

Niniejsza publikacja  
odzwierciedla wyłącznie poglądy Autorów

**RECENZENTKA**

prof. AGH dr hab. Barbara Gąciarz

**REDAKTOR NAUKOWY**

prof. dr hab. Jerzy Hausner

**REDAKCJA JĘZYKOWA I KOREKTA:**

Anna Chrabąszcz

**PROJEKT GRAFICZNY OKŁADKI:**

Alicja Pietrzyk

**SKŁAD:**

Anatol Witkowski

**DRUK:**

Drukarnia Multigraf sp. z o.o.  
ul. Bagrowa 9, Kraków

ISBN: 978-83-953363-8-6  
Kraków 2019

# Spis treści

7	<b>WSTĘP</b>
9	<b>TEZY WPROWADZAJĄCE</b>
47	<b>DEBATA SEMINARYJNA ŚWIAT (BEZ) PRACY</b>
131	<b>TEZY KOŃCOWE</b>
168	<b>NOTY O AUTORACH</b>





# WSTĘP

Niniejsze opracowanie jest pokłosiem II Seminarium Świeradowskiego, które odbyło się 24–25 maja 2019 r. Jego tematem był tym razem „Świat (bez) pracy”. Ten tytuł zapożyczyłem z konferencji jubileuszowej Profesora Juliusza Gardawskiego zorganizowanej na SGH.

Publikację włączamy do serii Open Eyes Economy „Discussion Papers”, bowiem seminarium było jednym z kilkunastu wydarzeń zorganizowanych w ramach tego ruchu w 2019 r. Nie jest to jednak wydarzenie jednorazowe. Jego problematyka będzie przedmiotem konferencji, która odbędzie się w Warszawie 18 października 2019 r. i będzie zorganizowana pod patronatem oraz przy udziale Rady Dialogu Społecznego. Uczestnicy konferencji będą mieli okazję zapoznać się z tym opracowaniem. Potem dyskusja będzie kontynuowana na Open Eyes Economy Summit 4 w Krakowie – 19–20 listopada 2019 r.

To dobrze pokazuje, że działania ruchu Open Eyes Economy, zainicjowanego w środowisku Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, zmierzają do tego, by zaangażować w dyskurs jak największą liczbę przedstawicieli różnych grup zawodowych i społecznych. Taka twórcza różnorodność jest podstawą do wywołania potrzebnych zmian. Włączamy ludzi do debaty o charakterze zarówno konceptualnym, jak i praktycznym. Widocznymi elementami działalności ruchu są seminaria i konferencje organizowane nie tylko w Krakowie, ale także w innych miastach Polski i za granicą. Tę formę aktywności określiliśmy jako Open Eyes Economy on Tour.

Przesłaniem ruchu jest rozwijanie ekonomii wartości i przywrócenie w ten sposób równowagi między dwoma tradycjami ekonomii jako nauki: tą, która wiąże ekonomię z naukami ścisłymi oraz tą, która łączy ją z etyką i szerzej filozofią oraz naukami społecznymi. Ta druga tradycja została zmarginalizowana w ekonomii neoklasycznej, zwanej także ekonomią głównego nurtu.

Każdego roku zwieńczeniem całorocznej pracy jest Open Eyes Economy Summit (OEES), który jest organizowany w Krakowie.

W II Seminarium Świeradowskim udział wzięli: Sławomir Adamczyk, dr Maciej Frączek, profesor Juliusz Gardawski, dr Magdalena Jelonek, profesor Sławomira Kamińska-Berezowska, profesor Wojciech Morawski, profesor Adam Mrozowicki, profesor Wojciech Paprocki, Barbara Surdykowska. Niniejsza broszura jest zapisem naszej dyskusji. W naszych wypowiedziach są często przywoływani różni badacze/eksperci – prezentujemy ich stanowiska/opinie w interesujących nas tematach. Publikacje, w których można je znaleźć są zamieszczone w literaturze na końcu tomu.

Słowa podziękowania należą się Beacie Gardawskiej, właścicielce hotelu „Sudetia” w Świeradowie-Zdroju, która gościła nas już drugi raz, Katarzynie Majcherczyk, która zajmowała się organizacją seminarium oraz Annie Chrabąszcz, która zajęła się redakcją tego opracowania.

*Jerzy Hausner*

# **TEZY WPROWADZAJĄCE**



# Sławomir Adamczyk

## Rewolucja cyfrowa (zmiana technologiczna) i potrzeba zmiany dotychczasowego paradygmatu reprezentacji zbiorowych interesów pracowniczych

Zmiana technologiczna już teraz wpływa na modyfikację klasycznej relacji pracodawca–pracownik. Dotyczy to przede wszystkim zjawiska zatrudniania (dawania pracy) poprzez platformy internetowe. Należy przy tym rozróżnić platformy, które organizują pracę wykonywaną w świecie realnym (np. Uber, Rabbit Task) oraz platformy, które organizują pracę wykonywaną w pełni online (np. Up Work, Mechanical Turk). W tym drugim przypadku tradycyjne pojęcia przestrzeni i czasu przestają mieć jakiegokolwiek odniesienie.

Wciąż niejasne jest to, czy tzw. *gig worker* to jeszcze pracownik, czy już mikroprzedsiębiorca. A może wciąż oscyluje między jedną i drugą pozycją na rynku pracy? Pojawia się też pytanie, czym jest platforma. W wielu przypadkach platformy odżegnują się od przypisywania im funkcji pracodawcy podkreślając, że pełnią jedynie rolę pośrednika (*intermediary*). W takim ujęciu działalność gospodarcza platformy kończy się w momencie połączenia usługodawców z konsumentami i nie obejmuje faktycznego świadczenia usług przez usługodawcę. Jest to o tyle istotne, że rozrost zjawiska świadczenia pracy poprzez platformy generuje skutki wykraczające poza środowisko *gig workers*. W tradycyjnych przedsiębiorstwach pewne określone zadania/działy mogą być przy niskich kosztach transakcyjnych zlecane na zewnątrz (*outsourcing*), osobom świadczącym te usługi poprzez platformy (księgowość, obróbka tekstów, tłumaczenia, zadania informatyków, obsługa mediów społecznościowych itp.). W rezultacie atomizacja i segmentacja środowiska osób dostarczających pracę najemną

dla konkretnego pracodawcy/kontrahenta może postępować w stopniu większym niż wynikałoby to ze skali samego zjawiska platform.

Wydaje się, że obecnie istniejące struktury zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych (związki zawodowe, rady pracownicze, europejskie rady zakładowe – ERZ) nie są dostosowane do sprostania wyłaniającym się wyzwaniom. W szczególności dotyczy to państw pokomunistycznych Europy Środkowo-Wschodniej (a więc i Polski), gdzie gwarancje prawne aktywności związków zawodowych są bardzo ściśle zakotwiczone na poziomie konkretnego przedsiębiorstwa. Kwestią coraz ważniejszą będzie zdolność organizowania „mikropracowników” wykonujących pracę zarobkową poprzez platformy, ale pojawia się proste pytanie: jak dotrzeć do osób, które już nie funkcjonują w typowej przestrzeni fizycznej? Dotyczy to także realnej możliwości podejmowania w ich interesie rokowań zbiorowych. Nieuchronnie nasuwa się również pytanie o zdolność związków zawodowych do podejmowania zaawansowanej współpracy w wymiarze ponadnarodowym – w sytuacji, gdy mamy do czynienia nie tylko z ponadgranicznie funkcjonującymi platformami, ale także z ponadgraniczną podażą siły roboczej (w odniesieniu do platform zajmujących się obróbką *big data* niewątpliwie jesteśmy świadkami spontanicznej „samokreacji” globalnego rynku pracy).

Jest bardzo prawdopodobne, że już w najbliższej przyszłości staniemy wobec wyzwania, jakim będzie rosnąca liczba takich osób na rynku pracy, którym będzie odpowiadała daleko posunięta elastyczność i poczucie (często złudne) własnej autonomii w odniesieniu do zleceniodawcy zadań (a więc platformy). Jednocześnie osoby te będą oczekiwały zapewnienia podstawowych standardów socjalnych uznawanych przez nie za naturalnie należne. Dotyczy to przede wszystkim państw, w których została ugruntowana idea europejskiego modelu społecznego.

W sytuacji rosnącej niepewności co do tego, kto jest pracownikiem *sensu stricto* punkt ciężkości działań związków zawodowych z klasycznej relacji praca–kapitał może się przesuwać w kierunku artykułowania większych oczekiwań wobec władzy publicznej (państwa). Tradycyjnie ruch związkowy żądał od pracodawców (właścicieli kapitału) określonego ukształtowania warunków pracy (np. prawa do płatnego urlopu

wypoczynkowego) czy płacy. Argumentowano to tym, że pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy w sposób „całościowy”, co wynika z faktu, że praca charakteryzowała się daleko idącym podporządkowaniem. Wraz z rozwojem przewidywanej już przez Manuela Castellsa zmiennej geometrii rodzajów zatrudnienia, a co za tym idzie – wraz z postępującą erozją systemów rokowań zbiorowych, być może państwo będzie musiało stać się gwarantem określonych uprawnień quasi-pracowniczych o charakterze ogólnym (powszechnym). Może to jednak spowodować daleko posunięte ograniczenie autonomii związków zawodowych, a tym samym podważenie idei „demokracji przemysłowej”. Wydaje się, że remedium na taki rozwój wypadków może być jedynie przeformułowanie zadań i struktury ruchu związkowego, tak aby był on w stanie przedstawić atrakcyjną ofertę dla osób samozatrudnionych wykonujących pracę o charakterze zależności ekonomicznej oraz rozwijać zdolności zawierania koalicji z pozostałymi aktorami społeczeństwa obywatelskiego monitorującymi rozwój platform, takimi jak samorządy terytorialne czy organizacje trzeciego sektora.

# Maciej Frączek

## Świat (bez) pracy

Współczesna gospodarka i rynek pracy cechują się bardzo dużą zmiennością procesów odnoszących się do takich kategorii, jak: praca, zatrudnienie, wynagrodzenie. Wskazuje się przy tym (zob. m.in. PwC 2018), że jednym z najistotniejszych megatrendów wpływających na rynek pracy jest szybki postęp w dziedzinie innowacji technologicznych. Konsekwencjami występujących zmian są m.in.:

- uelastycznianie stosunków zatrudnieniowych,
- pojawianie się nowych form pracy/zatrudnienia, np. (za: Eurofund 2015): dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*), dzielenie się pracą (*job sharing*), zarządzanie tymczasowe (*interim management*), praca dorywcza (*casual work*), praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-based mobile work*), praca za talony (*voucher-based work*), praca portfelowa (*portfolio work*), zatrudnienie społecznościowe (*crowd employment*), zatrudnienie wspólne (*collaborative employment*),
- zmniejszanie się poczucia stabilności na rynku pracy, np. zwiększanie się ryzyka bezrobocia (w tym technologicznego), marginalizacja na rynku pracy (wymuszona praca dorywcza, ubóstwo w pracy, niski poziom ochrony socjalnej, ograniczony dostęp lub brak dostępu do świadczeń pracowniczych), konieczność zmiany profilu kompetencyjnego, ryzyko pracy poniżej swoich kompetencji.

Literatura przedmiotu dotycząca ekonomicznych konsekwencji rewolucji przemysłowej 4.0 dla funkcjonowania rynku pracy jest bardzo



obszerna (zob. m.in.: Brynjolfsson, McAfee 2015; WEF 2016b; Arntz, Gregory, Zierahn 2016; Manyika i in., 2017; Eberhard i in. 2017; OECD 2017; Shell 2018; Acemoglu, Restrepo 2018; Lindenberg 2018). Warto podkreślić, że dominującą optyką analizy jest opisywanie tych konsekwencji z perspektywy popytowej (pracodawcy) i podażowej (pracownicy). Rzadsze jest postrzeganie potencjalnych zmian na rynku pracy w kontekście polityki publicznej i jej możliwości oddziaływania w tej sferze (zob. np. Cedefop 2018; European Commission 2018a; OECD 2019).

Wśród wielu konsekwencji rewolucji przemysłowej 4.0 dla europejskiego rynku pracy można wskazać na (za: Cedefop 2018): stagnację siły roboczej, umiarkowany wzrost zatrudnienia, nierówny wzrost zatrudnienia w poszczególnych sektorach, nasilenie polaryzacji pracy, konieczność zastępowania pracowników przechodzących na emeryturę, inflację kwalifikacji oraz zmianę popytu na nie („mniej rutyny, więcej technologii”).

W istniejących zaleceniach dla polityki publicznej wskazuje się wspólnie m.in. na konieczność: inwestycji w edukację dzieci, promowania przedsiębiorczości (start-upy), wspierania platform ułatwiających poszukiwanie pracy<sup>1</sup>, wsparcia sektora nauki, doskonalenia infrastruktury, przemysłanej polityki podatkowej (Brynjolfsson, McAfee 2015).

Kreatorzy i realizatorzy polityki publicznej (władze publiczne) dostrzegają szanse i zagrożenia związane z rewolucją przemysłową 4.0. Chociażby na poziomie unijnym można dostrzec w ostatnich latach dużą liczbę analiz i inicjatyw odnoszących się do tego zagadnienia (zob. m.in.: European Commission 2016, 2018b; European Parliament 2017). Charakterystyczne jest to, że coraz częściej możliwości rozwiązywania złożonych problemów pojawiających się na rynku pracy poszukuje się nie tylko w ramach polityki rynku pracy (czy polityki zatrudnienia), ale również w innych politykach szczegółowych. Wskazuje się tutaj m.in. na politykę rodzinną, migracyjną, edukacyjną i szkoleniową, zabezpieczenia społecznego (np. Cedefop 2018). Wydaje się, że bez umiejętnego

1 Warto uzupełnić tę rekomendację o możliwość wykorzystania platform do zrzeszania się pracowników funkcjonujących na cyfrowym rynku pracy w celu reprezentacji swoich interesów.

połączenia działań w ramach tych polityk nie będzie możliwe osiągnięcie potencjału koniecznego do skutecznego, pozytywnego oddziaływania na rynek pracy poprzez kanał polityki publicznej.

Wobec potencjalnie silnie destabilizujących, ze społecznego punktu widzenia, efektów nowoczesnych technologii, szczególnie w obszarze rynku pracy, warto zastanowić się, jakimi możliwościami przeciwdziałania ich negatywnym konsekwencjom dysponują społeczność i podmioty sektora publicznego. Z tej perspektywy można wstępnie wskazać trzy istotne pola dla intelektualnego namysłu nad przyszłością pracy oraz polityki publicznej z nią związanej:

1. Teorio-poznawcze – w tym przypadku konieczne byłoby opracowanie konceptualnych założeń do modelu polityki publicznej na rzecz pracy<sup>2</sup>, która będzie zdolna do reagowania na społeczno-ekonomiczne konsekwencje rewolucji przemysłowej 4.0.
  2. Metodyczne – w tym aspekcie wskazane byłoby opracowanie modelu wielowymiarowej analizy polityki publicznej pod kątem możliwości jej wykorzystania do ograniczania społeczno-ekonomicznych konsekwencji rewolucji przemysłowej 4.0 odnoszących się do zagadnień powiązanych z pracą.
  3. Praktyczne – w tym przypadku kluczowe byłoby wypracowanie rekomendacji dla polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy, które będą obejmowały m.in. takie kwestie, jak: poszukiwanie nowych i redefinicja tradycyjnych obszarów interwencji, instrumentów, podmiotów/aktorów, uszczegółowiona analiza cyklu polityki zatrudnienia/ryнку pracy (diagnoza, implementacja, ewaluacja).
- 2 Poszerzam typologię J. Hausnera, który pisząc o ewolucji polityki rynku pracy w Polsce po 1989 r., wskazywał na jej 3 istotne okresy rozwojowe: 1) politykę ograniczania bezrobocia, 2) politykę promocji zatrudnienia, 3) politykę na rzecz jakości pracy. Mając świadomość, że zwłaszcza w odniesieniu do trzeciego (ale i drugiego) z wyróżnionych powyżej modeli polityki rynku pracy ciągle jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia w Polsce, przyjmuję równocześnie, że rewolucja przemysłowa 4.0 będzie wymagała stworzenia znacząco odmiennego od poprzednich modelowego podejścia, które roboczo nazywam „polityką publiczną na rzecz pracy”.

Chciałbym podkreślić, że przedmiotem analizy i rekomendacji powinna także być wiązka innych szczegółowych polityk publicznych, w których należy wypracować nowe podejście państwa (związane z nowym podziałem pracy) m.in. do dostarczania dóbr i usług publicznych w świecie zmieniającej się pracy, np. w zakresie świadczeń emerytalnych i innych transferów społecznych związanych z pracą, opodatkowania pracy (człowieka i maszyn), ubezpieczenia od bezrobocia, bezwarunkowego dochodu podstawowego. Należałoby wskazać postulowane zmiany i interakcje w obszarze m.in. polityki gospodarczej, społecznej, edukacyjnej, rodzinnej, migracyjnej, zdrowotnej – w takich wymiarach, które bezpośrednio lub pośrednio powiązane są z pracą.

# Juliusz Gardawski

## Świat pracy

Pragnę odnieść się do tego, jak młodzież postrzega pracę w naszych czasach. Oczywiście zgadzam się, jak wszyscy czytający analizy dotyczące perspektyw pracy jako instytucji i jako fundamentu aksjologii życia społecznego, że w zakresie szeroko ujmowanej pracy następują przyspieszone zmiany jakościowe. Jednak moje zainteresowania jako obserwatora o empirycznym nastawieniu, badacza zjawisk dziejących się „tu i teraz”, powodują, że mam pewne zastrzeżenia. Biorą się one z mojego nastawienia postulującego ograniczenie zastanawiania się nad przyszłością jedynie do tego zakresu, w jakim jest ona obecna w postaci trendów, które kielkując obecnie, już podważają aktualną społeczną czasoprzestrzeń (odwołuję się w tym miejscu do kategorii ważnej dla profesora Hausnera).

Przyjmując taki punkt widzenia i występując w roli *advocatus diaboli*, powiem, że należy rozpocząć nie od swobodnej gry wyobraźni dotyczącej przyszłości, lecz od solidnej analizy stanu obecnego w jego „rdzennej postaci”. Postać ta jest raczej kontynuacją trendów wcześniejszych, jest „zależna od szlaku” już przebytego, niż dowodzi przerwania ciągłości i świadczy o pojawieniu się na dużą skalę zjawisk nowych. Automatyzacja odbywa się na każdym kroku, jednak „botyzacja” osadzona w sztucznej inteligencji wkracza powoli i na razie nie narusza rynku pracy w stopniu dostrzegalnym. Jestem przekonany, że to naruszenie niebawem nastąpi, jednak nie jest oczywiste, jaką przybierze realną postać. Co więcej, jest to nieprzewidywalne z dzisiejszego punktu widzenia. Posłużę się analogią z kryzysem fordyzmu (industrializmu) i perspektywą pojawienia się

postindustrializmu – jak bardzo naiwne wydają się dzisiaj prognozy wygłaszane sześćdziesiąt lat temu o tym, jaką postać ekonomiczną i społeczną przybierze nowa jakościowa faza gospodarki. W niezwykle skomplikowanym, usieciowionym świecie zjawisk społecznych podejmowanie tematu „świata bez pracy”, a więc stanu odległego, empirycznie niewywiezionego z dzisiejszych realiów, może oznaczać jedynie próbę umieszczenia hipotetycznego stanu przyszłego w kontekście znanych nam realiów dnia dzisiejszego („co by się stało, gdyby praca w aktualnym rozumieniu ekonomicznym okazała się zbędna, co wówczas z gatunkiem *homo sapiens*?”).

Współcześnie praca, w tradycyjnym ekonomiczno-społecznym znaczeniu, nie tylko nie zanika, lecz przeciwnie, jest jej względny nadmiar, biorąc pod uwagę możliwości realizacji. W przypadku Polski, ale także krajów Europy Zachodniej, istnieje rynek pracownika, a nie pracodawcy. Tak jest, mimo iż postfordowski przemysł potrzebuje wielokrotnie mniej robotników. Wieloletnie studia Henryka Domańskiego i jego liczne publikacje dowodzą ponadto, że odsetek pracowników na stanowiskach robotniczych w skali Polski nie zmniejsza się, mimo takich przewidywań. Jednocześnie mogłoby się wydawać, na podstawie analiz różnicowań pokoleń x, y, z, millenialsów, że pojawiają się na rynku pracy nowe grupy, które składać się będą z osób o elastycznym nastawieniu do pracy, chętnie zmieniających zajęcie, a niechętnie „zakotwiczających się”. W rzeczywistości polskiego rynku pracy nie ma nic bardziej mylącego, artefaktowego. Młodzi ludzie chcieliby pełnić rolę pracodawców lub samozatrudnionych (najczęściej tzw. starej klasy średniej), a jeśli nie, to pracowników zatrudnionych na warunkach kontraktu na czas nieograniczony. Żadne formy elastyczne nie przyciągają ich.

Pytając o wizję gospodarki dobrze urządzonej, w badaniach<sup>3</sup> prowadzonych od 2016 r. zamieściliśmy m.in. pytanie o to, czy „pracownicy, którzy

3 Badania NCN młodzieży polskiej i niemieckiej w ramach grantu Beethoven. Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Nauki oraz Deutsche Forschungsgemeinschaft – PREWORK („Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”), nr umowy NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1.

chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony) powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę?”. Wśród odpowiedzi bezwzględnie dominuje (z prawie dziesięciopunktową przewagą nad następną zasadą) oczekiwanie gwarancji stałego etatu dla wszystkich pracowników życzących sobie takiego kontraktu (ogółem popiera ją 88,2%, „zdecydowanie” popiera tę zasadę aż 61,7%, co świadczy o wyjątkowo silnym odczuwaniu deficytu tego typu kontraktów). W okresie braku bezrobocia i dużego niedoboru pracowników w segmencie prac prostych, lęk przed bezrobociem został wyparty przez lęk wywołany trudnościami z otrzymaniem stabilnej pracy; gospodarka dobrze urządzona powinna, zdaniem przeważającej części młodzieży, dawać takie właśnie miejsca pracy wszystkim, którzy tego chcą. Na marginesie dodam, że poparcia dla tej zasady udzielali także młodzi pracodawcy – 87,5% (choć nieco rzadziej od innych popierali oni tę zasadę „zdecydowanie” – 33,3%). Natomiast samozatrudnieni niewiele różnili się od innych kategorii młodych ludzi – ogółem popierali tę zasadę na poziomie 87,5%, „zdecydowanie” – 54,2%.

# Jerzy Hausner

## Świat bez pracy

Ważnym odniesieniem dla naszej seminaryjnej dyskusji jest praca Roberta i Edwarda Skidelskich pt. *How much is enough? Money and the Good Life* (Skidelsky, Skidelsky 2013). Jedną z kluczowych przesłanek przedstawionych tam propozycji systemowych zmian jest „technologiczne bezrobocie”. Autorom chodzi jednak przede wszystkim o nadmiarową konsumpcję, która napędza współczesną gospodarkę, co prowadzi do wielu negatywnych makroekonomicznych i makrospołecznych konsekwencji. Dobrze wyraża to poniższa seria wyrażenie sformułowanych tez opisujących ten system, w którym siłą napędową stała się nienasycona konsumpcja:

1. To środowisko, w którym przeciwważąca siła związków zawodowych oraz demokracji została bardzo ograniczona na rzecz maksymalizacji zysku (tamże, s. x1).
2. Marketing to zorganizowane kreowanie dyssatisfakcji (tamże, s. 40).
3. Jeśli cynizm to wiedza o cenie wszystkiego i niewiedza o wartości czegokolwiek, to światowe centra finansowe są polami plenięcia się cynizmu (tamże, s. 41).
4. Logika kontraktu została oderwana od logiki wzajemności (tamże, s. 52).
5. Stało się obecnie jasne, że kapitalizm spontanicznie nie przejawia tendencji do przemieniania się w coś szlachetniejszego (tamże, s. 70).
6. Wzrostem nazywamy politycznie zinstrumentalizowane nienasylenie (tamże, s. 77).

Jako skrajny wyraz takiego obrazu współczesnego rynkowego kapitalizmu autorzy przywołują „sławne” powiedzenie Thomasa Murphycyego,

prezesa General Motors: „Biznesem General Motors jest robienie pieniędzy a nie samochodów” (tamże, s. 75).

O ile podzielałam diagnostyczne spostrzeżenia Skidelskich, to dystansuję się od sformułowanych przez nich propozycji systemowych zmian. Ich istotą jest przekonanie, że remedium jest ograniczenie konsumpcji w następstwie ograniczenia czasu pracy i zwiększenia czasu wolnego. Na ogół spór wokół omawianego eseju toczy się wokół tego, co ludzie zrobią z wolnym czasem, a w konsekwencji – czy zwiększenie czasu wolnego będzie prowadzić do zmniejszenia, czy do zwiększenia konsumpcji. Jestem w tym względzie sceptykiem i przypuszczam, że większość zdecydowałaby się na poszukiwanie ekstremalnych doznań, a tym samym byłaby jeszcze bardziej uzależniona od konsumpcyjnego amoku.

Autorzy tego głośnego eseju zakładają przy tym, że ustanowienie w państwach wysoko rozwiniętych powszechnego dochodu gwarantowanego zapewni wysoką jakość życia. To przekonanie podważają jednak badania uznanych psychologów. Daniel Kahneman i Angus Deaton (2010, s. 1) dowodzą, że związek dochodu i życiowej satysfakcji nie jest jednoznaczny. Emocjonalny dobrostan (*emotional well-being*) rośnie wraz ze wzrostem dochodu jednostki, ale tylko do pewnego poziomu dochodu, a konkretnie 75 tys. dolarów amerykańskich rocznie.

Ponadto, ci psychologowie zwracają uwagę (tamże, s. 4), że jeśli rozróżnimy emocjonalny dobrostan oraz samoocenę życia (*life evaluation*), to można wykazać związek pierwszej z tych kategorii z poziomem dochodu, ale nie drugiej. Dochód podnosi satysfakcję jednostki, ale nie zapewnia szczęśliwego życia. To zależy znacznie bardziej od relacji społecznych, w których odnajduje się jednostka. Odpowiednio wysoki status społeczno-ekonomiczny przynosi jednostce zadowolenie, ale to jeszcze nie jest wystarczające, aby swoje życie uznawać za dobre, udane. Te dwie kategorie psychologicznej samooceny formują się w dwóch różnych społecznych czasoprzestrzeniach. Dobre, udane życie wiąże się podmiotowością, która jest mocniej warunkowana społecznie niż materialnie. To jest asumptem do odwiecznej dyskusji o indywidualizmie i personalizmie. Takie wartości, jak autonomia, wolność, zaufanie czy udane życie nie wynikają tylko z odczucia i postępowania jednostki, ale również zależą od tego, w jakich



relacjach społecznych jednostka pozostaje i jakie możliwości te relacje stwarzają dla społecznego wytwarzania tych wartości.

Wolność musi być w nas, aby była dla nas. Ludzie nie działają zgodnie z logiką benthamowskiego hedonistycznego kalkulatora. Ale nawet gdyby takim kalkulatorem dysponowali, to i tak posługiwanie się nim udanego życia nie zapewni.

W dyskusji z poglądami Skidelskich coś innego jest jednak dla mnie ważniejsze. Skoro z powyżej przywołanych też tych autorów wynika, że we współczesnym systemie rynkowego kapitalizmu nie ma wystarczająco dużo sił równoważących dominację korporacji nastawionych na zysk, to w jaki sposób mogą się one wyłonić, jeśli w coraz większym stopniu coraz większa grupa ludzi będzie korzystać z czasu wolnego. Nie potrafię sobie tego wyobrazić.

Nie kontestuję poszczególnych konkretnych propozycji przedstawionych przez Skidelskich, w tym wprowadzenia powszechnego gwarantowanego dochodu. To wymaga analizy, którą warto przeprowadzić. Wątpię jednak, że rozwiązanie problemów zdiagnozowanych także przez tych autorów możliwe jest w następstwie przyjęcia ich sposobu myślenia. Nie sądzę, aby ograniczenie konsumpcji przyniosło przełomowy efekt, co nie znaczy, że nie warto w tym kierunku zmierzać. Tyle tylko, że w moim przekonaniu nie przez ograniczenie roli pracy w życiu ludzi, lecz odwrotnie – przez jej dowartościowanie, w tym eliminowanie dotychczas związanej z nią alienacji.

Ujmując to inaczej: zasadnicze rozwiązanie lokuję nie po stronie popytu i spożycia, ale po stronie podaży i sposobu wytwarzania. Dlatego tak mocny nacisk kładę na to, jak działa przedsiębiorstwo, po co i czym jest. To kontekst konceptu „Firmy-Idei” (Hausner, Zmysłony), który został sformułowany w opozycji do koncepcji przedsiębiorstwa jako „wartości dla akcjonariuszy”.

Fundamentem rozwiązania dyskutowanych, także przez Skidelskich, problemów jest przejście od przedsiębiorstwa napędzanego przez kapitał finansowy do przedsiębiorstwa ukierunkowanego na ludzi i ich potencjał twórczy oraz równoległe od gospodarki transakcyjnej i oportunistycznej do gospodarki relacyjnej i ukierunkowanej proproduktywnie. W tym

upatruję możliwości wyłonienia się tych sił społecznych, które wykreują nowe imaginarium społeczno-ekonomiczne i wygenerują adekwatne dla niego ramy makrospołeczne.

# Magdalena Jelonek

## Automatyzacja a rynek pracy – konsekwencje *race against or with the machines?*

Rozważania na temat rynku pracy, edukacji i związanych z nią polityk publicznych należy rozpocząć od określenia perspektywy, którą przyjmujemy, definiując przyszłe konsekwencje rewolucji przemysłowej 4.0. Świadomie używam tutaj pojęcia „perspektywa”, ponieważ zastosowanie sformułowania „wiedza” wydaje się przedwczesne. Zasadniczo istnieją dwa konkurujące ze sobą ujęcia przewidywanych skutków zmiany technologicznej w kontekście zmian w zakresie popytu na pracę: (1) *race against*, które udowadnia, że popyt na pracę będzie się kurczył, zwłaszcza w przypadku stanowisk „środkowych” (spoza prac wysoko specjalistycznych i prac prostych), a maszyny będą zdolne do wykonywania zadań typowych dla pracowników średniego szczebla (2) *race with*, którego zwolennicy udowadniają, że maszyny nie będą wypychać pracowników z rynku, ale ich umiejętności staną się komplementarne względem umiejętności człowieka, zwiększając jego produktywność. Należałoby się zastanowić, czy tych perspektyw, traktowanych często jako konkurujące ze sobą, nie należy potraktować w sposób komplementarny, odnosząc je do określonych zawodów oraz kompetencji. Nurtujące wydaje się ponadto pytanie, w jakim stopniu musimy pozostać biernymi obserwatorami procesów mających miejsce w obszarze relacji technologia–rynek pracy, a w jakim możliwe jest podjęcie świadomej decyzji o tym, czy idziemy ścieżką *race with* czy *race against*.

Biorąc pod uwagę pierwsze założenie, należałoby się zastanowić nad tym, jaki potencjał posiadamy (w kontekście globalnym i krajowym) do

tego, aby przyjąć strategię *race with*. Poniżej podam kilka wybranych przykładów, które mogą ułatwić odpowiedź na to pytanie:

1. W badaniu PISA<sup>4</sup> polscy 15-latkowie uzyskują całkiem niezłe (w skali globu) wyniki w obszarze umiejętności komunikowania się w języku polskim (*literacy*) i rozumowania matematycznego (*numeracy*). Równocześnie zdecydowanie słabiej wypadają w teście umiejętności wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych podczas rozwiązywania problemów (ang. *problem solving in technology rich environment*).
2. Dane PIAAC wskazują, że studenci kierunków nauczycielskich w Polsce uzyskują wyniki przeciętnie niższe (w zakresie kluczowych kompetencji) niż studenci innych kierunków kształcenia. Innymi słowy, już na poziomie wyboru kierunku kształcenia uwidacznia się negatywna selekcja do zawodu. Negatywna selekcja jest dodatkowo wzmacniana przez decyzje na temat podjęcia pracy w zawodzie po studiach.
3. Mniej więcej 1 na 15 badanych w ramach PISA 15-latków radzi sobie z zadaniami z grupy „rozwiązywanie problemów” w sytuacji, gdy wymagają one wykorzystania kompetencji społecznych (np. związanych z rozwiązywaniem konfliktów czy dynamiką grupową).
4. Młodszy polscy millenialsi (urodzeni w latach 1990–2000), nieposiadający średniego wykształcenia, w ok. 48% przypadków rezygnowali z udziału w teście kompetencji dotyczącym rozwiązywania problemów z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych. Równocześnie, w tej samej grupie większość, bo ok. 96% badanych deklaruje, że używało komputera. Młodzi są zatem grupą, która najczęściej ma kontakt z komputerem i mediami cyfrowymi, jednak kontakt ten niekoniecznie przekłada się bezpośrednio na wzrost umiejętności rozwiązywania

4 PISA (Programme for International Student Assessment) – międzynarodowe badanie, którego celem jest uzyskanie porównywalnych danych o umiejętnościach uczniów, którzy ukończyli 15. rok życia. PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) – międzynarodowe badanie kompetencji osób dorosłych, którego celem jest pomiar trzech kompetencji: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych podczas rozwiązywania problemów.

problemów. Istnieje zatem uzasadnione ryzyko pojawienia się nowego rozwarstwienia/podziału już nie tyle między-, co wewnątrzpokoleniowego: na tych, których rola w środowisku cyfrowym zostanie ograniczona do konsumpcji oraz tych, którzy będą w stanie wykorzystać potencjał cyfrowy w sposób twórczy.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, sformułuję kilka pytań/tez, które warto przedyskutować:

1. Kluczowa powinna być debata nad potencjałem kompetencyjnym pokoleń obecnych na rynku pracy, ale też nad potencjałem pokolenia, które na rynek jeszcze nie weszło (pozostaje jeszcze w systemie edukacji). Można bowiem założyć, że od tych kompetencji zależeć będzie pośrednio: szybkość zachodzących zmian, ich płynność oraz społeczne skutki rewolucji przemysłowej 4.0 (nowe wzorce rozwarstwienia społecznego, nierówności społecznych itp.).
2. Automatyzacja zmienia także specyfikę wykonywanej pracy, a co za tym idzie potrzeby kompetencyjne. Zmniejsza się zapotrzebowanie na umiejętności „zastępowalne” przez maszyny, a zwiększa na kompetencje „komplementarne” względem zdolności maszyn oraz te, z którymi – na tym etapie rozwoju technologicznego – maszyny nie radzą sobie najlepiej (Maccrory i in. 2014). Generuje to konieczność nabycia dodatkowej umiejętności, ważnej z punktu widzenia indywidualnego, jak i grupowego, którą jest szeroko rozumiana elastyczność, adaptowalność i umiejętność szybkiego uczenia się. W kontekście zmian, które niesie ze sobą rewolucja przemysłowa 4.0 ważne wydają się być nie tylko kompetencje ściśle zawodowe. Istotna jest także ogólna zdolność do refleksji (w tym autorefleksji), którą powinny posiadać pokolenia żyjące w szybko zmieniającym się świecie. Można sformułować pewną wątpliwość, czy kompetencje te są obecnie sprawnie kształtowane przez system edukacji. Ponadto, dominujący współcześnie dyskurs w obszarze kompetencji jest silnie ukierunkowany na perspektywę podaży-popytu, w której diagnozuje się potrzeby kluczowych aktorów (pracodawców), oczekując od systemu edukacji szybkiej responsywności (perspektywa „dla”). Jednak moment historyczny, w którym się znajdujemy, płynność rzeczywistości, przewidywana zmienność potrzeb pracodawców oraz względnie dobra sytuacja

- na rynku pracy każą poświęcić większą uwagę kreacyjnej roli kompetencji i systemów kształcenia (perspektywa „po to, aby”).
3. Rewolucja przemysłowa 4.0 niesie ze sobą szanse i zagrożenia. Żyjemy bowiem w świecie, który będąc połączonym, nigdy nie był tak łatwo dostępny. Równocześnie jest to świat zmienny, a co za tym idzie – niepewny i złożony, a jego dostępność może mieć charakter pozorny, bo wymaga umiejętności potrzebnych do jej wykorzystania. Zarówno szanse, jak i zagrożenia nie są równomiernie rozłożone; w tym przypadku kluczowa linia podziału „zyskowności” zmian technologicznych zostanie wyznaczona przez kompetencje i kwalifikacje posiadane przez jednostki. Zyskają ci, którzy w chwili obecnej mają dużo, a tracą ci, którzy już teraz mają mało. Przykładowo, wiemy, że wpływ automatyzacji na „wypychanie” z rynku pracy jest współzależny m.in. od poziomu płacy minimalnej. Na podstawie danych CPS – Current Population Survey (1980–2015) udowodniono, że wzrost płacy minimalnej wpływa na zmniejszenie zatrudnienia na stanowiskach, które mogą być zautomatyzowane. W przypadku osób o niskich kwalifikacjach (co najwyżej średni poziom wykształcenia) zatrudnionych na stanowiskach łatwo automatyzowalnych podniesienie płacy minimalnej zwiększało szansę na ich zwolnienie lub zatrudnienie na „gorszych” stanowiskach. Równocześnie te same zmiany zwiększają szanse zawodowe osób posiadających wyższe kwalifikacje, powodują bowiem powstawanie nowych stanowisk o wyższych wymaganiach kompetencyjnych i lepiej płatnych (Lordan, Neumark 2018).
  4. Przytoczone powyżej wyniki badań prowadzą do wniosku, że zmiana technologiczna będzie istotnym moderatorem, koniecznym do uwzględnienia podczas projektowania polityk publicznych. Te same mechanizmy i instrumenty będą generować odmienne skutki dla różnych grup. Pewne zależności możemy przewidzieć, a w przypadku innych będziemy musieli zdać się na nieustanne eksperymentowanie.
  5. Obszarem, który w przyszłości będzie musiał się zmienić jest system edukacji, którego projekt głęboko tkwi w koncepcji społeczeństwa przemysłowego (standaryzacja programów kształcenia, podział na przedmioty, wiara w to, że wiedzę można „poszatковать” i podać w małych porcjach). Należy zadać pytanie o to, jak zmienić systemy i instytucje edukacyjne,

aby przygotować społeczeństwo do zmian (cytując Andreeasa Schleichera: „Szkoła powinna przygotowywać dzisiaj studentów do zmian szybszych niż kiedykolwiek wcześniej, aby zdobywać kompetencje potrzebne w zawodach, których jeszcze nie wymyślono, aby sprostać wyzwaniom społecznym, których jeszcze nie jesteśmy świadomi i aby używać technologii, które jeszcze nie zostały wymyślone” (Schleicher 2018, s. 29). Warto zastanowić się nad tym, jak ta zmiana może wyglądać, a także co stanie się ze szkołami (w tym uniwersytetami), jeśli przeoczą moment koniecznej reorganizacji. W dzisiejszej dobie widać pewne procesy „przejmowania” funkcji kształceniowej przez inne podmioty i przesuwania jej poza szkoły. Pracodawcy, stowarzyszenia i instytucje szkolące coraz częściej aspirują do odgrywania większej niż obecnie roli na rynku kształtowania kompetencji. Co stanie się zatem z uniwersytetami? Jaka będzie ich funkcja?

6. To, która z powyższych strategii (*race with* lub *race against*) zostanie przyjęta zależy nie tylko od decydentów czy instytucji edukacyjnych, lecz przede wszystkim od samych pracodawców. Strategia *race with* wymaga ciągłego rozbudowywania potencjału kompetencyjnego, także w trakcie pracy zawodowej. Dane empiryczne wskazują jednak na zjawisko odwrotne – zdarza się, że potencjał pracowników jest nie tylko nierozbudowywany, ale też marnotrawiony przez firmy. Czy możliwy jest zatem sojusz kompetencyjny administracji, szkół, uczelni i pracodawców oraz myślenie w kategoriach kompetencyjnych zasobów wspólnych (społecznych, krajowych, regionalnych) jako dobra wspólnego?

# Sławomira Kamińska- -Berezowska

## Wyzwania rynku pracy a potencjał starzejącego się społeczeństwa, czyli czy „zrzucać starców ze skały”?

Piotr Sztompka (2017) zauważył, że: „Każda dyscyplina nauk społecznych i humanistycznych zakłada jakiś model człowieka: nauki ekonomiczne – *homo oeconomicus*, nauki polityczne – *homo politicus*, nauki historyczne – *homo historicus*, nauki o sztuce – *homo ludens* itd. Szczególny model człowieka zakłada socjologia. Czasami bywa on określany jako *homo sociologicus* (Dahrendorf 1968)”. W istocie jednak ten modelowy człowiek nie może istnieć bezcielesnie, ale przyjmuje postać kobiety lub mężczyzny w określonym wieku. Zarówno wiek, jak i płeć człowieka, w znacznym stopniu, wyznacza, predefiniuje jego sytuację życiową, jego rolę w procesie reprodukcji biologicznej, jak też jego fizyczne możliwości działania. Można odnieść wrażenie, że w dobie szybkich zmian technologicznych związanych z rewolucją przemysłową 4.0 tematem tabu jest starość człowieka. Coraz częściej i łatwiej wiąże się ten typ gospodarki z młodością, ale w niniejszej analizie zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy chcę jednak skoncentrować się na „przekleństwie” i „darze” starości.

W perspektywie indywidualnej starość jest pewnym etapem życia, z którym wiąże się szereg ograniczeń, w tym w takich obszarach, jak: zdrowie, sprawność fizyczna i intelektualna, ekonomiczna jakość życia czy aktywność publiczna, także zawodowa. Kwestia ta jest powiązana z zagrożeniem izolacji i zależności od innych, jak też z negatywną stygmatyzacją i marginalizacją pewnej kategorii ludzi. Starość może jednak oznaczać także większe doświadczenie, większą inteligencję emocjonalną



i cierpliwość, więcej czasu, szerszą wyobraźnię historyczną i pamięć komunikacyjną, która dotyczy przeszłych wydarzeń, a pozwala na większy dystans i wszechstronność w ujmowaniu współczesnych problemów.

Makrospołeczna perspektywa nakazuje powiązać starość z problemami starzenia się społeczeństw, z wyzwaniem aktywnej polityki senioralnej w Unii Europejskiej, jak i z tzw. *silver economy* w jej aspekcie globalnym, narodowym i regionalnym (zob. Trafiałek 2016). Przyjmując perspektywę Daniela Bella (1994), zaproponowaną w *Kulturowych sprzecznościach kapitalizmu*, starzenie się można ująć jako konglomerat powiązanych ze sobą procesów i ich porządków, a więc uznać, że ekonomia kieruje się zasadami wydajności, polityka jest wyznaczona przez kwestie równości, a kultura przez możliwości samorealizacji, czyli starzenie się jest obecne we wszystkich tych porządkach. W tym sensie jednostkowe, „prywatne” starzenie się mieszkańców Polski staje się kwestią publiczną i wyzwaniem gospodarczym kraju, w tym wyzwaniem gospodarki 4.0.

