

O przyszłości pracy

Future of work

Streszczenie

Światu brakuje spójnej i pozytywnej narracji, która wskazywałaby na to, co dalej z pracą. Te uwagi należy odnieść do ostatniej wizji „Przyszłości pracy” autorstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy. W konsekwencji uzasadniony jest apel, by MOP w większym stopniu nadążała za współczesnymi wyzwaniami. Nie chodzi przy tym, aby organizacja ta opowiedziała się za schyłkiem pracy jako jedynym przyszłościowym scenariuszem, lecz by w dobie, w której sztuczna inteligencja (szerzej: cyfryzacja) jest projektem niedokończonym, wzięła pod uwagę kontynuację pracy albo jej koniec jako dwie przyszłościowe ewentualności. Takie podejście nie grozi pozostawieniem ludzi samym sobie na wypadek gdyby mieli oni na stałe stracić pracę i dochód.

Słowa kluczowe

przyszłość pracy, sztuczna inteligencja/robotyka, schyłek pracy jako jeden z możliwych scenariuszy przyszłościowych

JEL: K31

Wstęp

Sporo się dzieje w pracy: „nowe technologie, globalizacja, rozrost nierówności, kryzysy — ekologiczny, migracyjny, demograficzny” (MOP, 2019). Charakter wskazanych wyzwań rodzi zaniepokojenie o przyszłość pracy. Jest interesujące jak do kwestii tej podeszła opiniotwórcza Międzynarodowa Organizacja Pracy, która 21 czerwca 2019 r. przedstawiła swoją wizję losów pracy, uchwalając *Deklarację stulecia w sprawie przyszłości pracy* (dalej: *Deklaracja stulecia*). Przygotowania do wydania tego aktu trwały kilka lat. Rozpoczęła je odnośna inicjatywa G. Rydera, Dyrektora Generalnego MOP (2015). W dalszej kolejności organizacja rozesłała do państw członkowskich ankiety ze stosownymi pytaniami. Na podstawie odpowiedzi na te pytania MOP opracowała *Raport wstępny w sprawie przyszłości pracy* (2017) (dalej: *Raport wstępny*). Następnie powołała (niezależną) Światową Komisję ds. przyszłości pracy, która opracowała raport *Work for a Brighter Future* (2019), który stanowił kanwę dyskusji końcowej i przyjęcia *Deklaracji stulecia*¹. Tak długie i intensywne przygotowania podkreślają wagę podniesionego tematu.

Abstract

The world lacks a coherent and positive narrative that would indicate what to do next with work. These comments should be related to the final vision of "Future work" by the International Labour Organization (ILO). This must, therefore, be accompanied by an appeal for the ILO to keep up more with today's challenges. It is not about the ILO advocating the end of work, but about the fact that in the era when artificial intelligence (more broadly: digitization) is an unfinished project, it commit to take into account two future eventualities: continuation of work or its end. This approach does not risk leaving people alone in case they lose their jobs and income permanently.

Keywords

future of work, artificial intelligence/robotics, end of work as one of the possible future scenarios

Niniejszy artykuł poświęcony jest wizji przyszłości pracy autorstwa MOP. W pierwszej kolejności zostanie przedstawiony główny jej przekaz, który dopełni nasuwająca się reakcja, wskazanie brakujących jej elementów oraz własna refleksja na temat przyszłości pracy.

W zwrocie „przyszłość pracy” występuje pojęcie „praca”. Wymaga ono kilku uwag, w ramach *Wstępu*, z uwagi na to, iż sposób rozumienia tej kategorii determinuje wynik myślenia o przyszłości pracy. Nie kładąc nacisku na szczegółowsze uwarunkowania ekonomiczne, historyczne, filozoficzne, socjologiczne, antropologiczne i inne pojęcia „praca”, a także uwzględniając fakt, iż ewoluuje ono nieustannie, na co wskazuje zaistnienie takich pojęć i zwrotów jak „postmodernizm”, „postindustrializacja”, „społeczeństwo postnowoczesne”, ograniczę się jedynie do stwierdzenia, iż sposób rozumienia „pracy” jest powiązany ze współczesną „formacją” (za Marksem, 1867) społeczno-ekonomiczną, w ramach której ona funkcjonuje, tj. z (dominującym) kapitalizmem (Dowbor, 2019, s. 36). Uwzględniając zapatrywania Marksa, iż współczesne systemy gospodarczo-społeczne ukształtowały się w procesie historycznego rozwoju (obejmując a) formację archaiczną

na — wspólnotę pierwotną, b) azjatycką, c) antyczną, d) feudalną, e) kapitalistyczną, f) socjalistyczną — z jej wyższą fazą — komunizmem) (Lewandowski, Szyber, 2012a), należy zgodzić się również z inną tezą Marksa, w świetle której tym co odróżnia aktualną formację od poprzedniej jest „formalne podporządkowanie” pracy kapitałowi. Proces przejścia od feudalizmu do kapitalizmu przyniósł właśnie owo „realne podporządkowanie” pracy kapitałowi. „Jest ono uwarunkowane takim stanem i formą organizacji sił wytwórczych, które wymagają całkowitego i ostatecznego, własnościowego oddzielenia robotnika od środków produkcji” (Lewandowski i Szyber, 2012b), co doskonale jest zobrazowane przejściem od warsztatu rzemieślniczego do fabryki kapitalistycznej. Innymi słowy „praca”, jaką znamy, to praca przemysłowa (Gardrey, Raim, Chiber i Midena, 2019) „początkowo wielkoprzemysłowa, masowa, najemna, do której z biegiem czasu dołączyła praca w handlu i w usługach, „praca w biurach”. Zastanawiając się nad „Przyszłością pracy”, rozważaniami należy objąć, jak się wydaje, właśnie taką pracę, a nie jakiegokolwiek zajęcie”² człowieka, w jakiegokolwiek formacji. Panujący układ społeczno-ekonomiczny wyznacza rolę i miejsca pracy. W przypadku kapitalizmu praca jest postrzegana raz jako element sił wytwórczych, raz jako sposób na życie i na osiąganie środków utrzymania (Schwartz, 2018b, s. 98).

