##### dr Elżbieta Bojanowska

Dzień dobry państwu. Szanowni państwo, uczestnicy debaty tutaj na miejscu, jak i online. Chciałabym bardzo serdecznie powitać i jednocześnie podziękować za uczestnictwo w naszej debacie. Rynek pracy, technologie dysruptywne, a potrzeba zachowania równowagi społecznej. W sposób szczególny witam panią profesor Gertrudę Uścińską prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i przewodniczącą rady naukowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, która jest z nami online. Witam również bardzo serdecznie pana wiceprezesa Włodzimierza Owczarczyka, wiceprezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Witam wszystkich przedstawicieli związków zawodowych, pracodawców, uczelni, świata nauki, organizacji pozarządowych. Bardzo serdecznie witam pana profesora Łukasza Arendta, który podjął się przygotowania i moderowania dzisiejszej debaty oraz panelu, wygłoszenia głównego referatu.Panie profesorze bardzo serdecznie dziękuję. Witam panią profesor Beatę Woźniak-Jęchorek, która jest z nami online. Pani profesor bardzo serdecznie witam. Witam panią doktor Iwonę Kukulak-Dolatę. Szanowni państwo, ponieważ ze względu na reżim sanitarny nie będę mogła być na sali w drugiej części debaty, dlatego też witam też naszych panelistów, którzy będą w panelu. Witam bardzo serdecznie pana Tomasza Sieradza, dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Witam bardzo serdecznie Panią Katarzynę Lorenc, pana Piotra Lewandowskiego, pana Kacpra Nosarzewskiego i pana Piotra Szumlewicza. Szanowni państwo, wrześniową debatą "Bezpieczeństwo finansowe uczestników systemu ubezpieczeń społecznych w kontekście sytuacji na rynku pracy i sytuacji demograficznej" rozpoczęliśmy cykl debat upowszechniających wiedzę z zakresu polityki społecznej "Między nauką a praktyką". Już dzisiaj w tym miejscu chcę zaprosić na naszą kolejną w tym roku debatę. Wszystko wskazuje na to, że będzie ona 10 grudnia, której przewodniczyć będzie, którą prowadzić będzie pani profesor Gertruda Uścińska. "Opieka długoterminowa, niesamodzielność- nowe ryzyko socjalne". Szanowni państwo, pozwólcie, że w tym miejscu i teraz, bo później nie będę już zabierała głosu, podziękuję całemu zespołowi Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, wszystkim osobom, które są zaangażowane w ten projekt , za ich pracę, za ich poświęcenie za to, że możemy debatować. Życzę Państwu dobrej, owocnej debaty. Wnioski płynące z panelu jak i referatów będą nowym, ciekawym rozwiązaniem. Panie profesorze oddaję głos.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję bardzo, pani dyrektor. Szanowni państwo, jest mi niezmiernie miło spotkać się z państwem. Co prawda w taki sposób, ale ograniczenia zewnętrzne niestety sprawiły, że tym razem spotykamy się typowo online. Cieszę się, że zostałem zaproszony do tej debaty, która moim zdaniem podejmuje istotny problem, który dotyczy rynku pracy nie tylko w Polsce, ale szerzej na całym świecie, gdyż ten temat technologii dysruptywnych, chociaż jest to słowo, które brzmi dość dziwnie, ale nie ma dobrego odpowiednika polskiego dla terminu disruptive technologies. To jest temat, który jest z nami w zasadzie od samego początku. Ja co prawda sięgnę pamięcią do ekonomii klasycznej w moim wykładzie wprowadzającym, natomiast kwestia tego jak, nazwijmy to, technologia może zmieniać, nie tyle rynek pracy ile społeczeństwo, o tym mówili już filozofowie. Platon zastanawiał się szanowni państwo jak pisanie i czytanie może ograniczyć nasze umiejętności kognitywne i on się bał tego czy właśnie większy zakres czy większa liczba osób, która potrafi pisać i czytać nie sprawi, że ten rozwój społeczny będzie wolniejszy. Jak państwo widzicie, to są takie rozważania, które akurat w przypadku Platona, z punktu widzenia naszej codzienności wydają się dość niewyobrażalne, bo wszyscy wiemy, że czytanie, pisanie to są te umiejętności podstawowe, które dopiero pozwalają nam rozwijać dalsze czynności, ale za czasów starożytnych filozofowie mieli takie wątpliwości dotyczące tego w jaki sposób technologia może wpływać na rozwój społeczny. My dzisiaj podczas tej debaty będziemy zastanawiać się, szczególnie podczas dyskusji panelowej, jak te technologie... Nazywamy je dysruptywnymi, ale tak naprawdę szanowni państwo każda nowa technologia czy każda rewolucja technologiczna de facto wiąże się z taką dość istotną zmianą i z obawami, które temu towarzyszą oraz ze zmianami społecznymi. W drugiej części tytułu naszej debaty pojawia się właśnie ta równowaga społeczna. Z jednej strony chciałabym szanowni państwo, żebyśmy dzisiaj przyjrzeli się szerzej temu jak technologie zmieniają rynek pracy i jak dalej mogą ten rynek pracy zmieniać, chociaż tutaj nie ma uniwersalnego podejścia i jest wiele głosów, które wskazują, że tak naprawdę ten rozwój może być wielokierunkowy.

##### prof. Łukasz Arendt

Bardzo boimy się jako humaniści o to czy automaty, roboty nie zastąpią nas w świadczeniu pracy, co oczywiście miałoby ogromne konsekwencje, nie tylko na rynku pracy, ale szerzej dla społeczeństwa i o tym też chciałbym dzisiaj porozmawiać, przede wszystkim w trakcie dyskusji panelowej, bo tu się pojawiają bardzo kluczowe pytania o tym jaka jest rola różnych aktorów, instytucji, partnerów społecznych we wdrażaniu tej zmiany społecznej która jest uwarunkowana nowoczesnymi technologiami. W kontekście zmian na rynku pracy. Szanowni państwo, temat ważny, istotny. Na dodatek jego waga w mojej skromnej ocenie wzrosła jeszcze bardziej w związku z pandemią koronawirusa, dlatego że szanowni państwo, większość z nas jest świadkami może nie dynamicznej zmiany technologicznej, ale bardzo dynamicznego procesu wdrażania w praktyce możliwości, które daje nam technologia żeby tę pracę świadczyć. Jestem głęboko przekonany, że słuchający i oglądający nas uczestnicy debaty, wielu z Was szanowni państwo zderzyło się z koniecznością przeniesienia swojej pracy do tak zwanego trybu zdalnego. Wiemy, że rozwiązania elastyczne, o których więcej będzie mówiła pani profesor Woźniak-Jęchorek i pani doktor Iwona Kukulak-Dolata. One z nami były od dłuższego czasu, tak? Telepraca jako osób świadczenia pracy jest sankcjonowana przecież w odpowiednich przepisach w kodeksie pracy. Natomiast, szanowni państwo, to czego doświadczamy obecnie czy skala w jakiej zaczęliśmy... oczywiście nie wszyscy, bo musimy mieć świadomość tego, że nie wszystkie stanowiska pracy... Nawiązując do koncepcji polaryzacji, nie wszystkie zadania wykonywane przez pracowników mogą być realizowane w trybie zdalnym, w trybie online, z wykorzystaniem technologii informacyjnych, komunikacyjnych. Niestety albo "stety", to kwestia bardziej filozoficzna. Są takie zadania, które wymagają fizycznej obecności człowieka w danym miejscu, w danym czasie. To z punktu widzenia pandemii oczywiście prowadzi do pewnych dość istotnych problemów. Szanowni państwo, ale zaczynając od początku, można powiedzieć, tak jak wspomniałem już, Platon zastanawiał się, jak pewne nowe technologie, jak na tamten czas, mogą wpływać na zmiany społeczne. Jeśli chodzi o ekonomię i ekonomię rynku pracy, to tak naprawdę odkąd ekonomia jako nauka wyłoniła się i powstała, już wtedy ten problem związany z rozwojem technologicznym... Oczywiście wtedy mówiliśmy o zupełnie innych technologiach, ale ten problem rozwoju technologicznego i wpływu rozwoju technologicznego na rynek pracy był podejmowany przez przedstawicieli tzw. ekonomii klasycznej. Potem w zasadzie przez każdych kolejnych badaczy, którzy niezależnie od tego w jakim nurcie swoje badania prowadzili, problem bezrobocia technologicznego, bo tak do tego wtedy podchodzono, zresztą ten temat nadal jest nadal jest jednym z elementów badań i analiz prowadzonych szeroko rozumianej ekonomii rynku pracy, to bezrobocie technologiczne było rozważane już za czasów ekonomii klasycznej.