Bezpośrednią inspiracją dla niniejszych rozważań jest artykuł Jerzego Hausnera pt. *Społeczna czasoprzestrzeń wytwarzania wartości ekonomicznych* (2018), w tym zwłaszcza jego rozważania dotyczące zerwania więzi między rynkiem a wartościami. Proponuję skoncentrować się na kwestii zagospodarowania potencjału starzejącego się polskiego społeczeństwa. Moja podstawowa teza dotyczy znaczenia zauważenia, poddania refleksji i zatroszczenia się o zagospodarowanie potencjału starzejącego się społeczeństwa w dobie rewolucji przemysłowej 4.0 w aspekcie mikrospołecznym i makrospołecznym. Rozważenie tej tezy wiąże z odpowiedzią na następujące pytania:

1. Czy należy „zrzucić starców ze skały”, czy jednak, w przeważającym katolickim polskim społeczeństwie, warto się zatroszczyć o ich pełną akceptację i włączanie do społeczeństwa?
2. Co oznacza starość dobrej jakości w dobie gospodarki 4.0. (kiedy się zaczyna oraz z jakimi udogodnieniami może się wiązać)?
3. Czy żyjemy w społeczeństwie opartym o kult młodości czy o gerontokrację (co oznacza stygmat starości w praktyce)?
4. Czy jest miejsce dla zarządzania różnorodnością ze względu na wiek w polityce kadrowej w Polsce?

5. Czy gospodarka 4.0. może wiązać się ze skuteczną walką z ageizmem i seksizmem?

Moje tezy w zakresie odpowiedzi na powyższe pytania są następujące:

1. Rozwój człowieka i samoakceptacja jego wieku ma charakter procesowy, co wiąże się zarówno z refleksją o charakterze etycznym, epistemologicznym, jak i rozwiązaniami w zakresie polityki społecznej oraz kadrowej w praktyce życia społecznego kraju (kluczowe znaczenie można przypisać oddziaływaniu ładu aksjonormatywnego).
2. Starość jest zjawiskiem naturalnym, złożonym i dotyka całokształtu życia społecznego człowieka, ale w dobie gospodarki 4.0 warto wykorzystywać jej potencjał (co można wiązać ze stosowaniem idei „srebrnej gospodarki”, tzw. *silver economy*) oraz możliwości, jakie stwarza, w tym w połączeniu z inteligentnymi domami i organizacją przestrzeni publicznej, jak też z technologiami IT stosowanymi w medycynie, opiece domowej oraz w kulturze i rekreacji.
3. Stygmat starości zwykle wiąże się z ageizmem, który jak dotąd jest zwalczany nieskutecznie, a seniorzy w Polsce czują się dyskryminowani (Stypińska 2011; Iwański 2016).
4. Zarządzanie różnorodnością ze względu na wiek postępuje znacznie wolniej niż zarządzanie różnorodnością ze względu na płeć (Kamińska-Berezowska 2013).
5. Gospodarka 4.0. może wiązać się ze skuteczną walką z ageizmem i seksizmem, ale wymaga to zarówno działań o charakterze kompleksowym, komplementarnym, jak i szerokiego zaangażowania na rzecz współpracy pokoleń i stosowania zasady subsydiarności w praktyce.

Generalnie zatem, w moim przekonaniu, świat pracy jest tym, który warto rozważać w kontekście całokształtu życia człowieka i jego wartości.

# Wojciech Morawski

## **Granice sztucznej inteligencji – czy można prezesa banku centralnego zastąpić programem komputerowym?**

Rozwój tzw. sztucznej inteligencji każe zastanowić się nad docelowym zasięgiem tego zjawiska i jego naturalnymi ograniczeniami. Przykładem może być dyskusja na temat tego, czy można zastąpić prezesa banku centralnego programem komputerowym. Wiadomo, że sztuczna inteligencja wygrywa z realnymi ludźmi w szachy, ale już niekoniecznie w pokera. Czy bankowość centralna przypomina bardziej szachy, czy pokera? Skrajny monetaryzm doprowadził do tego, że polityka pieniężna jest traktowana jako zbiór zmatematyzowanych dogmatów. W 1998 r. John B. Taylor zaproponował automatyzm działań banku centralnego, zwany odtąd „regułą Taylora”. W świetle tych koncepcji szefa banku centralnego mogłoby praktycznie nie być. Z powodzeniem powinien zastąpić go program komputerowy „Prezes”, który podejmowałby stosowne decyzje. Czy byłoby tak rzeczywiście? Przede wszystkim zwróćmy uwagę, że funkcje banku centralnego są funkcjami politycznymi, a nie czysto zarządczymi – politycznymi w znaczeniu konieczności dokonywania wyboru między różnymi, w dużym stopniu nieporównywalnymi opcjami, a nie optymalizacją z góry ustalonych i sparametryzowanych wielkości, politycznymi również w takim sensie, że ostatecznym ich celem jest zdobycie i obrona zaufania. Nie przypadkiem utrata zaufania oznacza zazwyczaj koniec misji polityka, a zaufanie pojawia się tam, gdzie po drugiej stronie jest odpowiedzialność.

Kiedy lecimy samolotem, mamy zaufanie do pilotów, bo wiemy, że oni biorą odpowiedzialność za swoje ewentualne błędy. W elementarnym

znaczeniu – w razie katastrofy zginą razem z nami. Rozważmy przypadek samolotu sterowanego automatycznie, bezzałogowo, w oparciu o przygotowane przez specjalistów algorytmy. Oni przeżyją ewentualną katastrofę. Co usłyszymy od nich potem? Zapewne będzie im przykro, ale zapewnią nas, że przygotowali algorytmy zgodnie ze swoją ówczesną najlepszą wiedzą i nie czują się odpowiedzialni za ich niedoskonałość. Dziś zapewne zrobiliby to lepiej. Na ich odpowiedzialność prawną też bym nie liczył, choć nie to jest w tym momencie najważniejsze. Najważniejsza jest konstatacja, że algorytmy wyłączają odpowiedzialność, dlatego nie mogą przejąć tych funkcji, do wypełniania których niezbędne jest zaufanie. Pytanie czy można zastąpić premiera programem komputerowym uznalibyśmy za absurdalne. Ale dotyczy to nie tylko szczytów hierarchii władzy. Trudno wyobrazić sobie pełnienie funkcji bez zaufania drugiej strony (funkcji lekarza czy nauczyciela). Można, oczywiście, zautomatyzować poszczególne czynności wykonywane przez przedstawicieli tych zawodów, tak jak można w samolocie zainstalować automatycznego pilota. Nie zmienia to jednak istoty rzeczy.

Wyłączenie odpowiedzialności ma związek z innym aspektem problemu – pozorną obiektywizacją i unaukowieniem efektów takiego podejścia. Efekty te w zasadzie nie podlegają falsyfikacji. Twórcy algorytmów nie akceptują sprzeciwu, u źródeł którego jest po prostu odmienny pogląd lub odmienny system wartości. Na sprzeciw odpowiadają: w takim razie dostarczcie lepsze dane lub zaproponujcie lepszy algorytm. Koncepcja „unaukowania” i zmatematyzowania funkcji prezesa pojawiła się nie przypadkiem w określonym momencie historycznym. Triumfujący monetaryści cały czas obawiali się poluzowania polityki monetarnej pod wpływem nacisków politycznych. Każda ingerencja czynnika politycznego, każda próba wprowadzenia subiektywnych kategorii myślenia była oceniana tylko z jednego punktu widzenia – niebezpieczeństwa inflacji. W tej sytuacji okopanie się w „naukowych” szańcach i zepchnięcie wszystkich adwersarzy do kategorii „nienaukowych” było sprytnym, choć nie do końca uczciwym chwytem.

Z regułą Taylora jest jeszcze jeden problem. Jednym z jej deklarowanych celów jest zmniejszenie obszaru niepewności, wprowadzenie czynnika

przewidywalności działań banku centralnego. Tymczasem warunkiem skuteczności działań banku jest właśnie nieprzewidywalność jego przyszłych posunięć. Nieprzewidywalność ta nie jest niedoskonałością systemu, lecz jego niezbędnym elementem. Jedną z reguł dobrego dowodzenia, znaną od wieków, jest zdolność do zaskoczenia drugiej strony. Dobry prezes banku centralnego powinien być nieprzewidywalny. Z tego punktu widzenia trudno wyobrazić sobie gorszy pomysł niż poddanie działań prezesa zobiektywizowanym i przewidywalnym regułom. Jest to dodatkowy zarzut wobec twórców algorytmów. Nawet działając w najlepszej wierze, opracują oni swoje algorytmy w oparciu o dotychczasowe doświadczenia, czyli przygotowują wszystko do wygrania poprzedniej, a nie następnej wojny.

Cele, które bank centralny powinien osiągnąć w określonych sytuacjach są w zasadzie znane. Metody muszą być jednak za każdym razem oryginalne i zaskakujące, ponieważ druga strona (cokolwiek to znaczy w tym kontekście) też się uczy i kumuluje doświadczenia. Wiadomo, że podczas paniki bankowej trzeba zatrzeć granicę między bankami zagrożonymi i niezagrażonymi, ale metoda osiągnięcia tego celu za każdym razem musi być inna. W 1933 r. osiągnięto to ogłaszając wakacje bankowe, a w 2008 r. – zmuszając wszystkie duże banki, również te, które wcale tego nie potrzebowały, do przyjęcia pomocy. Ekonomia nie jest bowiem nauką aż tak ścisłą, jak się niektórym wydaje; w tytule klasycznej książki Ralpa G. Hawtreya *The Art of Central Banking* słowo Art nie pojawiło się przypadkiem.

Podsumowując, sztuczna inteligencja może wyřęczyć ludzi w zakresie poszczególnych czynności. Może też przeprowadzać sprawniej, niż robiliby to ludzie, kalkulacje dotyczące optymalizacji decyzji. Samo podejmowanie decyzji jest jednak nierozłączne z podejmowaniem za nie odpowiedzialności. A tego nie da się zautomatyzować. Kiedy w latach 60. xx w. pojawił się automatyczny pilot, opowiadano nam o bezzałogowych taksówkach powietrznych, które będą wozić ludzi. Minęło pół wieku i nadal słyszymy podobne historie. To powinno skłonić nas do refleksji nad ograniczeniami sztucznej inteligencji.

# Adam Mrozowski (we współpracy z Verą Trappmann)

## **Światy bez (standardowej) pracy: sposoby radzenia sobie z prekaryjnym zatrudnieniem wśród młodych Polaków i Niemców**

Zarówno w Polsce, jak i w innych krajach młodzi ludzie coraz częściej podejmują niskopłatną i niestandardową pracę, a ich sytuacja na rynku pracy jest określona przez niepewność (Furlong 2013). Jest to zjawisko, które nasiliło się po globalnym kryzysie ekonomicznym na przełomie pierwszej i drugiej dekady XXI w., choć w wielu krajach, w tym w Polsce, jego korzenie sięgają okresu wcześniejszego, związanego z kolejnymi falami reform społeczno-ekonomicznych. Literatura przedmiotu określa to mianem ekspansji prekaryjnego zatrudnienia, na które składają się niska oraz nieregularna płaca, wysoki poziom niepewności zatrudnienia, ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych, brak lub słaba reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy (Dörre, Castel 2009; Kalleberg 2009; Rodgers 1989).

W analizach podkreśla się, że prekaryzacja zatrudnienia jest pojęciem relacyjnym oraz uwarunkowanym strukturalnie i instytucjonalnie, a zrozumienie dynamiki prekaryzacji wymaga odniesienia do form indywidualnego i zbiorowego sprawstwa pracowników (Hardy 2015). W niniejszym wywodzie podejmuję problem zróżnicowanych sposobów radzenia sobie z prekaryjnością przez młodych ludzi w Polsce i w Niemczech; w dwóch krajach różniących się od siebie uwarunkowaniami instytucjonalnymi prekaryzacji. W przypadku Polski możemy mówić o „destandaryzacji” zatrudnienia, która wyraża się w upowszechnieniu jego innych form niż umowa o pracę na czas nieokreślony (Muszyński 2017). W Niemczech natomiast mowa jest o „dualizacji”, której efektem

jest wzrost „niezorganizowanych i zderegulowanych peryferii (...) charakteryzujących się gorszym statusem i osłonami dla firm i pracowników poza „rdzeniem” (ryнку pracy – AM) (Thelen 2014).

W literaturze przedmiotu uwypukla się zjawisko „normalizacji” prekaryzacji w doświadczeniach młodych ludzi w Polsce, Niemczech i innych krajach na świecie (zob. Bove i in. 2017; Lorey 2015; Manske 2015; Mrozowski 2016). Badania wskazują m.in. na następujące przyczyny „normalizacji”: (1) upowszechnienie się nowej ideologii pracy – zwanej czasami „nowym duchem kapitalizmu” (Boltanski, Chiapello 2005) – która kwestionuje zatrudnienie w sztywnych ramach fordowskiej biurokracji w imię kreatywności i elastyczności, (2) redefinicję prekaryjności jako zjawiska tymczasowego, „pomostu” dla stabilnego zatrudnienia (Giermanowska 2013); (3) przemiany wartości młodych ludzi, szczególnie tych zaliczanych do millenialsów, poszukujących w pracy autonomii i kreatywności raczej niż stabilności; (4) bezsilność i fatalizm części młodych ludzi, które wzmacnia jeszcze ich społeczna atomizacja i alienacja (por. Kiersztyn 2018). Wyjaśnienia te nie uwzględniają jednak w wystarczającym stopniu zróżnicowania pozycji społecznych i sytuacji zawodowych młodych ludzi, a także instytucjonalnych i strukturalnych uwarunkowań procesów prekaryzacji w różnych krajach. Zatem podjęliśmy próbę wypełnienia tej luki, poddając analizie doświadczenia prekaryjności młodych ludzi reprezentujących środowiska społeczne zróżnicowane pod względem zasobów kulturowych i ekonomicznych.

Empiryczną podstawą badań była analiza 123 biograficznych wywiadów narracyjnych z młodymi ludźmi w Polsce i w Niemczech, którzy byli zatrudnieni w tymczasowych, niskopłatnych pracach, byli czasowo bezrobotni lub odbywali niskopłatne/nieodpłatne staże zawodowe. Wywiady zostały przeprowadzone w ramach projektu NCN-DFG Beethoven PREWORK w latach 2016–2018<sup>5</sup>. W wyniku analizy materiału empirycznego

5 Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Nauki oraz Deutsche Forschungsgemeinschaft – PREWORK („Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”), nr umowy NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1.

wyłoniliśmy sześć typów strategii życiowych młodych ludzi doświadczających prekaryzacji zatrudnienia:

1. Typ robotniczy – łączący ograniczone zasoby edukacyjne z pragnieniem stabilnej pracy. Prekaryzacja doświadczana jest w kategoriach niepewności ekonomicznej i utraty więzi, z którymi badani radzą sobie za pomocą samoograniczenia aspiracji i budowania znaczących relacji społecznych, rzadziej natomiast (szczególnie w Niemczech) przez pragmatyczne zaangażowanie w organizacjach pracowniczych.
2. Typ profesjonalny – opisujący strategie wiążące ze sobą względnie wysokie zasoby kapitału kulturowego z poszukiwaniem stabilności zatrudnienia. Praca prekaryjna jest definiowana przede wszystkim jako „pomost” do stabilności. Sposobami radzenia sobie z prekaryzacją jest inwestowanie w kapitał kulturowy i społeczny, pojawia się również, szczególnie w badaniu polskim, krytyka rozbieżności między wykształceniem i wynagrodzeniem, która może prowadzić do mobilizacji zbiorowej.
3. Typ kreatywny – łączący względnie wysokie zasoby edukacyjne z orientacją na autonomię i elastyczność pracy. Prekaryjność jest „normalizowana” jako cena kreatywności lub „pomost” do stabilnego zatrudnienia, choć zaznacza się równocześnie problem równowagi i granicy między życiem zawodowym a pracą. Badani radzą sobie z prekaryjnością przez inwestowanie w kapitał kulturowy i społeczny, krytykując zarazem „samowyzysk” w takich branżach, jak kultura czy sektor organizacji pozarządowych, gdzie często pracują.
4. Typ brikolażu – kładący nacisk na przedsiębiorczość, „rekombinację” ograniczonych zasobów w celu maksymalizacji korzyści ekonomicznych. Prekaryjność jest akceptowana jako cena autonomii względem państwa, podkreśla się zaradność i wiarę w możliwość samodzielnego przezwyciężenia trudności ekonomicznych, a krytyka (pojawiająca się częściej w badaniu polskim niż niemieckim) związana jest z ograniczeniami przedsiębiorczości przez biurokrację państwową.
5. Typ zablokowany – cechujący się doświadczeniem dezorganizacji życiowej ze względu na ograniczone zasoby, często połączone z problemami biograficznymi. Prekaryjność jest krytykowana, jednak brak zasobów i doświadczenie dróg życiowych uniemożliwiają skuteczne poradzenie



sobie z nią; odpowiedzią może być zarówno psychologizacja (i terapia), jak i eksternalizacja problemów życiowych, za które odpowiedzialnością obarczany jest „system”.

6. Typ wycofany – będący wyrazem odrzucenia pracy i zatrudnienia jako kluczowych osi organizacji doświadczeń biograficznych. W efekcie, prekaryjność redefiniowana jest jako biograficznie nieistotna w porównaniu z innymi celami życiowymi (usytuowanymi poza pracą i zatrudnieniem). Strategią życiową jest wycofanie w enklawy społeczne poza pracą: nieformalność, rodzicielstwo czy – rzadziej w Polsce niż w Niemczech – alternatywną wspólnotowość (np. w ramach squatów, spółdzielczych wspólnot poza miastem, kolektywów spółdzielczych).

Pomimo różnic instytucjonalnych między badanymi krajami, sposoby radzenia sobie z sytuacją na rynku pracy przez badanych polskich i niemieckich rozmówców są podobne. Wyrażają one tendencje do „znoszenia” i „normalizacji” prekaryjności oraz radzenia sobie z nią za pomocą strategii indywidualnych. Zarazem jednak tendencje do kwestionowania prekaryjności jako normalnego stanu rzeczy były bardziej typowe dla młodych Polaków niż młodych Niemców. Wskazane różnice między krajami można wyjaśnić m.in. przez odwołanie do odmiennych mechanizmów wsparcia instytucjonalnego dla młodych pracowników oraz silniejszego przywiązania do idei merytokracji wśród rozmówców niemieckich.

# Wojciech Paprocki

## Roboty i boty nadchodzą, ale w wolnym tempie

Rynek pracy tworzą strona podażowa i strona popytowa. Cechą typową w gospodarce jest stan nierównowagi. Władze publiczne, które zabiegają o ukształtowanie ładu w systemie społeczno-gospodarczym, prowadzą działania służące ograniczaniu zjawiska bezrobocia. W rzeczywistości oznacza to permanentne zabieganie regulatora o utrzymanie lub zwiększenie popytu na czynnik ludzki na rynku pracy. Od 2017 r. sytuacja na rynku pracy w Polsce, objawiająca się niedoborem pracowników, jest nietypowa i ma charakter przejściowy. Deficyt oferowanych miejsc pracy powróci, gdyż pracodawcy będą jak zwykle skuteczni w racjonalizowaniu wykorzystania czynnika ludzkiego. Nie zapobiegną temu zmiany demograficzne związane z szybszym odchodzeniem osób aktywnych zawodowo na emeryturę.

W toczącej się obecnie debacie publicznej poświęconej sytuacji na globalnym rynku uwzględniany jest wątek wpływu nowych technologii na kształtowanie się popytu na rynku pracy. Odwołując się do rozwoju technologii cyfrowych, w tym rozwiązań określanych popularnie „sztuczną inteligencją”, a także do obserwowanego wzrostu potencjału parku robotów i do perspektywy pojawienia się „autonomicznych pojazdów”, wskazuje się na strukturalne zagrożenie wyeliminowania człowieka (jako osoby świadczącej pracę) z wielu procesów wytwarzania dóbr rzeczowych i usług.

Na podstawie pogłębionej analizy przebiegu procesu rozwoju i upowszechniania nowych technologii na rynku globalnym i rynku lokalnym

w Polsce, przeprowadzonej z wykorzystaniem wiedzy dostępnej w połowie 2019 r., można sformułować następujące tezy:

1. Dramatyczne wydarzenia (katastrofy dwóch egzemplarzy najnowocześniejszych samolotów B737 MAX), które miały miejsce w latach 2018–2019, uświadomiły twórcom i promotorom nowych technologii, że proces doskonalenia wielu z nich będzie trwać jeszcze wiele lat, a może nawet dekad. Prowadzone przez entuzjastów nowych technologii prace rozwojowe będą kontynuowane, ale już wiadomo, że zakres i tempo wdrażania nowych rozwiązań będzie znacznie mniejsze niż pierwotnie zakładano. Eliminowanie człowieka z wykonywania zadań, które przejmą roboty (urządzenia posiadające mechanizmy oraz sterujące nimi systemy określane mianem „sztucznej inteligencji” i stosowane w świecie rzeczywistym) oraz boty (nieposiadające fizycznego bytu systemy „sztucznej inteligencji”, tworzące tzw. wirtualną rzeczywistość) będzie postępować, ale kurczenie się popytu na rynku pracy będzie w najbliższych latach bardzo ograniczone i widoczne jedynie w wybranych segmentach tego rynku.
  2. Wyzwaniem dla władz publicznych w skali globalnej oraz w poszczególnych regionach (np. w UE) i krajach (w tym w Polsce) jest rozwój technologiczny i wzrost znaczenia operatorów platform wirtualnych (tzw. sektor GAFAM: Google, Apple, Facebook, Amazon), które uzyskując pozycję monopsonu, w coraz większym stopniu dyktują warunki całemu otoczeniu, w tym osobom, które występują w roli pracobiorcy – im więcej będzie takich podmiotów i będą dominować w coraz większej liczbie subrynków (w poszczególnych segmentach asortymentowych i przestrzennych rynku), tym trudniej będzie zabiegać o ochronę praw człowieka, zarówno występującego w roli pracobiorcy, jak i konsumenta<sup>6</sup>.
  3. Przypisywanie systemowi społeczno-gospodarczemu (który w skali globalnej poddany jest transformacji cyfrowej) cech „gospodarki opartej
- 6 Ocenia się, że administracja federalna w USA jest zbyt słaba, aby objąć skuteczną kontrolą segmenty rynku opanowane przez wymienionych czterech operatorów. Justice Department ma skoncentrować się na kontroli Google'a i Apple'a, a Federal Trade Commission przejmie kontrolę nad Facebookiem i Amazonem. Praktyczne skutki tej kontroli, która może trwać wiele lat, mogą być bardzo skromne (www.theinformation.com (dostęp: 8.06.2019)).

na wiedzy” wymaga weryfikacji oceny żądań społecznych – jeśli w coraz lepiej wykształconych społeczeństwach będzie wzrastać świadomość sposobu i skutków działania systemu społeczno-gospodarczego, to ze strony coraz liczniejszych grup społecznych może nasilać się żądanie uwzględnienia przez władze publiczne w zasadniczo większym stopniu dwóch postulatów:

- konsekwentnego realizowania istniejących międzynarodowych porozumień dotyczących polityki klimatycznej, co doprowadzi do promowania, a nawet wymuszania zmiany wzorca konsumpcji oraz do wdrażania reguł gospodarki o obiegu zamkniętym (*circular economy*),
- uruchomienia strumienia permanentnych transferów środków pieniężnych od podmiotów prowadzących działalność komercyjną i uzyskujących wysokie zyski do szerokich grup społecznych wykonujących pracę o niskiej wartości lub pozbawionych pracy, co wymagałoby wprowadzenia głębokich zmian w mechanizmach poboru podatków oraz redystrybucji środków publicznych.

Środowisko akademickie w Polsce stoi przed wyzwaniem przygotowania pogłębionej analizy przebiegu procesów społeczno-gospodarczych i ich wpływu na zmiany na rynku pracy. Potrzebna jest diagnoza, na ile megatrendy występujące w gospodarce globalnej znajdują swoje odzwierciedlenie w funkcjonowaniu lokalnych społeczności. Następnie będzie możliwe sformułowanie rekomendacji, w jaki sposób powinna być korygowana polityka społeczno-gospodarcza prowadzona przez władzę publiczną w Polsce.

# Barbara Surdykowska

## Konsekwencje „znikania” miejsc pracy

Bilans netto zmian podaży miejsc pracy będzie ujemny na skutek zmiany technologicznej. Nie powinny nas zmylić optymistyczne przykłady poprzednich rewolucji przemysłowych pokazujące, że po pewnym początkowym tąpnięciu następował znaczący przyrost miejsc pracy. Powstanie i szybki rozwój sztucznej inteligencji po raz pierwszy pozwala postawić tezę, że zmiana technologiczna będzie łączyła się głównie z destrukcją tradycyjnych miejsc pracy i niewielką kreacją nowych miejsc pracy, wymagających przy tym umiejętności, którym nie każdy jest w stanie sprostać. Można zatem wnioskować o nadciągającym zjawisku bezrobocia technologicznego na nieobserwowaną dotąd skalę. Jak zatem walczyć o warunki pracy pracowników, których praca jest droższa od potencjalnej automatyzacji?

Szczególne znaczenie wydają się mieć takie elementy zmiany technologicznej, jak powstanie sztucznej inteligencji, rozwój Internetu Rzeczy<sup>7</sup> czy pojawienie się technologii blockchain. W ostatnich latach mamy do czynienia z przełomami technologicznymi także w innych obszarach. Są to nanotechnologie czy neurotechnologie (United Nations 2016, s. 41–60). Te elementy, w tym przede wszystkim rozwój sztucznej inteligencji, spowodują zasadnicze zmiany na rynku pracy (Schwab 2016). Dla pełnego

<sup>7</sup> Przykładowo, zgodnie z raportem OECD w 2016 r. liczba rzeczy mających bezpośredni kontakt z Internetem wynosiła około 1 mld, w 2022 r. należy spodziewać się, że będzie to 14 mld (za: OECD 2015).

obrazu należy także zauważyć, że są autorzy, którzy podkreślają, iż tak długo jak nie dojdzie do zasadniczego postępu w zakresie pozyskiwania energii trudno mówić o prawdziwym przełomie technologicznym, porównywalnym np. z przemysłowym wykorzystaniem elektryczności (Cowen 2011; Gordon 2014). Dominująca narracja wskazuje jednak na to, że żyjemy w okresie przełomu. Nie można także zapominać o wpływie nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji, na psychiczny dobrostan ludzkości (Greenfield 2017).

W odniesieniu do reprezentacji pracowniczej zanikanie miejsc pracy wymagających średniego poziomu kwalifikacji wpłynie destrukcyjnie na przyszłość ruchu związkowego, już i tak od pewnego czasu znajdującego się w fazie obrony własnych pozycji. Do tej pory za możliwy „napęd” do odnowienia działań ruchu związkowego uznawano żądanie sprawiedliwego przejścia (*Just Transition*) (por. Galgoczi 2019; Laurent, Pochet 2015). Ta koncepcja była dotychczas w dużym stopniu wiązana z ideą konieczności zasadniczego przebudowania modelu społeczno-gospodarczego ze względu na zmianę klimatyczną i zagrożenia związane z destrukcją ekologicznej stabilności planety. Warto jednak zwrócić uwagę, że nie była ona powszechnie i jednoznacznie popierana przez całość ruchu związkowego. W mojej ocenie *Just Transition* ma ograniczony potencjał jako idea, wokół której zogniskują się działania związków zawodowych, chyba że zostanie uzupełniona o element sprawiedliwego przejścia „cyfrowego”.

Kolejnym efektem trwających zmian jest postulat traktowania zbiorowych i indywidualnych praw pracowniczych jako praw człowieka. Wiąże się to z „rozmywaniem” tradycyjnego pojęcia pracy, w którym przeciwnikiem dla ruchu związkowego był właściciel kapitału. Może to, paradoksalnie, być źródłem zagrożenia dla rozwoju ruchu związkowego, który w tych zmodyfikowanych okolicznościach łączy nadmierne nadzieje z liniami orzecznymi międzynarodowych sądów i trybunałów, „zapominając” o podstawowym znaczeniu siły nacisku zbiorowego. Efektem jest spadająca liczba strajków i innych akcji protestacyjnych (por. Adamczyk, Surdykowska 2013, s. 2–9).

Bez wątplenia zmiana technologiczna pociągająca za sobą powstawanie nowych form pracy, które nie dają się „wtłoczyć” w istniejące ramy

prawne, stanowi wyzwanie dla tradycyjnej roli związków zawodowych. W Polsce jest to jeszcze słabo zauważalne, a macecznikami działalności związkowej w gospodarce pozostają nadal produkcyjne miejsca pracy, które ze względu na nasze zapóźnienie „cyfrowe” wciąż cechują się niskim poziomem robotyzacji.





# **DEBATA SEMINARYJNA**

Świat (bez) pracy



**JERZY HAUSNER:** We współczesnej gospodarce rynkowej zostały zerwane więzi między rynkiem a wartościami. Dominuje w niej podejście transakcyjne. Jest to gospodarka, w której wartości zostały sprowadzone do ceny i zysków, w której bardzo została skrócona perspektywa gospodarowania: jest krótkowzroczna i wąskowzroczna.

Chciałbym wprowadzić pojęcie, które pozwala lepiej to zrozumieć, a mianowicie pojęcie społecznej czasoprzestrzeni. Nie ma żadnej działalności ludzi, która istnieje poza czasem i poza przestrzenią, a czas i przestrzeń wzajemnie się na siebie nakładają. Jeśli mówię o społecznej czasoprzestrzeni, to nie mówię o tym jako o fenomenie logicznym. Chodzi o czas społeczny, czyli o to, jak ludzie rozumieją przestrzeń, w której działają i jaką mają orientację czasową w przestrzeni, w której działają. Czas i przestrzeń możemy terytorializować na bardzo różne sposoby. Przestrzeń możemy terytorializować fizycznie. Przykładem może być lokalizacja zakładu produkcyjnego, czyli wprowadzenie do danej przestrzeni jakiegoś obiektu fizycznego, co wyznacza nowe relacje pomiędzy różnymi istniejącymi obiektami. Możemy też spojrzeć na przestrzeń społeczną jako przestrzeń wymiany. Rynek jest przestrzenią wymiany, która, z jednej strony, ma wymiar materialny, z drugiej – określa relacje społeczne. Możemy też daną czasoprzestrzeń potraktować jako przestrzeń wyobrażoną i zastanawiać się, co należałoby w danej sytuacji zrobić, jakie podejmować działania, np. w zakresie oddziaływania na rynek pracy. Za każdym razem w inny sposób kształtujemy społeczną czasoprzestrzeń, wyznaczamy jej

różnie usytuowane i różne rodzajowo granice. W jednych przypadkach ją zamykamy, w innych otwieramy. Te wyróżnione podstawowe rodzaje społecznej czasoprzestrzeni nakładają się na siebie, współistnieją. Ludzie, tak jak i grupy społeczne, są różni pod względem dominującej czasoprzestrzennej perspektywy. I to ma zasadniczy wpływ na ich postępowanie. Co to znaczy, że współczesna gospodarka rynkowa jest transakcyjna i oportunistyczna? To znaczy, że w warunkach globalizacji następuje ekspansja terytorialna i kompresja czasu. Jaka jest konsekwencja? Z punktu widzenia wytwarzania wartości ci, którzy się tak zachowują widzą tylko ten odcinek gospodarowania, w którym rozpoczynają swoją działalność i ta działalność kończy się w punkcie, w którym uzyskują określony wynik. Nie interesuje ich to, co było wcześniej i co będzie potem – tego nie odnajdą w żadnych swoich dokumentach, księgach i społecznych relacjach. Liczy się elastyczność, dyspozycyjność, wykorzystywanie każdej możliwej okazji, czyli efektywnościowo rozumiana sprawność. Najwięksi oportunistyczni gracze potrafią uniknąć ryzyka poprzez jego przeniesienie na strony trzecie. To znaczy, że zamykają czasoprzestrzeń i zmuszają innych do działań w tej czasoprzestrzeni, w której mają przewagę. Niektórzy wierzą, że można i należy zamknąć czasoprzestrzeń gospodarowania i stworzyć gospodarkę obiegu zamkniętego. Recykling jest tego wzorem. Takie działanie to próba zapobiegania negatywnym konsekwencjom gospodarowania linearnego. Tyle tylko, że czystym absurdem jest wiara w to, iż całą gospodarkę można zamknąć w obiegu zamkniętym. Nie ma takiej możliwości z wielu powodów. Funkcjonowanie w gospodarce obiegu zamkniętego zachęca nas do tego, abyśmy nie przywiązywali wagi do tego, ile wytwarzamy odpadów, bo liczy się tylko to, że potrafimy je przetworzyć. Ale trzeba mieć świadomość tego, że butelki, które są z plastiku mogą być przetwarzane trzy razy, a papier 9 razy. Są oczywiście materiały, które można poddawać recyklingowi wielokrotnie, ale ilość energii elektrycznej, której potrzebujemy do tego, żeby ten proces utrzymać jest niewspółmierna do tego, co w tym procesie zyskujemy. To są nieprzewyciężalne ograniczenia wprowadzania gospodarki obiegu zamkniętego.

Natura gospodarowania jest otwarta. Dlatego ważne jest, czy dostrzegamy, jaki jest związek pomiędzy zasobami, których użyliśmy a tym, co

wytworzyliśmy. Jeśli to pomijamy, to okazuje się, że zużywamy więcej zasobów niż potrafimy ich wytworzyć. To, że będziemy postępować inaczej musi wypływać z aksjologii i wynikającej z niej odpowiedzialności.

Kiedy dyskutujemy o ekonomii wartości, to podkreślamy, że w gospodarowaniu, tak jak w każdej innej działalności, muszą zostać połączone i pogodzone dwa porządki: aksjonormatywny i funkcjonalno-operacyjny. Ekonomia wartości polega na tym, że wartości trzeba rozumieć jednocześnie jako egzystencjalne i instrumentalne. Współczesne myślenie ekonomiczne polega na myśleniu o wartościach instrumentalnych i pomijaniu wartości egzystencjalnych. Jeśli wytwarzając wartości instrumentalne niszczymy wartości egzystencjalne, to niszczymy te wartości, które są związane ze wspólnotą, relacjami, porządkiem aksjonormatywnym. Niszczymy to, co w istocie jest sensem, ideą, celem a nie środkiem działania. Jeśli to niszczymy, to w konsekwencji niszczymy podstawy do wytwarzania wartości instrumentalnych. Tworzenie wartości instrumentalnych zawsze polega na tym, że bazujemy na wartościach egzystencjalnych. Jeśli jednak je niszczymy, to ten proces musi się gwałtownie załamać. To tylko kwestia czasu. Jak znaleźć równowagę? W ramach ruchu Open Eyes Economy mówimy o firmach, miastach i uniwersytetach, używając pojęć: „Firma-Idea”, „Miasto-Idea”, „Uniwersytet-Idea”. Nie chodzi o to, że szukamy uniwersalnej idei firmy, miasta czy uniwersytetu. Każda firma, każde miasto i każdy uniwersytet muszą określić swój specyficzny sposób wytwarzania wartości – egzystencjalnych i instrumentalnych. Poprzez ekonomię wartości szukamy równowagi między orientacją na wyniki finansowe i efektywność a orientacją na wartości. Potrzebne jest pogodzenie wytwarzania wartości egzystencjalnych i wartości instrumentalnych. A to w praktyce oznacza refleksję na temat związku efektywności i produktywności, rachunku wyników i rachunku zasobów. Efektywność pokazuje nam relację kosztu i wyniku. Produktywność odnosi się do relacji między użytymi w procesie wytwórczym zasobami a wytworzonymi dobrami. To otwiera ekonomię na perspektywę ekologiczną, społeczną oraz etyczną.

**WOJCIECH MORAWSKI:** Ostatnio słucham programu Johna Oliviera, który przytoczył dobry przykład paradoksu znikających miejsc

pracy. Wyobraźmy sobie, że na początku xx w., kiedy rolnictwo amerykańskie zatrudniało ok. 40% siły roboczej, jakiś ekonomista amerykański stwierdza, że za sto lat w rolnictwie będzie pracować 2%. Co robi ze sobą pozostałe 38%? Pytanie brzmi dramatycznie, ale tylko pozornie. Owe 38% znalazło swoje miejsce w zupełnie nowych zawodach, o których w 1900 r. nikt jeszcze nie słyszał. Rozwój niszczy miejsca pracy, ale równocześnie tworzy nowe. Oczywiście, mogą się zdarzyć lokalne kataklizmy, ale to nie będzie ogólna katastrofa. Nowe miejsca pracy będą tworzone tam, gdzie niezbędnym czynnikiem będzie odpowiedzialność i zaufanie. Niebezpieczeństwo widzę w tym, że możemy ulec pokusie kwantyfikowania i wyceniania takich wartości, jak odpowiedzialność i zaufanie. Bowiem gdy zaczniemy je wyceniać, to wpadniemy w pułapkę ich użytkowego traktowania. Pan Profesor wyartykułował zasadnicze pytanie: jak włączyć wartości do systemu gospodarczego, nie kwantyfikując ich?

**WOJCIECH PAPROCKI:** Dostrzegam dwa podstawowe problemy. Po pierwsze, w Europie zabraknie rąk do pracy, co wynika ze zmian demograficznych, które będą znacznie szybsze niż technologiczne. Musimy zatem skupić się na zmianach strukturalnych, a nie na problemach ilościowych. Po drugie, ważniejsze zdają się być wyzwania procesu poznawczego. Z dnia na dzień zauważam, że staję się starcem w rozumieniu intelektualnym, czyli odchodzę od rozumienia świata reprezentowanego przez młode pokolenia. Jeżeli chcielibyśmy starymi kategoriami opisywać to, co będzie się działo w perspektywie piętnastu lat, to musimy uwzględnić fakt, że działalność zawodową rozpoczęła generacja „Y”, czyli millenials, a już na studiach pojawiła się generacja „Z”, tj. osoby urodzone po 1998 r. Wkrótce zaistnieją oni na rynku pracy. W związku z tym musimy sobie zadać pytanie, czy wiemy, jak wyobrażają sobie swoją karierę i czy są w stanie samodzielnie nią pokierować.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** Zmiana technologiczna będzie przede wszystkim powodowała zanikanie miejsc pracy dla osób o średnim poziomie kwalifikacji. Pozostaną miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji, wymagające zdolności do szybkiego uczenia się, szybkiego

podejmowania decyzji czy posiadania szerokiego spektrum umiejętności kognitywnych. Druga kategoria miejsc pracy, które nie są zagrożone automatyzacją, to stanowiska związane z usługami osobistymi, a także te, które nie zostaną zautomatyzowane ze względu na znaczenie czynnika estetycznego lub dużą liczbę niepowtarzalnych czynności (np. ogrodnik). Likwidacja miejsc pracy w takich a nie innych segmentach ma zasadnicze znaczenie dla ruchu związkowego. Miejsca pracy dla osób o średnich kwalifikacjach były klasycznym „zapleczem” ruchu związkowego. W tej chwili ruch związkowy staje wobec wyzwań związanych z rekrutacją kobiet, osób młodych, osób o innym pochodzeniu etnicznym niż dominujące na danym obszarze. Na wyzwania te nałoży się problem zanikania miejsc pracy, z których klasyczny ruch związkowy czerpał swoją siłę. Siła ta wynikała z nacisku zbiorowego i wewnętrznej solidarności pomiędzy pracownikami, o którą było o wiele łatwiej, gdy członkowie związku byli do siebie „podobni” ze względu na rodzaj pracy, którą wykonywali. To jasne, że zmiana siły nacisku zbiorowego bezpośrednio wpływa na relacje pomiędzy pracą a kapitałem. Rodzi się zatem pytanie, jakie strategie może teraz przyjąć ruch związkowy. Obecnie w międzynarodowym ruchu związkowym obserwujemy strategię polegającą na akcentowaniu założenia, że prawa w pracy są prawami człowieka. W mojej ocenie jest to ścieżka dość niebezpieczna. Ruch związkowy kieruje kolejne powództwa do sądów i trybunałów, aby uzyskać orzeczenia potwierdzające założenie, że zbiorowe prawa w pracy (takie jak prawo do uczestnictwa w sporach zbiorowych) mają charakter praw człowieka. Pozwala to mentalnie „uciec” (i tu widzę niebezpieczeństwo) od racjonalnej myśli, że egzekwowanie tych praw było w okresie wcześniejszym konsekwencją nacisku zbiorowego, co było pochodną siły związku.

Nie można nie zgodzić się z tezą, że nie tylko zmiana technologiczna będzie czynnikiem wpływającym na świat pracy. Moim zdaniem cały czas za mało mówi się (czy też nie uświadamiamy sobie tego), jakie będą konsekwencje zmiany ekologiczno-klimatycznej, która będzie przyczyną ruchów migracyjnych. To będzie czynnikiem o wiele silniej oddziałującym na świat pracy niż zmiana technologiczna czy zatrudnianie poprzez platformy internetowe.

Kolejna kwestia, którą trzeba nieustająco podkreślać to konsekwencje zwiększenia liczby globalnej siły roboczej. O wielkim podwojeniu Richard Freeman pisał już w 2007 r. (*The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labor Market*). W tej chwili mamy do czynienia z wielkim potrojeniem. Tutaj nie chodzi po prostu o liczbę ludzi, ale o liczbę ludzi, którzy mają kwalifikacje, które potencjalnie pozwalają im stać się globalnymi pracownikami. Mam takie wrażenie, że bardzo często w różnych dyskusjach w Polsce zapominamy o Ameryce Łacińskiej, Azji Centralnej i innych nie tak oczywistych „źródłach” globalnej siły roboczej.

Kolejny wątek to zmiana demograficzna i pytanie o to, jak procesy migracyjne i procesy demograficzne (starzenie się populacji) wpłyną na mechanizmy demokratyczne. Obecnie powszechnie dyskutuje się o koncepcji głosowania rodzinnego, tak aby osoby, które mają dzieci miały silniejszy głos. Ma to wynikać z założenia, że z definicji osoba, która posiada dzieci ma perspektywę bardziej długookresową a nie krótkookresową, jak osoba starsza. A właśnie ta perspektywa długookresowa będzie kluczowa.

Należałoby jeszcze zasygnalizować nie tylko potencjalne zanikanie określonych miejsc pracy, ale (i to jest w sumie ważniejsze) zmianę „zawartości” zadań, które będą wykonywane przez pracowników na tych stanowiskach pracy, które pozostaną. Zanikanie czynności powtarzalnych (które będą zautomatyzowane) będzie powodować większą intensyfikację pracy i większe obciążenia psychospołeczne związane z pracą. We wcześniejszych uwagach bardzo interesujący był wątek dotyczący przestrzeni – przestrzeni klasycznej i przestrzeni online, które będą się przenikać. Empiryczne badania pokazują, że rowerzyści pracujący dla Uber Eats równocześnie spotykają się w przestrzeni realnej i rozmawiają o swoich rowerach i siodełkach (i jest to przestrzeń daleka od klasycznej przestrzeni w klasycznym zakładzie pracy – stołówka), ale ich komunikacja online jest równie istotna.

Zmiana technologiczna, ekologiczna, demograficzna niewątpliwie wymaga działań wspierających (osłonowych) dla świata pracy – na tym polega idea *Just Transition*. Czy związki zawodowe mogą być motorem napędowym *Just Transition*? Bardzo utopijne wydaje się podejście, które zakłada, że związki zawodowe, w dużej mierze będące „ofiara” przejścia



do gospodarki niskoemisyjnej, mogą być równocześnie głównym orędownikiem *Just Transition*. W takim razie, która siła społeczna będzie zapleczem *Just Transition*?