Przekaz MOP-owskiej wizji „Przyszłości pracy” i przyczyny, dla których on nie przekonuje

Gdyby chcieć najogólniej scharakteryzować przekaz wizji MOP w sprawie „Przyszłości pracy”, należałoby zwrócić uwagę na dwa jej podstawowe elementy. Pierwszym jest przyjęcie, że nadal będzie to era pracy (a nie jej schyłku). MOP nie uzasadnia przy tym powyższego przekonania. Należy więc przyjąć, iż jest to dla niej oczywiste (nie dowodzi się tego, co jest oczywiste). Można jedynie przypuszczać, że MOP zakłada, iż praca w obecnym kształcie (najemna, masowa itd.) jest jedynym, ostatecznym sposobem rozwiązania kwestii społecznej, zwłaszcza wobec skokowego, od czasów rewolucji przemysłowej, przyrostu naturalnego ludzi pozostających jednocześnie bez kapitału i bez ziemi, dla których zarobkowa praca najemna była i jest jedynym źródłem utrzymania (Mols, 1981). Brakuje gwarancji, że kapitalizm jest „końcem” historii.

Drugim wyznacznikiem analizowanej wizji „Przyszłości pracy” jest przekonanie, iż pracy nie zagrażają (użycie tego określenia nie oznacza, że jest się przeciwko postępowi) nowe technologie, tj. sztuczna inteligencja (Artificial Intelligency — AI) i jej dział: robotyka. MOP nie wyjaśnia, w zasadzie, jakie powody przywiodły ją do tego przeświadczenia. Śladów takiego uzasadnienia można się jedynie dopatrywać w *Raporcie wstępnym*. Stwierdza się w nim, że nowe technologie prowadzą do wyeliminowania człowieka z pewnych dotychczasowych stanowisk pracy, ale nie z rynku pracy w ogóle. Dzieje się tak za sprawą tego, że rynki pracy konfrontowane z nowymi technologiami kreują nowe, kompensujące stanowiska pracy (Sej-

nowski, 2019, s. 38 i 40)³. Te, które powstaną dzięki AI, wymagają „nowych, odmiennych i ciągle zmieniających się kompetencji uzupełniających tradycyjne zdolności poznawcze” (Tegmark, 2019, s. 72). O istnieniu tej prawidłowości miałby świadczyć (zdaniem MOP) fakt, iż dotychczasowe przełomy technologiczne (trzy dotychczasowe rewolucje przemysłowe) nie doprowadziły do końca pracy. Z uwagi na to, że argument ten nie został powtórzony w dwóch kolejnych dokumentach (*Work for a Brighter Future* i w *Deklaracji stulecia*), należy przyjąć, iż omawiana prawidłowość jest dla MOP także niewymagającą wykazania oczywistością.

Oba założenia „Przyszłości pracy” MOP, tj. przewidywanie trwania pracy i uznanie braku zagrożenia dla niej ze strony zapowiedzi automatyzacji pracy, muszą zostać zakwestionowane. I tak, po pierwsze, podejście MOP wymagałoby przyjęcia, iż osiągnięty został już „koniec” historii, co nie jest przekonujące. Przeciwnie, to historia uczy, że zmiany są emanentną cechą rozwoju. Możliwe są przy tym do wyobrażenia zmiany następujące. Świat oferuje ludzkości łatwiejszy byt, poprzez automatyzację pracy, nie pozbawiając jej przy tym środków utrzymania. Tego typu zapatrywanie już istnieje pod postacią wizji świata wolnego od pracy⁴, świata bez pracy, ludzi uwolnionych od niej (Haggland, 2009). Scenariusz ten wydaje się jednak mało prawdopodobny. Nie korelowałby on bowiem z dotychczasowymi uwarunkowaniami, w świetle których wysiłek zdobycia środków utrzymania spoczywa zasadniczo na człowieku. Ponadto, ponieważ w grę wchodziłby raczej jedynie transfer świadczeń minimalnych — nie rozwiązywałoby to problemów wielu ludzi, przywykłych nie tylko do zaspokajania minimalnych potrzeb życiowych, ale także mających wyższe aspiracje w tym względzie. Nie jest też bez znaczenia, iż brakuje globalnych władz (Stiglitz, 2005, s. 87), które byłyby zdolne do zagwarantowania ludziom dochodu nie płynącego z pracy. Z drugiej strony na dochód gwarantowany stać byłoby tylko (nieliczne) państwa zasobne (Szlinger, 2018). Bardziej prawdopodobne, na co wskazuje ogląd dzisiejszej sytuacji, byłoby przyjęcie, że świat przejdzie do porządku nad stanem, w którym ludzie staną się zbędni ekonomicznie. Jest to druga, możliwa do przewidzenia, perspektywa skutków ewentualnej, znaczącej automatyzacji pracy.

MOP, nie mając podstaw do kategorycznego założenia, iż praca będzie kontynuowana, powinna zająć się raczej przyszłością świata pracy niż pracy. W razie bowiem gdyby koniec pracy miał nastąpić, nie będzie istotna „Przyszłość pracy” (choćby fragmentaryczne formy jej przetrwania), lecz przyszłość świata pracy — tj. ludzi dotychczas utrzymujących się z masowej, zarobkowej pracy najemnej.

Równie niepewne jest drugie założenie MOP, iż sztuczna inteligencja nie odegra decydującej roli w wyparciu człowieka z rynku pracy.

Na marginesie, ustalenie właściwego wpływu AI na pracę napotyka trudności. Wynikają one z tego, iż w grę wchodzi talmudyczna wiedza techniczna, do której dostęp musi poprzedzać zdobycie specjalistycznego wykształcenia. Problem polega na tym, że o sztucznej inteli-

gencji/robotyce przyszło wypowiadać się osobom, które takiego przygotowania nie mają. Z różnym, często opłakanym, skutkiem wskazującym nie tylko na brak zrozumienia o co chodzi, gdy odwołuje się do sztucznej inteligencji, lecz także na brak woli próby takiego zrozumienia. W związku z powyższym jest ważne, iż punktem odniesienia dla „sztucznej inteligencji” jest inteligencja niesztuczna, tzn. inteligencja człowieka, nawet jeśli również ta ostatnia jest pojęciem niejasnym i niedookreślonym. Niemniej jest oczywiste, że składa się na nią: umiejętność myślenia, rozumienia, planowania, wiedza emocjonalna, samoświadomość, kreatywność, rozwiązywanie problemów i uczenie się (Lindberg, 2018, s. 32). Mając to na uwadze, nie pozostaje nic innego niż rozumienie pod określeniem „sztuczna inteligencja” zamysłu znaczącego zbliżenia się do inteligencji człowieka, doświadczenia jej (Artificial General Intelligency — AGI), a nawet jej prześcignięcia (super sztuczna inteligencja) (Harrari, 2018, s. 57). W najgorszym przypadku sztuczna inteligencja będzie osiągnięciem jedynie pewnego pułapu inteligencji naturalnej (np. opanowaniem funkcji uczenia się przez maszynę, co już się dokonuje). Będzie to prowadziło w każdym z tych przypadków do sytuacji, w której (niemal) każda praca mogłaby być wykonywana przez maszynę.