##### prof. Łukasz Arendt

Mechanizm szanowni państwo wydaje się dość prosty. Tak schematycznie pozwoliłem sobie go narysować na tym schemacie. Dlaczego boimy się bezrobocia technologicznego? W ostatnich latach badacze, którzy wieścili, wieszczą nadal tzw. koniec pracy, tutaj można wspomnieć o dość sławnej swego czasu pozycji książkowej Jeremy'ego Rifkina, która po prostu była zatytułowana "Koniec pracy", w której wspomniany Rifkin wskazywał jak zmiany technologiczne doprowadzą wcześniej czy później do tego, że pracy dla nas nie będzie, a w zasadzie ta praca będzie dla pewnej niewielkiej grupy osób bardzo dobrze wykształconych, którzy będą rządzić światem, natomiast pojawia się problem co z pozostałymi w kontekście zapewnienia źródła dochodu. Musimy pamiętać, że od czasów ekonomii klasycznej do dnia dzisiejszego, jeśli mówimy o gospodarstwach domowych, to tutaj głównym źródłem dochodów gospodarstw domowych są właśnie dochody z tytułu pracy. Pytanie co będzie jeśli tej pracy zabraknie. Z czego ludzie się będą utrzymywać? Oczywiście w skali makroekonomicznej ma dalsze konsekwencje, bo skoro ludzie nie mają dochodu, to też nie konsumują. Skoro nie konsumują, to firmy będą reagować zmniejszeniem produkcji, to z kolei przekłada się na wielkość gospodarek, tempo wzrostu PKB itd. To oczywiście ma daleko idące konsekwencje.

##### prof. Łukasz Arendt

Wracając do schematu. Dlaczego boimy się bezrobocia technologicznego? Skoro nowa technologia sprawia, że coś mogę wykonać szybciej, mniejszym nakładem pracy, potrzebując do tego mniej osób, to znaczy, że mamy do czynienia ze wzrostem produktywności. Czyli w danej jednostce czasu, w danych zasobach jesteśmy w stanie wytworzyć więcej. Oczywiście na rynku mamy ograniczenie po stronie popytowej. W związku z tym jeśli mogę wytworzyć więcej przy tych samych zasobach, ale nawet jeśli więcej wytworzę to popyt będzie niewystarczający. Jako homo oeconomicus, czyli jedna z podstawowych kategorii w ekonomii, co prawda podlegająca dość ostrej krytyce w ostatnich latach. Tym niemniej homo oeconomicus będzie się zastanawiał co zrobić, żeby dostosować wielkość produkcji i strukturę nakładów produkcyjnych do tego popytu, który jest na rynku. Skoro mogę produkować szybciej albo więcej, to mogę produkować tyle samo zmniejszając nakłady produkcji. Głównym czynnikiem, jednym z czynników produkcji jest praca. Skoro technologia daje wzrost produktywności to znaczy, że przedsiębiorstwa będą redukowały liczbę pracowników. Trafiają oni na rynek. Szukają pracy, ale tej pracy znaleźć nie mogą. Stają się bezrobotnymi przymusowymi. Dlaczego? Popyt na pracę maleje. Technologia zwiększając produktywność wpływa na spadek popytu na pracę, który jest zgłaszany przez przedsiębiorstwa, firmy czy też administrację publiczną szanowni państwo. Dochodzimy do bezrobocia technologicznego, no i gdyby na tym poprzestać, no to faktycznie rozwój społeczno-ekonomiczny jawi się jako proces, w którym na końcu będziemy musieli zderzyć się z rzeczywistością, w której mamy do czynienia faktycznie z masą osób, które pracować chcą, ale dla nich miejsc pracy nie ma. I tutaj już w czasach ekonomii klasycznej pojawiły się szanowni państwo analizy i pomysły na to jak w odpowiedzi na zmianę technologiczną i na wzrost produktywności może reagować rynek. Pojawiły się koncepcje związane z mechanizmami kompensacji. To znaczy: Mimo tego, że firmy produkują więcej, to właśnie mogą tworzyć nowe produkty o większej wartości dodanej. Mogą korzystać korzystając z nowych technologii wdrażając nowe maszyny potrzebują osób, które te maszyny będą w stanie obsługiwać. Tu pojawiają się mechanizmy kompensacji, które w skrócie rzecz ujmując mówią tak: To prawda, wdrożenie technologii, mniejsza liczba miejsc pracy tych tradycyjnych, natomiast w efekcie tej zmiany technologicznej pojawia się popyt na nowego rodzaju zadania, na nowe zawody. I ten efekt kompensacyjny sprawia że to bezrobocie technologiczne albo w ogóle nie występuje, albo występuje tylko w okresie krótkim, ma charakter tzw. bezrobocia frykcyjnego gdzie potrzebujemy czasu na to, aby osoby, które tę pracę straciły odpowiednio się przekwalifikował i znalazły pracę w tych nowych zawodach... Były w stanie wykonywać te nowe zadania, na które popyt na rynku obecnie jest. Gdyby popatrzeć na obecny rynek pracy, czy to w Polsce, czy w Unii Europejskiej, czy szerzej, globalnie, w całej gospodarce światowej, to można powiedzieć, że te mechanizmy kompensacyjne i ten schemat działa. To jest pozytywne. Szanowni państwo, pozytywne jest to, że jak na razie, mimo tego, że koniec pracy wieszczony jest w zasadzie od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku, to jak do dzisiaj tego końca pracy nie widać. Liczba osób pracujących, czyli statystyki zatrudnienia pokazują raczej wzrost liczby pracujących, a nie spadek. Pokazują oczywiście też bardzo duże zmiany w strukturze tego zatrudnienia i o tym będę mówił za parę minut bardziej szczegółowo, natomiast do tego końca pracy nie doszło. Na szczęście. Dzisiaj w zasadzie jesteśmy w takim momencie gdzie znowu się zastanawiamy czy ten koniec pracy nadejdzie, czy nie nadejdzie, bo mamy nowe uwarunkowania, mamy nieco inne technologie. Mamy czwartą rewolucję technologiczną. O tym, Szanowni państwo, dość szeroko dyskutujemy, zresztą kwestia czwartej rewolucji technologicznej i związanych z tym zmian, ona pojawia się nie tylko w dyskursie akademickim, ale też w bardzo praktycznym dyskursie prowadzonym przez czy to przedstawicieli pracodawców, czy przedstawicieli związków zawodowych, czy przez instytucje publiczne. Zresztą ta problematyka przecież mieści się w dokumentach strategicznych, które wskazują na kierunki rozwoju naszej gospodarki. Jeśli chodzi o to jak te poszczególne rewolucje zmieniały rynek pracy, to w zasadzie mechanizm jest podobny. Przychodzi nowy wynalazek. Czy to jest maszyna parowa, czy to jest elektryczna czy to są technologie informacyjnee komunikacyjne, które są z nami już od jakiegoś czasu. Końcówka lat sześćdziesiątych - wynalezienie mikroczipa. Kolejna zmiana technologiczna. Szanowni państwo, zawsze te poszczególne zmiany ja sobie pozwoliłem tutaj pokazać notacje, nie pierwsza, druga, trzecia i czwarta rewolucja technologiczna, tylko to co dzisiaj dominuje w dyskursie, mówimy o przemyśle 4.0. Termin powstał tak naprawdę w Niemczech, 2011 rok po angielsku "Industry four point zero", który wskazuje na to, że przechodzimy do kolejnego etapu. Jest przemysł 4.0 właśnie, który buduje już nie tylko na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych, które są nam dobrze znane, ale korzystając z jego rozwoju technologicznego i pojawienia się pojawiania się nowych możliwości, tutaj wśród tych rozwiązań zazwyczaj mówi się o internecie rzeczy o wielkich zbiorach danych czyli tzw. big data. Rozwiązaniach murowych, z których Szanowni państwo korzystamy coraz bardziej. Między innymi ze względu na pandemię. Ale mamy systemy cyber-fizyczne, które są w stanie produkować, podejmować decyzje o tym jak produkować, w jakim tempie, nie komunikując się z człowiekiem. To wszystko jest możliwe dzięki temu, że wiązki różnych technologii bazujących oczywiście na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych były możliwe do wdrożenia. Internet rzeczy pozwala maszynom kontaktować się ze sobą, przekazywać sobie informacje bez konieczności kontaktu z człowiekiem. Państwo zresztą doświadczacie tego na co dzień, może ostatnio coraz mniej bo ze względu na pandemię staramy się jednak pozostawać w domach i nie przemieszczamy się komunikacją komunikacją miejską. Wszystkie systemy sterowania, inteligentne systemy sterowania ruchem to nic innego jak sprzężenie systemów internetu rzeczy z "big datą" każdy pojazd ma czujnik. I jeśli ten pojazd jedzie to centrala dokładnie wie gdzie on się znajduje. Na podstawie "big daty" czyli informacji o natężeniu ruchu. Państwo widzicie za ile minut pojawi się tramwaj, autobus, metro... Oczywiście z pewnym możliwym błędem. I to jest realność, w której żyjemy. Teraz sobie proszę wyobrazić, tego tutaj nie ma co prawda na slajdzie, ale koncepcja przemysłu 4.0 mówi o tzw. inteligentnej fabryce i "Smart Factory". To jest fabryka, w której właśnie tego rodzaju technologie sprawiają, że rola człowieka w wykonywaniu fizycznych działań jest praktycznie sprowadzona do zera. A żeby podnieść produktywność część decyzji też jest pozostawiona robotom i maszynom, komputerom, które komunikując się między sobą dzięki internetowi rzeczy są w stanie produkcję wykonać nieco szybciej, może nieco lepiej, a na pewno, abstrahując od rynku pracy, to jest możliwość dostosowania danego produktu do zapotrzebowania wskazanego przez konkretnego klienta. Już nie ma większego problemu z tym, żeby przestawiać linie produkcyjne, żeby produkować krótkie serie produktów.

