

## **Debata z cyklu Forum Myśli Strategicznej**

### ***Przyszłość pracy w warunkach globalizacji***

**zorganizowana online przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne  
wraz z Polskim Towarzystwem Współpracy z Klubem Rzymskim**

**- 15 lipca 2021 r.**

#### **Program:**

#### **Moderacja:**

prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska - Prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego

#### **Paneliści:**

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (Uniwersytet Łódzki)

prof. zw. dr hab. Józef Orczyk (Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu)

prof. dr hab. Katarzyna Śledziwska (Uniwersytet Warszawski)

dr Jakub Sawulski (Polski Instytut Ekonomiczny)

dr Michał Zabdyr-Jamróż (Uniwersytet Jagielloński – Collegium Medicum)

#### **Debata**

##### **prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dzień dobry, w imieniu Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, w imieniu obecnego tutaj pana prof. Auleytnera - współorganizatora Forum Myśli Strategicznej ze strony Polskiego Towarzystwa Współpracy z Klubem Rzymskim bardzo serdecznie Państwa witam. Dzisiejsza debata rzeczywiście jest ważna. Dotyczy fundamentalnej dla każdego z nas kwestii, a zwłaszcza dla młodych ludzi nieukorzenionych jeszcze zawodowo, mianowicie przyszłości rynku pracy. To jest też przyszłość nasza, naszych dzieci, wnuków. Rynek pracy jest czwartym z fundamentalnych problemów, jakie podejmujemy i omawiamy w ramach Forum Myśli Strategicznej. Pierwszym problemem jest konkurencyjności naszego kraju. Jako drugi omawialiśmy problem edukacji, a na ostatniej debacie poruszyliśmy problem ochrony zdrowia. Wszystkie te tematy łączą się ze sobą. Powstają tutaj efekty synergiczne dodatnie lub ujemne, które na pewno przekładają się na rynek pracy. W tym sensie traktujemy rynek pracy, jako problem fundamentalny.

Zaprosiliśmy najlepszych w skali kraju ekspertów tej problematyki w różnym obszarze. Postawiłam ekspertom dziesięć pytań, które chciałabym, aby paneliści w swoich wystąpieniach uwzględnili w takim zakresie, w jakim czują się kompetentni.

1. Jak oceniają Państwo obecny stan rynku pracy i występujące na nim główne trendy (praca zdalna, Gig Economy, APP Economy)?
2. Jak na rynek pracy rzutuje czwarta rewolucja przemysłowa i wdrażanie sztucznej inteligencji? Czy grozi w związku z tym wzrost bezrobocia?
3. Czy i jak dokonuje się przełom cywilizacyjny, czyli przechodzenie od cywilizacji industrialnej do nowej, do końca jeszcze niedodefiniowanej, zmieni dynamikę globalizacji, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy i migracyjnych „wędrówek ludów”?
4. Jak zmieniać się będzie rynek pracy w wyniku przemian demograficznych i demograficznych przyszłościowych trendów?
5. Jaki jest wpływ starzenia się społeczeństwa na rynek pracy? Jakie istnieją w związku z tym wyzwania dla polityki senioralnej i rozwoju silver economy?
6. Czy i jak dokonujące się przemiany wpływają, czy wpływać będą na skracanie się tygodniowego wymiaru czasu pracy? Czy Keynes, wieszcząc skrócenie tego wymiaru do 15 godz. do 2030 r. się pomylił?
7. Jak na tle nowych trendów na rynku pracy oceniają Państwo zasadność koncepcji bezwarunkowego dochodu podstawowego, wzrostu płacy minimalnej itp.?
8. Jaka jest, a jaka powinna być rola państwa, jako pracodawcy ostatniej szansy, w oddziaływaniu na rynek pracy?
9. Jakie są podstawowe rekomendacje z Państwa strony na temat polityki rynku pracy w skali makroekonomicznej oraz polityki zatrudnienia w przedsiębiorstwach?
10. Czy i jak zmiany na rynku pracy rzutować będą na zmiany modelu ustroju społeczno-gospodarczego? Czy więcej miejsca i uwagi (kosztem neoliberalizmu) zyska koncepcja społecznej gospodarki rynkowej?

Te pytania zaczynają się od oceny ogólnego stanu rynku pracy. Jest to karkołomne zadanie, ponieważ opinie na ten temat są bardzo sprzeczne. Są eksperci, którzy straszą bezrobociem i pokazują wyniki badań. Są eksperci, którzy wprost przeciwnie wskazują na długo utrzymujące się trwale deficyty na rynku pracy. W tej chwili mamy bardzo dobrą sytuację ze względu na niski poziom bezrobocia, ale mamy niestety także dość niski poziom zatrudnienia. Te oceny mogą być rozmaite. Dalej jest szereg pytań dotyczących i demografii, i rewolucji naukowo technicznej, tego czy roboty zabiorą nam miejsca pracy czy nie, na te tematy dane

i wyniki badań także są sprzeczne. Są takie wyniki badań, według których rewolucja cyfrowa, jako pierwsza rewolucja z tych czterech dotychczasowych - jako pierwsza była maszyna parowa, druga elektryczność, trzecia komputery, a teraz mamy roboty i sztuczną inteligencję - według badań, do których miałam dostęp wynika, że liczba ubywających miejsc pracy będzie większa niż przybywających. Dotychczas było inaczej. Dotychczas współczynnik wynosił 1,3. Czy teraz tak będzie? - oto jest pytanie. I jak to będzie rzutowało na naszą pracę. Czy będzie to głównie praca zdalna? W jakim stopniu praca zdalna się upowszechni? Jaki wpływ będą miały te nowe tendencje związane z rewolucją cyfrową? A na koniec stawiam pytanie jak to wszystko może rzutować na kształt ustroju społeczno-gospodarczego? Dlaczego stawiam takie pytanie? Dlatego, że dotychczas mieliśmy neoliberalny system, który dominował, a na pewno tak było w gospodarkach wysokorozwiniętych. My mamy w Konstytucji społeczną gospodarkę rynkową, a więc te gospodarkę, w której zwraca się uwagę na bilansowanie, zrównoważenie, zharmonizowanie kwestii gospodarczych, społecznych i ekologicznych. Tu powstaje pytanie: czy rzeczywiście tak będzie? Pytania są gigantyczne, ale też gigantycznie dobrze przygotowanych mamy ekspertów.

Tradycyjnie debata będzie przebiegała w ten sposób, że najpierw paneliści mają po 15 minut na wystąpienia, które odbywać się będą w kolejności alfabetycznej. Kolejne 15 minut przeznaczone jest na zastrzeżenia, oprostowania, uwagi, wyrażenia aprobaty lub dezaprobaty. Następnie głos ma publika, czyli nasi szanowni uczestnicy obecni na dzisiejszym panelu. W tym czasie można zadawać pytania, komentować wystąpienia, przedstawiać swój punkt widzenia. Następnie nasi paneliści w odwrotnej kolejności będą mieli czas na odpowiedź na zadane pytania i ustosunkowanie się do wypowiedzianych uwag. Oddaję głos panu prof. Kwiatkowskiemu.

**prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (aut.)**

Dziękuję bardzo. Dzień dobry Państwu. Bardzo dziękuję za zaproszenie. Z przyjemnością biorę udział w tym panelu. Szanowni Państwo, na wstępie chciałbym zrobić dwa ograniczenia w swojej wypowiedzi. Chciałbym spojrzeć na przyszłą pracę, po pierwsze, z perspektywy makroekonomicznej, zwłaszcza z perspektywy wzrostu gospodarczego, a po drugie, chciałbym w szczególności podkreślić podażową stronę rynku pracy. W końcowej części wypowiedzi zwrócę też uwagę na pewne kwestie związane ze stroną popytową. Chciałbym przedstawić Państwu trzy tezy, które spróbuję rozwinąć i przedstawić argumentację na ich rzecz.

Pierwsza teza jest taka, że rola pracy we wzroście gospodarczym jest i będzie nadal znacząca, pomimo tego, że udział nakładów pracy w procesie wzrostu gospodarczego, jak wynika z badań, ulega zmniejszeniu. Teza druga: przewidywane spadki podaży pracy w Polsce i innych niektórych krajach mogą osłabiać wzrost gospodarczy i zwiększać napięcia w budżecie państwa i w systemie emerytalnym. Stąd powstaje szereg wyzwań. Teza trzecia: rozwój prekaryjnego zatrudnienia, choć zwiększa elastyczność rynku pracy i konkurencyjność przedsiębiorstw, ma silny negatywny wpływ na finanse systemu zabezpieczenia społecznego i bezpieczeństwo ekonomiczne pracowników. To są trzy tezy, wokół których chcę skoncentrować moją wypowiedź.

Rozpocznę od pytania o rolę pracy w procesach wzrostu gospodarczego. Zwłaszcza od pytania: czy w przyszłych procesach wzrostu gospodarczego może wystąpić tendencja do malejącej roli pracy ludzkiej? Chciałbym zauważyć, że w tradycyjnych analizach wzrostu gospodarczego, gdy badano rolę poszczególnych czynników w procesie wzrostu, to wkład czynnika pracy był badany na podstawie zmiany nakładów pracy mierzonych albo zmianami liczby pracujących, albo liczby roboczogodzin. Gdy Robert Solow badał udział czynnika pracy w latach 40. i 50. XX wieku w krajach ówczesnie rozwiniętych, to szacował ten udział na około 60-70%. Więc prawie 70% wzrostu gospodarczego było rezultatem wzrostu czynnika pracy ludzkiej. Analogiczne badania podejmowane później pokazują, że udział nakładów pracy we wzroście znacząco się obniżył. Ekonomisci szacują tutaj współczynnik absorpcji zatrudnienia przez wzrost gospodarczy, który jest relacją między przyrostem liczby pracujących a przyrostem wzrostu gospodarczego, czy też wzrostu PKB. Okazuje się, że w XXI wieku w krajach strefy euro ten współczynnik absorpcji zatrudnienia kształtował się przeciętnie na poziomie 40-50%. W Polsce w ostatnich latach kształtuje się on na poziomie 20%. Jest dosyć ciekawe, że w krajach doganiających jest ten współczynnik na stosunkowo niskim poziomie. Można to tłumaczyć procesami konwergencji. Jej efekty w tych krajach sprawiają, że dynamika wydajności pracy jest większa. Powstaje pytanie, czy z tych tendencji, które przedstawiam, o pewnym malejącym udziale nakładów pracy we wzroście gospodarczym, można wyprowadzić wnioski, które często się wysuwa, że mamy zmierzch pracy ludzkiej. Można by tutaj powołać się na pracę Rifkina, czy też na pracę Profesora Wierzbickiego, który przedstawia argumenty na rzecz takiej tezy. Moim zdaniem teza o jakimś zmierzchu pracy ludzkiej jest za daleko idąca i trudno o tym mówić. Można zgodzić się, że występują silne procesy robotyzacji, cyfryzacji gospodarki. Mamy procesy wypierania siły roboczej przez postęp techniczny w niektórych dziedzinach. Znikają niektóre zawody. Z drugiej strony mamy silne procesy kreacji miejsc pracy. Pani prof. Mączyńska mówiła o

wskaźnikach i różnicach między destrukcją, a kreacją. Moim zdaniem na razie nie ma jakichś dowodów na to, że te procesy destrukcji są silniejsze od procesów kreacji. Dlatego teza o zmierzchu zatrudnienia wydaje mi się na dzisiejsze czasy przesadna. Twierdzenie, że praca ludzka nadal będzie odgrywała istotną rolę we wzroście gospodarczym stanie się oczywiste, jeżeli potraktujemy pracę ludzką szerzej, w sposób bardziej kompleksowy. Nie tylko będziemy akcentować ilościowe aspekty pracy, mierzone nakładami pracy, ale również aspekty jakościowe. Badania pokazują, że rośnie rola kwalifikacji, wykształcenia we wzroście gospodarczym. W związku z tym, jeśli potraktujemy pracę w sposób bardziej kompleksowy, uwzględniając jej aspekty ilościowe i jakościowe, to trudno mówić, że praca ludzka będzie wykazywała malejącą tendencję w zakresie jej roli we wzroście gospodarczym.