Z kolei istotne jest, że sztuczna inteligencja nie została jeszcze wynaleziona. Zakłada się przy tym, że kulminacyjny moment miałby nastąpić za 10 do 40 lat (Skinner, 2018, s. 105). Ten relatywnie długi czas (stanowiący już jednak wchodzący w grę dystans w przypadku prognozowania „przyszłości pracy”) jest niezbędny z uwagi na konieczność odtworzenia interakcji neuronów ludzkiego mózgu⁵, co z kolei, ze względu na potrzebę zmierzenia się z ogromnymi liczbami, wymagałoby szybkich komputerów (duże nadzieje budzi wynalezienie komputerów kwantowych, co już się dokonało). Tak czy inaczej brakuje dowodu, że sztuczna inteligencja zostanie wynaleziona, podobnie jak nie dowiedziono, iż jest to nierealizowalna fantasmagoria.

Na uwagę zasługuje również to, że sztuczna inteligencja to oprogramowanie. Dla zastąpienia człowieka w pracy niezbędna jest realizacja algorytmów. Stąd ważnym działem sztucznej inteligencji jest robotyka⁶. Robotyka, wspomagana sztuczną inteligencją, to zamysł stworzenia (dlaczego nie) sztucznego człowieka (co najmniej sztucznego pracownika). Z kolei zintensyfikowanie badań nad sztuczną inteligencją jest możliwe dzięki rozwojowi komputeryzacji (komputera osobistego), której początki przypadły na lata 70. ubiegłego stulecia, i w następnej kolejności — internetu. W efekcie należałoby raczej mówić, iż aktualnym etapem nowych technologii jest stale rozwijająca się cyfryzacja, tj. komputeryzacja, internet, sztuczna inteligencja/robotyka i inne.

O właściwym znaczeniu AI przesądza przede wszystkim jej potencjał (Ross, 2016, s. 59), mierzony aspiracjami doświadczenia przez maszynę inteligencji człowieka. To zaś z kolei oznaczałoby możliwość oddziaływania AI na „środek” rynku pracy, tj. na największy jego segment — pracę lekarzy, prawników, nauczycieli i innych (Ross, 2017, s. 23)⁷, pracę w handlu i usługach, nowe prace wykreowane w związku z cyfryzacją i inne.

O mocy AI decyduje również jej skala w sensie zakresu, który może osiągnąć. Nie należy oczekiwać jej przewagi w odsłonie światowej, z powodu taniości siły roboczej w państwach rozwijających się, w których niskie koszty AI (jeden z jej głównych atutów) nie mają większego znaczenia (Harrari, 2018, s. 13). Niemniej wystarczy, by praca robota była bardziej konkurencyjna (jakość i prędkość), aby wygrała ona z pracą człowieka, także w krajach rozwijających się. Co jednak ważniejsze, oprócz państw rozwijających się istnieją państwa rozwinięte (poza nimi także Chiny, Indie, Rosja i inne), w których problemy postępującej automatyzacji pracy występują. Kwestie te muszą zostać w nich rozwiązane niezależnie od tego, czy w innych krajach trudności związane z zagadnieniem cyfryzacji nie zaistnieją. W konsekwencji istotniejsze od tego, czy AI obejmie cały świat, czy tylko jego część, w państwie takim jak np. Polska ważniejsze jest pytanie o zasięg jej oddziaływania w skali kraju. W związku z powyższym należy zauważyć, iż szerokie upowszechnienie AI zapewniają już, i zapewnią, co najmniej dwa bodźce. Jednym z nich jest globalizacja, w postaci nadanej jej przez wynalezienie komputerów osobistych i internetu. Dzięki niej zaistnienie AI nie wymaga wynalezienia jej w Polsce — rozpowszechnienie zapewni globalizacja. Na rozprzestrzenienie się np. wrzeczona, symbolu I rewolucji przemysłowej, niezbędnych było co najmniej 120 lat, podczas gdy na poznanie internetu w całym świecie potrzebna była niecała dekada (Schwab, 2018, s. 78). Po drugie, automatyzacja to zapowiedź niemal zerowych kosztów pracy (Rifkin, 2016). Problem ceny zakupu maszyn i oprogramowania, który rodzi trudności w dostępie do nich, traci przy tym na znaczeniu wraz z upowszechnieniem wynalazku (spadek ceny). W ten sposób AI może liczyć na rozległe zainteresowanie oraz wsparcie ze strony biznesu i pracodawców w ogóle, dla których obniżenie kosztów jest pierwszoplanowym nakazem. To zaś wydaje się niebagatelną gwarancją zapewnienia AI sukcesu.

Inną odsłoną skali AI jest spodziewany zasięg wyparcia człowieka z rynku pracy. Wydaje się, że nie jest niezbędne, by doszło do całkowitego zaniknięcia ludzkiej pracy. Zaniepokoi natomiast jej zaniknięcie „znaczące”. Jak się wydaje, będzie ono miało miejsce wtedy, gdy rynek pracy na stałe nie będzie już zdolny do zaabsorbowania tych, którzy pracy poszukują (ponownemu przyjrzeniu się wymagałoby pojęcie „bezrobocie”). Dyskusji wymagałaby również kwestia o jaki liczbowy wskaźnik stałej dezaktywacji chodziłoby (Rifkin, 2016, s. 146). Z drugiej strony liczenie na możliwość wstrzymania rozwoju AI w momencie, w którym zautomatyzowane już będą prace uciążliwe, żmudne, niebezpieczne, niechciane, co umożliwiłoby oddanie się jedynie pracom pożądanym, odstaje od rzeczywistości. Bardziej realistyczne jest przyjęcie, iż AI rozwinie się do maksymalnych swoich granic.

Jeszcze inną odsłoną skali AI jest wielkość jej skutków. Niezbędne jest tutaj wskazanie, iż nie dotyczy ona pojedynczych przypadków. Na świecie roboty wyparły z pracy już miliony ludzi (*Work for a Brighter Future*).

Mocy AI nie zmienia fakt, że jest to wyzwanie niedawne (w istocie badania nad AI zostały zintensyfikowane

w latach dziesiątych XXI w.). Ta krótka perspektywa czasowa nie może dziwić, dlatego że nowe wynalazki, dla których punktem wyjścia jest wysoki pułap odkryć poprzednich, osiągają coraz wyższy poziom, do którego dochodzi się w coraz krótszym czasie (Kurzweil, 2005). „Wszystko niż kiedykolwiek wcześniej, dzieje się znacznie szybciej” (Sejnowski, 2019, s. 87).