##### prof. Łukasz Arendt

Dawniej to był problem. Teraz w przemyśle 4.0 i w fabryce inteligentnej to już dużym problemem nie jest. Ale idąc od początku, każda technologia miała wpływ na rynek pracy. Ten wpływ zazwyczaj przejawiał się w tym, że nagle spadał popyt na pewne kategorie pracowników. Ale równocześnie rósł popyt na pracowników, którzy dysponowali takim kapitałem ludzkim, który akurat w danym momencie był poszukiwany na rynku pracy. Może zaczynając od tych pierwszych dwóch rewolucji. Żyliśmy w świecie, w którym większość produktów była wytwarzana ręcznie, w małych manufakturach przez rzemieślników. I nagle wprowadzono krosno, które sprawiło, że nie trzeba było ręcznie tyle pracy wkładać, ale skoro rzemieślnik przestał być potrzebny, to osoby o wysokich kwalifikacjach, można powiedzieć, znalazły się na bruku. Proszę zauważyć, że różneerewolucja technologiczne, one w różny sposób faworyzują pewne grupy społeczne. Dojdę do tego za chwilkę, ale, Szanowni państwo, w ostatnich latach mówiło się czy mówi się nadal o tym, iż ta zmiana technologiczna, której doświadczamy obecnie, ona faworyzuje czy faworyzowana osoby wysoko wykwalifikowane. W poprzednich rewolucjach technologicznych, gdyby się temu dobrze przyjrzeć, to te rewolucje faworyzowały osoby o niskich kwalifikacjach. Bo wysoce kwalifikowani rzemieślnicy pracę tracili na rzecz dużej liczby osób, które miały niski poziom kwalifikacji, ale wykonywały prace proste, powtarzalne. Oni zazwyczaj migrowali z terenów wiejskich do miast, gdzie budował się przemysł. To jest historia rewolucji w Wielkiej Brytanii. Co się okazywało? Zmiana technologiczna tamtych lat faworyzowała faktycznie kwalifikacje, ale wcale nie wysokie, tylko niskie. Trzecia rewolucja technologiczna i czwarta rewolucja rewolucja technologiczna, co do zasady promują, faworyzują wysoki poziom kwalifikacji, ale tylko do pewnego stopnia, o czym chciałbym Państwu powiedzieć za chwilkę. Żyjemy w czwartej rewolucji technologicznej, te technologie nas otaczają, one mają ewidentny wpływ na rynek pracy.

##### prof. Łukasz Arendt

Nie ma wątpliwości co do tego, że zmienia się struktura w popycie na pracę. Czy to według grup zawodów, czy według zadań wykonywanych przez te osoby. Natomiast my nadal nie mamy pewności co do efektu sumarycznego, czyli czy będziemy mieli więcej miejsc pracy, bo mechanizmy kompensacyjne zadziałają, czy faktycznie w którymś momencie ten trend wzrostowy się odwróci i będziemy mieli do czynienia ze spadkiem popytu na pracę, dlatego że technologia na tyle zautomatyzuje pewne działania, że ludzie będą po prostu niepotrzebni. Na to nakłada się jeszcze jedna kwestia, o której akurat dzisiaj pewnie za bardzo nie będziemy mówić, ale ona bardzo dobrze wybrzmiewała podczas poprzedniej debaty. To jest zmiana demograficzna i starzenie się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych. Musimy też pamiętać o tym, że technologia i rynek pracy, one nie funkcjonują izolacji, tylko one wchodzą w interakcje z szeroko pojętym otoczeniem. Jeśli widzimy, że społeczeństwo się starzeje, siłą rzeczy można by powiedzieć, że wprowadzanie wszelkich technologii które zmniejszają zakres wysiłku fizycznego są pozytywne, dlatego że pozwalają osobom pozostać na tym rynku pracy coraz dłużej. Trudno sobie wyobrazić osobę 80 letnią, która będzie bez problemu prowadziła pracę fizyczną na przykład za pomocą łopaty, dokonywała wykopów. Mamy już technologię która zamieniła tę pracę ludzką na pracę umaszynowioną i teraz ta osoba równie dobrze może być operatorem koparki, gdzie już nie potrzebuje takiej dużej siły fizycznej, ale musi umieć taką koparkę obsługiwać i jest bardzo dużo przykładów tego typu prac, w których technologia pozwala nam, minimalizując właśnie ten wysiłek energetyczny i problemy, które są z tym potem są związane, na wydłużenie swojej kariery zawodowej.

##### prof. Łukasz Arendt

Jak mówimy o przemyśle 4.0 to Szanowni państwo, z punktu widzenia globalnego i polskiego rynku pracy ja sobie pozwoliłem wybrać kilka takich cech, które w mojej ocenie są kluczowe dla tych zmian na rynku pracy i dla efektów tych zmian, to znaczy ostatecznie i struktury, i wielkości zatrudnienia, w tym przypadku w gospodarce polskiej. Po pierwsze to jest horyzontalna integracja globalnych łańcuchów dostaw. Szanowni państwo, większość społeczeństwa raczej nie zastanawia się co to są globalne łańcuchy dostaw. Raczej ekonomiści praktycy nad tym się zastanawiali, ale te globalne łańcuchy dostaw pojawiły się jako element dyskusji na początku pierwszej fali pandemii, gdzie się okazało, że produkcja jest tak zfragmentaryzowana, znaczy żeby wyprodukować produkt, komponenty muszą być wyprodukowane i muszą trafić w jedno miejsce. One są produkowane na całym świecie. Mówiąc bardzo ,obrazowo jeśli fabryka w Chinach stanie, fabryka w Polsce nie jest w stanie złożyć komputera, bo po prostu nie ma komponentów.

