

JÓZEF ORCZYK*

Dylematy u progu transformacji pracy

„The political problem of mankind is to combine three things: economic efficiency, social justice and individual liberty”.

John Maynard Keynes, *Liberalism and labour* (1926)

Wprowadzenie

Znaczenie pracy dla rozwoju gospodarczego oraz przemian społecznych jest przedmiotem wielu pogłębionych analiz. Niezwykle szybkie tempo zmian w tej sferze pociąga za sobą zmiany w sposobie życia jednostek, zwiększając między innymi udział czasu wolnego, a także kreując stosunek do pracy, jako elementu wartościującego istotę i sens życia. W analizach ekonomicznych zmian na rynku pracy często wyjaśnianie sprowadza się do określenia wpływu czynników technologiczno-organizacyjnych. Prowadzi to w przypadku analizy długoterminowej do niedocenia skali symbiozy pomiędzy czynnikami technologiczno-organizacyjnymi a społecznymi. Według instytucjonalistów wyrazem tej symbiozy jest rola instytucji społecznych, a także konsekwencje ich funkcjonowania w utrzymywaniu i zmianach systemu realizacji pracy oraz zasad podziału jej efektów.

Praca zorganizowana, w tym forma jej realizacji, ma też bezpośredni wpływ na kształtowanie więzi społecznej. Chodzi tu nie tyle o formowanie zespołów ludzkich, zależności zawodowych, ile o związek z kształtowaniem więzi czy społeczeństwa obywatelskiego. Uświadomienie znaczenia tego aspektu pracy w dobie globalizacji to docenienie przeobrażeń podmiotowych w funkcjonowaniu społeczności ludzkich, ich identyfikacji, która wyraża się **stosunkiem do pracy** czy zasadami podziału jej efektów. Dylemat, na który starano się w artykule zwrócić uwagę, to konieczność uwzględniania w analizach wpływu, jaki wywiera instytucjonalne zabezpieczenie sytuacji materialnej ludności w krajach rozwiniętych na jej skłonności do uczestnictwa w pracy, do podejmowania różnych form i zakresu pracy.

Posłużenie się w artykule pojęciem transformacji pracy ma charakter intencjonalny – chodzi o wskazanie, że jest to nie tylko proces ewolucyjny czy adaptacyjny, lecz także zmiana, która ma swą specyficzną dynamikę. Dokonuje się bowiem

* Prof. dr hab. Józef Orczyk – Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu; ORCID: 0000-0002-7091-3834; e-mail: jozef.orczyk@gmail.com

pod wpływem układu różnych sił, w tym wewnętrznych, aktywizujących się mniej lub bardziej w sprzyjających warunkach¹. Inaczej mówiąc, chodzi o to, że zmiany pracy są nie tylko efektem wpływu czynników zewnętrznych, ale mają też swą wewnętrzną dynamikę. Jest ona związana ze społecznym wartościowaniem pracy i nie można tego pomijać w ocenie procesu wdrażania zmian technologicznych.

Transformacja pracy jest procesem warunkowanym wieloma zmiennymi sytuacyjnymi – których znaczenie nie jest stałe. Procesu tego nie można sprowadzać tylko do form pracy; wymaga on uwzględnienia zmian – chociażby w motywacji do pracy, w jej związku z ekonomicznym i kulturowym usytuowaniem grup społecznych. Jest to trudne do jednoznacznego określenia. Stąd w artykule sygnalizowano jedynie zmiany relacji działań instytucjonalnych mających związek z transformacją pracy, bez wnikania głębiej w przyczyny i strukturę zmian.

1. Główne przesłanki transformacji pracy

Historycznie rzecz biorąc, formy realizacji pracy zorganizowanej wiązały się z **uświadamianiem sobie przez ludzi celowości i konieczności koordynacji działań**, co wyrażało się m.in. przyjęciem usankcjonowania w społecznościach podziału funkcji i zadań oraz związanej z tym dominacji określonej formy **instytucjonalnego przymusu zachowań ludzkich**, w tym zwłaszcza w zakresie realizacji pracy². Kształtowanie dominującej formy przymusu pracy przybierało w zorganizowanych społecznościach różną postać – było procesem długotrwałym, stopniowym, stanowiło kombinację różnych przymusów, ich odmiennego i zmiennego znaczenia. Swoistą formę postępu społecznego stanowił fakt, że przejście z jednego okresu/fazy rozwoju do kolejnego łączyło się ze stopniowym zmniejszaniem roli przymusu bezpośredniego na rzecz pośredniego.

Najczęściej wyodrębnia się następujące fazy dominacji przymusu pracy:

- okres, w którym dominowały formy przymusu fizycznego – niewolnictwo;
- okres, w którym dominowały formy przymusu instytucjonalnego – społeczeństwo stanowe;
- okres, w którym dominowały formy przymusu ekonomicznego – kapitalizm i rynek pracy (różne formy i warunki zatrudnienia)³.

Zmiany form przymusu wyraża też ewolucja rynkowego kapitalizmu⁴. System ten stopniowo tworzył pracownikom, a jednocześnie konsumentom, coraz większe

¹ J. Szczepański, *Reformy, rewolucje, transformacje*, Wydawnictwo IFIS PAN, Warszawa 1999, s. 61–74.

² Pojęcie przymusu stanowi próbę syntetycznego wyrażenia zmian (społecznych, ekonomicznych) w świadomości ludzi.

³ Za swoistą efemerydę można tu uznać formę przymusu zatrudnienia realizowaną przez tzw. państwa socjalistyczne.

⁴ Zagadnienia te zostały przedstawione kompleksowo w wielu pracach. Szczególnie godne polecenia są opracowania: K. Polanyi, *Wielka transformacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010; J. Osterhammel, *Historia XIX wieku. Przeobrażenie świata*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2013; J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

możliwości wyboru i włączania się w realizację przekształceń instytucjonalnych w procesie pracy. Doprowadziło to w konsekwencji nie tylko do powstania wielkich grup pracodawców/wytwórców i konsumentów, a tym samym do wyodrębnienia dużej grupy świadomych swej wartości pracowników-obywateli⁵. Efektem tego było m.in. utworzenie związków zawodowych oraz poszerzenie praw obywatelskich. Dzięki wzrostowi wydajności pracy, lepszej alokacji zasobów pracy i zmianom w poziomie edukacji i świadomości społecznej zwiększała się też stopniowo dywersyfikacja zawodowa społeczeństw. Wyrażała się nie tylko w tworzeniu nowych form koordynacji pracy, ale i w postaci ewolucji stosunku do pracy, w rozbudowie form jej realizacji⁶. Rozrastanie się i znaczenie odmienności form pracy oraz ich częściowa petryfikacja prowadziły do zwiększania zakresu form interwencji państwa w sferę społeczno-ekonomiczną i powstawania nowych form, m.in. publikacji z zakresu prawa pracy czy pojawiania się różnych modeli *welfare state*⁷. W działaniach tych chodziło o lepsze zabezpieczenie sytuacji pracowników i ich rodzin. Wyrażało się to wzrostem stopnia zatrudnienia wśród ogółu pracujących.

Obecna zmiana warunków pracy i poprawa bytu, a także zmiany świadomości ludności pracującej krajów rozwiniętych powodują, że **wkraczamy w okres kolejnej transformacji pracy, w którym zmniejsza się znaczenie przymusu ekonomicznego na rzecz społecznego**⁸. Przemawia za tym chociażby fakt zmniejszania się znaczenia ciągłości pracy, i to zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Nie chodzi tylko o pojawianie się nowych zawodów. Praca dla coraz większej liczby członków społeczeństwa w krajach rozwiniętych, szczególnie dość uniwersalnie wykształconej młodzieży, staje się coraz częściej próbą zaakcentowania swej **indywidualności**, jedną z najważniejszych dróg poszukiwania szansy rozwoju oraz elementem identyfikacji społecznej, a nie tylko kariery zawodowej przez zatrudnienie. Symptomem tego procesu są coraz częstsze próby takiego kształtowania życia, w ramach którego dochody z pracy nie stają się jedyną decyzyjną determinantą jej wyboru i podejmowania czy kontynuacji⁹.

Proces zmian zakresu i form realizacji pracy jest też związany z systematycznym wzrostem znaczenia zorganizowanej pracy ludzkiej w usługach – od kilkadziesiąt lat liczba pracujących w tym sektorze jest znacznie wyższa niż w pro-

⁵ Zagadnienia te zostały szerzej omówione w artykule: J. Orczyk, *Postęp cywilizacyjny a praca*, (w:) S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, s. 72–84.

⁶ Szerzej na ten temat: W.W. Lewis, *Potęga wydajności*, CeDeWu, Warszawa 2005.

⁷ Szeroko omawia to G. Esping-Andersen, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Difin, Warszawa 2010 [oryg. ang. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990]; S. Golinowska, *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku*, Fundacja im. Stefan Batoiego, Warszawa 2018.

⁸ Sygnalizuje to np. P. Michoń, *Work-Life Balance w przyszłości – perspektywa rodziców*, „Polityka Społeczna” 2020, nr 11–12, s. 31–36.