Przechodzę do tezy drugiej, która w jakiejś mierze związana jest z pierwszą. Co prawda można powiedzieć, że mamy malejący udział nakładów pracy we wzroście gospodarczym, to jednak uważam, że podaż pracy odgrywa i będzie odgrywać bardzo istotną rolę w procesach gospodarczych. Zwłaszcza można to dostrzec, gdy zmiany podaży pracy wykazują tendencje spadkowe. Uważam, że tendencje spadkowe są bardzo niebezpieczne. W tym sensie, że mogą ograniczać dynamikę wzrostu gospodarczego, destabilizować sytuację budżetu państwa oraz systemów emerytalnych. W Polsce i wielu innych krajach tendencje spadkowe podaży pracy są przede wszystkim związane z procesami demograficznymi. Mamy niskie wskaźniki dzietności na poziomie 1,3-1,4. Demografowie wyliczyli, że wskaźnik 2,1 jest niezbędny do zachowania prostej reprodukcji. Mamy procesy wydłużającego się procesu trwania życia, procesy starzenia się ludności. Te tendencje powodują i będą powodować spadek podaży pracy w Polsce i szeregu innych krajach. Z prognoz wynika, że do 2050 roku spadek podaży pracy w Polsce osiągnie wielkość około 4-5 mln osób. To będzie niewątpliwie miało szereg negatywnych konsekwencji. Może to ograniczać wzrost gospodarczy. Niewątpliwie będzie to wpływało negatywnie na stan budżetu państwa. Napięcia w systemie emerytalnym będą się nasilały. Może to prowadzić z konieczności do niższych poziomów emerytur. Dlatego konieczne jest szukanie sposobów na przeciwdziałanie tym tendencjom. Nasuwa się wniosek, że należałoby podnieść wskaźniki dzietności, ale to nie jest prosta sprawa. Można powiedzieć, że program 500+, który odegrał istotną i skuteczną rolę z punktu widzenia zmniejszenia nierówności, to jednak nie przyczynił się do podniesienia wskaźników dzietności. Tu potrzebne są inne, trudne działania związane z większą dostępnością żłobków, przedszkoli, większym wsparciem młodych rodzin. Również poprzez świadczenia. Po drugie, można by wiązać nadzieje z osłabieniem spadkowych tendencji podaży pracy z procesami imigracyjnymi. Chociaż trzeba powiedzieć, że występujące tendencje w Polsce w tym

zakresie nie są korzystne. Mamy ujemne salda migracji zagranicznych netto. Co prawda w ostatnim czasie mieliśmy zwiększoną liczbę pracowników z Ukrainy, ale ten napływ uległ zmniejszeniu. Wręcz można dostrzec pewne procesy powrotu tych pracowników. Gdybyśmy chcieli zrekompensować spadek podaży pracy, to trzeba by do 2050 roku liczyć się z napływem imigrantów do poziomu 5-6 mln osób. Czy to jest możliwe? Przy istniejącej polityce imigracyjnej wydaje się, że jest to absolutnie niemożliwe. Konieczna byłaby pewna rewizja polityki imigracyjnej. W zakresie polityki imigracyjnej rodzą się inne, bardziej szczegółowe pytania. Czy ta polityka powinna mieć charakter uniwersalny, czy bardziej selektywny związany z jej odmiennym charakterem w odniesieniu do poszczególnych grup siły roboczej, grup zawodowych? Czy nie należy rewidować tylko politykę imigracyjną, ale także emigracyjną? Można wiązać nadzieję na osłabienie spadku podaży pracy we wzroście współczynników aktywności zawodowej. Mamy w Polsce znacznie niższe niż w szeregu innych krajów współczynniki aktywności zawodowej kobiet, ale też relatywnie niskie w porównaniu z tymi krajami współczynniki aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym. Tutaj moim zdaniem tkwią duże rezerwy. Należałoby myśleć o rozwiązaniach, które by motywowały osoby w wieku okołoemerytalnym do pozostawiania na rynku pracy dłużej. Z naszych doświadczeń wynika, że podnoszenie wieku emerytalnego ma istotne znaczenie dla aktywności zawodowej. Mamy w tym swoje doświadczenia. Okazuje się, że tutaj nie ma zgody politycznej na tego typu działania, dlatego byłoby istotne, by przyjąć przynajmniej w tym zakresie rozwiązania zachęcające emerytów do pozostania na rynku pracy dłużej. Są możliwe różne rozwiązania i myślę, że w przyszłości tego typu kierunki działań są wręcz niezbędne.

Teza trzecia, chciałbym obecnie spojrzeć na przyszłą pracę z perspektywy popytu na pracę, z perspektywy pracodawców, którzy działają, podejmują decyzje dotyczące rozmiarów zatrudnienia, charakteru pracy. Oni podejmują decyzje pod wpływem warunków otoczenia. Zmienia się koniunktura gospodarcza, występują szoki ekonomiczne, zmienia się struktura popytu na produkty. Mamy dynamiczny postęp techniczny, który jest wdrażany. Krótko mówiąc pracodawcy próbują podejmować decyzje pod wpływem okoliczności i warunków zewnętrznych i starają się w swoim działaniu przyjąć niewątpliwie perspektywę kosztową. Dla pracodawców istotne jest, by podejmować procesy przystosowawcze w warunkach niepożądanych oddziaływań czynników zewnętrznych. Pracodawcy są zainteresowani dostosowaniem kosztów pracy, dostosowaniem rozmiarów zatrudnienia, płac, czasu pracy, rozwojem elastycznego zatrudnienia. Z tym elastycznym zatrudnieniem jest pewien problem. Polega on na tym, że mamy w Polsce stosunkowo wysokie rozmiary elastycznego

zatrudnienia, bo mamy wskaźniki samozatrudnienia stosunkowo wysokie, bardzo wysokie w świetle innych krajów Unii Europejskiej. Mamy bardzo wysokie wskaźniki zatrudnienia tymczasowego, zwłaszcza na czas określony. Także wysokie wskaźniki udziału zatrudnienia na umowach o dzieło i zlecenia. Elastyczność zatrudnienia jest stosunkowo wysoka. Nie da się ukryć, że pewne regulacje prawne sprzyjały rozwojowi tych form zatrudnienia. Można powiedzieć, że elastyczne zatrudnienie, z jednej strony, podnosi konkurencyjność przedsiębiorstw, wpływa na elastyczność rynku pracy, ale z drugiej trzeba dostrzegać silne negatywne wpływy zatrudnienia prekaryjnego. Zwłaszcza na szereg procesów, zwłaszcza na finanse zabezpieczenia społecznego i bezpieczeństwo ekonomiczne pracowników zatrudnionych w tych formach. Zwróćmy uwagę, że dzięki rozwojowi form zatrudnienia niestandardowego, prekaryjnego mamy silniejszą segmentację na naszym rynku pracy, razem z szeregiem ujemnych konsekwencji. Zwróćmy uwagę, że jeśli chodzi o nasz system zabezpieczenia społecznego, to jest silna presja na to, żeby pełne zabezpieczenie społeczne dotyczące zabezpieczenia rentowego, emerytalnego, wypadkowego, chorobowego, zasiłkowego, itd. obejmowało wszystkich pracowników. Z punktu widzenia pełnego oskładkowania i pełnego opodatkowania mamy jednak pewne zróżnicowanie. Tutaj prekaryjne zatrudnienie wygląda zupełnie inaczej w porównaniu z zatrudnieniem regularnym. Dlatego też rozwój zatrudnienia prekaryjnego będzie rodził silne negatywne konsekwencje dla systemu zabezpieczenia społecznego w przyszłości. Konieczne są działania polegające na pewnym zbilansowaniu z jednej strony form zatrudnienia, opodatkowania, oskładkowania pracy, a z drugiej zabezpieczenia społecznego wszystkich pracowników. Dziękuję, w swoim pierwszym głosie chciałbym na tym zakończyć. Dziękuję Państwu.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję panu Profesorowi. Proszę pana prof. Orczyka. Pan prof. Kwiatkowski od lat prowadzi badania na temat rynku pracy zatrudnienia, pracuje na Uniwersytecie Łódzkim. Jeżeli Państwo paneliści oprócz afiliacji chcieliby coś jeszcze o sobie powiedzieć to bardzo zachęcam. Teraz zapraszam prof. Orczyka z Wyższej Szkoły bankowej, bardzo proszę. Pan Profesor też od lat zajmuje się kwestią rynku pracy i zatrudnienia.

**prof. zw. dr hab. Józef Orczyk (aut.)**

Proszę Państwa, jeśli chodzi o analizy dotyczące sytuacji na rynku pracy to można z grubsza wyróżnić dwie grupy. Pierwsza stanowią badania dotyczące zatrudnienia jako dominującej formy realizacji pracy,- uwzględniające w tym zakresie czynniki i warunki oraz formy zmian,

w których jest ono realizowane. Przewidywanie zmian w tym zakresie dotyczy głównie liczby, struktury i form realizacji pracy.

W warunkach przemian strukturalnych celowe wydaje się jednak wykorzystania również ujęcia relacyjnego, historycznego, pozwalającego na bardziej całościowe spojrzenie na zagadnienie zmian roli pracy w rozwoju społeczno gospodarczym. Zjawisko pracy, czy sama praca jest tym, co zajął się ale i tworzy rozwój społeczeństw ludzkich. Zorganizowana praca jest tym właściwie, co nas doprowadziło do obecnego etapu rozwoju. Wiemy że credo zorganizowanej pracy, stanowiła jej wydajność. Niezależnie jak liczona - czy to na jednego zatrudnionego, na jednostkę czasu pracy, czy jednostkę nakładu. Z różnych ujęć patrzymy obecnie nie tylko na to na to, co nam daje jej poprawa wydajności w rozwoju gospodarczym, ale na to jak łączy się z tzw dobrostanem społecznym, z rozdysponowaniem społecznym. efektów pracy.

Okres przekształceń powoduje też. że musimy brać pod uwagę, jakie grupy ludzi są dotknięte zjawiskiem przekształceń, jakie mają obawy i jak widzą szanse, aby sobie z tym poradzić. Rewolucja przemysłowa dostarczyła nam w tym zakresie wielu doświadczeń, łącznie z uświadomieniem znaczenia trudności związanych z procesu demokratyzacji społeczeństw. Uświadomiła nam rolę instytucji, potrzebę uwzględnienia ich specyfiki, czy roli edukacji dla zrozumienia i kształtowania rzeczywistości społecznej.

Chciałbym przedstawić Państwu zagadnienie pracy w wymiarze zmian wybranych relacji, które obecnie następują. Zmiany instytucjonalne są w pewnym stopniu wyrazem albo zmian technologicznych, albo zmian postawy i zachowania ludzi. Są one obecnie wynikiem oczekiwań lub dostrzeżenia faktu, że zmienia się stosunek młodzieży w krajach bogatych, do pracy. Ona traktuje pracę bardziej indywidualistycznie, widzi w niej głównie możliwość realizacji swoich *capabilities* (rozpoznanych takich czy innych możliwości).. Czyli, nie jest dla niej głównym motywem zabezpieczenie poprzez nią stanu materialnego. Staje się nim możliwość pewnej, swoistej samorealizacji. Dobrobyt, technologiczna sprawność, to są cechy istniejącej sytuacji ale nie cele kierunkowe.. Można szerzej powiedzieć, że rewolucja przemysłowa przyniosła nam pewien standard, ale postawy ludzkie się zmieniają- zmienia się podejście instytucjonalne do sensu pracy.

Jest to wynik nie tylko wzrostu gospodarczego, ale i echo swoistej aplikacji reguły Wagnera. Mówiła i ona, że miarę wzrostu gospodarczego coraz większą część dochodu narodowego jest przeznaczana na cele społeczne. Ta reguła powstała w II połowie XIX wieku i ona się sprawdzała przez wiele lat. Owocem jej stało się tzw. „Welfare state” z rozbudowanym systemem świadczeń społecznych w poszczególnych państwach. Globalizacja obnażyła



słabości tego systemu. Liberalizm okazał się bardziej uniwersalny. Globalizacja wyraziła się przede wszystkim wzrostem znaczenia kapitału. Jednym z ważniejszych wskaźników jego znaczenia stało się zmniejszenie udziału wynagrodzeń w podzielonym dochodzie narodowym ludności krajów rozwiniętych.

Kryzys na początku XXI wieku skłonił rządy wielu państw do korekty polityki wobec pracy. Sytuacja jest jednak inna niż miało to miejsce w końcowych latach XX wieku. Internet, cyfryzacja i robotyzacja włączyły się w proces serwicyzacji zatrudnienia, prowadzą do zasadniczych zmian pracy w dziale usług.

Proces serwicyzacji zatrudnienia trwa od paru dziesiątków lat, ale najczęściej rozwój usług, ich organizacja odzwierciedlała zasady wypracowane w sferze produkcji materialnej. Robotyzacja w sferze produkcji materialnej proces pracy modyfikuje, ograniczając zakres pracy ludzkiej. Cyfryzacja i algorytmizacja pracy w sektorze usług niesie olbrzymią zmianę w zakresie zasad organizacji i realizacji pracy dla wszystkich nie tylko do zatrudnionych w usługach, zwiększa elastyczność i wydajność pracy. Z tego trzeba sobie zdawać sprawę, następuje też zupełnie inne zróżnicowanie przygotowania zawodowego. Wymaga to dużych przekształceń świadomościowych, które nie są jeszcze w pełni dostrzegane i akcentowane. One już występują- zjawisko notujemy, wszyscy się coraz bardziej uczą- zasadniczą rolę odgrywają krótkookresowe formy, które pozwalają, się nauczyć określonych algorytmów potrzebnych do wykonania zidentyfikowanych zadań.