##### prof. Łukasz Arendt

I to są te globalne łańcuchy dostaw. Była przez kilka lat dyskusja, ona nie była tak długa, dotycząca tego jak polska gospodarka może potencjalnie skorzystać gospodarczo oczywiście na pandemii, bo zmienią się na pewno te globalne łańcuchy dostaw. Jeśli my byśmy byli w stanie przejąć nieco tych globalnych łańcuchów, w tym sensie, że my mamy bardzo dobrą lokalizację geograficzną. To ma swoje plusy i minusy oczywiście, o tym za chwilę. Ale jeśli zwiększać bezpieczeństwo ekonomiczne w Europie, to siłą rzeczy powinniśmy część tej produkcji lokować w Europie, żeby się uniezależniać od dostawców zewnętrznych. Polska wydaje się tutaj dobrą lokalizacją. To jest wielokrotnie powtarzane. To na czym Polska na razie buduje czy zbudowała swoją przewagę konkurencyjną, to jest lokalizacja, to jest dostęp do relatywnie wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy. No i to co nas boli, to jest relatywna konkurencyjność jeśli chodzi o koszty pracy. W szczególności wysokość wynagrodzeń ale musimy pamiętać o tym zawsze powtarzam studentom podczas zajęć. Wysokość wynagrodzeń nie jest powiązana z produktywnością. Niestety dopóki nasza produktywność nie osiągnie średniego poziomu unijnego trudno oczekiwać, że nasze wynagrodzenia też ten poziom osiągną. Czysta ekonomia. Oczywiście z punktu widzenia społecznego, można tutaj dyskutować o tym jakie instrumenty wdrażać, żeby szybciej dochodzić do tego poziomu, ale o tym zapewne porozmawiamy sobie w trakcie debaty.

##### prof. Łukasz Arendt

Globalne łańcuchy dostaw, czyli tak naprawdę lokowanie produkcji w tych miejscach, gdzie z punktu widzenia przedsiębiorstw ta produkcja jest najbardziej efektywna. W związku z "kowidem" to jest dość istotny element globalnej gospodarki światowej, ale to też znaczy Szanowni państwo, że część produkcji wypływa poza granice Europy czy Polski. Również część produkcji, może nie produkcji, ale też innych usług do Polski przepływa właśnie dzięki temu, że mamy pewne przewagi konkurencyjne. Coraz więcej mówi się o rozwoju sztucznej inteligencji. To są systemy, które właśnie automatyzują tak naprawdę podejmowanie decyzji. Algorytmy uczą się same bazując na dostępie do ogromnej ilości danych, my nie jesteśmy w stanie w naszym mózgu tak szybko tych danych analizować. Natomiast komputery czy superkomputery już tak i ta sztuczna inteligencja oczywiście pomaga nam w automatyzacji procesów biznesowych. Tu się pojawiają dylematy etyczne i moralne. Jak daleko chcemy iść w stronę rozwoju sztucznej inteligencji. Można podać przykłady kilku filmów science-fiction co prawda, które kończyły się dla populacji ludzkiej dość katastroficznie, tylko dlatego że sztuczna inteligencja stała się autonomiczna i zaczęła podejmować decyzje, w której logicznie rzecz ujmując człowiek okazał się być dość słabym ogniwem. Automatyzacja autonomiczna. To co widzimy w ostatnich latach szanowni państwo w Polsce ten proces nie jest jeszcze tak daleko rozwinięty. To jest właśnie rosnąca liczba robotów. To jest głównie przemysł przetwórczy. Rosnąca liczba robotów w przeliczeniu na tysiąc osób pracujących.

##### prof. Łukasz Arendt

Automatyzacja jest oczywistą konsekwencją trzeciej i czwartej rewolucji przemysłowej. Automatyzacja zabiera miejsca pracy, zabiera miejsca pracy, które wymagają prostych powtarzalnych czynności, czynności rutynowych, czynności manualnych. To jest to o czym mówiłem, już nie musimy wykonywać pracy fizycznie męczącej, robi to automat. Pytanie tylko czy znajdzie się miejsce pracy, które wymaga realizacji innych zadań, tak żeby osoby które zostaną mówiąc obrazowo wypchniete przez roboty z tego rynku znalazły zatrudnienie w innych branżach. I ta autonomiczność to jest właśnie pokłosie rozwoju sztucznej inteligencji. Te roboty, te automaty stają się na tyle autonomiczne, że nie potrzebują dużej ingerencji człowieka i dochodzi do takich rozwiązań, gdzie mamy fabrykę inteligentną o bardzo dużej powierzchni, natomiast zatrudniającą 20, 30 osób. I to w zupełności wystarcza, bo te osoby w zasadzie są odpowiedzialne tylko i wyłącznie za to żeby sprawdzać wszystkie algorytmy które są zaprogramowane, działają odpowiednio i czy jakaś maszyna się [? 00:39:00]. Osoby, które te maszyny naprawiają są jednym z istotniejszych zasobów danej firmy. Elastyczność dotyczy nie tylko przemysłu 4.0, bo też miała znaczenie znacznie wcześniej, ale ta elastyczność teraz można powiedzieć zaczyna odgrywać rolę wręcz kluczową. Dlaczego chcę wprowadzać rozwiązania inteligentne w fabrykach. Właśnie dlatego, żeby elastycznie reagować na zmianę wielkości popytu, czy zmianę w gustach ludzkich. Jeśli byśmy doszli do wniosku że od jutra wszyscy chcą mieć czerwone telefony, no to w zasadzie na bazie tej informacji, którą można pozyskać w sieci. Fabryka inteligentna bazująca na automatach i sztucznej inteligencji podejmuje decyzję - od jutra produkujemy tylko czerwone telefony, bo takie jest zapotrzebowanie. Ale ta elastyczność, Szanowni państwo bardzo dotyka rynku pracy. Mówimy tutaj o elastycznych, a tak naprawdę o niestandardowych formach świadczenia pracy. I to nawet już nie chodzi o formę zatrudnienia elastyczną, czy niestandardową, bo związku z rozwojem technologicznym pojawiły się formy bardzo elastyczne, które z zatrudnieniem nie mają nic wspólnego. One są bliższe tak naprawdę umowom typu B2B, czyli podmiot gospodarczy - podmiot gospodarczy tak zwanej gospodarce współdzielenia, czy ekonomii, gdzie problemem jest to, że niestety dwie strony kontraktu nie mają równych praw i obowiązków. I tutaj, można powiedzieć jest cała literatura, ona coraz bardziej rośnie i pączkuje, dotycząca nowych form świadczenia pracy. Tutaj głównie mówimy o ekonomii współdzielenia, czy tym co jest obecnie rozumiane pod ekonomią współdzielenia, gdzie osoba świadcząca usługę na rzecz jakiejś firmy, z punktu widzenia prawnego nie wiadomo jak z tą firmą jest powiązana. To nie stosunek pracy. Stosunek podległości ale umowa kontaktowa nie spełnia czasami wszelkich wymogów, chociażby umowy zlecenia czy umowy o dzieło. I to są szanowni państwo dylematy z jakimi przyszło nam się teraz mierzyć i ta elastyczność, pogoń za elastycznością sprawia, że pojawiają się nowe, innowacyjne formy świadczenia pracy, które wymykają się naszemu standardowym rozumieniu tego czym jest praca, czym jest zatrudnienie. One faktycznie są bardzo elastyczne. Natomiast problemem jest to bezpieczeństwo socjalne, czyli zapewnienie, że osoba świadcząca pracę ma odpowiednie prawa porównywalne z prawami osób, które mają chociażby umowę standardową, na czas nieokreślony.