Potencjał i skala AI świadczy o tym, iż przekroczony został punkt krytyczny, nakazujący postrzeganie jej jako wyzwanie, które może doprowadzić do wyeliminowania człowieka z rynku pracy, a nie jako jednej z przeszkód, na jakie napotyka praca, które jej nie zagrażają i którym ona podoła. Ostatecznie więc AI zdaje się być wyzwaniem przełomowym, zwanym też z tego powodu „drugą rewolucją maszynową” (Harrari, 2018), „drugim wiekiem maszyny”⁸. Nie można w konsekwencji wykluczyć, że doprowadzi ona tym razem do pozostawienia człowieka bez pracy i bez dochodu.

Dotychczasowe rozważania na temat znaczenia AI mogłyby jednak okazać się wątpliwe, w razie gdyby słuszne okazało się stanowisko, w myśl którego istnieje prawidłowość, iż rynki pracy generują nowe zatrudnienia, kompensując zatrudnienie utracone, na którą powołuje się MOP w *Raporcie wstępnym*. W moim przekonaniu wspomniana prawidłowość nie istnieje. Przemawiają za tym następujące względy. Przede wszystkim po raz pierwszy w grę wchodzi zdolność robota do zastąpienia człowieka także w pracy wykreowanej przez rynki pracy na potrzeby i w związku z nowymi technologiami, co jest efektem potencjału AI/robotyki. To zaś oznacza, iż odrzucony musi być argument, zgodnie z którym rynki pracy, skonfrontowane z AI — zaoferują wystarczającą liczbę nowych zatrudnień.

Na marginesie wypada zauważyć, że przekonanie o tym, iż rynki pracy zaoferują liczne nowe zatrudnienia powiązane z nowymi technologiami nie uwzględnia, jak wspomnieliśmy wyżej, że tych rekompensowanych miejsc jest około 10%. Nie jest również tak, że image zastępowania eliminowanych miejsc nowymi utrwała pojawienie się pracy w usługach i handlu. Praca ta była raczej nowym frontem zajęć dla człowieka, tym bardziej niezbędnym, iż doszło do zanikania (a w zasadzie delokalizowania) pracy wielkoprzemysłowej. Nie miało to wiele wspólnego z kompensowaniem stanowisk pracy zanikających w następstwie nowych technologii.

Istotne jest też, że wspomniana prawidłowość nie jest wyrazem dłuższej tradycji, lecz wiąże się jedynie z kapitalizmem. Wystarczyłoby, aby kapitalizm przestał istnieć, choćby z powodu licznych sprzeczności, które go trapią, by przeniesienie tej prawidłowości na kolejną formację było dyskusyjne, o ile w ogóle możliwe. Jednocześnie brakuje gwarancji, iż kapitalizm będzie trwał wiecznie. W tym stanie rzeczy niezwykle ryzykowne jest twierdzenie, iż rynki pracy skompensują zatrudnienia utracone wskutek cyfryzacji.

Niedostatki wizji „Przyszłość pracy” MOP

Pominięcie ewentualności, jaką jest schyłek pracy, tym samym szansy na zaalarmowanie o konieczności

podjęcia przygotowań do ewentualnego końca pracy Inną słabością prognozy MOP, najistotniejszą według mnie, jest pominięcie w niej wątku ewentualnego schyłku pracy, w szczególności przygotowań do końca pracy. Po to, by uniknąć nieporozumień, konieczne jest podkreślenie, iż nie chodzi o sugestię zastąpienia przekonania o kontynuacji pracy w przyszłości twierdzeniem o jej schyłku. Ponieważ AI nie jest projektem dokończonym, po prostu jest za wcześnie, by przesądzać, że praca będzie trwała albo że nastąpi jej koniec. Pozostaje zatem albo powstrzymanie się z prognozami do czasu zaistnienia oczekiwanego postępu badań, albo wzięcie pod uwagę, iż możliwe jest alternatywne: trwanie pracy/jej koniec. W tej sytuacji należy, według mnie, opowiedzieć się za drugim rozwiązaniem. Waga sprawy bowiem, tj. perspektywa pozostawienia bez pracy i dochodu dużej rzeszy ludzi oraz zahaczenie o kwestie ładu społeczno-gospodarczego, nie pozwala na pozostawienie reakcji na ostatnią chwilę. Przeciwnie, do podjęcia są czasochłonne przygotowania. Odstąpienie od brania pod uwagę ewentualności w postaci schyłku pracy, oznaczając opowiedzenie się za pozostawieniem ludzi samym sobie w razie gdyby mieli oni utracić pracę i dochód, sprzeciwiałoby się przy tym sztandarowym wartościom, którym hołduje MOP, choćby takim jak poszanowanie godności człowieka, względ na pokój społeczny i sprawiedliwość społeczną (Konstytucja MOP).

Na czym wspomniane przygotowania do ewentualnego końca pracy miałyby polegać? Po pierwsze, wymagałyby one oceny szans przetrwania aktualnej formacji społeczno-ekonomicznej w razie zastąpienia pracy człowieka — pracą maszyny. Jeśli formacja nie miałaby przetrwać, byłibyśmy świadkami przechodzenia od obecnej formacji do kolejnej, nowej. Konieczne byłyby w związku z tym (gdyby nowa formacja nie rozstrzygnęła tej kwestii) próby jej ukształtowania, a co najmniej jej odgadnięcia i ukierunkowania jej postaci, choćby po to, by nie pozostawić ludzi samym sobie bez pracy i bez dochodu. Jest widoczne, że w grę wchodzi znaczne rozszerzenie horyzontów poszukiwań, w tym niezbędne byłoby odejście od paradygmatu pracy (masowej, najemnej, za wynagrodzeniem itd.), jako niewzruszalnej kliszy. Tylko takie podejście pozwoliłoby na znalezienie (czy choćby zbliżenie się do) rozwiązań, które stanowiłyby odpowiedź na współczesne wyzwania. Zauważalna też jest potrzeba daleko idącej wielodyscyplinarności podejścia.