W moim przekonaniu proces algorytmizacji nie znajduje należytego odbicia w instytucjonalnej otoczce realizacji pracy. Tu jest właśnie kwestia zabezpieczenia interesów firm, interesów pracownika w platformach czy gdzieś indziej, czy też konsumenta To są rzeczy, które musimy dopracować. W wielu krajach ukazuje się coraz więcej opracowań na ten temat, które wyraźnie tą potrzebę akcentują, omawiają czy proponują rozwiązania. Musimy się w ten proces pełniej włączyć. Tym czasem żyjemy jeszcze w epoce związków zawodowych, dyskusji takich czy innych, które oczywiście mają swój sens, ale które jednocześnie tracą na znaczeniu w tych nowych warunkach realizacji pracy. W krajach wysoko rozwiniętych powstaje też kwestia, która może u nas nie jest taka ważna, ale też będzie występowała, o czym wspominał pan prof. Kwiatkowski, mówiąc że nam zabraknie ludzi do realizacji usług, konieczny stanie się ich, import lub istotne zwiększenie aktywności zawodowej. Ważne staje się pytanie, nie tylko o przygotowanie kwalifikacyjne, ale też kwestia motywacji. Czy będzie się ograniczało tak, jak to się teraz dzieje do zatrudnienia, czy np. zwiększać zatrudnienie cząstkowe (łączyć je z modyfikacją kwalifikacji, z emeryturą). W Polsce są w tym zakresie rezerwy, bo jesteśmy jednym z nielicznych krajów

w Europie, gdzie zatrudnienie częściowe traciło oficjalnie znaczenie. Także z tych naszych odmienności też trzeba sobie zdawać sprawę w zakresie reakcji na to, co się dzieje w zakresie modyfikacji aktywności zawodowej ludności w innych krajach.. **Legalny wzrost elastyczności w zakresie realizacji pracy staje koniecznością** rozwoju pracy zadaniowej. Ta kwestia dotyczy szczególnie grupy ludzi, dla których motywacja do pracy jest związana z pewnymi świadczeniami społecznymi.. W kilku krajach następuje obecnie zjawisko modyfikacji zakresu świadczeń dla bezrobotnych. Coraz częściej ( np. Niemcy) dochodzi do łączenia świadczenia społecznych z przygotowaniem i podejmowaniem pracy, również zadaniowej, okresowej. Stopniowo powinniśmy przejść do innej fazy realizacji świadczeń społecznych analizować ich wysokość z możliwością realizacji pracy. Model państwa opiekuńczego, które staje się państwem stwarzającym możliwości i zachęcającym do pracy, do aktywności wymaga przebudowy, większego uwzględnienia specyfikę lokalnej czy regionalnej. To daje szansę poprawy koordynacji instytucjonalnej na tym poziomie świadczenia, transparentność działań społecznych pozwala na połączenie pracy, aktywności z sytuacją zainteresowanych i potencjalnych pracodawców..

Tutaj warto przypomnieć, że wiele koncepcji zmian w tym zakresie staje się coraz bardziej popularnych. Taką koncepcję, sformułował A. Atkinson. Jest to idea tzw. dochodu partycypacyjnego dla tej grupy ludzi, którzy właśnie nie pracują etatowo.. Idea bezwarunkowego dochodu, który ma wszystkim zapewnić możliwość swobodnego wyboru pracy takiej czy innej, wydaje mi się w Polsce mało realna, ale koncepcja Atkinsona, w której mówi się, że masz zabezpieczenie, ale aby lepiej żyć musisz sobie dorabiać, musisz być aktywny, musisz się kształcić, bo wtedy dostajesz proporcjonalnie więcej ma pewne szanse.

Koncepcje aktywizacji mają swą długą historię. Słynną koncepcję tzw. negatywnego przedstawił już w 1967 roku M. Friedmann. Warto je obecnie szarzej rozważyć biorąc pod uwagę ich ekonomiczne uwarunkowani i konsekwencje.

Proszę Państwa, zmierzam do tego, że ważne jest abyśmy zdali sobie sprawę, że cyfryzacja i algorytmizacja to jest ostatnia faza, rewolucji przemysłowej, będzie ona trwała parędziesiąt lat. Jest to jednak dopiero preludium do rewolucji związanej z robotyzacją usług osobistych, z erą sztucznej inteligencji. Podział społeczny ze względu na pracę, udział w różnych formach jej realizacji ulegnie jednak istotnej zmianie.

Uczestnictwo i zachowania podmiotowości w fazie sztucznej inteligencji będzie wymagało dalszych zmian w sferze aktywności ludzi?. Czy ona się ograniczy tylko do sfery usług? Rola pracy będzie miała zupełnie inne znaczenie, będzie zyskiwał też walor społeczny ale i

polityczny pracy, możliwości kontaktu, świadomości wzajemnej zależności w przypadku świadczeń społecznych.

Niepokoi mnie zjawisko pewnej alienacji związane z Internetem. Niby tworzą się jakieś społeczności ludzi, ale oni się rzeczywiście mało znają, mogą zorganizować spektakularną akcję ale czy współpracować? Zorganizowana praca będzie jeszcze bardziej istotna. Wymaga to jednak tego czego zawsze zazdroszczę trochę obywatelom krajów skandynawskich, czyli – pewnego stopnia rozpoznania swych możliwości, ich ograniczeń. Jest świadomość tego, że nie chcą za dużo, że to, co mają w pewnym stopniu potrafią lepiej wykorzystywać.

Dotyczy to zwłaszcza problemu środowiska.. Środowisko, w którym żyjemy musimy inaczej wykorzystywać, inaczej w nim żyć i pracować. To jest nasze wspólne zadanie Cyfryzacji, algorytmizacji i ich konsekwencje dają nam lepszą informację i wiedzę Jest to jednak bardziej preludium do przebudowy świadomości tak aby takie pojęcia jak wolność równość czy braterstwo zyskały, podobnie jak efektywność wymiar środowiskowy .Dziękuję!

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję bardzo. To był pan prof. Józef Orczyk, Rektor Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu. Panie Profesorze bardzo dobrze, że Pan nawiązał do rewolucji cyfrowej, bo teraz wystąpi pani Katarzyna Śledziwska, która jest współautorką wspaniałej książki o przemianach technologicznych, które się dokonują i tego jak to wpływa na rynek pracy. Bardzo zachęcam do lektury, bo jest naprawdę fascynująca. Pani Profesor reprezentuje Uniwersytet Warszawski. Pani Profesor bardzo proszę.

**prof. dr hab. Katarzyna Śledziwska**

Dzień dobry. Ja jestem z Uniwersytetu Warszawskiego z Wydziału Nauk Ekonomicznych, ale prowadzę też już od ładnych paru lat taki interdyscyplinarny ośrodek badawczy, który się nazywa „DELab”. W ramach tego ośrodka integruję naukowców z Uniwersytetu Warszawskiego po to, żeby rozwijać badania nad postępem, nad efektami wynikającymi z transformacji cyfrowej zarówno gospodarczej jak i innej. W ogóle pozdrawiam Państwa z wakacji, jakimś cudem wyjechałam. O dziwo mam bardzo dobrą łączność. Myślałam, że będę musiała szukać jakiegoś pobliskiego miejsca, co oznacza, że jest coraz lepiej, jeśli chodzi o infrastrukturę i dostęp do szybkiego Internetu w Polsce. Co wątpliwie z perspektywy transformacji cyfrowej jest kluczowe, bo oznacza, że my, jako przedsiębiorcy, pracownicy możemy być włączeni w procesy i uczestniczyć w tym, o czym też już zaczął mówić pan

prof. Orczyk, któremu bardzo dziękuję za wprowadzenie. Chciałabym zacząć od tego jak rozumiem transformację cyfrową i o co w niej chodzi. Żeby było jasne, nie chodzi do końca o to, że mamy komputery, Internet, technologie mobilne. Uważam, że te technologie wchodziły jeszcze w zakres transformacji 3.0, czyli tej, która miała miejsce w latach 90. Przełomowe niewątpliwie były technologie związane z telefonem, iPhon'em i rozwojem Smartfonów. To był przełom, jeżeli chodzi o rozwój technologiczny wynikający z tego, że nagle staliśmy się, jako użytkownicy przedmiotem zbierania, generowania danych i korzystania z usług dostępnych za jego pośrednictwem. Nowe technologie, które są tak istotne i zmieniają nasze życie gospodarcze, społeczne związane są z danymi i z tym, co z tymi danymi robią. Jak są zbierane, z jakich miejsc, w jaki sposób. Nie chodzi tylko o nasze ślady cyfrowe, które są pozostawiane w Internecie. W jaki sposób my je porządkujemy, przetwarzamy, łączymy, integrujemy, następnie w jaki sposób je, nawiązując do pana prof. Orczyka tych inteligentnych algorytmów, tzw. sztucznej inteligencji, coraz lepiej przetwarzać, wykorzystywać, łączyć i przyporządkować, tworzyć predykcje, budować różne rekomendacyjne algorytmy. W efekcie my mamy do czynienia z nowym zjawiskiem gospodarczym, które nazywamy datafikacją, która w połączeniu z tymi danymi i z inteligentnymi algorytmami daje nam możliwość budowania nowej wartości ekonomicznej, społecznej i politycznej. To jest ta zmiana, która teraz zachodzi i jest kluczowa. Ta zmiana będzie obejmowała właściwie każdą sferę działalności, funkcjonowania gospodarki. Począwszy od funkcjonowania w ogóle konsumentów, produkcji. Powiem od razu, pan Profesor mówił, że z największa zmiana jest, jeżeli chodzi o usługi. Tak naprawdę moim zdaniem w produkcji również przez to, że jest Internet szybszy, wszystko przychodzi jak gdyby tworzy się reprezentacje cyfrowe rzeczywistości produkcyjnej, czy cyfrowej odzwierciedlenia samych produktów i następuje integracja różnych procesów, itd. W związku z czym też mówimy o tym, że w ramach tradycyjnej gospodarki przechodzimy na nowy model biznesowy. Następuje platformizacja produkcji i wszystko to, co jest związane ze zmianami procesyjnymi, organizacyjnymi w tej produkcji również następuje. Mamy rynek, który jest bardzo istotny i przechodzi zmianę wynikającą z tego, że te nowe technologie i te nowe rozwiązania, wyczerpanie danych, wszystkie urządzenia pozwalają na nowy sposób organizacji rynku. Znalazły się platformy, które są odzwierciedleniem cyfrowym tych rynków, które do tej pory mieliśmy w miastach, molach handlowych, itd. Czyli tych miejsc, gdzie spotykają się dwie strony rynku. One to potrafią zintegrować, ale poprzez rozwój inteligentnych algorytmów coraz lepiej dopasowują różne strony rynku, dostarczają narzędzia, usługi. Te usługi się rozwijają. Tworzą nowe standardy i przeorganizują

funkcjonowanie rynku. Co ważne, bo mówiliśmy o globalizacji. Te procesy będą wpływały na to jak wygląda nasza globalizacja poprzez to, że rozwijają się nowe sposoby, kanały sprzedaży *e-commerce* poprzez platformy zmienia się towar, jako taki. Mamy cyfrowe uzupełnienia towarów. Takim cyfrowym uzupełnieniem telefonu jest Smartfon. Ale coraz więcej jest fizycznych produktów, które mają dodatkowe w sobie włożone usługi. Mamy oczywiście też rozwój cyfrowego produktu, który staje się przedmiotem globalnego handlu. Już nie tylko towary, usługi, ale dodatkowo dane. Gospodarka globalna, również aktualnie następuje jej reorganizacja. I oczywiście praca, tutaj jest wiele czynników, które wpływają jak zmienia się praca. Może zacznę od nowych form zatrudnienia, o których też już mówiliśmy. Nowe technologie i platformizacja pozwalają na to, że praca może być przedmiotem łączenia rynku. To jest przykład jak dzisiaj szukałam w Pionkach jakiegoś specjalisty, który będzie mógł mi pomóc przy meblach. Nagle odkryłam, że jest taka platforma Fixly, która faktycznie zbiera wszystkich i jest pośrednikiem pomiędzy szukającym usług, a dostawcami ich. Również to może odbywać się w zupełnie innej sferze, np. to mogą być przeróżne zadania, które są wykonywane, czy na miejscu czy online. Łączone platformy dają taką możliwość, żeby łączyć dwie strony rynku w sposób odbiegający od tradycyjnej formy zatrudnienia. Tutaj możemy mieć przykłady na wiedzę i pracę intensywną. Również zadania tzw. dla tłumu, czy jednostek. Tutaj jak gdyby coraz bardziej rozwija się bardziej w tym kontekście, zmienia się rynek pracy. Rynek pracy będzie się zmieniał również dlatego, że mamy produkty i usługi, które produkujemy. Zmienia się sposób ich wytwarzania. Generalnie zmienia się również sposób wykonania pracy. Z drugiej strony przez rewolucję technologiczną, robotyzację, automatyzację, rzecz jasna mówimy o tym, że będą zmieniały się zawody, niektóre znikają, pojawiało się dużo nowych związanych z tymi zawodami, w których my zaczynamy współpracować w ramach rozwijających się algorytmów. Generalnie możemy zobaczyć taką tendencję, że wszędzie gdzie są przetwarzane dane, czyli cyfry może być tekst. Teraz jest też obraz, dźwięki, itd. Tam niewątpliwie przetwarzanie danych jest dużo lepiej już w tym momencie przez algorytmy wykonywane. Natomiast wszędzie tam, gdzie człowiek nie jest w stanie być zastąpiony, tzn. praca nie rutynowa, fizyczna, zadania kognitywne. Głównie zadania, w których my mamy doświadczać wspólnego bycia ze sobą, budowania relacji, itd. Takie zadania, w których ważna jest kreatywność, myślenie, przedsiębiorczość. To są wszystkie obszary, w których człowieka raczej sztuczna inteligencja nie będzie zastępować. Trzeba pamiętać, że coraz bardziej będziemy pracować w środowisku przesyconym cyfrowymi technologiami. W efekcie będziemy albo dopełniani przez maszyny, sztuczną inteligencję, albo ona będzie nas dopełniać. Czyli różne obszary, gdzie będziemy się rozwijać