##### prof. Łukasz Arendt

Efektywność energetyczna to jest ostatni element. Z punktu widzenia rynku pracy i rewolucji technologicznej wpływa, czy będzie wpływać coraz bardziej na lokalizację geograficzną miejsc pracy. Te przemysły, które będą energetycznie wymagające, one po prostu będą się lokowały tam gdzie tę energię da się wyprodukować albo taniej, albo jest większa możliwość produkcji tej energii ze źródeł odnawialnych, albo są warunki, które sprawiają, że po prostu tej energii potrzeba mniej. Nie bez przyczyny wielkie serwerownie są lokalizowane na północy Europy, gdzie jest chłodniej i potrzeba mniej prądu, żeby ochłodzić te wielkie hale. Efektywność energetyczna, o której w Unii Europejskiej ostatnio bardzo dużo się mówi pod kątem Zielonego Ładu, ona też będzie bardzo warunkowała to jak ten rynek pracy się będzie zmieniał, ale głównie geograficznie. Potencjalne obszary, które będą wpływały na kształt naszego rynku pracy i globalnie, i w Polsce, no to jest właśnie dylemat, o którym chciałbym podyskutować podczas dzisiejszego panelu. Dylemat nierównowagi. Popyt na osoby wysoko-wykwalifikowane osoby z niskimi kwalifikacjami i związane z tym zmiany w wynagrodzeniach. Szanowni państwo, za chwilkę pokażę wyniki pewnych badań. Na razie widać, że relatywny poziom wynagrodzeń, czy relatywna premia płacowa w Polsce na razie jest dość wysoka w grupach osób wykonujących zadania manualne, rutynowe. Ale jeśli przyjąć, że te procesy technologiczne i automatyzacja pracy będzie dalej postępowała. to tych miejsc pracy będzie coraz mniej, więc presja płacowa będzie malała. Więc kwestią rozstrzygającą jest to w jakim kierunku te zmiany w popycie na pracę będą szły. Oczywiście kolejnym obszarem zmian to jest jest zamieranie pewnych zawodów, tworzenie się zawodów nowych. Mówimy tutaj głównie o zawodach przyszłości i to jest szanowni państwo problem natury prognozowania, czy w zasadzie projekcji tego jak się rynek będzie rozwijał. Oczywiście każda projekcja jest obarczona pewnym ryzykiem. Wiemy o tym doskonale, ale musimy też mieć świadomość taką, że osoby, które obecnie wchodzą do systemu edukacji, i my ich uczymy czegoś pod kątem wejścia na rynek pracy. To trzeba mieć świadomość że ci którzy wchodzą do systemu edukacji prawdopodobnie będą pracowali w zawodach, których jeszcze nie ma. Pytanie jak ten system edukacji powinien być elastyczny, jak wybiegać w przyszłość, skoro ta przyszłość jest bardzo niepewna, żeby dostarczać tych umiejętności, które za lat 15 na tym rynku będą poszukiwane. Wiadomo że są pewne zawody schyłkowe. I to w zasadzie już jest w oparciu o pracę rzemieślniczą, bardzo niewiele osób takie zawody wykonuje. Natomiast my nadal nie wiemy jaki zawód przyszłości będzie za lat 15. Ja pamiętam, parę lat temu brałem udział w takim fajnym projekcie dotyczącym "forsightu", gdzie mówiliśmy o brokerze informacji. Wtedy nikt nie wiedział kto to jest. A teraz, broker informacji, rzecz dość oczywista. Mówiliśmy o mechatroniku. Ludzie kończą studia, bo nie chodzi o to tylko, żeby mieć dobrą wiedzę informatyczną, ale tę wiedzę informatyczną trzeba połączyć z wiedzą inżynierską i jeszcze z pewnymi kompetencjami miękkimi, żeby być w stanie pracować w zespołach, które czasami związku z tym że mamy rewolucję 4.0 są międzynarodowe, rozrzucone po całym świecie i jakoś na odległość też tę komunikacją musimy utrzymywać. Roboty zastępują ludzi. I tutaj też mamy dylemat, bo z jednej strony mamy automatyzację, gdzie faktycznie wdrażane są w pełni automatyczne linie produkcyjne, ale są też rozwiązania, które nie wypierają ludzi nawet z takich prac rutynowych manualnych, ale im pomagają. Roboty pomagają ludziom w tym sensie, że wnoszą jakby wysiłek fizyczny. Są już specjalne kombinezony, które jak człowiek założy, to jest w stanie podnieść 150 kilogramów i tego nie czuje, bo tak naprawdę ten robot który w tym kombinezonie jest, wykonuje za nas tę pracę. I tak naprawdę kwestią nierozstrzygniętą jest to, w którą stronę pójdziemy. Będziemy zastępować nas automatami, czy te roboty będą nam pomagać w pracy. W tych działaniach, które wymagają pewnych działań, czy fizycznych, czy mówimy o niewygodnej pozycji i wtedy mamy współpracę człowieka z maszyną, która jest pozytywna w sensie wzrostu produktywności, ale nie wypycha ludzi poza rynek pracy. Pozwolę sobie pozostawić do dyskusji czy do przedstawienia przez kolejnych prelegentów.

##### prof. Łukasz Arendt

Szanowni państwo, w wielu opracowaniach mówi się o tym, że rewolucja technologiczna, czwarta rewolucja technologiczna, poprzez tę automatyzację sprawia, że rola związków zawodowych słabnie. Ale o tym będziemy rozmawiać podczas dyskusji panelowej. No i pojawiają się oczywiście, nowe ryzyka społeczne. Nowe, jak nowe. Mówimy o ryzyku wykluczenia. Dawniej mówiło się o ubóstwie. Potem zaczęło się mówić o wykluczeniu cyfrowym. Wynikającym z tego, że osoby nie są w stanie korzystać z technologii informacyjnych, komunikacyjnych na tyle, aby być związanym z rynkiem pracy, a teraz się okazuje, że nawet jeśli potrafisz to robić, to ze względu na automatyzację też możesz być wykluczony i pojawia się kolejny problem, skąd wziąć dochód. Dochód, aby normalnie funkcjonować w społeczeństwie i nie być zagrożonym wykluczeniem, nie być zagrożonym ubóstwem. Jest Szanowni państwo wiele opracowań dotyczących tego jak automatyzacja i robotyzacja będzie wpływała na rynek pracy i ile miejsc pracy jest zagrożonych, to znaczy ile miejsc pracy stracimy, tu oczywiście nie mówi się, nie podaje się informacji o tym jak bardzo będzie działał efekt kompensacji. Natomiast jeśli popatrzeć na te liczby, one są dla różnych rynków i dla różnego horyzontu czasowego. Ale generalnie Szanowni państwo, sama statystyka budzi delikatne przerażenie. Jak mówimy, jeden z bardziej popularnych, można powiedzieć, artykułów Frey'a i Osborne'a mówi, że w ciągu dekady 47 proc. miejsc pracy w Stanach jest zagrożonych automatyzacją, to znaczy że połowa miejsc pracy nagle znika. W Niemczech niewiele lepiej. średnia dla krajów OECD [? 00:52:00] procent. Zatrudnienie zagrożone, czyli miejsca pracy i ludzie, którzy na tych miejscach pracy są. Pozwoliłem sobie przytoczyć badanie McKinsey'a dla Polski. Perspektywa roku 2030, ok. 49 %, ale nie miejsc pracy, tylko zadań, może podlegać automatyzacji. Dużo, mało, ponad 7 mln miejsc pracy.