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** Chciałbym zacząć od refleksji, czy rzeczywiście będziemy mieli do czynienia ze znaczącym zanikaniem miejsc pracy, tak jak to się prorokuje. Nie byłbym tego pewien. Coraz bardziej podoba mi się teoria głoszona przez Davida Graebera, że cały czas kreuje się tzw. *bullshit jobs*, czyli wraz z redukcją miejsc pracy wytwórczej, mamy do czynienia z pojawianiem się nowych kategorii miejsc pracy o charakterze administracyjno-usługowym. Właściwie nie wiadomo, czemu one służą, poza tym, że przyczyniają się do zachowania porządku społecznego, zapewniając jednostce jakiś dochód. Wbrew temu, co Keynes prorokował kilkadziesiąt lat temu, mimo postępu technologicznego, nie osiągniemy ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy do 15 godzin. Te różne rodzaje dodatkowych miejsc pracy powodują bowiem, że ludzie, jako zbiorowość, pracują coraz więcej, wytwarzając popyt na kolejne miejsca pracy, które są już zupełnie pomocnicze, np. całodobowy dowóz pizzy, który istnieje dlatego, że ludzie nie mają czasu, aby spożyć posiłek na zewnątrz. To jest w ocenie Graebera wykonywanie pracy całkowicie bezsensownej – tylko po to, abyśmy wszyscy mogli pracować.

Bardzo możliwe jest to, że miejsc pracy nie zabraknie. Na pewno jednak zmieni się ich charakter. Tutaj pojawia się problem. Miałem okazję uczestniczyć w tym roku w konferencji zorganizowanej przez Komisję Europejską. Nazwano ją wydarzeniem wysokiego szczebla, ponieważ uczestniczyło w niej wielu ministrów pracy krajów UE. Byli też przedstawiciele związków zawodowych, pracodawcy i eksperci. Konferencja miała tytuł: „Przyszłość pracy” i na samym jej początku komisarz Thyssen ogłosiła, że świat pracy przyszłości zaczyna się teraz. Miało to oznaczać, że trwające już nieodwracalne procesy determinują to, jak rynek pracy będzie wyglądał za chwilę. W moim odczuciu konferencja była przejawem wyraźnego niepokoju instytucji unijnych co do skutków wpływu zmiany technologicznej na dotychczasowe formy świadczenia pracy. Jest to niepokój zrozumiały, jeśli pamiętamy o tym, że Unia Europejska, a właściwie jej

„stara” część, jest przywiązana do swojego modelu społecznego. Niektórzy twierdzą, że jest to tylko zbiór różnych modeli narodowych, ale tak czy inaczej zapewnia on określone standardy bezpieczeństwa w środowisku pracy dla „klasycznych” pracowników. Dynamika tego, co dzieje się obecnie powoduje, że to poczucie bezpieczeństwa zostaje zaburzone. Jeśli dodamy do tego rosnące wśród obywateli UE poczucie deficytu demokracji, to mamy potencjalną mieszankę wybuchową na przyszłość.

Zmiana technologiczna ma niejedno oblicze. Jej przejawem szczególnie ważnym dla przyszłego kształtu rynku pracy jest pojawienie się *gig* ekonomii, a więc świadczenia pracy za pośrednictwem i przy pomocy platform internetowych. Chodzi o to, że technologia nie tyle zastąpi pracę, co ją rozproszy – nie tylko w górę i w dół łańcucha wartości, ale też horyzontalnie pomiędzy zawodami czy statusami zatrudnienia. Platformy są różnorodne, ale próbuje się dokonywać ich klasyfikacji. Można by wydzielić cztery obszary/modele posługując się nazwami najbardziej rozpoznawalnych platform. Model Uber to wykorzystanie technologii w dziedzinie, w której wcześniej dominowało samozatrudnienie, a więc jest to tylko kwestia reorganizacji i zarządzania poprzez algorytm. Mamy też model Task Rabbit – doraźnie wykonywane czynności, np. pomoc domowa, drobne naprawy. Jest to formuła znana już wcześniej, ale obecnie podlegająca reorganizacji poprzez algorytmy platform. Kolejny model to Uber Eats/Foodora – przeważnie dostawy produktów spożywczych na zasadzie *just in time*, stosunkowo nowe czynności, przynamniej na taką skalę, ale wciąż odbywające się w świecie realnym. I wreszcie – model Amazon albo Mechanical Turk, czyli wykonywanie mikrozadań na odległość, przetwarzanie *big data* w rzeczywistości wirtualnej.

W 2016 r. Komisja Europejska zajęła się tym zagadnieniem i w komunikacie dotyczącym ekonomii współpracy zasugerowała, że chociaż w wielu przypadkach na platformach może zabraknąć elementu podporządkowania, to jednak raczej mamy do czynienia z relacjami pracowniczymi. Ja nie byłbym tego pewien. Wydaje mi się, że jesteśmy świadkami powstawania szarej strefy przejściowej, która jest pochodną tej zmiennej geometrii rodzajów zatrudnienia, której pojawienie się prorokował Castells ponad 20 lat temu. Dzisiaj jesteś mikroprzedsiębiorcą, a za chwilę będziesz mikropracownikiem.

Patrząc z perspektywy przyszłości rynku pracy, uważam, że obszarem szczególnej troski powinien być ten ostatni model – obszar wykonywania małych kognitywnych zadań i przetwarzania *big data*, ponieważ stymuluje on spontaniczne tworzenie się ogromnego globalnego rynku pracy, który funkcjonuje ponad granicami i nie poddaje się żadnym regulacjom krajowym. Dodatkowo, jego skutki będą wykraczać poza środowisko *gig workers*. Dokładniej mówiąc, można sobie łatwo wyobrazić, że wzrost dostępności do platform tego typu będzie skutkować zachwianiem poczucia pewności zatrudnienia u „normalnych” pracowników w tych firmach, które wybiorą opcję obniżania kosztów poprzez zlecenie w prosty sposób dowolnych mikrozadań na zewnątrz, nie wdając się przy tym w jakikolwiek kontakt z podwykonawcą.

Nawiążę jeszcze do tego, co profesor Hausner mówił o społecznej czasoprzestrzeni, w której odbywa się działalność ludzka. Warto zauważyć, że w przypadku platform tradycyjne pojęcia czasu i przestrzeni w odniesieniu do wykonywania pracy przestają mieć jakikolwiek sens. Zatraca się pojęcie pracodawcy. Większość platform twierdzi, że zajmuje się tylko pośrednictwem między odbiorcą a dostawcą pracy, co sprawia, że pojawia się pytanie o możliwość wykreowania jakiejś formy reprezentacji zbiorowych interesów *gig* pracowników. To pytanie wciąż pozostaje bez jednoznacznej odpowiedzi. O ile można sobie wyobrazić pewną formę reprezentowania pracowników platform funkcjonujących w przestrzeni fizycznej (takich jak Uber Eats), o tyle trudniej jest z tymi, którzy zajmują się przetwarzaniem danych online, a więc w przestrzeni wirtualnej, odizolowanej od bezpośrednich relacji społecznych. Pewne próby podejmowano w przypadku Mechanical Turk, ale trudno ocenić, czy będzie to działanie skuteczne. Niezależnie od tego, czy udałoby się taką reprezentację wykreować, pojawia się pytanie: wobec kogo powstaje taka reprezentacja, skoro platformy nie poczuwają się do bycia pracodawcą? Można podejrzewać, że związki zawodowe, szukając jakiegoś rozwiązania, odejdą od trzymania się tradycyjnej relacji praca-kapitał i zwrócą się do władzy publicznej, artykułując wobec niej, jako regulatora, postulaty stworzenia pewnych norm dla osób zatrudnianych przez platformy. Wtedy gwarantem standardów przestaje być quasi-pracodawca, jakim jest platforma – staje się nim państwo.

Oczywistym skutkiem ubocznym takiego scenariusza byłoby jednak poważne ograniczenie autonomii związków zawodowych.

**ADAM MROZOWICKI:** Chciałbym odnieść się do problemu zmiany generacyjnej. Czy rzeczywiście jest tak, że mamy do czynienia z jakąś rewolucją ze względu na wchodzenie na rynek pracy osób z pokolenia Y? Akurat mieliśmy możliwość porozmawiania z niektórymi z tych osób w ramach projektu PREWORK „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i w Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”. Był to projekt, który w tle miał podobne pytanie. Było ono zadawane na początku polskiej transformacji, ale dotyczyło innej grupy, tj. robotników. Jak możliwe jest to, że w Polsce na rynku pracy zachodzi głęboka zmiana społeczna, a równocześnie istnieje względny spokój społeczny wśród młodych ludzi? Jak możliwe jest to, że w Polsce – w kraju, w którym w 1999 r. około 12% osób w wieku 15–24 lata było zatrudnionych na umowach czasowych, a w 2016 r. około 70% – najwięcej w Europie – młodzi ludzie właściwie nie protestują wobec tego zjawiska, a przynajmniej nie robią tego w taki sposób, do którego jesteśmy przyzwyczajeni. W ramach projektu zrobiliśmy 123 wywiady narracyjne w Polsce i w Niemczech. Na początku w każdym z wywiadów prosiliśmy respondentów o opowiedzenie historii ich życia, potem następował blok pytań pogłębiających, a dopiero na końcu pytalśmy o kwestie szczegółowe, związane m.in. z doświadczeniem pracy prekaryjnej<sup>8</sup>. Wywiady były długie, trwały od 2 do 4 godzin,

- 8 Prekaryjność (*precarity*), zdaniem Judith Butler, oznacza „politycznie wywołaną sytuację, w której pewne grupy społeczne tracą dostęp do społecznych i ekonomicznych sieci wsparcia i stają się w różnym stopniu podatne na zranienie, przemoc i śmierć” (Butler 2009, s. 25). Prekarność (*precariousness*) jest natomiast nieodłączną cechą ludzkiej kondycji wynikającą z ograniczeń ludzkiej cielesności, m.in. jej kruchości i narażenia na ryzyko śmierci (tamże). Prekaryzacja to upowszechnienie się prekaryjności, szczególnie w obszarze rynku pracy, gdzie rozwija się zatrudnienie sprekaryzowane (lub prekaryjne – obu terminów używam w tym miejscu zależnie), tj. niepewne z punktu widzenia pracownika (tymczasowe, niskopłatne) (por. Mrozowicki i in. 2020 (w przygotowaniu)).

co jest solidnym materiałem empirycznym. W swoich tezach przedstawiłem ogólną typologię strategii życiowych naszych rozmówców. Fakt zróżnicowania strategii życiowych młodych ludzi świadczy o tym, że rozróżnienie wewnątrz generacji może być większe niż między generacjami. Na zróżnicowanie pokoleniowe nakładają się inne nierówności społeczne, m.in. związane z płcią, pochodzeniem i położeniem klasowym czy etnicznością. Te pozostałe czynniki mogą być dużo istotniejsze dla sposobu radzenia sobie ludzi z sytuacją, w której mamy do czynienia z doświadczeniem przez nich nie tyle świata bez pracy, ale świata pracy połowicznej, niepełnej, prekaryjnej. Zauważamy zróżnicowane procesy, które za Isabel Lorey nazwaliśmy „normalizacją prekaryjności”. Określiśmy tak procesy, w wyniku których doświadczenia i oczekiwania przyszłości zawodowej są wpisane we wzór wycinkowej, nieciągłej, patchworkowej biografii. Normalizacja prekaryjności sprawia, że to, co było kiedyś związane z wyobrażeniem kariery zawodowej, wraz z miarę płynnym przejściem z edukacji do rynku pracy, teraz wygląda odmiennie. Występuje kilka wariantów i scenariuszy. Nawiązując zatem do pytania o to, dlaczego ludzie nie protestują, można udzielić kilku odpowiedzi. Po pierwsze, jest to związane z przekonaniem młodych Polaków i Niemców, że niepewne zatrudnienie jest stanem tymczasowym. To jest wiara, która umacnia się z upływem kolejnych lat. Badania Anny Kiersztyn wykonane na danych panelowych POLPAN pokazują, że osoby, które rozpoczynają swoją karierę zawodową od pracy prekaryjnej mają tendencję do reprodukcji tej formy zatrudnienia na kolejnych etapach kariery zawodowej. Po drugie, mamy do czynienia z samoograniczeniem aspiracji i przeniesieniem ich na inny poziom niż praca, np. na rodzinę. Sposób myślenia jest następujący: może nie mam dobrej pracy, ale mam wspierającą rodzinę i relacje z innymi. Ciekawe jest również pojawienie się orientacji ultra-liberalnej. Zgodnie z nią problemem nie jest zbyt duża elastyczność na rynku pracy, ale to, że jest zbyt mała. Niektórzy badani uważają, że trzeba bardziej uelastyczyć rynek pracy, bo czują się ograniczeni przez państwo, a nie przez rynek. Istnieje też pewna grupa osób, które zwyczajnie sobie nie radzą. Dość powszechne doświadczenie terapii wśród badanych młodych rozmówców jest kwestią, która nas bardzo mocno uderzyła. Tacy

ludzie często mówią językiem wyniesionym ze spotkań terapeutycznych. Ciekawą strategią, którą spotkaliśmy głównie na rynku niemieckim, jest wycofanie ze świata pracy zarobkowej. Badani wskazują, że niepewne zatrudnienie nie jest dla nich takie istotne, ponieważ sama praca nie jest dla nich ważna: „praca nie powinna wpływać na to, jak wygląda moje życie”. Znajdujemy tu osoby z enklaw subkulturowych, alternatywnych, ale też takie, które decydują się na wczesne, często planowane rodzicielstwo. Wycofują się z rynku pracy, bo nie chcą żyć w świecie podporządkowanym pracy zarobkowej. Występuje też kategoria osób, która jednoznacznie wybiera prekaryjność, niepewność i elastyczność, bowiem uważa, że są one ceną ich wolności i autonomii. Spotkaliśmy takie osoby w organizacjach pozarządowych i instytucjach kultury. Czy ta typologia jest zamknięta?

Moi przedmówcy mówili o przyszłości związków zawodowych. Analiza materiału jakościowego z wywiadów biograficznych pokazuje, że w Polsce pęknięcia w procesie normalizacji prekaryjności, w wyniku których „normalność” niepewnego zatrudnienia zaczyna być kwestionowana, są większe niż w przypadku materiału niemieckiego. Jednak nie przebiegają one tak samo dla całej generacji. Z jednej strony, wśród tych osób, które można określić mianem sprekaryzowanych robotników, podstawowym problemem biograficznym, który mógł prowadzić do podważania tradycyjnej świadomości robotniczej, zgodnej np. z typologią Davida Lockwooda, było poczucie izolacji, wykorzenienia, czyli zaburzenia dobrych relacji społecznych na poziomie wspólnoty lokalnej czy szerokiej rodziny. Przyczyną tego mogą być np. wyjazdy migracyjne, szczególnie często wspomniane na obszarach pogranicza polsko-czeskiego. W przypadku sprekaryzowanych inteligentów w Polsce, czy profesjonalistów w obu krajach w ramach świata korporacyjnego, powraca problem rozbieżności czynników statusu, czyli kontrastu pomiędzy wysokimi oczekiwaniami związanymi z wykształceniem a niskimi zarobkami czy niepewnym zatrudnieniem. W przypadku sprekaryzowanych pracowników kreatywnych pojawia się problem samowyzysku – sytuacji, w której trzeba bardzo wiele dać z siebie samego, swojego czasu wolnego, trzeba zainwestować w pracę. Równocześnie istnieje poczucie, że kontrola nad własnym życiem, oddzielenie świata zawodowego i prywatnego

zostają zaburzone. Problem *work-life balance* przewija się też w innych strategiach życiowych. Gdy spojrzymy na to, co w Niemczech jest główną linią podziału w ramach typów radzenia sobie z prekaryjnym zatrudnieniem, to przebiega ona pomiędzy wycofanymi a wszystkimi innymi, pracocentrycznymi typami. Wycofani mówią, że nie chcą mieć ze światem pracy nic do czynienia i nie jest ona w centrum ich życia. W Polsce jest trochę inaczej. Podział przebiega pomiędzy tymi, którzy uważają, że problemem nie jest prekaryjność i elastyczność na rynku pracy, ale za mało elastyczności, a tymi, którzy sądzą, że prekaryjność rodzi szereg problemów. Ci ostatni, nawet normalizując swoją sytuację, poszukują jakiejś nowej formy solidarności, współpracy, nowych form mobilizacji społecznej. Takie narracje były najczęściej obecne w typie kreatywnym. Jego przedstawiciele widzieli siebie jako prekariat, ale jednocześnie uznawali, że ich środowisko pracy, mimo iż jest konsekwencją ich własnych wyborów, nie daje im możliwości samorealizacji, o jakiej myśleli, wybierając ścieżkę kreatywną.

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Rynek pracy to instytucja, która koncentruje się na regularnym współdziałaniu ludzi. Ekonomia odwołuje się do człowieka ekonomicznego, czyli skupionego na zysku o charakterze materialnym, finansowym, a człowiek socjologiczny skupia się na normach i wartościach, czyli nie jest doskonale mobilny, nie ma doskonałej wiedzy. Człowiek socjologiczny jest niedoskonały, ponieważ nie wie, gdzie są najlepsze zarobki, nie przemieszcza się tak łatwo, jak kapitał. Jest on połączony więzami z innymi i nie chce się, przynajmniej niekiedy, przemieszczać z miejsca na miejsce. Często nie jest singlem, bo jest połączony więzami z rodziną, społecznościami lokalnymi itd. Odmiennie interpretujemy też samą pracę, tak jak to ilustruje, przykładowo, podręcznik z socjologii gospodarki napisany przez profesora Gardawskiego (2008) i badaczy z SGH. Pracę możemy różnie charakteryzować i typologizować – możemy mówić o pracy legalnej i nielegalnej – tej szarej, możemy mówić o pracy 4.0 – tej nieodokreślonej, o pracy płatnej i nieodpłatnej. Często mówi się potocznie, że jeśli kobieta wypełnia obowiązki macierzyńskie, zostaje w domu, to ona tylko

„siedzi i nic nie robi w domu”. Zgodnie z perspektywą feministyczną praca w domu jest pracą nieodpłatną – jest „niewidzialną”, ale jednak pracą. Negowanie znaczenia nieodpłatnej pracy kobiet jest współcześnie kontestowane zarówno przez ekonomię feministyczną, jak i socjologię. Pani profesor Titkow (2004) i jeszcze dwie badaczki są autorkami publikacji *Nieodpłatna praca kobiet*, w której podkreślają fakt, że nieodpłatne aktywności w większości przypadków wykonują właśnie kobiety. Wiele prac ma charakter syzyfowy, bo ciągle wymagają odnawiania, ponawiania, „walki z codziennym chaosem”. Mamy też do czynienia z pracą fizyczną i umysłową. Znany jest stereotyp, że robotnicy nie są od myślenia, bo od myślenia są zarządzający. Mamy też nową formę pracy, czyli telepracę – to praca wirtualna. Mówi się też o pracy prekaryjnej. Chcę również zwrócić uwagę na kolejny typ pracy, czyli na pracę o charakterze emocjonalnym. Praca emocjonalna to np. praca stewardessy. Wykonuje ona pracę fizyczną i umysłową, ale przede wszystkim pracę emocjonalną, uspokajając drażliwych pasażerów na pokładzie samolotu. Podobnie jest w przypadku windykatorów, być może również w przypadku związków zawodowych, ponieważ osoby tam zaangażowane wykonują szereg prac o charakterze emocjonalnym.

Kiedyś pytaliśmy o to, czym człowiek różni się od zwierząt, a dzisiaj pytamy o to, jakie są różnice między człowiekiem a robotem i czy sztuczna inteligencja może wykonywać pracę emocjonalną. Nawiążę do Baumana (2006a), a dokładnie do jego koncepcji płynnej nowoczesności – do tego, że praca zmienia się wraz z płynną nowoczesnością. Nasza mentalność związana z długim trwaniem została zastąpiona mentalnością krótkiego trwania. Następuje więc indywidualizacja życia, rośnie poczucie niepewności jednostek, fragmentaryzacji rzeczywistości i narasta rodzaj ambiwalencji w stosunku do cyberprzestrzeni lub przynajmniej zwracanie uwagi na to, że ten, kto ma władzę nad cyberprzestrzenią, ma też władzę w świecie realnym. To wszystko wiąże się z kulturą uogólnionego zaufania. Rodzi się pytanie: czy kultura uogólnionego zaufania nie zamienia się w kulturę nieufności, co wiąże się z nowym charakterem wyłaniającej się gospodarki kapitalistycznej, z brakiem zobowiązań, z możliwością jednostronnego zerwania związków kapitału ze światem pracy i z tym, że



kapitał ten stał się „lekki”, nieskrępowany jak nigdy dotąd. Brak bezpieczeństwa, praca na czas określony i brak zabezpieczeń socjalnych z tym związanych składa się na tę „elastyczność”, a to ona przyczynia się do erozji więzi pracowniczych. Jesteśmy w ciągłym ruchu, przemieszczamy się, a to powoduje zanikanie więzi lokalnych.

Kolejna kwestia dotyczy różnorodności w aspekcie płci i wieku. Zaczę od „Gender Index”<sup>9</sup>, czyli dużego projektu zrealizowanego już po wejściu Polski do UE, który dotyczył równości w pracy ze względu na płeć. Opracowano wówczas m.in. *Przewodnik dobrych praktyk*, przeprowadzono kampanię pod nazwą „Równi w pracy. To się opłaca”. W całej Polsce postawiono duże billboardy z dwójką młodych ludzi – kobietą i mężczyzną, którzy wykazywali swoje podobieństwa i kompetencje oraz taką, moim zdaniem, gotowość do udziału w wyścigu szczurów. Pomyślałam wtedy, że jest to związane z różnorodnością, ale skoncentrowano się tylko na płci, a nie na wieku. Tej drugiej kategorii nie zauważano w kampanii promocyjnych billboardów. A to właśnie płeć i wiek są związane z tożsamością pierwotną. Oczywiście rasa, pochodzenie też się do tego zaliczają, łatwo jest je zauważyć, a trudno zmienić. Zmienia się natomiast świat, również Europa się starzeje. Kobiety w Europie są coraz bardziej aktywne i w tym kontekście wydaje mi się, że zarządzanie różnorodnością jest szczególnie istotne. Jest to związane z postrzeganiem naszego wieku, różnego w zależności od strefy kulturowej, czasu, w którym identyfikujemy wiek dojrzały, początek młodości i początek starości. Starość może być różnie rozumiana. Bauman miał ponad 90 lat, kiedy umierał i niemal do końca był aktywny. W życiu społecznym mamy do czynienia z silnym ageizmem, czasem wyrażanym wprost. Warto byłoby się zastanowić – zarówno ze względów prawych, jak i społecznych – jak można temu zapobiegać.

9 Projekt „Gender Index” został opracowany przez grupę specjalistów Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal. Głównym celem projektu jest zwrócenie uwagi na problem równych szans kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia, pogłębienie świadomości społecznej w tym zakresie oraz wypracowanie modelu efektywnego zarządzania firmą uwzględniającego politykę równouprawnienia.

W mojej opinii starzenie się jest w naszym społeczeństwie nadal postrzegane negatywnie. Z jednej strony, wiemy o tym zagadnieniu, a z drugiej strony – ignorujemy je. To wiąże się też z pracą opiekuńczą, której raczej nie można, przynajmniej dotąd, łączyć z rewolucją 4.0. W praktyce to kobiety opiekują się swoimi niesamodzielnymi i chorymi najbliższymi, rezygnując z aktywności zawodowej. Często po 3 latach opieki nad tak chorymi ich opiekunowie doświadczają istotnego pogorszenia swojej sytuacji finansowej, zdrowotnej i psychicznej, jak pokazują badania Rafała Iwańskiego (2016). To jest olbrzymi problem i indywidualny, i systemowy. Ten problem jest interdyscyplinarny, zatem potrzebna jest refleksja przedstawicieli zarówno nauk społecznych, jak i medycyny, czy architektów (np. w aspekcie analizy projektów mieszkaniowych). Z jednej strony, mówimy o „Internecie Rzeczy”, a z drugiej strony, podstawowe problemy nie są określone, analizowane i rozwiązywane. Pamiętam wywiad z geriatrą profesorem Tomaszem Kostką, który szacował, że mamy około 6 mln seniorów, a dla zapewnienia im dobrej opieki powinniśmy mieć 8,5 tys. geriatrów, ale mamy 430, czyli prawie w ogóle ich nie mamy. Uważam, że warto uwzględnić w dyskusji „srebrną ekonomię”, może powinna powstać koncepcja „srebrnej cyberprzestrzeni”? Nowe technologie powinny być wykorzystywane do pomocy osobom niepełnosprawnym i osobom starszym. Przykładowo, w Japonii powszechnie stosowana jest Foczka Paro (terapeutyczny robot osobisty o wyglądzie foki), która pomaga chorym utrzymywać się w dobrej kondycji. Warto podkreślać, że można tworzyć zróżnicowane ze względu na wiek zespoły, że można obalać mity o starości i walczyć z negatywną stygmatyzacją. Trzeba się zastanowić, co robić oraz jak aktywnie walczyć z ageizmem i wspierać zarządzanie wiekiem w pracy.

**MACIEJ FRĄCZEK:** Kiedy mówimy o świecie współczesnej pracy, kiedy zastanawiamy się, jak ta praca będzie się przeobrażała, zwłaszcza w ramach koncepcji rewolucji przemysłowej 4.0, to na pierwszy plan wysuwa się oczywiście kwestia zmiany technologicznej, innowacji technologicznej. O wpływie technologii na świat pracy mówimy już od lat i pewnie będziemy mówić o tym do końca świata albo pracy jako takiej.

Na współczesne przeobrażenie pracy wpływają również poważne zmiany strukturalne, na pewno czynniki powiązane z globalizacją, kwestia redefiniowana klasycznej roli związków zawodowych jako bardzo ważnego aktora rynku pracy, ale jednocześnie poszukiwanie nowych pól, nowych przestrzeni, nowych możliwości w odniesieniu do świata pracy. Z pewnością trzeba poszukiwać nowych pomysłów na reprezentację interesów określonych grup na rynku pracy. Będziemy mówić o nowych relacjach zatrudnieniowych, o coraz większej przypadkowości, niepewności, która towarzyszy nam wszystkim, która też w pewnym sensie nas dotyka, w kontekście tego, jak pracujemy, z kim pracujemy, jak musimy definiować nasze miejsca w czasoprzestrzeni. Zastanawiamy się czy funkcjonujemy w pracy czy około pracy, bo to też są wymiary, które bardzo często zaczynają się przenikać i sami zauważamy problemy, aby jakąś granicę wyznaczyć. Z jednej strony, to ułatwia nam funkcjonowanie, a z drugiej – rodzi szereg problemów społecznych i cywilizacyjnych. Pogłębiają się różnicowania dochodowe i płacowe, które mocno dostrzegamy przy ostatnio zwiększającej się marginalizacji na rynku pracy. Szalenie istotna jest sfera szeroko rozumianej demografii, również w ujęciu migracyjnym. Te zagadnienia są w literaturze przedmiotu bardzo dokładnie opisywane. Pojawiają się nawet ciekawe propozycje, jak z tymi problemami sobie radzić. Jednak mam wrażenie, że ograniczamy się jedynie do perspektywy popytowej i patrzymy na świat oczami pracodawcy, a powinniśmy uwzględnić też perspektywę podażową, czyli to, jak te procesy – od strony ich kosztów/konsekwencji – oddziałują na pracowników. Wydaje mi się, że mocno pomijaną kategorią, zdawkowo dzisiaj poruszaną, jest kwestia polityki publicznej, oddziaływania państwa i jego zdolności do koordynacji systemu rynku pracy. Nie chciałbym jednak, abyśmy skupili się wyłącznie na hierarchicznych mechanizmach koordynacji i samej polityce publicznej. Oczywiście będziemy odwoływać się też do mechanizmów rynkowych i sieciowych, za pomocą których moglibyśmy wiele dylematów rozwiązać.

Sporo się dzieje w tej dziedzinie na poziomie instytucji unijnych i międzynarodowych, ale mam wrażenie, że przed nami jest jeszcze wiele pracy, jeżeli chcemy myśleć o tworzeniu nowej generacji polityki

na rzecz rynku pracy czy na rzecz pracy. W tezach, które przygotowałem, odnosiłem się do rozważań profesora Hausnera, który patrząc na naszą politykę rynku pracy, wyróżniał trzy etapy rozwojowe: polityka na rzecz ograniczania bezrobocia, kiedy nierównowagi na naszym rynku były bardzo widoczne, później polityka na rzecz promocji zatrudnienia oraz polityka na rzecz wspierania jakości pracy. Wydaje mi się, że rewolucja 4.0 determinuje konieczność dyskusji na temat nowej polityki, obejmującej nie tylko tradycyjne, sektorowe polityki, w szczególności politykę zatrudnienia i politykę rynku pracy. Do zakresu nowych generacji polityk, które będą musiały sobie poradzić z tymi zmianami na rynku pracy będziemy musieli dorzucić inne polityki szczegółowe: np. politykę zdrowia, edukacji, prorodziną, szkoleniową. Bez tego nie znajdziemy efektywnego, skutecznego sposobu, aby sobie poradzić z zachodzącymi zmianami. Wydaje mi się, że wykorzystując to, co profesor Hausner mówił o wartościach i to, jak patrzę na tę przestrzeń polityki publicznej, warto byłoby stworzyć mocne ramy, założenia dotyczące nowej generacji polityki. Na czym powinny się one opierać? Będziemy musieli zastanowić się, jakie wartości instrumentalne oraz substancjalne mają nam stworzyć bazę dla nowej polityki publicznej. Kiedy już to będziemy wiedzieli, to pewnie warto byłoby wejść w sferę metodyczną. Czy i jak, w jaki sposób możemy zanalizować tę wielowymiarową rzeczywistość rynku pracy? I wreszcie zostaje nam ważny aspekt praktyki realizowania tej polityki, czyli szukanie nowych aktorów, obszarów interakcji, nowych podmiotów i instrumentów, które będą w tych interakcjach uczestniczyły – nowe podejście do polityki publicznej w zakresie tego, jak ją diagnozować, wdrażać i ewaluować. Nie możemy i nie powinniśmy się przywiązywać jedynie do tradycyjnej sfery zatrudnienia. Zwracali Państwo ostatnio uwagę na brak realnej możliwości rozgraniczenia pracy najemnej od zatrudnienia i bycia pracodawcą. Coraz częściej występujemy w różnych konfiguracjach na rynku pracy, w zależności od tego, z kim i w jaki sposób pracujemy i kto korzysta z naszej pracy. Jest to ważne, gdy myślimy o całościowym zakresie oddziaływania polityk publicznych – nie tylko wtedy, kiedy mówimy o klasycznej, wąsko rozumianej pracy, ale też kiedy będziemy patrzyli szerzej na polityki publiczne powiązane

z pracą, chociażby związane z zabezpieczeniem społecznym. Nie mówiliśmy jeszcze o rentach, emeryturach, na pewno będzie poruszana kwestia bezwarunkowego dochodu podstawowego, który jest względnie wykrystalizowanym konceptem i choć bardzo sceptycznie podchodzę do możliwości wdrożenia go, to na pewno warto się zastanowić, co ta perspektywa może nam dać.

**MAGDALENA JELONEK:** Osobiście mam więcej wątpliwości i pytań niż też. Poruszę dwie kwestie: jedna jest związana bardziej z moimi zainteresowaniami i tym, o czym ostatnio czytałam, a drugą zajmuję się zawodowo. Pierwsza z nich będzie dotyczyła tego, co stanie się z pracą w momencie, kiedy nowe technologie będą nas zastępować w wykonywaniu określonych czynności. Mam wrażenie, że w ekonomii dominuje przekonanie, że my konkurujemy z maszynami i z nimi przegrywamy. Kiedy przeglądałam teksty, na podstawie których wyciągano takie wnioski, to miałam wrażenie, że są ich dwie grupy. Pierwsza z nich to teksty empiryczne opracowane na bazie danych O\*NET ([www.onet-online.org](http://www.onet-online.org)), drugie to teksty odnoszące się do wcześniejszych tekstów (tych, które powstały na podstawie danych O\*NET). Jeżeli spojrzymy na lokalne źródła, np. związane z rynkiem krajowym, to zasadniczo metodologie są wzorowane na tych opracowanych na podstawie danych O\*NET, a następnie implementowane na rynkach lokalnych. Dla mnie, jako metodologa, wiąże się to z pewnym ryzykiem. Rynki lokalne/krajowe działają inaczej niż rynek amerykański, a my ufamy, że cała struktura O\*NET, w tym oceny ekspertów związane z rutynizacją i zastępowalnością zadań zawodowych będą działały na rynku polskim podobnie jak na rynku amerykańskim. Mam wrażenie, że póki co nie dysponujemy wiedzą, a raczej operujemy perspektywą poznawczą, którą często przedstawiamy jako pewną wiedzę. Stąd przewidywanie w tym momencie tego, ile konkretnie miejsc pracy zostanie zredukowanych w związku z rozwojem technologii wydaje się mało realne. Kontynuując, my tak naprawdę do końca nie wiemy, czy to będzie *race against*, czy *race with machines*. Czy nagle wzrośnie bezrobocie, czy też wzrośnie zapotrzebowanie na pracę, ale pracę innego typu, wymagającą odmiennych kompetencji, w której będą

wspierać nas roboty? Dla mnie przedstawiane w artykułach naukowych tezy nie są jeszcze wiedzą. To na razie jest pewna perspektywa. Interesuje mnie to i tutaj nawiążę do tezy dr Frączka – o tym, jak możemy te dwie perspektywy poznawcze wykorzystać w politykach publicznych i jak te dwie perspektywy określają kierunki działań. Możemy komentować to, co będzie się działo, ale możemy też próbować działać tak, aby stało się to, czego chcemy. Czy faktycznie będziemy wspierać *race against*, czy *race with*?

Druga kwestia, która wiąże się z tą pierwszą tezą, dotyczy tego, że jeżeli chcielibyśmy coś zrobić w tej materii, to musimy dysponować pewnym zasobem. Trzeba zastanowić się, czy mamy taki zasób kompetencyjny i czy mamy odpowiednie instytucje, które pozwolą nam pokierować zmianami w taki sposób, żeby prowokować proces *race with*. Przytoczę kilka wyników badań, które nie są optymistyczne. Pierwsze są związane z badaniami psychometrycznymi: PISA wśród 15-latków oraz PIAAC, czyli odpowiednik PISY dla osób dorosłych. Są to badania porównawcze (między krajami) i mierzą trzy kompetencje: umiejętność komunikowania się w języku ojczystym, umiejętność rozumowania matematycznego i umiejętność rozwiązywania problemów z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych. Ten trzeci komponent wydaje mi się dla nas najważniejszy. Jeżeli spojrzymy na wyniki polskich 15-latków, to zajmują oni wysokie pozycje w pierwszym i drugim z komponentów, natomiast jeśli chodzi o trzeci element, tj. rozwiązywanie problemów z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych, okazało się, że jest bardzo źle. Drugi wniosek wskazuje, że polskie dzieci mają problem z jeszcze jedną ważną umiejętnością. W PISA jest też badana umiejętność rozwiązywania problemów w specyficznej sytuacji, czyli tam, gdzie pojawiają się interakcje międzyludzkie, konflikty grupowe, dynamika grupy. Okazuje się, że jedynie jedna osoba na piętnaście jest w stanie rozwiązywać takie problemy. Mamy w związku z tym osoby, które nie są przygotowywane do rozwiązywania problemów w sytuacjach społecznie problemowych. To jest drugi wniosek. Trzeci wniosek opieram na tezie z mojego nieopublikowanego jeszcze tekstu. Artykuł dotyczy millenialsów. Sprawdzaliśmy na podstawie zbioru PIAACA, jak polscy milleniarsi, czyli obecnie główny zasób na rynku pracy rozwiązuje problemy. Okazało

się, że wśród osób, które mają wykształcenie poniżej średniego 96% ma dostęp do komputera oraz korzysta z komputera i smartfona. Jednak jeśli chodzi o rozwiązywanie problemów, to 50% z nich nawet nie próbowało rozwiązać testu badającego umiejętności rozwiązywania problemów z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych, bo miało problem z poruszaniem się w tym środowisku. Same wyniki testu były mało optymistyczne. Może to prowadzić do wniosku, że w chwili obecnej rodzi się nowy element różnicowania społecznego, tj. umiejętność poruszania się w świecie cyfrowym. Może być tak, że pojawią się dwie grupy: ci, którzy będą kreować ten świat i Ci, którzy będą tylko go konsumować, nie tyle ze względu na niskie aspiracje, ale w związku z brakiem określonych kompetencji. Warto zastanowić się, jak w przyszłości będzie to wpływało na model stratyfikacji i miejsce jednostki w strukturze społecznej. Czwarty wniosek pochodzi z jednego z artykułów (w przygotowaniu), którego jestem współautorką – tekst dotyczy kompetencji kandydatów do zawodu nauczyciela. Z Barbarą Worek i Marcinem Kocórem postawiliśmy tezę, że optymalna sytuacja jest wtedy, gdy: (1) mamy ogólnie wysokie kompetencje osób studiujących, ale oprócz tego mamy też (2) wyższe niż przeciętne kompetencje osób, które kształcą się na kierunkach nauczycielskich. Zwiększa to szanse, że nauczyciele będą przeciętnie bardziej kompetentni od rodziców dzieci, co wydaje się być sytuacją optymalną. Przygotowaliśmy analizę porównawczą między krajami. Okazało się, że Polska znalazła się na bardzo dalekim miejscu: mamy przeciętnie niższy poziom kompetencji wśród kandydatów na nauczycieli oraz istnieje negatywna selekcja do zawodu nauczyciela po zakończeniu kształcenia. Mamy zatem do czynienia z podwójnie negatywną selekcją.

Przedstawione powyżej wyniki badań pokazują, po części, co możemy zrobić, aby iść w kierunku *race with* a nie *race against machines*. W związku z tym sformułowałam kilka pytań, na które nie znam odpowiedzi, a chętnie bym o nich podyskutowała. Wydaje mi się, że takim tematem do dyskusji jest kwestia kompetencji ludzi będących teraz na rynku pracy i tych pokoleń, które obecnie kształcą się w systemie edukacji, bo ich kompetencje będą wpływały w dużym stopniu na to, co się stanie w przyszłości i czy w ogóle będziemy w stanie z maszynami konkurować lub współpracować.

Chciałabym porozmawiać o kompetencjach, które będą potrzebne – czy to będą te komplementarne względem maszyn, czy to będzie intuicja społeczna, czy plastyczność? Chciałabym porozmawiać o zdolności do refleksji – o tym, czy my kształcimy w młodych ludziach zdolności do sprawczości, działania i czy nasza młodzież jest zdolna do refleksji. Na pewno chciałabym porozmawiać o różnej zyskowności zmian technologicznych, która w dużym stopniu będzie wyznaczana przez kompetencje i kwalifikacje, które posiadają poszczególne osoby. Istnieje bowiem duże ryzyko, że ci którzy teraz dużo umieją i posiadają będą zyskiwać na zmianie technologicznej bardziej niż ci, którzy już teraz mają mało (umieją mało). Zmiana technologiczna może sprzyjać pojawieniu się efektu św. Mateusza<sup>10</sup>. Rodzi się pytanie, czy my jesteśmy w stanie zapobiec takiemu efektowi? W jaki sposób zaprojektować polityki publiczne, aby były na tyle elastyczne, żeby pozwalały na eksperymentowanie, ale też na w miarę szybką reakcję. Musimy też porozmawiać o systemie edukacji. Czy mamy szkołę, która jest przygotowana do zmian? Czy nasza szkoła, zwłaszcza po ostatnich zmianach, nie tkwi w systemie przemysłowym (programy kształcenia, standaryzacja, silna kontrola nauczyciela, podział na przedmioty, wiara w to, że możemy wiedzę poszatkować na elementy, żeby przygotować odpowiednio „wyszkolonego” człowieka)? Pojawia się pytanie, czy jesteśmy w stanie coś zrobić, jeśli nie zmienimy systemu edukacji i nie zmienimy kształcenia. Ja bardzo lubię cytować Andreasa Schleichera, twórcę PISA, który mówi, że szkoła powinna przygotowywać studentów do zmian szybszych niż kiedykolwiek wcześniej, aby uczyć zdobywać kompetencje w zawodach, których jeszcze nie wymyślono, aby sprostać wymaganiom społecznym, których jeszcze nie znamy, sprostać technologii, która jeszcze nie została wymyślona. My niestety uczyliśmy tego, co jest, a nawet tego, co już było. My nie uczyliśmy tego, co jest i będzie coraz bardziej przydatne, czyli np. refleksyjności, elastyczności, poczucia sprawczości.

- 10 Efekt św. Mateusza odnosi się do sytuacji z różnych sfer życia (np. edukacja, finanse), które są opisywane w cytacie z Biblii: „Albowiem wszelkiemu mającemu będzie dane, i obfitować będzie, a temu, który nie ma, i to, co się zda mieć, będzie wzięte od niego” (Biblia ks. Wujka).



To są elementy, które wpłyną na rynek pracy i na społeczeństwo, i na to, kim my będziemy w przyszłości. Ostatnia kwestia, do której chciałabym jeszcze nawiązać dotyczy tego, czy pracodawcy inwestują w kapitał, czy rozbudowują kapitał ludzki i społeczny – czy nie jest tak, że przyjmują pracownika i starają się go jak najefektywniej wyeksploatować? Czy to nie jest dobry moment, aby przekonywać pracodawców, że taka strategia na dłuższą metę nie jest opłacalna?

**WOJCIECH PAPROCKI:** Jesteśmy nadal na etapie dziewiętnastowiecznego, utopijnego pomysłu walki klasowej. Mówiono wtedy, że zniesienie własności jest kluczem to zniesienia walki klas, a potem bolszewicy przeszli do realizacji tej utopii. Wiemy, jak to się skończyło. Teraz mamy „świat bez CO<sub>2</sub>”, tj. równie utopijną koncepcję, bo nie można nagle wymyślić świata, w którym niczego nie używamy jako nośnika wykorzystywanej energii. Wszędzie narasta presja społeczna, żeby zrobić coś, co jest nierealne, co prowadzi do „zamordowania przedsiębiorcy”. Obecnie nakazuje się fabrykom wytwarzać samochody elektryczne, nie wiedząc, czy znajdą się na nie nabywcy. Do tej pory producenci samochodów zarabiali miliardy, produkując wspinałki i ekologiczne samochody z silnikami spalinowymi. Istnieje duże ryzyko, że po zmianie produktów fabryki te będą deficytowe. Władze publiczne uspokajają, że będą dawać na to pieniądze, bo jeszcze nikt nie zarobił na ani jednym samochodzie elektrycznym. Tesla pogrąża się ekonomicznie w każdym kolejnym roku produkcji samochodów elektrycznych. To trzeba mieć na uwadze. Duński profesor Eric Brynjolfsson napisał w 2015 r., że już za chwilę sztuczna inteligencja będzie robić wszystko za człowieka, a w tym roku w lutym dookreślił, że to się jeszcze trochę przesuwa w czasie, bo za mało jest geniuszy, ponieważ sztuczną inteligencją mogą zarządzać jedynie geniusze. Peter Thiel, który podczas swoich pobytów w USA jest aktywnym zwolennikiem prezydenta D. Trumpa, a podczas pobytu w Europie jest pracownikiem naukowym w Zurichu, powiedział: „przecież w Silicon Valley zostali już sami debile, tam nikogo nie ma, kto byłby innowacyjny, a ci, co tam pozostali nauczyli się tylko tego, jak zarabiać pieniądze i robić ludzi w konia”. Wiem, że jest to przejawskrawiony pogląd. Jednak widać, że jest tutaj jakiś kłopot.