Drugim, można by rzec najpilniejszym, przygotowaniem byłaby reakcja na wchodzącą w grę utratę przez ludzi pracy środków utrzymania. Byłoby ono tym bardziej niezbędne, ponieważ nierealne jest założenie, że w chwili wynalezienia AI, świat przystąpi niezwłocznie do rozwiązywania relatywnych kwestii społecznych. Historia wskazuje, iż będzie on czekał. Oczekiwanie ma swoje granice, którymi są np. radykalizacje społeczne, lecz to może trwać długo (np. na umiędzynarodowienie prawa pracy w związku z przejściem od feudalizmu do kapitalizmu trzeba było czekać prawie 100 lat; nastąpiło to dzięki inicjatywie jej ojców założycieli). Niezbędne byłoby więc poszukiwanie nowych źródeł utrzymania się (Szlinger, 2018) (byłego) świa-

ta pracy, choć również nadal w ramach przygotowań, o których mowa, w grę wchodziłoby postawienie na poszukiwanie alternatywnego dla pracy zajęcia.

MOP w swej wizji „Przyszłości pracy” nie podejmuje w ogóle wątku losu świata pracy w razie gdyby miał nastąpić schyłek pracy. W konsekwencji, gdyby schyłek ten nastąpił, świat pracy będzie musiał sam rozwiązać niezwykle trudne, wręcz nierozwiązywalne problemy, które pojawiają się na jego drodze.

Brak, w istocie, dywagacji na temat przyszłości kontynuowanej pracy

Wydawałoby się, iż w sytuacji, w której MOP opowiada się za trwaniem pracy, organizacja ta powinna zaprezentować pogłębioną diagnozę problemów rysujących się na podstawie „inspirowania przyszłości — terazniejszością” (*Work for a Brighter Future*). Wbrew oczywistości tych oczekiwań MOP w swej wizji „Przyszłości pracy” skoncentrowała się w zasadzie tylko na niektórych problemach przyszłościowych kontynuacji pracy, takich jak niezbędność wprowadzenia szkolenia ustawicznego, ułatwiającego pozbawionemu pracy docieranie do wolnych miejsc pracy, oraz potrzeba wsparcia dla osób przekwalifikujących się (*Work for a Brighter Future*). Tymczasem chodzi przede wszystkim o to, by prawo pracy nadal pełniło funkcję ochronną.

Stała się temu na przeszkodzie ucieczka pracodawców od prawa pracy nie tylko w sensie zaniżania jego norm, lecz niestosowania go w ogóle w drodze odwoływania się do wybiegu w postaci zatrudniania pracowników na podstawie tzw. umów śmieciowych, podwykonawstwa, stosowanie modeli biznesowych w rodzaju platform, przechodzenie do szarej i czarnej strefy oraz innych. Zresztą AI jako zapowiedź niemal zerowych kosztów pracy też wpisuje się w perspektywę odchodzenia od prawa pracy. Odpowiedzią na wspomniane zjawiska może być jedynie przyjrzenie się prawu pracy na nowo, jako takiemu, które musi korespondować przede wszystkim ze współczesnością, a nie z czasami, w których powstawało, tj. jego istocie, którą określają podstawowe definicje: „pracownika”, „umowy o pracę”, „umowy zatrudnienia” (Gersdorf, 2018) „stosunku pracy”, w tym „podporządkowaniu” podstawom jego nawiązania (Mędrala, 2018). Na uwagę zasługują też m.in. skutki dysponowania przez pracownika takimi narzędziami, jakimi są internet i iPhone, choćby w odniesieniu do miejsca i czasu świadczenia pracy. Osobną kwestią jest aktualna rola związków zawodowych (Fukuyama, 2019).

W grę wchodziłoby więc nie tylko proste dostosowanie prawa pracy do współczesności, lecz wykreowanie nowoczesnego prawa pracy, adekwatnego do niej. W razie, gdyby prognoza kontynuacji pracy miała okazać się chybioną, unowocześnienie prawa pracy byłoby potrzebne zważywszy, że od ewentualnego schyłku pracy dzieli nas jeszcze pewien przedział czasu.

Testowi pod kątem adekwatności do wymagań współczesnych musi poddać się przy tym sama MOP. Powstała ona 100 lat temu jako „klasyczna organizacja międzynarodowa”. Jej ambicjami było umiędzynarodowienie prawa pracy w celu doprowadzenia do uznawania na całym świecie

choćby minimalnych standardów ówczesnej wielkoprzemysłowej, masowej pracy. Wyzwaniem był wtedy wyzysk, skutkujący zagrożeniem dla życia i zdrowia robotników.

Minimalne standardy pracy, które na dodatek mogą lecz nie muszą być przyjęte przez państwo członkowskie MOP, już *a priori* nie wydają się być instrumentem skutecznym w zapobieganiu zapowiadającego się wyparcia człowieka z rynku pracy. Jest także oczywiste, że w dobie globalizacji wygrywają jedynie jej silni gracze i że nie są wystarczające oświadczenia, choćby deklaracje MOP. Nie ulega wątpliwości, iż organizacja ta nie jest takim silnym graczem, mogącym np. skutecznie przeprowadzić projekt opodatkowania ogromnych fortun globalnych: indywidualnych i korporacyjnych na cele związane ze społecznymi aspektami funkcjonowania świata. Pozostawiając na uboczu zagadnienie doradzenia MOP, w jaki sposób mogłaby się stać takim silnym rozgrywającym (wbrew pozorom, nie jest to takie niemożliwe), wypada zauważyć, iż w grę wchodzi „łatwiejsze” rozwiązanie, którym byłoby zastąpienie mandatu „praca” (w domyśle — człowieka), wyrażonym także w nazwie organizacji — Międzynarodowa Organizacja **Pracy** (podkreśl. moje), zwrotem — „sprawy społeczne”. W *Deklaracji stulecia* stwierdza się niespodziewanie, iż MOP „musi w drugim stuleciu istnienia przekształcić swój konstytucyjny mandat w służbę dla sprawiedliwości społecznej”. Niespodziewanie, gdyż MOP założyła, iż jej mandat — „praca” nie jest zagrożony. W istocie funkcjonowanie świata na przestrzeni dziejów, to także jego aspekt społeczny, on zaś nie wyczerpuje się w „pracy”, którą znamy, a która na dodatek zdaje się zanikać. Zresztą, już wcześniej MOP nie ograniczała się do mandatu „praca”. W preambule do jej Konstytucji stwierdza się, że „pokój powszechny i trwałe może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej”, zaś w Deklaracji Filadelfijskiej (1944), stanowiącej obecnie aneks do Konstytucji, wskazuje się, że wszyscy ludzie mają prawo „dążyć do postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi szansami”, a „ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich”.