##### prof. Łukasz Arendt

Szanowni państwo, biorąc pod uwagę ilu mamy pracowników obecnie, to utrata siedmiu milionów miejsc pracy, to jest coś czego ja sobie wyobrazić nie mogę, ale możliwe, że będę musiał. Ja myślę Szanowni państwo oczywiście gdyby wrócić jeszcze do tego slajdu. To są projekcje. One są robione przy różnych założeniach. Różne zespoły, które badają nawet ten sam rynek dochodzą do różnych wniosków i ta skala automatyzacji, czy skala zagrożenia miejsc pracy automatyzacją, ona też bywa różna w zależności od podejścia. Ale nawet gdyby wyciągnąć średnią z tego, to między 40, a 50 % miejsc pracy czy zadań, które obecnie mamy automatyzacji są zagrożone. I pytanie jak ten proces dalej będzie następował. Kilka słów bardziej szczegółowo o polaryzacji. Chciałem Państwu przedstawić ale widzę że czas już goni więc będzie bardziej szczegółowo, syntetycznie. W nawiązaniu do tego co mówiłem na początku, każda rewolucja technologiczna, faworyzuje kwalifikacje. Tylko raz wysokie, raz niskie. I mieliśmy w ostatnich latach dominującą koncepcję, która mówiła o tym, że faworyzujemy kwalifikacje wysokie, mówiliśmy o postępie technologicznym właśnie faworyzującym kwalifikacje na wysokim poziomie. To się po angielsku ta koncepcja nazywa "Skilled bias technical change". My dopowiadaliśmy, że chodzi o wysokie kwalifikacje. Generalnie chodzi o kwalifikacje. Natomiast w związku z procesami automatyzacji i rozwoju technologicznego pojawiło się inne wytłumaczenie. Wytłumaczenie rutynizacji. Mamy postęp, postęp technologiczny ukierunkowany na rutynizację, gdzie tak naprawdę nie mówimy o zawodach, tylko mówimy o rodzajach wykonywanych zadań. W standardowym podejściu mamy pięć takich zadań. To są rutynowe - manualne, rutynowe - kognitywne nierutynowe - analityczne, nierutynow - kognitywne i nierutynowe - personalne. Jak się państwo domymyślają łatwiej zautomatyzować, czy oddać nawet nie do końca rozwiniętej sztucznej inteligencji. Zadania które mają charakter rutynowy. One są łatwo programowalne. Troszkę trudniej zaprogramować zadania które mają charakter nierutynowy, czy to kognitywny, czy nawet nierutynowy -manualny. Chociaż technologia już poszła do przodu, że to też okazuje się być możliwe. I tak jak jeszcze parę lat temu, kiedy hipoteza polaryzacji się rodziła, to się pisało o niewielkim prawdopodobieństwie zautomatyzowania pracy nierutynowej, którą jest prowadzenie samochodów. Okazało się, że samochody autonomiczne po drogach jeżdżą. To jest kwestia szanowni państwo dziesięciu lat kiedy się okazało, że to jednak można, ale z tej hipotezy polaryzacji wynika, że ten rozkład w popycie na pracę wcale nie tylko faworyzuje osoby z wysokim poziomem kwalifikacji, ale też może faworyzować relatywnie oczywiście osoby o dość niskim poziomie kwalifikacji, które wykonują prace manualne, ale nie rutynowe. Rutynowość jest właśnie głównym czynnikiem warunkującym to na ile te procesy automatyzacji mogą zachodzić. No i w większości krajów wysokorozwiniętych ta polaryzacja rozumiana jako wzrost popytu na osoby wykonujące prace nie rutynowe, nawet jeśli mają dość niski poziom kwalifikacji, oraz spadek popytu na osoby wykonujące zadania rutynowe, również kognitywne. Trzeba sobie uświadomić, że rutynowe - kognitywne zadania to jest sektor biurowy między innymi.

##### prof. Łukasz Arendt

I w tych krajach te ścieżki polaryzacji właśnie, można powiedzieć, że były zbliżone do tego modelu teoretycznego, ale są też przykłady tych ścieżek [? 00:57:19] pozwoliłem tylko pokazać wyniki analizy dla Stanów Zjednoczonych. Generalnie widać, że to co jest nierutynowe, to popyt rośnie na zadania nierutynowe, a to co jest rutynowe - popyt maleje. W krajach Europy środkowo-wschodniej specyficzne dla Polski również jest to, że u nas nadal utrzymuje się dość wysoki popyt na zadania rutynowe-kognitywne.. Z kolei można tłumaczyć specyfiką polskiego rynku, tym że mamy pewne przewagi, i że duża część outsourcingu, który jest realizowany przez korporacje międzynarodowe trafił do Polski. Mamy centra BPO, które zgłaszają dość duży popyt na osoby wykonujące prace rutynowe - kognitywne, ale żeby było jeszcze bardziej skomplikowanie, analizy które przeprowadziliśmy, badając premię płacową... , przepraszam, że to po angielsku, ale jest wzięte wprost z tekstu opublikowanego w czasopiśmie zagranicznym. To co widać i co jest niestandardowe dla procesów polaryzacji to jest ten ostatni wiersz czyli rutynowe - manualne . te plusiki oznaczają wzrost premii płacowej między rokiem 2004 a 2016 dla osób wykonujących tego typu zadania w stosunku do osób wykonujących pozostałe typy zadań w swoich przedsiębiorstwach. To znaczy, że to jest odejście od tej standardowej ścieżki polaryzacji, gdzie u nas nadal (relatywnie oczywiście) nagradza się osoby wykonujące prace rutynowe manualne. Z czego to wynika? Oczywiście specyfika polskiego rynku pracy, gdzie nadal mamy duży popyt na osoby wykonujące tego typu prace przy bardzo nikłej podaży. Procesy migracyjne trochę ten problem rozwiązują, ale jak widać niewystarczająco. Oczywiście te osoby mają co do zasady zasady niski poziom wynagrodzeń, ale biorąc pod uwagę pracę jaką wykonują ta premia płacowa jest relatywnie wysoka. Tutaj te zmiany w poszczególnych grupach zawodów między rokiem 2004 a 2016 pozwoliłem sobie pokazać, gdzie mamy przykłady takich zmian bardzo drastycznych tzn. dyrektorzy zarządzający, to jest pierwsza grupa. Osoby dobrze zarabiające co do zasady. Proszę zauważyć że w roku 2004 ich premia płacowa była ujemna do średniej, a w 2016 już znacznie dodatnia. To też pokazuje jak w ciągu lat dwunastu rynek pracy się znacznie zmienił i które z grup zawodów powiązane z dominującą formą realizacji zadań są bardziej nagradzane, właśnie ze względu na zmianę technologiczną. I szanowni państwo kończąc już, bo przekroczyłem swój czas, zapraszając do kolejnej kolejnej prezentacji przygotowanej przez panią profesor Beatę Woźniak-Jęchorek. Chciałem tylko powiedzieć, że jesteśmy w roku 2020 jeszcze i to co jest specyficzne dla nas, dla Polski. My mamy nadal niski poziom robotyzacji. To w kontekście pandemii może mieć istotne znaczenie dla przyszłych procesów czy przyspieszenia tych procesów. Mamy rosnące wskaźniki skolaryzacji w ostatnich latach, poziom formalny przynajmniej wykształcenia w Polsce znacznie się zmienił, poprawił. To też ma wpływ na to jak ta zmiana technologiczna na rynku pracy może zachodzić i jak procesy chociażby polaryzacji będą się kształtowały. Mamy dużą podaż dobrze wykwalifikowanej, ale relatywnie taniej, przepraszam za to określenie, ale tak jest, siły roboczej. Relatywnie taniej. To pozwala przyciągać inwestycje z krajów trzecich, chociażby to BPO, o którym wspominałem. I właśnie ta lokalizacja. To nas czeka.