Jeszcze dwa zagadnienia, bardziej regionalne niż globalne – dotyczą europejskości Polski. Jeśli nie będziemy mieli przedsiębiorców, to nie będziemy mieli pracy. Praca sama nie powstaje, ona powstaje tylko wtedy, kiedy są ci, którzy potrafią ją wykorzystać. W tekście, który w minionych tygodniach napisałem z profesorem Hausnerem odwołuję się do studium przypadku sieci handlowej Biedronka. Czy to jest obcy, czy nasz przedsiębiorca? Co to znaczy obcy albo nasz? Właśnie teraz nakładamy specjalne podatki na takie organizacje handlowe. Polski rząd jest dumny, że wygrał w Trybunale Europejskim i może dołożyć takim obcym. To europejskie przedsiębiorstwo będzie mieć mniej pieniędzy. A przecież sieć Biedronka jest słaba, bo nie zawojowała całego świata, nie ma np. swojej placówki w Szanghaju. Jest tylko dwóch miliardów w Europie, którzy dorobili się dużych pieniędzy jako przedsiębiorcy. Reszta europejskich miliardów dysponuje majątkiem, który odziedziczyła. Bogactwo pochodzi od poprzednich pokoleń. To pokazuje, że w Europie nie można być przedsiębiorcą, który ma szansę na sukces na skalę światową. Jeśli nie ma przedsiębiorców, to nie ma rynku pracy. Jaka jest alternatywa? Taka, że utworzymy państwowe koncerny, bo one będą jakoby lepsze niż przedsiębiorstwa prywatne. Widzimy jednak, że one też nie mogą osiągnąć żadnego sukcesu światowego. To jest bardzo poważny problem w Europie i Polska również się z nim styka.

Teraz temat dotyczący tylko Polski. Nie potrafię napisać scenariusza, w którym kurs złotego do euro będzie wynosił 2,00. Ten kurs jest niezbędny, aby przeciętna emerytura nie wynosiła 1000 euro a 2000 euro, czyli dwa razy więcej. Jeśli będę miał dwa razy wyższą emeryturę, to być może będzie mnie stać na opłacenie rachunku za energię elektryczną, która będzie miała europejską a nie krajową cenę. My z tym problemem musimy się zmierzyć. Jeśli jesteśmy poza strefą euro, to fundamentalne znaczenie ma kształtowanie się kursu waluty krajowej do euro. Jeżeli słyszymy w mediach, że „Polacy mają zarabiać, jak inni zarabiają w Europie”, to doprowadzmy do silnego wzmocnienia kursu – do 2,00. Wówczas zbliżymy się do tych, którzy w Europie przyzwoicie zarabiają. To prosty pomysł. Tylko jak przy kursie 2,00 sprawić, aby przedsiębiorcy nadal byli zdolni do zwiększania eksportu? Dzisiaj polski przemysł przetwórczy pracuje głównie na eksport. Jaki

proces musimy zainicjować i przeprowadzić, żeby dzieci, które wejdą za dziesięć lat na rynek pracy były w stanie doprowadzić do kursu dwa złote za jedno euro? W Polsce nic nie robimy, aby na ten temat rozmawiać. Publicznie zawiesiliśmy rozmowy na poważne tematy. W związku z tym przestaliśmy poważnie rozmawiać o perspektywach rozwoju polskiej gospodarki.

**JULIUSZ GARDAWSKI:** Interesuje mnie przede wszystkim aktualny stan polskiego świata pracy, natomiast jedynie marginesowo przyszły świat (bez) pracy. Oczywiście dostrzegam pojawiające się obecnie zjawiska, które przerywają długookresowe trajektorie. O wielu takich zjawiskach mówili moi przedmówcy, zwłaszcza o zanikaniu dotychczasowych zawodów i pojawianiu się zawodów nowych. Chcę się jednak skupić na zjawiskach istotnych statystycznie i spojrzeć pod ich kątem na sytuacje nowe. Przy takim empirystycznym nastawieniu układem odniesienia będzie polska ekonomia polityczna i polski typ kapitalizmu. Nawiążę do badań, które prowadziliśmy na SGH z profesorem Ryszardem Rapackim oraz do powiązanej z nimi propozycji „zależnej gospodarki rynkowej” (Nölke, Vliegenthart 2009).

W latach 70. XX w. nastąpiło załamanie fordyzmu, co doprowadziło w Europie Zachodniej do podważenia wcześniejszej spójności i komplementarności układu instytucji powojennej epoki fordowskiej z lat 1945–1975. Zachodnioeuropejski postfordyzm jest tłem dla zjawisk, które nastąpiły w latach 80. w różnych krajach Europy Środkowej i Wschodniej, w tym w Polsce. Jednak trzeba brać pod uwagę fakt utrzymywania się pozostałości fordyzmu w naszych krajach, o czym pisał m.in. Ronald Inglehart na marginesie swojego *World's Value Survey*. W naszej grupie krajów już w latach 80. miało miejsce stopniowe przerywanie ciągłości instytucji ustrojowych w odniesieniu do stosunków przemysłowych, zaś w latach 90. nastąpiła względna „próżnia instytucjonalna”, używając terminu wprowadzonego przez Stefana Nowaka. W ten stan próżni wkroczyły różnorodne rozwiązania instytucjonalne – rozwiązania sugerowane przez Unię Europejską, następnie przez wielkie organizacje, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy promująca dialog społeczny, następnie przez kraje opanowujące nowe rynki, w pierwszym

okresie transformacji Niemcy, oraz przez dominującego gracza, tj. wielkie korporacje przenoszące różnorodne, głęboko różniące się między sobą kultury organizacyjne. Ponadto, aktywnym podmiotem zaczęły się stawać odziedziczone z przeszłości instytucje nieformalne, latentne wzory wartości i dominujące społecznie schematy pojęciowe, odnoszące się do kultury ekonomicznej i politycznej, które w pierwszym, szokowym okresie transformacji nie ujawniały się (niektórzy „tranzytolodzy” sądzili, że obumarły trwale wraz z autorytaryzmem). W rezultacie instytucje osnowy ustrojowej konstytucyjne dla gospodarki kształtowały się w wyniku oddziaływania różnorodnych interesów. W takiej, naznaczonej faktycznym woluntaryzmem przestrzeni, instytucje i organizacje gospodarcze układały się w mozaikę niemal pozbawioną zespalającej osnowy. Ta mozaika powstawała w drodze doszywania elementu do elementu, tak właśnie, jak powstaje patchworkowa derka. Witold Morawski w latach 90. pisał, że w Polsce funkcjonują elementy kilku zupełnie różnych systemów stosunków przemysłowych, prawie pozbawionych wspólnego mianownika: dziedzictwo starego systemu monokratycznego w postaci największych przedsiębiorstw państwowych, radykalno-konfliktowa alternatywa solidarnościowa, której manifestacją są związki zawodowe w przedsiębiorstwach z działów surowcowych, system pluralistyczny i neokorporatystyczny w sektorze większości przedsiębiorstw, zwłaszcza średnich, oraz tradycyjny paternalizm w małych firmach. Analiza przewag konkurencyjnych, efektywności czy komplementarności instytucjonalnej może być odniesiona raczej do poszczególnych elementów, które funkcjonują autonomicznie w stosunku do innych lub są elementami zewnętrznych systemów, tak jak spółki-córki zagranicznych korporacji wnoszące z zewnątrz własne *know-how*, zróżnicowane zależnie od kraju pochodzenia. Wnikliwi obserwatorzy polskiego układu instytucjonalnego, jak Jerzy Hausner, Stanisław Mazur, Krzysztof Jasiołkowski, Jacek Męcina, pisali i mówili o „miękkim państwie”, „rozwoju molekularnym” czy „dryfie rozwojowym” lub nawet o tworzeniu siatki instytucji jako „cerowaniu”. Kończąc ten wątek, wspomnę, że kategorię patchworkowego kapitalizmu rezerwujemy z profesorem Rapackim dla typu idealnego, który spełnia konkretne warunki. Po pierwsze, następuje głębokie zniszczenie wcześniej

istniejących instytucji, głównie organizacji gospodarczych, i ich osnowy, czyli mechanizmów regulacyjnych, koordynujących, jak bazy w języku marksizmu czy reżimu akumulacji, jak można by powiedzieć za Agliettą i innymi przedstawicielami szkoły regulacyjnej. W związku z tym nowo wprowadzane instytucje, w tym organizacje i instytucje gospodarcze czy szeroko rozumiane regulacje pracy, nie napotykają w zasadzie na ograniczenia ze strony pozostałości dawnej osnowy regulacyjnej, mogą być kształtowane nieomal na „surowym korzeniu”. Po drugie, nie istnieje spójny plan kształtowania nowej osnowy, a nawet jeśli taki plan jest, to brakuje skutecznego podmiotu sprawczego. Po trzecie, istnieje pluralizm podmiotów, w pierwszym rzędzie zewnętrznych wobec krajowego środowiska, ponieważ trudno w tym kontekście użyć terminu „system”, ale także wewnętrznych, tworzących nowe instytucje lub zawłaszczających instytucje zastane, narzucając im specyficzne dla siebie logiki działania. Wśród tych patchworkowo zszywanych instytucji nie dostrzegam na razie wielu nosicieli wyzwań wobec nowoczesnych technologii i zarodków zaniku tradycyjnej pracy, obszarów dla znaczącej ekspansji sztucznej inteligencji itd. Co gorsza, obserwuję wycofywanie z kraju biur badawczo-rozwojowych (instalowanych w niedalekiej przeszłości przez zagraniczne korporacje) i ekspansję krajowego sektora surowcowego oraz tradycyjnej energetyki. Funkcjonują oczywiście firmy z sektorów nowoczesnych, innowacyjnych technologii, ale z punktu widzenia rynku pracy są marginesem nieuchwytnym na poziomie standardowych badań na próbach 1000 respondentów.

Drugi układ odniesienia do analizy rynku pracy to kategoria „zależnej gospodarki rynkowej” Nölkego i Vliegentharta z 2009 r. Bywa ona krytykowana za stosowanie nadmiernego kwantyfikatora. Zdaniem Krzysztofa Jasiockiego ma ona mniejszy wpływ niż twierdzą jej zwolennicy, niemniej koncepcja ta dobrze charakteryzuje trzon naszej gospodarki i sytuację w działach dominujących w przemysłowym eksporcie Polski. Przyjęcie koncepcji wiąże się z tym, że w patchworkowym układzie korporacje zagraniczne są traktowane jako część najsilniejsza, dominująca. Autorzy koncepcji, tj. Andreas Nölke i Arjan Vliegenthart uznali, że kraje Grupy Wyszehradzkiej cechują się podobną strukturą instytucjonalną,

jednocześnie jest to struktura istotnie odmienna od cechującej inne kraje Europy Środkowej i Wschodniej. Ogólna charakterystyka gospodarki krajów Wyszehradzkich to istnienie instytucjonalnej komplementarności między wykwalifikowaną, lecz taną siłą roboczą, transferem technologicznych innowacji wewnątrz transnarodowych korporacji oraz przenikaniem kapitału z bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Główną cechą koordynacji w krajach Wyszehradzkich jest zależność gospodarek od decyzji inwestycyjnych korporacji transnarodowych. Korporacje te poszukują kombinacji niskich kosztów pracy ze średnim poziomem wiedzy fachowej. Przewagą tych krajów jest także zburzenie ładu instytucjonalnego poprzedniego systemu, co otwiera możliwości kreowania takich stosunków pracy, które najlepiej odpowiadają interesom korporacji. Ważne było także to, że klasa rządząca w tych krajach oczekiwała, iż nastąpi rozwój ekonomiczny dzięki inwestycjom zagranicznym. W rezultacie w krajach Grupy Wyszehradzkiej są rozwijane głównie linie montażowe na podstawie innowacji tworzonych w korporacjach ulokowanych w krajach macierzystych i transferowanych za pośrednictwem hierarchicznych mechanizmów korporacji. Inwestycje finansowane w drodze bezpośredniej i hierarchicznie kontrolowane z centrali korporacji pozwalają transferować innowacje bez ryzyka pojawienia się problemów intelektualnych praw własności. Nie ma potrzeby inwestowania w kapitał ludzki, ponieważ przemysł nie wymaga elastycznej siły roboczej, aby sprostać innowacjom. W krajach Wyszehradzkich wymagany jest natomiast średni poziom elastyczności rynku pracy, czyli taki, który pozwoli uniknąć nierytmiczności w produkcji taśmowej. Zdaniem Nölkego i Vliegentharta kraje Wyszehradzkie mogą skutecznie konkurować na globalnym rynku o inwestycje ze względu na wyjątkowo sprzyjające warunki dla bezpośrednich inwestycji zagranicznych: zwolnienia podatkowe, umiarkowane koszty pracy i fachową siłą roboczą.

Zarysowany powyżej obraz jest pesymistyczny: Polska, wraz z innymi krajami Europy Środkowej i Wschodniej, jest ulokowana na końcu łańcucha technologicznej nowoczesności, zatem to u nas stosunkowo najdłużej, w perspektywie europejskiej, będą utrzymywały się rezydwa fordyzmu. To znajduje odzwierciedlenie w erozji instytucji stosunków

przemysłowych. W zakresie poziomu uzwiązkowienia w nowych krajach Unii nastąpił spadek w latach 2005–2014 o 7 punktów procentowych, a w zakresie objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy o 12 punktów, znacznie szybciej niż w krajach Europy Zachodniej. Zanik instytucji ochrony pracy, w tym możliwości mobilizacji w świecie pracy, stwarza warunki do podporządkowania pracy kapitałowi. Można z tego wnosić, że zanik tradycyjnych form zatrudnienia i tradycyjnej pracy w sferze wytwórczości i usług w tej części Europy będzie następował najwolniej, a tradycyjne problemy związane z pracą, zwłaszcza w sferze wytwórczości, pozostaną nadal aktualne. Oczywiście pod warunkiem utrzymania się obserwowanych obecnie trendów.

**JERZY HAUSNER:** Chciałbym mój głos potraktować jako rozpoczęcie drugiej rundy dyskusji. To, co obserwujemy w świecie Amazona stawia nas w obliczu potwornego zagrożenia. Jeśli ktoś chce poznać, jakiego rodzaju jest to zagrożenie, niech spojrzy na to, co dzieje się dzisiaj w Chinach. Technologia spotyka się z dużą aprobatą Chińczyków i zaczyna być dzisiaj rodzajem Matrixa, który steruje zachowaniem ludzi na zasadzie: „chcesz żyć dobrze, postępuj zgodnie z oczekiwaniami systemu, zachowuj się jak obywatel, który ma swobodę wyboru, ale w bardzo zawężonym polu, głównie aktywności zinstytucjonalizowanej”. Ludzi zawodowo zbędnych przymusi się do tego, aby postępowali zgodnie z logiką systemu i żeby napędzali system, który będzie nową wersją systemu totalitarnego. Będzie on pozbawiał ludzi rzeczywistej wolności „do”. W związku z tym pozbawieni będą rzeczywistej autonomii polegającej na tym, że będą sami decydować o tym, co jest sensem ich życia i jak mogą oddziaływać na tworzenie warunków, które sensownemu życiu sprzyjają.

Kolejna kwestia: czy ludzie, którzy nie widzą problemu między wyborem dobra czy zła będą programowali maszyny bez duszy? To jest według mnie problem, wobec którego stajemy. To nie jest problem technologii. Nikt nie zdoła zatrzymać jej rozwijania. Oczywiście można powiedzieć, że istnieje zasada ostrożności i że będziemy wprowadzali różne instytucje oceniające etyczne konsekwencje wprowadzanych technologii. Będą m.in. dopuszczały do prowadzenia pewnego rodzaju eksperymentów

lub nie. Trzeba jednak zadać sobie pytanie, kto w tym przypadku miałby dokonywać wyboru między dobrem a złem? Czy jesteśmy do tego przygotowani i gdzie się taki wybór powinien dokonywać i na jakiej zasadzie, jeśli nie chcemy, aby na końcu tej drogi był android z chińską flagą? Amazon jest bardzo dobrym przykładem. To, jak działa Amazon dobrze opisał jakiś czas temu profesor Paprocki. Pokazał, że ten pośrednik jest monopolistą dystrybucyjnym i od początku uzależnia swoich klientów. Klienci Amazona czy Ubera doraźnie zyskują. Gdyby jednak te platformy opanowały i zmonopolizowały rynek, to ceny ich pośrednictwa zaczną rosnąć, a bilans korzyści i strat będzie wyglądał zupełnie inaczej. Amazon wkrótce będzie w stanie dostarczać nam wszystko, czego w codziennym życiu potrzebujemy. Drugą stroną tego medalu jest to, że jego dostawcy stracą niezależność, ich organizacje przestaną być przedsiębiorstwami, staną się fabrykami wykonującymi zlecenia Amazona. Inaczej nie przetrwają. To oznacza niszczenie przedsiębiorczości rozumianej jako zdolność wymyślenia i wprowadzania nowych, twórczych sposobów łączenia czynników wytwórczych, czyli wdrażania bardziej produktywnych rozwiązań. Bez przedsiębiorczości stymulującej innowacje i produktywność konkurencja rynkowa nie ma ekonomicznego sensu. Z czego bierze się efektywność wielkich platform cyfrowych? Z małych marż i wielkiej skali operacji. Ale ta wielka skala pojawia się współcześnie tylko wtedy, gdy mamy do czynienia zarówno z uzależnianiem odbiorcy, jak i potencjalnego wytwórcy, czyli tworzeniem zamkniętej ekonomicznej czasoprzestrzeni, nie stwarzającej przestrzeni dla przedsiębiorczości.

W przypadku pracy mamy do czynienia z nową alienacją, która nie wynika z własności środków produkcji. Ich waga w gospodarce cyfrowej spada. Coraz ważniejsze są kompetencje i informacje (*big data*). Alienacja wynika z tego, że ludzie są pozbawiani owoców swej kreatywności, korzyści wynikających z wytworów intelektualnych, są pozbawiani własności do wytworów swego intelektu, swych kompetencji i oryginalności. Do tego dochodzi zanikanie bezpośrednich relacji społecznych. W gospodarce cyfrowej stają się one coraz bardziej bezosobowe. Pogłębia to fragmentyzację i anomie społeczną. W konsekwencji zanika wspólnotowość i solidarność. Nowoczesny marketing umożliwia grupowanie ludzi w wielbicieli danej



marki (koncepcja *love brand*). Czasami zbiorowości miłośników marki przypominają swoiste sekty wyznawców, ale nie są to wspólnoty autonomiczne i twórczych jednostek zdolnych do podejmowania wspólnego wysiłku na rzecz jakiegoś rozwiązania, jakiejś istotnej społecznej kwestii.

Trzeba przyjąć, że każda technologia może być użyta w dobrym i złym celu. Każda kolejna rewolucja technologiczna stwarza nowe możliwości, ale też nowe zagrożenia – czym bardziej przełomowa, tym te zagrożenia są poważniejsze. Tak było także z rewolucjami przemysłowymi. To samo dotyczy rewolucji przemysłowej 4.0. Taśma produkcyjna jako symbol drugiej rewolucji przemysłowej to masowa produkcja i masowa konsumpcja, ale także masowe bezrobocie i koncentracja kapitału, który w Niemczech poparł nazistów i uczestniczył w ich zbrodniach. W tamtych czasach poradzono sobie w końcu z opanowaniem negatywnych następstw tej rewolucji, czego przejawem jest m.in. państwo opiekuńcze. Trzeba jednak mieć świadomość tego, ile to „zabrało” ofiar, zasobów i czasu.

Nie da się zmian technologicznych oderwać od rynku. To rynkowa konkurencja napędza innowacyjność i przedsiębiorczość. Ale rynek nie prowadzi automatycznie do stanu równowagi. To fikcja. Rynek to nierównowaga i nierówność. Każdy rynek ma wbudowaną w siebie zasadę monopolizacji i niszczenia konkurencji. Rynek w erze przemysłowej tworzył kartele. Konieczne stało się ich ograniczenie poprzez prawo antykartelowe, ochronę konkurencji. To znaczy, że rynek wymaga występowania równoważących się sił. Siłę przemysłowego kapitału musiała się przeciwstawić siła związków zawodowych. Inaczej demokratycznej drogi w krajach Zachodu by nie było. Pomyślmy zatem, jakie mogą być siły równoważące w gospodarce cyfrowej, w relacji do wielkich platform cyfrowych, które mogłyby być ich przeciwwagą. Nie będą nią tradycyjne związki zawodowe. To oczywiste. Nikt nie zakaże Ubera, Amazona, Facebooka czy Google'a. Niezbędne jest jednak nowe podejście do ochrony konkurencji, ponieważ kolosy cyfrowe konkurencję wyłączają, dążą do monopolu. Dzisiaj rodzą się nowe rodzaje organizacji gospodarczych, które wkrótce będą za duże, aby upaść. Ich kapitalizacja rośnie wielokrotnie szybciej niż w przypadku banków. Nie sądzę jednak, że wystarczy nowa regulacja. Ona jest potrzebna, zwłaszcza w odniesieniu do własności intelektualnej, ale to nie

wystarczy. Przeciwwaga jest potrzebna na samym rynku. To wewnątrz gospodarki rynkowej muszą być te elementy równoważne. Kreować je mogą przedsiębiorstwa, które chcą i potrafią być niezależne, a jednocześnie są produktywne i innowacyjne, potrafią też współpracować, a nie tylko rywalizować. Chodzi o takie podmioty, które potrafią wyznaczyć swoją własną drogę rozwojową. Tym samym są zdolne do myślenia i działania w dłuższej perspektywie. Gotowe są zatem inwestować z myślą o relatywnie długim okresie zwrotu. To poważny problem, bowiem w przypadku przyspieszonej kapitalizacji podmiotów gospodarki cyfrowej coraz więcej inwestycji to gra na aktywach finansowych. Portfelowe inwestycje dają siłę i przewagę, ale nie wspierają produktywności.

Możemy wierzyć w polskiego Google'a i Amazona, w to, że nasze start-upy staną się kolejnymi „jednorożcami”. Prawda o naszej gospodarce jest jednak taka, że w 70% polski eksport bazuje na cenie. Konkurujemy głównie niskimi kosztami pracy i w obszarach o niskiej wartości dodanej. Jesteśmy gospodarką dużą, ale peryferyjną i nie potrafimy przejść do bardziej wymagającego, ale też korzystniejszego modelu międzynarodowej konkurencyjności. A to wymaga inwestowania w kapitał ludzki i wysokie kompetencje, czego nasze przedsiębiorstwa zasadniczo nie czynią – ani te o kapitale krajowym, ani te o kapitale zagranicznym. Czy potrafimy to zmienić?

Ważna dla mnie jest kwestia prawa do jakości życia i rozwoju – dotyczy to zarówno jednostek, jak i grup społecznych. Tego nie należy rozumieć tak, że wynika z tego jednostronny obowiązek pod stronie władzy publicznej. To nie jest przedmiotowe roszczenie. Kryje się pod tym myślenie o tym, jakie warunki są konieczne, aby jednostki i zbiorowości miały niezbędne warunki do rozwoju i możliwość podmiotowego kształtowania tych warunków. Poza władzą musi być ktoś, kto aktywnie potwierdzi, że ma prawo do jakości życia i rozwoju, ma prawo do miasta, ma prawo do bycia traktowanym jako osoba i współpracownik, a nie siła robocza. To nie jest roszczenie bezwarunkowe, a jego realizacja jest możliwa dopiero wtedy, kiedy ktoś tworzy ku temu warunki, ale także w tym aktywnie uczestniczy. Drugą stroną tego roszczenia jest zobowiązanie i przyjęcie na siebie współodpowiedzialności. Tego nie da się wykreować bez aksjologicznego

dyskursu i uzmysłowienia sobie negatywnych konsekwencji tego, co się dzieje. Nie chodzi tylko o dyskurs w kategoriach ogólnoludzkich. On się musi odbywać w kraju, w mieście, w przedsiębiorstwie. W każdym z tych przypadków niezbędna jest warstwa aksjonormatywna. Napędem takiej publicznej debaty powinna być kwestia prawa do jakości życia i rozwoju.

*Big data* to masowe pozyskiwane przez zarządzających cyfrowymi platformami informacji o ich użytkownikach, o ich zainteresowaniach, preferencjach i zachowaniu. Czy chcemy się zgodzić, aby ubezpieczyciel miał pełną wiedzę o zdrowiu poszczególnych osób i mógł z niej zrobić dowolny użytek? Jeśli nie, to zastanówmy się, co miałyby go powstrzymać. Ale jest też druga strona medalu: ubezpieczenie społeczne, rozumiane jako ryzyko kalkulowane zbiorowo a nie indywidualnie, traci stopniowo jakikolwiek sens. Zanika jedna z ważnych instytucji solidarności społecznej. Pogłębi to indywidualizację i anomię. To dotyczy też relacji między pracodawcą a pracownikiem. Czy godzimy się, aby pracodawca mógł posiadać dowolne informacje o pracowniku, o czym ten nie wie? W gospodarce cyfrowej problem własności nie może być sprowadzony tylko do tego, że coś jest prywatne lub publiczne. Konieczne jest przyjęcie założenia, że własność generuje nie tylko prawa, ale także zobowiązania. To, co jest oczywiste w przypadku nieruchomości i zagospodarowania przestrzennego, tym bardziej musi być wprowadzone w przypadku własności intelektualnej, wszelkich baz danych i informacji o jednostkach. W tym przypadku tym równoważącym elementem musi być domena publiczna i cyfrowe *commons*, czyli traktowanie znaczącej części zasobów intelektualnych jako dobra wspólnego. Muszą zostać stworzone silne ograniczenia dotyczące prywatnego zawłaszczania wiedzy, także poprzez jej wymuszone upublicznianie. W tym aspekcie przypisuję szczególnie ważną rolę uniwersytetom, które mają być generatorami wiedzy uwspólnionej. Uczelnie mogą prowadzić działalność komercyjną, ale tylko uzupełniająco w stosunku do działania w systemie otwartego dostępu. Nie wolno ich przekształcać w przedsiębiorstwa.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** Nie mogłam się nie uśmiechnąć w momencie, w którym profesor Paprocki mówił o odpowiednim dbaniu

o biznes. Nie chodzi mi o różnice pomiędzy warunkami do rozwoju biznesu w USA i Europie. To, co trzeba podkreślić, to fakt, że sam biznesowy sukces nie musi się w tej chwili łączyć z kreowaniem jakichkolwiek miejsc pracy. Najprostszy przykład to fakt, że gdy w 2012 r. Facebook kupował Instagrama za miliard dolarów, to Instagram zatrudniał piętnaście osób. Obecnie Instagram jest wart sto razy tyle, a zatrudnia trzydzieści sześć osób. Musimy pamiętać, że już nie obowiązuje klasyczne założenie, że jeżeli coś ma olbrzymią wartość rynkową, to równocześnie jest na pewno podmiotem, który kreuje miejsca pracy. Już nie chodzi o to, czy są to miejsca pracy określonej jakości, ale czy ta kreacja miejsc pracy w ogóle zachodzi. Cała wartość Instagramu jest oparta na zawartości, którą „dostarczają” użytkownicy kont. Sam Instagram żadnej wartości rynkowej nie posiada. Równocześnie Instagram ma prawo do arbitralnej decyzji o zamknięciu konta użytkownika de facto w każdym momencie i ma prawo do zawartości konta użytkownika. Popularni użytkownicy zarabiają na kontach założonych na Instagramie – zarabiają w sposób, który może być jednostronnie zakończony przez portal. To jest wątek, który wydaje mi się bardzo ważny. Z jednej strony, czy ze społecznego punktu widzenia istnienie takich dominujących graczy jak Facebook czy Instagram jest właściwe? Z drugiej strony, co należałoby zrobić? Facebook czy Instagram to nie jest Standard Oil, które można było podzielić jak tort. Jaka potencjalna siła polityczna/społeczna miałyby doprowadzić do okiełznania samodzielnej siły gigantów internetowych?

**JULIUSZ GARDAWSKI:** Chcę nawiązać do inspirujących wypowiedzi profesora Hausnera. Wskazują one na zasadnicze wyzwania, przed którymi stoi ludzkość. Problemem jest jednak to, w jaki sposób zmobilizować społeczną energię w celu podjęcia tych wyzwań? Jak, używając jego terminu „uspójnić” w praktycznym, operacyjnym wymiarze, rozwiązywać problemy, unikając autorytarnej chińskiej drogi. Moja żona często jeździ do Chin. Ostatnio w Kantonie zauważyła, że wszędzie na ulicach stoją niezabezpieczone rowery i nikt ich nie kradnie. Kilka lat temu to było nie do pomyślenia. Obecnie w Kantonie każdy mieszkaniec jest pod kontrolą kamery, jego twarz jest identyfikowana. Totalitaryzm

chiński nie powinien być alternatywą, ale ten ponury przykład jest mi jednak potrzebny na zwrócenie uwagi, że uspójnienie nie obejdzie się bez jakiegoś „zbornika”. Pamiętam, że w 2003 r. profesor Hausner podjął starania o poparcie ze strony Trójstronnej Komisji jego ambitnego projektu nowoczesnej modernizacji kraju. Kiedy napotkał ograniczenia, zorganizował szeroki ruch społeczny, wykorzystując samorządy lokalne, różne inicjatywy lokalne, ówczesne społeczeństwo obywatelskie. Nie narzucał arbitralnie swojego planu, dawał szansę na tworzenie rozwiązań w ramach ruchu społecznego, ale stworzył mechanizm umożliwiający poszukiwanie tych rozwiązań i wprowadzanie ich do społecznej praktyki. Mógł to czynić, bowiem pełnił kluczowe role w rządzie i wiedział, jak mobilizować aktywność, jak umożliwić „robotę skuteczną”, mówiąc za Kotarbińskim. Chcę zwrócić uwagę, że przy obecnej wiedzy o tym, co robić, nadal istnieje deficyt refleksji, także naszej, jak to czynić, przy pomocy jakich mechanizmów to „uspójnić”.

**JERZY HAUSNER:** Rozwiązaniem jest archipelag rozwoju. Jak można stworzyć w polskich warunkach takie archipelagi? Podjąłem ze współpracownikami wysiłek wykreowania na naszej uczelni studiów dualnych. W firmach z sektora globalnych usług biznesowych utworzono w Krakowie 75 tys. miejsc pracy. Pracują w tych firmach głównie studenci i absolwenci krakowskich uczelni. Ale rzeczywistej współpracy między uczelniami i tymi firmami nie ma. Chcemy to zmienić. Założenie jest takie, że możemy dostarczyć im znacznie więcej osób o odpowiednich kompetencjach pod warunkiem, że włączą się w proces wytwarzania tych kompetencji. Forma studiów jest tak zaplanowana, aby wytworzyć te kompetencje. Namawiamy firmy, aby razem z nami i innymi uczelniami, w tym technicznymi, stworzyły tym samym archipelag rozwoju. Robimy to dla konkretnego miasta, w konkretnej sytuacji, w której są konkretne firmy. Oczywiście część z tych firm będzie w naszym mieście tak długo, jak długo będzie tania siła robocza i nic się nie da z tym zrobić – jak będą chciały, to się wyniosą. Jednak część tych firm sama inicjuje pewne zmiany. Czym się kierują? Po pierwsze, podmioty te zauważyły, że rzeczywiście wyższe kompetencje, których dotychczas być może nie potrzebowały,

są w ich zasięgu, ale muszą podjąć z uczelniami współpracę. Po drugie, uznały, że dzisiaj w Polsce lepiej ulokować centrum badawczo-rozwojowe w niektórych dziedzinach. Teraz chodzi o to, aby ten proces pogłębić. Nie uczyni tego pojedyncza uczelnia, samo miasto czy firma – mówimy więc o archipelagu, czyli partnerskiej wielostronnej współpracy. Kwestią niezwykle ważną w przypadku archipelagu jest to, jak skonstruowana jest sieć partnerstwa: czy jej działanie polega na współwytwarzaniu wartości. Nie jest to prosta wymiana czy rutynowa kooperacja, ale innowacyjny, rozwojowy proces współwytwarzania wartości, w tym konkretnym przypadku nowych kompetencji. Siła archipelagu zależy od tego, jak silniejsi wzmacniają słabszych partnerów. Tu działa zasada najslabszego ogniwa. Przeciwstawiam model archipelagu koncepcji kontynentu. Facebook, Amazon i Uber to są kontynenty – ważne jest dla nich tylko to, jak uzależnić swych klientów i konkurentów.

Jak proces formowania archipelagu można uruchomić? Można pod jednym warunkiem: ci, którzy uzmysłowią sobie zagrożenie muszą znaleźć w sobie energię, zmobilizować się do działania i znaleźć partnerów. Jeśli znajdą partnerów, to zbudują coś, co służąc rozwojowi, będzie przykładem, wzorem dla innych. Nie czekamy na władzę publiczną, na rząd, na kogoś, kto urządzi nam świat, ale staramy się powiedzieć, że w tych warunkach mamy zdolność do wybierania własnej drogi rozwoju. Możemy być upodmiotowieni, możemy być tacy, ale tylko przez współpracę z innymi. W związku z tym, póki jest czas i mamy możliwości, trzeba wszystkich, którzy są zainteresowani i mają wiedzę namawiać do tego, aby patrząc ze swojej perspektywy, podejmowali działania zmierzające do budowania partnerstwa. Nie należy wiązać się na zasadzie transakcji, tylko na zasadzie partnerstwa.

**JULIUSZ GARDAWSKI:** Padło słowo klucz – „namawiać”. Zatem musi istnieć instytucja namawiająca. Jednak chodzi też o to, w jakim trybie namawiać i jak to robić.

**JERZY HAUSNER:** Podam przykład, który odzwierciedla to, co staramy się robić. Zastanawiamy się, co na ludzi działa oprócz zagrożenia,

ponieważ ono jest tym elementem, od którego trzeba zacząć. To poczucie, że nie musimy akceptować tego, jaki jest teraz świat. Zagrożenie to za mało, czasem to ludzi paraliżuje. Drugim elementem jest nadzieja – ludzie muszą uwierzyć, że da się coś zrobić. Jak mają uwierzyć? Nie wszyscy są genialni, ale w każdej populacji jest dosyć ludzi o postawie odkrywcy. Trzeba szukać, a następnie prezentować dobre przykłady. Jeżeli pokażesz firmy, w których partnerski stosunek do pracowników, do związków zawodowych korzystnie wpływa na rozwój firmy, to pokazujesz innym ścieżkę.

**ADAM MROZOWICKI:** Wydaje mi się, że jeden z problemów, który pojawił się w wypowiedziach, można ująć jako problem mikro-makro, tzn. przełożenia pomiędzy poziomem indywidualnych doświadczeń małych grup społecznych a zmianami polityk publicznych. Można zastanowić się, co jest bazą do kapitalizmu patchworkowego w Polsce? Taką bazą, oprócz decyzji politycznych, są bardzo indywidualistyczne strategie życiowe ludzi. To nie jest przedsiębiorczość, o której mówił profesor Paprocki. To nie jest przedsiębiorczość, która daje coś nowego, a raczej strategia, którą Marek Ziółkowski określił dawno temu jako *anything goes*, czyli taki sposób postępowania, w którym cele indywidualne osiągamy wszystkimi dostępnymi środkami, niezależnie do długofalowych kosztów społecznych. Wydaje się, że aby zmienić taki sposób myślenia, potrzebny jest długofalowy proces przemian systemu wartości. Zgadza się z profesorem Gardawskim, że ten proces już powoli zachodzi. Wydaje się, że problemem stale powracającym w naszej dyskusji jest problem więzi społecznych. On już generuje dwa rodzaje kontrruchów. Po pierwsze, w całej Europie wyraźne są kontrruchy oparte na wyobrażonych wspólnotach, które stają się narzędziem mobilizacji zbiorowej w sytuacji „odczarowania” rynku. Często są to ruchy o charakterze radykalnie prawicowym lub populistycznym, w różnych odcieniach. Nie wiem, czy takiego typu działania są w stanie wygenerować nowy model realnej wspólnotowości, która mogłaby wesprzeć procesy omawiane przez profesora Hausnera. Po drugie, bardzo ciekawe rzeczy dzieją się też na poziomie lokalnych społeczności, często (ale, oczywiście, nie tylko) na obszarach pozametropolitalnych. Realizując nasze badania w projekcie

PREWORK, pojechaliśmy do małych miast. Tam dzieją się bardzo ciekawe rzeczy. Przykładowo, weźmy takich lokalnych liderów młodzieżowych, którzy biorą udział w życiu wspólnotowym, często mają poglądy prawicowe i konserwatywne. Jednak to oni właśnie robią wiele dla życia wspólnotowego i dla odbudowania więzi na poziomie lokalnym. Wydaje mi się, że poglądy polityczne mogą być bardziej radykalne na poziomie ogólnospołecznym niż w odniesieniu do bezpośrednich doświadczeń w skali własnego osiedla, wsi czy małego miasta.

Spodobała mi się również kategoria prawa do jakości życia. Zadajemy sobie pytanie, czym jest dobre życie teraz? Także o to pytaliśmy. W odpowiedziach bardzo wyraźnie pojawił się problem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym, a także dyskusja nad jakością pracy. Było to bardzo mocno podkreślane we wszystkich typach strategii życiowych. W przypadku osób, które miały wizję postfordowskiej, a nawet antyfordowskiej kreatywności bardzo ważnym elementem powtarzającym się w tych rozmowach było to, że ich kreatywność silnie wiąże się z kategorią wyzysku i samowyzysku. Oczekiwanie pracy po godzinach, z wykorzystaniem własnych kontaktów czy materiałów, często kosztem życia rodzinnego i towarzyskiego, znacznie ogranicza możliwość realizacji „dobrego życia”. A jest to wręcz standardowa sytuacja w działaniach wielu organizacji pozarządowych czy instytucji kultury, które pracują w systemie projektowym. Wydaje mi się, że wiele kontrposunięć, które obecnie się rodzą, „odczarowując” rynek jako zasadę organizacji życia społecznego, wynika z wysokich kosztów biograficznych<sup>11</sup> funkcjonowania w świecie hiperelastyczności, mobilności i zaburzenia granic między życiem zawodowym i pozazawodowym. Koszty biograficzne niestabilnego zatrudnienia są bardzo wysokie, a w niektórych przypadkach wręcz nieznosne. Związane z tym działania polityczne nie są jeszcze w pełni uformowane, choć sprzeczności na poziomie indywidualnych biografii są już bardzo widoczne. Pęknięcia procesów normalizacji prekaryjności są już wyraźne,

- 11 Koszty biograficzne to koszty ponoszone przez jednostkę w związku z podejmowanym działaniem, które znajdują odzwierciedlenie w jej biografii. Na przykład kosztem biograficznym kariery zawodowej jest często opóźnianie lub rezygnacja z posiadania potomstwa.



ale nie wiemy, do czego doprowadzą: do wykluczania innych wspólnot czy raczej do nowych form solidarności i integracji społecznej?

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** Nawiążę najpierw do tego, o czym mówił profesor Mrozowicki, czyli do wahadła Polanyiego, bo tak należałoby interpretować pojawienie się kontrruchów. Mamy tutaj do czynienia z klasycznym hirschmannowskim trójkątem: lojalność-krytyka-odejście. Jeden z moich znajomych naukowców, analizując to, co się dzieje wobec pracowników, zamienił nawet słowo „lojalność” na „zdrada”. Odpowiedzią na to jest głos krytyczny, który niekoniecznie musi być głosem tradycyjnego ruchu pracowniczego. Na przykładzie „żółtych kamizelek” we Francji można stwierdzić, że nie są to prekariusze, tylko często osoby związane z klasą średnią, które są tak zorganizowane, żeby przez prawie pół roku, regularnie co tydzień, przyjeżdżać do Paryża. Na pewno jest to symptom pewnego zagrożenia dla tradycyjnej reprezentacji związkowej, która opiera się na prostej dychotomii praca-kapitał.

Odnosząc się do kwestii partnerstwa, o którym mówił profesor Hausner. Otóż powstała taka inicjatywa, która nazywa się „Dolina Lotnicza”. To jest chyba jedyny udany przypadek klastru przemysłowego w Polsce. To kilkadziesiąt przedsiębiorstw, ośrodków badawczych, instytucji naukowych w regionie Rzeszowa, które działają w obszarze szeroko rozumianego przemysłu lotniczego. Tam są również zaangażowane, w formule współpracującej, związki zawodowe. Jest to ciekawy przykład wzajemnej relacji, symbiozy. A dodajmy, że ta współpraca zaczęła się w czasie wysokiego bezrobocia w tamtym rejonie. W tym przypadku mamy do czynienia z rozwojową, innowacyjną działalnością o charakterze przyszłościowym. Nie zapewni nam tego rozwój różnego rodzaju finansowych centrów usług wspólnych. Wiem, że to jest kontrowersyjne stwierdzenie, ponieważ bardzo się cieszymy jako państwo, że np. w Łodzi coraz więcej osób pracuje w tym sektorze i zaczynamy nawet przodować w Europie. Tyle, że ten boom może mieć bardzo krótką perspektywę. Miliardy dolarów inwestuje się w testowanie systemów zrobotyzowanej automatyzacji procesów, które mają początkowo wspomóc, ale później szeroko zastąpić pracę ludzką w tej branży. Zatem tak szybko, jak

wygenerowaliśmy miejsca pracy, tak szybko możemy je tracić właśnie ze względu na zmianę technologiczną.

Jeszcze uwagi odnoszące się do systemu edukacji. Warto zauważyć, że na skutek obecnej reformy szkolnictwa o rok skraca się okres obowiązkowego szkolnego, a więc obligatoryjnego uzyskiwania przez młodzież ogólnej edukacji w formule szkolnej – z dziewięciu do ośmiu lat. Nie jest to chyba najlepszy pomysł, jeżeli spojrzymy na wyzwania przyszłości, tym bardziej, że wciąż nie mamy w Polsce systemu kształcenia dualnego, tak jak w Niemczech. Natomiast w przypadku kształcenia wyższego następuje coraz większa ekonomizacja tej formy edukacji. Takie mam wrażenie. W ten sposób ucieka się od humanizacji umysłów oraz od osadzania ich w kontekście kulturowym na rzecz tego, co Ayn Rand już dawno temu określiła jako trening umysłu studenta.

I na koniec, jedna uwaga dotycząca kształcenia dorosłych. Mówiliśmy o przedsiębiorcach inwestujących w kapitał ludzki. Pamiętam, że kilka lat temu upubliczniono wyniki badań przeprowadzonych wśród swoich członków, przez Pracodawców RP, na temat tego, czy widzą potrzebę inwestowania w zwiększanie kompetencji swoich pracowników. Przeważały odpowiedzi, że nie ma takiej potrzeby. To był czas, kiedy uważano, że jest mnóstwo potencjalnych pracowników na rynku pracy i zawsze znajdzie się kogoś odpowiedniego. Przypomnę tylko, że Polska jest wciąż krajem o najniższym stopniu kształcenia ustawicznego w całej UE. To powinien być dla nas sygnał ostrzegawczy, jeśli mamy przygotować się do przyszłych zmian na rynku pracy.

**MAGDALENA JELONEK:** Odniosę się do kwestii edukacji i kształcenia ustawicznego, które wiąże się z inwestowaniem w kompetencje pracowników firm. Od 2010 r. monitorujemy poziom kapitału ludzkiego w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego i zaobserwowaliśmy następującą zależność: w momencie, kiedy mieliśmy słabą kondycję rynku pracy, pracodawcy mieli bardzo łatwy dostęp do pracowników i w rezultacie rzadko decydowali się na inwestowanie w kompetencje kadr, bo mogli je w każdej chwili „tanio kupić” na rynku. Jaki podawali argument w związku z brakiem inwestycji w kadry? Bardzo prosty: twierdzili, że nie inwestują, ponieważ nie

mają takiej potrzeby, a ich kadry są właściwie przygotowane. Dla mnie brak „takiej potrzeby” świadczy o tym, że firma się nie rozwija i to jest podstawowy problem. Muszą istnieć firmy, które rozwijają się i inwestują w kapitał ludzki po to, żeby dalej się rozwijać i, co najważniejsze, są świadome tego, jak działa ten mechanizm. Zgadzam się z wypowiedziami, które sugerują, że poczucie zagrożenia jest ważnym impulsem rozwojowym, oczywiście pod warunkiem, że nie jest to zagrożenie totalne, ale takie dające szanse na jego przezwyciężenie. Przykładem jest sygnał, jaki otrzymały polskie oddziały firmy GBS obawiające się o swoją przyszłość w Polsce. Według raportu ABSL około 30% firm GBS już teraz opracowuje nowe formy automatyzacji pracy. W związku z tym przewiduje się kurczenie popytu na kadry, które obecnie wykonują czynności przewidziane do automatyzacji. Tym samym wracamy do początku, czyli do inwestowania w kadry. Przedsiębiorstwa będą się rozwijać jedynie wtedy, gdy będą inwestować w kadry – i to nie tylko we własne kadry, ale też przyszłe kadry, czyli studentów. Dlatego współpraca uczelnia-biznes jest nieunikniona i korzystna zarówno dla uniwersytetu, jak i dla przedsiębiorstw. Wydaje się, że pracodawcy kładli większy nacisk na przygotowanie typowo zawodowe około 3-4 lata temu. Teraz tak się nie dzieje. Więksi pracodawcy mówią wprost, że potrzebują osób, które szybko się uczą, w miarę sensownie i logicznie myślą itp. W przypadku uniwersytetu widzę jednak jedno zagrożenie, które wynika z obecnie wdrażanej Reformy 2.0, w której kwestia kształcenia jest odsunięta zdecydowanie na drugi tor, bo teraz najważniejsze są badania, punkty i publikacje. To zagrożenie nie jest nowe i występowało już wcześniej w krajach, w których wdrażano podobne mechanizmy. Jeżeli spojrzymy wstecz i popatrzymy na to, co działo się w Wielkiej Brytanii (w kontekście reform sektora akademickiego), to okaże się, że naśladujemy wszystko, łącznie z popełnionymi błędami, i robimy to zupełnie bezmyślnie. Przykładem jest wdrożona w Wielkiej Brytanii ścieżka awansu w oparciu o dorobek dydaktyczny, która w wielu artykułach jest krytykowana jako tworząca podział na tzw. „prawdziwych profesorów” i pozostałych profesorów. Wracając do zagrożenia związanego z reformą, to boję się, że teraz dobre kształcenie, które wymaga czasu i sił, będzie po prostu nieopłacalne, zwłaszcza dla tych pracowników, którzy są na początku kariery zawodowej.

**WOJCIECH MORAWSKI:** Polscy historycy gospodarczy organizują co roku na Śląsku swoją konferencję. W tym roku głównym tematem była industrializacja i edukacja. Zarysowała się ciekawa teza, że podczas rewolucji przemysłowej 1.0 pracodawcy nie byli zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji siły roboczej. Pracodawcom nie przeszkadzało, że ich pracownicy są analfabetami. W rewolucji przemysłowej 2.0, przypadającej na drugą połowę XIX w., zaczęło to już przeszkadzać i uruchomiło boom edukacyjny. Nie wydaje mi się, że obecna faza rozwoju działa antyedukacyjnie. Zagrożenie widzę natomiast gdzie indziej. Edukacja była zawsze obszarem, gdzie wyrównywały się szanse społeczne i na tym m.in. polegała jej rola. Nie chodzi tylko o to, że wyrównywanie szans jest sprawiedliwe. Jest jeszcze jeden aspekt sprawy: liczba talentów w danej populacji jest ograniczona i rozkłada się mniej więcej równomiernie w różnych warstwach społecznych. Jeśli stworzymy system, w którym tylko talenty ulokowane w klasach wyższych będą mogły się rozwijać, a te ulokowane w klasach niższych nie będą miały takich możliwości, to będzie to ogromne marnotrawstwo. W edukacji chodzi o to, żeby awansować wszystkich ludzi zdolnych odpowiednio do ich możliwości. Widzę poważne niebezpieczeństwo segmentacji rynku pracy – na bardziej i mniej elitarny. Co gorsza, ta segmentacja jest zauważalna w skali międzynarodowej. My z naszą reformą Jarosława Gowina, z całą „punktozą” i z tym, że publikacje zagraniczne dają 200 punktów (a krajowe 80 punktów) dobrowolnie pozycjonujemy się w neokolonialnym położeniu. Na dodatek zadziała mechanizm, który w efekcie podzieli pracowników uczelni na naukowych i dydaktycznych, i z czasem odsunie pracowników naukowych od dydaktyki. To oznacza, że najlepsi przestaną uczyć. Odchodzimy od modelu humboldtowskiego, którego podstawą była jedność badań i nauczania. Kto inny będzie badał, a kto inny będzie uczył. To są bardzo niebezpieczne procesy, a ustawa Gowina jest szkodliwa.

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Chciałam odnieść się do niedoskonałości tej ustawy, ale też w kontekście zakazu udziału w radach naukowych osób, które ukończyły 67. rok życia, niezależnie od ich dorobku naukowego. Wydaje się to być instytucjonalnym ageizmem

i wiąże się z możliwością zerwania więzi między mentorem a uczniem. Może to również powodować brak praw dla poszczególnych dyscyplin czy wyeliminowanie profesorów starej generacji. Jeśli chodzi o edukację, która ma zrównywać szanse na wszystkich poziomach, to z pewnością ten wątek jest istotny i ważny. Jednak mamy też poglądy Bourdieu (1986), który mówił o korelacji szans życiowych jednostki z różnymi formami kapitału pochodzenia, w tym o związku tych szans z kapitałem kulturowym, społecznym i ekonomicznym rodziny. Zatem sukces edukacyjny jednostki zależy także od zamożności jej rodziny pochodzenia. Wydaje mi się, że istnieją dwie drogi wyrównywania szans życiowych jednostek – edukacyjna i podatkowa. Wtedy 500+ ma pewne walory wyrównywania szans.

**WOJCIECH PAPROCKI:** Jeżeli zlikwidowaliśmy, poza rektorem, jakiegokolwiek inne stanowiska kierownicze (a to powoduje, że wszyscy pozostali są tylko „pachołkami” rektora w rozumieniu ustawy), to można decentralizować, można delegować kompetencje, ale tylko w ramach swojego pełnomocnictwa. Tam nie ma miejsca na kreatywność tych osób. Oni są ekonomami w określonych obszarach. Można to oceniać bardzo negatywnie, ale można też pozytywnie, ponieważ w tej chwili w dużych koncernach pojawia się przekonanie, że właśnie w epoce rewolucji technologicznej nie ma sensu istnienie struktury hierarchicznej – wszyscy muszą włączyć się w proces rozwoju jednostki, całego organizmu. To jest koncepcja *no boss*, bo jedna osoba nie jest w stanie sama nic zrobić, mogą to tylko większe grupy. Otwiera to możliwości dla samorządowego środowiska akademickiego. Możemy oczywiście narzekać, że nam zabrano to i tamto, ale możemy spojrzeć na to z innej strony: teraz nie mamy żadnego dziekana i jesteśmy wszyscy równi. Dziekan jest powoływany przez rektora i rektor rozstrzyga o tym, czy w ogóle są dziekani. Otóż w tych warunkach można uznać, że jeżeli my, wszyscy naukowcy, działamy z wyższych pobudek, to możemy, w pozytywnym tego słowa znaczeniu, zacząć kreować funkcjonowanie uczelni. W wielkich koncernach oczekuje się tego od specjalistów, którzy nie mają żadnej funkcji, ale mają tworzyć nowe patenty i je wdrażać. Jeśli chcemy tak na to spojrzeć, to jest to bardzo pozytywne rozwiązanie, ale wiemy jedno: że to nie działa.

Dzisiaj mówimy, że ta ustawa jest okropna, ale trzeba było to powiedzieć we wrześniu 2017 r., po konferencji w Krakowie. Wtedy rektorzy spacyfikowali to skutecznie, bo przecież od początku wspierali tę ustawę. Samorządności akademickiej przez cały ten okres nie było. Zamykam tę sprawę, bo sami sobie jesteście winni.

Teraz przyjrzyjmy się, co innowacje naprawdę znaczą w gospodarce. Jeżeli posłużymy się koncepcją łańcucha dostaw, a łańcuch dostaw we współczesnym świecie zaczyna się na etapie dizajnu, czyli na etapie tworzenia projektów (np. nowym dizajnem jest samochód elektryczny), to należy sięgnąć po dwa nowe materiały, które do tej pory nie cieszyły się żadnym zainteresowaniem: kobalt i lit. Jeśli chodzi o lit, bez którego nie da się stworzyć baterii, to na jedną tonę litu potrzeba 2 mln litrów wody. Ten lit występuje w dwóch miejscach na Ziemi. Jedno miejsce to pustynia Atacama, a drugie miejsce to wyschnięte jezioro w Boliwii, o powierzchni 4300 kilometrów kwadratowych. W związku z tym wyprodukowanie litu będzie kosztowało tyle, co napompowanie wody, której nie ma. W związku z tym mamy baterię, która przewyższa swoją wartością samochód. Świat nie wiąże się jedynie z tym, co jest na monitorze i smartfonie. Są jeszcze samochody. Bez tego świat nie może żyć. Jeśli uważacie, że da się żyć bez samochodu, to chcę zauważyć, że w Europie są już tylko dwie gałęzie przemysłu: motoryzacyjny i chemiczno-farmaceutyczny. Jeżeli chcemy zlikwidować cały przemysł w Europie, to zlikwidujemy najpierw motoryzacyjny. Tak się nie da, więc musimy powrócić do przedsiębiorców, którzy w tym przemyśle motoryzacyjnym i chemiczno-farmaceutycznym chcą działać. Naprawdę nie będzie pracy bez przedsiębiorców.

**MACIEJ FRĄCZEK:** Zgadzam się z profesorem Paprockim, że nie będzie miejsc pracy bez przedsiębiorców, ale też nie będzie rynku pracy bez pracujących i nie będzie rynków zbytu, jeżeli nie będziemy dbali o naszych pracowników, chociażby za pomocą szkoleń. W porównaniu do innych krajów europejskich, bardzo mało inwestujemy w nasz rozwój poprzez edukację ustawiczną, ale też firmy bardzo rzadko chcą inwestować w kapitał ludzki. Gdzieś tej równowagi musimy poszukać, bo inaczej cały układ się rozsypie.

Wydaje mi się, że nie mamy się czego bać w kontekście przyszłości. Ten problem mamy już dzisiaj, jeśli spojrzymy chociażby na Polskę lub inne kraje Unii przez pryzmat odsetka osób – czy to dorosłych, czy dzieci – mieszkających w gospodarstwach domowych, w których ani jeden domownik nie ma kontaktu z pracą. Co dziesiąte-jedenaste gospodarstwo domowe funkcjonuje w ten sposób (często od wielu lat), co jest efektem dziedzi- czonych procesów w świecie bez pracy. Moim zdaniem, problem ten nasili się jeszcze bardziej w kontekście czynnika, którym będzie zmiana technologiczna. Jest ona ważna głównie w kontekście odmiennego od- działływania w różnych segmentach rynku pracy. Mówiąc o przyszłości pracy, odnosimy się raczej do sektora pierwszorzędного, a nie do sektora drugorzędного, często prekaryjnego, który pojawiał się już w naszej dzi- siejszej dyskusji. Mówimy o bardzo dużym ilościowo segmencie pracy osób, które niekoniecznie kiedykolwiek obejmą chociażby średnie szcze- ble stanowisk. Tutaj – w kontekście rewolucji przemysłowej 4.0 – po- winniśmy się zastanowić nad tym, co będzie się działo z osobami, które już teraz nie radzą sobie w świecie nie całkiem zautomatyzowanej pracy.

**WOJCIECH PAPROCKI:** To zjawisko, o którym pan mówi jest mi całkowicie nieznane. Pierwszy raz o nim słyszę. Co to są za środowiska? Co to oznacza, że co jedenaste gospodarstwo domowe nie ma relacji z pracą?

**MACIEJ FRĄCZEK:** To znaczy, że żaden z domowników nie uzyskuje bieżących dochodów z pracy.

**WOJCIECH PAPROCKI:** Proszę to dookreślić. Rozumiem, że jest to rodzina pełna, rodzice, jedno dziecko... Co to jest?

**MACIEJ FRĄCZEK:** To są bardzo różnorodne typy gospodarstw domowych.

**JERZY HAUSNER:** Jako minister pracy otrzymałem wyniki badań wykonanych w województwie zachodniopomorskim, które miało najwyższy

wskaźnik bezrobocia. Przeprowadzono tam badania dotyczące budżetów gospodarstw domowych w powiecie o najwyższej stopie bezrobocia. Przeanalizowano budżety trzech modeli gospodarstw domowych. W każdym przypadku było dwoje rodziców, z dwojgiem lub większą liczbą dzieci. Analizie poddano budżety rodzin, w których rodzice nie pracowali, jeden z rodziców nie pracował i oboje rodzice pracowali. Wyniki wskazywały, że w najgorszej sytuacji były gospodarstwa domowe, w których jeden z rodziców pracował, a w najlepszej, gdy obydwójce pracowali. Zatem to gospodarstwo, w którym oboje rodzice nie pracowali było w lepszej sytuacji niż to, w którym jeden rodzic pracował. Przeanalizowano w tym powiecie liczbę samochodów przypadającą na gospodarstwo domowe i liczbę zezwoleń na budowę domu. Była ona przeciętnie wyższa niż w całym województwie zachodniopomorskim i przeciętnie wyższa niż w całym kraju. To oznacza, że w tym środowisku wykształciła się i utrzymała specyficzna kultura niskiej aktywności zawodowej. Ona się reprodukuje. Mieszkam w kamienicy w centrum miasta i obserwuję trzypokoleniową rodzinę, w której nikt nie pracuje i nie pracował. Z czego ci ludzie żyją? Z dochodów. Z czego mają dochody? Z różnych rodzajów możliwych aktywności. Ich strategia życiowa polega na tym, że nie ma sensu podejmować ryzyka aktywności zawodowej.

**WOJCIECH PAPROCKI:** Rozumiem, że ci ludzie nie żyją z zasiłków?

**JERZY HAUSNER:** Dlaczego nie, skoro im się to należy? Ale miły pan, który tam mieszkał codziennie chodził na targ i pomagał różnym paniom rozkładać stoliki, prznosił różne rzeczy i dostawał za to pieniądze. Ci ludzie są aktywni, ale nie na tyle, aby wyjść z systemu pomocy społecznej. To zbyt ryzykowne i w sumie nieopłacalne.

**MACIEJ FRĄCZEK:** Kategorią wartą zastanowienia są dla mnie efekty zewnętrzne. Tam poszukajmy takich dóbr i usług, przy których nie mamy uwzględnionych w cenie rynkowej wszystkich korzyści i kosztów związanych z daną transakcją, i które potrafią pozytywnie oddziaływać na innych konsumentów oraz producentów. Wydaje mi się, że dodana wartość społeczna połączona z wektorem edukacji mogłaby sporo pomóc



w kontekście dobrych praktyk, o których mówił profesor Hausner. Posłużę się cytatem z Tischnera: „Praca jest szczególną formą rozmowy człowieka z człowiekiem, służącą podtrzymaniu i rozwojowi ludzkiego życia. Krócej: praca to rozmowa w służbie życia”. Bardzo lubię ten cytat. Wydaje mi się, że odnajdujemy w nim bardzo wiele kwestii, o których rozmawialiśmy, w tym o tworzeniu prawa do stworzenia własnych, autonomicznych, indywidualnych ścieżek rozwojowych, także w wymiarze rynku pracy czy rozwoju. Wydaje mi się, że to ciekawa kłamra, która może w jakiś sposób spinać to, o czym mówiliśmy.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** Jeżeli w co dziesiątym gospodarstwie domowym nie ma osoby związanej z formalnym rynkiem pracy, to przede wszystkim oznacza, że poziom kwalifikacji i kompetencji tych osób nie pozwala im znaleźć formalnego zatrudnienia. Bycie pomocnikiem na targu warzywnym to nie jest wybór, tylko konieczność przetrwania. Jasne jest, że to, o czym dziś rozmawiamy, ta zmiana technologiczna, doprowadzi do tego, że będzie coraz więcej osób, których kwalifikacje i kompetencje będą zupełnie nieadekwatne. Moim zdaniem problem polega na tym, i nie znajduję na to odpowiedzi w literaturze, że bardzo elastycznie traktujemy możliwości człowieka, jego możliwości przystosowania się do zmieniającej się sytuacji. Tak raczej nie jest i przeceniamy zdolności adaptacyjne i kreatywność większości ludzi.

**MAGDALENA JELONEK:** Zastanawiam się, w kontekście tego, co powiedział dr Frączek o gospodarstwach domowych, w których nikt nie pracuje, kto to może być i jak to w ogóle jest możliwe. Dorzućmy do tego również kontekst automatyzacji pracy i stanie się wielce prawdopodobne, że będzie coraz więcej takich rodzin, które zostaną wypchnięte z rynku pracy. Zastanawiam się, czy to jest dobrze, czy to jest źle, jaką pracą takie osoby wykonywały i czy ta praca i dalsza możliwość jej wykonywania byłaby dla nich nagrodą czy karą? Zacytuję słowa z polskiego serialu komediowego emitowanego na antenie telewizji Polsat, tzn. *Świata według Kiepskich*: „Praca to jest prymitywna forma spędzania wolnego czasu”. Mam wrażenie że są pewne prace, które rzeczywiście takie są, w których

pracuje się tylko po to, żeby uzyskać środki, które pozwolą na przeżycie. To wiąże się z jakością pracy. Musimy walczyć o jakość pracy i automatyzacja może być w tej kwestii pomocna. Niestety mamy jeszcze na rynku wiele innych rodzajów pracy, które nie są podejmowane lub są podejmowane wyłącznie z przymusu ekonomicznego.

**WOJCIECH PAPROCKI:** Czy chodzi tutaj o zawód nauczyciela? W poprzedniej wypowiedzi mówiła pani o podwójnej selekcji w zawodzie nauczyciela. Teraz wychodzi z tego, że jeżeli ktoś rano w poniedziałek wstaje i mówi „muszę iść do tej szkoły i okropnych bachorów”, to oznacza, że jest sfrustrowany swoją sytuacją zawodową. Nauczyciel to nie jest zawód, który jest uwłaczający, bo wymaga powołania i pasji. Ale jeśli mamy negatywne selekcje, to znaczy, że do szkół trafiają źli ludzie.

**MAGDALENA JELONEK:** To nie jest takie proste. Kiepska praca określana jest przez prymat kompetencji, a nie tylko motywacji. Nie jestem w stanie określić, czy nauczyciele i jaka część z nich chce uczyć, nawet jeśli nie potrafią, i jaka część z nich uczy, bo muszą, choć jednak potrafią. Na pewno w jednym i drugim przypadku efekty ich pracy nie są optymalne.

**JERZY HAUSNER:** Bardzo mi się spodobało to, co Magda Jelonek powiedziała o firmach, które nie inwestują w swoich pracowników. Czemu nie inwestują w ich kompetencje? Odpowiedź brzmi: dlatego, że nie muszą. Nie muszą dlatego, że nie potrzebują, bo nie są zagrożone konkurencją. Wiele firm w Polsce, szczególnie w ostatnich latach, to firmy, które nie musiały martwić się o popyt, nie musiały się specjalnie namyślać nad inwestowaniem, po prostu nie musiały się specjalnie wysilać. Jeśli popatrzymy na gospodarkę światową, to najistotniejszy jest obecnie proces jej finansjalizacji. Skąd się bierze ta ogromna kapitalizacja, która nie ma żadnego logicznego związku z tym, czy jesteś produktywny, czy rozwijasz się, czy inwestujesz? Nie ma to związku z tym, czy tworzysz miejsca pracy i czy one są dobre. To jest kapitalizacja wynikająca z pewnej obietnicy, wyobrażenia – kapitalizacja wirtualna. Uber w kilka lat uzyskał wielki kapitał, stale

będąc na ujemnym wyniku finansowym. To jest proces, który ma swoje źródła w zepsuciu rynku kapitałowego przez zachowania menedżerów i zachowania firm. Aktywności firm koncentruje się na rynku aktywów finansowych. Operacje na rynkach finansowych zostały oderwane od realnych procesów ekonomicznych. Jeśli do tego dochodzi cyfryzacja, to znaczy, że operacje finansowe angażują aktywność najpotężniejszych graczy i analitycznych umysłów. Tu dosłownie pieniądz rodzi pieniądz. To oznacza, że wszyscy ci, którzy chcą być wielcy uczestniczą w tej grze, z której wyzwolić się nie mogą. Gra na aktywach przynosi większość dochodu rocznego Siemensu i firm wytwórczych, zatem one nie mogą się od tego uwolnić. Angażują coraz więcej fachowców, którzy mówią im, jak mają grać na aktywach, kilkakrotnie wymieniając swoje portfele aktywów w ciągu roku. Czy naprawdę takich właśnie kompetencji potrzebujemy? To kreuje czasoprzestrzeń doraźności i mobilności. Czasoprzestrzeń, w której liczą się strumienie ekonomiczne. To, z czego te strumienie wynikają i jakie są ich źródła jest kompletnie bez znaczenia. Nieważne, co robisz, ważne – ile zarobisz. Natychmiastowe konsekwencje są przynajmniej dwie. Po pierwsze, liczy się tylko to, co teraz i liczy się wszystko to, co daje zysk. To, co go nie daje w odpowiedniej skali i w krótkim czasie nie ma sensu i jest tylko marnowaniem wysiłku. Jeśli potrzeba ludzi, którzy potrafią w to grać lepiej niż inni, nie musimy w nich inwestować, możemy przejść ich od konkurencji. Nie opłaca się w nich inwestować. Po drugie, zanika jakakolwiek etyczność – poza czasem ona zanika. Etyczność pojawia się tylko wtedy, kiedy jest jakiś związek pomiędzy tym, co było, co jest i co będzie.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** W Polsce dużym problemem jest to, że gdy pracodawcy zainwestują w jakiś kurs czy szkolenie, to rzadko modyfikują warunki pracy i czas pracy pracownika, który się doszkala czy przekwalifikowuje. Pracownik potrzebuje trochę „mentalnej przestrzeni”, aby nabyć nowe umiejętności. To są następujące kwestie: brak polecenia pracy w nadgodzinach, obniżenie czasowe wymiaru czasu pracy/płatny urlop szkoleniowy po to, by pracownik mógł efektywnie brać udział w kursie, studiach podyplomowych itp. Strona związkowa też nie ma pomysłów, co należy negocjować, aby ułatwić pracownikom

podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Inną sprawą jest to, że w perspektywie długofalowej niezbędne będzie wprowadzenie okresów „resetu” czy płatnego urlopu na zmianę kwalifikacji, który będzie przysługiwał pracownikowi dwa, trzy razy w trakcie kariery zawodowej. Moim zdaniem należy wprowadzić dodatkową składkę, która obciąży koszty pracy, ale pozwoli na „urlop dla poratowania stanu zdrowia psychicznego”. Stanowiska pracy będą „wyflukiwane” z zadań powtarzalnych i będzie to nieuchronnie prowadziło do większego obciążenia stresem i zagrożeniami psychospołecznymi. Pracownicy potrzebują i będą potrzebowali bardziej „intensywnych”, dłuższych okresów odpoczynku.

**JULIUSZ GARDAWSKI:** Przytoczę przykład oddziaływania twardych mechanizmów rynkowych. Od wielu lat obserwuję pewną mazowiecką gminę – jedną z najciekawszych z punktu widzenia przemysłu rolno-spożywczego. Jest ona potęgą w produkcji jabłek na skalę światową. Gmina jest podzielona na kilkanaście grup producenckich, w większości o charakterze rodzinnym, które pozostają w chłodnych relacjach wzajemnych. Do pewnego czasu wszelkie działania, aby złączyć siły i zaistnieć na rynku światowym nie wchodziły w grę, z powodu bardzo niskiego poziomu zaufania między grupami. Gdy nadszedł kryzys w handlu z Rosją, zaczęto szukać sposobów obchodzenia embarga: najpierw wysyłano jabłka w pojemnikach bez sygnowania kraju, potem nawiązano kontakt z krajami bałkańskimi i starano się wysyłać jabłka jako towar pochodzący stamtąd. Gdy jednak i to nie pomagało, utworzono klaster łączący kilka grup. Co więcej, zwrócono się do instytutu sadownictwa o pomoc w wyhodowaniu nowej odmiany jabłek, która sprosta konkurencji. Udało się wyhodować jabłko bezpestycydowe, którym klaster planuje zdobyć rynek. Okazało się ponadto, że grupy wcześniej skonfliktowane teraz chcą przystąpić do klastra. Można? Można!

**WOJCIECH MORAWSKI:** Państwo przed chwilą wyrazili się o pewnych zawodach z takim lekkim lekceważeniem, np. o rozwozicielach pizzy czy organizatorach imprez weselnych. To nie są zawody hańbiące. Ci ludzie nie robią nikomu krzywdy. Jeśli ktoś tak zarabia i utrzymuje się z tego, to zasługuje na szacunek. Druga sprawa jest poważniejszego

kalibru. Profesor Hausner powiedział, że musi powstać po drugiej stronie zdehumanizowanego światopoglądu jakaś przeciwwaga oparta na wartościach. Słusznie. Tyle że dziś taka przeciwwaga jest zdominowana przez jedną siłę polityczną, tzn. przez nacjonalistów. W Polsce młodzi ludzie są albo bezideowymi egoistami, albo nacjonalistami. W tym momencie nie ma innej oferty. Nie wiem, czy państwo zdajecie sobie sprawę z tego, jak silny jest ruch narodowy, np. w SGH? Nie wierzę, że to może samo zniknąć. Problem tkwi zatem nie tylko w tym, że trzeba zacząć coś budować po drugiej stronie, ale też w tym, że trzeba tam wywalczyć sobie miejsce, bo to miejsce jest w dużej mierze zajęte. Trzeba przełamać monopol nacjonalistyczny na mówienie językiem wartości.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** To, co David Graeber nazywa *bullshit jobs* nie dotyczy miejsc pracy, do których mamy stosunek negatywny. To nie są prekaryjne miejsca pracy, ale takie, które są zwyczajnie niepotrzebne społecznie. Nie macie wrażenia, że coraz więcej waszych znajomych wykonuje takie prace, które gdyby nagle przestali wykonywać, to nic by się nie stało? Nie chodzi o negatywny stosunek do osób, które wykonują taką pracę. Współczesna gospodarka tworzy miejsca pracy, które wynikają ze sztucznych potrzeb.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** W tym przykładzie chodziło o to, że wiele osób nie ma czasu, żeby iść do lokalu zjeść pizzę, czyli codzienny ciepły posiłek, więc trzeba tę pizzę dostarczyć. W taki sposób została wygenerowana potrzeba, która stworzyła nowy rodzaj miejsca pracy, niezwykle potrzebny obiektywnie.

Chciałbym zwrócić uwagę na jeden, niezbędny moim zdaniem element każdej dyskusji o przyszłości pracy w naszym kraju. Otóż Polska jest jedynym krajem UE, w którym nie istnieje sektorowy dialog społeczny. Nie ma zinstytucjonalizowanych relacji między kapitałem a pracą na poziomie sektorowym pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami oraz ich organizacjami. Z tym problemem borykamy się od samego początku transformacji, ze względu na wybrany model rozwojowy Polski – model, w którym jakiegokolwiek próby zwiększenia znaczenia dialogu sektorowego

były traktowane jako zagrożenie dla przyjętej koncepcji liberalnej gospodarki rynkowej. Okazało się, że wpadliśmy w swego rodzaju pułapkę, ponieważ w krajach rozwiniętej demokracji kapitalistycznej poziom dialogu sektorowego jest naturalnie rozwiniętą platformą szukania konsensusu wobec pojawiających się wyzwań. Brak sektorowego poziomu dialogu ma swoje konsekwencje. Osiem lat temu Solidarność realizowała projekt badawczo-edukacyjny dotyczący kwalifikacji w sektorze hutnictwa, gdzie pojawiła się wyraźna luka pokoleniowa, wymagająca zdecydowanych działań na rzecz aktualizacji kwalifikacji starszych pracowników oraz otwarcia na młode kadry. Niestety brak sektorowego poziomu odniesienia uniemożliwił właściwie jakiekolwiek wspólne działania. Ktoś powie: wina związków i pracodawców. Być może tak jest. Jednak to, co mnie uderzyło to fakt, że opinie pracodawców i związkowców były zbieżne. Obie strony ubolewały, że nie mogą w ogóle liczyć na zainteresowanie czy wsparcie ze strony państwa. Sektor hutniczy został sprywatyzowany, więc radźcie sobie sami – taki był przekaz ze strony władzy.

Za przykład takiej obojętności może służyć to, o czym mówił profesor Paprocki, a więc sektor motoryzacyjny, który, owszem, rozwija się w Polsce dynamicznie. Tyle że my jesteśmy w nim poddostawcami, podwykonawcami. Główną rolę odgrywa kilka koncernów ponadnarodowych, a strategiczne decyzje podejmowane są poza granicami kraju. Tutaj aż się prosiło o stymulowanie rozwoju dialogu sektorowego. Jednak nie było takiej chęci po stronie państwa, co doprowadziło do tego, że sektor charakteryzuje się głównie wzajemną rywalizacją zagranicznych pracodawców, w którą próbuje się wciągać organizacje związkowe. Gdzie tu grunt do szukania wspólnego podejścia do zmiany technologicznej i jej konsekwencji? A w tym przemyśle będą one istotne.

Problemem jest wycofywanie się państwa z wpływu na te sektory prywatnej gospodarki, które są ważne z punktu widzenia stabilności społeczno-gospodarczej. Wpływu miękkiego, nastawionego na wspieranie dialogu praca-kapitał. Pozostawienie tu pustki jest bardzo niebezpieczne, ponieważ uniemożliwia prowadzenie strategicznej współpracy. A ta może być bardzo potrzebna. Wróćmy do zmiany technologicznej. W niektórych sektorach wytwórczych z dużą ekspozycją na eksport możemy za

chwile zderzyć się z tendencją do odwróconej delokalizacji. Przyspieszająca robotyzacja linii produkcyjnych, widoczna zwłaszcza w Niemczech, może doprowadzić do tego, że koszt czynnika ludzkiego nie będzie taki znaczący, a więc europejskim korporacjom zaczną opłacać się przenoszenie utworzonych u nas miejsc pracy do kraju macierzystego. Jest to bardzo nośne społecznie w państwach starej Unii. Do sprostania takim zagrożeniom potrzebny jest dialog sektorowy, ale obawiam się, że w obecnych uwarunkowaniach nie da się takowego stworzyć w gospodarce prywatnej bez wsparcia państwa, gdyż związki są zbyt słabe, a korporacje ponadnarodowe zbyt „narowiste”. A właśnie w konfiguracji sektorowej wypadałoby szukać sensownych rozwiązań wobec zbliżającej się transformacji cyfrowej.

**ADAM MROZOWICKI:** Chciałbym wrócić do postaw politycznych młodych ludzi. Mam wrażenie, że moda na nacjonalizm jest jednak trochę w odwrocie. Gdy nacjonalizm staje się mainstreamem, staje się mniej popularny wśród młodzieży, bo ona nie lubi mainstreamu. Ruchy narodowe, wbrew temu, co mówią ich liderzy, były ścieżką awansu politycznego do polityki głównego nurtu. Nie wiem, na ile ich popularność jest długotrwała. Ma ona również wymiar płciowy. Jeśli popatrzymy na strajki klimatyczne czy czarne protesty, to widzimy, że tam też są młodzi ludzie, ale to są częściej kobiety, natomiast wśród mężczyzn spotkamy częściej narodowców. Oczywiście trochę przejęskrawiam. Dla mnie wielkim zdziwieniem było odkrycie jednego z moich magistrantów, że to jednak nadal Platforma Obywatelska miała największe poparcie wśród studentów wrocławskiej socjologii, a zaraz za nią znalazł się Kukiz'15 oraz Prawo i Sprawiedliwość.

Druga ze spraw, którą chciałem poruszyć dotyczy samej definicji pracy. Rozmawiamy o świecie bez pracy, ale o jakiej pracy rozmawiamy? Pojęcie to jest bardzo szerokie, jeżeli przełożymy je na wszystkie rodzaje działań i aktywności wobec przyrody, społeczeństwa i samego siebie, mających na celu podtrzymanie życia jednostki lub, ogólnie, życia na ziemi, np. pracę reprodukcyjną, pracę opiekuńczą, pracę dla zatrudnienia. Wysyłanie cv też jest pracą. Czy w warunkach, w których jesteśmy w Polsce nie jesteśmy

bardziej zdominowani przez proste *high touch jobs* raczej niż *high tech* czy *high trade jobs*, czyli prace, w których montujemy narzędzia wykorzystujące wysokie technologie raczej niż je tworzymy od strony koncepcyjnej? Powtarzam zatem pytanie: o jakiej pracy mówimy?

**MAGDALENA JELONEK:** Odnośnie do kobiet w ruchu narodowym – jest ich faktycznie mniej, ale one dużo bardziej się radykalizują, co jest z naukowego punktu widzenia fascynujące. Druga kwestia: muszę nawiązać do wypowiedzi o kobietach na rynku pracy i wątku tzw. *bullshit jobs*. Jest taka świetna książka Allison Wolf o tym, jak kobiety zaczynały wchodzić na rynek pracy i jak w związku z tym przekształcono prace, które kiedyś były wykonywane za darmo przez kobiety w gospodarstwie domowym w zawody płatne, np. opiekuńcze. Pojawił się tutaj mechanizm kreowania miejsc pracy dla kobiet wśród prac, które i tak były przez nie wcześniej wykonywane, tylko za darmo. Prace te ze społecznego punktu widzenia są bardzo ważne, ale równocześnie są niskopłatne.

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Zastanawiałam się zawsze, jak to jest, że kariery naukowe kobiet układają się inaczej niż kariery mężczyzn. Dobrze wiemy, że na poziomie wykształcenia wyższego, studiów podyplomowych i doktoratów mamy więcej kobiet niż mężczyzn. Potem po obronach doktorskich sytuacja zaczyna się zmieniać i wśród profesorów jest znacząco więcej mężczyzn. Mechanizmy naukowe niestety nie do końca sprzyjają karierom kobiet, jak np. staże doktorskie do 35. roku życia, czy stypendia dla młodych naukowców do 35. roku życia. To po części wynika z zupełnie innych barier rozwoju kobiet i mężczyzn, w kontekście ich roli rodzicielskich. Wydaje się zatem, że pierwszy etap zdobywania wykształcenia „udaje się kobietom” (czy może „już” się udaje), ale etap takiej dojrzałości naukowej związany z habilitacją czy profesurą ciągle napotyka na dużo przeszkód.

**JERZY HAUSNER:** Nawiążę do tego, o czym mówił profesor Morawski. Co to jest praca? Mam wrażenie, że każda epoka musi sobie zadać to pytanie, bo jest ono fundamentalne, egzystencjalne. Odpowiedź na nie



jest dzisiaj inna niż ta, której udzielano kiedyś i na pewno za jakiś czas będzie znów inna. Nie oznacza to, że nie znajdziemy pewnych uniwersalnych atrybutów pracy. Przykładowo, definicja Tischnera pokazuje pewne uniwersalia. Każda epoka musi znaleźć odpowiedź na pytanie, czym jest dobra a czym jest zła praca. Taka odpowiedź jest w głowach ludzi, jest wyobrażeniem o dobrym życiu i dobrej gospodarce – ja to nazywam społecznym imaginariem. To imaginarium zostało w pewnym momencie bardzo zdominowane przez podejście neoliberalne. Imaginarium jest kształtowane głównie przez tych, którzy w danym społeczeństwie dominują politycznie i medialnie. W Polsce rzuciliśmy się z entuzjazmem w rynek z myślą, że on nas zbawi. Nie chodzi o to, żeby kogoś obwiniać, to zresztą był ogólny trend w naszej części Europy, tyle że my okazaliśmy się szczególnie gorliwymi wolnorynkowcami. Odrzucając wszelki krytycyzm i refleksję, poszliśmy za daleko. Teraz się cofamy, tylko nie bardzo wiadomo, do czego. I bez wykreowania nowego społecznego imaginarium nie będzie wiadomo. To samo z siebie nie przyjdzie. Niezbędny jest wysiłek intelektualny i praca z różnymi grupami społecznymi. Elementem tego wysiłku jest odniesienie się do wartości i włączenie do tego żywej kultury. Jeśli szukam społecznego spoiwa dla gospodarki rynkowej w naszym wydaniu, to wydaje mi się, że może nim być kategoria solidarności odnoszona do rozwoju, a konkretnie prawa do jakości życia i rozwoju. To solidarność, która nie jest rozumiana w kategoriach dystrybucji, ale w kategoriach rozwoju.

Spotkaliśmy się, aby dyskutować na temat „Świata (bez) pracy”. Są w tym tytule trzy elementy. Zaczynijmy od tego elementu „bez”: to jest odniesienie do tego, jaka jest relacja między robotyzacją, automatyzacją a pracą ludzi. To „bez” zostało ujęte jako hipoteza a nie teza, jest świadomie użyte w nawiasie, żeby nie koncentrować się tylko na tym, czy praca będzie czy nie będzie, ale na tym, jaka to będzie praca? Drugim elementem jest „świat”. Chodzi nam o świat społeczny, ale niekoniecznie tylko o świat globalny. Zarówno świat małej miejscowości, jak i świat w kontekście krajowym, świat branży to wszystko są światy społeczne. Patrzymy na różne światy społeczne i zastanawiamy się, jakie będą konsekwencje kolejnej rewolucji przemysłowej. Pole, na którym się poruszamy wyznaczają najważniejsze

współcześnie zmienne gospodarcze – globalizacja, finansjalizacja i cyfryzacja. Głównie odnosimy się do cyfryzacji, ale nie da się jej interpretować bez odniesienia się do tych kolejnych dwóch tendencji. Trzeci element to praca. Jaka jest współcześnie jej treść? To jest pytanie ogólne. Natomiast z nim wiąże się szereg innych zagadnień, szczegółowych pytań. Jak wyglądają w gospodarce cyfrowej relacje między maszynami a ludźmi? Jak wówczas zmieniają się stosunki w pracy? Jak zmieniają się relacje pracodawca-pracownik? Kim jest pracodawca? Kim jest pracownik? Jak wygląda w tych warunkach reprezentacja interesów? Kto ma dzisiaj społeczny mandat do takiej reprezentacji? Jakiego rodzaju jest to mandat i z czego on wynika? Czy wynika on ze stowarzyszenia i członkostwa? To jest problematyczne. Co w zamian? Co jest przedmiotem tej reprezentacji? Jak zmieniają się systemy zabezpieczenia społecznego? Kolejny wielki blok spraw to kompetencje: jak one są kształtowane i z czego się wywodzą? Na koniec pozostaje instytucjonalna obudowa tych procesów, o których mówimy. Wektor polityki związanej z pracą ulega zmianie, jak podkreślał dr Frączek. Polityka związana z pracą nie może dotyczyć jedynie zatrudnienia, ale również jakości życia i rozwoju.

**MACIEJ FRĄCZEK:** Próbując zrozumieć ideę pracy, można na nią patrzeć z perspektywy funkcji psychologicznej, ekonomicznej, społecznej i dochodowej. Phelps wspomina też o dodatkowej – intelektualnej funkcji pracy. Ja określam ją jako funkcję poznawczą, czyli jak za pomocą pracy zaspokajamy naszą ciekawość świata. Ta ciekawość łączy się również z tym, jak sprawić, aby świat wokół nas funkcjonował lepiej i tutaj jest duże pole, w którym pracę możemy osadzić i wokół tego coś nadbudować. Jaka jest dzisiejsza praca? Dawniej praca była „towarem długotrwałego użytku”, natomiast przez tę obecną chwilowość, doraźność jest teraz „dobrem szybkiego użytku i konsumpcji”. Wydaje mi się, że dobrze byłoby pomyśleć o pracy wraz z przypisywanymi jej wartościami. Ten zabieg pomoże nam zdefiniować i poszerzyć pole, o którym mówimy. Pracę możemy bowiem traktować jako wartość samą w sobie, ale jest też ona odniesieniem do innych wartości – wzmacniając jakieś wartości albo osłabiając je. Praca może też być rozpatrywana w kategoriach wartości, na których osadzona jest np.

polityka społeczna. Możemy się tutaj zatem odnieść do wartości wiążących się ze stanem zaspokojenia przez nas określonych potrzeb (chodzi np. o bezpieczeństwo socjalne, dobrobyt, samorealizację). Drugim segmentem powiązań będą wartości, które wiążą się z oceną instytucji społecznych (dobro wspólne czy podmiotowość człowieka). Wreszcie trzeci segment to wartości związane ze stosunkami społecznymi. Tutaj pojawiają się kategorie, takie jak sprawiedliwość społeczna, wolność, równość, solidarność. Przy okazji pewnie warto byłoby w dalszym kroku pomyśleć też o tym, jak te wartości, z którymi praca się wiąże, przekładają się później na tworzenie norm społecznych – czy to tych związanych z normą obowiązku pracy, czy z normą włączenia w pracę. Chodzi tu o spojrzenie z dwóch perspektyw na to, jak jako jednostki postrzegamy siebie w kontekście pracy i naszych swoistego rodzaju zobowiązań, a dodatkowo też, czego oczekujemy m.in. od państwa. Ponownie odwołam się do Tischnera, bo przypomniałem sobie jedno jego sformułowanie, którego użył – „praca nad pracą”. Wydaje mi się ono bardzo adekwatne do tego, czym się zajmujemy. Tischner pisał tak: „Myślenie o pracy, będące integralną częścią pracy nad pracą, otwiera nowe horyzonty przed pracą będącą w procesie przemian”. On pisał to oczywiście w całkiem innych czasach, to był chyba 1993 r., ale wydaje mi się, że to jest bardzo aktualne. I dalej, Tischner pisze tak: „Pytamy zatem: jaka może być nasza praca? Jaka powinna być nasza praca? Jaka musi być nasza praca?”. W pytaniach tych pojawia się jakaś mniej lub bardziej określona idea pracy – nie można wykonać jakiejś pracy, jeśli nie posiada się jakiejś idei pracy. Pytamy więc, jaka jest ta nasza idea pracy?