W konsekwencji *Deklarację stulecia* należałoby, jak się wydaje, odczytać jako wskazanie, że rozwój świata nie może się dokonywać z pominięciem człowieka. Bez poświęcenia uwagi człowiekowi nie da się zagwarantować pokoju społecznego, a tym samym rozwoju. Należy przypuszczać, iż postulowana zmiana w zakresie mandatu MOP byłaby też podstawą do rozszerzenia jej działalności normodawczej (konwencje, zalecenia) o szerszej niż praca rozumiane kwestie społeczne.

Na osobną uwagę zasługuje też podejście MOP w postaci szukania wspólnego mianownika, łączącego cały świat. Świat ten jest bowiem zbyt zróżnicowany pod wieloma względami, w tym również pod kątem panujących w nich formacji społeczno-gospodarczych, stopnia rozwoju oraz zasobności. Nie jest tak, że wszystkie państwa członkowskie mają takie same czy podobne trudności. AI jest przykładem problemu, który z większą intensywnością dotknie państwa rozwinię-

te i wybrane państwa rozwijające się. MOP nie powinna więc kusić się o bycie jedynie busolą dla całego świata i mieć na uwadze, że jej wskazania muszą też być zróżnicowane.

Zmiany, którym poddać się musi sama MOP, są warunkiem jej skuteczności (a więc przetrwania). Świat pracy potrzebuje istnienia organizacji globalnej, choćby międzynarodowej, będącej jego „twarzą”.

Brak, w istocie, w wizji „Przyszłości pracy” reakcji na inne współczesne zagrożenia

Nowe technologie nie są jedynym wyzwaniem, przed którym stoi współczesna praca. Jak już wspomniano, MOP wymienia także: globalizację, zmiany demograficzne, zmiany środowiskowe i klimatyczne oraz nierówności (*Deklaracja stulecia*). Jest przy tym znamienne, iż MOP ogranicza się, w zasadzie, tylko do wskazania tych innych niebezpieczeństw, nie tłumacząc w jaki sposób mogą one przełożyć się na przyszłość pracy. Zauważalna jest jednocześnie pewna sprzeczność w podejściu Organizacji. Z jednej strony MOP odnotowuje i podkreśla wagę współczesnych wyzwań⁹, a z drugiej strony, mimo zaliczenia do nich na pierwszym miejscu nowych technologii, którym zresztą poświęca najwięcej uwagi, nie widzi w nich (żadnego) zagrożenia dla pracy, prognozując jej kontynuację. Uwagę o ograniczeniu wypowiedzi na temat innych wyzwań można odnieść np. do kryzysu ekologicznego. MOP nie sięga nawet do piśmiennictwa¹⁰, w którym podejmuje się już próbę powiązania perturbacji klimatycznych bezpośrednio z pracą. Ostatecznie przecież istotne jest, że jeżeli efektem zaniedbań w dziedzinie ekologii będzie samozniszczenie się ludzi, problem człowieka w pracy w ogóle zniknie.

Z kolei zdecydowanie większej uwagi w prognozowaniu przyszłości pracy wymagałyby migracje zarobkowe i zapowiadany ich wzrost. Wywołują już one i będą wywoływać problemy asymilacji/integracji cudzoziemców na rynku pracy i zapobieżenie ich wyzyskowi.

Niektóre regiony (choćby państwa należące do UE) borykają się dodatkowo z kryzysem demograficznym. Robotyzacja mogłaby być postrzegana jako sposób na rozwiązanie problemu deficytu pracowników.

Do jednych z najistotniejszych, także dla pracy, zaliczyć jednak należy rozrost nierówności. Powstanie ogromnych fortun globalnych, których wartość przewyższa dochody połowy ludności świata, oraz rozrastanie nierówności w następstwie cyfryzacji potwierdzają powyższą tezę. Cyfryzacja zapowiada rekonfigurację rynku pracy, tj. jego podział na pracowników najbardziej uzdolnionych (posiadających odpowiednio wysokie Intelligence Quality — IQ), legitymujących się właściwym wykształceniem (w dziedzinie Information Technology — IT) i uboższych pozostałych (Bostrom, 2014, s. 67).

MOP nie podejmuje wspomnianych kwestii, choć powinny one, bez wątpienia, być zawarte w refleksjach nad przyszłością pracy.

Uwagi końcowe

Międzynarodowa Konferencja uchwaliła *Deklarację stulecia w sprawie przyszłości pracy*. Czy jednak *Deklaracja stu-*

lecia przeprowadzi świat pracy przez trudne dla niego czasy, znaczone licznymi współczesnymi wyzwaniami? Na postawione pytanie należy udzielić, niestety, odpowiedzi negatywnej — *Deklaracja stulecia* nie jest kompletna, nie podnosząc wszystkich zagadnień, które powinna była podjąć, tym samym nie spełni oczekiwanej roli. Szczególne zastrzeżenia budzi zbagatelizowanie przez MOP oceny wpływu AI/robotyki na pracę czy wręcz na istniejącą formację społeczno-ekonomiczną. MOP powinna była uwzględnić, iż AI/robotyka nie jest jednym z licznych, przez to marginalnych, wyzwań dla pracy. Przeciwnie, jest wyzwaniem jednym z najważniejszych. Jest przełomem technologicznym, mającym potencjał techniczny wyparcia ludzi z rynku pracy. Dodatkowo wspomaga ją globalizacja, gwarantująca jej szybkie upowszechnienie oraz zainteresowanie AI przez pracodawców/biznesu, z uwagi na związaną z nią zapowiedź dojścia do niemal zerowych kosztów pracy. Wspomniane zainteresowanie jest dla AI (niemal) gwarancją sukcesu. Konsekwencją zbagatelizowania znaczenia AI, a także nieuwzględnienia, że badania nad nią nie zostały jeszcze zakończone, jest pominięcie w rozważaniach nad przyszłością pracy ewentualnego, niemniej prawdopodobnego, przyszłościowego scenariusza, jakim jest schyłek pracy. Oznacza to, iż w razie gdyby nastąpił koniec pracy, ludzie zostaną pozostawieni sami sobie bez pracy i bez środków utrzymania. Nie jest to do przyjęcia, zwłaszcza ze strony MOP, która na swoje standardy wyniosła „pokój społeczny” i „sprawiedliwość społeczną”.