i pracować albo też nie. Właśnie w efekcie tego, że są te zadania, które coraz częściej są zastępowane rutynowe, kognitywne, fizyczne przez sztuczną inteligencję. Są zawody, w których częściowo my będziemy, jako ludzie zastępowani. Będzie spadało zatrudnienie w takich zawodach jak księgowi, czy obsługa klienta w bankach. Natomiast niewątpliwe powstaną miejsca w sektorach, które będą wymagały wysokich kwalifikacji i to widać już teraz, że obecnie rośnie bardzo intensywnie zapotrzebowanie na te zawody i to są najczęściej zawody, w których mamy zaawansowane umiejętności informatyczne, programistyczne. To są zawody, w których potrzebujemy tych kompetencji cyfrowych. Tych kompetencji cyfrowych w Polsce raczej nie mamy, jeżeli chodzi o pracowników fizycznych, czy umysłowych. Mówię o bardziej zaawansowanych ponadpodstawowych kompetencjach cyfrowych. Odnoszę się do badań Eurostatu. Również jak Państwo widzicie ze względu na płęć te podziały też pokazują, że jesteśmy po wojnie Europy. Niestety też młodzi ludzie nie mają tych ponadpodstawowych umiejętności. Mamy problemy z obsługą prostych programów, np. obsług i danych. Tych danych, które teraz sprawiają, że będzie tworzona ta nowa jakość, nowa wartość dodana. W efekcie, w szczególności, jeśli chodzi o małe i średnie firmy, relatywnie do innych państw Unii Europejskiej mamy niewielki udział przedsiębiorstw wykorzystujących narzędzia do analizy tych danych. Jeżeli chodzi o samo programowanie, niestety nie jest to powszechna kompetencja wśród naszych pracowników. W efekcie proszę zobaczyć jak to się przekłada na wykorzystywanie przez firmy systemów opartych o sztuczną inteligencję. Tutaj też niestety bardzo niski jest udział w szczególności małych firm i średnich w Polsce, które wykorzystują te narzędzia. Proszę zobaczyć jak duże mamy różnice, jak dużo brakuje tych firm, w porównaniu chociażby do samego lidera. To by było na tyle. Bardzo dziękuję i zachęcam do zapoznania się z moimi książkami. Dziękuję bardzo.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję pani Profesor. Liczymy na udostępnienie tej prezentacji, bo przedstawiła Pani w niej fascynujące dane. Książki podane są na stronie internetowej PTE. Zachęcam Państwa do lektur. Zanim oddam głos panu dr Sawulskiemu, to chciałam Państwa poinformować, że nasze debaty odbywają się przy współpracy z Narodowym Bankiem Polskim, który jednak chce wiedzieć, w jakim stopniu tematyka Państwa interesuje, czy Państwo jesteście usatysfakcjonowani z tego seminarium, czy to Państwu coś daje. Po zakończeniu debaty przedstawimy Państwu ankietę do wypełnienia. Bardzo liczę, że Państwo ją wypełnią. Dziękuję bardzo. Oddaję głos panu dr Sawulskiemu z Polskiego Instytutu Ekonomicznego, ale też ze Szkoły Głównej Handlowej. Bardzo mi zależało na tym, żeby pan

Sawulski wystąpił w tej debacie, ponieważ ma spojrzenie zarówno poprzez makroekonomiczne badania także mikroekonomiczne, które Instytut prowadzi i jako naukowiec z SGH też ma swoje przemyślenia. Bardzo proszę panie Doktorze.

**dr Jakub Sawulski**

Dziękuję uprzejmie za zaproszenie do tej debaty. Też udostępnię kilka slajdów. Na kanwie tych szeregów pytań, które prof. Mączyńska pokazała Państwu na początku zebrałem dwa, trzy w takie jedno zagadnienie o przyszłości pracy względem zmian technologicznych. To znaczy, czy mamy się czego obawiać? Przy okazji każdej rewolucji technologicznej, którą do tej pory przechodziliśmy ludzie obawiali się, że ta kolejna rewolucja technologiczna zabierze nam pracę i nie będziemy mieli gdzie pracować. Pytanie, czy tym razem może się to zrealizować? Przy poprzednich się ta obawa nie zrealizowała. Przy okazji tej rewolucji cyfrowej, którą przechodzimy teraz obawa, że będziemy mieli rewolucje technologiczne, że ludzie będą chcieli, ale nie będą mieli gdzie pracować się rzeczywiście zrealizuje. Wydaje się, że wśród tych najbardziej znanych na świecie ekonomistów zajmujących się tematyką rysuje się pewien konsensus, że nie mamy się, co obawiać czy mniejsze są obawy, co do tego, że ludzie nie będą mieli gdzie pracować. To znaczy ludzie zawsze znajdą sobie gdzieś pracę, pójdziemy jeszcze bardziej we wzajemne mikro usługi. Te obawy są mniejsze, co do tego, że ludzie nie będą mieli gdzie pracować. Jakoś tą pracę zawsze sobie znajdziemy. Natomiast większe są obawy, co do tego, że zmiany technologiczne, które obserwujemy obecnie doprowadzą do tego, że zabraknie nam dobrych miejsc pracy. Na rynku pracy znikną miejsca średnie, a zostaną nam tylko dwie grupy w dużym uproszczeniu. To znaczy, ludzi pracujących w dobrych zawodach, na dobrych miejscach, dobrze opłacanych w stabilnych warunkach zatrudnienia. Druga grupa ludzi o zatrudnieniu prekaryjnym z małą autonomią, małą niezależnością i niestabilnym zatrudnieniem. Za tymi obawami stoją dwie główne przyczyny, które odróżniają zdaniem, jeszcze raz podkreślę tych osób m.in. noblistów w tej grupie, za tym stoją dwie główne przyczyny. Pierwsza jest taka, że w odróżnieniu od poprzednich rewolucji technologicznych tym razem te zmiany mają głównie na celu zastąpienie miejsc pracy, a nie wzrost produktywności. W poprzednich rewolucjach technologicznych mieliśmy tak, że zmiany technologiczne jednocześnie zastępowały miejsca pracy tworząc trochę nowych, jednocześnie zwiększając produktywność. I to ta zwiększona produktywność zwiększała popyt, który z kolei tworzył popyt na nowe miejsca pracy. Tym razem znaczna część nowych technologii ma na celu wyłącznie zastąpienie miejsc pracy, a niekoniecznie znacząco podnosić produktywność i to jest pierwszy problem. Drugi problem

jest taki, że w odróżnieniu od wcześniejszych rewolucji technologicznych, które głównie skupiały się na tym czy te zmiany technologiczne zastępowały ludzi pracowników o najniższych kwalifikacjach, najprostsze prace. Ta rewolucja technologiczna już zabiera i będzie zabierała miejsca pracy ludzi o średnich kwalifikacjach, czego nie robiły poprzednie rewolucje. Postaram się w szczególności to drugie stwierdzenie teraz Państwu pokazać w badaniach. W tej chwili pokaże badanie Piotra Lewandowskiego i Wojtka Hardego o zmianach technologicznych w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej na rynku pracy. Jeżeli podzielimy sobie, to pokazywała prof. Śledziwska, pracę według dwóch głównych wymiarów zadania, które wykonujemy na rynku pracy. Po pierwsze na umysłowe i manualne, czyli kognitywne i manualne. Po drugie rutynowe, czyli powtarzalne i nie rutynowe, czyli te, które wymagają jakiejś kreatywności. Tworzą nam się cztery wymiary. W zasadzie pięć wymiarów, bo tu jest jeszcze podział na kognitywne analityczne, kognitywne, personalne. To, co nie zaskakuje to we wszystkich państwach, także w Polsce rośnie udział prac kognitywnych na rynku pracy, a manualnych spada. To jest charakterystyka wszystkich państw, nie tylko Polski. Co w przypadku Polski jest najciekawsze to środkowa kolumna, czyli zadania rutynowe, umysłowe, czyli powtarzalne zadania umysłowe. Udział tych zadań na polskim rynku pracy wzrósł. Co jest zaskakujące i co zaraz pokażę odróżnia Polskę od innych państw. Wzrósł m.in. dlatego, że w Polsce mieliśmy duży napływ tzw. centrów usług wspólnych. Czyli usług międzynarodowych firm, które w Polsce lokują swoje siedziby, centra usług marketingowych, informatycznych, kadrowych, płacowych, itd. To są właśnie w tych miejscach wykonywane przede wszystkim prace powtarzalne umysłowe. Ta środkowa grupa jest kluczowa, bardzo ważna, bo to jest grupa pracowników, która w drabinie dochodowej lokuje się mniej więcej po środku. To są pracownicy, którzy przynajmniej do tej pory wykonywali prace powtarzalne, umysłowe. Teraz na tle innych państw jak zobaczycie Państwo do góry mamy wzrost na dole mamy spadki. Do góry zadania kognitywne, na dole manualne. Do góry są państwa, których najciekawsza jest ta trzecia kolumna. Są państwa, w których te zadania rutynowe - kognitywne rosną, i w których spadają. Te państwa, w których rosną to Europa Środkowo-Wschodnia. Te, w których spadają to Europa Zachodnia. W Europie Zachodniej mamy dosyć wyraźny trend spadku udziału prac rutynowych, kognitywnych. To jest spadek, tutaj saldo nie wychodzi na zero. To nie jest tak, że ten spadek wynika tylko z tego, że prace są przenoszone do Europy Środkowo - Wschodniej, ale z tego, że te prace już częściowo są automatyzowane. Dlatego tu jest istotne potwierdzenie tego, co mówiłem wcześniej dla Polski, ale podobnie dla innych państw. Osoby wykonujące prace rutynowe, kognitywne znajdują się mniej więcej w środku szczebla drabiny



dochodów. Z kolei badania, potwierdzenie tej hipotezy, czy ta nowa rewolucja technologiczna, automatyzacja, ona będzie dotykała już nie tylko najprostszyc prac, ale także prace wymagające średnich kwalifikacji. To widać na tym wykresie, to prawdopodobieństwo automatyzacji dotyczy nie tylko najniżej opłacanych prac, ale też prac średnio opłacanych. Mamy bardzo dużą grupę osób wykonujących prace administracyjne, biurowe, zagrożone automatyzacją. To jest właśnie to, co starałem się udowodnić, że to, o co powinniśmy się naprawdę bać to, że ta zmiana technologiczna zabierze nam te średnie miejsca pracy, a w konsekwencji powstaną tylko dwie grupy pracowników. Pracownicy o dobrych miejscach pracy i prekaryjnych miejscach pracy, mało stabilnych z małą niezależnością, nisko opłacanych. W konsekwencji możemy mieć większe nierówności, większą polaryzację, większy problem z punktu widzenia społecznego i politycznego. To, o co boi się Daron Acemoglu and Pascual Restrepo to właśnie to, że największe zagrożenie pochodzi nie z tego, że rewolucja technologiczna tworzy jakieś przełomowe wynalazki, ale tworzy wynalazki takie sobie. Takie, które mogą zastąpić człowieka, ale nie podnoszą produktywności, nie przynoszą znaczących, nowych korzyści w gospodarce poza tym, że po prostu zastąpiły człowieka. Jeszcze dwa słowa o perspektywie. Chciałbym nałożyć na to jeszcze perspektywę kryzysową - covidową. Oczywiście mieliśmy na rynku pracy znaczący spadek liczby miejsc pracy, wzrost bezrobocia, itd. To wiąże się z zagrożeniem, które w poprzednich, w zasadzie to był trzeci kryzys w XXI wieku, w poprzednich dwóch kryzysach po raz pierwszy zaobserwowano zjawisko *jobless recovery*. Czyli sytuację, w której PKB wraca do poprzednich poziomów sprzed kryzysu stosunkowo szybko po roku, dwóch. Rynek pracy odbudowuje się dużo dłużej niż PKB. To widać na wykresie, w przypadku osób w wieku 25-54, to są dane dla OECD. Odbudowa zatrudnienia po poprzednim kryzysie zajęła jakieś 7-8 lat. W przypadku osób młodych w wieku 15-24, ona nastąpiła dopiero po dekadzie. 10 lat zajęło odbudowanie zatrudnienia wśród osób młodych. Gdy odbudowa PKB po poprzednim kryzysie mimo, że on był dosyć głęboki zajęła 2-3 lata w większości państw. Teraz łącząc perspektywę covidową z tym, o czym mówiłem wcześniej. Dane pokazują, dane dla Europy Środkowo - Wschodniej, że w tym kryzysie najbardziej spadło zatrudnienie osób o średnich kwalifikacjach. Zatrudnienie osób o wysokich kwalifikacjach we wszystkich państwach akurat na tym wykresie wzrosło. Zatrudnienie osób o niskich kwalifikacjach albo lekko wzrosło albo lekko spadło. Znacząco we wszystkich tych krajach spadło, poza Polską, zatrudnienie osób o średnich kwalifikacjach. To jest właśnie to, czego długoterminowo w kontekście zmian technologicznych pewnie powinniśmy się najbardziej obawiać. Dziękuję bardzo.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję. Też bardzo się nisko kłaniam w sprawie prezentacji. Bardzo szybko Pan to zrobił, ale na pewno warto się bliżej z Pana prezentacją zapoznać. Zachęcam wszystkich, zamieścimy ją na stronie internetowej. Chciałam teraz prosić, pana dra. Michała Zabdyra-Jamroza z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Proszę bardzo panie Doktorze.

**dr Michał Zabdyr-Jamróż**

Dziękuję bardzo. Po pierwsze chciałem bardzo gorąco podziękować za zaproszenie i możliwość opowiedzenia o tych kwestiach, które są niezwykle istotne. Mianowicie o tym jak ta przyszłość pracy w globalizacji będzie wyglądać w kwestii warunków społeczno-ekonomicznych, przekładających się na nasze zdrowie. Troszeczkę podkładu bym przedstawił. Moja perspektywa jest perspektywą politologa, który zajmuje się zdrowiem publicznym. Głównie tematem mojego zainteresowania jest ocena skutków zdrowotnych (*health impact assessment*), jako pewnego rodzaju narzędzie, technika uwzględnienia zdrowia ludzkiego, w politykach, projektach, inwestycjach, które mogą na to zdrowie wpływać choćby w swoich skutkach ubocznych. Ta perspektywa ma być oparta na dowodach, ma być partycypacyjna i delibaratywna. Ma uwzględniać interesariuszy i całokształt determinantów zdrowotnych. Skoro mówię o zdrowiu to postrzegam to zdrowie częściowo, jako zasób ekonomiczny, ale również, a raczej przede wszystkim, jako wartość samą w sobie i jako cel całego systemu gospodarczego. Stąd problem nierówności zdrowotnych okazuje się być istotnym. Temat przyszłości pracy w kontekście automatyzacji i wielu innych kwestii jest przedmiotem mnóstwa rozważań w wielu książkach poświęconych m.in. tematyce zdrowia. Ja do niektórych z nich będę nawiązywał. Tematyka nierówności zdrowotnych będących uwarunkowanymi nierównościami społeczno-ekonomicznymi była tematem licznych badań. Co najmniej od lat 80. napływały tak liczne badania na ten temat, że w zasadzie doszliśmy do takiego modelu determinantów zdrowia, gdzie jednym z lepszych przykładów może być ta tęcza czynników zdrowotnych, której szczególną zaletą polega na tym, że pokazuje jak indywidualne zdrowie, styl życia zanurzone są niejako w czynnikach szerszych tj. kapitał społeczny, warunki życia i pracy, ogólnie czynniki społeczno-ekonomiczne. Ona pokazuje, że nie możemy tutaj mówić tylko i wyłącznie o indywidualnej odpowiedzialności. Musimy patrzeć na uwarunkowania systemowe tych kwestii. Badania prowadzone w naszym instytucie przez panią dr Magdalenę Kozelę, pana prof. Andrzeja Pająka, Agnieszkę Micek, itd. wskazują chociażby na mnóstwo przykładów tego jak choroby sercowo-naczyniowe mają

mnóstwo psychospołecznych czynników ryzyka związanych z tym, o czym rozmawiamy. Będą to kwestie niskiej pozycji społecznej, stresu w pracy, rodzinie, izolacji społecznej, depresji, lęków, wrogości. Także kwestie typu osobowości, kto może być podatny na stres. Oczywiście stres pourazowy, a także deprecjacja snu, to już w innych badaniach wskazywane wątki. Kluczowe wyzwania, jakie moglibyśmy przedstawić to jasnym jest już, że polityka gospodarcza i społeczna determinuje, wpływa na to, jak będzie kształtowało się zjawisko automatyzacji. Tu nie możemy tylko i wyłącznie zdawać się na warunki rynkowe, ponieważ rynki są przedmiotem regulacji, choćby były wolne, a nawet jak są wolne to pewne przepisy w detalu determinują to jak się ktoś kształtuje. W jaki sposób wędruje ta niewidzialna ręka rynku. Jak będzie wyglądać prekaryzacja, czy dojdzie do prekaryzacji. Jaka będzie skala uberyzacji pracy i będzie wpływać na to jak będą wyglądać nierówności społeczno-ekonomiczne. Te wyzwania, o których mówię istnieją nawet, jeśli udaje nam się eliminować biedę bezwzględną, mówimy o nierównościach społeczno-ekonomicznych, o biedzie relatywnej. Z kolei może to wiązać się z malejącą mobilnością społeczną. Tutaj pojawia się jeszcze jeden wątek, który jest systemowo dość istotny i determinuje polityki gospodarcze i społeczne. Mianowicie wątek czegoś, co bym nazwał za Charles'em Taylor'em dominującym imaginariem społecznym. Coś co kształtuje nasze wizje tego jak powinno wyglądać dobrze urządzone społeczeństwo, polityka gospodarcza. Determinuje to również, co traktujemy, jako dobry model życia indywidualnego. Może się to dominujące imaginariem przekładać na zjawisko wykluczenia społecznego albo niskiego poczucia kontroli istotnych czynników psychospołecznych. Przekładają się one na stres i w skandalicznym uproszczeniu potem to będzie przekładać się na rosnące nierówności zdrowotne, a następnie na pogarszającą się ogólną sytuację populacji. W tym miejscu skupię się na wątkach dominującego imaginariem, jako ciekawego, istotnego i będącego przedmiotem namysłu we współczesności. W tej zakresie mierze jest to „spór o merytokrację”. Tutaj dwoma przedstawicielami stronnictw w tym sporze będą Jordan Peterson i Michael Sandel. Nie mówię, że porównywalne są ich prace, ale ich autorzy są przedstawicielami stronnictw. Zaczniemy od stronnictwa, które będzie broniło statusu quo, broniło tego, z czego składa się współczesne imaginariem społeczne, czyli połączenie kapitalizmu z merytokracją. Generalnie idea jest taka, że równość szans, którą Jordan Peterson bardzo wyraziście przedstawia i argumentuje, propaguje, jako jeden z bardziej wpływowych myślicieli publicznych. Równość szans tak, ale równość efektów już nie, bo to by było naruszenie tych sugendów wolności. Założenie jest takie, że nierówność efektów to naturalna konsekwencja różnorodności w talentach, pracowitości i zasługach. Społeczeństwo ma tylko zapewniać

równość szans - „równy start w wyścigu”. Założenie, które ja w uproszczeniu przedstawię, Peterson byłby tu bardziej subtelny może i agnostyczny, to jest założenie, że: „W merytokratycznym kapitalizmie każdy kończy (mniej więcej) na takiej pozycji społeczno-ekonomicznej, na jaką zasługuje [...]”. Teraz ten wątek, konkluzja stała się przedmiotem bardzo surowej krytyki Sandela, filozofa harwardzkiego, który poddał tą ideę krytyce z perspektywy filozofii społecznej i zdrowia publicznego jak się okazuje. Warto zaznaczyć, że ta krytyka nie jest zwrócona przeciwko idei obsadzania stanowisk wedle kompetencji, bo to często mylenie merytokracji. Merytokracja to nie merytoryczność. Merytoryczność, czyli obsadzamy role społeczne zgodnie z kompetencjami. Merytokracja to system hierarchii społecznej, w którym od zasług, talentu i wysiłku uzależnia się pozycję społeczno-ekonomiczną. Najpierw mamy kompetencje, później talent i zasługi i to się przekłada na bogactwo i prestiż. Im większe zasługi, tym bardziej zasłużony prestiż i bogactwo. To jest pewnego typu ideologia analogiczna do arystokracji. Ideologia uzasadnienia nierówności majątkowej i prestiżu. Przykładowo, co funkcjonuje czasem w naszym społeczeństwie, czyli oczywistym jest, że pielęgniarka czy woźny zarabiają mniej niż manager szpitala albo makler. Sandel zwracał uwagę na ciekawy, istotny wątek, że merytokracja często wiąże się z fenomenem, postawą edukacjonizmu. Postawy negatywnej osób wyżej wykształconych, którym się lepiej prowadzi do osób gorzej wykształconych. W badaniach bardzo ciekawych, przeprowadzonych na ten temat zauważa się, że te osoby wyżej wykształcone mają postawę nietolerancji. Uzasadnieniem takiej postawy jest to, że jeśli osobie z gorszym wykształceniem trudno związać koniec z końcem to ewidentnie jest to jej wina. Nie była dość pracowita, nie wstawała dość wcześnie rano, itd. Michael Sandel zauważa, że edukacjonizm to jest ostatnie uprzedzenie akceptowalne w wiodącym dyskursie, z którego klasa średnia jest dumna, że wyznaje tą postawę. Ciekawą konkluzją tych badań jest to, że osoby z niższym wykształceniem internalizują tę postawę pogardy wobec siebie samych. To bardzo ważny wątek w książce Sandela, przekłada się na tą jego krytykę. Bardzo widzimy związek z tym jak mogą wpływać tego rodzaju postawy na niskie poczucie kontroli nad własnym życiem albo poczucie wykluczenia społecznego. Na czym polega główna krytyka tego imaginarium? Po pierwsze połączenie kapitalizmu i merytokracji z własnej perspektywy tutaj powiem konkluzje z tych przemyśleń Sandela, że ona tworzy w pewnym sensie niespójne reguły gry. Merytokracja przez silny akcent na pracę i wysiłek skłania do laborystycznej teorii wartości: „ciężka praca będzie doceniona”. Tymczasem kapitalizm zdecydowanie opiera się na subiektywnej teorii wartości, jak wiemy nawet wielki wysiłek może przynosić marne konsekwencje. To sprawia, że tak ukontekstowana merytokracja ułatwia eksploatację,

szczególnie w zawodach nisko płatnych i sprekaryzowanych. Czyli zjawisko poczucia winy za to, że się odpoczywa, więcej nie zarabia, utożsamienie szczęścia z ciężką pracą. Stawianie produktywności ponad zdrowie, pracoholizm i założenie, że ciężka praca i lojalność względem pracodawcy gwarantuje sukces i powinna być doceniona. Pojawia pewna zapętlona logika, skoro bogactwo jest nagrodą za zasługi, to ktoś bogaty musi na swoje bogactwo zapracować. To jest problem zdaniem Sandela choćby w tym, że wzmacnia się przepaść między rolami społecznymi w pozycji społeczno-ekonomicznej. Pytanie jest takie: czy pielęgniarka zasługuje na niższą płacę niż manager? Czy woźny zasługuje na niższy prestiż niż makler? Pojawia się wątek czy równość szans przy nierówności efektów jest zrealizowana, jeśli nierówność efektów rodzica przekłada się na nierówność szans dzieci? Znowu pojawia się problem aspiracji. Wątkiem istotnym dla Sandela jest rzucenie uwagi na to jak wykorzystana i zinterpretowana została zasada dyferencji John'a Rawls'a. Zasada dyferencji mówi o tym, że nierówności społeczne i ekonomiczne mają być tak ułożone, aby były z jak największą korzyścią na najbardziej upośledzonych. Problem z tym, jak współczesny system zinterpretował tę zasadę to jest to, że: „Nawet jeśli nierówności okażą się znaczne, to - dzięki temu, że wynikają z premiowania „najlepszych”, czyli „najbardziej zaradnych i pracowitych” - będą się wiązały z tym większymi korzyściami dla najgorzej sytuowanych”. Czyli w pewnym sensie nierówności majątkowe są konieczne żeby słabszym było lepiej. Jest to pewien element tzw. teorii skapywania, czy też teorii „przyływ podnosi wszystkie łódzie”. To jest wykorzystanie zasady dyferencji sprzeczne z intencją samego Rawls'a. Można zaznaczyć, że rzeczywiście te nierówności przynoszą korzyści osobom gorzej sytuowanym wymaga udowodnienia, bo jest brane, jako oczywistość. Jeśli już mamy to udowodnić, zweryfikować w jakikolwiek sposób, to warto zaznaczyć, że jeśli obserwujemy problem rosnących nierówności społeczno-ekonomicznych, których Stany Zjednoczone na tym wykresie byłyby najlepszym przykładem. Obserwujemy po pierwsze bardzo niską pozycję tego kraju w porównaniu do krajów europejskich, bardziej elitarnych krajów. Bardzo niską pozycję w kwestii mobilności społecznej Polska się tutaj znajduje. Czechy są znacznie wyżej. Widzimy, jakie to może mieć konsekwencje dla zdrowia populacji. Przed pandemią jeszcze w Stanach Zjednoczonych obserwowano przez parę lat, że dochodzi do stagnacji wzrostu oczekiwanej długości życia, nawet do spadku. Do tego stopnia, że niektóre outlety medialne pokazywały, że to super dla pracodawców, którzy mają nam odkładać na emeryturę, czy pracownikom amerykańskim. To jest związane w badaniach z tzw. skokiem zgonów desperacji (*Deaths of Despair*). To jest złożony problem w tej chwili nie będę w to wnikał, ale jest powiązany. Generalna konkluzja jest taka, że to, co było wspomniane w książce „Duch

równości” Richarda Wilkinsona i Kate Pickett jest raczej trafne, że większe nierówności społeczno-ekonomiczne przekładają się na większe problemy zdrowotne i inne problemy. Powraca wątek książki z 2004 roku, zestawienie europejskiego i amerykańskiego snu. Gdzie wskazuje się, że ten europejski sen wygrywa w zasadzie w zestawieniu. Ściśle powiązany jest z tym, jaki model pracy jest przyjmowany w tych systemach gospodarczych. Amerykański sen akcentuje pracę, którą kochasz, pełne oddanie pracodawcy, słabe prawa pracowników, redukcja uzwiązkowienia, orientacja na elastyczność, spektakularne sukcesy i szybki awans, podczas gdy europejskie marzenie to Work-Live Balance, silne prawa pracownicze, silne uzwiązkowienie, orientacja na stabilne, godne życie i redukcję nierówności. Ten wątek Work-Live Balance powraca często, kiedy mówimy o różnicach tych modeli. Tutaj mamy niedawną wypowiedź Jeffa Bezosa, który mówi, że Work-Live Balance jest pojęciem destrukcyjnym dla pracy. Przykładem na to, jak różne to są modele jest porażka WALMARTu, firmy, która próbowała wejść na niemiecki rynek. Jak bardzo sprzeczne są systemy organizowania pracy, niezgodne z europejskimi wartościami szacunku do pracownika. Jeśli mielibyśmy powiedzieć, że nam to nie grozi to warto zaznaczyć, że my też mieliśmy analogiczny epizod do tego, że WALMART oczekiwał od pracowników by się do wszystkich uśmiechali. Silna kontrola pracodawcy nad pracownikiem. Mieliśmy przykład jednego z naszych banków, który próbował wprowadzić system nadzoru i kontroli pracowników, żeby się permanentnie uśmiechali do swoich klientów. Akurat reakcja opinii publicznej była gwałtowna i druzgocąca.

Podsumowując pierwszy wątek, który chciałem podkreślić, myślę, że jest istotny to, co obserwujemy z perspektywy wizji przyszłości rynku pracy, to jest krytyka merytokracji późnego kapitalizmu. Jesteśmy w trakcie wyraźnej rewizji i przeobrażenia naszego dominującego imaginariusium społecznego, jako tego, który determinuje naszą wizję dobrze urządzonego społeczeństwa, czyli wpływa na nasze aspiracje indywidualne oraz na to, jakie polityki publiczne chcemy wprowadzić. Drugie podsumowanie, to jest to, że uwarunkowania systemowe dotyczące pracy (regulacje, ale i praktyki rynkowe) nie całkiem, częściowo spontaniczne, mają kluczowy wpływ na zdrowie. Polityki publiczne związane z przyszłością pracy w warunkach globalizacji powinny być oceniane z perspektywy ich wpływu na zdrowie. Metodą HIA (*health impact assessment*) byłaby rekomendowana. Czyli, czy system prawny sprzyja prekaryjnym warunkom pracy? Czy egzekwowane są prawa pracownicze? Czy poziom nierówności nie jest zbyt wysoki? Czy praktyki pracodawców odbierają pracownikom poczucie kontroli nad swoim życiem? Czy doceniony jest sensotwórczy aspekt pracy?

Drodzy Państwo, jako rekomendację, którą chciałem postawić na koniec, to jest właśnie wykorzystanie metody oceny skutków zdrowotnych jako narzędzia deliberatywnego rządu na rzecz zdrowia, które ma służyć m.in. budowaniu koalicji wokół polityk opartych na dowodach. Mogę tu zarekomendować pracę zbiorową pod redakcją prof. Włodarczyka, która jest poświęcona tej tematyce. I troszeczkę też swoją książkę bym zarekomendował, która też dotyka tego tematu. Bardzo dziękuję za wysłuchanie i zapraszam do dyskusji.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo panu Doktorowi dziękuję. Pana prezentacja mogłaby stanowić swego rodzaju syntezę, ale także nawiązała do problemu systemu społeczno-gospodarczego. Jaki system powinien być stworzony, żeby nie dopuszczać do tych wynaturzeń, jakie występują współcześnie. Nie mówiliśmy tutaj o pracy zdalnej, ale te nowe technologie pewnie będą sprzyjały rozwojowi pracy zdalnej. Ale Pan i inni mówcy mówili o technologicznym podłożu bezrobocia i to widać też w pracy zdalnej. Jak wiadomo praca zdalna to jest przywilej dostępny tylko niektórym. Równocześnie niewątpliwie łączy się ze zdrowiem, także psychicznym. Proszę Państwa mam teraz pytanie do panelistów czy chcieliby siebie wzajemnie o coś zapytać? Czyli taka interakcja między panelistami. Nie więcej jak 10-15 minut.

**prof. dr hab. Katarzyna Śledziwska**

Ja mam taki jeden temat. Jeśli mówimy o badaniach dotyczących przyszłości rynku pracy i w jaki sposób będziemy teraz pracować, kto będzie miał pracę, itd. To jedyne na co chciałam zwrócić uwagę, to na to, że te badania które się na początku rozwijały, które przeprowadzili Frey i Osborne, podobnie zresztą później Lewandowski i Hardy przeprowadzili dla Polski część tych badań, wygląda na to, że to jest metodologia, która się nie sprawdzi. Ta zmiana, która ma zachodzić na rynku pracy będzie wyglądała tak, że to powoli przeróżne zadania będą częściowo nam, jako pracownikom zabierane i zastępowani będziemy przez roboty inteligentne, czy algorytmy. Czy w ogóle ta zmiana, która następuje zarówno w usługach jak i produkcji nastąpi tak bardzo płynnie. Ja troszeczkę uważam i wrzucam, że trochę nie wierzę w te wszystkie metody badawcze. Moim zdaniem to jest absolutnie nie do oceny. To przede wszystkim będzie bardzo różne ze względu na kraje, strukturę gospodarczą, motywacje firm w państwach. Również ze względu na to, jaki jest poziom chociażby tego kapitału ludzkiego i możliwości wynikających z transformacji. To jest zmiana organizacyjna i procesowa, która wymaga innego typu zarządzania, innych

kompetencji managerów, itd. To jest na tyle skomplikowane, że nie wierzę w te badania. Ciekawa jestem, co Państwo o tym myślicie.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję bardzo, to jest istotna uwaga pani Profesor tym bardziej, że jest wysyp badań różnego rodzaju i tym bardziej, że cyfryzacja, digitalizacja i dostęp do baz danych ułatwia tego typu badania i niekiedy one trącą powierzchownością. Studiując różne opracowania mam cały szereg wątpliwości i pytań. One są ładnie przedstawiane, ale co do meritum to powstają różnego rodzaju wątpliwości. Jeżeli Państwo paneliści chcieliby odnieść się nawzajem do siebie to bardzo proszę. Ja tylko chciałam zwrócić uwagę na kwestię, która wystąpiła u pana Profesora. Skłoniła mnie do niej pani prof. Śledziwska. Pan prof. Kwiatkowski mówił o demograficznych czynnikach rynku pracy i m.in. zahaczył o program 500+, mówiąc, że on nie przyniósł demograficznych efektów. Ja bym była ostrożna w tego typu stanowczych ocenach. Dlatego, że nie wiadomo, co by było gdyby programu 500+ nie było. Czyli jakie byłyby decyzje, co to dzietności. W zasadzie ta strona badań nie jest moim zdaniem dostatecznie wykorzystana. To znaczy powinny być badania gdzie kierowalibyśmy pytania tego typu. Czy gdyby nie byłoby 500+ czy byłyby inne decyzje rodzinne? W gruncie rzeczy nie znam takich badań. Na ogół jest tylko poprzez proste statystyki ile się dzieci urodziło i czy to było mniej czy więcej. To jest niewystarczające i pokazuje, że do badań trzeba podchodzić ostrożnie i widzieć ciemną stronę, czyli to, o czym się nie mówi, a może mieć istotne znaczenie. Głos oddaję Państwu. Zapraszam pana Cezarego Włodarczyka.

**prof. dr hab. Cezary Włodarczyk**

Bardzo dziękuję wszystkim referentom. Zmądrzałem dzięki temu, że tego wszystkiego słuchałem. PTE dziękuję, że daje takie możliwości. Trzy krótkie uwagi. Pierwsza uwaga dotyczy wystąpienia prof. Kwiatkowskiego, który mówił o polityce imigracyjnej i emigracyjnej, jako narzędziu, które można wykorzystać wtedy, kiedy są niedobory na rynku pracy. To jest polityczna decyzja jak się te politykę prowadzi. Nie chodzi o ogólne deklaracje typu przybysze przynoszą zarazki albo pierwotniaki, ale tyczy to bardzo konkretnych regulacji. Miałem osobiste doświadczenie, opiekowałem się młodym lekarzem z Ukrainy, który przyjechał tutaj, jako specjalista mówiący biegle po polsku. Został zmuszony do zdania 28 egzaminów do uzupełnienia programu nauczania. Potem zdawał słynny LEP razem z innymi. Na LEPie dostał piątkę i wtedy się dowiedział, że jeżeli chce robić specjalizację, a miał już specjalizację z chirurgii to musi przejść normalny konkurs i dostać rezydenturę.



Tak się traktuje ludzi, którzy mogliby zasilać naszą służbę zdrowia. A wiadomo, że brak lekarzy jest jednym z głównych mankamentów, z którymi mamy do czynienia. Druga sprawa dotyczy tego, co mówił kolega dr Zabdyr. Ja bardzo lubię, kiedy się używa pojęcia imaginarium, bo to od Ledera jeszcze pamiętam, że to jest taka kategoria, która pomaga zrozumieć różne wydarzenia, które się dzieją w kraju i w społeczeństwie. Jak pamiętam wybór Ledera to treść imaginarium zawiera obiekty, które podlegają daleko idącej stabilizacji czy konserwatyżacji. Leder pisał o naszym doświadczeniu przeprowadzenia uwłaszczenia chłopów cudzymi rękami. To jest coś, co się zdarzyło w 1864 roku w zaborze rosyjskim, a do dzisiaj wywiera podobno ogromny wpływ na stosunki korporacyjne. Więc jeżeli mamy do czynienia z tego rodzaju zjawiskami to perspektywa, że przy pomocy społecznych interwencji możemy wpływać na treść imaginarium, np. w zakresie oceniania cudzych zasług, jako podstawy zajmowania pozycji społecznej. Wydaje mi się mało realistyczne, ale zwrócenie uwagi na te elementy, jako próbę opisu rzeczywistości i sytuacji to jest na pewno pomysł bardzo dobry. Jeszcze raz dziękuję Państwu.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję panie Profesorze. Ja widzę podniesioną rękę pana Janusia, poproszę Pana.

[\*]

Chciałbym zapytać o to, czy w związku z tymi zmianami podaży pracy państwo powinno coś robić? Mam na myśli jakąś interwencję szeroko pomyślaną również związaną z emisją pieniądza i dochodem podstawowym, czy nie? A drugi wariant tego pytania to czy gdyby nie było tych zmian to sytuacja, która jest obecnie, jeżeli chodzi o te kwestie Państwo oceniają, że jest zadowalająca?

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję, czy ktoś z Państwa ma jeszcze pytania, uwagi, czy prośby do panelistów? Bardzo proszę, pan prof. Auleytner, współtwórca Forum Myśli Strategicznej.

**prof. dr hab. Julian Auleytner (aut.)**

W związku z ciekawymi wystąpieniami wszystkich prelegentów przyszła mi do głowy refleksja związana z celami pracy w skali globalnej jak i indywidualnej. Jakie są cele pracy zautomatyzowanej, digitalizowanej, cele cyfryzacji, robotyzacji? Czy to jest cel związany wyłącznie z wydajnością czy może postawić sprawę szerzej? Mamy do czynienia z erą

dewastacji środowiska naturalnego na świecie, która prawdopodobnie powoli się kończy. Nastąpi w jakimś bliższym lub dalszym okresie era równoważenia relacji między człowiekiem, a przyrodą poprzez pracę. Pytanie moje jest takie: czy to wszystko, co dzisiaj mówiliśmy, a dotyczy celu pracy wiąże się z dewastacją środowiska naturalnego czy z odbudową tego środowiska naturalnego w erze, którą bym nazwał erą równoważenia relacji między człowiekiem a przyrodą? To dotyczy celów pracy. Jeżeli te cele pracy odniesiemy tylko i wyłącznie do wydajności, indywidualnej satysfakcji czy ucieczki od bezrobocia to moim zdaniem poruszamy się na dość niskim poziomie refleksji dotyczącej ogólnych celów ludzkości związanych z pracą i tym wszystkim, co nas czeka w kontekście ryzyka prekariatu głównie młodzieży. To jako pytanie i problem, dziękuję za uwagę.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję bardzo panie Profesorze. Poproszę pana Juliana Daszkowskiego i pana Konrada Prandeckiego w drugiej kolejności.

**dr Julian Daszkowski**

Dzień dobry Państwu. Mam bardzo proste pytanie, ale ono jest tak proste, że jeżeli zadam je bez uprzedzenia to wyjdę po prostu na prymitywną osobę. Więc najpierw chciałbym przypomnieć wybitnego filozofa Wittgenstein'a, który mówił o definiowaniu złożonych pojęć. On to mówił przy okazji pojęcia „gry”, że ono jest tak złożone, że nie należy pytać o definicję „gry” tylko należy patrzeć co się dzieje. To co nazywamy „grą” jest grą. Moje pytanie brzmi tak: co to jest praca, o której było dzisiejsze spotkanie? Czy to jest towarem wymienianym na rynku, zjawiskiem alienacji? Czy to jest wytwórczość? Czy to jest samorealizacja i samoekspresja? Rzecz polega na tym, samo pojęcie pracy wydaje mi się tak skomplikowane, że trudno mówić o pracy jako takiej. Można, co najwyżej, mówić o najrozmaitszych aspektach pracy i na tym się koncentrować. Słuchając referatów troszeczkę się gubiłem, ponieważ przejścia między aspektami były czasami tak gwałtowne i niezauważalne, że jakoś nie mogłem uchwycić całości. Widziałem szczegóły, natomiast nie widziałem całości. Stąd moje pytanie: czym jest praca, o której dzisiaj była mowa? Czy praca, jako całość, czy to były omawiane jej poszczególne aspekty? Zdaję sobie sprawę z tego, że pytanie jest może niestosowne, ale nie mogłem się powstrzymać. Dziękuję.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Profesorze nie ma niestosownych pytań, są tylko niestosowne odpowiedzi. Teraz poproszę pana dr Konrada Prandeckiego.

**dr Konrad Prandecki**

Dzień dobry Państwu. Ja chciałbym taki jeden drobny dodatek dołożyć do tej dyskusji, bardziej pytanie do prelegentów. Chodzi mi o taki element związany z pracą dotyczący powiedzmy wzrostu presji, czy oczekiwań wobec pracownika. W dobie nowych technologii właściwie coraz częściej spotykamy się z tym, że pracodawca oczekuje naszej dostępności niezależnie czy jesteśmy w pracy, ale i po pracy, często w okresie urlopowym. Praktycznie cały czas powinniśmy być dostępni w sytuacjach, kiedy jesteśmy potrzebni. Moje pytanie brzmi: czy wobec spodziewanego wzrostu i rozwoju technologii komunikacyjnych w przyszłości czy ta presja nadal będzie rosła, czy już powiedzmy zbliżamy się do jakiejś granicy? Czy wobec tego wydaje się, że jednak te formy niepełnego zatrudniania będą gdzieś się rozwijać to tak jakby to ryzyko rośnie. Jak Państwo to oceniacie? Jak ta relacja pracodawca pracownik może się gdzieś tam sięgać dalej. Mam nadzieję, że moje pytanie jest jasne.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję. Proszę pana Przemysława Sulikowskiego, a potem pana Andrzeja Madeja, proszę bardzo.

**mgr Przemysław Sulikowski**

Dzień dobry. Jestem magistrem Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w trakcie realizacji doktoratu. Mam pytanie, które dotyczy pracowników szeregowych. Najczęściej dla nich dygitalizacja, kobotyżacja, robotyzacja w pierwszym toku myślenia równa się zagrożenie i zwolnienie. Mówię o pracownikach linii produkcyjnych, czy jak w usługach ślusarze, monterzy, itd. Moje pytanie brzmi: Czy są prowadzone badania, jakie są szanse i zagrożenia dla nich związane z procesami przemiany rewolucji przemysłowej? W moim odczuciu i osób pracujących na stanowiskach managerskich, osoby z wyższym wykształceniem w pierwszym stopniu nie będą zagrożone. W pierwszym stopniu będą zagrożone osoby z wykształceniem średnim czy zawodowym. Może się mylę. Jak Państwo to oceniają?

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo Panu dziękuję. Poproszę teraz pana Madeja.

### **Andrzej Madej**

Dzień dobry. Jestem krakowianinem, przedsiębiorcą, ekonomistą, blogerem. Chciałem powiedzieć o problemie pogłębienia refleksji nad znaczeniem pracy dla wzrostu gospodarczego w warunkach cyfryzacji gospodarowania. Co wymaga rozważenia moim zdaniem zarówno procesów globalizacji relacji gospodarczych jak i procesów udamawiania tych relacji. Procesy udomawiania praktyki pracy zarówno komercyjnej jak dobroczynnej powodują, że rozpoznanie motywacji i efektów pracy coraz bardziej umyka wskaźnikom ekonomicznym. Współczesna ekonomia ilościowego wartościowania efektów gospodarczych projektuje działania w wymiarach czasu systematycznego oraz czasu spontanicznego. Natomiast dla postawienia postulatów modernizujących ustrój społeczno-gospodarczy ułatwiający motywowanie udamawianej pracy, jako wyrazu wolności i solidarności, ekonomia powinna objąć również refleksję naukowo-badawczą trzecią perspektywą sumiennej ludzkiej refleksji. Czyli wymiar czasu wiecznego. Napisałem o tym więcej w przesłanym tekście „Ekonomia ludzkiej pracy” i ciekaw byłbym jej oceny.

### **prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję bardzo. Tekst pana Madeja zostanie umieszczony na stronie PTE i będzie dostępny razem z innymi materiałami, które Państwo prezentowali. Zapraszam pana Jerzego Kawę (Prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział w Olsztynie).

### **mgr Jerzy Kawa**

Mnie sprowokował pan Przemysław, który przede mną przemawiał. Było pytanie o problemy strachu o miejsca pracy, bo ich będzie ubywać. Natomiast w prezentacji prof. Śledziewskiej był jeden z wykresów idealnie pasujący do innego wykresu opublikowanego w Unii Europejskiej o wskaźniku innowacyjności poszczególnych krajów. Polska niestety jest konsekwentnie na końcu tej listy gdzieś drugie, trzecie, czwarte w zależności od roku miejsce od końca. Tutaj porównuję to zostało przytoczone przez prof. Śledziewską o naszym wyobcowaniu dotyczącym kultury cyfrowej również wśród młodzieży. Gdybyśmy powiedzieli, że chodzi o przemianę pokoleniową to byłoby proste. To wyobcowanie również występuje wśród młodzieży i jeżeli mówimy, że przemiany są nieuniknione i będą powstawać problemy społeczne to gdybyśmy porównali się do Finlandii to tam, tych problemów prawdopodobnie nie ma. Ludzie, którzy zajmują stanowiska umysłowe to jest praktycznie prawie 70% społeczeństwa i są jednocześnie przyzwyczajeni do kultury cyfrowej. W związku

z tym jest problem o tą młodzież, a raczej o szkolnictwo, które nie przygotowuje do nowoczesnej gospodarki. To jest podstawowy problem, że my w Polsce się ciągle boksujemy z tradycyjnymi problemami. Jak słyszymy to najważniejsze problemy w polskim szkolnictwie to problem kultury seksualnej, historii. Ja nie twierdzę, że to są nie ważne problemy w jakimś zakresie. Natomiast polska szkoła nie przygotowuje do życia w gospodarce. To jest główny problem, który powinien wypłynąć, jako jeden z wniosków dzisiejszego spotkania. To powinna być wytyczna nie tylko na poziomie ministerialnym, ale dla wszystkich kuratorów, dyrektorów szkół. Wszyscy nauczyciele powinni przejść ostre przeszkolenie. Podejrzewam, że większość polskich nauczycieli po wydziałach pedagogicznych nie ma zielonego pojęcia o gospodarce, nie wiedzą, z czego wynika fakt, że ktoś ma pracę albo nie ma. Myślę, że to główny problem przebrojenie polskiej szkoły z humanistycznej, przy czym nauki humanistyczne są ważne, ale widzimy, że świat skręca w nieco inną stronę. To wynika z dzisiejszego spotkania. Polska szkoła musi podążyć tą ścieżką. W zasadzie mogę dalej rozwijać tą myśl. Natomiast miałem okazje poprawiać wiele prac studentów na różnym poziomie licencjackim, magisterskim. Każdy ze studentów przechodzi szkolenie z tych przedmiotów Office, a więc Word, Excel. Niestety te prace są pisane w dramatyczny sposób. Nie wiem czy tak jest na każdej uczelni, ale studenci, z którymi ja mam do czynienia to jest dramat. Jeżeli absolwent szkoły wyższej nie potrafi sprawnie wykorzystywać Worda, Excela, Power Pointa, czasami trzeba zaprezentować komuś swoje pomysły w jakikolwiek sposób. Power Point jest przykładem programu, w tym momencie jak ten człowiek ma się nie bać o swoje miejsce pracy. On jest po prostu nieprzygotowany. Cały dwudziestoletni okres nauczania należy uznać za stratę. W tym momencie chyba wypada skończyć. Dziękuję bardzo.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję bardzo panie Prezesie. Pan jest Prezesem PTE oddziału w Olsztynie i bardzo to, co Pan powiedział nas w PTE w ogóle dotyka i niepokoi od lat. Zwracamy na to uwagę prowadzimy Olimpiady Wiedzy Ekonomicznej, wymagamy różnych ekonomicznych kwalifikacji, prowadzimy doszkalcenie nauczycieli. To wszystko jest kropla w morzu. Tego jest rzeczywiście za mało. Mieliśmy debatę o edukacji tam te wątki się pojawiały. Zarówno Pan jak i wszyscy poprzedni mówcy proszeni są o ewentualne rozszerzenie swoich wypowiedzi, bo taka skrótowa forma nie wszystko wyczerpuje. Dziękuję bardzo. Oddaję głos panelistom w odwrotnej kolejności. W tej chwili głos ma dr Zabdyr, bardzo proszę.

**dr Michał Zabdyr-Jamróż**

Dziękuję pani Profesor. Odpowiadając panu Profesorowi, ja tutaj przypuszczam, że Leder nawiązywał do tego samego źródła co ja, czyli do książki Charlesa Taylor'a „Nowoczesne imaginaria społeczne”. Ja obficie tą książkę przestudiowałem swego czasu. Książka jest poświęcona procesom przemian imaginariów społecznych. Powiem szczerze, że o ile bardzo się z panem Profesorem zgadzam, co do sceptycyzmu albo ambiwalencji, do tego jak to trudny jest proces to widzę symptomy tego procesu przeobrażenia naszego imaginarium. To widać chociażby w tym wyobcowaniu młodzieży. W tym jak bardzo zastanawiamy się jak mamy edukować dzieci, do jakiej gospodarki, czego ich uczyć, co dalej z tym zrobić. Powiem tak, nawet te dyskusję, którą mieliśmy o 500+ to stanowiska w tej kwestii są dyktowane imaginarium społecznym. Ja mogę powiedzieć nawet, że obserwuję w mojej okolicy tą rzecz. Wśród klasy średniej istnieje skłonność do usiłowania budowania więzi. Zamiast *small talk* o pogodzie, co się psioczy na beneficjentów 500+. Człowiekowi, który zajmuje się tym tematem serce pęka, bo nie wie jak zareagować. Ja nie będę budował więzi na takich dyskusjach. Odpowiedź mojej żony jest najlepsza w tej kwestii, że dzieci przecież przestały chodzić głodne, spadło ubóstwo wśród rodzin i sam ten aspekt jest ważny. To nam dyktuje, najdrobniejsze interakcje i nasze decyzje. Tak bym odpowiedział na tą uwagę i połączył z tą dyskusją o 500+. Dziękuję bardzo.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję bardzo. Poproszę teraz pana dr Sawulskiego.

**dr Jakub Sawulski**

Dziękuję bardzo. Postaram się zbiorczo odpowiedzieć na pytania dlatego, że wiele z nich powielają podobne wątki o cele pracy, o to czym jest praca, także o to co z szeregowymi pracownikami. Z pewnością praca wykracza poza sam temat zarabiania pieniędzy i bieżącego utrzymania, konsumpcji, itd. W pracy chodzi także o coś, co bardzo ogólnie nazwę samorealizacją. Natomiast to, co pokazują badania to ta chęć do samorealizacji, czy samowaga jest zdecydowanie większa wśród młodych niż starszych pokoleń. To jest ciekawe. Czyli tu możemy mieć z jakimś czasem zmianę pokoleniową. W kontekście mojej prezentacji i tego pytania, co z szeregowymi pracownikami? Temat o pracy, jako samorealizacji można mówić tym bardziej im lepsza jest pozycja danego pracownika, im lepszą ma pracę, kwalifikacje, w lepszej formie jest zatrudnienia, bardziej stabilnej, itd. W przypadku pracowników prekaryjnych tam gdzie technologie będą tworzyły prekaryjne zatrudnienie, tak

jak praca platformowa. Tam jednak mówimy o pracy przede wszystkim, jako formie zarabiania pieniędzy. Dlatego, że nie ma miejsca na jakąkolwiek samorealizację, to warto podkreślić. Musimy zwracać uwagę na tych pracowników, którzy pracują niestabilnie, dla których podstawowym celem pracy jest jednak zarabianie pieniędzy, bo nie ma miejsca, przestrzeni do jakiś wyższych celów. Dziękuję.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję. Zdaje się, że przeskoczyłam jedną literę alfabetu, więc panią prof. Śledziowską poproszę i przepraszam.

**prof. dr hab. Katarzyna Śledziwska**

Dziękuję bardzo za uwagi i pytania. Może tylko do części się odniosę. Po pierwsze chciałabym się odnieść do tego, co państwo może zrobić. To jest bardzo ważne, do tego przede wszystkim należałoby zmienić ekosystem edukacyjny. Ten dotychczasowy, który przygotowywał do pracy, tak naprawdę w gospodarce 3.0, czyli pracy w korporacjach, fabrykach, na liniach produkcyjnych już nie spełni swoich zadań. Potrzebujemy teraz zupełnie nowego nauczania i też przede wszystkim należy zacząć od uczelni wyższych i nauczycieli czy wykładowców. Trzeba sobie jasno powiedzieć, że my też mamy tu dużo do zrobienia w kontekście nauczania i zmian w ogóle programów nauczania. Też tych kompetencji cyfrowych, potrzebujemy ich coraz więcej nabywać. Trzeba pamiętać, że ta transformacja cyfrowa nie polega na tym, że pojawiają się nowe platformy, usługi, tylko zmienia się tradycyjna gospodarka. Stąd też te wszystkie sektory. To pierwsza sprawa. Druga to, że tej transformacji nie robią informatycy. Tu jest potrzebny kapitał ludzki od pracowników na niższym szczeblu po wyższy szczebel, którzy rozumieją, na czym polega cyfryzacja. Wiedzą, jakie narzędzia wykorzystywać, ale przede wszystkim, którzy rozumieją i potrafią przeprowadzić zmiany integracyjne, kryzysowe. To dotyczy właściwie również nauczania w różnych dyscyplinach naukowych. Tam też pamiętajcie, uczymy studentów, którzy mogą za chwileczkę znaleźć się na bezrobociu, jeżeli my ich nie wyposażymy w nowe potrzebne kompetencje. Chociażby w szczególności ekonomia i finanse. Jeżeli się patrzy teraz na to, co się dzieje w bankach, jak tam szybko postępuje transformacja cyfrowa i do tego przyspieszona przez covid. Tu przede wszystkim powinniśmy się zastanawiać, w jakie kompetencje mamy wyposażać naszych studentów. Jak mówię duża zmiana całego ekosystemu, trzeba uczyć nowych kompetencji cyfrowych, poznawczych, społecznych i nie uczyć rzeczy, które są odtwórcze, na pamięć, wszystkiego, w czym nas zastąpi zaraz sztuczna

inteligencja. Może jeszcze się odnieść do tych managerów. Czy oni są zagrożeni czy nie? Z tego powodu, że ta zmiana transformacji cyfrowej niesie za sobą zmianę organizacyjną i ta organizacja pracy będzie bardziej horyzontalna. Współpraca będzie inna to i menadżerowie są zagrożeni. Tutaj prawdopodobnie zostaną najwyższego szczebla osoby i zostanie spłaszczona struktura organizacyjna różnych firm, instytucji w wyniku tej transformacji cyfrowej. Proszę pamiętać, jeszcze jedna sprawa, Jeżeli mamy platformizację pracy. Tutaj nie chodzi, że ona dotyczy tylko i wyłącznie byśmy się przyzwyczaili do tych osób słabo zarabiających. Przestraszyliśmy się też o tym mówić i myśleć, jako o takiej uberyzacji pracy. Ona będzie dotyczyła również za chwileczkę specjalistów wysoko zarabiających i wysoko wykształconych, tych, którzy mają specjalistyczne kompetencje. Po prostu my zaczniemy inaczej pracować w innej formule, trybie pracy. O ile państwo się w to nie włączy i nie wprowadzi regulacji, które na to nie pozwolą. A to z kolei będzie tak, że już mówimy o globalizacji to będzie taki rezultat, że nasze formy nie będą w stanie konkurować na rynkach międzynarodowych.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Bardzo dziękuję pani Profesor. Proszę Państwa zanim oddam głos panu prof. Orczykowi chciałam powiedzieć, że zadałam takie pytanie czy Keynes się pomylił prognozując 15-tygodniowy wymiar czasu pracy. Oczywiście nie możemy jeszcze odpowiedzieć, bo wizja Keynes'a jest do 2030 roku, ale ponieważ Państwo paneliści się do tego nie ustosunkowali bardzo proszę o napisanie komentarza, który opublikujemy w biuletynie sierpniowym, jeśli Państwo do końca lipca przygotujecie taki komentarz. Chcemy zgromadzić opinie na temat tego czy będziemy mieli 15-tygodniowy wymiar czasu pracy do 2030 roku. Już te procesy skracania wymiaru tygodniowego się bardzo rozwijają. Różne eksperymenty, które Islandia i inne kraje pokazują, że to jest bardzo dobry kierunek to może Keynes się nie pomylił. Z kolei pan prof. Graeber w książce „Praca bez sensu” mówił, że na pewno Keynes się nie pomylił tylko zarządzający fatalnie zarządzają i mamy mnóstwo pracy bez sensu. Gdyby nie było pracy bez sensu to moglibyśmy pracować znacznie krócej i lepiej. Przenoszę ten temat na forum biuletynu i bardzo nisko się Państwu kłaniam z prośbą o komentarz, przeczytanie eseju Keynes'a. PTE jako pierwsze przetłumaczyło esej na język polski, jest w Biuletynie nr 4, dostępny na stornie internetowej PTE. Bardzo liczę na komentarze od wszystkich Państwa tu obecnych na seminarium. Dziękuję, poproszę pana Rektora Orczyka.



**prof. zw. dr hab. Józef Orczyk (aut.)**

Proszę Państwa cieszyć się, że mam przyjemność mówić po wypowiedzi pani Profesor i poprzednich dyskutantach dlatego, że część mojej odpowiedzi dotycząca omawianych problemów została w nich zawarta. Chciałbym coś innego powiedzieć. Keynes 4 lata wcześniej niż to co powiedział o tym 15-godzinnym tygodniu pracy napisał w swoim wywiadzie inauguracyjnym na Uniwersytecie w Dublinie w 1928 roku zdanie, które ja uważam za bardzo ważne. „The political problem of mankind is to combine three things: economic efficiency, social justice and individual liberty.”. Czyli jak podejmować decyzję dotyczące połączenia ze sobą ekonomicznej efektywności ze społeczną sprawiedliwością i z indywidualną wolnością. To zdanie było podstawą do tej mojej refleksji, żeby spróbować analizować te trzy agregaty nie osobno, ale poprzez zmiany relacji ich znaczenia. W tej chwili mogę powiedzieć, patrząc na rzeczywistość że ten agregat pierwszy jak gdyby trochę traci na znaczeniu. Dominował on przez długi okres, a w ostatnich może 200 latach na pewno- chodzi tu wyraźnie o dynamiczny rozwój gospodarki rynkowej. Poprzednio to tak różnie to bywało. W tej chwili, szereg danych wskazuje że zyskują na znaczeniu pozostałe dwa agregaty wpływające na kształt rozwoju społeczno-gospodarczego., czyli społeczna sprawiedliwość i indywidualna wolność. One, szczególnie indywidualna wolność, nie są już jest pojmowane w zgodzie z uproszczonym liberalizmem. Obecna koncepcja liberalizmu - pojmuje te kwestie trochę inaczej niżeli nasze pokolenie, traktując **efektywność ekonomiczną bardziej jako podstawę niż cel.** Równocześnie inaczej patrzy na społeczną sprawiedliwość. I z tym każde państwo i każde społeczeństwo myślące o przyszłości musi się liczyć.

Rzeczywiście platformy i związane z nimi zmiany stosunków pracy jak i wszystko, o czym tutaj mówiono będzie dotyczyło nie tylko ludzi o niskich kwalifikacjach, ale i o wysokich. Jest to oczywista oczywistość. Istota rzeczy będzie sprowadzała się do tego żebyśmy się do tych zmian przyzwyczaili i żeby otoczenie było takie, żeby pozwalało nam, do tych zmian się przystosować -mówiła o nich szerzej Pani prof. K. Śledziwska- żebyśmy nauczyli się z nimi żyć i działać w większym lub mniejszym wymiarze. Tutaj zwracam uwagę, że najbardziej obawiam się ingerencji państwa takiej, która tego problemu może nie dostrzec, nie docenić złożoności i specyfik problemu. Wymaga to zmian w edukacji -o tym też mówiła pani Profesor, pan dr J. Sawulski również o tym wspominał, akcentując w wystąpieniu o przyszłości podział pracy na nisko i wysoko kwalifikowaną. Można zakładać ale i trochę się obawiać, że państwo będzie koncentrowali się na tzw. *essential workers*, czyli na tych, którzy zapewniają funkcjonowanie infrastruktury społecznej, czyli elektryczności, wodociągów,

służby zdrowia, policji itp. Regulacje w tym zakresie będą uwzględniały stanowisko związków zawodowych, bo one mają siłę przetargową. Jednocześnie jest to siła polityczna natomiast interesy pozostałych grup będą różne, i odmienne w regionach. Warto żebyśmy próbowali rozumieć to i uwzględniać układy wielości zależności i pamiętali o tym, że one mogą mieć różne wymiary regionalne. Wymaga to tolerancji nie tyle odmienności, co liczenia na wymianę doświadczeń- rozwój nigdy nie jest jednakowy, może coś być inaczej w innym regionie czy też mieć inny wyraz w dynamice zmian realizacji pracy.

Rozwój może mieć dla mieszkańców odmiennych regionów różny kształt i z tym się należy liczyć. Kształtowanie centralne warunków rozwoju niesie w sobie wysokie ryzyko i zwiększa koszty.. Chciałbym tutaj powiedzieć, że odnosi się to również do usług i zabezpieczania ich jakości. Na zakończenie powiem coś, co może okazać się istotne. dla przyszłości społeczeństw :coraz istotniejsze będzie stworzenie płaszczyzny do większej aktywności ludzi, tworzenia więzi mieszkańców i afiliacji lokalnych, regionalnych społeczności. To może zmniejszyć ryzyko przejścia do kolejnej fazy sztucznej inteligencji. Cała trudność jest w tym, że ludzie ten problem traktują jako indywidualny i z tym trzeba się liczyć. Oni wyrastali z globalizacji w sensie inicjacji zmian, nie w sensie realizacji i dostrzegania jej konsekwencji społecznych.

Dziękując Państwu za wysłuchanie chciałbym dodać, że w przypadku Keynes'a jestem j od lat ego wielbicielem i z przyjemnością się do dyskusji o skracaniu czasu pracy (15-godzin?) włączę. W Hiszpanii już to próbują realizować i to w sferze usług, W przypadku funkcjonowania platform jest to bardziej możliwe niż w przypadku *essential workers*, którzy na pewno będą musieli systematycznie pracować, bo zapewniają nam stabilizację egzystencji. Jeszcze raz dziękuję za możliwość zaprezentowania niektórych swoich przemyśleń dotyczących roli i form pracy w przyszłości.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Panie Rektorze bardzo dziękuję. Liczę na komentarz dotyczący opinii tej wizji 100-letniej Keynes'a. Tak samo liczę na komentarze od Państwa. Teraz poproszę pana prof. Kwiatkowskiego o wypowiedź.

**prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (aut.)**

Dziękuję bardzo pani Profesor, dziękuję za pytania postawione i szereg interesujących głosów. Odniosę się do dwóch kwestii. Jeśli chodzi o kwestię program 500+ a wskaźnik dzietności, podniesiony przez panią prof. Mączyńską. Zgadzam się z panią Profesor, że nie

wiemy, co by było ze wskaźnikami dzietności, gdyby tego programu nie było. Wiemy natomiast, że w warunkach, kiedy ten program działa wskaźniki dzietności nie wzrosły. Tutaj bardzo trudno jest wyodrębnić wpływ samego programu na te wskaźniki. To by wymagało zastosowania pewnych szczególnych metod badawczych. W każdym razie trzeba powiedzieć, że jednak były oczekiwania na początku tego programu, że w jakiś istotny sposób zmieni sytuację dzietności pod tym względem. Z całą pewnością, żeby tak definitywnie odpowiedzieć i w sposób w pełni poprawny, należałoby zastosować specjalną metodologię badawczą. Ja nie znam szerszych badań na ten temat do tej pory. Odpowiedzi polityków zajmujących się problemami rodziny i demografii raczej wskazywały na to, o czym powiedziałem, ale zgadzam się, że nie może być to rozstrzygające. Chcę odnieść się do głosu pana prof. Auleytnera i pana Daszkowskiego, którzy podnosili taką kwestię dosyć ogólną, a mianowicie, czym jest praca, jakie są jej cele, czy to tylko wzrost wydajności, itd. Są to fundamentalne pytania i można powiedzieć po naszej dzisiejszej debacie, że rzeczywiście spojrzenia na pracę były różnokierunkowe. Były spojrzenia z punktu widzenia, powiedziałbym różnych nauk, różnych dyscyplin. Czy dzisiaj możliwe jest kompleksowe spojrzenie na jakieś zjawisko, w tym przypadku na pracę ludzką? Może najogólniejsza z dyscyplin naukowych filozofia by się tu przydała i tutaj punkt widzenia filozofa by się przydał. Ale ja myślę, że bardzo trudno w takiej debacie podjąć dyskusję na temat kompleksowego ujęcia pracy ludzkiej, bo każdy patrzy z punktu widzenia własnej dyscypliny, własnych badań. Myślę, że to jest dosyć naturalne, ale dzięki takim różnorodnym spojrzeniom i podejściom możemy się wzajemnie uczyć i przejmować dla siebie pewne wątki, twierdzenia, których nie dostrzegamy w naszych własnych badaniach. Same pytania postawione są ważne, bo kierują nasze myślenie w kierunku szerszym, w kierunku konieczności pewnej interdyscyplinarności przy rozważaniach tego typu. Dziękuję bardzo.

**prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska**

Dziękuję Państwu. Proszę Państwa jeszcze raz apeluję o wypowiedzi dodatkowe, czy dodatkowe materiały, teskty. Nie będzie syntezy, ponieważ naruszałabym reżim czasowy. Synteza tego seminarium przedstawiona zostanie w biuletynie PTE. W najbliższym sierpniowym biuletynie będzie synteza poprzedniego seminarium na temat edukacji. Być może też na temat ochrony zdrowia. Zachęcam do czytania biuletynu, liczę na komentarze dotyczące Keynes'a. Życzę dobrych wakacji. Do zobaczenia jesienią na kolejnych trzech seminariach, które będą dotyczyły innowacyjności i oprócz tego będzie seminarium końcowe dotyczące zmian w modelu społeczno-gospodarczym pod wpływem pandemii i nie tylko.

Bardzo zachęcam, będziemy wysyłać do Państwa informacje. Zachęcam również do odwiedzania strony internetowej. Za wszelkie uwagi, propozycje, materiały z góry bardzo serdecznie dziękuję. Dziękuję wszystkim panelistom. Myślę, że gdybyśmy obradowali w realu to byłyby gromkie brawa, ale przekazujemy gromkie brawa ustnie. Wszystkiego dobrego, dziękuję bardzo. Do zobaczenia, mam nadzieję w realu.