⁹ Wyrazem zmiany poglądów ekonomistów w tym zakresie jest chociażby artykuł J. Steedmana, *Economic Theory and Happiness*, (w:) *The Practices of Happiness*, Routledge Frontiers of Political Economy, 2011, s. 23–41. Szerzej problem ten został przedstawiony m.in. w pracy: E.U. von Weizsacker, A. Wijkman, *Come on! Capitalism, Short Termism, Population and the Destruction of the Planet*, Springer Science+Business Media LLC, New York 2018.

dukcji przemysłowej i rolnictwie łącznie¹⁰. I – co istotne – struktura pracy i form jej realizacji w usługach ulega w ostatnich dziesięcioleciach przeobrażeniom. Zakres tych zmian nie znajduje dotychczas należytego odzwierciedlenia w instytucjonalnej obudowie pracy – dominuje nadal model przygotowania do pracy, jej realizacji i zabezpieczenia społecznego wypracowany w kolejnych fazach rewolucji przemysłowej¹¹. Ulega on stopniowej erozji.

Obecna faza transformacji pracy w krajach wysoko rozwiniętych stanowi swoją wypadkową trzech ząbających się procesów:

1. Wzrostu wydajności pracy liczonej na jednostkę czasu pracy i doskonalenia jej organizacji, co m.in. stwarza coraz większe szanse na zabezpieczenia ogółowi obywateli tych państw w niedalekiej przyszłości niezbędnego minimum egzystencji i opieki, niezależnie od tego, czy mają oni w swoim życiu odpowiedni okres dochodowej pracy, czy nie.
2. Odczuwania, w warunkach dynamiki zmian techniczno-organizacyjnych, w dużej części społeczeństwa rosnącej niepewności sytuacji życiowej. W konsekwencji rośnie wśród nich poczucie celowości zwiększenia zakresu pomocy instytucjonalnej państwa, np. przez regulacje w zakresie nowych form realizacji i stosunków pracy czy prób wprowadzenia bezwarunkowego dochodu gwarantowanego jako ułatwiającego wolny wybór.
3. Poszerzaniem zakresu pojęcia form pracy zorganizowanej i zwiększeniem jej autonomizacji, a także algorytmizacji. Prowadzi to w powiązaniu z przekształceniami w świadomości roli pracy, zwłaszcza u młodzieży, do kreowania różnych form własnej aktywności w ramach tzw. *capabilities*¹² oraz zmiany funkcji świadczeń społecznych.

Procesy te mają różne znaczenie, odmienną dynamikę, zmieniają się ich układy, co sprawia, że przymus pracy jako sposób dążenia do poprawy egzystencji powinien wyrażać się w coraz większej jej internalizacji – tj. stanowić nie tylko wyraz chęci rozwoju jednostki ludzkiej, ale też świadomości znaczenia pracy zorganizowanej w kształtowaniu więzi społecznej – i stawać się w ten sposób wyrazem odpowiedzialności za jakość życia, czyli jednym z ważnych wyznaczników kształtowania dobrostanu społecznego w mikro- i makroskali.

¹⁰ Przyjmując jako kryterium transformacji strukturę zatrudnienia i dominację zatrudnionych w określonym sektorze, można wyróżnić transformację pracy zorganizowanej w przypadku przejścia z rolnictwa do przemysłu i określić obecny okres jako dominację usług. Dane liczbowe wskazują, że transformacja pracy w sensie fizycznym już się w dużym stopniu dokonała, ale jak dowodzi historia, dopasowanie świadomościowe i instytucjonalne jest zazwyczaj opóźnione i zróżnicowane w poszczególnych państwach, jeśli chodzi o dynamikę i zakres.

¹¹ A. Sundararajan, *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd – Based Capitalism*, The MIT Press, Cambridge 2016, s. 85–176.

¹² Amartya Sen, który wprowadził to pojęcie, uważał, że *real capabilities* (wykorzystanie możliwości) zabezpiecza funkcjonowanie pięciu szerokich kategorii działań: politycznej wolności, ekonomicznych udogodnień, społecznych okazji możliwości, gwarancji jawności i gwarancji bezpieczeństwa socjalnego. **Uwzględnianie w analizie pojęcia *capabilities* oznacza według Sena istotną zmianę analizy ludzkich zachowań w ekonomii i naukach społecznych poprzez odejście od skupiania uwagi na środkach do życia na rzecz sposobności, które człowiek ma w życiu.** Szerzej: A. Sen, *The Idea of Justice*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge 2009, s. 253–268.

W artykule przedstawiono też dość arbitralnie wybrane „zazębiające się” składniki wspomnianych wyżej trzech procesów. Wybór i zakres analizy stanowi próbę przypomnienia, że obok prób diagnoz zmian sytuacji celowa jest również próba pokazania **zmian relacji** składników procesu kształtowania i znaczenia pracy – swoistych dylematów transformacji w okresie pokonywania trudnej drogi do stworzenia ewentualnego dobrostanu.

2. Przesłanki ekonomiczno-społeczne modyfikacji zasad podziału efektów pracy

Biorąc pod uwagę etapy/fazy rozwoju rewolucji przemysłowej, można przyjąć, że coraz większa część przyrostu dochodu narodowego, zgodnie z tzw. regułą Wagnera, była przejmowana w krajach kapitalistycznych przez państwo i przeznaczana m.in. na cele społeczne. W ostatnim ćwierćwieczu XX wieku spadek tempa rozwoju ekonomiczno-społecznego w państwach wysoko rozwiniętych gospodarczo wyraził się krytyką nadmiernej ingerencji państwa w sferę gospodarki i warunków życia ludności (w szczególności redystrybucji dochodu narodowego). Jednocześnie popularyzowano koncepcje, zgodnie z którymi rozszerzenie mechanizmów rynkowych przywróci dynamikę rozwoju gospodarczego, a w efekcie społecznego¹³. W rezultacie przyniosło to zahamowanie wzrostu udziału wydatków społecznych w dochodzie i ich restrukturyzację (Golinowska 2018).

W wielu społeczeństwach, zwłaszcza po 2008 roku, kiedy to coraz wyraźniej zaczęły występować niekorzystne skutki dominacji rynku w sferze społecznej – wyrażające się m.in. wzrostem nierówności dochodów, dywersyfikacją społeczną, zagrożeniem ekosystemu, w którym żyjemy – pojawia się pytanie, czy wzrost dochodu może być nadal najlepszym i często jedynym kryterium rozwoju makroekonomicznego¹⁴. Jednym ze źródeł tego niepokoju stało się poczucie ograniczenia szans utrzymania statusu dużych grup społecznych poprzez pracę w dotychczasowej formie. Jest to m.in. związane nie tylko z bezrobociem, ale także z odczuwanym ryzykiem kariery zawodowej poprzez pracę, poczuciem ograniczenia samorealizacji i stabilności z tytułu jej wykonywania, niezadowoleniem z coraz większych nierówności dochodowych, i to niezwiązanych z wykonywaną pracą, z prekaryzacją, czy też z ciągłą koniecznością dostosowywania się do zmian.

Wiara, że globalizacja rynku stanowi odpowiednie rozwiązanie, uległa erozji – coraz większą popularność zyskują zwolennicy interwencji państwa. Nie jest to najczęściej totalne odwrócenie się od kapitalizmu rynkowego, lecz szukanie sposobów jego korekty czy ograniczanie jego ujemnych skutków.

Wyrazem takich poglądów stał się renesans m.in. koncepcji kapitalizmu państwowego (np. prace Grzegorza Kołodki i Mariany Mazzucato). W kręgu eko-

¹³ Szkoła chicagowska. W Polsce wyrazicielem takich poglądów był wtedy m.in. Leszek Balcerowicz.

¹⁴ J.E. Stiglitz, J.P. Fitoussi, M. Durand, *Poza PKB. Mierzmy to, co ma znaczenie dla rozwoju społeczno-gospodarczego*, OECD, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2019, s. 67.

nomistów istnieje jednak świadomość ograniczeń i konsekwencji, które kreuje wprowadzenie takiego rozwiązania w warunkach globalizacji. Zdaniem Zbigniewa Madeja wymaga to przejęcia przez państwo wpływu na znaczenie trzech podstawowych sfer, które są związane z liberalizmem gospodarczym. Z punktu widzenia tematyki artykułu najważniejsza jest sfera pierwsza, określająca relacje między kapitałem a pracą w podziale dochodu narodowego¹⁵. Wyraziła się ona znacznym spadkiem udziału dochodów z wynagrodzeń w okresie 1980–2008 (o około 15 punktów proc.) w stosunku do okresu wcześniejszego (wg Piketty 2015). Oznacza to przejmowanie przez kapitał znacznie większej części przyrostu dochodu niż w latach wcześniejszych.

Udział wynagrodzeń w dochodzie narodowym państw wysoko rozwiniętych stanowi według Madeja nadal 65–67% dochodu narodowego¹⁶ i nie wykazuje tendencji do zmian. Dylematem pozostaje utrzymanie czy zmiana dotychczasowych form i zasad podziału efektów pracy, a szczególnie określenie udziału w podziale dochodów z wynagrodzeń i świadczeń społecznych, ich relacji do dochodów dysponentów pracy skapitalizowanej oraz różnych rent i dywidend¹⁷.

Coraz większa autonomia kapitału to efekt nie tylko globalizacji, lecz również wzrostu znaczenia skapitalizowanej pracy w wytwarzaniu produktów i realizacji usług. Wyraża się on m.in. istotnym zwiększeniem znaczenia wartości programów, algorytmów czy robotów podnoszących wydajność i zmieniających zakres ich działania. Inaczej mówiąc, wydajność i skala produkcji rośnie, a liczba zatrudnionych etatowo nie ulega zmianie lub maleje, szczególnie w sektorze produkcji. Można w tym przypadku wręcz mówić o pewnym spadku znaczenia pracy najmniejszej mierzonej wynagrodzeniem we wzroście PKB.

Problemem staje się, czy i jak uda się ten proces skorygować i przetransferować zwiększoną część korzyści z wzrostu wydajności pracy na tworzenie dobrostanu społecznego¹⁸. Nadanie temu pojęciu charakteru operacyjnego, np. poprzez wyodrębnienie wynagrodzeń dla tzw. *essential workers* czy inne formy osiągnięcia

¹⁵ Pozostałe to: stopa zwrotu z kapitału oraz relacje między zasobami kapitału prywatnego i publicznego. Uregulowanie tych relacji wymaga określenia, jak działania gospodarcze państw lokalnych mogą się rozwijać poprzez współpracę z rynkiem globalnym. W warunkach konkurencji może to prowadzić do konfliktów i przewag rozwiązań nieekonomicznych dla słabszych partnerów. Zbigniew Madej, szerzej zajmujący się tym problemem, widzi tu cztery potencjalne scenariusze rozwoju, ale nie wypowiada się na temat prawdopodobieństwa wystąpienia któregoś z nich. Z punktu widzenia zmian w pracy najbardziej radykalne zmiany niesie ze sobą realizacja czwartego scenariusza, zakładającego duże ograniczenie pracy ludzkiej poprzez wykorzystanie sztucznej inteligencji (Z. Madej, *Kolejna korekta czy koniec globalizacji*, „Ekonomista” 2020, nr 1, s. 7–34).

¹⁶ W Polsce udział ten był, według *Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej* 2015 i 2019, o kilka punktów proc. niższy. Od 2015 r. wzrósł o 2–4 punkty proc. na korzyść wynagrodzeń, nadal jest jednak niższy niż w rozwiniętych gospodarkach krajów Europy.

¹⁷ Chodzi tu o stopę zysku z kapitału, jak też część wynagrodzenia menedżerów, warunkowaną zyskiem firmy czy korporacji. J.E. Stiglitz, *Ludzie chcą zysku, nie wyzysku*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020, s. 66–70.

¹⁸ Szerzej na ten temat pisze np. A. Mirski (*Dobrostan jako kategoria społeczna i ekonomiczna*, „Państwo i Społeczeństwo” 2009, nr 2, s. 169–189).

konsensusu¹⁹. Stanowi to kardynalne wyzwanie dla społeczeństw demokratycznych w dość bliskiej przyszłości.

Spółeczny aspekt oceny wartości i zasad podziału dochodu wykracza poza przyjmowane w artykule ramy analizy. Celowe jednak pozostaje pytanie, jakie formy instytucjonalne podziału dochodu w społeczeństwie pozwalają utrzymywać czy rozwijać aktywność ludzi, zachować ich podmiotowość w warunkach ograniczania znaczenia tradycyjnych form realizacji pracy i ich obudowy społecznej.

Ilustracją tego procesu są chociażby zmiany wielkości i struktury zatrudnienia. Rośnie ono w sferze usług i świadczeń społecznych realizowanych w różnych formach pracy. Prowadzi to do rozszerzenia zakresu pojęcia pracy jako formy aktywności celowej ludzi w zorganizowanej społeczności, choć nie zawsze kompensuje dodatkowe nakłady rodziny, np. z tytułu opieki.

3. Wybrane elementy zmian warunków pracy

Chcąc ocenić transformacje pracy, warto również uwzględnić zmiany w sytuacji pracowników. Celowość aktywności, czyli wykonywanie pracy zgodnej z przyjętymi normami społecznymi, zakłada nie tylko wolność wyboru, ale także świadomość istnienia pewnej puli wyborów, w której mieści się rozeznanie zarówno sytuacji, jak i własnych możliwości, a także szans ich wykorzystania. Instytucjonalne rozwiązania odgrywają w tym zakresie istotną rolę, ale powstaje problem, w jakim stopniu pełnią one funkcję informacyjno-doradczą, a w jakim decyzyjną.

Racjonalny wybór pracy utrudnia potencjalnym pracownikom nie tylko dynamika zmian w sferze technologii i organizacji pracy, ale i ryzyko zmian przewidywanych efektów, czyli chociażby stopnia zadowolenia z jej wykonywania²⁰. Zmiany związane z coraz szerszym wkraczaniem cyfryzacji w nasze życie mają różne aspekty, ale prawie zawsze wywierają wpływ na zakres pojmowania pracy i stopień satysfakcji z jej wykonywania.

Obecnie w warunkach rozwoju gospodarki współdzielenia (ang. *sharing economy* czy szerzej *GIG-Economy*), różnych form usług realizowanych za pomocą internetu, pojęcie pracy ma coraz szerszy zakres. Obejmuje ono np. nie tylko aktywności odpłatne wykonywane w domu, ale coraz częściej dotyczy również prac domowych czy czynności związanych z planowaniem i przygotowaniem do podjęcia pracy. Coraz więcej prac ma charakter umowy o dzieło lub określonego wyrażnie zadania²¹.

¹⁹ Pojęcie to w tym przypadku odnosi się do pracowników zaangażowanych bezpośrednio w funkcjonowanie infrastruktury społecznej i gospodarczej.

²⁰ Por. J. Orczyk, *Indywidualizacja i elastyczność. Nowa cywilizacja pracy?*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 8, s. 4.

²¹ Szerzej problem ten został przedstawiony przez Aruna Sundararajana (*The Sharing Economy...*). Zwraca on m.in. uwagę na zwiększanie się liczby udziałowców w *sharing economy* (tamże, s. 196–200). Pojęciem tym określa się grupę pracowników wykonujących prace odpłatne, wykorzystujących nieuruchamiany dotychczas kapitał (np. na taksówki, mieszkania prywatne), praca bazuje na kontaktach internetowych, znosi rozróżnienie pomiędzy pracownikami zatrudnionymi a pracującymi okazjonalnie czy zadaniowo.

Pojęcie zatrudnienia też ulega modyfikacji – pojawiają się nowe jego formy. Przykładem zmian może być znany termin: samozatrudnienie. Obecnie fakt samozatrudnienia zadaniowego poprzez platformy biznesowe nadał temu pojęciu nowy wymiar. Istotne z punktu widzenia tematu artykułu jest uregulowanie relacji między pracodawcami (platformą) a pracownikami (wykonawcami zleceń) w sferze określenia ryzyka ekonomicznego i socjalnego²². Andrzej M. Świątkowski, który ostatnio zajął się szerzej tym problemem, zwraca też uwagę na specyfikę i czynniki decydujące o zakresie oraz stopniu ingerencji platform cyfrowych w kwestii zatrudnienia. Jest to związane według niego z²³:

- rodzajem wykonywanej pracy;
- miejscem i narzędziami jej świadczenia, sposobem kontaktu z platformą;
- wymaganiami stawianymi zatrudnionym.

Niezależnie od krytycznych uwag dotyczących obecnego funkcjonowania platform biznesowych warto dostrzegać ich olbrzymi potencjał nie tylko w sferze zmian stosunków pracy, ale również jako środka konsolidacji rozwoju usług komunalnych i społecznych, np. lokalnych pod egidą samorządu.

Obawy o znaczenie, zakres czy wręcz możliwość dalszej pracy rodzi w niektórych grupach zawodowych postępująca robotyzacja – jest ona głównie wyrazem wzrostu znaczenia pracy uprzedmiotowionej w sferze produkcji i usług materialnych. Wpływa nie tylko na wydajność pracy i zmiany w strukturze zatrudnienia, ale także na jego skalę, ograniczając czy zmieniając sens zatrudnienia wielu grup pracowników. Jej znaczenie jest na razie selektywne, ograniczone głównie do produkcji materialnej i – jeśli wziąć pod uwagę aktualne przekształcenia w realizacji pracy generowane cyfryzacją – mniej obecnie ważne społecznie, choć istotne z punktu widzenia wydajności.

Tempo zmian w zatrudnieniu, szczególnie w sferze usług, zależy nie tylko od możliwości inwestycyjnych i kwalifikacji pracowników, ale również od przygotowania usługobiorców i ich możliwości zaadaptowania się do wykorzystania nowych produktów czy realizacji modyfikowanych usług. Warto też pamiętać, że cyfryzacja powoduje zarówno duże zmiany w sferze dostępu do produktów i usług, jak też zwiększa istotnie możliwości samodzielnego realizowania wielu prac, i to nie tylko produkcyjnych, ale także związanych z gospodarstwem domowym oraz funkcjonowaniem ludzi w sferze konsumpcji. Ograniczeniem staje się synchronizacja tych procesów, zwłaszcza tam, gdzie istotne staje się zaufanie i oczekiwanie pomocy jako element jakości wykonywanej usługi.

²² Na Zachodzie powstała w tym zakresie szersza literatura czy specjalne raporty dla potrzeb UE. Szczególnie cenne jest opracowanie J. Prassla, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the GIG Economy*, Oxford University Press, Oxford 2018. W Polsce sytuacja wymaga odpowiednich uregulowań prawnych, zabezpieczających interesy zarówno usługodawców, jak i zleceniodawców usług.

²³ A.M. Świątkowski, *Przegląd warunków pracy na platformach zatrudnienia. Raport dla Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2020, nr 7, s. 1–11. Autor ten podaje, powołując się na wspomniany w tytule artykułu raport, że średnia zatrudnienia w UE poprzez platformy to 11% zatrudnionych. Większość zatrudnionych (ok. 75%) ma status pracowniczy, a tylko 7,6% wykonuje usługi w ramach działalności prowadzonej na własny rachunek. Ponad 42% z nich jest zatrudnionych jako pracownicy komunikujący się elektronicznie z platformą oraz z klientami.

Serwicyzacja gospodarki i życia społecznego jest procesem, który dynamicznie rozwijał się już przed epoką internetu, ale jego rozpowszechnienie nadało mu wyraźne przyspieszenie, zmieniło wymiar działania. Stworzyło jak gdyby nową płaszczyznę kontaktu interaktywnego pomiędzy usługodawcą a usługobiorcą. O ile wcześniejsza organizacja usług odzwierciedlała industrialny model pracy, o tyle obecnie internet pozwala na określanie nowych granic podziału pracy w usługach, innej jej standaryzacji i modyfikacji systemu kształtowania kwalifikacji. Zmiany w tym zakresie mają wręcz rewolucyjny charakter. Wymagają często nowych kwalifikacji czy nowych algorytmów działania i modyfikacji systemu kształtowania kompetencji nie tylko realizatorów usług, ale i finalnych odbiorców. Algorytmy przesuwają zakres wykonywanych prac z jednego rodzaju usług do drugiego. Z drugiej strony na znaczeniu zyskuje kompleksowość radzenia sobie z problemami w organizacji pracy, poziom zmian i kompetencji wymagany dla ich rozwiązywania.

W każdym niemal przypadku wymaga to zmian instytucjonalnych, nowych regulacji, dotyczących m.in. zabezpieczenia koordynacji i jakości realizacji usług. Interaktywny charakter usług powoduje, że ma to szczególne znaczenie w stosunku do usług osobowych wyprowadzonych na coraz to większą skalę z gospodarstw domowych, takich jak pielęgnowanie, opieka czy edukacja przedszkolna.

Regulacje tu nie wystarczą, konieczne jest ciągłe wyzwalanie motywacji, kompetencji i samodzielności w działaniu w tych sektorach usług. Istotna jest rola tego, co trudno jest poznać przez internet, a mianowicie rzeczywistych kwalifikacji i **poziomu etyki zawodowej**²⁴.

Z drugiej strony cyfryzacja może sprzyjać opiece (pomiarów parametrów życiowych czy korzystanie z usług poprzez urządzenia elektroniczne), wymaga to jednak stworzenia sieci interpretacji i doradztwa oraz interwencji, podobnie jak w diagnostyce i kontroli urządzeń domowych.

4. Aspekty społeczne i instytucjonalne wdrażania zmian

W sytuacji niepewności co do trafności wyboru kierunku i zakresu zmian, dynamiki kształtowania nowych kompetencji zawodowych na sile zyskał sceptycyzm obywateli wobec dotychczasowych rozwiązań polityczno-instytucjonalnych. Z jednej strony domagano się zabezpieczenia koniecznej elastyczności w procesach przystosowania gospodarki i społeczeństwa do skali zmian, a z drugiej utrzymania stabilności pracy, dochodów czy pozycji określonych grup społecznych. Struktura demograficzna i poziom wykształcenia ludności mają istotne znaczenie dla siły wyrazu tych tendencji.

²⁴ Zagadnienia te zostały szerzej omówione w takich artykułach jak: M. Baethge, *Praca w społeczeństwie usługowym*, (w:) A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych – przykład Niemiec*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa 2013, s. 43–74; H. Hausermann, W. Siebel, *Teorie społeczeństwa usługowego*, (w:) *Podręcznik usług społecznych...*, dz. cyt., s. 75–90.

Internet oraz inne nowości w zakresie komunikacji teoretycznie ograniczają koszty i trudności dostępu do korzystania z dobrodziejstw cywilizacji przez ludzi w różnych etapach życia, ale wymagają też ciągłego podążania za zmianami. Możliwości w tym zakresie są jednak bardzo zróżnicowane, także generacyjnie²⁵. Trudności zwiększa istotnie konieczność nie tylko wzrostu umiejętności korzystania z internetu, ale również kształtowania kompetencji selekcji i wykorzystywania informacji.

Stabilizacja i związana z nią możliwość przewidywania czy określania bezpieczeństwa są przecież nie tylko warunkiem, ale i celem działania dużych grup ludzi. Szersze badania dotyczące dobrostanu społecznego prowadzono już wielokrotnie, ale jedno z najbardziej kompleksowych zostało przeprowadzone w odniesieniu do dużej grupy ludności z wielu państw w 2013 roku. Wskazują one wyraźnie, że nie tylko w krajach wysoko rozwiniętych ogólny poziom dobrostanu społecznego można łączyć z satysfakcją z pracy²⁶. Jest to fundament, na którym można budować inne cechy pozytywnie związane z identyfikacją określonych społeczności, np. kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego.

Obecna transformacja pracy jest wynikiem głównie postępującej cyfryzacji. Według Grzegorza Szulczewskiego łączy się to z procesem postępującej algorytmizacji, co prowadzi w konsekwencji do poszukiwania i realizacji pracy w ramach pewnego ograniczonego zestawu opcji oferowanych przez sieć i poznane algorytmy. Zapewnia nam to **poprawne wykonanie pracy w ramach standardu**, ale jednocześnie podporządkowuje, czyli zawęża zakres poszukiwania rozwiązań do wykorzystywania dostępnych algorytmów do swoistej dominacji świata wirtualnego nad realnym²⁷. Nie oznacza to jednak ograniczania poszukiwania nowych algorytmów realizacji pracy (Walsh 2020).

Z algorytmizacją związane jest niedostrzeganie złożoności i zmienności dynamiki procesów społecznych, prób ich lekceważenia (tak jak to niestety bywało na kolejnych etapach rewolucji przemysłowej). Konsekwencją może się stać dalsza dehumanizacja i alienacja pracy ludzkiej, a także opóźnione dostrzeganie rzeczywistych następstw społecznych zmian technologicznych czy organizacyjnych związanych z transformacją pracy²⁸.

Potencjalnym problemem staje się coraz wyraźniejszy podział pracujących na grupę formalnie zatrudnionych i grupę pracujących dorywczo czy zadaniowo (w tym w ramach *sharing economy* czy tzw. pracy zdalnej). Wpłyne to istotnie nie tylko na ukształtowanie się dualnego rynku pracy, ale wymusi też zmiany le-

²⁵ Warto w tym zakresie wziąć pod uwagę analizę wyrażoną 10 lat temu w artykułach: I. Ostner, *Opieka – kluczowa kategoria w obszarze usług społecznych*, (w:) *Podręcznik usług społecznych...*, dz. cyt., s. 526–547 oraz T. Olk, *Relacje użytkowe: obywatel, użytkownik, konsument i koproducent*, (w:) *Podręcznik usług społecznych...*, dz. cyt., s. 548–566.

²⁶ *World Happiness Report 2013*, red. J. Helliwell, R. Layard, J. Sachs, UN Sustainable Development Solutions Network, New York 2013.

²⁷ G. Szulczewski, *W poszukiwaniu sensu życia bez pracy*, (w:) *Świat (bez) pracy*, dz. cyt., s. 35–37.

²⁸ Warto tu przypomnieć, że kwestia tzw. oddzielenia ręki od mózgu była identyfikowana znacznie wcześniej i odzwierciedlana w zmianach kształtowania struktur kwalifikacyjnych.

gislacyjne w sferze uprawnień do usług i świadczeń społecznych²⁹. Wiąże się to bowiem albo z rozszerzaniem świadczeń i utrzymaniem ich powiązania ustawowego z pracą, albo przyjęciem jako podstawy do przyznawania ich na podstawie obywatelstwa. Będzie to o tyle trudne, że druga grupa pracowników jest i będzie bardzo zróżnicowana kwalifikacyjnie i dochodowo. Jednocześnie jednak świadczenia i usługi społeczne są i będą nie tylko wyrazem więzi społecznej obywateli, ale i dobrostanu społecznego – związanego mocno z godnością i podmiotowością pracy³⁰.