Na czym owe przygotowania miałyby polegać? Musiałoby to być przede wszystkim „dokonanie IV rewolucji przemysłowej w naszych umysłach” (M. Metrycki, Prezes Zrządzający Deloitte Polska, za: Schwab, 2018, s. 7), owo przestawienie zwrotnicy myślenia, odejście od przyjętych dogmatów i retoryki. Niezbędne jest również dostrzeżenie zagrożenia, jakim dla ludzkiej pracy jest zapowiedź jej automatyzacji, bicie w związku z tym na alarm (nie jest na to za wcześnie, gdyż robotyzacja pracy na coraz szerszą skalę już następuje, a punkt kulminacyjny badań nad AI ma nastąpić w relatywnie niedługim czasie). Musi temu towarzyszyć podjęcie działań, które zapobiegłyby pozostawieniu ludzi na bruku. Z uwagi na to, iż podważona jest praca (człowieka), opoka panującej formacji kapitalistycznej, niezbędny byłby wielodyscyplinarny wysiłek specjalistów z takich dziedzin, jak ekonomia, polityka społeczna, socjologia, historia, politologia, antropologia, psychologia i innych, w celu co najmniej odgadnięcia (na podstawie występujących symptomów) ewentualnej, przyszłej formacji, po to by spróbować ją ukierunkować w razie gdyby pominęła ona kwestię wskazania sposobu na pozyskiwanie przez ludzi środków utrzymania. Tak czy inaczej, musiałyby to być poszukiwania sposobu na utrzymanie się ludzi alternatywnego dla pracy człowieka jaką znamy albo w razie niepowodzenia — rozważenie idei zapewnienia człowiekowi źródła utrzymania.

MOP jako organizacja międzynarodowa, wrażliwa społecznie, powinna była w swej wizji przyszłości pracy dostrzec wspomniane zagrożenie i zaproponować sposoby zapobieżenia mu. Niestety, nie uczyniła tego.

Przypisy/Notes

¹ Mimo iż Światowa Komisja została powołana przez MOP w celu opracowania raportu w sprawie przyszłości pracy, wypowiedziała się ona na temat „pracy w przyszłości”. Pozornie w grę wchodzi sformułowania równoznaczne, niemniej „praca w przyszłości” przesądza, iż jedynym scenariuszem przyszłościowym jest kontynuacja pracy (zob. Boruta, 2019). Jednocześnie w *Deklaracji stulecia* zakłada się, że czytelnikom tego dokumentu jest znany raport Światowej Komisji, posługuje się więc niektórymi jego sformułowaniami, np. „pracy skoncentrowanej na człowieku, która stawia prawa pracowników, jak również ich potrzeby i aspiracje w centrum polityki gospodarczej, społecznej i ochrony środowiska” (jedno z głównych założeń *Work for a Brighter Future*).

² Praca może też być rozumiana „jako czynność umysłowa i fizyczna, podejmowana dla realizacji zamierzonego celu” (Jagoda i Klimczak, 2011).

³ Zdaniem C.B. Fray’a i M.A. Osborne’a (<https://willrobotsakemyjob.com>), naukowców z Oksfordu, zupełnie nowe zawody stanowią mniej niż 10% powstających miejsc pracy.

⁴ Wadhwa, V. (2015) *Roboty w natarciu. Jak będzie wyglądał świat bez pracy?* <https://www.forbes.pl/technologie/roboty-zastepuja-ludzi-jak-będzie-wyglądał-swiat-bez-pracy/ftsnds>

⁵ Przeciętny mózg człowieka ma 1000 miliardów neuronów. Każdy z nich jest połączony co najmniej z 10 000 innych, co oznacza, że liczba połączeń wynosi od 100 bilionów do biliarda (Skinner, 2018, s. 119).

⁶ Pojęcie „robot” weszło w użycie w latach dwudziestych XX wieku w sztuce czeskiego pisarza science-fiction Karel’a Čapka, zatytułowanej *R.U.R.* (Roboty Uniwersalne Rosuma), za: Ross, 2017, s. 65.

⁷ Także w zawodach: obsługa podatków, sędziowie, arbitrzy i inni urzędnicy sportowi (Schwab, 2018 s. 58), agenci ubezpieczeniowi i likwidatorzy szkód, pracownicy biur pożyczkowych, przedstawiciele farmaceutyczni, itd., itd. (Kaplan, 2016, s. 153).

⁸ Określenie to zostało wylansowane przez profesorów z Massachusetts Institute of Technology, E. Brynjolfsson i Andrew Mc Fee (2014, s. 97).

⁹ Por. pkt I *Deklaracji stulecia*: „...napędzaną przez innowacje technologiczne, zmiany demograficzne, środowiskowe i klimatyczne, globalizację wzrost nierówności. Praca...” przechodzi głęboką transformację.

⁹ Zob. np. *Work in the Twenty-First-Century — Right, Technique, Ecumenism*, College de France 26–27 luty 2019, szczególnie w ramach panelu „Périls économiques”.