**ADAM MROZOWICKI:** Również rozpocznę od pytania, które profesor Hausner wymienił jako pierwsze. Rzeczywiście, jeśli pytamy, czym ogólnie jest praca, to możemy powiedzieć to samo, co mój przedmówca, czyli możemy wejść na taki poziom rozważań o zaspokajaniu istotnych potrzeb czy aktywności przekształcającej nasze środowisko społeczne i fizyczne, który służy podtrzymywaniu naszej egzystencji, czy nawet istnienia naszego gatunku. Wydaje się jednak, że musimy wejść na poziom empiryczny i zacząć analizować to, jak praca się zmienia. Moim zdaniem zachodzą teraz procesy poszerzania granic pracy na obszary, które

niekoniecznie były zaliczane do pracy w przeszłości. Wiąże się z tym refleksja nad pracą nieformalną czy pracą reprodukcyjną. Myślimy też coraz częściej o aktywności obywatelskiej jako o rodzaju pracy. Zastanawiamy się również nad relacją pracy i czasu wolnego, myśląc o nim w kategoriach organizacji czy zarządzania. Jakiś czas temu Gideon Kunda, badając informatyków w Dolinie Krzemowej, skonstruował kategorię *playbour*, czyli „pracozabawy.” Kategoria ta odnosi się do sytuacji, kiedy organizacja i ideologia miejsca pracy skłania do postrzegania jej jako zabawy. Jednak nawet wtedy, kiedy nie myślimy o naszej pracy jako o pracy, tylko w formie autoekspresji czy samorealizacji, ma ona nadal wartość ekonomiczną, choć jesteśmy zachęcani, by jej tak nie postrzegać. Wydaje mi się też, że powinniśmy pamiętać o różnego rodzaju przesunięciach związanych z pracą, używając języka Davida Harveya i Beverly Silver. Praca ciężka i brudna nie zniknęła z naszego świata. Ona dalej istnieje, tylko coraz częściej zostaje przesunięta na inne obszary geograficzne. Przesunięcie technologiczne (*technological fix*) jest też sposobem rozwiązania problemu rentowności, podobnie jak przesunięcie branżowe, które jest związane, mówiąc językiem marksistowskim, z poszukiwaniem przez kapitał nowych rozwiązań technologicznych, gdy zysk w danej branży zaczyna się zmniejszać. Jeszcze jeden proces to urynkowanie nowych rodzajów prac, np. usług opiekuńczych. Jednocześnie obserwujemy procesy odtowarowienia pracy, które nie tylko skłaniają ludzi do myślenia o pracy w kategoriach pozapieniężnych, ale przekładają się na praktykę. Pojawiają się też biograficzne sprzeczności związane z pracą, tworzeniem granic i odgraniczeniem pracy i nie-pracy.

Drugi wątek to kwestia reprezentacji świata pracy. Bardzo podobał mi się pomysł na ujęcie tego problemu przez nasze koleżanki z Czech i Słowacji, Monikę Martiškovą oraz Martę Kahancovą, które pisały o reprezentacji bez uczestnictwa w odniesieniu do relacji między związkami zawodowymi a pracownikami sprekaryzowanymi. Michael Saward mówił natomiast o „roszczeniu do reprezentacji”. Pytanie brzmi: czy związki zawodowe są w stanie wygrać z innymi organizacjami społecznymi i politycznymi, w tym tymi populistycznymi, konkurencję o prawo do reprezentowania interesów nowych kategorii pracowników?

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Czym jest praca? Trzeba rozważyć to ze względu na treść pracy i jej funkcje. Ze względu na treść pracy mamy bardzo dużo problemów, które wydawały się już rozwiązane, a teraz pojawiają się ponownie. Przykładem może być chociażby Amazon i jego nowe technologie pracy na akord, które – delikatnie ujmując – nie sprzyjają humanizacji pracy. Pojawiła się też dość szeroka kategoria pracy konsumpcyjnej, która polega na tym, że sami zachęcamy do zakupu różnych towarów i współtworzymy poczucie ciągłego nienasycenia. Nadal można też rozpatrywać pracę w kategoriach jej funkcji, czyli tego, jakie zaspokajają potrzeby: funkcja związana z egzystencją, zaspokajaniem potrzeb biologicznych, ale jest również funkcja rozwojowa pracy, zwiększająca potencjał jednostki, a więc orientacja na zaspokajanie potrzeb wyższego rzędu. Można zastanawiać się, na ile obecnie praca jest bardziej instrumentalna czy autoteliczna, sprzyjająca rozwojowi. Chcę też powiedzieć, że przemiany pracy można odnieść do kategorii „interregnum”, do bezkrólestwa, bo nowe zasady jeszcze nie istnieją, jeszcze nie zostały wypracowane, a stare już nie działają. Jesteśmy w trakcie wypracowania nowych zabezpieczeń społecznych, nowych zasad funkcjonowania pracy – tego, żeby ona była nadal rozumiana jako źródło utrzymania i tożsamości jednostki, bo tak ciągle ją w socjologii definiujemy. To praca nadaje jednostce status w społeczeństwie, ona daje nam tożsamość. Filozoficznie można powiedzieć, że przyszłość jest otwarta ontologicznie na stawanie się, a epistemologicznie jest zamknięta. Można więc starać się przewidywać, jak będzie, ale powinniśmy w tym przewidywaniu wziąć pod uwagę różne warianty, w tym przyjazny wariant relacji z maszynami lub wręcz przeciwnie – nieprzyjazny. Czy znam własny komputer? ... Jak w nowym filmie dokumentalnym ostrzegającym przed sztuczną inteligencją albo w przewidywaniach Stephena Hawkinga.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** Jestem prawnikiem i mam następujące pytanie dotyczące definicji pracy: czy ocenianie, komentowanie na różnych portalach i forach internetowych należy już traktować jako formę pracy? Czy to jest ekspresja czy praca? Czy to służy budowaniu więzi i relacji czy zarobkowaniu?

To wszystko dotyczy *sharing economy* – ekonomii dzielenia się, czyli czegoś z definicji dobrego. Nie jestem pewna czy idea dzielenia się jest taka niewinna. Jest to ideologia która, chcąc nie chcąc, wpływa na osłabienie oczekiwań płacowych i efekt „kwaśnych winogron” – nie stać mnie na płatny nocleg czy wynajem samochodu i udaję, że „preferuję” wymienianie się mieszkaniem czy samochodem. Do tego dochodzi wątek ekologiczny. Nie chcę być zrozumiana w ten sposób, że nie ma wartości w ograniczeniu liczby posiadanych prywatnie samochodów – wartość ekologiczna na pewno jest. Kiedy jednak rozmawiam ze studentami, to oni sami dostrzegają, że coś nie do końca jednoznaczne jest w ideologii korzystania, w ideologii dostępu, w przeciwieństwie do klasycznej własności.

**MAGDALENA JELONEK:** Czym jest praca? Wydaje mi się, że można połączyć to pytanie z drugim elementem, czyli oczekiwaniami wobec pracy. Jeżeli będziemy znać oczekiwania, to będziemy mogli określić to, czym praca może być. My nie wiemy, czy te oczekiwania wpływają na specyfikę pracy, czy specyfika pracy wpływa na oczekiwania, ale wiemy, że te dwa elementy są ze sobą skorelowane. Czytając badania młodych pracowników GBS na temat tego, co jest dla nich ważne, dochodzimy do wniosku, że oczywiście są to kwestie zarobkowe, ale też trzy dodatkowe istotne elementy. Pierwszy z nich to rozwój: chcą iść do przodu, dlatego często zmieniają pracę, zwłaszcza gdy czują, że praca ich nie rozwija. Kolejny element to relacje: młodzi chcą odnajdywać się w relacjach z innymi osobami. A trzecim elementem jest znaczenie: młodzi chcą robić coś, co ma sens, chcą widzieć, że robią coś istotnego dla siebie i dla innych. Ciekawi mnie, czy to jest zmiana pokoleniowa, czy czasowa, czy to jest tak, że my w chwili obecnej jesteśmy w takiej sytuacji, że nie musimy skupiać się na elementach czysto finansowych, więc możemy się zastanawiać, jak się rozwijać, jak budować znaczenie, a jak znowu nadejdzie kryzys gospodarczy, to wrócimy do kwestii czysto zarobkowych, które znów staną się priorytetowe? Czy jest tak, że mamy inne pokolenie młodych, czy też pokolenie jest takie samo, ale warunki rynkowe znacznie lepsze, stąd i oczekiwania wyższe?

**WOJCIECH PAPROCKI:** Faktem jest, że przeżywamy transformację cyfrową w gospodarce i w systemie społecznym. W jednej ze swoich publikacji wymieniłem różne nowe technologie, które są coraz częściej wdrażane w gospodarce. W moim odczuciu większe znaczenie mają technologie w obszarach innych niż technologie cyfrowe. Po prostu w mediach i debacie publicznej obserwujemy koncentrację na technologiach cyfrowych. Obszarem, w obrębie którego wiele się zmienia jest gospodarowanie pierwotnymi i wtórnymi nośnikami energii. Zmiany w tym obszarze będą zachodzić jako reakcja na postulaty klimatyczne. Natomiast im bardziej upowszechnimy technologie cyfrowe, tym bardziej stworzymy świat hybrydowy, który łączy świat realny ze światem cyberprzestrzeni. Świat cyberprzestrzeni powstaje na naszych oczach, a świat realny jest redukowany, jednak nie zanika całkiem. Dawniej była kasjerka w banku, a dzisiaj jest smartfon, który służy operacjom finansowym. Gospodarka realna nadal będzie istnieć i zmieniać się, a my, w procesie edukacji, musimy pamiętać, aby przygotowywać młode osoby do pracy na stanowiskach konduktorów lub kierowców, bo to wcale nie zniknie szybko z naszej rzeczywistości.

Jeżeli spojrzymy na rynek pracy jak na system, to zauważymy, że jest tam wiele osób z drastycznie różnymi interesami. Dominującą rolę zajmują pracodawcy i pracownicy. Teraz popatrzmy nie abstrakcyjnie, ale konkretnie – na polską gospodarkę. Po pierwsze, wejście Polski do UE mogło u niektórych tworzyć iluzję, że będziemy współtworzyli zintegrowaną gospodarkę europejską. Otóż to było i pozostanie iluzją. W UE walka gospodarek narodowych wcale nie osłabła, ale się wręcz zaostrzyła. Coraz dobitniej wyrażana jest chęć konfrontacji interesów narodowych. Im częściej ktoś powtarza, że chce bronić swojego krajowego przemysłu, tym bardziej daje do myślenia, jaki jest jego faktyczny cel. Spójrzmy z perspektywy polskiej gospodarki. Trwa proces rozszerzania sektora publicznego, bo np. kolejne komunalne systemy grzewcze, które w przeszłości przekazano w ręce inwestorów zagranicznych, są renacjonalizowane. Niezauważalnie największym pracodawcą stają się podmioty należące do sektora publicznego, częściej podporządkowane władzy państwowej niż samorządowej. Rozumiem, że to jest tylko pewna epoka i to się

prawdopodobnie zmieni w przyszłości, i znowu najważniejszą rolę na rynku pracy będą mogli odgrywać polscy przedsiębiorcy. Ci przedsiębiorcy stają wobec wyzwania transformacji cyfrowej. Widzimy, że są oni odporni na pomysły wdrażania innowacji technologicznych. Oni nie chcą przygotowywać się do tego, jak dopasowywać się do gospodarki cyfrowej, ponieważ brakuje im wyobraźni, a przede wszystkim nie mają motywacji, żeby się doskonalić. W tym tygodniu rozmawiałem z jednym z przedstawicieli zrzeszenia pracodawców i po raz kolejny podejmowałem próbę zachęcenia przedsiębiorców do kontynuowania edukacji. Pracodawcy odpowiadali, że oni już wszystko wiedzą. To oznacza, że nie czują presji rynku i w konsekwencji nie mają motywacji, żeby się uczyć. To zachowanie przedsiębiorców rzutuje na popyt na pracę, szczególnie w kategoriach jakościowych, a nie ilościowych. Otóż wyraźnie widać, że „wyeliminowanie” kasjerki bankowej to jest drobiazg w skali całego procesu transformacji cyfrowej. To jest technologicznie osiągalne i społecznie niegroźne. Natomiast jeśli zaczynamy odnosić się do rozwiązań sztucznej inteligencji, to przypomnę, że mamy cztery grupy takich technologii. Największy postęp jest w tzw. maszynowym uczeniu się, czyli technologii analizy bardzo dużych danych, z których większość to dane nieustrukturyzowane. Jednak po paru latach wdrażania tych rozwiązań okazuje się, że dotychczasowy postęp nie jest tak daleko posunięty, jak się pierwotnie wydawało. Doprowadzamy do kuriozalnej sytuacji, w której stawiamy pracownika jako nadzorcę sztucznej inteligencji, redukując jego rolę w systemie pracy. Jeżeli kierowca ciężarówki czy pilot samolotu ma biernie odpowiadać za maszynę, to jest to jeszcze bardziej męczące zajęcie niż kierowanie czy pilotowanie. Tam, gdzie nie jest potrzebna praca kreatywna, chcemy zredukować zaangażowanie człowieka do biernej obserwacji tego, co robi urządzenie. Z kolei tam, gdzie jest niezbędny wysiłek intelektualny nie zapewniamy warunków, aby można było osiągać oczekiwane efekty. Jeżeli w domu żona podchodzi do męża-naukowca, który leży nieruchomo na kanapie i mówi mu: „Jurek, znowu się lenisz, pozmywaj naczynia”, to właśnie przerwała jego najbardziej owocny etap pracy naukowej. W trakcie biernej fazy w życiu człowieka mózg pracuje najbardziej efektywnie.



W społeczeństwie zawsze część osób będzie w sytuacji przymusu ekonomicznego. Będzie traktowała przymus związany z pracą jako coś, od czego najlepiej się uwolnić. Musimy wziąć także pod uwagę, że np. dziecko jest ciekawe świata i nie dzieli „czasu pracy” na godziny limitowane i nielimitowane. Niektórzy z tego stanu bycia ciekawym nie wyrastają. Podejrzewam, że wiele osób pozostaje w takim stanie i nigdy nie przestaje zadawać sobie pytań. Dla tych osób nie ma i nie powinno być limitów czasu pracy. Nie ma jak uchwycić czasu, w którym jako konsumenci pracujemy i regulatorzy muszą to zaakceptować. Nie można tworzyć sztucznych reguł pracy. Wydaje się, że to jest duże wyzwanie w epoce gospodarki cyfrowej.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** To bardzo przewrotne pytanie: czym jest praca? Chciałbym powrócić do źródeł. Czy my w ogóle wiemy, czym jest praca i czemu ona służy? Historycznie rozwijały się dwie koncepcje: mechanistyczna i humanistyczna. Koncepcja mechanistyczna ma swoje źródła już w filozofii greckiej. To Arystoteles z pogardą wypowiadał się o pracy najemnej, a pracę fizyczną w ogóle uważał za niegodną obywatela Aten. Apogeum tego podejścia była teoria organizacji pracy Fryderyka Taylora, gdzie pracę określano jako kwantum energii mechanicznej do produkcji. Dopiero w Deklaracji Filadelfijskiej MOP jasno wskazano, że praca to coś innego niż towar. Mamy też koncepcję humanistyczną, wedle której praca to środek przeobrażania i humanizacji przyrody, sposób na spełnienie powołania człowieka. Źródła takiego podejścia odnajdziemy w chrześcijaństwie – u św. Tomasza z Akwinu, który obwieścił, że przez pracę człowiek urzeczywistnia sens swego istnienia. Pamiętajmy, że scholastycy uważali, iż praca to kara za grzechy – przecież w księdze Rodzaju jest zapisane, że Adama i Ewę wypędzono z raju, aby w pocie i trudzie zdobywali pożywienie. Dopelnieniem takiego podejścia jest Marks (oczywiście z zastrzeżeniami dotyczącymi roli Boga), który uznał, że praca jest nieodzownym elementem przekształcania i podporządkowywania sobie natury, co w rezultacie ma doprowadzić do złączenia się esencji i egzystencji człowieka. Wszystko to jest bardzo fajne, ale wydaje mi się, że obie te koncepcje w pewnym momencie splótły się i okazuje

się, że nie są takie rozbieżne. Otóż praca stała się źródłem zaspokajania potrzeb konsumpcyjnych, czyli podporządkowania sobie przyrody, a jednocześnie wykorzystywania tego kwantum energii mechanicznej w celu uzyskiwania środków na konsumpcję. Już w latach 60. ubiegłego wieku Herbert Marcuse ostrzegał przed wizją człowieka jednowymiarowego, który pracuje 8 godzin i potem konsumuje to, co zarobi. Dlaczego jest to takie ważne? Otóż jeżeli pracę sprowadzamy do środka zaspokajania potrzeb konsumpcyjnych, to trudno się dziwić, że pojawiają się takie sytuacje, jak ostatnio w naszym kraju. Jak wiadomo, Polska jest jednym ze znaczących producentów rolnych w Europie. Ale w pewnym momencie zaczęto sygnalizować brak rąk do pracy w tym sektorze. I co zrobiono? Polski ustawodawca wprowadził legislacyjnie instytucję pomocnika rolnika, którego można będzie wynajmować doraźnie do zbioru owoców lub warzyw, ale nie będą wobec niego stosowane przepisy prawa pracy czy zasady bhp. W jaki sposób taka praca ma mieć charakter godny? Warto zastanowić się, dlaczego z taką pogardą zaczyna się podchodzić do tego, czym jest praca.

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Myślę, że praca może być stosowana do karania. W skrócie – może być karą. Problem ten rozważa już Biblia, bo przecież zgodnie z nią Bóg wyrzucił Adama i Ewę z raju za brak stosowania się do jego zakazów, za zerwanie, zjedzenie jabłka. Później jednak znajdujemy wskazówkę, żeby iść i czynić sobie ziemię poddaną, bo zgodnie ze wskazaniem etyki chrześcijańskiej praca ma walor przekształcania człowieka i jego otoczenia. Rozumiem, że Tischer również postrzegał pracę jako coś wspólnotowego, a konsumpcja jest bardziej czymś indywidualnym. Przez pracę tworzymy więzi, łączymy się z innymi.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** To jest bardzo niebezpieczne powiedzenie: „idźcie i czyńcie sobie ziemię poddaną”. Właśnie tak obecnie robimy i pojawia się pytanie, co osiągniemy w wyniku tego procesu, bo to, co już osiągnęliśmy wygląda zatrważająco.

**WOJCIECH MORAWSKI:** Mnie szczególnie zainteresowała idea dochodu gwarantowanego. Zazwyczaj nasza myśl zatrzymuje się na tym, że wyobrażamy sobie ten minimalny dochód gwarantowany jako sytuację, kiedy ludzie nie muszą pracować, żeby się utrzymać. Zatem albo odrzucamy to z zasady, albo uznajemy, że byłoby to dobre, ale utopijne. Moim zdaniem powinniśmy się temu przyjrzeć dokładniej i zadać sobie kilka podstawowych pytań. Jakie motywacje zaczną działać w momencie, kiedy praca przestanie być niezbędnym źródłem zarobków? Myślę, że profesoriwie uczelni są dobrym środowiskiem i polem doświadczalnym do takich rozważań. Zarobki profesorskie mogłyby być lepsze, ale nie są najgorsze. Przy tym, powiedzmy sobie szczerze: jak profesor chce „nic nie robić”, to może nic nie robić całkiem bezkarnie. Mimo to większość coś robi. Dlaczego? Jak to działa? Pytanie, co będzie się działo, kiedy praca nie będzie związana z zarobkiem jest fascynujące. Czuję, że snując takie rozważania, jestem niebezpiecznie blisko idei komunistycznej, ale fascynuje mnie ten scenariusz coraz bardziej.

**JULIUSZ GARDAWSKI:** Z jednej strony, rozmawiamy o transgresji, o przekraczaniu stanu aktualnego, mając na myśli przyszłe wyzwania. Z drugiej strony, debatujemy o tym, czym jest dzisiejsza praca. Te dwie perspektywy rozważamy łącznie. Proponuję spojrzeć na temat pod kątem dzisiejszych postaw, wartości, aspiracji dzisiejszej młodzieży pracującej. Takie badania, inicjowane przez profesora Mrozowickiego, prowadzi zespół, do którego należę. Jak w świetle tych badań przedstawia się społeczna wizja gospodarki dobrze urządzonej? Biorąc pod uwagę dominujące preferencje, młodzież oczekuje gospodarki rynkowej, gwarantującej stabilną pracę etatową, chroniącej pracowników przed bezrobociem, w której prowadzona jest polityka broniąca polskie przedsiębiorstwa i banki przed działającymi w Polsce zagranicznymi przedsiębiorstwami. Ponadto, z budżetu mają być finansowane ośrodki rozwijające w Polsce nowoczesne technologie, a jednocześnie budżet ma zapewniać obywatelom bezpłatną służbę zdrowia. W odpowiedzi na pytanie o pożądane zatrudnienie respondenci odrzucali wszystkie elastyczne formy pracy

najemnej, a wybierali pracę na własny rachunek lub stałą pracę etatową. Tak więc w zakresie pracy najemnej alternatywy w zasadzie nie ma.

**JERZY HAUSNER:** Chciałbym wrócić do kwestii zaniku dialogu sektorowego, podniesionej przez pana Adamczyka. Moja praca habilitacyjna dotyczyła branżowych grup interesu w gospodarce socjalistycznej. Jej ogólna myśl była taka, że kiedykolwiek centralny planista stawiał sobie strukturalne cele, a stawiał sobie je w każdym kolejnym planie pięcioletnim, to głównie wskazywał na potrzebę zmiany proporcji między udziałem produkcji środków produkcji i udziałem produkcji środków konsumpcji. Zakładano każdorazowo (poza Planem 6-letnim) zmianę modelu gospodarki, która w dużo większym stopniu byłaby popytowa, a nie tylko podażowa. Chodziło o to, żeby przechodzić od produkowania węgla, stali i energii do produkowania czegoś, co zaspokajałoby bezpośrednio ludzkie potrzeby. Przenalizowałem w tej pracy wszystkie plany wieloletnie do połowy lat 80. Żadnego z nich nie zrealizowano w zakresie podstawowych celów strukturalnych. Centralny planista miał pozornie wszystkie instrumenty, pełną władzę, aby narzucić swoją wolę, ale faktycznie pod względem realizacji swych planów był kompletnie bezradny. Gospodarka była w istocie uznaniowo-przetargowa. Bariery zmian strukturalnych była siła najsilniejszych branżowych grup interesu związanych z przemysłami ciężkimi, z produkcją środków produkcji. Ci, którzy byli zorganizowani w przemyśle węglowym byli po prostu potężniejsi niż jakakolwiek inna grupa. Ta branża miała swoje związki zawodowe, miała swoją reprezentację na poziomie partyjnym oraz rządowym i potrafiła w sposób skuteczny bronić swoich interesów. Wykształciły się potężne układy resortowo-korporacyjne, które wzmacniały hierarchiczne i resortowe zarządzanie państwem. Tego nie dało się ruszyć. Czasami tylko udawało się te układy osłabić, ale tylko wtedy, gdy występowały momenty społeczno-politycznego przełomu, kolejne fale protestu społecznego wywoływane pogłębiającą się niewydolnością systemu. Kiedy już ukształtowała się relacja między przeciętnym wynagrodzeniem w górnictwie oraz w hutnictwie, to przez dekady taka się utrzymywała. Każdy układ resortowy pilnował swego, w każdym wymiarze gospodarowania. Ten

system gospodarczy w końcu się zawalił, bo nie było w nim możliwości istotnych dostosowań strukturalnych. Otóż problem z dialogiem sektorowym polega na tym, że pomimo ustrojowej transformacji, wiele układów resortowo-korporacyjnych przetrwało – wszędzie tam, gdzie dominuje własnościowo państwo. Przykłady są oczywiste: górnictwo, energetyka, kolejnictwo, edukacja, służba zdrowia, leśnictwo. Uważałem i uważam je generalnie za zagrożenie dla funkcjonowania polskiej gospodarki i naszego rozwoju. Dlatego sprzeciwiałem się usamodzielnianiu sektorowych form dialogu wszędzie tam, gdzie dominuje własność państwowa. Dążyłem do tego, aby dialog sektorowy odbywał się w ramach szerszego dialogu ogólnokrajowego, był przypisany do Trójstronnej Komisji. Ale nie blokowałem dialogu sektorowego w branżach sprywatyzowanych. Dobrym przykładem jest hutnictwo. Tu działała komisja dialogu autonomicznego, komisja skupiająca pracodawców i związki zawodowe. To, co tam wypracowano mogło być bez zasadniczych przeszkód wdrażane, jeśli nie prowadziło tylko do osłabiania uczciwej konkurencji. Jeśli poważnie rozważamy potrzebę dialogu sektorowego, to trzeba ustalić, co ma być jego przedmiotem, do czego ma prowadzić. Dopuszczam, że wtedy, kiedy rząd wdrożyłby przemyślaną koncepcję polityki przemysłowej, to stworzenie takiej formy dialogu, która wspierałaby jej realizację można byłoby uznać za wskazane. Takim sektorowym podejściem powinny zostać objęte w pierwszej kolejności te sektory, które mają największą wartość dodaną w eksporcie. Wysoka wartość dodana w eksporcie oznacza, że tworzona jest relatywnie duża liczba trwałych miejsc pracy i generowany jest relatywnie wysoki dochód. Celem ma być uzgodnione współdziałanie partnerów dialogu służące utrzymaniu i podnoszeniu międzynarodowej konkurencyjności tych sektorów. Nie mają to być działania chroniące, lecz takie, które czynią je organicznie silniejszymi – innowacyjnymi i produktywnymi. Na przykład przez dbanie o to, aby nie brakowało w tych sektorach ludzi o specyficznych i wysokich kompetencjach. Ich kształcenie mogłoby być jednym z istotnych obszarów sektorowego dialogu i uzgodnionej polityki.

Potrzebujemy takich form reprezentacji i dialogu, które wyłonią się odolnie: będą wynikać z dialogu autonomicznego pracodawców i związków

zawodowych oraz włączenia do niego innych partnerów, w tym przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego. Pojawia się pytanie, czy w Polsce przy takiej nienawistnej rywalizacji między związkami zawodowymi a partiami politycznymi można sobie to wyobrazić. Biorąc pod uwagę moje osobiste doświadczenie, optymistą nie jestem.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** W mojej ocenie polskim problemem jest duża arbitralność ustawodawcy w zakresie obejmowania pracy ochroną lub nie. Najnowszym przykładem jest tzw. umowa o pomocy przy zbiorach czy, używając związkowego slangu – umowa dla parobków. W sytuacji, w której europejski filar praw socjalnych wskazuje, że każdy ma prawo do ochrony socjalnej, a polska Konstytucja, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ustawodawca w arbitralny sposób wskazuje, że to „coś”, co wykonuje pomocnik przy zbiorach nie jest pracą w rozumieniu kodeksu pracy. Bardzo problematyczna jest sytuacja, w której w Polsce mamy tak wielką różnorodność: przy tej podstawie zatrudnienia mamy obowiązkową składkę emerytalną, przy innej nie mamy składki, a w jeszcze innym wypadku mamy składkę dobrowolną. Tu mamy prawo do urlopu, a w innym przypadku nie itd.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** W ślad za profesorem Hausnerem pozwolę sobie też na krótką refleksję historyczną. Znam tezę, że celowa marginalizacja działań na rzecz rozwoju dialogu sektorowego miała swoje racjonalne uzasadnienie w tym, że należało zablokować istniejące branżowe grupy interesów, aby nie przeszkadzały w rozpoczynającej się transformacji systemowej. Nie wiem, czy to się udało, bo niektóre branżowe grupy interesów mają się wciąż bardzo dobrze, ale na pewno zablokowano możliwość rozwoju autentycznego dialogu w gospodarce prywatnej. Mówię o tym z pewną goryczą, ponieważ pokładałem wielkie nadzieje we wprowadzeniu do Kodeksu pracy w latach 90. działu XI dotyczącego układów zbiorowych pracy. Wraz z Adamem Ditmerem, ówczesnym szefem branży metalowców Solidarności, zaczęliśmy w 1998 r. organizować coroczne trójstronne przeglądy, które miały wspierać budowę tkanki dialogu sektorowego. Po pięciu latach trzeba było zakończyć tę inicjatywę,

bo zobaczyliśmy, że traci to sens, że układy ponadzakładowe przestają być traktowane poważnie. Mówię o tych układach, które wyłoniły się z przekształcenia starych porozumień branżowych funkcjonujących jeszcze w czasach komunistycznych. Kiedy w organizacjach pracodawców zaczęły pojawiać się korporacje ponadnarodowe, te układy po prostu zamierały. Pamiętam jak się cieszyłem, gdy pojawił się świeżo wynegocjowany układ ponadzakładowy dla branży hutniczej, bardzo nowoczesny, jak na owe czasy. On zniknął, kiedy korporacja ponadnarodowa będąca największym graczem w branży stwierdziła, że jest jej niepotrzebny. W Polsce nigdy nie udało się w praktyce przetestować żadnego układu sektorowego, który byłby zawarty z organizacją reprezentującą wyłącznie pracodawców prywatnych i to jest wielka szkoda. Mam pewien żal do państwa, do władzy publicznej, że przyglądało się temu ze stoickim spokojem, nie próbując wysłać jakichkolwiek bodźców stymulujących ten dialog. Można było zrobić inaczej. Mamy tu przykład sektora handlu detalicznego, tę wielką batalię o wolne niedziele. To mogłoby się zupełnie inaczej potoczyć, gdyby korporacje, dominujące przecież w handlu wielkopowierzchniowym, usiadły razem ze związkami do stołu negocjacji i rozmawiały na temat branżowego układu zbiorowego dla sektora handlu, gdyby państwo objęło nad tym patronat, gdyby udało się uzgodnić specjalne reguły dla osób pracujących w niedziele. Ale nie było chęci i nie było woli takiego wsparcia ze strony państwa, a związki są za słabe, aby doprowadzić pracodawców do stołu rokowań. Wydaje mi się, że nie możemy mieć pretensji do korporacji ponadnarodowych, które kierują się zasadą maksymalizacji zysku i korzystania w każdym kraju z takiego pola gry, jakie jest im dane. Natomiast przykre jest to, że państwo nie podejmuje żadnych kroków, aby wypromować ważny sektorowy segment dialogu społecznego, który w mojej ocenie jest kluczowy z punktu widzenia nadchodzących zmian na rynku pracy.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** Handel jest dobrym przykładem na brak zainteresowania państwa, aby wpływać „miętko” na organizacje pracodawców – tak, aby skłonić ich do efektywnych rozmów ze związkami zawodowymi. Przykładem jest PONIŁ (Polska Organizacja Handlu

i Dystrybucji). Związki próbowały skłonić ich do negocjacji, a impulsem miało być europejskie porozumienie dotyczące stresu związanego z pracą. Chodziło o stres kasjerów i kasjerek w związku z pracą, w szczególności przed świętami. Chodziło o wprowadzenie szkoleń na temat radzenia sobie z „trudnym” klientem. Rozmowy dotyczące przemocy werbalnej miały być „rozgrzewką” przed negocjowaniem branżowego układu zbiorowego. Nic z tego nie wyszło, bo ani CIOP (Centralny Instytut Ochrony Pracy), ani Ministerstwo nie były zainteresowane wsparciem strony związkowej i wywarcie nacisku na POKiD.

**WOJCIECH PAPROCKI:** W 1989 r. było autentyczne i uzasadnione przekonanie, że bez kapitału zagranicznego będziemy mieli tak powolny rozwój gospodarczy, że społeczeństwo nie wytrzyma dwóch rzeczy naraz: mozolnego budowania gospodarki zdolnej do konkurowania na wolnym rynku i samej transformacji. Do czasu pierwszego rządu PiS w 2005 r. nie było wśród środowisk politycznych nikogo, kto powiedziałby, że pora z tym skończyć i że trzeba zacząć artykułować własny interes. Można spytać: czy teraz i wtedy sposób artykułowania pasował do rzeczywistości? Dąży się do celów, które powinny być osiągnięte, ale jeśli pokrzykuje się na partnerów zagranicznych, to może być kontrproduktywne. Sam proces jest ważny, ale bywa, że związki zawodowe są na przegranej pozycji, ponieważ nie są równoprawnym partnerem dla pracodawców tego rodzaju. Często zdarza się, że inwestorzy zagraniczni bezwzględnie to wykorzystują, bardziej bezwzględnie niż we własnym kraju. Na zewnątrz mogą więcej niż u siebie. Jeśli nie przejdziemy od działania oportunistycznego do relacyjnego, to nie zbudujemy zaufania, a inwestorzy zagraniczni też muszą walczyć o zaufanie na takim rynku, jak w Polsce. To jest naczynie połączone: jeśli jedno nie działa, to drugie też nie będzie działać. Jeśli teraz jesteśmy w świecie transakcyjnym, to musimy walczyć o swoje, ale determinacja musi się wiązać ze skutecznością, a nie ograniczać się tylko do ostrych słów. Im większa jest współpraca międzynarodowa, tym większe korzyści dla Polski.

Usłyszeliśmy, że w Polsce profesor na uczelni dobrze zarabia. Dla mnie to wątpliwe, ale ważniejsze jest to, ile zarabia asystent. Musi zarabiać tyle,



ile wymaga tego rynek pracy. W SGH w Instytucie Informatyki ostatni raz przyjęto młodego człowieka do pracy 18 lat temu. Od tamtej pory nie ma młodego informatyka, który zgodzi się pracować za trzy i pół tysiąca. W tym zawodzie nie występują tacy szaleńcy. To się zemści. Miałem cichą nadzieję, że coś się zmieni po proteście rezydentów. Jeśli oni wywalczyli jakieś zadowalające wynagrodzenie na początku kariery, to myślałem, że to spowoduje, iż będzie trzeba więcej zapłacić także profesorom akademii medycznych. A jeśli im się zapłaci więcej, to może też w innych szkołach wyższych. Chodzi o całe szkolnictwo wyższe.

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Moim zdaniem warto starać się o to, aby była możliwość publicznego udostępniania danych o zarobkach, przynajmniej w zestawieniach, kategoryzacjach wynagrodzeń na różnych typach stanowisk w podziale na płeć. Chodzi o możliwość sprawdzania różnic między mężczyznami a kobietami, aby można było lepiej monitorować tworzenie się luki płacowej.

**WOJCIECH PAPROCKI:** Wczoraj to powiedziałem, ale dzisiaj to powtórzę, bo według mnie to jest ważne zagadnienie ekonomiczne. Jak spowodować, żeby jedno euro kosztowało dwa złote. Otóż musimy podnieść realne płace. Ale nie jesteśmy w stanie tak szybko zwiększać produktywności, jak wynikałoby to z potrzeby podwyższenia tych płac. Paradygmat w teorii ekonomii, zgodnie z którym płace nie mogą rosnąć szybciej niż wydajność jest dla mnie nieprzekonujący, ponieważ wtedy zawsze trzeba zadać pytanie: a co było w punkcie zerowym? Czy w punkcie zerowym poziom płacy odzwierciedlał wydajność pracy, czy płaca była zaniżona? Jeżeli była zaniżona, to znaczy, że chcemy przenosić na osi czasu tę niewłaściwą proporcję na przyszłość. Uważam, że w Polsce zaczęliśmy z tak niskiego poziomu, że nie jesteśmy w stanie zgodnie z paradygmatem osiągnąć poziomu racjonalnego. Zestawianie ze sobą tylko płac nominalnych, przeliczanych po kursie walutowym, prowadzi na manowce. Są metody statystyczne, które posługują się siłą nabywczą i wtedy Polska lokuje się trochę lepiej. Jednak w analizach porównawczych Polska nadal wypada bardzo źle z innego powodu. Na skali innowacji

jesteśmy na niesławnym trzecim miejscu od końca w Europie. To pokazuje, że zamknęliśmy pętlę. Nie dajemy się rozwijać i godziwie zarabiać ludziom wykwalifikowanym i oni robią to, co mogą, a nie to, co powinni. Nie jesteśmy w stanie zmusić ich do robienia tego, co powinni, bo oni się buntują. „Jaka płaca, taka praca” – to powoduje, że nie stwarzamy warunków do zwiększenia produktywności i nie możemy podwyższyć płac. Jeżeli nie przerwiemy tej pętli, nie będzie rozwoju gospodarczego na miarę naszych aspiracji. Pojawiła się taka możliwość, bo impuls 500+ spowodował, że jednak musieliśmy otrzeźwieć jako ekonomiści, bo większość była przeciwna, argumentując racjonalnie, że to się nie spina. To było związane z paradygmatem, o którym mówiłem: bez wzrostu produktywności nie można dawać więcej pieniędzy i zwiększyć konsumpcji. Nieoczekiwanie okazało się, że wpłynięcie większego strumienia pieniądza do gospodarstw domowych jest możliwe i jest teraz oceniane jako coś pozytywnego. Jednak jest pewien problem. Pieniądze są dostępne bez związku z wysiłkiem, doceniane jest posiadanie dzieci. Ja to doceniam, ale chciałbym, aby w przestrzeni publicznej doszło do debaty, która nas doprowadzi do odpowiedzi na pytanie, co trzeba zrobić, aby nauczycielom dać podwyżkę o 40% i pozwolić im realizować ich powołanie.

**MAGDALENA JELONEK:** Chciałabym podsumować kilka wątków, które pojawiły się wcześniej. Zacznę od protestu nauczycieli i zaangażowania w protest związków zawodowych. Mam wrażenie, że ten proces ujawnił szereg naszych lokalnych beznadziei. Pierwsza z nich to beznadzieja płacowa (niskie zarobki osób, którym powierzamy odpowiedzialność za nasze dzieci), drugi i trzeci problem dotyczy koniunkturalności niektórych związków zawodowych i słabości w postaci braku poczucia sprawczości wśród nauczycieli. Osobiście zasmucił mnie fakt, że w trakcie strajku zasadniczo nie pojawiły się żadne realne postulaty pozapłacowe. Przecież tak naprawdę problem nauczania leży przede wszystkim poza płacami. Mamy bardzo kiepsko przygotowane programy nauczania, absurdalny nadzór nad procesem kształcenia, instytucje, które powinny wspierać nauczycieli, a które swoimi decyzjami prowokują patologie. Dlaczego nauczyciele nie wykorzystali wolnego czasu, który pojawił się w związku ze strajkiem

właśnie po to, żeby zaproponować projekt zmian? Czy nie jest to zatem czas zmarnowany? Kolejna kwestia: w międzyczasie zastanawiałam się, czy niskie dochody nauczycieli to główny problem. W tym celu sprawdzałam, czy jest taki kraj, gdzie są niskie płace a edukacja dobrze działa. Chyba przykładem jest Estonia, w której wdrożono intensywną reformę systemu kształcenia, bez podnoszenia płac nauczycieli. Wprowadzono większą niezależność nauczycieli, dano im większą decyzyjność, poprawiono przygotowanie do zawodu nauczyciela w szkołach wyższych, czyli zainwestowano w system, a nie w podwyżki płac. Ostatecznie, już po pewnym czasie, zwiększono pensje ze względu na kwestie migracyjne. Pojawia się zatem pytanie, czy zwiększenie płac nauczycielom poprawi system edukacji? Nie ma takiej gwarancji, jeśli nie zmienimy systemu ogółem.

**JULIUSZ GARDAWSKI:** Solidarność jest teraz bardziej branzowa. Próbowałem sobie przypomnieć, kiedy to nastąpiło. To był moment, kiedy wprowadzono zakaz strajków solidarnościowych. To była bardzo zła decyzja. Teraz wiele rzeczy wyglądałoby inaczej. Przypominam sobie 1981 r. i nasze działania, żeby zreformować szkolnictwo wyższe. Wtedy naprawdę nie awanturowaliśmy się tylko po to, aby więcej zarabiać (choć zarabialiśmy beznadziejnie mało). Ważne było również poczucie sensu pracy, bo bez tego nie ma ani chleba, ani wolności.

**BARBARA SURDYKOWSKA:** Regulacja dotycząca strajku solidarnościowego jest z 1991 r., tak jak cała ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ta regulacja nie podlegała zmianom. Strajk solidarnościowy może prowadzić tylko związek zawodowy w imieniu pracowników, którzy nie mają prawa do strajku (np. w imieniu urzędników). Strajk solidarnościowy nie może przekraczać połowy dnia roboczego. Stosunkowo niedawno, na Śląsku, strajk został podjęty w imieniu pracowników obsługi sądów. Ale generalnie ten artykuł ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest martwy. Przy okazji podzielę się z Państwem osobistym wspomnieniem. Jak byłam mała, w 1980 r. pracownicy Pilotażu w porcie w Gdańsku „symbolicznie” strajkowali w imieniu pracowników Akademii Medycznej. Wówczas zapytałam swojego tatę, czemu lekarze są tacy leniwi, że nie strajkują?

**MACIEJ FRĄCZEK:** Mam krótką uwagę. Chodzi o kształtowanie kompetencji, podwyższanie kapitału ludzkiego, niechęć pracodawców do tego, żeby inwestować w swoich pracowników, ale też bierność ze strony pracowników (świadczy o tym niski odsetek osób kształcących się ustawicznie), oraz całą instytucjonalną obudowę świata pracy. Wydaje mi się, że bardzo potrzebujemy dyskusji na temat Funduszu Pracy, m.in. w kontekście tych wszystkich 'wrzutek', którymi obrósł w ostatnich latach Fundusz Pracy. Pojawiają się tam programy i aktywności kompletnie niezwiązane z polityką rynku pracy. Jeśli pytamy, dlaczego te 'wrzutki' się pojawiają, to odpowiedź jest prosta – wolne środki na koncie Funduszu Pracy (obecnie 15 mld zł) stanowią silną pokusę dla rządzących (obecnie i wcześniej), dając możliwość finansowania nośnych politycznie inicjatyw, na które akurat brakuje środków publicznych. Równocześnie mamy do czynienia z bardzo słabym finansowaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Myślę, że to jest bardzo uzasadniona wydatkowo i prorozwojowo możliwość, z której moglibyśmy zaspokoić potrzeby pracodawców, a jednocześnie moglibyśmy uwzględnić potencjał rozwojowy pracobiorców po studiach. Przy okazji, warto byłoby szerzej spojrzeć na zasadność wydatków w ramach polityki rynku pracy i zastanowić się nad możliwościami ich racjonalizacji.

**SŁAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA:** Chciałabym wrócić do pomysłu dochodu gwarantowanego. To kwestia warta refleksji. Za pewien rodzaj powszechnego dochodu gwarantowanego można uznać świadczenie wychowawcze 500+, które, jak widzę, nie ma obecnie tak negatywnej opinii, jak to zapowiadano. Przyczyniło się ono, przede wszystkim w związku z ekonomiczną jego realizacją, do zwalczania ubóstwa wśród dzieci, nakręciło konsumpcję wewnętrzną i nie doprowadziło do tak dużej dezaktywizacji kobiet, jakiej można było się spodziewać. Plusem tego świadczenia jest to, że nie skutkuje ono negatywną stygmatyzacją beneficjentów (jest powszechne). Sądzę jednak, że problem długoterminowych skutków świadczenia 500+ na aktywność zawodową i przyszłe emerytury kobiet nie jest jeszcze zbadany. Myślę, że właśnie w aspekcie pracy zawodowej kobiet ważne jest to, że mamy deficyt satysfakcjonujących usług

publicznych w postaci przeszkoli, żłobków itd. To powoduje, że kobiety, które dezaktywowały się zawodowo, przestały pracować w sensie zarobkowym i teraz wykonują prace w domu, inwestując wychowawczo w dzieci. Pojawiła się też propozycja dochodu gwarantowanego adresowanego do seniorów. Są również rozwiązania prawne dla osób, które ukończyły 100 lat życia. I nikt tego nie kwestionuje. Jest to swoista „premia” za długość życia.

**JERZY HAUSNER:** Powątpiewałem w słuszność 500+. Uważałem, że lepsze byłoby podniesienie kwoty wolnej od podatku i przyznanie jej każdemu. To oznaczałoby, że jeśli w gospodarstwie domowym są 4 osoby, to kwota wolna byłaby czterokrotna. Byłoby to rozwiązanie podatkowe rzeczywiście wspierające demografię. I chyba się nie myliłem, skoro mimo 500+ dzietność nie wzrosła. Niewątpliwie uruchomienie tego świadczenia złagodziło ubóstwo wśród dzieci, jednak pojawił się problem dezaktywacji kobiet w pracy. Nie lekceważyłbym tego. Jeśli tak poważny bodziec finansowy nie przyczynił się do wzrostu dzietności, to oznacza, że problem nie ma tylko ekonomicznej natury. Trzeba koniecznie dostrzec jego wymiar kulturowy, społeczny, wszystkie te nasze deficyty i słabości, które sytuują kobiety w znacznie gorszej sytuacji niż mężczyźni. Pilnie konieczna jest wielowymiarowa zmiana, bo Polska się „zwija”, depopulizuje, szczególnie ta lokalna. Jeśli chodzi o myślenie makroekonomiczne, to jest oczywistą rzeczą, że dodatek 500+ wprowadzono przy dobrej koniunkturze. Zatem zagrożenia nie było. Jednak nigdy nie możemy uznać, że nasz produkt krajowy brutto i dochody państwa będą zawsze dynamicznie rosły. Co się stanie, jeśli w Polsce pojawi się recesja? Czy ktoś wycofa 500+? Nie ma takiej możliwości, bo nikt takiego ryzyka politycznego nie podejmie. Co się wtedy stanie? Albo dodatki będą utrzymywane kosztem wydatków rozwojowych, albo dojdzie do znacznie większej inflacji, i to z najgorszymi konsekwencjami dla tych, którzy zostali obdarowani. Zawsze powtarzam, że wysoka inflacja jest podatkiem nakładanym przez nieudolną władzę na najbiedniejszych, którzy nie mają szans na obronę przed jej skutkami.

Cechą zjawisk ekonomicznych jest to, że nie mamy do czynienia tylko ze złymi lub tylko z dobrymi ich stronami. Z czasem te dobre zmieniają się

w złe. Dopuszczam sytuację, w której płace rosną szybciej niż wydajność pracy. Tak może być przez pewien okres, ale nie może to wynikać z tego, że ktoś odgórnie tak zdecyduje. Ta relacja ma wynikać z funkcjonowania rynku, w tym rynku pracy. Można tylko pilnować, aby między jednym i drugim była jakaś ekonomiczna zbieżność, bo inaczej wystąpi silna makroekonomiczna nierównowaga. Ważnym aspektem tego problemu jest też produktywność: czy w naszym kraju produktywność rośnie dynamiczniej niż u naszych konkurentów? Jeśli tak, to podnosi się nasza międzynarodowa konkurencyjność i więcej jesteśmy w stanie opłacalnie eksportować, jeśli nie – to jest odwrotnie. Z tego punktu widzenia nie ma zagrożenia dla polskiej gospodarki tak długo, jak u nas produktywność rośnie szybciej niż w Niemczech. Wynagrodzenia mogą rosnąć szybciej niż wydajność pracy, jeśli przez to, że płacimy lepiej pozyskujemy lepszych pracowników i wyższe ich kompetencje. W rezultacie musi jednak szybko rosnąć produktywność innych czynników wytwórczych. Wtedy jesteśmy po dobrej, bezpiecznej stronie. Płacimy więcej, jeśli dzięki temu produktywniej potrafimy wykorzystać nasz potencjał: jeśli dzięki temu odejdziemy od konkurencji cenowej, a zbliżymy się do jakościowej. Co istotne, nie da się tego zrobić równomiernie w skali całej gospodarki. Dlatego ważna jest polityka przemysłowa, która wspiera te sektory, które mają najmniejszy dystans produktywności i które wymuszają na swoich kooperantach podniesienie produktywności. Nie jest tak, że kiedy osiągniesz pewien poziom konkurencyjności, to możesz powiedzieć, że sprawa jest zamknięta, że „gram w pierwszej lidze i spoko”. Utrzymanie wysokiego poziomu konkurencyjności staje się coraz trudniejsze. Musimy wprowadzać takie systemowe rozwiązania, które sprawią, że stale się doskonalimy – na poziomie szkolnictwa, infrastruktury, przedsiębiorstwa, na każdym poziomie. Problem polega na tym, że jeśli zaczniemy analizować to, co każdy z nas powiedział o jakimś wymiarze życia, to w wielu wymiarach jesteśmy dynamiczni, coś osiągnęliśmy, mamy dużo młodych, zdolnych ludzi itd. Jednocześnie będziemy zastanawiać się, co to jest ten patchworkowy kapitalizm, będziemy wymieniali te sytuacje/zjawiska, które nas hamują, tak jak te związane z edukacją. Sedno tkwi w tym, czy potrafimy nasze największe słabości przezwyciężyć.

Kiedyś publicznie powiedziałem, że polską gospodarkę niszczą 3 czarne dziury: górnictwo węgla kamiennego, służba zdrowia i PKP. To znaczy, że mamy w ich przypadku do czynienia z takim układem, w którym – mimo podnoszenia wynagrodzeń – nie ma poprawy. To studnie bez dna. Tam jest wbudowany mechanizm nieustannego zadłużania się. Na wielokrotne oddłużenie górnictwa węgla kamiennego, praktykowane przez kolejne rządy, wydaliśmy – jak oceniam – łącznie około 200 mld zł. Wyobraźmy sobie, że te pieniądze wydajemy mądrze na edukację.

**WOJCIECH PAPROCKI:** Dzisiaj byliśmy na wycieczce na zaporze, która została wybudowana w 1905 r. W tamtym tygodniu była w mediach burzliwa debata dotycząca wybudowania kolejnej zapory. Wygląda na to, że miejscowa ludność skutecznie zablokowała tę inwestycję. Krajowa władza oświadczyła, że wycofuje się z tego projektu. Oczywiście budowa każdej kolejnej zapory powoduje, że ktoś lokalnie jest dotknięty, ponieważ zalewane są jego tereny. Jednak nie można zbudować krajowego systemu gospodarowania wodą, jeżeli będziemy uwzględniali jedynie lokalne interesy. Po to jest centralna władza o charakterze przedstawicielskim, żeby w imieniu społeczności całego kraju podejmowała decyzje racjonalne z punktu widzenia całego systemu społeczno-gospodarczego, nawet jeśli konieczne jest naruszenie interesów lokalnych. Obecnie w Polsce dominuje niemoc. To się przejawia w wielu obszarach.

Chcę także odnieść się do kwestii produktywności, czyli wydajności w pracy. Kierowca zawodowy przebywa w kabinie osiem godzin, kręci kierownicą i naciska pedały. Ale o tym, jak długi odcinek trasy przez ten czas pokona decyduje nie tylko on. Ogromny wpływ ma stan infrastruktury oraz obciążenie trasy ruchem innych pojazdów. Decyzje władz publicznych o rozwoju infrastruktury technicznej są głównym czynnikiem wpływającym na produktywność w transporcie. Nie ma środków publicznych, aby przyczynić się do zwiększenia produktywności w prywatnych przedsiębiorstwach transportowych. Takich problemów nie rozwiązuje się, ponieważ nie ma dialogu i nie ma możliwości artykułowania potrzeb, które powinny być zaspokojone. Nie ma zrozumienia, że jeśli buduje się autostradę, to powinno się zmodernizować sieć drogową przy zjazdach.

Konieczna jest realizacja inwestycji infrastrukturalnych w pakiecie, bez podziału na województwa i powiaty. Tak trzeba budować infrastrukturę hydrologiczną, transportową, każdy rodzaj infrastruktury sieciowej. Brakuje tego wątku w dyskusji publicznej. To jest duża bariera wzrostu produktywności w Polsce.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** Jestem z wykształcenia geografem i od razu powiem, że nie za bardzo mi odpowiada parcie na budowanie zapór, bo ono przesłania to, co jest największym polskim problemem w odniesieniu do wody, a więc nieumiejętność prowadzenia prostych, niezbyt spektakularnych działań zapewniających jej efektywne retencjonowanie w glebie.

Była mowa o nauczycielach, ale poza tym poruszamy się wciąż w obrębie sektora prywatnego. Warto jednak zwrócić uwagę na niedofinansowanie sfery budżetowej i, jednocześnie, brak zdolności do zauważenia, że to system naczyń powiązanych: gospodarka–administracja. Podam przykład z ostatnich dni, który dotyczy pracowników służb weterynaryjnych. Otóż nie mogą się oni doprosić o podwyżki płac, a tymczasem dzięki ich pracy możliwy jest eksport mięsa do USA, który w ubiegłym roku osiągnął rekordowy poziom 700 mln zł. I co się dzieje? To administracja amerykańska zauważyła problem i naciska na polski rząd, aby ten podniósł płace certyfikowanym weterynarzom pod groźbą wstrzymania importu naszego mięsa. To specyficzny przykład, ale pokazuje, że brak dialogu w sferze budżetowej może prowadzić do bardzo konkretnych strat w gospodarce.

**JERZY HAUSNER:** Dialog nie ma sensu, kiedy jedna strona chce zniszczyć drugą. Jeżeli ktoś chce dialogu, to nie może dążyć do tego, aby wykluczyć drugą stronę. Każda z konfrontujących się stron niesie po jednej stronie zaufanie, a po drugiej wiarygodność. Po prostu, nie siadasz do stołu z kimś, komu nie możesz elementarnie zaufać. Co istotne, nie próbujesz za pomocą dialogu rozwiązywać kilku spraw naraz, lecz rozmawiasz o konkretnej kwestii. Siłą dialogu jest to, że każda sprawa podjęta, przedyskutowana, uzgodniona i wdrożona buduje zaufanie. Nawet jeśli



jest ono na niskim poziomie, to można je wznieść, zaczynając od uzgodnienia i załatwienia jednej, konkretnej sprawy.

**SŁAWOMIR ADAMCZYK:** Chciałbym wrócić do pytań zadanych przez profesora Hausnera. Kwestia: maszyny a ludzie oraz ich reprezentacja. Wydaje mi się, że w trakcie naszej dyskusji wspólnie doszliśmy do wniosku, że miejsca pracy nie znikną tak gremialnie, ale pewne jest też dla mnie to, że fabryki opustoszeją. Miałem jakiś czas temu okazję zwiedzać fabrykę BMW w Lipsku, a trochę później także fabrykę Opla w Gliwicach i mogę powiedzieć, że jest wyraźna różnica w liczbie osób przy taśmie produkcyjnej w obu fabrykach. W Lipsku było bardziej pusto. Poziom robotyzacji w polskim przemyśle jest jeszcze niski, ale generalnie na pewno będzie postępował i większość stanowisk przy taśmie zostanie zastąpiona maszynami. Na dodatek pomocnicze miejsca pracy wyprowadzane są poza firmy. Pojawia się zatem pytanie o możliwość prawnego uregulowania tzw. outsourcingu pracowniczego, bo on istnieje, ale odbywa się na dzikich zasadach. Wróćmy do taśm produkcyjnych. Międzynarodowa Federacja Robotyki pociesza, że robotyzacja ma charakter komplementarny i że te ludzkie miejsca pracy w przemyśle będą wciąż niezbędne. Nasuwa się jednak pytanie: tylko jak będą wyglądały? Siłą rzeczy pojawia się pytanie o przyszłość reprezentacji pracowniczey. Związki zawodowe wciąż budują swoją pozycję, a więc możliwość oddziaływania w oparciu o duże zakłady pracy. Co się stanie, jeżeli te zakłady opustoszeją, jeżeli pozostaną w nich jedynie specjaliści, którzy sami z siebie będą mieć silną indywidualną pozycję przetargową? Czy potrzebny im będzie związek zawodowy? To jest pytanie o przyszłość ruchu związkowego: jak on ma się dostosować do zmieniającego się otoczenia? Takie dyskusje w Polsce jeszcze się nie toczą, a powinny, ponieważ mamy do czynienia z bardzo skomplikowaną strukturą związkową o charakterze reliktowym, opierającą się przede wszystkim o zakład pracy. Wszystkie prawnie gwarantowane uprawnienia związków zawodowych są związane właśnie z poziomem zakładu pracy. Jeżeli ten punkt oparcia będzie niestabilny, będzie się rozmywał, to związki stracą zdolność twórczego oddziaływania, a nie będą mogły przenieść się, tak po prostu, na poziom branżowy dialogu, bo taki

w Polsce nie istnieje. Wydaje się, że uczestnictwo związków w procesie łagodzenia nieuchronnych zmian na rynku pracy i w środowisku pracy jest niezbędne.

**ADAM MROZOWICKI:** W mojej opinii ten proces erozji związków zawodowych nie jest nieodwracalny. Nawet tam, gdzie zauważalne są bardzo dynamiczne zmiany i cyfryzacja wielu usług związki zawodowe nie zawsze słabną – przykładem jest Nowy Jork. W Nowym Jorku rozwijają się nowe usługi, a zarazem jest 70-procentowe uzwiązkowienie. Wiemy też, że w odpowiedzi na prekaryzację pracy reprezentacja interesów pracowniczych przesunęła się na poziom społeczności lokalnych, w ramach *workers centers*. Pojawia się pytanie, na ile jesteśmy zdolni, aby radzić sobie z problemami nowych kategorii pracowników w sposób intersekcyjny, czy też w sposób, w którym problemy lokatorskie krzyżują się z problemami pracowniczymi i czy to wiąże się z zanikaniem ruchu związkowego, czy jego redefiniowaniem?

**BARBARA SURDYKOWSKA:** To, o czym wspominałeś, czyli o budowaniu nowych koalicji, jest niezmiernie ciekawym wątkiem. Przykładowo, Harry Arthurs z York University pisze o „przekształceniu” prawa pracy w prawo oporu i budowanie pewnych „koalicji” we wszystkich sytuacjach, w których mamy do czynienia z dominacją ekonomiczną jednej ze stron umowy.

Za mało mówiliśmy o relacji między maszynami a ludźmi, między sztuczną inteligencją a ludźmi. Jestem świeżo po lekturze książki *Radical Technologies, The Design of Everyday Life* Adama Greenfielda i wiem, że autor, choć trochę „podkręca wątki”, ale wstrząsająco opisuje reakcje mistrzów Go na obserwowanie partii rozgrywanej przez dwie sztuczne inteligencje (można tylko przypomnieć, że sztuczna inteligencja sama nauczyła się grać w Go i z ludźmi wygrała). Mistrzowie Go czuli się wręcz „chorzy”, oglądając partie rozgrywane pomiędzy maszynami, jak „pozaludzkie” były ich pomysły na wygrywanie partii. Drugi równie mallowiedziwy przykład: wszyscy pamiętamy „Obcego, ósmego pasażera Nostramo”. Gdy sztucznej inteligencji zlecono zaprojektowanie najbardziej

ergonomicznych i równocześnie oszczędnych materiałowo krzeseł, to gotowy projekt przypominał kształtem Obcego. Niewątpliwie czekają na nas zagadki i wyzwania, które powstaną na styku relacji człowiek i sztuczna inteligencja.

**JERZY HAUSNER:** Wspomniałem o kategorii prawo do miasta. To prawo nowej, trzeciej generacji. To znaczy, że działa ono w innym porządku. To przykład prawa miękkiego (*soft law*) łączącego zobowiązanie i roszczenie. Nie mamy tu do czynienia z roszczeniem bezwarunkowym. Przyszłe stosunki gospodarcze również nie będą regulowane jak dotychczas, czyli głównie przez zakaz lub nakaz. Nie znaczy to, że prawa pierwszej i drugiej generacji powinny zniknąć, ale że część naszej aktywności będzie podlegać innego rodzaju regulacji i uprawomocnieniu. Ważne będzie w tym przypadku odniesienie etyczne.



# TEZY KOŃCOWE



# Sławomir Adamczyk

## Dekonstrukcja świata pracy

Stabilność współczesnych społeczeństw Zachodu, do których Polacy coraz chętniej się zaliczają, opiera się na konsumpcji. To ona stała się w państwach rozwiniętego kapitalizmu kluczowym motorem napędowym rozwoju gospodarczego, co widać w jej rosnącym wkładzie do wzrostu PKB. Praca, która niegdyś, jak to zgrabnie pisał Zygmunt Bauman (2006b), była „osią życia jednostki” i „głównym wyznacznikiem zarówno tożsamości społecznej, jak i samooceny”, zaczyna stawać się głównie wstępem do konsumpcji. Nie jest to miejsce na analizę przyczyn tej transformacji. Na pewno jednak to przeniesienie akcentów przyczynia się do zachowania pokoju społecznego w sytuacji, gdy od lat systematycznie wzrasta rozwarstwienie dochodowe w społeczeństwach Zachodu. Nie każdy może liczyć na interesującą, rozwijającą pracę, z godziwym wynagrodzeniem, ale każdy może konsumować, nawet jeżeli będzie to tylko surogat tego, co trafia do klas wyższych. To jest jednak kapitalizm, a więc na oddawanie się konsumpcji trzeba mieć środki z pracy. Stąd rozrost Graeberowskich *bullshit jobs*, czyli miejsc pracy, które niespecjalnie przyczyniają się do rozwoju osobowości, a na dodatek nasza cywilizacja mogłaby się bez nich spokojnie obyć. Są jednak potrzebne, gdyż zapewniają dopływ środków niezbędnych do konsumpcji ... przeważnie niewystarczających, dlatego też obywatele Zachodu zadłużają się na potęgę.

Zatem praca przetrwa – przynajmniej tak długo, jak trwać będzie obecny paradygmat rozwojowy. Dojdzie natomiast do rozpadu dotychczasowego modelu świata pracy. Wymuszać to będzie zmiana technologiczna.

Trwa spór czy robotyzacja zlikwiduje wielkoprzemysłowe miejsca pracy, czy może wręcz przeciwnie – zwiększy się zapotrzebowanie na niektóre kategorie pracowników. Szermuje się w nim liczbami. Międzynarodowa Federacja Robotyki z entuzjazmem ogłosiła, że obok zainstalowania 80 tys. robotów w amerykańskim przemyśle motoryzacyjnym w latach 2010-2015 utworzono tam także 230 tys. „ludzkich” miejsc pracy (IFR 2016). Jednak bystry obserwator spostrzeże, iż w zasadzie jest to odtworzenie stanu zatrudnienia sprzed ogromnej zapaści spowodowanej kryzysem gospodarczym 2008 r., więc nie wygląda to już tak rewelacyjnie jakby mogło się wydawać. A są badania, które dokumentują, że w latach 1990-2007 każdy robot zainstalowany w przemyśle USA oznaczał likwidację od 3 do 6 „ludzkich” miejsc pracy na lokalnych rynkach (Acemoglu, Restrepo 2017). Optymiści prezentują wizję synergicznej współpracy człowieka z robotem przy taśmie produkcyjnej. Jeżeli jednak współpraca ta ma polegać na tym, że zadaniem istoty ludzkiej będzie nadzór i konserwacja, to zostanie ona sprowadzona do roli „pasterza robotów”. Pozostanie kwestią czasu, kiedy tę funkcję będą w stanie przejąć samouczące się algorytmy. Z kolei w usługach coraz częściej będziemy mieć do czynienia z rozproszeniem pracy i oderwaniem jej od więzów czasu i przestrzeni. Brzmi to romantycznie, ale oznacza przede wszystkim rozwój platform internetowych pośredniczących w handlu pracą. Tak, handlu – mimo iż wciąż żyjemy mirażem Deklaracji Filadelfijskiej MOP. W ekonomii platform pojęcie pracodawcy rozplywa się w niebycie. W przypadku platform dostarczających algorytmy, za pomocą których wykonuje się usługę w przestrzeni realnej, można człowieka próbować zakotwiczyć w dotychczasowych standardach pracy. Tam, gdzie online sprzedaje się „kawałki” pracy kognitywnej sytuacja wygląda gorzej, gdyż w przestrzeni wirtualnej granice państwowe mają charakter umowny. Każdy mieszkaniec globu może zarobić kilkadziesiąt centów za mikrozadanie zdobyte na Mechanical Turk.

Według raportu na temat wpływu transformacji cyfrowej na rynki pracy, przygotowanego w 2019 r. dla Komisji Europejskiej, nieunikniona będzie polaryzacja miejsc pracy: rutynowe zadania osób o średnich kwalifikacjach będą automatyzowane, natomiast przetrwają miejsca pracy dla osób wysoko wykwalifikowanych oraz tych najmniej wykwalifikowanych,



których nie będzie się opłacało automatyzować (European Commission 2019). Jeżeli nałożymy to na wspomniane wcześniej rozwarstwienie dochodowe powodujące wypłukiwanie klasy średniej, oznacza to po prostu radykalną fragmentację społeczną. Obecny, w miarę przewidywalny i bezpieczny dla pracownika model świata pracy na Zachodzie wyłonił się z dziewiętnastowiecznego mroku „Ciężkich czasów” głównie dzięki wysiłkom związków zawodowych, które początkowo skupione na walce i kontestacji były w stanie wypracować kompromis z kapitałem i władzą publiczną. Stajemy jednak w obliczu dekonstrukcji tego modelu. Nowym światem pracy w coraz większym stopniu będą sterowały algorytmy sztucznej inteligencji i będzie on miał środek drabiny dochodowej „wyżarty” przez automatyzację. Czy związki i tym razem będą potrafiły znaleźć jakieś rozwiązanie? I kto będzie ich partnerem po drugiej stronie? Nie chciałbym nic prorokować, zwrócę tylko uwagę, że na wszelki wypadek przygotowano już pewną „ściągawkę”: „Jeżeli system sztucznej inteligencji wchodzi w bezpośrednią interakcję z człowiekiem, (...) Czy zapewniono, aby (...) wyraźnie sygnalizował, że jego zachowania społeczne są symulowane i że nie jest on zdolny do „rozumienia” i „odczuwania”?” (z wytycznych grupy ekspertów KE w zakresie etyki dotyczących godnej zaufania sztucznej inteligencji, kwiecień 2019 r.).

# Maciej Frączek

## Wokół świata (bez) pracy – głos końcowy

Praca jest jednym z kluczowych elementów kształtujących życie jednostek i całych społeczeństw. Dzięki niej i jej wytworom (dobrom i usługom) zaspokajamy nasze różnorakie potrzeby. Praca sama w sobie bywa wartością oraz bardzo mocno wpływa (pozytywnie i negatywnie) na tworzenie i utrzymywanie się innych wartości. Ponadto, w znacznym stopniu determinuje ona zakres i charakter norm społecznych, stając się czasami wręcz normą *per se*.

Obecnie na rynku pracy możemy zaobserwować wiele istotnych procesów, które tworzą konstrukt zwany przeze mnie „grą niebezpieczną na rynku pracy”. Do jego elementów zaliczam:

- nietrwałość, niepewność i zagrożenie bezpieczeństwa w relacjach i mechanizmach panujących na rynkach pracy,
- przyspieszenie dynamiki zjawisk występujących na rynku pracy i zwiększanie ich intensywności,
- pogłębianie się i redefiniowanie dylematu wolność *versus* bezpieczeństwo, wobec którego stoją jednostki na rynku pracy,
- zwiększający się wpływ procesów globalnych na sytuację krajowych i lokalnych rynków pracy,
- zinstytucjonalizowaną nieodpowiedzialność państwa, jego agend oraz innych aktorów (rynkowych i społecznych) w obszarze rynku pracy,
- pogłębiającą się segmentację rynku pracy,
- zwiększający się zakres stosowania elastycznych form zatrudnienia, w tym występowanie patologicznych form zatrudnienia,

- niepewność ekonomiczną wpływającą na rozpad tradycyjnych więzi społecznych,
- paradoks zmniejszającej się siły powiązań międzyjednostkowych (wspólnotowych) wynikających ze zindywidualizowanych działań i wartości, przy równoczesnym wzroście znaczenia sieci kontaktów.

Występowanie powyższych fenomenów powoduje, że jednostka na rynku pracy – *homo laborans* – bywa często utożsamiana z indywiduum prowadzącym wyłącznie kalkulację ekonomiczną odnoszącą się do czasu zainwestowanego w świadczenie pracy oraz uzyskanych dzięki niej korzyści materialnych (chodzi przede wszystkim o wynagrodzenie). Moim zdaniem szansą na dokonanie istotnych zmian w świecie pracy jest zdecydowanie szersze postrzeganie jednostki jako istoty społecznej, dla której równie ważnym (co wskazane powyżej korzyści materialne) celem i podstawą działań w obrębie rynku pracy są wartości i normy kulturowe oraz społeczne (m.in. współdziałanie, dobro wspólne, pomoc innym).

Procesy obserwowane na współczesnym rynku pracy, często powiązane z przemianami technologicznymi (eliminowanie pracy człowieka z procesu produkcyjnego przez roboty automaty czy sztuczną inteligencję, nowe, alternatywne formy pracy, cyfrowy rynek pracy, globalne przepływy zasobów, w tym intensywne ruchy migracyjne, uelastycznianie procesu pracy i jego przejawy – prekariat, *working poor*, *underemployment* i wiele innych), niewątpliwie wymagają poszukiwania nowego sposobu traktowania pracy i mówienia o niej, wypracowania nowych jej funkcji i sposobów realizacji oraz włączania tych kwestii do agendy polityki publicznej.

W perspektywie kilku najbliższych dekad wizja świata pozbawionego pracy ludzkiej wydaje się być niemożliwa do spełnienia. Co więcej, z bardzo dużym przekonaniem zaryzykuję stwierdzenie, że w takim horyzoncie czasowym nie dojdzie do znacznego obniżenia całkowitego zapotrzebowania na pracę. Należy przy tym oczekiwać bardzo poważnych zmian strukturalnych na rynku pracy (zarówno po stronie podażowej, jak i popytowej), które będą miały nie tylko podłoże technologiczne (czy szerzej – ekonomiczne), ale i polityczne, kulturowe czy społeczne. Nie sposób precyzyjnie przewidzieć (a tym bardziej zaprogramować) zakresu i charakteru tych zmian, ale można i należy próbować chociaż częściowo

się do nich przygotowywać. Temu powinna służyć przede wszystkim rozumna polityka publiczna prowadzona na poziomie całego globu (m.in. w ramach ONZ czy MOP), ponadnarodowych związków gospodarczo-ekonomicznych (w tym Unii Europejskiej), państw narodowych, na lokalnych wspólnotach kończą. Oprócz państwa, jako podstawowego aktora rynku pracy, wśród podmiotów programujących i wdrażających politykę publiczną odnoszącą się do świata pracy muszą być uwzględnieni, w zdecydowanie większej niż dotychczas skali, inni ważni interesariusze – świat biznesu, związki zawodowe, organizacje społeczne czy mniej sformalizowane ruchy społeczne. Można bowiem dostrzec, że wśród tych „tradycyjnych” aktorów rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, związki zawodowe, organizacje pracodawców) postępuje autonomizacja oraz heterogenizacja aksjologiczna i instrumentalna, ale też zacierają się tradycyjnie rozumiane odmienności instytucjonalne, powinności i zasoby. Dochodzi do zastąpienia dotychczasowych ortodoksyjnych i binarnych relacji między tymi aktorami interakcjami komplementarnymi i emergentnymi. Narasta przez to współzależność polegająca na nieuchronności współdziałania w celu rozwiązywania coraz bardziej kompleksowych problemów społecznych i ekonomicznych wiążących się ze światem pracy.

# Juliusz Gardawski

## A jednak świat pracy

Czuję się gościem zabłąkanym na debacie fascynującej, lecz wprowadzającej mnie w pewien dysonans. Tak ułożyły się moje losy badacza, że spoglądałem na świat społeczny makroskopowo – wydobywałem i wydobywam, czy raczej rekonstruuje obraz świadomości ekonomicznej dużych grup, operuję najczęściej narzędziami służącymi sondowaniu prób reprezentacyjnych. Obecnie uczestniczę w badaniach młodzieży polskiej i niemieckiej prowadzonych w ramach zespołu, którego organizatorem jest profesor Mrozowicki. Mój segment tych badań to sondaż kwestionariuszowy, telefoniczny na próbie reprezentacyjnej o błędzie 3%. Poprzednio mówiłem o jednym aspekcie tych badań – wyobrażeniach o godziwej pracy. Teraz w słowach końcowych zwrócę uwagę na inną kwestię. Od wielu dziesięcioleci badamy w SGH jeden z kluczowych aspektów świadomości ekonomicznej, który określamy wizjami gospodarki dobrze urządzonej. W ramach odpowiedniego wskaźnika, a także innych zmiennych, zawartych w kwestionariuszu, badamy wizje, które odnoszą się bezpośrednio i pośrednio także do pracy. Wyniki badań wskazują, że w pierwszej połowie lat 80., w czasie pierwszej „Solidarności” i w ciągu kilku lat następnych, nastąpiła zmiana wizji pod kilkoma kluczowymi względami. Pod koniec lat 80. stwierdziliśmy segmentację wizji, która okazała się inna od poglądów na gospodarkę z lat 70. (z ówczesnym wysokim poparciem własności państwowej, akceptacją idei socjalizmu itd.). Osobliwość poglądów polegała na ukształtowaniu się trzech wzorów, z których najczęściej wybierany był ten określony jako umiarkowanie

reformatorski (po przełomie ustrojowym przybrał postać narodowego kapitalizmu propracowniczego czy „przyjaznej gospodarki rynkowej”), następnie tradycyjny, egalitarno-etatystyczny, i w końcu liberalny, otwarty, który można określić jako dający szansę odważnym innowatorom. Ten wzór pojawiał się w większości badań w latach 1990–2013. Zakładaliśmy, że nowe wyzwania, m.in. te prezentowane podczas tego seminarium, spowodują przesunięcie w układzie wizji ku liberalizmowi, istotne zmniejszenie zakresu tradycjonalizmu i zaakceptowanie na większą skalę elastyczności rynku pracy. Ku mojemu zaskoczeniu takie zmiany nie nastąpiły – do zwolenników liberalnej elastyczności zaliczyło się, podobnie jak w większości badań z przeszłości, poniżej 10% respondentów. Dodam, że niemiecka młodzież popiera w większości społeczną gospodarkę rynkową o korzeniu ordoliberalnym. Dzisiejsza polska młodzież jest w mniejszym stopniu nastawiona etatystycznie, w mniejszym stopniu akceptuje instytucję związków zawodowych i mniej popiera zasady równości niż niemiecka. Pominę interpretowanie tych osobliwości i postawię ostrożny wniosek: polska młodzież, a zapewne i niemiecka, oczekuje trwałości tych samych modeli gospodarek, które były bliskie pokoleniu ich rodziców, nie jest przygotowana na elastyczny świat (bez) pracy, natomiast z gwarantowanym dochodem podstawowym, który pozwoliłby na konsumowanie wypełniające ich życie (w odpowiedzi na pytanie zawierające w kafeterii „nie chcę pracować w ogóle” ten wariant wybrał 1% młodych Polaków). Jak przystało staremu, konserwatywnemu socjaldemokracie, sądzę, że społeczeństwa zdobędą się na Polanyi’ński *counter movement* i znajdą sposób na powstrzymanie apetytu nowoczesnego technologicznego lewiatana, który zapowiada, że połknie pracę niczym biblijnego Jonasza. Oczywiście substancja pracy już się zmienia, definicje pracy również, ale z trudem wyobrażam sobie brak instytucji „roboty”, że przypomnę termin rozpowszechniany przez Kotarbińskiego, która będzie właśnie zinstytucjonalizowana i będzie nadawać smak ludzkiej egzystencji. Ale to już zupełnie inna historia...

# Jerzy Hausner

## Praca i ekonomia wartości

Ekonomia wartości zasadza się na uznaniu, że wartości, w tym wartości ekonomiczne, są wytwarzane przez ludzi, czyli współwytwarzane. W tym procesie kluczowe znaczenie ma relacja między wytwarzaniem wartości egzystencjalnych i instrumentalnych. Jestem przekonany, że na takim fundamencie trzeba osadzić współczesne rozumienie pracy, jej sensu i funkcji, ale także związanych z nią wyzwań i zagrożeń.

Skoro współczesna gospodarka to „gospodarka wiedzy”, w której wytwarzane są w coraz większym stopniu dobra niematerialne, to uzasadnione jest w formowaniu nowego etosu pracy eksponowanie jej funkcji poznawczej. Nowoczesna praca jest nie tylko indywidualnym doświadczeniem i zbiorową organizacją, jest również społecznym procesem uczenia się i generowania wiedzy. Rewolucja przemysłowa 4.0 wiąże się z kreowaniem i wdrażaniem technologii, które temu w szczególności służą. Problem w tym, aby nie prowadziło to do zawłaszczania i monopolizowania wiedzy przez największe i najsilniejsze kapitałowo globalne korporacje, lecz do jej rozpowszechniania i uwspólniania. Ta pierwsza tendencja jest najpoważniejszym współczesnym źródłem alienacji pracy, co objawia się m.in. w pozbawianiu rzeczywistych twórców dóbr intelektualnych prawa do nich.

Przeciwstawianie się temu zagrożeniu i tej formie alienacji pracy w znacznie mniejszym stopniu niż w przypadku gospodarki przemysłowej będzie polegało na formowaniu reprezentacji i ochronie interesów pracowniczych, w tym na działalności związków zawodowych. Co nie oznacza lekceważenia

wagi takiej reprezentacji. Ale jeśli ma ona odgrywać swoją niezbędną i pozytywną rolę, to konieczne staje się stworzenie nowych form takiej reprezentacji interesów, która nie będzie mogła dalej bazować na tradycyjnej formie stowarzyszeniowej. Skoro wykonywanie pracy staje się coraz bardziej rozproszone i zakład pracy przestaje być dominującą formą organizacji przedsiębiorstwa, to formy reprezentacji trzeba będzie do tego dostosować.

Podstawowe znaczenie będzie miało jednak to, czy równolegle pojawią się inne siły społeczne i ekonomiczne, które będą równoważyć siłę globalnych platform cyfrowych i ograniczać skutecznie ich dominację. Na pewno taką rolę może odegrać nowy model polityki konkurencyjnej dostosowany do świata gospodarki cyfrowej, co m.in. musi obejmować nową regulację praw własności intelektualnej. Dyskusje nad takim modelem trwają, ale są we wstępnej fazie. A czasu wiele nie ma, bo zmiany technologiczne są coraz intensywniejsze i siła globalnych platform cyfrowych gwałtownie rośnie.

Podkreślam jednak, że powodzenie w zakresie równoważenia sił w gospodarce cyfrowej jest możliwe o tyle, o ile dokona się przejście z transakcyjnego do relacyjnego modelu gospodarki rynkowej. A to wiąże się z formowaniem archipelagów rozwoju obejmujących podmioty, w tym przede wszystkim przedsiębiorstwa (Firmy-Idee), które świadomie podejmą długofalowe partnerskie współdziałanie z innymi podmiotami (wyspami), zapewniając sobie i im niezależność we współzależności. Ich partnerami muszą stać się miasta (Miasta-Idee) oraz szkoły, w tym szczególnie uniwersytety (Uniwersytety-Idee), czyli takie firmy, miasta i szkoły, które są zdolne i są w stanie same określić specyficzny dla nich proces wytwarzania wartości – ekonomicznych i pozaekonomicznych, egzystencjalnych i instrumentalnych.

Działanie takich archipelagów może przyczynić się do wzmocnienia wspólnotowego wymiaru pracy, co w ogóle warunkuje, aby praca wypełniała wszystkie swoje pozaekonomiczne funkcje. To oznacza, że przestrzeń gospodarowania musi być przestrzenią społecznych relacji, przestrzenią ludzkiej solidarności i rozwoju. Gospodarowanie, w tym szczególnie praca, nie może być tylko przestrzenią kontraktu, ale musi być także przestrzenią statusu – osobowego i wspólnotowego. Inaczej gospodarowanie nie będzie podtrzymywalne i nie będzie prowadzić do poprawy jakości życia w społecznej skali.



# Magdalena Jelonek

## Świat (bez) pracy – antycypowanie i projektowanie przyszłości

Duński fizyk, laureat Nagrody Nobla Niels Bohr trafnie podsumował wysiłek człowieka włożony w prognozowanie tego, co zdarzy się w kolejnych dniach, tygodniach czy latach. Jego dewiza – „Przewidywanie jest trudne, zwłaszcza gdy dotyczy przyszłości” – wydaje się być aktualna także, a może nawet szczególnie, jeśli chodzi o rynek pracy i wpływ na niego nowych technologii. Pamiętając, że (to nadal słowa Nielsa Bohra) „Ekspert to taki człowiek, który popełnił wszystkie możliwe błędy w bardzo wąskiej dziedzinie” nie zdecyduję się na formułowanie twardych prognoz dotyczących tego, co zdarzy się w kolejnych latach z polskim rynkiem pracy na skutek cyfryzacji i postępu technologicznego. Czy zmniejszy się liczba miejsc pracy? Czy pozostanie na podobnym poziomie? Które zawody znikną, a które pojawią się jako nowe profesje? Jakie umiejętności zawodowe będą szczególnie cenione, a jakie stracą na znaczeniu? Jak zmienią się stosunki pracy? ... W tym zakresie można raczej sformułować pewne sugestie, przypuszczenia, które obarczone będą dużym ryzykiem błędu, zwłaszcza gdy pokusimy się o przygotowanie prognozy długookresowej, w której – pomimo szczerych chęci – nie będziemy w stanie uwzględnić wszelkich drobnych zmian, wahnięć, dodatkowych czynników zewnętrznych czy zaskakujących decyzji politycznych, które finalnie zniweczą trud włożony w przewidywanie zdarzeń.

W przypadku rynku pracy wielokrotnie mylili się także wielcy naukowcy – np. John Maynard Keynes przewidywał, że na skutek rozwoju technologii i związanej z nią zwiększonej wydajności na początku

xxi w. będziemy poświęcać na pracę ok. 15 godzin tygodniowo. Resztę czasu będziemy spędzać na rozrywkach i przyjemnościach. Niemal sto lat po jego prognozach widzimy, jak bardzo się mylił i choć przewidywania dotyczące redukcji liczby godzin pracy nadal pojawiają się w debacie, to jednak obecnie mało kto byłby na tyle odważny w swoich przypuszczeniach, aby „przewidzieć” tak drastyczne zmniejszenie czasu pracy.

Niemniej jednak nowe technologie, w tym sztuczna inteligencja, wkraczają w różne obszary rzeczywistości i z dużym prawdopodobieństwem odcisną na nich swoje piętno. Mowa tutaj m.in. o sztuce (np. „Portret Edmonda Bellamy” namalowany przez uczący się algorytm czy album Taryn Southern „I Am AI” skomponowany przy pomocy algorytmów sztucznej inteligencji), modzie (np. cyfrowa stylistka Alibaba), medycynie (np. BioMind – system sztucznej inteligencji diagnozujący chorobę nowotworową z większą poprawnością niż doświadczeni lekarze, w dodatku dwa razy szybciej). Posiłkujemy się technologią przede wszystkim w celach biznesowych, np. po to, aby zastąpić pracę ludzką (np. Sberbank, który istotnie zredukował zatrudnienie specjalistów ds. oceny ryzyka, zastępując ich pracą algorytmami), ale też aby poprawić produktywność pracowników czy wykorzystać potencjał ludzki, który dotychczas nie był brany pod uwagę (np. Andela, amerykańska firma, która wyszkoliła 20 tys. programistów w krajach afrykańskich, używając w tym celu narzędzi dostępnych online (e-learning), a następnie zatrudniła ich do wykonywania pracy zdalnie).

Ostatnie z wymienionych przykładów (strategia Sberbank oraz Andeli) skłaniają do refleksji nad przyszłością pracy w kontekście rozwoju technologicznego – refleksji mającej charakter nie tyle prognoz i przypuszczeń, co pytania o to, na ile taką przyszłość możemy sami współkształtować. Chodzi o to, aby rozwój technologiczny sprzyjał zwiększaniu potencjału ludzkiego, a nie jego redukowaniu czy zastępowaniu, tym bardziej, że obie strategie mogą przynieść realny zysk, przy czym pierwsza z nich (Sberbank) niesie korzyść firmie, a druga (Andela) jest korzystna zarówno dla biznesu, jak i pracowników. Refleksję i działania na rzecz zrównoważonego wykorzystania nowych technologii należy podjąć wspólnie, nie w hermetycznym gronie naukowców, ale np. wraz z pracodawcami,

przedstawicielami szkół, związków zawodowych, firmami rekrutującymi pracowników, organizacjami pozarządowymi czy przedstawicielami administracji publicznej.

# Sławomira Kamińska- -Berezowska

## Wokół konsekwencji definiowania pracy i jej znaczenia – głos podsumowania

Obecnie w Polsce zachodzi proces starzenia się społeczeństwa, który można potraktować jako wyzwanie dla zarządzania i kształtowania polityki społecznej. Całość tego procesu wpisuje się w erę postnowoczesności i rozwoju neoliberalnych rozwiązań gospodarczych, które wiążą się ze wzrostem niepewności w aspekcie posiadania pracy pełnoetatowej, gwarancji zatrudnienia czy satysfakcjonującego dochodu. Sądzę jednak, że debata dotycząca końca pracy powinna być uzupełniona o następujące pytanie: Z końcem jakiego typu pracy i przez kogo wykonywanej możemy mieć do czynienia?

Analizując tak postawione pytanie, warto odwoływać się do refleksji z perspektywy wyobraźni socjologicznej wskazywanej już w połowie XX w. przez Charlesa Wrighta Millsa (1970), bo pozwala ona widzieć życie społeczne w sposób, który łączy wymiar indywidualny i zbiorowy. Kontynuujący ideę wyobraźni socjologicznej Anthony Giddens (1998) zauważył w niej wymiar historyczny, antropologiczny i krytyczny. Zgodnie z jego opinią historyczny wymiar wyobraźni socjologicznej nakazuje refleksję nad dotychczasowymi zmaganiem ludzi o przetrwanie, wymiar antropologiczny koncentruje się na różnorodności egzystencji człowieka, a wymiar krytyczny (korzystając z wsparcia dwóch pierwszych) zwraca się ku przyszłości, krytykując istniejące formy społeczeństwa i poddając je analizie. Moim zdaniem w ten trzeci wymiar wyobraźni socjologicznej wpisuje się perspektywa feministyczna, która jeszcze sugestywniej łączy to, co prywatne, z tym, co publiczne. Ta ostatnia perspektywa pokazuje

też, że kobiety weszły na rynek pracy zawodowej w Polsce i w Europie na innych zasadach niż mężczyźni, i do dziś inaczej na nim funkcjonują (przynajmniej w tym sensie, że dotyczą je problemy luki płacowej, większego bezrobocia czy „szklanego sufitu”). Wrażliwość feministyczna pozwala także zauważyć, że pewnej części czynności i aktywności człowieka, zwłaszcza tej wykonywanej głównie przez kobiety, odmawiano miana pracy (przynajmniej w dyskursie potocznym). W narracjach codziennych czy medialnych można więc usłyszeć, że „kobieta nic nie robi, bo siedzi w domu”. W ten sposób prace domowe bywają dyskredytowane, w tym te o charakterze porządkowym (sprzątanie mieszkania, mycie okien, pranie, prasowanie itd.), gastronomicznym (przygotowywanie posiłków, dokonywanie zakupów, przygotowywanie produktów do długoterminowego spożywania itd.), wychowawczym (sprawowanie opieki nad małoletnim potomstwem, w tym troska o jego bezpieczeństwo, zdrowie, rozwój), opiekuńczym (opieka nad osobami chorymi i/lub niesamodzielnymi), organizacyjnym (płacenie rachunków, kontrola i monitorowanie sposobu użytkowania mediów, takich jak prąd, gaz, woda). Odmawianie miana pracy wykonywanym w domu czynnościom (np. porządkowym, wychowawczym, opiekuńczym) skutkuje ich deprecjonowaniem i lekceważeniem na poziomie symbolicznym czy finansowym. W znacznej mierze za sprawą badaczek reprezentujących wrażliwość feministyczną – w Polsce m.in. dzięki Annie Titkow, Danucie Duch-Krzystoszek, Bogusławie Budrowskiej (2004) – czynności wykonywane w domu są jednak uznane za pracę, ale wpisują się w te nieodpłatne. Na ten rodzaj pracy jest nadal zapotrzebowanie (zwłaszcza w kontekście starzenia się społeczeństwa), a więc w tym sensie trudno mówić o „zmierzchu pracy”. Jak zauważa to wielu badaczy, nie tylko polskich (zob. np. Rifkin 2003; Beck 2002; Standing 2014; Czarzasty, Kliszko 2018), można natomiast mówić o problemie „zmierzchu” czy końca pracy pełnoetatowej, która wiąże się z gwarancjami zatrudnienia, jak i długookresowego, satysfakcjonującego – dla osoby pracującej – dochodu. Można również odnotować, że przemiany rynku pracy związane z przejściem do postfordyzmu i rewolucji przemysłowej 4.0 prowadzą do obniżenia zatrudnienia w tradycyjnych działach przemysłu, jak również do zmniejszenia koncentracji pracowników, a także

do wzrostu nowych, atypowych form zatrudnienia. Przemiany te dzieją się przy tym na naszych oczach, czyli mają miejsce także w Polsce, co już w analizach polskich badaczy udaje się uchwycić (zob. np. Gardawski 2009). Zmianie ulega więc treść pracy i jej formy, a skutki tych zmian stopniowo ujawniają się w zakresie stosunków przemysłowych czy poziomu dochodu z pracy jednostek. W tym kontekście podział pracy na odpłatną i nieodpłatną ma nadal znaczenie, bo deficyt tej pierwszej może powodować ubożenie społeczeństwa i wzrost nierówności czy niezadowolenia społecznego. Może to też rodzić wiele problemów pozaekonomicznych, ponieważ praca jest istotna nie tylko w aspekcie uzyskiwanego przez jednostkę dochodu i jej pozycji w społeczeństwie, ale pełni również ważną rolę w strukturyzacji czasu jednostki, kreowaniu jej nawyków, samodyscypliny, tożsamości i sieci kontaktów społecznych oraz w odczuwaniu samorealizacji. Sądzę więc, że deficyt pracy odpłatnej, przy nadmiarze pracy nieodpłatnej, może być przyczyną wielu kryzysów społecznych czy wręcz patologii, a w każdym razie braku wykorzystania potencjału społecznego jednostek.

Powyższy stan rzeczy budzi szereg wyzwań dla polityki społecznej i inwestowania w jakość pracy. Zdaniem Jacka Męciny (2018) kraje OECD w ramach analizowania jakości pracy zwracają uwagę na jakość zarobków, jakość stabilności zatrudnienia i jakość otoczenia zawodowego. W ten ostatni aspekt wpisuje się koncepcja zarządzania różnorodnością (ZR), która jest zgodna z ideami wolności i tolerancji, jak również wyzwaniem wykorzystania potencjału ogółu jednostek niezależnie od ich różnic. Myślę, że dzisiaj w Polsce szczególne znaczenie ma zarządzanie różnorodnością ze względu na wiek i płeć, bowiem to ten typ różnic jest powszechny. Zarządzanie różnorodnością ze względu na płeć wydaje się mocniej akcentowane niż to dotyczące wieku, tym niemniej problemy seksizmu i ageizmu są nadal w naszym życiu społecznym obecne. W ramach zarządzania wiekiem warto eksponować możliwości komunikacji, a nie przepaści między pokoleniami, jak też kwestie feminizacji starości (bo to kobiety żyją statystycznie dłużej) oraz feminizację opieki (bo to kobiety zwykle opiekują się potomstwem i/lub niesamodzielnymi seniorami). W dyskursie publicznym i naukowym problemy definiowania czy analiz

seksizmu i ageizmu już się pojawiają, ale sądzę, że to „już” nie wystarcza. Warto się tym zjawiskom przeciwstawiać, a można to robić właśnie przez upowszechnianie zarządzania różnorodnością ze względu na płeć i wiek. Uważam, że wartości związanych z tą koncepcją nie wystarczy jedynie formalnie deklarować i uznawać, ale warto je też jeszcze praktykować.

# Wojciech Morawski

## Przyszłość pracy i edukacja

Nie sądzę, abyśmy musieli martwić się o przyszłość rynku pracy. Jak uczy historia, ten problem rozwiązuje się sam. Przyszłość mają takie profesje, w których nie da się wyeliminować czynnika odpowiedzialności. Groźna jest natomiast segmentacja rynku i idąca za tym erozja równości społecznej, zwłaszcza równości szans. Z tego punktu widzenia zasadnicze znaczenie będzie miała ewolucja systemu edukacyjnego.



# Adam Mrozowski

## Świat po rewolucji 4.0 – gdzie, kiedy i dla kogo?

Seminarium Świeradowskie stanowiło okazję do połączenia wielu wątków, którymi współcześnie interesują się przedstawiciele różnych dyscyplin, w tym m.in. prawnicy, ekonomiści, pedagodzy czy, co mi najbardziej bliskie, socjologowie pracy. Tematyka pozaludzkich aspektów pracy (automatyzacji, robotyzacji, cyfryzacji) i nowych form pracy, np. w ramach ekonomii współpracy czy ekonomii fuch (*gig economy*), wyraźnie została powiązana z wątkami etycznymi (ekonomii moralnej), które wydają się nieodzowne dla społecznego zakorzenienia napędzanych rynkowo przemian technologicznych.

Problemem, na którym chciałbym skoncentrować się w swoim głosie końcowym są społeczne oraz symboliczne granice pracy obecnie i w przyszłości. Kategoria granic symbolicznych odnosi się, w ujęciu Michèle Lamont i Virág Molnár, do „rozdzielenia (*distinctions*) pojęciowych tworzonych przez aktorów społecznych w celu kategoryzowania obiektów, ludzi, praktyk, a nawet czasu i przestrzeni”. Z kolei granice społeczne, zdaniem tych badaczek, mają charakter zobiektywizowany w postaci „nierównego dostępu oraz podziału zasobów (materialnych i niematerialnych) i szans społecznych”, i przejawiają się m.in. w trwałych wzorach interakcji społecznych w obrębie oraz pomiędzy grupami uprzywilejowanymi i nieuprzywilejowanymi (oba cytaty w tłum. AM za: Lamont, Molnár (2002, s. 168)). Negocjowanie granic symbolicznych może wzmacniać lub osłabiać granice społeczne. Przykładowo, toczona przez związki zawodowe i ruchy społeczne w Polsce walka o uznanie za

równoważnych „pracownikom” osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na podstawie innej niż stosunek pracy osłabiła bariery dostępu do organizacji związkowych dla pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych.

W takim kontekście bardzo ciekawe jest następujące pytanie: czy, gdzie, kiedy i dla jakich kategorii pracujących procesy wynikające z postępującej cyfryzacji i rewolucji przemysłowej 4.0 mogą doprowadzić do rzeczywistego przesunięcia symbolicznych i społecznych granic pracy? Jest to w istocie pytanie o przestrzenne, czasowe i społeczne (w tym przede wszystkim, ale nie tylko, klasowe, genderowe, etniczne, związane z wiekiem i kondycją fizyczną oraz psychiczną) granice pracy w późnym kapitalizmie cyfrowym. Przykładowo, czy procesy radykalnej przebudowy świata pracy, w której pracę ludzi zastępują maszyny kierowane sztuczną inteligencją, nie będą, mimo wszystko, bardzo mocno ograniczone przestrzennie i społecznie w sytuacji dostępności taniej rzeszy pracowników i pracownic, i to zarówno w zdeindustrializowanych enklawach centrum, jak i uprzemysławianych peryferiach kapitalistycznego systemu świata? Dla kogo – poza elitą cyfrowych „projektariuszy” – rewolucja przemysłowa 4.0 będzie stanowić „wyzwolenie” od rzeczywistych i wyobrażonych ograniczeń „fabryki społecznej” na rzecz okazjonalnych „fuch”, które pozwolą na uwolnienie twórczego potencjału pracy? Dla jakich kategorii pracowników będzie ona natomiast jedynie intensyfikacją niepewności, zarówno w wyniku „wirtualizacji” i fragmentacji znaczących relacji społecznych, jak i ograniczenia (jak sugeruje Guy Standing) praw obywatelskich (w tym przede wszystkim socjalnych), z których znaczna część nadal jest związana z pracą etatową. W społeczeństwach różnych rytmów – realizujących, jak pisał o Polsce transformacyjnej Marek Ziółkowski, równoległe wzory tradycyjne, nowoczesne, ponowoczesne – rewolucja cyfrowa może tworzyć zaskakujące wzory społeczne. Mogą one łączyć np. folwarczne stosunki pracy i technowyzysk, co zdają się potwierdzać niektóre doniesienia medialne na temat warunków pracy w działających w naszym kraju globalnych platformach internetowych w branży gastronomicznej.

Na zakończenie chciałbym też wspomnieć o bardzo istotnym problemie etycznych (a zatem, językiem Lamont i Molnár, i symbolicznych) granic

napędzanej rynkowo rewolucji technologicznej. Jeśli granice te zostaną przekroczone, a logika wahadłowej zmiany społecznej postulowana przez Karla Polanyiego pozostanie w mocy, czekają nas nieuchronnie narodziny kontrruchu na rzecz społecznego zakorzeniania gospodarki 4.0. Jak będą swoje interesy zbiorowe definiować pracownicy i obywatele przyszłości? Jak będą się oni mobilizować na rzecz ich realizacji? Czy czeka nas technopopulizm, w którym władza będzie wykorzystywać najnowsze technologie, aby uprawomocnić swoje roszczenia do reprezentacji (Michael Saward) wykluczonych przez rewolucję cyfrową grup i kategorii społecznych oraz kierowania ich gniewu przeciw wyobrażonym i realnym „wygranym” zmian? Czy raczej możemy spodziewać się przejmowania obywatelskiej kontroli nad przemianami technologicznymi? W moim przekonaniu ten ostatni scenariusz wymagałby jednak wzmocnienia realnych (a nie wirtualnych) wspólnot, których fundamentem byłaby solidarność między- i wewnątrzpokoleniowa w wymiarze społecznym, ekonomicznym, międzykulturowym i środowiskowym (ekologicznym). Czy jego realizacja jest możliwa, czy też czeka nas raczej materializacja zaawansowanej technologicznie antydemokratycznej dystopii? Pozostawiam to pytanie otwarte.

# Wojciech Paprocki

## Świat (bez) pracy nie zmienia się zgodnie z koncepcjami wizjonerów

Wśród autorów tekstów literackich znajdują się wizjonerzy, którzy kreują futurystyczne koncepcje przemian cywilizacyjnych. Współczesne zainteresowanie sztuczną inteligencją w wersji *general artificial intelligence* (GAI) zostało wywołane ideą, która łączy w sobie, z jednej strony, fascynację rozwojem technicznym, a z drugiej strony, strach człowieka, że owoc jego pracy stanie się przyczyną zguby całej cywilizacji.

W globalnej dyskusji o zmianach społeczno-gospodarczych dochodzi do swoistego nieporozumienia. W świecie akademickim i w społeczności twórców dzieł sztuki znajduje się wiele osób poszukujących pomysłu, który pozwoliłby stworzyć robota dysponującego GAI. Ten wysiłek jest motywowany ludzką ciekawością czy można stworzyć GAI, a jeśli tak, to w jaki sposób będzie funkcjonować taki osobliwy świat. Te osoby korzystają ze skromnych środków finansowych, pochodzących z różnych źródeł, zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, a mecenas nie liczą na zwrot przekazanych środków. W centrum zainteresowania naukowców i twórców są następujące pytania: Jak wytworzyć pierwszy raz GAI? Czy robot uniezależniony od swojego konstruktora będzie pokojowo współżyć z człowiekiem? Czy taki robot będzie przydatny, np. w realizacji idei przeniesienia życia ludzkiego poza planetę Ziemia? Wydaje się, że istnieją duże grupy społeczne, które się tymi pytaniami fascynują i dodatkowo zastanawiają się, czy za ich życia uda się znaleźć na nie odpowiedzi. Jednocześnie w świecie biznesowym – zarówno w USA, gdzie „człowiek jest gotów zrobić wszystko dla pieniędzy”, jak i w Chińskiej Republice Ludowej,

gdzie „człowiek jest gotów zrobić wszystko dla partii” – są prowadzone prace rozwojowo-wdrożeniowe, których celem jest upowszechnienie rozwiązań wąskiej (słabej) sztucznej inteligencji, czyli *narrow artificial intelligence*. Giganci gospodarki cyfrowej, m.in. Google (USA) i Tencent (CHRL), dysponują wypracowanymi nadwyżkami kapitału, co pozwala im na kierowanie miliardów dolarów na finansowanie odpowiednich projektów. Powstaje złudzenie, że podmioty gospodarcze z tej grupy w ogóle nie kierują się wynikiem analizy mikroekonomicznej i są gotowe wydawać (inwestować?) pieniądze „bez ograniczenia”. Ale tak nie jest. Te podmioty stanowią element systemu gospodarki rynkowej, w której właściciel kapitału chce (musi?) go pomnażać. Oczywiście horyzont czasu, w którym nastąpi rozliczenie rachunku efektywności (mikro)ekonomicznej inwestycji może być wydłużany, ale działanie bez horyzontu czasu powoduje, że projekt komercyjny przekształca się w projekt utopijny, a realizator takiego projektu wypada z rynku.

W lecie 2019 r. w USA zaczęły występować pierwsze symptomy, że wśród gigantów gospodarki cyfrowej „zapaliły się czerwone lampki ostrzegawcze”. Start-up Waymo, spółka córka Alphabet i spółka siostrzana Google przekazała komunikat, że podjęte w 2009 r. prace nad technologią bezzałogowego samochodu, czyli *autonomous vehicle (AV)* trwają znacznie dłużej niż pierwotnie oczekiwano i nie wiadomo, kiedy uda się uzyskać oczekiwane efekty. Poszukiwani są sojusznicy, a wśród nich mogą się znaleźć dotychczasowi konkurenci Waymo, którzy przyłączą się do wspólnego projektu. Problemem jest nie tyle brak środków finansowych, ile brak nowych pomysłów wśród najlepszych specjalistów, jak stawiać kolejne kroki na drodze rozwoju tej technologii.

Na świecie miliony osób pracują jako kierowcy zawodowi, a miliardy osób wykonują czynności prowadzenia pojazdów w celu zaspokojenia własnych potrzeb mobilności. Skoro wprowadzenie AV do użytku oddała się w czasie i być może będzie osiągalne dopiero za kilka dekad, to świat (bez) pracy „tu i teraz” uwolniony zostaje od obaw, że nastąpi strukturalna, głęboka redukcja miejsc pracy w sektorze transportu. Kierowcy taksówek, samozatrudnieni kierowcy Ubera, kierowcy przedsiębiorstw przewozowych i kurierskich będą mieć zatrudnienie przez wiele kolejnych

lat. Osoby odchodzące z tego zawodu na emeryturę trzeba będzie zastępować młodymi kadrami, które trzeba odpowiednio wyszkolić, w tym w zakresie obsługi systemów cyfrowych wspierających pracę współczesnego kierowcy.

Podstawowym współczesnym wyzwaniem jest zatem wyjaśnienie nieporozumienia polegającego na pomieszeniu wątków futurystycznych koncepcji ze scenariuszami rozwoju i wdrażania nowych, ale już dojrzałych technologii. W gospodarce przechodzącej transformację cyfrową nie ma powodu, aby rozpatrywać scenariusze wdrożenia GAI. Z większą pokorą niż w minionych dwóch dekadach trzeba analizować możliwości rozwoju rozwiązań wąskiej sztucznej inteligencji oraz skutków ich upowszechniania, aby dostrzec, gdzie postęp techniczny wywoła zmiany w strukturze zatrudnienia.

# Barbara Surdykowska

## Sztuczna inteligencja przemodeluje świat, który znamy

Zakończenie z natury rzeczy pozwala na spojrzenie na temat przyszłości pracy z nieco szerszej perspektywy, bardziej długookresowej. Można rozpocząć od myśli, którą często powtarzał żyjący ponad sto lat temu Konstanty Ciołkowski, wizjoner astrofizyki i ludzkiego podboju przestrzeni kosmicznej. Wskazywał on, że wprawdzie Ziemia jest kolebką ludzkości, ale nie można cały czas żyć w kolebce. Niezależnie od tego, jak potoczą się losy cywilizacji ziemskiej i jej zdolności do rozprzestrzenienia się poza nasz glob, pytanie podstawowe dotyczy relacji człowieka ze sztuczną inteligencją (SI). W celu zasygnalizowania tego, jak one mogą przebiegać i jaki to będzie miało wpływ na to, kim będzie człowiek (a co za tym idzie: czym będzie praca człowieka) przywołam cytaty z wypowiedzi Hansa Moraveca<sup>12</sup>, gdyż w mojej opinii świetnie obrazuje współczesny świat i to, przed czym stoimy:

- 12 Hans Moravec – naukowiec, futurolog, profesor w Instytucie Robotyki przy Uniwersytecie Carnegie Mellon w Pittsburghu. Skonstruował modele dotyczące tzw. widzenia maszynowego, za pomocą których mobilne autonomiczne roboty określałyby tzw. region zainteresowania – rozpoznawany przez maszynę z użyciem przetworników CCD oraz czujników podczerwieni i ultradźwiękowych. Specjalne oprogramowanie, wykorzystując obróbkę statystyczną dostarczanych przez czujniki danych, tworzy trójwymiarową mapę otoczenia, dzięki czemu robot może się poruszać samodzielnie na zadanym obszarze. Praktyczne zastosowanie modelu widzenia maszynowego nastąpiło w 2003 r., kiedy to Moravec wraz ze Scottem Friedmanem założył zajmującą się robotyką firmę Seegrid Corporation. Firma

„Komputery są maszynami uniwersalnymi, ich potencjał rozciąga się równomiernie na nieograniczoną liczbę zadań. Z kolei potencjał ludzki ma przewagę w aspektach ważnych dla przetrwania, ale okazuje się słaby w sprawach od niego odległych. Wyobraźmy sobie „krajobraz ludzkich kompetencji”: niziny z etykietami, takimi jak „arytmetyka” i „uczenie się na pamięć”, podgórze ze „sprawdzaniem twierdzeń” i „grą w szachy”, a szczyty górskie oznaczone jako „lokomocja”, „koordynacja ręka-oko” i „stosunki społeczne”. Zwiększenie mocy obliczeniowej komputerów jest jak woda powoli zalewająca krajobraz. Pół wieku temu zaczęła zatapiać niziny, wypierając rachmistrzów i recepcjonistów, ale większość z nas pozostawiając suchą. Teraz powódź dotarła do podnóża gór, a znajdujące się tam nasze placówki obmyślają strategię wycofania się. Czujemy się bezpiecznie na szczytach, ale w obecnym tempie one również zostaną zatopione w ciągu kolejnego półwiecza. Proponuję, abyśmy w miarę zbliżania się tego dnia budowali arki i uczyli się morskiego stylu życia!” (cytat za: Tegmark 2019, s. 76–77).

Aby dalej snuć rozważania dotyczące relacji człowiek–sztuczna inteligencja, wypada uporządkować najbardziej elementarne fakty. W chwili obecnej mamy do czynienia ze sztuczną inteligencją przewyższającą człowieka, która ma charakter wyspecjalizowany, czyli z tzw. słabą SI. Za symboliczny moment jej zwycięstwa przyjmujemy wygranie z człowiekiem w grę Go w 2016 r.<sup>13</sup>

Obecnie nie istnieje (co dość oczywiste) konsensus co do krótko-terminowych i średnioterminowych prognoz na temat wpływu istnienia

skoncentrowała się na budowie widzących robotów przemysłowych, a w szczególności autonomicznych robotów magazynowych, potrafiących rozpoznawać otoczenie i uczących się samodzielnego poruszania w halach magazynowych (w odróżnieniu od dotychczasowych konstrukcji tego typu roboty magazynowe z Seegrid Corporation nie wymagają wcześniejszego zaprogramowania robota w celu funkcjonowania na uprzednio przygotowanym i kontrolowanym terenie).

- 13 Główną ideą AlphaGo było połączenie intuicyjnego głębokiego uczenia się z logiką GOFAT, którą możemy określić żartobliwie jako „staromodną sztuczną inteligencję” – tę, która wiele lat temu pokonała nas w szachy (zob. Tegmark 2019, s. 117).



wyspecjalizowanej si na gospodarkę, system prawny, siły militarne czy świat pracy (por. The British Academy 2018). Oczywiście kontrowersje rosną do kwadratu, gdy postawimy pytanie poszerzające horyzont czasowy, a więc o wpływ sztucznej inteligencji na człowieka na poziomie tzw. generalnej sztucznej inteligencji (GAI) – na przeróżne obszary gospodarcze, społeczne czy polityczne<sup>14</sup>.

Kwestią podstawową jest następujące pytanie: czy GAI powstanie i kiedy? Są naukowcy, którzy uważają, że jest to bardzo odległa perspektywa czasowa. Max Tegmark określa ich jako technosceptyków. Na przykład Rodney Brooks (MIT, założyciel iRobot) uważa, że nastąpi to nie wcześniej niż w 2200 r.<sup>15</sup>. Równocześnie Ray Kurzweil (Google) wskazuje na 2029 r., mówiąc krótko: nie wiemy. Załóżmy, że mówimy o perspektywie najbliższych 30 lat (bo gdzieś pomiędzy tymi dwiema powyższymi datami celują odpowiedzi większości naukowców (opatrzone nieskończoną liczbą „o ile”, „jeżeli” i „chyba”). Analizując poglądy na temat tego, jaki będzie wpływ GAI na znany nam świat, zauważamy dwie grupy: zachwyconych (niech symbolicznie będzie to Larry Page, Google) i zaniepokojonych (i znowu tylko przykładowo Stuart Russell (Berkeley) czy znany każdemu Elon Musk). W książce *Życie 3.0* Tegmark rysuje scenariusze pojawienia się silnej sztucznej inteligencji<sup>16</sup>. Nie ma potrzeby ich wszystkich szczegółowo omawiać. Warto odwołać się do dwóch przekonań autora: po pierwsze, bez powstania GAI ludzkości nie uda się „rozprzestrzenić” poza Ziemię, a po drugie, jeżeli GAI powstanie, to fundamentalnie zmieni znaczenie tego, czym jest praca człowieka. Wydaje mi się, że zbiór scenariuszy naszkicowanych przez autora może być niezłym planem

14 *General artificial intelligence* (GAI) – określana też jako *strong AI* albo *full AI* (czyli silna albo pełna sztuczna inteligencja).

15 <https://www.theverge.com/2018/11/27/18114362/ai-artificial-general-intelligence-when-achieved-martin-ford-book>

16 Dla porządku warto wymienić chociaż hasłowo poszczególne scenariusze: utopia libertariańska, dobrotliwy dyktator, utopia egalitarystyczna, strażnik, Bóg opiekuńczy, Bóg zniewolony, zdobywca, potomkowie, dozorca w Zoo, 1984, regres, samozniszczenie (Tegmark 2019, s. 211).

dyskusji o tym, czy chcemy, aby powstała silna SI, czy też nie – bo to jest polityczny wybór (np. czy można powstrzymać/zakazać badań, które prowadziłyby do jej powstania). Czy jeżeli odpowiemy, że nie chcemy jej powstania, to przyjmujemy konsekwencję, że redukujemy zasadniczo szansę na rozprzestrzenienie się „naszego” życia w kosmosie?

Wróćmy do bliższej perspektywy czasowej. Jak podkreślałam, nie ma żadnego konsensusu czy i kiedy pojawi się GAI, czyli innymi słowy, jak określa to Andrew Y. Ng, guru sztucznej inteligencji: obawa ludzi przed pojawieniem się zabójczych robotów symbolizujących silną sztuczną inteligencję jest jak troska w tej chwili o przeludnienie na Marsie<sup>17</sup>. Kilka kwestii wymaga podkreślenia. Co wiemy na pewno? Rozwój technologii dotknie w większym stopniu osoby o niższych kwalifikacjach, niższym statusie społecznym i niższej zdolności do elastycznego reagowania na zmianę otoczenia. Na chwilę obecną wszystko wskazuje na to, że zyski ze sztucznej inteligencji (wyspecjalizowanej, zdolnej do głębokiego uczenia się – czyli takiej, jaką już mamy) przyczynią się do jeszcze większego pogłębienia nierówności dochodowych i majątkowych. Właśnie pytanie, jakie będą tego konsekwencje w perspektywie krótko- i średniookresowej wydaje mi się najważniejsze. Rozwój nawet obecnej SI „wymiecie” miliony ludzi z ich dotychczasowego „sposobu na życie” ze względu na zanikanie miejsc pracy. Pamiętajmy, że tak naprawdę najważniejsze nie jest to, ile powstanie nowych zawodów związanych z rozwojem sztucznej inteligencji, ale ile ludzi będzie zdolnych je wykonywać. Bezdyskusyjnie, słaba sztuczna inteligencja przemodeluje świat, który znamy. Przypomnijmy sobie jeszcze raz wypowiedź Hansa Moraveca, którego „widzące” roboty są w trakcie likwidowania tego, czym była praca w magazynie. Równocześnie bez silnej sztucznej inteligencji nigdy na dobre nie opuścimy kołyski. A przecież chcemy, żeby jakaś forma świadomości odbiła się na dobre od brzegów Ziemi.

17 [https://www.theregister.co.uk/2015/03/19/andrew\\_ng\\_baidu\\_ai/](https://www.theregister.co.uk/2015/03/19/andrew_ng_baidu_ai/)

## Literatura

- Acemoglu D., Restrepo P. (2017). *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*, „NBER Working Paper”, 23285.
- Acemoglu D., Restrepo P. (2018). *Artificial Intelligence, Automation, and The Future of Work*. Tekst przygotowany do: A. Agarwal, A. Goldfarb, J. Gans (red.), *Economics of Artificial Intelligence*, maszynopis.
- Adamczyk S., Surdykowska B. (2013). *Kryzys zadłużeniowy a presja na systemy rokowań zbiorowych w państwach UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1.
- Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, 189.
- Arthurs H. (2012). *Labour Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Counterfactual?* „Comparative Research in Law & Political Economy”, Research paper 10/2012.
- Bauman Z. (2006a). *Płynna nowoczesność*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman Z. (2006b). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków: WAM.
- Beck U. (2002). *Społeczeństwo ryzyka W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bell D. (1994). *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boltanski L., Chiapello E. (2005). *The new spirit of capitalism*. London: Verso Books.
- Bourdieu P. (1986). *The Forms of Capital* [in:] John C. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York, Westport, Connecticut, London: Greenwood Press.

- Bourdieu P., Passeron J.-C. (1990). *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*. Warszawa: PWN.
- Bove A., Murgia A., Armano E. (2017). *Mapping precariousness: subjectivities and resistance*. An introduction [in:] E. Armano, A. Bove, A. Murgia (red.), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. Abingdon: Routledge.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2015). *Drugi wiek maszyny. Praca, postęp i dobrobyt w czasach genialnych technologii*. Warszawa: MT Biznes.
- Cedefop (2018). *Mózg zamiast mięśni: Przyszłość pracy w Europie*. Nota informacyjna – 9130 PL. Thessaloniki: Cedefop, [http://www.cedefop.europa.eu/files/9130\\_pl.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9130_pl.pdf) (dostęp: 14.03.2019).
- Cowen T. (2011). *The great stagnation: how America ate all the low-hanging fruit of modern history, got sick and (eventually) feel better*. New York: Dutton.
- Czarzasty J., Kliszko Cz. (red.) (2018). *Świat (bez) pracy Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej. Monografia dedykowana profesorowi Juliuszowi Gardawskiemu*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Dahrendorf R. (1968). *Essays in the Theory of Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Dörre K., Castel R. (2009). *Prekarität, Ausgrenzung, Abstieg. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus.
- Eberhard B. i in. (2017). *Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (I4.0)*, „International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research”, 10(3).
- Eurofund (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016). *A European agenda for the collaborative economy*, Commission Communication, COM(2016) 356 final, 2.6.2016. Brussels.
- European Commission (2018a). *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2018*. DG Employment.
- European Commission (2018b). *Artificial Intelligence for Europe*, Commission Communication COM(2018) 237 final, 25.4.2018.
- European Commission (2019). *Report of the High-level experts Group on: The Impact of the Digital transformation on EU labour Markets*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Parliament (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Directorate General for Internal Policies, Policy Department Economic and Scientific Policy (A).
- Freeman R. (2007). *The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labor Market* [in] J. Edwards, M. Crain, A. Kalleberg *Ending Poverty In America: How to Restore the American Dream*. NY: The New Press.
- Furlong A. (2013). *Youth studies : an introduction*. Abingdon: Routledge.
- Galgoczi B. (2019). *Phasing out coal- A just transition approach*. Brussels: ETUI.
- Gardawski J. (red.) (2009). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski J., Gilejko L., Siewierski J., Towalski R. (2008). *Socjologia gospodarki*, wyd. 2. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Giddens A. (1998). *Socjologia: związane, lecz krytyczne wprowadzenie*. Poznań: Zysk i S-Ka.
- Giermanowska E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gordon R.J. (2014). *The demise of U. S. economic growth: resentment, rebuttal and reflections*, „NBER Working Paper”, 19895.
- Graeber D. (2018). *Bullshits Jobs: A Theory*. Penguin Books Ltd.
- Greenfield A. (2017). *Radical Technologies. The Design of Everyday Life*. London: Verso Books.
- Hardy J. (2015). *The Institutional, Structural and Agential Embeddedness of Precarity: an Engagement with Guy Standing*, „Warsaw Forum of Economic Sociology”, 1(11).
- Hausner J. (2019). *W kierunku ekonomii wartości. Społeczna czasoprzestrzeń działalności gospodarczej*. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste.
- Hausner J. (2018). *Społeczna czasoprzestrzeń wytwarzania wartości ekonomicznych* [w:] Bartłomiej Biga i in., *Open Eyes Book 3*. Kraków: Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej.
- Hausner J., Zmysłony M. (2015). *Firma-Idea. Nowe podejście do wartości w biznesie*. Kraków: Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej.
- Hawtrey R.G. (1970). *The Art of Central Banking*. London: Routledge.
- IFR (2016). *World Robotics Report*, <https://ifr.org/news/world-robotics-report-2016> (dostęp: 26.08.2019).

- Iwański R. (2016). *Opieka długoterminowa nad osobami starszymi*. Warszawa: CeDeWu.
- Kahneman D., Deaton A. (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*, „PNAS”, 107(38).
- Kalleberg A.L. (2009). *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, „American Sociological Review”, 74(1).
- Kamińska-Berezowska S. (2013). *Zarządzanie różnorodnością a współczesna rola związków zawodowych w Polsce*, „Humanizacja Pracy”, 4(274).
- Kiersztyn A. (2018). *Labour market precarity and political alienation*, „Przegląd socjologiczny”, 67(3).
- Kostka T. (2019). „*Ja to bym już chciała umrzeć. Starość w Polsce to samotności*”. Rozmowa z prof. Tomaszem Kostką – konsultantem krajowym w dziedzinie geriatrii Agnieszki Urazińskiej [w:] *Magazyn Świąteczny Gazeta Wyborcza*, 16.02.2019, <http://wyborcza.pl/magazyn/7,124059,24461927,ja-to-bym-juz-chciala-umrzec-starosc-w-polsce-to-samotnosc.html> (dostęp: 6.02.2019).
- Kunda G. (1991). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lamont M., Molnár V. (2002). *The Study of Boundaries in Social Sciences*, „Annual Review of Sociology”, 28.
- Laurent E., Pochet P. (2015). *Towards a social-ecological transition. Solidarity in the age of environmental challenge*. Brussels: ETUI.
- Lindenberg G. (2018). *Ludzkość poprawiona. Jak najbliższe lata zmienią świat, w którym żyjemy*. Kraków: Otwarte.
- Lisowska E. (2007). *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa: EQUAL, UNDP.
- Lockwood D. (1975). *Sources in Variation in Working-Class Images of Society* [in:] M. Bulmer (ed.) *Working-Class Images of Society*. London: Routledge
- Lordan G., Neumark D. (2018). *People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs*, „Labour Economics”, 52.
- Lorey I. (2015). *State of insecurity: government of the precarious*. London: Verso Books.
- Maccrory F., Westerman G., Alhammadi Y., Brynjolfsson E. (2014). *Racing With and Against the Machine: Changes in Occupational Skill Composition in an Era of Rapid Technological Advance*. Auckland: Academi Press.

- Manske A. (2015). *Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Manyika J., Lund S., Chui M., Bughin J., Woetzel J., Batra P., Ko R., Sanghvi S. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation*. San Francisco: McKinsey Global Institute.
- Męcina J. (2018). *Zmiany instytucjonalne na rynku pracy – od modelu welfare state do workfare state a inwestycje w jakość pracy* [w:] J. Czarzasty, Cz. Kliszko (red.) *Świat (bez) pracy Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej. Monografia dedykowana profesorowi Juliuszowi Gardawskiemu*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Mills C. Wright (1970). *The sociological imagination*, Harmondsworth; Ringwood: Penguin Books.
- Mrozowicki A. (2016). *Normalisation of precariousness? Biographical experiences of young workers in the flexible forms of employment in Poland*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 12(2).
- Mrozowicki A., Mateusz K., Czarzasty J., Gardawski J., Drabina-Różewicz A., Krasowska A., Andrejczuk M. (2020). *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne* [w:] A. Mrozowicki, J. Czarzasty (red.) *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar” (w przygotowaniu).
- Muszyński K. (2017). *Polityka prawa wobec regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Nölke A., Vliegenthart A. (2009). *Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe*, „World Politics”, 61(4).
- OECD (2015). *Digital Economy Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2017). *The future of work and skills*. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, 15–17 February, Hamburg, Germany.
- OECD (2019). *Policy Responses to New Forms of Work*. Paris: OECD Publishing.
- PwC (2018). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*, <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-futu->

- re/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf (dostęp: 18.03.2019).
- Rand A. (2003). *Powrót człowieka pierwotnego: Rewolucja antyprzemysłowa*. Warszawa: Zysk i s-ka.
- Rifkin J. (2003). *Koniec pracy: schylek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Rodgers G. (1989). Precarious jobs in Western Europe. The state of the debate [in:] G. Rodgers, J. Rodgers (eds.) *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: ILO.
- Schleicher A. (2018). *World Class: How to build a 21st-century school system, Strong Performers and Successful Reformers in Education*. OECD Publishing, Paris.
- Schwab K. (2016) *The Fourth Industrial Revolution: What it means and How to Respond*. World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/> (dostęp: 27.05.2019).
- Shell E.R. (2018). *The Job: Work and Its Future in a Time of Radical Change*. New York: Crown Publishing Group.
- Skidelsky R., Skidelsky E. (2013). *How Much is Enough? Money and the Good Life*. London: Penguin Books.
- Standing G. (2014). *Prekariat Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stypińska J. (2011). *Agizm i dyskryminacja ze względu na wiek jako doświadczenie dojrzałych Polaków na rynku pracy* [w:] J. Mucha, Ł. Krzyżanowski (red.) *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*. Kraków: Wydawnictwo AGH.
- Sztompka P. (2017). *Wartości – warunek dobrobytu i rozwoju społecznego* [w:] Bartłomiej Biga i in., *Open Eyes Book 2*. Kraków: Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej.
- Taylor J.B. (1998). *Monetary policy guidelines for Employment and Inflation Stability* [in:] R.M. Solow, J.B. Taylor, *Inflation, Unemployment and Monetary Policy*. Cambridge MA: MIT Press.
- Tegmark M. (2019). *Życie 3.0. Człowiek w erze sztucznej inteligencji*. Warszawa: Prószyński i S-ka.



- The British Academy (2018). *The impact of artificial intelligence on work. An evidence synthesis on implications for individuals, communities, and societies*. London: The British Academy, The Royal Society, <https://royalsociety.org/topics-policy/projects/ai-and-work/> (dostęp: 3.06.2019).
- Thelen K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Tischner J. (1985). *Polska jest ojczyzną. W kręgu filozofii pracy*. Paris: Éditions du Dialogue.
- Tischner J. (2005). *Etyka Solidarności oraz Homo Sovieticus*. Kraków: Znak
- Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B. (2004). *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Trafiałek E. (2016). *Innowacyjna polityka senioralna XXI wieku. Między ageizmem, bezpieczeństwem socjalnym i active ageing*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- United Nations (2016). *Global Sustainable Development Report*, chapter 3, <https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=400&nr=2328&menu=1515> (dostęp: 3.06.2019).
- WEF (2016b). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (dostęp: 26.02.2019).
- Wolf A. (2013). *The xx Factor: How Working Women are Creating a New Society*, Profile Books Ltd.
- Zdziech P. (2010). *Ronaldy Ingleharta teoria rozwoju ludzkiego*. Kraków: Nomos.

# NOTY O AUTORACH



**Sławomir Adamczyk** – kierownik Biura Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Reprezentant polskich organizacji pracowniczych w Komitecie Dialogu Społecznego UE oraz Komitecie koordynacji rokowań zbiorowych i płac Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Zajmuje się praktycznymi aspektami relacji między pracą a kapitałem, w szczególności w wymiarze ponadnarodowym.



**dr Maciej Frączek** – pracownik Katedry Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Ekspert z zakresu rynku pracy, ekonomii społecznej, analizy polityk publicznych. Redaktor naczelny czasopisma „Ekonomia Społeczna”. Przewodniczący Rady Fundacji Gospodarki i Administracji Publicznej.



**prof. dr hab. Juliusz Gardawski** – absolwent SGH (wówczas SGPiS) i emeryt zatrudniony w SGH, w której pracuje od 1972 r. Do przejścia na emeryturę (2018 r.) pełnił funkcję dyrektora Instytutu Filozofii Socjologii i Socjologii Ekonomicznej oraz kierownika Zakładu Socjologii Ekonomicznej. Jest założycielem i redaktorem naczelnym półrocznika „Warsaw Forum of Economic Sociology”. Członek Komitetu Nauk o Pracy PAN.



**prof. dr hab. Jerzy Hausner** – profesor doktor habilitowany nauk ekonomicznych, pracownik Katedry Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (Wydział Gospodarki i Administracji Publicznej UEK), społeczny Pełnomocnik Rektora ds. Kultury i Sportu. Doktor honoris causa SGH. Członek Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Członek Rady Polityki Pieniężnej (kadencja: 2010–2016). Członek Komitetu Nauk Ekonomicznych PAN. Od 2015 r. członek Polskiego Komitetu do spraw UNESCO. Przewodniczący Rady Programowej Open Eyes Economy Summit. Od 2018 r. członek High Level Industrial Roundtable „Industry 2030”. Członek Rady Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (2018–2022).



**dr Magdalena Jelonek** – adiunkt w Katedrze Socjologii Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie oraz w Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ. Szczególną uwagę w pracy naukowej i badawczej poświęca zagadnieniom związanym z ewaluacją polityk publicznych, sektorem szkolnictwa wyższego, kompetencjami, kapitałem ludzkim, jakością kształcenia oraz metodologią badań społecznych (np. badania sondażowe, badania kontrfaktyczne). Brała udział w kilkudziesięciu projektach badawczych (jako kierownik zespołu lub ekspert), m.in. w badaniach popytu i podaży kompetencji w Polsce – Bilans Kapitału Ludzkiego.



**dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska** – socjolog, doktor habilitowany nauk społecznych, adiunkt w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Jej główne zainteresowania naukowe obejmują: socjologię organizacji i zarządzania, socjologię pracy, *gender studies*, socjologię edukacji i zarządzanie zasobami ludzkimi.



**prof. dr hab. Wojciech Morawski** – kierownik Katedry Historii Gospodarczej i Społecznej SGH, dziekan Kolegium Ekonomiczno-Społecznego SGH. Założyciel i pierwszy prezes (w latach 2012–2016) Polskiego Towarzystwa Historii Gospodarczej. Autor ponad 400 publikacji, współpracownik „Polityki” i miesięcznika „Mówią Wieki”.



**dr hab. prof. Uwr Adam Mrozowicki** – socjolog, profesor w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, doktor nauk społecznych (2009, CESO KU Leuven, Belgia), doktor habilitowany nauk społecznych, specjalność socjologia gospodarki (2016, Wydział Nauk Społecznych UWr). Przewodniczący Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (2013–2019), członek zarządu Komitetu Badawczego „Ruchy Pracownicze” Międzynarodowego Towarzystwa Socjologicznego (2010–2022), kierownik zespołu IS UWr w projekcie NCN-DFG PREWORK.



**prof. dr hab. Wojciech Paprocki** – dyrektor Instytutu Infrastruktury, Transportu i Mobilności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Autor licznych publikacji z zakresu ekonomiki transportu i mobilności, rozwoju nowych technologii i transformacji cyfrowej, teorii ekonomii wartości w odniesieniu do motywów zarządzania przedsiębiorstwem. Członek Rady Programowej Europejskiego Kongresu Finansowego.



**Barbara Surdykowska** – doradca prawny w Biurze Ekspertkim Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, korespondentka Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. Zajmuje się m.in. problematyką ponadnarodowego wymiaru stosunków przemysłowych. Reprezentantka polskich związków zawodowych w negocjacjach europejskich partnerów społecznych dotyczących digitalizacji środowiska pracy.



Nowoczesna praca jest nie tylko indywidualnym doświadczeniem i zbiorową organizacją, jest również społecznym procesem uczenia się i generowania wiedzy. Rewolucja przemysłowa 4.0 wiąże się z kreowaniem i wdrażaniem technologii, które temu w szczególności służą. Problem w tym, aby nie prowadziło to do zawłaszczania i monopolizowania wiedzy przez największe i najsilniejsze kapitałowo globalne korporacje, lecz do jej rozpowszechniania i wspólniania.

---

MIASTO GOSPODARZ



PARTNER GŁÓWNY