Pandemia szczególnie przyczyniła się do wzrostu znaczenia tzw. pracy zdalnej. Zakres i efektywność wykorzystania tej formy pracy rośnie wraz z rozwojem usług cyfrowych i poprawą umiejętności w zakresie wykorzystywania IT, co prowadzi do modyfikacji zarządzania pracą. W konsekwencji staje się ona coraz wyraźniejszą alternatywą dla pracy bezpośredniej na stanowiskach, w których produkt ma charakter niematerialny i nie jest związany z koniecznością obecności w konkretnym miejscu. Warunkiem realizacji pracy zdalnej jest porozumienie stron, czyli również pracodawcy i pracownika, dotyczące rozliczenia realizacji zadania (efektów). Konsekwencją jest większa swoboda pracownika w zakresie czasu pracy (ale niekoniecznie terminu jej ukończenia). Kwestią do uzgodnienia pozostaje kontrola i ocena jakości pracy, bezpieczeństwa przekazu... Ta forma realizacji pracy ma istotny wpływ nie tylko na koszty usług niematerialnych, ale ma też istotny potencjalny wpływ na stosunki i efekty pracy w takich dziedzinach jak np. administracja, edukacja czy nauka, przyspiesza hybrydyzacje wielu innych usług. Prawdopodobnie wpłynie też na ograniczenia tradycyjnego sposobu działania w wielu innych dziedzinach, na wzrost znaczenia indywidualizacji pracy i outsourcingu w ich funkcjonowaniu³¹. Inaczej mówiąc, zwiększa znaczenie zadaniowego charakteru pracy, umniejszając jej społeczne aspekty, jednocześnie jednak tworząc przesłanki do lepszego uczestnictwa w realizacji polityki prorodzinnej czy lokalnej, lub też do prób skracania oficjalnego czasu pracy w niektórych branżach (*casus* Hiszpanii).

5. Formy stymulacji aktywizacji do pracy czy też tylko próby poprawy sytuacji ludności o niskich dochodach?

Niezależnie od zagrożeń pracy świadomość rozwoju cyfryzacji i robotyzacji wymusza poszukiwanie rozwiązań przejściowych i osiągnięcia dzięki temu satysfak-

²⁹ Problemy te były wielokrotnie analizowane w literaturze ekonomicznej i socjologicznej. W tej ostatniej nadaje się tym analizom szerszy wymiar społeczny, zob. np. W. Morawski, *Praca i globalizacja*, „Polityka Społeczna” 2020, nr 11–12, s. 8–15 czy K. Frieske, *Czy dobry pracownik to dobry obywatel*, „Polityka Społeczna” 2015, nr 7, s. 2–5.

³⁰ Szeroko problemy te zostały omówione np. w pracy *Dimensions of Dignity at Work* (red. S.C. Bolton, Elsevier, Amsterdam 2007).

³¹ Problem ten został szerzej zasygnalizowany w artykule M. Chomickiego i K. Mierzejewskiej *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii Covid-19*, „E-mentor” 2020, nr 5, s. 45–54, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

cji z pracy³². Największą i – co najważniejsze – rosnącą liczebnie grupę ludności stanowią obywatele krajów wysoko rozwiniętych o relatywnie niższym poziomie dochodów, niemający większych szans awansu zawodowego. To oni są zmuszeni częściej zmieniać pracę, podejmować się nowych zajęć (najczęściej w sektorze usług) i konkurować z młodzieżą wkraczającą na rynek pracy czy z cudzoziemcami. To oni ponoszą emocjonalne koszty niepewności i zmian w organizacji czy zakresie pracy. Jest to wynik zmiany znaczenia układu funkcjonalnego na rzecz umiejętnościowego, związanego z wykonywaniem określonych algorytmów, których wykorzystanie obniża koszty. Wykorzystanie algorytmów prowadzi coraz częściej do pracy zadaniowej, zmiennej, która nie daje wykonawcom poczucia stabilizacji czy szans przejścia do grupy pracowników o średnich dochodach. Jej wykonywanie wymaga ciągłego dostosowywania się do nowych warunków, zmian technologii i algorytmów. Liczebność i frustracja tej grupy ludzi skłania ich do popierania postulatów większej korekty podziału dochodu, tak aby mogli uzyskać pewne zabezpieczenie bytu – chodzi zwłaszcza o sytuację, w której wraz z utratą pracy tracą związane z nią zabezpieczenia społeczne, muszą zmieniać kwalifikacje i warunki pracy³³.

Zasadniczą dla przyszłości kwestią pozostaje motywacja tych ludzi do pracy w przypadku zabezpieczenia im przez państwo pewnych gwarancji minimalnego dochodu, czyli zmniejszenie nacisku ekonomicznego do zmiany zawodu czy formy realizacji pracy. Łączy się to dość często z podejmowaniem oraz wykonywaniem pracy, w której ich poprzednie doświadczenie niewiele się liczy.

Ewolucje form pomocy bezrobotnym można w tej sytuacji potraktować nie tylko jako wyraz dostosowania i zmian instytucjonalnych zmierzających do ułatwienia im podjęcia pracy, ale również jako wyraz zmian rzeczywistości społecznej powiązanej z transformacją pracy, z koniecznością zmian kwalifikacji i kompetencji³⁴.

Początkowo pomoc dla bezrobotnych ograniczała się do organizacji prac publicznych lub zasiłków czy też dodatkowego darmowego szkolenia. Ograniczało to jednak formalnie możliwości uzyskania, obok zasiłku dla bezrobotnych, dodatkowego oficjalnego zarobku poprzez wykonywanie prac, na które było aktualne zapotrzebowanie, czyli – inaczej mówiąc – ograniczało w pewnym sensie rolę formalnej aktywizacji jako instrumentu transformacji pracy.

W ostatnich dziesięcioleciach znacznie bardziej popularne stały się metody aktywizacji bezrobotnych poprzez częściowe lub okresowe zatrudnienie. Należy

³² Są to zagadnienia o wielkiej doniosłości społecznej i ekonomicznej, wymagające osobnych badań i szerokiej dyskusji, o których w artykule trzeba wspomnieć, ale z punktu widzenia tematyki pracy te grupy zmieniają najczęściej natężenie czy znaczenie swej zawodowej działalności, natomiast rzadziej ich praca ulega transformacji zawodowej. Szerzej problem ten wyjaśnia J.E. Stiglitz, *Ludzie chcą zysku...*, dz. cyt.

³³ Kwestia współdziałania sektora publicznego i prywatnego w zakresie transformacji pracy na różnym poziomie ma już dość długą historię i literaturę, zob. np. H. Sullivan, Ch. Skelcher, *Working Across Boundaries: Collaboration in Public Services*, Palgrave Macmillan 2002.

³⁴ Szerzej analizę sytuacji przedstawiono w raporcie Eurofound 2020: *New forms of employment: 2020 update* (New forms of employment series), Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, s. 53–55.

do nich m.in. koncepcja tzw. podatku negatywnego. Założeniem było aktywizowanie bezrobotnego do prób uzyskiwania w sposób legalny zwiększenia dochodu – w przypadku gdy jego wartość była poniżej progu podatkowego, uzyskiwał on dodatkową, odpowiednio obliczoną dopłatę (Friedman 1966)³⁵. Do tej grupy działań należy też zaliczyć propozycję Julesa Gazona³⁶ zakładającą zwiększenie możliwości rozszerzenia popytu na odpłatne usługi sąsiedzkie świadczone przez bezrobotnych – swoistą legalizację aktywności i dodatkowych limitowanych zarobków w okresie korzystania z zasiłku³⁷. Podejmowano też próby uelastycznienia rynków pracy, np. umożliwiające bezrobotnym uzyskanie dodatkowych dochodów z pracy (a dzięki temu nowych kompetencji) poprzez dofinansowanie czy ulgi dla pracodawców³⁸.

Najbardziej sensowną na najbliższe lata koncepcję w tym zakresie przedstawił Anthony B. Atkinson. Dotyczy ona tzw. dochodu partycypacyjnego, który raczej **uzupełnia istniejący system świadczeń społecznych**, a nie go zastępuje. Chodzi w tej koncepcji m.in. o zachęcenie do uzyskiwania pewnego wkładu społecznego poprzez realizację różnych form pracy najemnej, w tym również kształcenia się, sprawowania opieki itp. Pozwoliłoby to na pozyskiwanie dodatkowych dochodów osobom zdolnym do pracy, w tym również w wieku poprodukcyjnym³⁹. Generalnie koncepcja ta zakłada rozbudowę usług społecznych jako ważnego stymulatora aktywności, poprawy jakości życia i rozwoju więzi społecznych.

Ostatnio pewną popularność zyskała koncepcja tzw. dochodu gwarantowanego – wysokość uzyskiwanego świadczenia zależy w tym przypadku od dochodów beneficjenta, np. bezrobotnego. Gwarancja dotyczy sytuacji, a nie wysokości świadczenia. Warunkiem jego przyznania jest rozeznanie sytuacji i określenie wysokości świadczenia przez administrację. Otrzymanie świadczenia nie jest powiązane z żadnymi zobowiązaniami beneficjenta – ta forma funkcjonuje w wielu krajach Europy⁴⁰. Trudno jednak określić jej wpływ na transformację pracy. W XXI wieku w krajach skandynawskich, Holandii, a zwłaszcza w Niemczech, na znaczeniu zyskują próby aktywizacji bezrobotnych przez łączenie zasiłku dla bezrobotnych z zasiłkiem w ramach pomocy społecznej. Przyniosły one istotny

³⁵ Szerzej ostatnio zagadnienie to omówił Maciej Szlinder (*Bezwarunkowy dochód podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 40–45).

³⁶ J. Gazon, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

³⁷ Pominięto tu inny liberalny sposób aktywizacji bezrobotnych – wyposażenie ich w dodatkowy kapitał inwestycyjny, swoistą podstawę rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Istotniejsze jest to, że w wielu krajach bezrobotni otrzymujący zasiłek nie mogą podejmować legalnie pracy i uzyskiwać przychodów – jest to karane pozbawieniem świadczeń socjalnych.

³⁸ Günther Schmid, który szerzej zajmował się problemem zatrudnienia w Europie na początku XXI wieku, widział w tym zakresie w Europie możliwości, czy wręcz konieczność zwiększenia aktywności zawodowej (G. Schmid, *The Future of Work: Has Full Employment a Future in Europe*, (w:) *Przyszłość pracy w XXI wieku*, dz. cyt., s. 449–365).

³⁹ A.B. Atkinson, *Nierówności. Co da się zrobić?*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2017, s. 361–364.

⁴⁰ M. Szlinder, *Bezwarunkowy dochód podstawowy...*, dz. cyt., s. 47. Swoistą formą takich świadczeń wydaje się też 500 zł na każde dziecko w Polsce.

spadek bezrobocia – zwiększyły nacisk na bezrobotnych do podjęcia pracy (reformy Hartza)⁴¹.

Wspomniane wyżej rozwiązania mają selektywny charakter, choć i tak są przedmiotem społecznych dysput. Ostatnio natomiast coraz szerzej dyskutuje się o projektach tzw. bezwarunkowego dochodu podstawowego (BDP). Prawo do niego miałby posiadać każdy obywatel – ma on zabezpieczyć mu możliwość realizacji podstawowych potrzeb biologicznych i społecznych na poziomie uznanym w danej społeczności. Koncepcja wprowadzenia takiego świadczenia, integrującego różne formy świadczeń i pomocy społecznej, ma dość długą historię, ale pomimo kilku prób nigdy nie została w pełni wprowadzona⁴².

Kwestia powiązania motywacji do pracy ze skalą i formą jej realizacji ma wiele niewiadomych. Koncepcja BDP to nie tylko ważki czynnik regulacji życia społeczno-ekonomicznego. Może mieć też duży wpływ na skalę i formy transformacji pracy, to znaczy sprzyjać rozszerzaniu się elastycznych form pracy, m.in. zadaniowej czy zalgorytmizowanej. Rozwiązania instytucjonalne przyjęte w ramach tej koncepcji mogą mieć istotne znaczenie dla dynamiki i zakresu transformacji pracy.

Rozwój usług i algorytmizacja działań w tym zakresie mogą ułatwić realizację pracy, ale jej wdrażanie w ramach BDP napotka bariery wynikające z koordynacji indywidualnych preferencji i możliwości z potrzebami społeczności. Jak powinien zostać zbudowany system zachęt, aby ci, którzy taką pracę podjęli, dostrzegali poprzez jej realizację możliwość nie tylko wyższych dochodów, ale i spełnienia swoich celów życiowych? Pytanie, czy nie doprowadzi to do konieczności wymuszania przez państwo lub rynek stałych lub zmiennych form segmentacji pracy, np. przez imigrantów, pozostaje otwarte.

Wymienione formy świadczeń społecznych tworzą niewątpliwy potencjał do rozwoju pozaetatowych form realizacji pracy w usługach⁴³. Pierwsze z nich stanowią swoistą próbę aktywizacji związaną z legalizacją pracy w szarej strefie. Nie można tego powiedzieć w odniesieniu do świadczeń gwarantowanych – choć ich przyznanie i wysokość może wiązać się z oceną szans uzyskania dodatkowych dochodów z pracy.

⁴¹ M. Moszyński, Z. Wiśniewski, *Polityka rynku pracy w społecznej gospodarce rynkowej Niemiec*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2020, s. 122–129, 138; S. Golinowska, *Praca i welfare state: zależności wielorakie*, „Polityka Społeczna” 2020, nr 11–12, s. 21–31.

⁴² Ostatnio koncepcja ta jest w trakcie wdrażania w Niemczech (zob. A. Rozwadowska, *1,2 tys. euro za nic. Już 2 mln Niemców ubiega się o udział w eksperymencie*, „Gazeta Wyborcza” z 7.09.2020, dodatek „Ekonomia”, s. II–III). Podejmowane w tym zakresie próby trudno uznać za reprezentatywne. Założenia podjętego ostatnio w Niemczech eksperymentu, w którym ma uczestniczyć dość duża populacja, mogą stać się podstawą szerszej analizy co do przyszłości realizacji tej koncepcji jako podstawy dobrostanu społecznego w dalszej przyszłości. W przypadku Polski szacunkowe koszty jej realizacji zostały zarysowane w rozdziale siódmym opracowania M. Szlindera *Bezwarunkowy dochód podstawowy...* (dz. cyt.). Warto zaznaczyć, że koncepcja ta w warunkach rozpowszechnienia pracy zadaniowej zwiększa realne szanse podejmowania tzw. zadaniowo-punktowej pracy, obniża jej koszty. Oczywiście w przypadku przyjęcia założenia, że korzystanie ze świadczeń społecznych nie jest powiązane z pracą zadaniową, lecz obywatelstwem.

⁴³ Szerzej teoria w tym zakresie została omówiona np. w pracy: N. Barr, *Ekonomia polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2016.

Rozeznanie związku skali świadczeń z dynamiką rozwoju *sharing-economy* jest w tej chwili trudne, ma co najwyżej charakter deklaracyjny. Dochody z pracy w tym zakresie są zmienne (często nie w pełni uchwytny). Można jednak przyjąć, że stanowią one wyraz utrzymywania aktywności oraz niekiedy wykorzystywania własnych zasobów kapitałowych do uzyskiwania pracy i dodatkowych dochodów (np. ubery⁴⁴). Istotne jest też, że świadczenia, stwarzając większą swobodę czasową biorcom, dają im jednocześnie szansę na zapoznanie się i korzystanie z nowych sposobów i możliwości realizacji zadań o charakterze dochodowym.

Algorytmizacja pracy (jej zmienność i możliwość indywidualizacji) połączona z nową organizacją i segmentacją rynku pracy, rozpowszechnienie platform zatrudnieniowych już wpływa na zmianę struktury pracujących, w tym zatrudnionych np. w USA. Udział zatrudnionych w tradycyjnych formach realizacji pracy funkcjonalno-etatowej będzie się dalej zmniejszał na rzecz pracowników realizujących prace zadaniowe, czy okresowe, swoistego prekariatu, ale i nowej elity o dużej dynamice dochodów⁴⁵.

Uwagi końcowe

Rewolucja przemysłowa i związany z nią kapitalizm rynkowy oparły rozwój na wzroście wydajności pracy i racjonalnym wykorzystywaniu nadwyżek uzyskanych dzięki niemu. Zmiany społeczne miały w tym procesie istotny charakter korekcyjny. Wyrażane były m.in. w przeobrażeniach instytucjonalnych stanowiących wyraz zmian układu społecznych wartości. Tendencje do starzenia się populacji w określonych regionach, a jednocześnie rosnąca świadomość roli środowiska, oczekiwania dużych grup ludności dotyczące poprawy warunków życia i pracy stają się stopniowo wyznacznikami dla kształtowania nowego paradygmatu rozwoju w krajach wysoko rozwiniętych⁴⁶.

Rewolucja przemysłowa wpłynęła istotnie nie tylko na znaczenie i stosunki pracy, ale kształtowała też stopniowo zmiany całego systemu społecznego. Obecna cyfryzacja i związana z nią globalizacja rozwoju łączą się z dalszym przekształcaniem świadomości społecznej. Wyrazem tego procesu staje się indywidualizacja pracy i algorytmizacja życia dużych grup społecznych. Opanowanie i korzystanie z określonych algorytmów staje się warunkiem nie tylko wykonywania pracy, ale i korzystania z niektórych usług czy też przynależności do określonych grup spo-

⁴⁴ To różni istotnie te formy świadczeń od znanego, choć drogiego regulowania/pozyskiwania zatrudnienia etatowego w ramach tzw. modelu duńskiego.

⁴⁵ Zagadnienia te są w wielu aspektach szczegółowo analizowane w niedawno wydanej pracy: *The Digital Transformation of Labor. Automation, the GIG Economy and Welfare* (red. A. Larsson, R. Teigland, Routledge, London–New York 2020).

⁴⁶ Warto tu przypomnieć stanowisko Douglasa Northa, który wyraźnie wskazywał na konieczność odróżnienia oceny działalności w ramach organizacji uwzględniającej bieżące ograniczenia od działalności instytucjonalnej, mającej cele długofalowe (D.C. North, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press 1990, s. 4–5).

łecznych. Dodatkowo bardziej wyrazistym czynią wspomniany wcześniej problem spadku znaczenia wynagrodzeń w podziale dochodu i zmiany form realizacji pracy. Ich konsekwencją np. powinny być stopniowe zmiany systemu zabezpieczenia społecznego. Kłopoty systemu zabezpieczenia (szczególnie repartycyjnego) oparte na zatrudnieniu wynikają nie tylko z relatywnego zmniejszenia się liczby płacących składki, starzenia się populacji, ale też z faktu wzrostu fluktuacji i zmienności zakresu realizacji pracy, inercji przyjętych modeli polityki społecznej.

Można przyjąć, że proces transformacji pracy już na dobre się rozpoczął. Kierunki zmian można z pewnym prawdopodobieństwem określić. Odnosi się to do pierwszej grupy zmiennych, tj. powiązanych z cyfryzacją i organizacją pracy. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że **dynamika i skala zmian w świadomości społecznej i związanych z tym przekształceń instytucjonalnych są na ogół wolniejsze, ale mają też swą specyfikę**. Wyraża się ona m.in. odmienną potrzebą uwzględnienia istnienia rozwiązań instytucjonalnych (w tym świadczeń) biorących pod uwagę sytuację na rynku pracy, a nie tylko dualizm form jej realizacji.

Transformacja pracy w najbliższych latach będzie się głównie dokonywała pod wpływem postępującej digitalizacji, widocznej szczególnie w sferze usług. Przekształceniu ulegać będzie nadal nie tylko organizacja czy forma pracy, ale i struktura zatrudnienia oraz kompetencje wykonawców. Wymagać to będzie istotnych zmian instytucjonalnych w warunkach dużych odmienności stosunków pracy pomiędzy zatrudnionymi na stałe a pracującymi okazjonalnie i zadaniowo.

Szczególnie istotne znaczenie dla kształtowania stosunków pracy w przyszłości będzie miało powiązanie świadczeń społecznych z pracą. Praca we wcześniejszym okresie była głównym kryterium dostępu do świadczeń, ich zróżnicowania. **Obecnie mamy coraz wyraźniejsze symptomy, że udział w pracy staje się stopniowo instrumentem integracji, ograniczeniem wykluczenia społecznego**. Ale czy to ludziom umożliwi lepsze wykorzystanie swoich możliwości i zdolności? Czy wystarczy do lepszego wykorzystania swoich *capabilities* i kształtowania odpowiedzialności za swą przyszłość, zadowolenie z życia⁴⁷? Rynek pracy i dobry system edukacji jako orientacja i instrumenty alokacji będą w tym zakresie odgrywały nadal istotną rolę.

Warunkiem koniecznym realizacji stanie się odpowiednio wczesne uświadomienie wagi modyfikacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym np. przyjęcie jako punktu wyjścia systemu zaopatrzeniowego określającego wysokość świadczenia minimalnego. Proces instytucjonalnych zmian społecznych już się rozpoczął, ale obecnie możemy mówić więcej o wymieszaniu modeli niż o ich różnorodności czy stopniowości. Osiągnięcie fazy dojrzałości instytucjonalnej w tym zakresie zajmie prawdopodobnie czas trwania jednej czy dwóch generacji⁴⁸.

⁴⁷ C.H. Greholm, *Happiness, welfare and capabilities*, (w:) J. Atherton, E. Graham, J. Steedman (red.), *The Practice of Happiness*, Routledge Frontiers of Political Economy, 2011, s. 42–53.

⁴⁸ Zagadnienia te są w ostatnich latach szeroko uwzględniane w literaturze, zob. np. N. Morel, B. Palier, J. Palme (red.), *Polityka społeczna jako inwestycja*, seria „Współczesna Polityka Społeczna”, Warszawa 2015; J. Hausner, *Społeczna czasoprzestrzeń gospodarowania. W kierunku ekonomii wartości*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa 2019.

Teza o zazębianiu się w procesie transformacji pracy zmian ekonomicznych, instytucjonalnych ze zmianami układu wartości ludności nie jest niczym nowym, ale obecnie pojawiają się nowe związane z tym zależności i dylematy, które zostały zasygnalizowane w artykule. Określone współzależności mogą mieć wartość w kontekście kształtowania przyszłości. Problemem pozostaje wtedy nie tylko zróżnicowanie dynamiki, ale także zakres podejmowanych zmian instytucjonalnych, ich odmienność czy uniwersalizm w poszczególnych państwach⁴⁹. Kwestią do rozstrzygnięcia jest, czy będzie się to dokonywało głównie pod wpływem zmiennych ekonomicznych, czy też znajdzie wyraz w zmianach układu wartości wyznawanych przez ludzi? Wypracowanie rozwiązania tego dylematu stanowi niewątpliwie główne wyzwanie dla funkcjonowania społecznego przyszłych pokoleń. Wymaga to refleksji nad modyfikacją znaczenia i zasad kształtowania równowagi pomiędzy zmiennymi wyróżnionymi przez Keynesa, w tym również uwzględnienia zmian roli i zakresu pracy w kształtowaniu tych złożonych relacji.

W rewolucji przemysłowej też mieliśmy różne fazy determinowane przez postęp techniczny, który stwarzał podglebie dla zmian instytucjonalnych. Warto sobie jednak już teraz zadać pytanie: **czy etap cyfryzacji jest etapem przejściowym, kończącym rewolucję przemysłową, czy może jest preludium do fazy sztucznej inteligencji i robotyzacji, która obejmie też sferę usług?** Wyrazem tego będzie nie tyle dalsza algorytmizacja pracy i życia ludzi, ile kwestia indywidualizacji w funkcjonowaniu robotów, uprawnień w zakresie swobody dyspozycji ich programowania.

* * *

Można np. wyobrazić sobie dalszą przyszłość w krajach wysoko rozwiniętych jako sytuację, w której w warunkach zmniejszającej się populacji każdy będzie posiadał swego robota, odpowiednio zaprogramowanego i dającego się w określonym zakresie przeprogramować (lub bardziej ryzykownie – imigranta spełniającego funkcje niewolnika czy wyzwolenca w starożytności). Taka sytuacja będzie wymagać innych rozwiązań instytucjonalnych zabezpieczających więzi społeczne. Oznaczać to będzie jednak zasadniczą zmianę znaczenia pracy jako fundamentu utrzymywania więzi społecznych. Tylko czy wtedy uda się utrzymać wpływ instytucjonalny ludzi na decyzje tych, którzy będą wytwarzali i programowali roboty, limitowali ich możliwości?

Bibliografia

- Atkinson A.B. (2017), *Nierówności. Co da się zrobić?*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Baethge M. (2013), *Praca w społeczeństwie usługowym*, (w:) A. Evers, R.G. Heinze, Th. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych – przykład Niemiec*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa, s. 43–74.

⁴⁹ Złożoność tego problemu w odniesieniu do pracy młodych przedstawiono ostatnio w ciekawej pracy Dominika Buttlera *Praca a zadowolenie z życia* (Wydawnictwo UEP, Poznań 2020).

- Barr N. (2016), *Ekonomia polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Bolton S.C. red. (2007), *Dimensions of Dignity at Work*, Elsevier, Amsterdam.
- Bunzel J.H. red. (1968), *Issues of American Public Policy*, Englewood Cliffs, New York.
- Buttler D. (2020), *Praca a zadowolenie z życia wśród młodych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Czarzasty J., Kliszko C. (red.) (2018), *Świat (bez) pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Esping-Andersen G. (2010), *Tezy świat kapitalistycznego państw dobrobytu*, Difin, Warszawa [oryg. ang. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990].
- Frieske K. (2015), *Czy dobry pracownik to marny obywatel*, „Polityka Społeczna” 7, s. 2–5.
- Friedman M. (1966), *The Case for the Negative Income Tax: A View from the Right*, (w:) *Proceedings of the National Symposium on Guaranteed Income, December 9, 1966*, Chamber of Commerce of the United States of America, Washington, D.C., s. 49–55 (także szerzej ten sam tytuł w: J.H. Bunzel (red.) *Issues of American Public Policy*, Englewood Cliffs, NY 1968).
- Gardawski J. red. (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Gazon J. (2008), *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Golinowska S. (2018), *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku*, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa.
- Golinowska S. (2020), *Praca i welfare state: zależności wielorakie*, „Polityka Społeczna” 11–12, s. 21–31.
- Greholm C.H. (2011), *Happiness, Welfare and Capabilities*, (w:) J. Atherton, E. Graham, J. Steedman (red.), *The Practice of Happiness*, Routledge Frontiers of Political Economy, s. 42–53.
- Hausermann H., Siebel W. (2013), *Teorie społeczeństwa usługowego*, (w:) A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych – przykład Niemiec*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa, s. 75–90.
- Hausner J. (2019), *Spółeczna czasoprzestrzeń gospodarowania. W kierunku ekonomii wartości*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Siedliska.
- Kołodko G. (2020), *Od ekonomicznej teorii do politycznej praktyki*, Poltext, Warszawa.
- Larsson A., Teigland R. (red.) (2020), *The Digital Transformation of Labor. Automation, the GIG Economy and Welfare*, Routledge, London–New York.
- Lewis W.W. (2005), *Potęga wydajności*, CeDeWu, Warszawa.
- Madej Z. (2020), *Kolejna korekta czy koniec globalizacji*, „Ekonomista” 1, s. 7–34.
- Mazzucato M. (2016), *Przedsiębiorcze państwo*, Wydawnictwo Ekonomiczne Heterodox, Poznań.
- Michoń P. (2020), *Work-Life Balance w przyszłości – perespektwa rodziców*, „Polityka Społeczna” 11–12, s. 32–36.
- Mirski A. (2009), *Dobrostan jako kategoria społeczna i ekonomiczna*, „Państwo i Społeczeństwo” 2, s. 169–189.
- Morawski W. (2020), *Praca i globalizacja*, „Polityka Społeczna” 11–12, s. 8–15.
- Morel N., Palier B., Palme J. (2015), *Polityka społeczna jako inwestycja*, seria: „Współczesna polityka społeczna”, WSP im. J. Korczaka, Warszawa.

- Moszyński M., Wiśniewski Z. (2020), *Polityka rynku pracy w społecznej gospodarce rynkowej Niemiec*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.
- New Forms of Employment 2020 Update*, New forms of employment series, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020.
- North D.C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press.
- Olk T. (2013), *Relacje użytkowe: obywatel, użytkownik, konsument i koproducent*, (w:) A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk, *Podręcznik usług społecznych – przykład Niemiec*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa, s. 548–566.
- Orczyk J. (2017), *Indywidualizacja i elastyczność. Nowa cywilizacja pracy?*, „Polityka Społeczna” 8, s. 3–9.
- Orczyk J. (2004), *Postęp cywilizacyjny a praca*, (w:) S. Borkowska, *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 72–84.
- Osterhammel J. (2013), *Historia XIX wieku. Przeobrażenie świata*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań.
- Ostner I. (2013), *Opieka – kluczowa kategoria w obszarze usług społecznych*, (w:) A. Evers, R. G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych – przykład Niemiec*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa, s. 526–547.
- Piketty T. (2015), *Kapitał w XXI wieku*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Polanyi K., *Wielka transformacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- Prassl J. (2018), *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the GIG Economy*, Oxford University Press, Oxford.
- Rozwadowska A. (2020), *1,2 tys. euro za nic. Już 2 mln Niemców ubiega się o udział w eksperymencie*, „Gazeta Wyborcza” z 7 września, dodatek „Ekonomia”, s. II–III.
- Schmid G. (2004), *The Future of Work: Has Full Employment a Future in Europe*, (w:) S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 449–365.
- Sen A. (1997), *On Economic Inequality*, expanded edition with substantial annex by J. Foster and A. Sen, Clarendon Press, Oxford.
- Sen A. (1979), *Personal Utilities and Public Judgements: Or What’s Wrong With Welfare Economics*, „The Economic Journal”, vol. 89, no. 355, s. 537–558.
- Sen A. (2008), *The Economics of Happiness and Capability*, (w:) L. Bruni, F. Comim, M. Pugno, *Capabilities and Happiness*, Oxford University Press, Oxford.
- Sen A. (2009), *The Idea of Justice*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
- Steedman J. (2011), *Economic Theory and Happiness*, (w:) J. Atherton, E. Graham, J. Steedman (red.), *The Practice of Happiness. Political Economy, Religion and Well-being*, Routledge Frontiers of Political Economy, s. 21–41.
- Stiglitz J.E., Fitoussi J.P., Durand M. (2019), *Poza PKB. Mierzmy to, co ma znaczenie dla rozwoju społeczno-gospodarczego*, OECD, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2019.
- Stiglitz J.E. (2020), *Ludzie chcą zysku, nie wyzysku*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sullivan H. (2002), Skelcher Ch., *Working Across Boundaries: Collaboration in Public Services*, Palgrave Macmillan.

- Sundararajan A. (2016), *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd – Based Capitalism*, The MIT Press, Cambridge.
- Szczepeński J. (1999), *Reformy, rewolucje, transformacje*, Wydawnictwo IFIS PAN, Warszawa.
- Szlinder M. (2018), *Bezwarunkowy dochód podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Świątkowski A.M. (2020), *Przegląd warunków pracy na platformach zatrudnienia. Raport dla Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 7, s. 1–11.
- Walsh M. (2020), *Algorytmiczny lider. Jak być inteligentnym, gdy maszyny są inteligentniejsze od nas*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań.
- Weizsacker E.U., Wijkman A. (2018), *Capitalism, Short-termism, Population and the Destruction of the Planet*, Springer Science + Business Media LLC.
- World Happiness Report 2013*, red. J. Helliwell, R. Layard, J. Sachs, UN Sustainable Development Solution Network, New York 2013.

Podziękowanie

Chciałbym tutaj serdecznie podziękować za uwagi tym, którzy wcześniej czytali ten tekst, to jest nieodżałowanemu profesorowi Antoniemu Rajkiewiczowi oraz profesorom: Halinie Szulce, Waldemarowi Frąckowiakowi, Piotrowi Błędowskiemu, jak też doktorom: Pawłowi Łuczakowi, Andrzejowi Byrtowi i Piotrowi Dawidziakowi. Szczególne podziękowania za pomoc w redagowaniu tekstu, za uczynienie go bardziej czytelnym, należą się jednak profesorowi Janowi Szambelańczykowi. Oczywiście za idee i treści wyrażone w tekście odpowiedzialność ponosi wyłącznie autor.

DYLEMATY U PROGU TRANSFORMACJI PRACY

Streszczenie

Artykuł dotyczy procesu transformacji pracy ujętej jako wzajemne zazębianie zmian dokonujących się w dominujących instytucjonalnych formach przymusu pracy z formami organizacyjnymi jej realizacji. Analizując obecną fazę transformacji pracy, zwrócono uwagę nie tylko na zmiany techniczno-organizacyjne, związane z postępującą cyfryzacją i algorytmizacją pracy, ale i konsekwencjami społecznymi, takimi jak np. konieczność dalszych zmian systemów zabezpieczenia społecznego. Wskazano na zmianę znaczenia ekonomicznego pracy w funkcjonowaniu społeczeństwa na rzecz zwiększenia jej roli jako wyrazu świadomości znaczenia więzi społecznej w warunkach zbliżającego się coraz szerszego wykorzystywania sztucznej inteligencji i postępującej robotyzacji w sferze usług.

Słowa kluczowe: rozwój społeczno-gospodarczy, praca, instytucje, transformacja

JEL: A13, I138, J21, J24, J28, O15, O17

DILEMMAS ON THE THRESHOLD OF THE TRANSFORMATION OF LABOR

Summary

The article discusses the process of labour transformation understood as the mutual overlapping of changes taking place in the dominant institutional forms of compulsion to work with the organizational forms of its implementation. When analyzing the current phase of labor transformation, the author paid attention not only to technical and organizational changes related to the ongoing digitization and algorithmization of work, but also to social consequences, such as the need for further changes in social security systems. The change in the economic significance of work in the functioning of society was indicated to increase its role, as an expression of the awareness of the importance of social bonds in the conditions of the upcoming and wider use of artificial intelligence and the progressive robotization in the sphere of services.

Keywords: economic and social development, labour, institutions, transformation

JEL: A13, I138, J21, J24, J28, O15, O17

ДИЛЕММЫ НА ПОРОГЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДА

Резюме

Статья касается проблемы процесса трансформации труда, представленной как взаимосвязь между переменными, происходящими в доминирующих институциональных формах принуждения к труду и изменениями организационных форм ее реализации. В анализе нынешней фазы трансформации труда было обращено внимание не только на технико-организационные изменения, связанные с прогрессирующей цифровизацией и алгоритмизацией труда, но и на социальные последствия, такие как необходимость дальнейших изменений в системе социального обеспечения. Было указано на изменение экономического значения труда в функционировании общества в пользу увеличения его роли, как выражение осознания значения социальных связей в условиях все более широкого использования искусственного интеллекта и прогрессирующей роботизации в сфере услуг.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, труд, институты, трансформация

JEL: A13, I38, J21, J24, J28, O15, O17