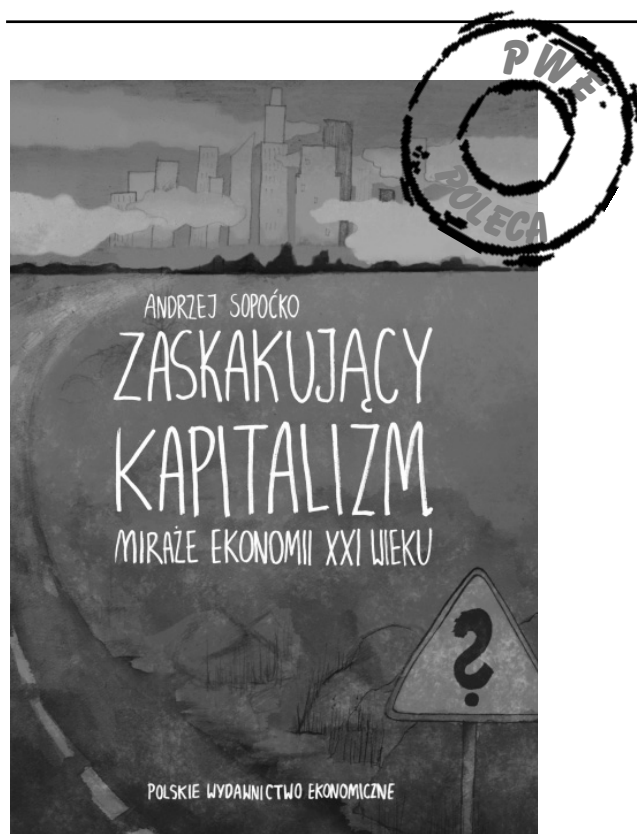
Bibliografia/References

- Boruta, I. (2019). Pracować nad lepszą przyszłością. W sprawie raportu Światowej Komisji ds. przyszłości pracy (MOP). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3), <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.3.1>
- Bostrom, N. (2014). *Superinteligencja. Scenariusze, strategie, zagrożenia*. Helion, <https://doi.org/10.17951/kw.2016.20.183>
- Brynjolfsson, E. i Mc Fee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. WW. Norton & Company.
- Czubocha, K. i Rejman, K. (2015). Społeczeństwo czasu wolnego i konsumpcji w dobie postmodernizmu. *Humanities and Social Sciences*, XX(4), <https://doi.org/10.7862/rz.2015.hss.49>
- Dowbor, L. (2019). *The Age of Unproductive Capital. New Architectures of Power*. Cambridge Scholars Publishing.
- Fukuyama, F. (2018). *Tożsamość. Współczesna polityka tożsamościowa i walka o uznanie*. Warszawa: Dom Wydawniczy Rebis.
- Gardrey, J., Raim L., Chiber, V. i Midena, M. (2019). Przyszłość przemysłu. *Le Monde diplomatique* (edycja polska), (4).
- Gersdorf M. (2018), Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia. W: G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Häggglund, M. (2019). *This Life: Secular Faith and Spiritual Freedom*. Penguin Random House.
- Harrari, Y. N. (2018). *21 lekcji na XXI wiek*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Jagoda, A. i Klimczak, M. (2011). Praca jako zasób — pojęcie pracy i jej znaczenie w naukach ekonomicznych. *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Oeconomia*, (42), https://doi.org/10.12775/aunc_econ.2011.011
- Kaplan, J. (2019). *Sztuczna inteligencja. Co każdy powinien wiedzieć*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kurzweil, R. (2005). *The Singularity is Near*. New York: Viking.
- Lewandowski, J. i Szyber, W. B. (2012a). *Formacje społeczno-ekonomiczne*. Cz. I, www.1917.net.pl
- Lewandowski, J. i Szyber, W. B. (2012b). *Formacje społeczno-ekonomiczne*. Cz. II, www.1917.net.pl
- Lindenberg, G. (2018). *Ludzkość poprawiona. Jak najbliższe lata zmienią świat, w którym żyjemy*. Wydawnictwo: Otwarte.
- Marks, K. (1867). *Kapitał: krytyka ekonomii politycznej*. T. I.
- Mędrala, M. (2018). Zatrudnienie dorywcze a umowa o pracę i umowa o zatrudnienie. W: G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: Wolters Kluwer, <https://doi.org/10.18290/rnp.2018.28.4-6>
- Mols, R. (1981). Pięć wieków rewolucji demograficznej w Europie Zachodniej. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (4).
- MOP. (2019). *Deklaracja stulecia w sprawie przyszłości pracy*. MOP.
- Rifkin, J. (2016). *Społeczeństwo zerowych kosztów końcowych. Internet przedmiotów. Ekonomia współdziałania. Koniec kapitalizmu*. Warszawa: Studio EMKA.
- Ross, A. (2017). *Świat przyszłości*. Wydawnictwo MT Biznes.

- Schwab, K. (2018) *Czwarta rewolucja przemysłowa*. Warszawa: Studio EMKA.
- Schwartz, B. (2018). *Dlaczego pracujemy*. Wydawnictwo: Relacja.
- Sejnowski, T. J. (2019). *Głęboka rewolucja. Kiedy sztuczna inteligencja spotka się z ludzką*. Warszawa: Poltext.
- Skinner, Ch. (2018). *Cyfrowi ludzie. Nasza czwarta rewolucja*. Warszawa: Poltext.
- Stiglitz, J. S. (2005). *Globalizacja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szlinder, M. (2018). *Bezwartkowy dochód podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku*. Warszawa: PWN.
- Szopa, B. (2018). Globalizacja a rynek pracy. W: B. Szopa i E. Ślęzak (red.), *Spoleczne aspekty globalizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Tegmark, M. (2019). *Życie 3.0. Człowiek w erze sztucznej inteligencji*. Warszawa: Prószyński Media.

Dr hab. Irena Boruta, aktualnie badacz niezależna, stopień doktora i tytuł doktora habilitowanego uzyskała na Uniwersytecie Łódzkim. W tym czasie koncentrowała uwagę na rozwiązaniach prawnych określających miejsce kobiet w pracy. Z kolei zainteresowania przeniosła na przyszłość pracy, szczególnie na wpływ globalizacji na pracę, zmieniając też afiliację. Poza pracą naukową i dydaktyczną podjęła się przeprowadzenia negocjacji akcesyjnych w obszarach: swobodny przepływ osób i polityka społeczna z pozycji wice-minister w Ministerstwie Pracy, Płac i Polityki Społecznej w rządzie J. Buzka. W latach 2005–2013 była sędzią w Europejskim Trybunale Sprawiedliwości Unii Europejskiej, precyzyjnie w jego wyspecjalizowanym Sądzie ds. Służby Publicznej. Przez lata była delegatem pracowników a następnie reprezentowała polski rząd w Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Dr hab. Irena Boruta, currently an independent researcher, received a doctoral degree and postdoctoral degree at the University of Lodz. At that time, she focused on legal solutions defining the place of women at work. In turn, she moved her interests to the future of work, especially the impact of globalization on work, also changing affiliation. In addition to scientific and didactic work, she undertook accession negotiations in the areas of: free movement of persons and social policy from the position of deputy minister at the Ministry of Labour, Payroll and Social Policy in the Government of J. Buzek. In the years 2005–2013 she was a judge in the European Court of Justice of the European Union, more precisely in his specialized Civil Service Court. For years, she was a staff delegate and then represented the Polish Government in the International Labour Organization.



WARTO PRZECZYTAĆ

W książce autor próbuje wyjaśnić przyczyny obecnego rozwarstwienia społecznego, przede wszystkim osłabienia klasy średniej. Obecnie, przynajmniej w krajach rozwiniętych, ta właśnie klasa ulega osłabieniu. Proces ten jeszcze nie dotknął krajów rozwijających się, ale można się obawiać, że wkrótce tam też się pojawi. Przykłady idą od góry, czyli z krajów ze światowej czołówki. Statystyki są tu niepokojące, ale jeszcze gorzej jest z analizą źródeł i procesów prowadzących do pogłębiających się różnic. Zdaniem autora za rozwarstwienia społeczne odpowiedzialne są procesy, będące zarazem *signum temporis* obecnych czasów, a więc: globalizacja, sekurytyzacja, cyfryzacja i komputeryzacja. Sposoby ich działania różnią się od siebie ale łączy jedno — w podstawowej części są zupełnie odmienne od zakorzenionych w świadomości społecznej oczekiwań i poglądów. Konstrukcję książki oparto więc na obalaniu istniejących przekonań, przedstawianych jako miraż.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl