

DANUTA WALCZAK-DURAJ*

Miejsce pracy w systemie wartości. Wyzwania wynikające z rozwoju technologii cyfrowych

Wprowadzenie

Rozważania podjęte w tym opracowaniu mają na celu identyfikację podstawowych problemów związanych z określaniem wiodących tendencji odnoszących się do zmian w systemach wartości współczesnych społeczeństw określanych często jako społeczeństwa informatyczne, w których praca odgrywa nadal ważną rolę. Alexander Bard i Jan Söderqvist¹, którzy konsekwentnie używają na określenie współczesnych zachodnich społeczeństw terminu „społeczeństwo netokratyczne”, podkreślają, że w tych społeczeństwach zmienia się nie tylko struktura społeczna, w której da się wydzielić dwie zasadnicze klasy – netokratów i konsumptariat, ale i cały etyczny kontekst działań społecznych, również w sferze pracy. Do klasy netokratów zaliczane są osoby posiadające wysokospecjalistyczną wiedzę z zakresu nowoczesnych technologii cyfrowych, wykorzystujący ją dla uzyskania przewagi nad pozostałymi jednostkami w społeczeństwie, tworzącymi tzw. konsumptariat. Klasę tę, w najprostszym rozumieniu, charakteryzuje bierność i bezrefleksyjność w odbieraniu treści emitowanych przez środki masowej komunikacji, w tym zwłaszcza przez internet. Jej członkowie zdaniem przywoływanych badaczy nie posiadają kompetencyjnych narzędzi do zmiany rzeczywistości społecznej, a także umiejętności selekcji i przetwarzania ogromu informacji. Posiadają natomiast umiejętność korzystania z nowoczesnych sposobów komunikacji; często umieją obsługiwać

* PROF. DR HAB. DANUTA WALCZAK-DURAJ – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Socjologii Polityki i Moralności, e-mail: danuta.duraj@unui.lodz.pl, ORCID: 0000-0001-9831-4232.

¹ A. Bard, J. Söderqvist, *Netokracja. Elita władzy i życie po kapitalizmie*, Warszawa 2006.

urządzenia informatyczne, jednak ich zdolności ograniczają się do pasywnej działalności, do odbioru treści bez umiejętności ich tworzenia i interpretacji. Umiejętności konsumptariatu w tym obszarze są mocno ograniczone, a przekaz medialny i sieciowy kierowany do tej klasy społecznej jest zazwyczaj prosty pod względem intelektualnym, tak, aby jego treść była zrozumiała i przystępna dla niemalże wszystkich odbiorców. To bardzo radykalne stanowisko podziela m.in. K. Krzysztofek, który stwierdza, że nadal: „W przeważającej większości współczesny człowiek nie rozumie technologii, jakimi się posługuje, są one dlań czarną skrzynką”².

W społeczeństwie, w którym najważniejszą rolę zaczynają odgrywać netokraci, najbardziej zmienia się zdaniem wielu badaczy język, a jego najbardziej problematycznym aspektem jest nadawanie starym słowom nowych znaczeń. Na nowo definiuje się takie podstawowe pojęcia jak prawda, dobro czy wiedza, co w konsekwencji prowadzi do nowego sposobu myślenia. Następuje wkraczanie w nowy społeczny, kulturowy i ekonomiczny paradygmat, obecny już w Nowej Ekonomii czy w Nowym Pragmatyzmie, który wzmocniony został rozwojem technologicznego, owego cyfrowego Behemota, który wręcz w rewolucyjny sposób zmienia nie tylko współczesne rynki pracy, treść wykonywanej pracy, ale zmusza również humanistów i przedstawicieli nauk społecznych do podejmowania rozważań, które wcześniej mieściły się w obszarze *science fiction*. Dotyczy to głównie problematyki związanej ze stosowanej w pracy sztucznej inteligencji (AI)³, a co za tym idzie również z wchodzeniem przez człowieka w relacje pracownicze typu człowiek – samoucząca się maszyna (jak dotąd specjaliści do końca nie wiedzą, jak to samouczenie przebiega). Tym samym obserwowany proces instytucjonalizacji i instrumentalizacji odpowiedzialności oraz innych podstawowych wartości etycznych zaczyna przebiegać w obrębie bardziej ogólnego procesu, charakterystycznego dla wyłaniającego się społeczeństwa netokratycznego – procesu wykształcania się netokratycznej etyki, opierającej się na uogólnionym pragmatyzmie, bazującym na tym, że proces podejmowania decyzji jednostkowych sytuuje się zazwyczaj poza kontrolą większości. W społeczeństwie informacyjnym funkcje stróża moralności pełnić może, co podkreśla wielu autorów, każdy obywatel sieci, inspirowany przez nieustannie zmieniające się netokratyczne trendy. Tym bardziej, że jak dotąd poglądy na świat i życie Polaków, według ich deklaracji z 2010 r., niezmiennie kształtują przede wszystkim czynniki o charakterze indywidualnym. Aż 83% Polaków jest bowiem przekonanych o tym, że na formowanie ich poglądów

² K. Krzysztofek, *Technologie cyfrowe w dyskursach o przyszłości pracy*, „Studia Socjologiczne” 2015, nr 4, s. 11

³ Zob. szerzej na ten temat: D. Walczak -Duraj, *Praca a nowe technologie. W kierunku transgresji etycznej i pracy nieodpłatnej w gospodarce cyfrowej*, „Przegląd Socjologiczny” 2019, t. LXVIII, Nr 3, s. 71–94.

wpływ mają ich własne przemyślenia, przy czym tylko jedna trzecia spośród nich (32,0%) zdecydowanie twierdzi (spadek o 10 pkt. w stosunku do 2005 r.), że traktuje dekalog jako punkt odniesienia wyboru własnego postępowania⁴. Od 2005 r. zmalała też liczba deklaracji wiary zgodnej z nauczaniem Kościoła katolickiego, wzrosła zaś częstość określania siebie jako „wierzący na swój własny sposób”. W porównaniu z sytuacją z 2005 r. nastąpiła też pewna liberalizacja postaw wobec wielu zachowań o charakterze moralnym, jednak wciąż są one w znacznym stopniu zorientowane etycznie w rozumieniu etyki katolickiej.

Kryzys gospodarczy w wymiarze globalnym, zapoczątkowany w 2008 r., wywołał również przełom w sposobach reagowania poszczególnych grup społecznych, w tym grup pracy, nie tylko na logikę działań rynkowych, ale również na logikę budowania ładu społecznego i ekonomicznego. Stał się też czynnikiem generującym szereg resentymentów społecznych i zmusił zarówno badaczy, jak i decydentów politycznych do postawienia na nowo pytań dotyczących statusu we współczesnych społeczeństwach rynkowych takich uniwersalnych wartości jak poczucie wspólnotowości, sprawiedliwości społecznej czy równości społecznej. Pojawiły się też pytania a zarazem prognozy dotyczące pracy, która jak dotąd nadal organizuje życie jednostek i zbiorowości i wpisywana jest w perspektywę wspólnotową. Jednocześnie bardzo uproszczone i w znacznym stopniu zideologizowane rozumienie wolności gospodarczej poprzez odwoływanie się przede wszystkim do neoliberalnego paradygmatu związanego z „odkrywaniem wartości” prowadziło do postrzegania efektów działań rynkowych głównie w kategoriach ekonomicznych, a w konsekwencji do atrofii takiej wiodącej wartości każdego społeczeństwa jak poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne.

Jednak każdy podmiot gospodarczy, aby spełniał swoje funkcje, musi być społecznie zakorzeniony w określonym ładzie aksjonormatywnym, w którym wolność jako naczelna idea przedmiotowa nie może być traktowana w kategoriach czysto ideologicznych. Przyznać jednak należy, że ukazywanie wzajemnych związków i zależności między kluczowymi pojęciami: pracą, wolnością, odpowiedzialnością i dobrem wspólnym w analizie współczesnego ładu aksjonormatywnego gospodarki rynkowej nie jest łatwe. Głównie dlatego, że sposoby operacjonalizowania tych pojęć na użytek badań empirycznych napotykają na duże trudności, głównie z racji częstego przyjmowania odmiennych podejść teoretycznych, mocno ugruntowanych nie tylko w perspektywie filozoficznej ale i ideologicznej. Trudność ta dotyczy również współczesnej pracy i jej miejsca w systemie wartości jednostki, która pozostaje w związku z wartościami i orientacjami życiowymi jednostki wobec siebie i wobec społeczeństwa. Co więcej, pozycja zajmowana przez jednostki w systemie stratyfikacji społecznej

⁴ *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno-normy i wartości w życiu Polaków*, Komunikat CBOS, lipiec 2010, nr 99.

jest głównie konsekwencją większych lub mniejszych szans na samosterowność w pracy zawodowej, która odnosi się nie tyle do treści pracy, co do sposobu wykonywania zadań wynikających z danej pracy, gdzie najważniejszym czynnikiem jest brak ścisłego nadzoru i wykonywanie zadań niezrutynizowanych. Takie ujęcie bliskie jest m.in. stanowisku M.L. Kohna i C. Schoolera, którzy w Stanach Zjednoczonych prowadzili rozległe badania empiryczne na temat wzajemnych związków między pracą a osobowością jednostki⁵.

Odnosząc się zatem do ogólnych nawet rozważań na temat miejsca pracy w systemie wartości Polaków, musimy brać również pod uwagę to, jak zmienia się praca i mechanizmy jej społecznego zakorzeniania⁶. Z tego też względu rozważania podejmowane w tym opracowaniu skoncentrują się na dwóch wiodących i powiązanych ze sobą zagadnieniach: na prezentacji wybranych wyników badań empirycznych, odnoszących się do miejsca pracy w systemie wartości Polaków oraz na analizie zmian zachodzących na współczesnych rynkach pracy pod wpływem technologii cyfrowych, zwłaszcza zaś sztucznej inteligencji, które już teraz w sposób radykalny zmieniają nie tylko treść pracy, ale również sposób jej wykonywania. Zmiany te z pewnością nie pozostaną bez wpływu zarówno na postawy wobec pracy jako istotnej dotąd wartości w życiu człowieka, jak i na zmiany w wiodących profilach osobowościowych.

1. Miejsce pracy w systemach wartości Polaków

Kiedy chcemy określić wiodące tendencje odnoszące się do zmian w systemach wartości współczesnych społeczeństw, w których praca odgrywa nadal ważną rolę, nie tylko jako wartość instrumentalna, ale również jako wartość autoteliczna, napotykamy na dwie coraz częściej podnoszone podstawowe problemy. Jeden z nich wynika z określonych deficytów metodologiczno-badawczych, odnoszących się do stosowania podejścia ilościowego w określaniu miejsca pracy w systemie wartości jednostki. Poza tym, że socjolog stosując określone instrumentarium badawcze w znacznym stopniu musi polegać głównie na deklaracjach swoich respondentów, nie zawsze również jest w stanie uzgadniać z badanym zmieniający się zakres znaczeniowy wiodącego pojęcia występującego w badaniach. W tym przypadku takim pojęciem jest praca, która coraz częściej staje się terminem wieloznacznym, ponieważ wykracza poza dotychczasowy, dominujący paradygmat. Dopiero pogłębione badania jakościowe, oparte zazwyczaj na wywiadzie narracyjnym, są w stanie ukazać badaczowi ową

⁵ M.L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość. Studium współzależności*, tłum. i opr. B.W. Mach, Warszawa 1986.

⁶ Por. *Gospodarka społecznie zakorzeniona: wybrane problemy z teorii i empirii socjologii gospodarki*, red. S. Fel, Lublin 2013.

wielość odniesień i zmienność znaczeń pracy jako wartości uwikłanej w inne, zmieniające się formy aktywności społecznej jednostek współczesnego świata społecznego⁷. Badania jakościowe pozwalają na uchwycenie wyłaniających się tendencji i zmian w systemach wartości, odniesień, postaw czy zachowań, których nie uchwycimy nawet w reprezentatywnych badaniach ilościowych, które ze względu na ową reprezentatywność mają szczególne znaczenie.

Stąd też stosowanie podejścia triangulacyjnego, w którym w jednym badaniu stosuje się zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe, jest najbardziej pożądanym stanem rzeczy, co oczywiście wymaga dużego wysiłku logistycznego, organizacyjnego i finansowego. Problem pojawia się jednak wtedy, kiedy chcemy sięgać do wyników międzynarodowych badań porównawczych, które z licznych, uzasadnionych powodów są badaniami sondażowymi, jak np. kolejne edycje Europejskiego Sondażu Społecznego. Druga trudność związana jest z tym, że polski rynek pracy jest bardzo złożony nie tylko ze względu na różne kultury pracy, gdzie obok kultury folwarcznej⁸ mamy do czynienia z kulturą korporacyjną, ale również przeplatają się, tak jak i w innych gospodarkach rynkowych, różne formy zatrudniania i różne formy pracy, których nie da się sprowadzić do złożonego skądinąd problemu prekaryjności, czyli do sytuacji pozbawienia prekariuszy siedmiu gwarancji związanych z pracą, o których pisał G. Standing⁹: rynku pracy, czyli odpowiednich możliwości pracy; zatrudnienia, czyli odpowiedniej ochrony przed zwolnieniem; pracy, czyli pewności wykonywania danej pracy i obowiązków z niej wynikających; bezpieczeństwa w pracy, czyli szeroko pojętej ochrony zdrowia pracownika; reprodukcji umiejętności związanej z zapewnieniem nauki zawodu, szkoleń, jak i właściwego wykorzystania nabytych umiejętności w pracy; dochodu, czyli dopasowanego do wykonywanej pracy stałego wynagrodzenia oraz reprezentacji, czyli przedstawicielstwa interesów pracownika (członkostwo w związkach zawodowych)¹⁰.

Śledzenie procesu zmian systemu wartości społeczeństwa polskiego, zwłaszcza zaś miejsca pracy w systemie wartości różnych grup społeczno-zawodowych istotne jest z wielu względów. Głównie jednak dlatego, że znając wiodące ten-

⁷ Dobrym przykładem odsłaniania za pomocą wywiadów narracyjnych odniesień do pracy jako takiej - jako wartości dla jednostki, na tle jej innych aktywności, są badania zespołu polsko-niemieckiego, prowadzone wśród młodych prekariuszy w Polsce i w Niemczech. W recenzowanej przeze mnie publikacji, przygotowanej do druku w 2019 r. w Wydawnictwie SCHOLAR pod redakcją A. Mrozowickiego i J. Czarzastego pt.: *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*.

⁸ Zob. J. Hryniewicz, *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa 2007.

⁹ G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London–New York 2011; tłum. polskie: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, red. M. Szlinder, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak, Warszawa 2014.

¹⁰ W tym miejscu warto dodać, że dopiero od stycznia 2019 r. pracownicy zatrudniani w ramach umów cywilno-prawnych mogą w Polsce przynależeć do związków zawodowych.

dencje zmian, łatwiej jest oceniać szanse na kształtowanie się w Polsce nowego ładu aksjonormatywnego, w którym sama praca podlega jak nigdy dotąd, głównie za sprawą rozwoju technologii cyfrowych, głębokim przemianom. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że coraz częściej w świadomości społecznej ideologia pracy i etos pracy ustępują miejsca ideologii konsumpcji¹¹. Z wielu badań prowadzonych w okresie transformacji systemowej w Polsce wynika, że nadal praca zawodowa ma znaczenie dla Polaków, mimo że niektóre scenariusze dotyczące dostępności do pracy w niedalekiej przyszłości mogą być niepokojące, zwłaszcza te, w których kładzie się akcent na bezrobocie technologiczne. Badania prowadzone pod koniec lat 90. XX w. przez J. Jezior¹² w regionie środkowo-wschodniej Polski zarówno wśród grupy podstawowej (pracobiorców) jak i liderów (pracodawców) na temat cech dobrej pracy zawodowej pokazały, że najważniejsze były takie cechy jak (w proc. wskazań): możliwość dobrego zarobku (53,6 i 35,5%), dobra atmosfera wśród pracowników (31,5 i 39,4%) zgodność pracy z wyuczonym zawodem (30,8 i 38,9%), pewność miejsca pracy (26,4 i 24,6%) czy zdrowe miejsce pracy (21,9 i 14,8%). Nie bez znaczenia była również dobra organizacja pracy (12,0 i 10,8%), uregulowany czas pracy (10,1 i 3,9%), wiele kontaktów z ludźmi (9,2 i 11,8%), interesujące, urozmaicone zajęcia (9,0 i 13,3%), własna odpowiedzialność za działanie (8,1 i 19,2%), możliwość osobistego rozwoju (7,4 i 14,3 %), niski poziom stresu w pracy (6,7 i 4,4%), dobre wyposażenie techniczne (6,0 i 3,9%), krótki czas dojazdu do pracy (5,9 i 3,0%) czy możliwość podnoszenia kwalifikacji (5,5 i 5,9%). Trzy ostatnie pozycje zajmowały takie cechy jak: możliwość awansu (4,5 i 6,4%), odpowiednia ocena osiągnięć (2,9 i 5,4%) oraz możliwość współdecydowania (2,5 i 4,4%)¹³. Podkreślając, że zdecydowaną większość mieszkańców badanego regionu charakteryzuje pozytywny stosunek do pracy, pomimo uznania jej za nieskuteczną normę społeczną oraz mimo stwierdzanych nieprawidłowości w systemie zatrudnienia, J. Jezior stwierdza zarazem, że ogólnie rzecz biorąc, występuje słabe nasilenie działań zorientowanych na osiągnięcia (w tym materialne), awans, prestiż oraz budowę wzorów pozytywnego współzawodnictwa w miejscu pracy.

Wyniki *Diagnozy Społecznej* uzyskiwane w ostatnich latach, porównywane z danymi z 2000 r. pozwalają stwierdzić, że system wartości Polaków jest dosyć stabilny, a praca zajmuje w nim czwarte miejsce¹⁴. Najczęściej jako wartość wskazywane jest zdrowie (64,1%), w dalszej kolejności udane małżeństwo

¹¹ Zob. szerzej na ten temat: F. Bylok, U. Swadźba, D. Walczak-Duraj, *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego*, Katowice 2016.

¹² J. Jezior, *Praca w systemie wartości z perspektywy badań w regionie środkowo-wschodniej Polski*, „Annales Universitatis Marie Curie- Skłodowska” 2001, t. XXVI, nr 8, s. 48.

¹³ Tamże, s. 49.

¹⁴ *Diagnoza Społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 272.

(niewielki spadek liczby wskazań), dzieci (także spadek liczby wskazań, który zaczął się już w 2011 r.) i praca; najrzadziej wolność i swoboda, silny charakter, wykształcenie i życzliwość oraz szacunek otoczenia. Dodać przy tym należy, że niektóre wartości są ze sobą pozytywnie lub negatywnie skorelowane. Korelacje te pozwalają wskazać na różne profile systemu wartości Polaków. Prowadzona na użytek *Diagnozy* analiza czynnikowa 13 wartości pozwala badaczom wyodrębnić pięć takich niezależnych profili. W profilu pierwszym istotne są wartości rodzinne. Drugi profil można określić jako transcendentny – wiara w Boga osłabia znaczenie wartości materialnych, co widać nie tylko na poziomie indywidualnym (korelacja między wyborem Boga i pieniędzy jako jednego z trzech najważniejszych warunków udanego życia jest ujemna), ale także w przekroju województw. W profilu trzecim ważne są optymizm i pozytywny, społeczny wizerunek; w czwartym profilu znaczenie ma tylko zdrowie, a w piątym – określanym przez badaczy jako libertyński – docenianie wolności i swobody obniża rangę pracy jako wartości. W odniesieniu do tego ostatniego profilu wartości można zaryzykować tezę, zwłaszcza jak uwzględni się wszystkie szczegółowe analizy czynnikowe, że być może zmiany w treści pracy, w formach pracy i w formach zatrudnienia, choć wpływają w sposób pośredni na to, że współczesna praca podlega coraz częściej procesowi indywidualizacji, to dla osób o tym dominującym profilu wartości, postrzegana jest ona jako wartość nadal zakorzeniająca jednostkę w aksjonormatywnym systemie społecznym, w którym wolność i swoboda ma swoje ograniczenia. Tym bardziej, że badany system wartości osobistych zależy od wielu czynników związanych z kulturą, środowiskiem społecznym, warunkami życia i kolejami losu jednostki.

Spośród wybranych siedmiu czynników potencjalnie różnicujących prawdopodobieństwo zaliczenia przez badanych poszczególnych wartości jako podstawowych warunków udanego (szczęśliwego) życia trzy (wyniki analizy regresji logistycznej) mają największe znaczenie. Są nimi: posiadanie dzieci, udane małżeństwo i przyjaciele. Oznacza to, że waga tych wartości w systemie wartości jednostki w największym stopniu zależy od jej charakterystyki społeczno-demograficznej. Waga dzieci w systemie wartości zależy przede wszystkim od tego, że ktoś nie jest singlem, jest kobietą i jest w wieku 25–59 lat. Udane małżeństwo cenią sobie przede wszystkim ci, którzy żyją w związku małżeńskim, są stosunkowo młodzi, zamożniejsi, mieszkają w dużych miastach i są lepiej wykształceni. Interesująca nas tutaj praca jako wartość jest ważniejsza dla mężczyzn niż dla kobiet; wyżej ją sobie cenią osoby w wieku produkcyjnym, mniej zamożne, mieszkające w mniejszych miastach i na wsi, średnio wykształcone, pracownicy sektora publicznego i żyjące w stanie wolnym. Przyjaźń z kolei wybierają częściej od innych osoby zamożne, które nie żyją w związku małżeńskim, są młode i mieszkają w największych miastach. Bóg jest ważniejszy dla kobiet

niż mężczyzn, dla osób starszych, owdowiałych i żyjących w stanie wolnym, mieszkańców wsi, gorzej wykształconych, uczniów i studentów¹⁵.

Według reprezentatywnych badań GUS-u praca zawodowa ma bardzo duże znaczenie dla ponad jednej trzeciej badanych w wieku 16 lat i więcej (37,7%), a duże dla jeszcze większego odsetka (39,7%). Tak więc ogółem dla ponad trzech czwartych Polaków (77,4%) praca jest istotną wartością. Tylko dla 8,6% ma średnie znaczenie, dla 2,3% małe, a dla 9,8% nie ma wcale znaczenia¹⁶. W ocenie niektórych zachowań związanych z wykonywaniem bądź podejmowaniem pracy zawodowej Polacy są bardzo krytyczni. Ponad 70,0% w badanym przedziale wiekowym nie znajduje żadnego usprawiedliwienia zarówno dla wykorzystywania stanowiska służbowego dla własnych korzyści, jak i nierzetelnego, niedokładnego wykonywania pracy (odpowiednio: 72,6% i 70,5%). Żadnego usprawiedliwienia dla ponad 40,0% Polaków nie znajdują również takie zachowania jak zatrudnianie pracowników „na czarno” (43,0%) oraz załatwianie prywatnych spraw w czasie pracy kosztem obowiązków służbowych (40,7%). Jednocześnie zdecydowanie mniejszy odsetek badanych (22,5%) nie znajduje żadnego usprawiedliwienia dla osób podejmujących pracę „na czarno”, co oznacza, że to głównie pracodawcy, a nie pracownicy pracujący „na czarno” postrzegani są jako winni takiej sytuacji.

Jeśli praca jest nadal dla Polaków istotną wartością, to ważnym jest – zwłaszcza w perspektywie coraz częściej podnoszonego problemu czekającego nas bezrobocia technologicznego i zmian w charakterze wykonywanej pracy, związanych z wchodzeniem do gospodarki nowych technologii cyfrowych – w jakim stopniu Polacy są gotowi do zmiany zatrudnienia. W 2018 r. CBOS¹⁷ przeprowadził wśród osób utrzymujących się z pracy zarobkowej reprezentatywne badania, które pozwoliły na scharakteryzowanie obecnej dynamiki na polskim rynku pracy. Badaczy interesowało, jak dużo Polacy pracują, czy są zadowoleni ze swojej pracy i czy chcieliby ją zmienić. Co więcej, pytano też o to, czy pracujący pozostają przy obecnym zatrudnieniu, bo są z niego zadowoleni, czy też częstsza jest motywacja negatywna: niepewność, czy mogliby znaleźć inną pracę.

Obecnie nieco ponad połowa wszystkich badanych (53%) deklaruje, że utrzymuje się z pracy. Prezentowane w komunikacie dane dotyczą tylko osób, dla których praca zarobkowa jest podstawowym źródłem utrzymania. Nie uwzględniają więc one danych pochodzących od osób, którym praca zawodowa przynosi jedynie dodatkowy dochód – będący uzupełnieniem emerytury, renty lub innego źródła finansowania. Z analizy wynika, że ponad połowa (57%) osób utrzymujących się z pracy jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę

¹⁵ Tamże, s. 273.

¹⁶ *Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r.*, GUS, Warszawa 2015, s. 6.

¹⁷ *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, Komunikat z badań CBOS-u, czerwiec 2018, nr 72.

na czas nieokreślony. Prawie jedna piąta (18%) podpisała taką umowę na czas określony. Nieco mniej (13%) prowadzi własną działalność gospodarczą i tyle samo pracuje we własnym gospodarstwie rolnym. Mniej niż co dziesiąty Polak utrzymujący się z pracy zarobkowej jest zatrudniony na umowie zleceniu (9%). Co dwudziesty pracownik (5%) wykonuje pracę dorywczą bez umowy. Najmniej popularnymi formami zatrudnienia są umowa o dzieło (3%) oraz praca stała bez umowy (2%)¹⁸. Bardzo istotnym jest to, że umowa o pracę na czas nieokreślony – dominująca forma zatrudnienia – jest nieco częstsza wśród mieszkańców miast niż wsi. Częściej deklarują ją także badani z wyższym wykształceniem. Z kolei umowy o pracę na czas określony częściej niż inni zawierają mieszkańcy miast z wykształceniem średnim oraz podstawowym lub gimnazjalnym, a także najmłodszy badani, którzy zasilają szeregi prekariatu. Tak więc okazuje się, że struktura zatrudnienia nie zmieniała się w ostatnich latach w znaczący sposób, a odsetki osób wskazujących każdy z rodzajów zatrudnienia jako przynoszący największy dochód są niemal takie same jak cztery i czternaście lat temu¹⁹. Świadczy to m.in. o daleko posuniętej petryfikacji polskiego rynku pracy, na który w sposób istotny nie wpłynęły jeszcze nowe technologie cyfrowe i nowe, elastyczne formy zatrudnienia. Tym samym zatem polscy pracownicy nie doświadczają jeszcze konsekwencji istotnych zmian zachodzących na innych, bardziej rozwiniętych rynkach pracy w gospodarce kapitalistycznej, gdzie zachodzą też głębokie zmiany w sposobach zarządzania i organizowania pracy. Jednym z nich jest dłuższa i nadal wydłużająca się (choć w Polsce proces ten częściowo zatrzymano na drodze legislacyjnej) aktywność zawodowa pracowników, która powoduje, że już teraz w pracy spotyka się kilka pokoleń o odmiennych doświadczeniach i preferencjach, odmiennych stylach pracy i wyznawanych wartościach. Zespoły pracownicze będą zatem coraz bardziej różnorodne, nie tylko ze względu na owe różnice pokoleniowe, ale także na różnice kulturowe, w tym na odmienną rasę czy religię. Coraz częściej też praca przebiegać będzie w wirtualnych zespołach, których członkowie znajdować się będą w różnych miejscach kraju czy świata poprzez upowszechnienie się pracy zdalnej, na odległość. Wymusi to, jak podkreślają specjaliści od HR, konieczność wykształcenia przez pracowników samosterowności i silnej motywacji wewnętrznej. W czasach dobrobytu będziemy szukać w pracy zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu – szczęścia i sensu. Ważne stanie się dla nas to, co nasza praca daje społeczeństwu i czy wartości firmy, w której pracujemy, są spójne z naszymi.

Badanych w 2018 r. utrzymujących się z pracy poproszono, by ocenili swoją obecną sytuację zawodową na ośmiu skalach mierzących zadowolenie z pracy. Zdecydowana większość z nich uważa, że wykonywane przez nich zadania są

¹⁸ Tamże, s. 2.

¹⁹ Tamże, s. 4.

ważne i mają sens (87%); że pracują w interesującym zawodzie (78%); że ich praca wymaga podnoszenia kwalifikacji (78%). Większość badanych twierdzi także, że ich obecna praca zapewnia poczucie stabilizacji (70%) i pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji (61%). Ponad połowa (54%) deklaruje też, że wykonuje pracę zgodną z wykształceniem. Wprawdzie mniej niż co drugi badany utrzymujący się z pracy uważa, że ma zapewnione zadowalające świadczenia socjalne (45%) oraz że uzyskuje dobre zarobki (39%), jednak nawet w tych przypadkach, jak wynika z badań CBOS, niezadowoleni są w mniejszości. Pozwala to badaczom skonstatować, że Polacy są w zdecydowanej większości zadowoleni z merytorycznej strony swojej pracy – uważają, że wykonują zadania ciekawe i ważne, przy których mogą się rozwijać. Większość jest zdania, że dobrze wykorzystuje swoje kwalifikacje. Więcej wątpliwości pojawia się w kwestii konkretnych zysków czerpanych z pracy: wysokości wynagrodzenia i jakości zabezpieczenia socjalnego²⁰, jednak i tak otrzymane wyniki wydają się być zastanawiające, zwłaszcza w świetle nieco dalej podjętego zagadnienia związanego z nasilającym się zjawiskiem przededukowania pracowników. Odnosząc się zaś do mobilności zawodowej, uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że mniej niż jedna trzecia (28%) osób utrzymujących się z pracy deklaruje, iż zmieniła miejsce zatrudnienia w ciągu ostatnich pięciu lat. Ten wskaźnik podlegał w ciągu ostatnich 20 lat pewnym wahaniom, osiągając wartości od 23% (w 1998 roku) do 35% (w 2009 roku). Obecną wartość tego wskaźnika badacze określają jako przeciętną²¹.

Gdy mowa o miejscu pracy w systemie wartości jednostki, pojawia się zarazem pytanie: Praca, ale jaka? Praca w ogóle, jako forma aktywności człowieka, czy ta, którą aktualnie wykonuję? Odpowiedź na to pytanie z pewnością pozwolić może na zidentyfikowanie, tak jak w okresie spatologizowanej gospodarki socjalistycznej, również dualnych postaw wobec pracy. Widoczne jest dowartościowanie pracy na swoim i lekceważący stosunek do pracy w instytucji państwowej, gdzie praca, jak to podkreślał J. Szczepański²², miała jedynie wartość słów. W analizie czynników wpływających w sposób pośredni na miejsce redefiniowanej ciągle pracy w systemie wartości jednostki należałoby przede wszystkim uwzględnić nie tylko te, które wynikają ze stosowania nowych technologii cyfrowych, zmian w formach zatrudnienia i formach pracy (elastyczne formy) czy zmian w sposobach zarządzania w środowisku pracy, ale również malejący wpływ wykształcenia na pozycję zawodową pracowników, a więc wpływ innych czynników niż powszechnie uznanych jako zgodnych z zasadami sprawiedliwości społecznej kryteriów merytokratycznych (m.in. poziom wykształcenia, talent, wysiłek,

²⁰ Tamże, s. 7.

²¹ Tamże, s. 10–11.

²² J. Szczepański, *Wartości w gospodarce*, „Życie Gospodarcze” 1987, nr 19, s. 5.

wkład pracy). Jak wynika z badań porównawczych, prowadzonych w ramach Europejskiego Sondażu Społecznego (ósma edycja) od lat 90. XX w., w niektórych krajach europejskich wynika, że maleje wpływ wykształcenia na pozycję zawodową, nie tylko pod wpływem zmian w mechanizmach funkcjonowania rynku, ale również w wyniku występowania tzw. efektu przededukowania, czyli sytuacji, w której poziom wykształcenia pracowników przewyższa wymagania związane z wykonywanymi przez nich zawodami czy zajęciami. Co więcej, jak wynika z analiz autorów zachodnich, przededukowanie nie jest w Europie zjawiskiem przejściowym, związanym z przebiegiem cyklu demograficznego, ograniczonym do najmłodszych grup wiekowych, czy z polityką edukacyjną, ale stałym elementem struktury europejskiego rynku pracy²³. Ta uniwersalna tendencja dotycząca wzrastającego poziomu formalnego wykształcenia wpływa na obniżenie jego wartości. Jak wskazują polscy badacze, m.in. H. Domański i D. Przybysz²⁴, obniżenie wartości wykształcenia, również w Polsce, dotyczy zarówno zmniejszenia siły jego związku z poziomem wynagrodzeń, jak i z dostępem do wysokich stanowisk. „W latach 2002–2016 wpływ wykształcenia na pozycję zawodową zmniejszył się w jedenastu krajach, w pozostałych podlegał fluktuacjom, tak więc nie było oznak osłabienia tego ogniwa stratyfikacji społecznej”²⁵. Analizy pokazują też, że można mówić w zasadzie o dwóch dominujących systemach kształcenia ocenianych z punktu widzenia ich powiązania ze strukturą rynku pracy i z pozycją zawodową przyszłych pracowników. W jednym z tych systemów kładzie się przed wszystkim akcent na kształcenie ogólne (np. Wielka Brytania, Irlandia czy USA), w drugim zaś, tak jak w Niemczech, na kształcenie zawodowe, na rozbudowaną sieć zasadniczych szkół zawodowych.

W związku z tym nie bez przyczyny w strukturze rynku pracy Wielkiej Brytanii tzw. umowy *zero godzin* z pracownikami (*0 hours contract*) zajmują ważną pozycję. Zatrudnionych wzywa się do pracy tylko wtedy, gdy są potrzebni i płaci tylko za przepracowany czas, co oznacza, że może to być nawet pełny wymiar czasu pracy w danym okresie, ale może też zdarzyć się miesiąc, w którym nie zarobią nic. Jak stwierdza Ł. Guza²⁶, powołując się na dane brytyjskiego urzędu statystycznego (ONS), na koniec 2014 r. w takiej formie zatrudnionych było w Wielkiej Brytanii 700 tys. osób. Co więcej, w niektórych branżach (np.

²³ Zob. m.in. F. Green, Y. Zhu, *Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in returns to graduate education*, „Oxford Economic Papers”, 2010, no. 4, s. 1–24; C. Smetherham, *Firsts among equals? Evidence on the contemporary relationship between educational credentials and the occupational structure*, „Journal of Education and Work”, no 19(3), s. 29–45.

²⁴ H. Domański, D. Przybysz, *Malejący wpływ wykształcenia na pozycję zawodową?*, w: *Polska – Europa. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego 2002–2016/17*, red. P.B. Sztabiński, F. Sztabiński, Warszawa 2018.

²⁵ Tamże, s. 100.

²⁶ Ł. Guza, *Pracownik na żądanie*, „Dziennik. Gazeta Prawna” 2015, 13–15 listopada, nr 231(4114), s. A 10.

w gastronomii, hotelarstwie, ochronie zdrowia czy w edukacji) tacy pracownicy stanowią ponad 10,0% wszystkich zatrudnionych, a w niektórych firmach nawet 90,0% ogółu zatrudnionych (np. w McDonald's i Sports Direct). *0 hours contract* to oczywiście tylko jedno z nowych, coraz bardziej powszechnych odcieni niestałości zatrudnienia na współczesnym rynku pracy, ponieważ, jak stwierdza Ł. Guza, „marzeniem pracodawców nie jest już zatrudnienie na czasowej umowie. Idealny podwładny wykonuje obowiązki tylko wtedy, gdy firma tego potrzebuje”²⁷. Tym bardziej, że sposobów na takie zatrudnienie jest wiele – poczynając od korzystania z usług agencji pracy tymczasowej, „wypożyczającej” pracownika niezbędnego w danej chwili, czy Ubera świadczącego usługi z wykorzystaniem aplikacji mobilnych.

2. Nowe technologie cyfrowe i ich wpływ na przyszłą pracę i rynek pracy

Spośród wielości stanowisk, opinii i prognoz dotyczących przyszłości pracy można wyprowadzić pięć zasadniczych, hasłowo określonych scenariuszy. Każdy z nich zawiera dość oczywiste ograniczenia, wynikające przede wszystkim ze zróżnicowania perspektyw czasowych, kulturowych i terytorialnych. Pierwszy scenariusz da się sprowadzić do stwierdzenia, że praca będzie, tylko inna, zarówno co do treści, jak i struktury zawodowej. Z jednej strony dla zdecydowanej mniejszej części pracowników praca będzie miała charakter kreatywny, ale oparty na nowoczesnych technologiach. Dotyczyć to będzie głównie pracy wykonywanej w korporacjach, gdzie dominować będą zawody wykonywane przez netokratów. Z drugiej strony na rynku pracy występować będzie praca prosta, wykonywana przez szeroką rzeszę konsumptariatu. Drugi scenariusz, który można zrekonstruować z rozlicznych, mniej lub bardziej zaawansowanych prognoz dotyczących przyszłości pracy, zwłaszcza w usługach, da się sprowadzić do stwierdzenia, że praca będzie, ale głównie na telefon. W tym scenariuszu to nie pracodawcy w tradycyjnym rozumieniu, ale platformy będą łączyć usługodawcę z usługobiorcą przy wykorzystaniu odpowiedniego algorytmu. Dominować będzie elastyczny czas pracy, ale usługodawca zawsze musi być gotowy do jej podjęcia, co spowoduje, że zniknie i tak już ograniczone poczucie bezpieczeństwa pracy i pojawią się nowi prekariusze. Trzeci scenariusz, bardzo radykalny, można określić poprzez użycie hasła: pracy nie będzie – będą roboty, a ci, którzy będą mieli pracę, wykonywać ją będą przede wszystkim w nowych zawodach związanych z tworzeniem AI i jej obsługą.

²⁷ Tamże.

W ramach tego scenariusza przywoływane są przede wszystkim przykłady postępów w zakresie rozwoju AI, zwłaszcza w zakresie możliwości odczytywania i interpretowania inteligencji emocjonalnej u człowieka, oraz w zakresie urządzeń autonomicznych. Czwarty scenariusz, odnoszony głównie do najbardziej rozwiniętych gospodarek świata, brzmi: „pracy nie będzie i dobrze”, a formułowany jest w nieco innym porządku aksjonormatywnym. Scenariusz ten zakłada, że pracować w sensie tradycyjnym (czyli wykonując pracę odpłatnie) będziemy coraz mniej, zaś sensu życia, poczucia własnej wartości itd., będziemy szukać w innych obszarach ludzkiej aktywności, również w tych, w których wykonywana praca na rzecz innych będzie nieodpłatna. Rozwiązania idące w kierunku poszerzania zakresu różnych form aktywności człowieka określanych mianem pracy wydają się być obecnie najbardziej atrakcyjnym, a zarazem najbardziej humanizującym sposobem na to, aby zmieniający się, algorytmizowany rynek pracy był uzupełniany przez „rynek” odnoszący się do wychowywania dzieci, opieki w rodzinie nad ludźmi starszymi, nad sąsiadami, do organizowania na poziomie społeczności lokalnych różnych form wspólnotowego działania czy do aktywności wolontariackiej. Takie rozwiązania nie wydają się być rozwiązaniami niemożliwymi do zastosowania. Tym bardziej, że próby i propozycje idące w tym kierunku już są rozważane w wielu krajach, zaś w Nowej Zelandii w 2019 r. nastąpiło odejście od stosowania PKB jako najważniejszego miernika zarówno dobrobytu społeczeństwa, jak i planowania polityki gospodarczej i społecznej i zastąpiono go tzw. budżetem dobrostanu (*well-being-budget*). Wychodzenie poza tradycyjne rozumienie pracy pozwoli posługiwać się zarówno pojęciem pracy zarobkowej, jak i niezarobkowej, opłacanej, jak i nieodpłatnej, pracy dla potrzeb bytowych – własnych i społecznych, jak i pracy dla przyjemności. Tak też jest ona coraz częściej rozumiana w ujęciu filozoficznym, jako aktywność ciała lub umysłu, działalność, w której człowiek wykorzystuje swą siłę oraz umiejętności, aby coś wykonać lub osiągnąć. Wiesław Sztumski jest zdania, że: „Gdy dzisiaj mówi się, że praca ma sens, to rozumie się przez to, jak w starożytnej Grecji, że służy ona dobru, czyli dobremu życiu człowieka lub dobrobytowi społecznemu”²⁸. Można zatem zakładać, że w czasach dobrobytu będziemy szukać w pracy zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu – szczęścia i sensu. Ważnym też stanie się dla pracowników to, co poprzez swoją pracę dają społeczeństwu, i czy wartości firmy/instytucji, w której będą pracować, będą spójne z ich wartościami.

W scenariuszu piątym, zakładającym, że pracy nie będzie – będzie natomiast zasiłek (dochód) podstawowy (gwarantowany), przewijają się zarówno argumenty występujące w scenariuszu trzecim i czwartym, jak i propozycje dotyczące tego,

²⁸ W. Sztumski, *Transformacja nowym paradygmatem ewolucji społecznej*, „Transformacje” 2013, nr 1–2(76–77), s. 47.

jak zorganizować świat społeczny, w którym zapewniając jednostkom podstawy do ekonomicznej egzystencji, skutecznie stymulować aktywność jednostkową i grupową. Głównie w kierunku wykonywania zróżnicowanej pracy nieodpłatnej na rzecz poprawy jakości życia, zarówno własnego, jak i innych. W scenariuszu tym, z pewnością najbardziej pociągającym, ze względu na możliwość praktykowania takich humanistycznych wartości jak wspólnotowość, równość i sprawiedliwość społeczna, poczucie godności, solidaryzm itp., atrakcyjne jest to, że z jednej strony nie ma obaw przed rewolucyjnymi wręcz zmianami na rynku pracy, z drugiej zaś jest propozycja tworzenia na nowych zasadach ładu społecznego, w którym odpłatna praca nie będzie już musiała stanowić wiodącego punktu odniesienia dla jednostki. Bardzo często w obrębie omawianego scenariusza ma miejsce powoływanie się na ekonomię dzielenia się (współdzielenia), na tworzenie społecznych kooperatyw w społecznościach lokalnych. W wywiadzie udzielonym Patrycji Maciejewicz w trakcie trwania Światowego Forum Biznesu w Davos w 2017 r. G. Standing powiedział: „Państwo może płacić wszystkim po równo. To zapewnia bezpieczeństwo i jest sprawiedliwe społecznie. Gwarantowany dochód podstawowy to część nowego systemu dystrybucji dochodów, który powinniśmy budować w XXI wieku. [...] I, co podkreślam z naciskiem, byłby spójny [ten system – D. W.-D.] z kapitalizmem rynkowym. A to dlatego, że zwiększa efektywność i moralność systemu”²⁹. Powołując się na wyniki programów pilotażowych związanych z wprowadzaniem dochodu gwarantowanego w Indiach, G. Standing stwierdza, że dzięki tym programom wzrosła wartość pracy, uczestnictwa w życiu publicznym, tolerancji i empatii³⁰.

Niezależnie od tego, który ze scenariuszy dotyczących przyszłości pracy uznamy za najbardziej prawdopodobny, warto powołać się na kilka istotnych ustaleń i szacunków odnoszących się do przyszłego rynku pracy. Przede wszystkim praca w przyszłości będzie miała nie tylko inny charakter, ale też pojawi się wiele nowych, zalgorytmizowanych zawodów. Niektóre zawody czy stanowiska pracy już teraz znikają, a na ich miejsce pojawiają się nowe, eufunkcjonalne wobec wymogów cyfrowego środowiska pracy, w którym istotną rolę przypisuje się z jednej strony nowym, cyfrowym kompetencjom, z drugiej zaś kompetencjom miękkim. Powoduje to, że era pracy przemysłowej, oparta na systemie pracy potokowej (taśma), sprowadzanej często do zasady: jeden robotnik – jeden ruch (taką organizację pracy socjologowie francuscy w latach 60. i 70. XX w. określali metaforycznie jako „pracę w okrucach”³¹), do której można było przygotować pracownika w trakcie kilku godzin czy kilku dni odchodzi bezpowrotnie, zaś według prognoz do 2030 r. roboty przejmą w skali globalnej

²⁹ P. Maciejewicz, <http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,21263257,panstwo-moze-placic-wszystkim-po-rowno-to-zapewnia-bezpieczenstwo.html> [dostęp: 20.03.2017].

³⁰ Tamże.

³¹ G. Friedmann, *Praca w okrucach*, tłum. J. Gałkowski, Warszawa 1967.

gospodarki około 800 mln miejsc pracy³². Wobec tak istotnych przemian zachodzących w porządku interakcyjnym środowisk pracy zmieniać się również będzie stosunek pracowników do pracy postrzeganej w kategoriach wartości (jako wartości autotelicznej, instrumentalnej czy heterotelicznej). Tym bardziej, że scenariusze dotyczące przyszłości pracy i dostępności do pracy w społeczeństwach rozwiniętych gospodarek rynkowych są bardzo zróżnicowane nie tylko ze względu na przyjmowany horyzont czasowy, ale również ze względu na to, że w sposób znaczący zmienia się samo rozumienie pracy w ujęciu socjologicznym, zwłaszcza zaś wśród socjologów pracy czy socjologów gospodarki, a także osób podejmujących różne formy niezarobkowej i nieodpłatnej aktywności społecznej, które określają również mianem pracy.

Propozycje dotyczące redefinicji pojęcia „praca” najczęściej wpisują się nie tylko w określone scenariusze dotyczące charakteru przyszłej pracy i dostępu do pracy w przyszłości, ale również w scenariusze odnoszące się do ideologii społecznych, konkurencyjnych wobec ideologii pracy i etosu pracy, takich jak ideologia konsumeryzmu czy ideologia ekologizmu, gdzie metafora *homo oeconomicus* zastępowana jest metaforą *homo oecologicus*. Dodać przy tym należy, że mówiąc o nowych zawodach które powstają w związku z rozwojem nowych technologii cyfrowych, socjologowie zajmujący się problematyką charakteru przyszłej pracy i stosunkami pracy w większym lub mniejszym stopniu będą musieli się posługiwać podstawowymi rozróżnieniami dotyczącymi robotów, ponieważ to one będą coraz częściej towarzyszyć pracownikom w procesie pracy bądź też ich zastępować. W słowniku pojęć podstawowych dotyczących robotów bardzo często wymieniane są boty (od słowa robot) jako programy algorytmiczne działające w obszarze wielu współczesnych usług. Do takich należą np. automatyczni asystenci obsługujący klientów on-line – czyli chatboty, w tym voice boty, stanowiący formę cyfrowych asystentów prowadzących klienta przez cały proces zakupowy. Asystenci ci, wykonując określone czynności w zastępstwie człowieka (np. na platformie Facebook, Messenger czy IRC), symulują ludzkie zachowania w sensie werbalnym, w oparciu o analizę języka naturalnego i zasad komunikacji człowiek–człowiek, lub też są wykorzystywane do modelowania i symulowania cyfrowych postaci, co umożliwi sprawniejsze interakcje w relacjach człowiek–maszyna. Innym podstawowym określeniem ze świata technologii cyfrowych jest cobot³³, którego opracowanie dość powszechnie uznaje się za istotny przełom w rewolucji technologicznej, zaś samo słowo jest połączeniem dwóch słów: *collaborative* oraz *robot* i pojawi-

³² Raport firmy doradczej Deloitte, *The robots are ready. Are you? Untapped advantage in your digital workforce*, <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=raport+Deloitte+-+The+robots+are+ready.+Are+you%3F> [dostęp: 20.08.2019].

³³ <https://automatykaonline.pl/Z-branzy/Coboty-a-sprawa-Przemyslu-4.0.-I-Forum-Cobotyki> [dostęp 20.08.2018].

ło się w drugiej połowie lat 90. XX w. za sprawą M. Peshkina i J.E. Colgate'a³⁴. Największe nadzieje wiąże się jednak ze sztuczną inteligencją (AI)³⁵, którą, choć jest różnie definiowana, można określić jako zdolność maszyn do samodzielnego rozwiązywania problemu, bez wykorzystania wcześniej zaprogramowanego algorytmu działania przygotowanego przez człowieka. Najbardziej znany test na AI (choć wielokrotnie krytykowany) to test brytyjskiego matematyka z 1950 r. – A. Turinga. Istota tego testu polega na tym, że jeśli człowiek nie jest w stanie określić, czy jego rozmówca jest człowiekiem, czy maszyną to maszyna ta zalicza test – jest AI. Wspomniany algorytm rozumiany jest zaś tutaj jako skończony, ustrukturyzowany, ułożony w sekwencję i bardzo konkretny zestaw zakodowanych matematycznie instrukcji dla funkcjonowania zautomatyzowanych procesów czy autonomicznych urządzeń.

Według szacunków do 2030 r. pojawią się takie zawody jak³⁶: cyfrowy krawiec (*digital tailor*), który będzie gromadził informacje o naszych wymiarach i ich zmianach po to, by optymalizować nasze decyzje zakupowe; trener chatbotów (*chatbot trainer*), posiadający cechy coacha, programisty i indywidualnego trenera botów; pasterz robotów (*robot shepherd*), który będzie czuwał nad poprawnością prac wykonywanych przez roboty, uczył je, rozwijał i doskonalił ich umiejętności oraz precyzję wykonywania powierzonych im zadań; manager śmierci cyfrowej (*digital death manager*), którego zadaniem będzie kończenie w pełni lub częściowo naszego „życia” w „onlive” poprzez usuwanie śladów naszych działań w sieci, które chcielibyśmy, by zniknęły, jak i zamykanie profili po śmierci ich użytkowników; projektant śmieci (*garbage designer*), który będzie poszukiwał zastosowań już użytych materiałów. Dodać jeszcze należy takie zawody jak m.in. osobisty kurator cyfrowy (*personal digital curator*), który będzie doradzał użytkownikom, jak kształtować i komunikować swoje życie prywatne i karierę zawodową w sieci; doradca ds. opieki zdrowotnej (*healthcare navigator*),

³⁴ M. Peshkin i J.E. Colgate, *Cobots*, „Industrial Robot” 1999, Vol. 26, No 5, s. 335–341. Coboty posiadają kilka istotnych cech odróżniających je od robotów: nie posiadają napędów o wysokiej mocy jak typowe roboty (co głównie czyni je niebezpiecznymi); łatwiej się je programuje; mają obły kształt oraz zaawansowany system bezpieczeństwa (między innymi kontrola siły zderzenia, definiowanie stref bezpieczeństwa i wiele innych) tak, aby mogły pracować w sąsiedztwie człowieka. To najczęściej zwinne i lekkie konstrukcje, dzięki czemu produkcja jest bardziej elastyczna, ponieważ takiego robota można w każdej chwili i niewielkim nakładem środków oddelegować do innego zadania. Wśród cobotów nie stwierdzono przypadków takich, jak w japońskiej fabryce motocykli, gdzie w 1981 r. trzydziestosiedmioletni japoński pracownik będący pod wpływem alkoholu został zabity przez pracującego w jego pobliżu robota AI. Robot zidentyfikował pracownika jako zagrożenie dla jego misji i obliczył, że najskuteczniejszym sposobem wyeliminowania zagrożenia jest wepchnięcie pracownika do sąsiedniej maszyny.

³⁵ M. Ford, *Świt robotów*, tłum. K. Łuniewska, Warszawa 2016.

³⁶ C. Cakebread, *Roboty nie tylko zabiorą pracę człowiekowi, ale też ją stworzą. Oto zawody przyszłości*, businessinsider.com 2018, <https://businessinsider.com.pl/technologie/nowe-technologie/jakie-beda-zawody-przyszlosci/7eb94xt> [dostęp: 14.06.2018].

pełniący funkcję osobistego doradcy ds. opieki zdrowotnej i pomagający pacjentom sprawnie poruszać się w tym skomplikowanym systemie czy nostalgista (*nostalgist*), który będzie łączyć działania dotychczasowego projektanta wnętrz oraz opiekuna osób starszych, którym będzie pomagał przygotować wystrój domu na wzór wybranej dekady z przeszłości. Powstaną też inne nowe zawody związane głównie z AI: konstruktorzy sztucznej inteligencji, menedżerowie robotów, artyści tworzący przy pomocy dronów, kontrolerzy prac sztucznej inteligencji w laboratorium, operatorzy bezpieczeństwa, testerzy AI itp.

Te nowe zawody dotyczą zarówno prac fizycznych, jak i w coraz większym stopniu również prac umysłowych, co powoduje, że być może pojawi się problem bezrobocia technologicznego, związanego głównie z tempem zachodzących zmian³⁷, ponieważ pracownicy nie będą mieć czasu na przekwalifikowywanie się i podnoszenie kompetencji. Przyznać jednak należy, że badacze, zarówno w krajach zachodnich³⁸, jak i w Polsce³⁹, posługując się różnymi klasyfikacjami zawodów, próbują szacować, które z nich będą w największym stopniu podlegały automatyzacji, a co za tym idzie, jak duża część zatrudnionych może być zmuszona do zmiany pracy. Prowadzone badania pokazały potencjalnie wysoki poziom bezrobocia technologicznego w Polsce, wyższy od wartości dla Stanów Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii. Stefano Scabbio, szef firmy rekrutacyjnej Manpower w regionie Morza Śródziemnego, Europy Wschodniej i Południowej, w 2017 r. na szczycie w Davos zwrócił uwagę na to, że potrzebne będą nie tylko nowe zawody, ale przede wszystkim nowe umiejętności. Tymczasem ludzie zaczynają coraz gwałtowniej dzielić się na tych, którzy takie konieczne umiejętności posiadają, i tych, którzy ich nie mają. Ale aby ten proces mógł zachodzić, potrzebne jest rozwijanie zdolności do zdobywania nowych umiejętności. To zdolność uczenia się potencjalnego pracownika będzie ważniejsza od samej wiedzy wyjściowej. Jak podkreśla S. Scabbio, to od tych zdolności zależeć będzie, czy przez kolejne lata utrzymamy się na rynku pracy, czy będziemy zatrudniani; tym bardziej, że jak szacował, do 2020 roku jedna trzecia kluczowych umiejętności pracowników w większości zawodów będzie dotyczyć umiejętności, których dziś nie uznajemy za kluczowe.

Ta swoista rewolucja umiejętności postrzegana jest również przez przedsiębiorców, którzy uważają, że rewolucja cyfrowa może nie tyle generować bezrobocie w ogóle, co bezrobocie technologiczne, z którym będzie trudniej walczyć. Tyle tylko, że nie wiemy jeszcze, jak zmieni się świat za w ciągu najbliższych 5–10

³⁷ E. Brynjolfsson, A. McAfee, *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York 2014.

³⁸ C.B. Frey, M.A. Osborne, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford 2013.

³⁹ D. Batorski, M. Błażewicz, *Diagnoza stanu i trendy na rynku pracy w województwie mazowieckim*, Warszawa 2015.

lat. Szacuje się, że 65% zawodów wykonywanych przez „pokolenie Z” (osoby urodzone po 2000 roku) jeszcze nie istnieje⁴⁰. Tym samym prawdopodobieństwo wykształcenia się spolaryzowanego, dwubiegunowego rynku pracy, na którym występować będzie z jednej strony deficyt pracowników posiadających nowe, podyktowane logiką gospodarki opartej na algorytmach umiejętności i odpowiednie kompetencje korzystania z nowych technologii, z drugiej zaś bezrobotni nieradzący sobie z wyzwaniem technologii cyfrowych, jest bardzo wysokie. Już obecnie w Polsce, jak wynika z raportów *Diagnozy Społecznej*, osobom, które potrafią bardziej wszechstronnie i efektywnie korzystać z internetu, łatwiej znaleźć pracę (coraz więcej ogłoszeń publikowanych jest wyłącznie w sieci); osoby te także częściej awansują, częściej zmieniają pracę na lepszą, szybciej też rosną ich dochody. Jednocześnie jednak pogarsza się sytuacja osób, które nie mają wystarczających kompetencji albo pracują w zawodach, na które spada zapotrzebowanie, ponieważ zmieniają się sposoby wykonywania tych zawodów i pracownicy mający deficyty w zakresie nowych technologii cyfrowych są po prostu mniej potrzebni. Jak wynika z analiz przeprowadzonych w odniesieniu do polskiego rynku pracy, obecnie brak jest jednak warunków do szybkiego przekwalifikowywania dużych grup osób, zaś skłonność do doksztalcania się jest wśród polskich pracowników na bardzo niskim poziomie⁴¹. Co więcej, specjaliści od rynku pracy coraz częściej odrzucają tezę, że z robotami możemy konkurować kreatywnością, inteligencją emocjonalną czy elastycznością poznawczą, bo ten typowo ludzki potencjał pozwoli nam wpływać na roboty, zamiast dawać się im zastępować. Ale aby ten proces mógł zachodzić, potrzebne jest rozwijanie zdolności do zdobywania nowych umiejętności.

Z punktu widzenia prowadzonych tutaj rozważań istotnymi są m.in. koncepcje dotyczące procesu kumulowania przez pracowników podejmujących coraz częściej pracę w ramach umów cywilnoprawnych zindywidualizowanego kapitału kompetencyjnego⁴², rozumianego bardzo szeroko, również w kategoriach kompetencji komunikacyjnych i kompetencji etycznych. Pracownik taki koncentruje się głównie na zdobywaniu wiedzy specjalistycznej; na umiejętnościach, zdolnościach i doświadczeniu; na umiejętnościach związanych z tworzeniem relacji międzyludzkich, ale traktowanych raczej w kategoriach marketingowych (wzrost znaczenia tzw. kwalifikacji miękkich) oraz na określonych schematach

⁴⁰ <http://wyborcza.biz/biznes/0,104259.html?tag=forum+ekonomiczne+Davos> [dostęp: 18.10.2019].

⁴¹ P. Strzelecki, K. Grabowska, I.E. Kotowska, *Rynek pracy*, w: *Diagnoza Społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 129–173.

⁴² A. Bańka, *Otwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości*, w: *Praca człowieka w XXI wieku, Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008.

motywacyjnych i interpretacyjnych jednak dość luźno powiązanych z aktualnie wykonywaną pracą, czerpiąc przy tym z doświadczeń innych pracowników, ale nie odczuwając większych zobowiązań czy lojalności wobec zespołu pracowniczego. Brak poczucia zobowiązań wobec innych pracowników, określanych często w kategoriach etycznych, wynika często z logiki elastycznych form pracy i elastycznych form zatrudniania, gdzie zespół pracowniczy czy inne grupy pracy w zasadzie nie mają większych szans na wykształcenie „wspólnoty losu pracowniczego”.

Zasadnym jest też wskazanie na to, że np. *freelancing* stanowi przykład indywidualistycznego podejścia do wykonywanej pracy zawodowej, skoncentrowanego przede wszystkim na celach i ich realizacji, charakteryzującego się, jak pisze A. Cybal-Michalska⁴³, wysokim poczuciem emocjonalnej niezależności i dużo mniejszą dbałością o tradycyjne formy wzajemnej lojalności, występujące w grupach pracowniczych. Co więcej, wydaje się, że lojalność innych osób może być traktowana, tak jak w przypadku działań wielu podmiotów biznesowych, realizujących programy firmy społecznie odpowiedzialnej (CSR), czysto instrumentalnie, jako jeden ze sposobów kumulowania kapitału kompetencyjnego. Co więcej, w odniesieniu do tej coraz częściej stosowanej formy zatrudnienia obserwować możemy nie tylko daleko posunięty proces indywidualizacji podejść do pracy jako wartości i związanej z nią kariery zawodowej, ale również z dysonansem poznawczym i motywacyjnym, doświadczanym często przez freelancerów oraz z racjonalizacją swojej sytuacji zawodowej, często przybierającą postać „słodkich cytryn”, wynikającą najczęściej z perspektywnie postrzeganych i często zmitologizowanych napięć w linearnym i zakotwiczonym instytucjonalnie (w sensie instytucji formalnych) sposobie realizowania kariery zawodowej i budowania własnej tożsamości. Racjonalizacje te są w pełni zrozumiałe choćby w perspektywie odmienności sytuacji psychologicznej i społecznej dwóch zasadniczych kategorii „wolnych strzelców”. Mamy freelancerów z wyboru, jak np. programistów stron internetowych czy oprogramowania komputerowego, których można zaliczyć do klasy netokratów według rozróżnienia A. Barda i J. Söderqvista⁴⁴, mających zazwyczaj wysokie poczucie sprawstwa, i tych „wolnych strzelców”, którzy są strzelcami „przymusowymi” i których można byłoby z powodzeniem zaliczyć do klasy czy szeroko rozumianej kategorii społeczno-zawodowej prekariatu. Z pewnością doświadczanie kariery zawodowej również przez wysoko kwalifikowanych pracowników, którzy stają się „wolnymi strzelcami” w sposób wymuszony przez reguły rynku pracy w dłuższej perspektywie, wyglądać będzie z pewnością inaczej. Powołując się m.in. na ustalenia badawcze

⁴³ A. Cybal-Michalska, *Orientacje indywidualizm versus kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy*, w: *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – empiria – praktyka*, red. M. Piorunek, Toruń 2009, s. 35.

⁴⁴ A. Bard, J. Söderqvist, *Netokracja...*

i interpretacyjne P. Millera⁴⁵, możemy uznać, że *freelancingu* nie należy jednak traktować jako kolejnej formy elastycznego, niepracowniczego zatrudnienia, ale jako współczesny model kariery czy też sposób, w jaki realizowane może być życie zawodowe jednostki, niepowiązane ze strukturą organizacyjną konkretnego przedsiębiorstwa czy instytucji. Charakterystycznym jest jednak to, że analizując wypowiedzi freelancerów, bardzo często informatyków, nie dostrzega się u nich w zasadzie refleksji na temat etycznych kontekstów wykonywanej przez siebie pracy, na temat ich etyki pracy. Tak więc na polskim rynku pracy z jednej strony funkcjonują freelancerzy, z drugiej zaś pojawiają się przesłanki do bezrobocia technologicznego. Nowe technologie w połączeniu z nowymi formami pracy i zatrudnienia spowodują być może, że, jak pisał D.H. Pink⁴⁶, staniemy się społeczeństwem wolnych agentów, w którym rozwijał się też będzie rynek danych osobowych, stanowiący nowy rodzaj rynku, przyczyniający się do rozwoju różnych sektorów gospodarki, w których dąży się do coraz lepszego dopasowywania oferty produktowej czy usługowej do sprofilowanego w algorytmiczny sposób określonego rynku konsumentów, którzy dodatkowo, bardzo często występując w roli prosumentów, również „pracują” w sieci, całkiem nieodpłatnie, na rzecz określonych marek, doświadczając z jednej strony poczucia ważności, uznania a często i samorealizacji, z drugiej zaś przyczyniając się do większych zysków określonych firm. Taka organizacja świata pracy bardzo często połączona jest ze współczesną odsłoną Weberowskiej tezy o apropracji szans życiowych, polegającej przede wszystkim na uspołecznianiu ryzyka i strat z jednej strony, z drugiej zaś na prywatyzowaniu zysków przed podmioty gospodarcze⁴⁷.

Według badań Warszawskiego Instytutu Studiów Ekonomicznych jesteśmy jednak jednym z krajów, którym bezrobocie technologiczne grozi najbardziej⁴⁸; dotyczy to przede wszystkim branży spożywczej, turystycznej, budowlanej, zajmującej się sprzątniem, wydobywczej i transportowej. W Polsce, na Słowacji i na Węgrzech procesy automatyzacji doprowadzić mają do likwidacji 36% stanowisk pracy, zaś w Norwegii i w Szwajcarii do likwidacji mniej niż 20% obecnych stanowisk. Abstrahując jednak od globalnych prognoz długoterminowych warto pamiętać o tym, że na wielu rynkach krajowych gospodarek w ciągu najbliższych lat odczuwać się będzie nadal deficyt pracowników w wielu tradycyjnych zawodach, wysoko i średnio kwalifikowanych, tak jak w Polsce, gdzie wraz z początkiem transformacji zaczęto np. likwidować zasadnicze i średnie

⁴⁵ P. Miller, «*Wolni strzelcy*» na rynku pracy. Doświadczenie kariery zawodowej poza organizacją formalną, Maszynopis niepublikowanej, recenzowanej przeze mnie pracy doktorskiej, Łódź 2015.

⁴⁶ D.H. Pink, *Free Agent Nation. The future of working for yourself*, New York 2002.

⁴⁷ Zob. szerzej- D. Walczak-Duraj, *Apropracja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach*, w: *Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu*, red. D. Walczak-Duraj, J. Mariański, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica” 2014, nr 48, s. 85–100.

⁴⁸ <https://www.spidersweb.pl/2016/03/bezrobocie-technologiczne.html> [dostęp: 12.09.2019].

szkolnictwo zawodowe, a obecnie się je reaktywuje. Prowadzone są też prace na poziomie rządowym nad wskaźnikami zawodów deficytowych. Według różnych szacunków w polskiej gospodarce brakuje około 500 tys. specjalistów różnej klasy – od spawaczy i kierowców po pielęgniarki, inżynierów czy lekarzy wielu specjalności (np. geriatrów i gerontologów). Deprecjacji systemu kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym od lat, nie tylko w Polsce, ale i w całej Unii Europejskiej, towarzyszy specyficzny rodzaj narracji w sferze publicznej, daleki od faktycznego zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców, wedle której pracownicy nisko kwalifikowani są już niepotrzebni i w zasadzie szkodzą gospodarce.

Podsumowanie

Wskazywane w tym opracowaniu podstawowe tendencje dotyczące procesów i zjawisk zachodzących we współczesnych społeczeństwach nie pozostają bez wpływu na to, jakie miejsce zajmuje praca w systemie wartości Polaków. Mam tu na myśli przede wszystkim procesy przewartościowania treści pracy, form pracy i form zatrudnienia, a co za tym idzie, zmiany w wiodących tendencjach na globalnych, krajowych i regionalnych rynkach pracy, zachodzące pod wpływem rozwoju technologii cyfrowych. Zmiany te powodują, że praca nie tylko niejedno ma imię, ale też że pojawiają się nowe zawody, specjalności i quasi-zawody, które z pewnością w odmienny sposób moderować będą wiodące odniesienia do pracy jako wartości i poglądy na temat aksjonormatywnego kontekstu życia społecznego potencjalnych i rzeczywistych pracowników.

Należy też zwrócić uwagę na to, że obecnie, w dobie przewartościowywania rynków pracy rywalizują ze sobą dwie koncepcje dotyczące bezpieczeństwa socjalnego. Jedną z nich to koncepcja *workfare state* autorstwa Phelps'a⁴⁹ i koncepcja *welfare state*, której zwolennikiem jest G. Standing⁵⁰, który mocno podkreśla, że człowiek wcale nie pracuje tylko w miejscu zatrudnienia, ale także podczas wykonywania wielu innych czynności, które mogą być często bardziej korzystne społecznie niż praca zarobkowa. Nierzadko też ci „niepracownicy” odgrywają ważniejszą rolę niż przedsiębiorcy czy etatowi pracownicy, stąd winni być oni premiowani w postaci powszechnego dochodu gwarantowanego. Jednak, jak stwierdza P. Wójcik, koncepcja *workfare state* (państwo wspierające pracę) oraz *welfare state* (państwo dobrobytu) to „dwie konkurencyjne drogi i wizje zapewnienia obywatelom bezpieczeństwa socjalnego i godnego życia. Pierw-

⁴⁹ E.S. Phelps, *Płaca za pracę. Jak sprawić, by ludzie znów zaczęli uczestniczyć w systemie wolnej przedsiębiorczości i zarabiać*, Warszawa 2013.

⁵⁰ G. Standing, *Prekariat...*

sza z nich dąży do bezpieczeństwa zapewnionego przez pracę, druga – przez zabezpieczenie społeczne. [...] Obie stwarzają [...] pewne problemy, z którymi ich zwolennicy starają się walczyć, wypracowując na ich gruncie nowe, innowacyjne rozwiązania. [...] Niestety, Polska jest w tej specyficznej sytuacji, że nie wybrała jak na razie ani jednego, ani drugiego modelu, pozostając niezdolną do zapewnienia obywatelom jakiegokolwiek stabilizacji materialnej⁵¹. Wydaje się, że ta konstatacja winna skłaniać decydentów do głębszego rozważenia wszystkich argumentów za i przeciw każdej z tych koncepcji nie tylko ze względu na długofalowe rozwiązania dotyczące stabilizacji materialnej Polaków w obliczu gwałtownie zmieniającego się rynku pracy, ale również dlatego, że należałoby poszukiwać odpowiedzi na fundamentalne pytanie, brzmiące: Co, jeśli nie praca, może stanowić w niedalekiej przyszłości wiodące źródło budowania podmiotowości jednostki i poczucia własnej wartości? Czy jest lub może być jakaś wiodąca wartość poza pracą, która mogłaby stanowić, mówiąc słowami encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*, najważniejszą formę aktywności człowieka na ziemi? Jeśli zaś tą wiodącą wartością pozostanie nadal praca, to z pewnością musimy zacząć posługiwać się szerokim jej rozumieniem, odnoszonym również do tych bardzo ważnych form aktywności człowieka na rzecz innych ludzi, które obecnie nie są dowartościowane ani w sensie materialnym, ani prestiżowym, bo nie stanowią formy pracy zarobkowej. Wtedy też w algorytmizowanym świecie pracy zaistnieje szansa na przekształcanie tak powszechnej obecnie niepewności, lęku i poczucia zagrożenia w nowe szanse, zapewniające jednostce poczucie godności i podmiotowości.

Bibliografia

- Bańka A., *Otwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości*, w: *Praca człowieka w XXI wieku, Konteksty wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008.
- Bard A., Söderqvist J., *Netokracja. Elita władzy i życie po kapitalizmie*, Warszawa 2006.
- Batorski D., Błażewicz M., *Diagnoza stanu i trendy na rynku pracy w województwie mazowieckim*, Warszawa 2015.
- Brynjolfsson E., McAfee A., *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York 2014.
- Byłok F., Swadźba U., Walczak-Duraj D., *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego*, Katowice 2016.
- Caakebread C., *Roboty nie tylko zabiorą pracę człowiekowi, ale też ją stworzą. Oto zawody przyszłości*, businessinsider.com 2018, <https://businessinsider.com.pl/technologie/nowe-technologie/jakie-beda-zawody-przyszlosci/7eb94xt> [dostęp: 14.06.2018].

⁵¹ P. Wójcik, *Pracy czy chleba? Konkurencyjne koncepcje bezpieczeństwa socjalnego* <https://nowyobywatel.pl/2015/02/02/pracy-czy-chleba-konkurencyjne-koncepcje-bezpieczenstwa-socjalnego/> [dostęp: 16.10.2019].

- Co jest ważne, co można, a czego nie wolno-normy i wartości w życiu Polaków, Komunikat CBOS, lipiec 2010, nr 99.
- Cybal- Michalska A., *Orientacje indywidualizm versus kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy*, w: *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – empiria – praktyka*, red. M. Piorunek, Toruń 2009.
- Domański H., Przybysz D., *Malejący wpływ wykształcenia na pozycję zawodową?*, w: *Polska – Europa. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego 2002–2016/17*, red. P.B. Sztabiński, F. Sztabiński, Warszawa 2018.
- Diagnoza Społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.
- Ford M., *Świt robotów*, tłum. K. Łuniewska, Warszawa 2016.
- Frey C.B., Osborne M.A., *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford 2013.
- Friedmann G., *Praca w okrucinach*, tłum. J. Gałkowski, Warszawa 1967.
- Gospodarka społecznie zakorzeniona: wybrane problemy z teorii i empirii socjologii gospodarki*, red. S. Fel, Lublin 2013.
- Green F., Zhu Y., *Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in returns to graduate education*, „Oxford Economic Papers” 2010, no 4, s. 1–24.
- Guza Ł., *Pracownik na żądanie*, „Dziennik. Gazeta Prawna” 2015, 13–15 listopada, nr 231(4114), s. A 10.
- Hryniewicz J., *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa 2007.
- Jezior J., *Praca w systemie wartości z perspektywy badań w regionie środkowo-wschodniej Polski*, „Annales Universitatis Marie Curie- Skłodowska”, Vol. XXVI, 8, 2001, s. 48–108.
- Kohn M.L., Schooler C., *Praca a osobowość. Studium współzależności*, tłum. i opr. B.W. Mach, Warszawa 1986.
- Krzysztofek K., *Technologie cyfrowe w dyskursach o przyszłości pracy*, „Studia Socjologiczne”, 2015, nr 4, s. 5–31.
- Maciejewicz P., <http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,21263257,panstwo-moze-placic-wszystkim-po-rowno-to-zapewnia-bezpieczenstwo.html> [dostęp: 20.03.2017].
- Miller P., *«Wolni strzelcy» na rynku pracy. Doświadczanie kariery zawodowej poza organizacją formalną*, Maszynopis recenzowanej przeze mnie pracy doktorskiej, IS UŁ, Łódź 2015.
- Mrozowicki A., Czarzasty J., *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa 2019.
- Peshkin M., Colgate J.E., *Cobots*, „Industrial Robot” 1999, Vol. 26, No. 5, s. 335–341.
- Phelps E.S., *Płaca za pracę. Jak sprawić, by ludzie znów zaczęli uczestniczyć w systemie wolnej przedsiębiorczości i zarabiać*, Warszawa 2013.
- Pink D.H., *Free Agent Nation. The future of working for yourself*, New York 2002.
- Raport firmy doradczej Deloitte, *The robots are ready. Are you? Untapped advantage in your digital workforce*, <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=raport+Deloitte-+The+robots+are+ready.+Are+you%3F> [dostęp: 20.08.2019].
- Smetherham C., *Firsts among equals? Evidence on the contemporary relationship between educational credentials and the occupational structure*, „Journal of Education and Work”, no 19(3), s. 29–45.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London–New York 2011; tłum. polskie: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, red. M. Szlinder, tłum. K. Czarniecki, P. Kaczmarek, M. Karolak, Warszawa 2014.
- Strzelecki P., Grabowska K., Kotowska I.E., *Rynek pracy*, w: *Diagnoza Społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 129–173.
- Sztumski W., *Transformacja nowym paradygmatem ewolucji społecznej*, „Transformacje” 2013, nr 1–2(76–77), s. 45–64.

- Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, Komunikat z badań CBOS, czerwiec 2018, nr 72.
- Szczepański J., *Wartości w gospodarce*, „Życie Gospodarcze” 1987, nr 19, s. 5.
- Strzelecki P., Grabowska K., Kotowska I.E., *Rynek pracy*, w: *Diagnoza Społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 129–173.
- Walczak-Duraj D., *Apropriacja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach*, w: *Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu*, red. D. Walczak-Duraj, J. Mariański, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica” 2014, nr 48, s. 85–100.
- Walczak-Duraj D., *Praca a nowe technologie. W kierunku transgresji etycznej i pracy nieodpłatnej w gospodarce cyfrowej*, „Przegląd Socjologiczny” 2019, t. LXVIII, nr 3, s. 71–94.
- Wallerstein I., *Nowoczesny system-świat*, tłum. A. Ostolski, w: *Współczesne teorie socjologiczne, Tom 1*, red. A. Jasińska-Kania, A.L. Nijalski, J. Szacki, M. Ziółkowski, Warszawa 2006.
- Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r.*, GUS, Warszawa 2015.
- Wójcik P., *Pracy czy chleba, Konkurencyjne koncepcje bezpieczeństwa socjalnego*, <https://nowyobywatel.pl/2015/02/02/pracy-czy-chleba-konkurencyjne-koncepcje-bezpieczenstwa-socjalnego/> [dostęp: 16.10.2019].
- <https://automatykaonline.pl/Z-branzy/Coboty-a-sprawa-Przemyslu-4.0.-I-Forum-Cobotyki> [dostęp: 20.08.2018].
- <https://www.spidersweb.pl/2016/03/bezrobocie-technologiczne.html> [dostęp: 12.09.2019].
- <http://wyborcza.biz/biznes/0,104259.html?tag=forum+ekonomiczne+Davos> [dostęp: 8.10.2019].
- <https://www.speculatio.pl/swit-robotow/> [dostęp: 28.10.2019].

Miejsce pracy w systemie wartości. Wyzwania wynikające z rozwoju technologii cyfrowych

Streszczenie

Rozważania zawarte w tym opracowaniu koncentrują się na dwóch wiodących i powiązanych ze sobą zagadnieniach. Z jednej strony dotyczą miejsca pracy w systemie wartości Polaków, z drugiej zaś traktują o zmianach zachodzących na współczesnych rynkach pracy, wywołanych pod wpływem technologii cyfrowych, szczególnie zaś sztucznej inteligencji. Zmieniająca się nie tylko treść pracy, ale również sposób jej wykonania nie pozostaną bez wpływu zarówno na postawy wobec pracy jako istotnej dotąd wartości w życiu człowieka, jak i na zmiany wiodących profili osobowościowych. W istniejących scenariuszach dotyczących przyszłości pracy odnaleźć można bardzo zróżnicowane prognozy dotyczące rozwoju rynków pracy, pożądanego kształtu ładu aksjonormatywnego społeczeństwa nieodległej przyszłości coraz mocniej zakorzeniającego się w cywilizacji algorytmów. W tym kontekście coraz częściej podnoszony jest postulat, aby pojęcie pracy, rozumiane zarówno jako wartość, jak i określona forma aktywności ludzkiej, obejmowało bardzo zróżnicowane aktywności, również pracę nieodpłatną i niezarobkową, oraz odnosiło się do prac usługowych, opiekuńczych czy wychowawczych, wykonywanych na rzecz rodziny, społeczności lokalnej i do różnych form wolontariatu niepracowniczego.

Słowa kluczowe: nowe zawody, praca, system wartości, sztuczna inteligencja, technologie cyfrowe

The place of work in the value system. Challenges arising from the development of digital technologies

Abstract

The considerations contained in this study focus on two leading and interrelated issues. On the one hand, they relate to the workplace in the Poles' system of values, on the other they deal with changes taking place in the contemporary labor markets caused by the influence of digital technologies, especially an artificial intelligence. Changing not only the content of the work but also the way it is done, will not be without influence both on attitudes towards work as significant value in human life so far, as well as on changes in leading personality profiles. In the existing scenarios regarding the future of work, one can find very different forecasts for the development of labor markets, the desired shape of the axionormative order of a society of the near future, algorithms increasingly firmly rooted in civilization. In this context, the postulate is increasingly raised that the concept of work, understood both as a value and the specific form of human activity, covers a wide variety of activities, including unpaid work and work without charge, and refers to service, care or educational work performed for the family, community local and also to the various forms of non-employee volunteering.

Key words: new professions, work, value system, artificial intelligence, digital technologies