##### prof. Łukasz Arendt

Szanowni państwo to są pytania które... Nie będę nawet próbował odpowiadać na nie teraz. One częściowo zostaną zadane podczas naszej dyskusji panelowej. Skąd my będziemy czerpać dochód, gdy koniec pracy faktycznie nadejdzie. No i ostatnie pytanie związane jest z koronawirusem. Jak wirus wpłynie globalnie w Polsce na to jak ta praca będzie ewoluowała. Mimo że parę miesięcy minęło, to ja myśle, że nadal mamy tyle niewiadomych, że to możemy zrobić to jest tylko i wyłącznie projekcja i forsight, no będzie nam zapewne trzeba poczekać, aby w danych statystycznych te zmiany czy trendy zmian obejrzeć, ale będziemy dyskutować podczas dyskusji panelowej. Z mojej strony to wszystko ja bardzo dziękuję. Jak zwykle nie wyrobiłem się w czasie za co przepraszam. Natomiast teraz szanowni państwo przejdziemy do drugiego referatu, wystąpienia pani profesor Beaty Woźniak-Jęchorek. Ciekawe wyniki badań prowadzonych w Polsce, ale nie tylko, dotyczące tego w jaki sposób pracownicy i pracodawcy odnoszą się do tych zmian w kontekście przemysłu 4.0 ze względów epidemiologicznych, byliśmy zmuszeni to wystąpienie pani profesor nagrać, ale pani profesor jest z nami zdalnie, więc jeśli państwo będziecie mieli jakiekolwiek pytania to oczywiście można je zadać. Pani profesor zapewne na nie odpowie, oczywiście jeśli pytania będą też do pozostałych referatów, zachęcamy. Podchodzimy w takim razie do prezentacji pani profesor.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Dzień dobry państwu. Serdecznie witam i dziękuję za zaproszenie na to spotkanie, to dla mnie wielki zaszczyt i przyjemność móc uczestniczyć, choć w taki sposób zdalny w tym w tej ważnej debacie. Przykro mi że nie mogę uczestniczyć osobiście i przedstawić tej prezentacji, ale uczelnia którą reprezentuję, czyli Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, wraz z wprowadzeniem stref czerwonych przyjęła takie założenie, że całkowicie nie udziela zgody na wyjazdy do innych miast i uczestnictwo stacjonarne w konferencjach czy debatach. Tematem mojego wystąpienia jest i są preferencje pracowników i pracodawców w kontekście rozwoju przemysłu 4.0. W trakcie tej prezentacji chciałabym omówić projekt badawczy, który realizujemy, częściowo już zrealizowaliśmy, opowiedzieć o wyzwaniach jakie stoją przed rynkiem pracy, które zidentyfikowaliśmy w tym projekcie, opisać krótko kontekst, analizy, metodę badawczą i przedstawić wyniki badań, które wydają nam się bardzo interesujące i na końcu oczywiście główne wnioski które z tego badania płyną.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Projekt badawczy, który realizujemy nosi tytuł "Regulacje rynku pracy w warunkach nowej gospodarki". Jest to projekt zespołowy realizowany wraz z profesorem Dawidem Piątkiem, doktorem Michałem Pilcem, dr Katarzyną Woźniak. Ten projekt jest finansowany w ramach programu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą "Regionalna inicjatywa doskonałości w latach 2019-2022" i głównym celem badań tej części, którą my realizujemy jest identyfikacja ścieżek zmian w instytucji rynku pracy proponowanych przez rządy wybranych krajów wysoko rozwiniętych w warunkach gospodarki 4.0. Instytucje rynku pracy, które bierzemy pod uwagę to są przede wszystkim instytucje formalne. Formalne reguły gry na rynku pracy, czyli kwestia płacy minimalnej, zabezpieczeń funkcjonowania organizacji typu związki zawodowe czy organizacje pracodawców. Tak rozumiemy instytucje formalne rynku pracy. Wśród celów szczegółowych jednym z ważniejszych celów było określenie preferencji pracowników pracodawców i władz państwowych w zakresie zmian instytucji rynku pracy w kontekście wymagań nowej gospodarki.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Wraz ze współpracownikami zidentyfikowaliśmy wyzwania, które stoją przed rynkiem pracy w krajach, które przechodzą w tej chwili przez tę czwartą rewolucję przemysłową i wydaje nam się, że te trzy kwestie będą kluczowe z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy. Po pierwsze, zapewnienie praw pracowniczych bez masowego tradycyjnego zatrudnienia wynikających z rozpowszechnienia gospodarki, dzielenia platform pracy, na wezwanie nowych modeli wykonawstwa online.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Drugim wyzwaniem będzie z pewnością identyfikacja możliwego stopnia ochrony miejsc pracy i praw pracowniczych w kontekście nowej gospodarki. Tu pojawia się wysoka niepewność związana z konsekwencjami, niepewnymi konsekwencjami tych zmian technologicznych, które obserwujemy. Ale też ze zmianami politycznymi, regulacyjnymi, ekonomicznymi, demograficznym, czy akceptacją społeczną tych zmian, które mają nastąpić.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

No i wreszcie identyfikacja nowych ścieżek rokowań zbiorowych. Szczególnie interesują nas nowe formy zatrudnienia i potrzeba nowego dialogu społecznego, potrzeba nowego dialogu obywatelskiego, zarządzanie partycypacyjn w przedsiębiorstwach. O tym mówią różne opinie formułowane chociażby przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny na poziomie unijnym, ale również należy rozpocząć dyskusję na krajowych rynkach pracy, jak ten dialog społeczny należy zorganizować.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Krótkie spojrzenie na te nowe formy zatrudnienia które niesie ze sobą przemysł 4:0. Jak państwo wiecie przemysł 4.0 wiąże się przede wszystkim z samozatrudnieniem, jest tak zwanym fikcyjnym zatrudnieniem. Ogromnym wyzwaniem staje się tutaj zapewnienie dostępu do ochrony socjalnej zgodnie z europejskim filarem praw socjalnych, ale także prawo do bycia offline wylogowywania się, przeniesione prawa przypisane do danej osoby, czy porozumienia zbiorowe podpisane z platformami. W Europie Zachodniej też coraz bardziej rozpowszechnia się zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. W poniedziałek najbliższy, 26 października będzie odbywała się promocja naszej najnowszej książki, która została wydana przez wydawnictwo Routledge w Wielkiej Brytanii. Książka nosi nazwę "Labour Market Institutions and Productivity: Labour Utilisation in Central and Eastern Europe". Miałem okazję redagować tę książkę razem z doktorem Michałem Pilcem i w tej książce znajduje się rozdział czas poświęcony pracy w niepełnym wymiarze czasu, który napisała nasza koleżanka z Czech, Kamila Fialova. I ona podaje, że w krajach Zachodniej Europy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy sięga aż 23 proc. Całkowitego zatrudnienia. Natomiast w krajach Europy Środkowo-Wschodniej mamy do czynienia jedynie z takim zatrudnieniem na poziomie 6 proc. całkowitego zatrudnienia. Omawiając kontekst analizy, warto też wskazać, że w literaturze przedmiotu możemy spotkać bardzo rozbieżne wyniki dotyczące wpływu przemysłu 4.0 na rynek pracy. Ta rozbieżność sięga od 9 do 54 proc. Tak jest szacowane ryzyko automatyzacji miejsc pracy. To pokazuje złożoność charakteru tego problemu. Generalnie nie da się przewidzieć jaki będzie bilans netto miejsc pracy podlegających automatyzacji w każdym sektorze, jeśli się nie uwzględni nowych zawodów, przekształceń zawodów i tempa tworzenia nowych miejsc pracy. Tu widzicie państwo ryzyko automatyzacji w poszczególnych krajach. Wyniki te opublikowało OECD w 2019 roku. I widać wyraźnie że Polska znajduje się w tej grupie krajów gdzie ryzyko automatyzacji jest wyższe niż średnia dla krajów OECD. Szacuje się, że prawie 20 proc. miejsc pracy w Polsce charakteryzuje się wysokim ryzykiem automatyzacji, a 31 proc. znaczące. Po drugiej stronie jest Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone, gdzie to ryzyko jest zdecydowanie mniejsze. Wracając do naszego badania, oparliśmy je od strony teoretycznej na dokonaniach Nowej Ekonomii Politycznej i Public Choice które wskazują że władza polityczna może być wywierana poprzez rozpowszechnianie informacji w świecie niepewności. I przemysł 4.0 jest takim świetnym materiałem badawczym, bo jego konsekwencje pozostają nadal wysoce niepewne, więc pozwala to zbadać w jaki sposób władza polityczna jest wykorzystywana przez grupy interesu. Dla nas dwie najważniejsze grupy interesów w kontekście rynku pracy to związki zawodowe i organizacje pracodawców i staraliśmy się zbadać jak te organizacje formułują określony przekaz komunikacyjny, który trafia do członków społeczeństwa, czy do rządu i sprawia, że ci członkowie w odpowiedni sposób postrzegają dane zjawisko. Do analizy wybraliśmy cztery kraje, Francję, Niemcy, Wielką Brytanię i Polskę. Wybór tych krajów był podyktowany zróżnicowaniem pod względem roli sektora produkcyjnego w gospodarce, zaawansowania technologicznego, sposobu organizacji rokowań zbiorowych oraz roli związków zawodowych i organizacji pracodawców w procesach stanowienia prawa. Ostatecznie do analizy przyjęliśmy 25 największych związków zawodowych i organizacji pracodawców i przeanalizowaliśmy jak te organizacje w latach 2011 2019 tworzyły przekaz komunikacyjny. Zgromadziliśmy w tym celu 1326 dokumentów. Widzicie państwo liczbę tych dokumentów w podziale na poszczególne organizacje i lata, które udało nam się odnaleźć, bo nie we wszystkich organizacjach pełen przedział czasowy był dostępny. Dokumenty szukaliśmy poprzez słowa kluczowe związane z przemysłem 4.0. Wykorzystaliśmy 20 różnych haseł i te hasła kierowały nas na odpowiednie dokumenty, i szukaliśmy przede wszystkim oficjalnych stanowisk opinii rekomendacji, postulatów, ale też raportów, które w tej tematyce się w tych organizacjach pojawiały.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Przechodząc do wyników tego badania, tutaj widzicie państwo te wyniki w układzie czasowym. Pierwsza grupa wyników dotyczy organizacji pracodawców i pierwsze co się rzuca w oczy to przede wszystkim ilość tych dokumentów dostępna dla poszczególnych krajów. We Francji było to 300, około 350 dokumentów w Niemczech 400, w Polsce 150. Zupełnie inna skala przekazu komunikacyjnego. Ponadto widać wyraźnie że mamy takie "peaki" w zainteresowaniu tym tematem. W przypadku Francji to był rok 2017, w którym najwięcej się publikowało dokumentów. W przypadku Niemiec 2019... W Polsce w 2017 i w 2019 było podobne zainteresowanie. Najsłabiej wypadała tutaj Wielka Brytania i to nas zastanawiało, pisaliśmy do centrali związkowej w Wielkiej Brytanii dlaczego tak mało publikacji w zakresie tej tematyki jest dostępnych. No i dowiedzieliśmy się, że po pierwsze Wielka Brytania nie ma z zinstytucjonalizowanej współpracy między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i rządem. A po drugie, tak jak pokazywałam państwu wyniki, które publikuje OECD ryzyko automatyzacji w Wielkiej Brytanii jest dużo niższe niż w pozostałych krajach, które analizowaliśmy. Wielka Brytania uchodzi już za taki dojrzały ekosystem cyfrowy. No i Brytyjczycy przede wszystkim koncentrują się na problemie Brexitu, a w kontekście przemysłu 4.0 na rosnącej kontroli cyfrowej w przedsiębiorstwach i problemie z inwigilacją pracowników i tutaj ewentualnie jakieś wypowiedzi można w tym zakresie znaleźć. Tutaj są wyniki dla związków zawodowych. Te liczby, które państwu podałam 350, 400 publikacji to są wszystkie publikacje, które znajdowaliśmy w danej grupie krajów czy w danym kraju. I co ciekawe oczywiście wyniki były zdecydowanie większe, bo Francuzi opublikowali w tej tematyce w 2017 roku powyżej stu publikacji. Podobnie Niemcy w 2019 roku. Natomiast w Polsce znaleźliśmy jedynie 19 tekstów na 2018 roku. Badaliśmy też długość tych tekstów i przeciętna ilość słów w polskich tekstach wynosiła 4 415 słów, a w przypadku Francji czy Niemiec były to dwa razy dłuższe opracowania. Generalnie w Polsce o problemie przemysłu 4.0 mówi się na marginesie tematów dotyczących edukacji, polityki przemysłowej, dialogu społecznego. Natomiast w przypadku związków zawodowych we Francji czy w Niemczech są to duże raporty które przygotowywane są przez firmy zewnętrzne na zlecenie. Wynika to zapewne też z zamożności związków zawodowych we Francji i w Niemczech. To są bogate związki, które finansują tego typu badania. Ale w Polsce na pewno problem z publikacjami na ten temat wynika z opóźnień we wdrażaniu przemysłu 4.0.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Dużo bardziej niż sama ilość tych opracowań i długość tych opracowań oczywiście były dla nas ważne hipotezy, które postawiliśmy w tym badaniu. W sumie sformułowaliśmy aż siedem hipotez. Trzy dotyczyły organizacji pracodawców. Trzy dotyczyły związków zawodowych i jedna wspólna, którą państwo tutaj widzicie. "Organizacje pracodawców i związki zawodowe oczekują, że rząd będzie konsultował z nimi wprowadzenie każdej reformy związanej z przemysłem 4 0." W tabeli macie państwo liczbę dokumentów oraz procentowy udział dokumentów, które potwierdzają, zaprzeczają i nie są związane z daną hipotezą. W przypadku tej hipotezy najwięcej dokumentów znaleźliśmy dla Francji i dla Niemiec, ale też są istotne różnice między pracodawcami a związkami zawodowymi zawodowymi. Poparcie dla tej hipotezy udzielane przez związki zawodowe w przypadku Polski było na poziomie 8 proc., natomiast w przypadku związków zawodowych na poziomie 32 proc. W Wielkiej Brytanii poparcie związkowe było na poziomie 76 proc., natomiast poparcie organizacji pracodawców na poziomie 15 proc. i z czego wynika to większe zainteresowanie związków związków tą tematyką? Może wynikać państwa ze stosowanej już polityki państwa pomagającej firmom subsydiować pracę kapitałem. Np. w Polsce w 2017 r. uchwalono drugą ustawę o innowacyjności i dlatego organizacje pracodawców nie są aż tak zainteresowane konsultacjami wdrażanych reform związanych z tym przemysłem. Druga hipoteza, którą postawiliśmy głosi, że organizacje pracodawców przedstawiają przemysł 4.0 jako wyzwanie, które bez znacznych inwestycji spowoduje utratę konkurencyjności międzynarodowej przez firmy i całą gospodarkę. Tutaj to twierdzenie jest mocno eksponowane w dokumentach pracodawców niemieckich, polskich i brytyjskich, natomiast bardzo słabo było poparcie dla tej hipotezy w przypadku dokumentów francuskich. Z czego to może wynikać. Wynika to z tego że Francuzi nie traktują przemysłu 4.0 jako wyzwania tylko jako etapu, który trzeba przejść. Oni proponują już konkretne rozwiązania przyjmują taką, taki ambitny plan, chcą stać się "silicone valley" Europy i konkretnie przedstawiają zalecenia co należy zrobić, żeby ten status osiągnąć. Poza tym w Polsce Związek Rzemiosła Polskiego nie widzi w ogóle problemu w przemyśle 4.0, bo uważa, że rzemiosło jest wykluczone z tej czwartej rewolucji przemysłowej, rzemiosło nie będzie uzależnione od maszyn, więc nie wpływa ten przemysł na konkurencyjność polskiego rzemiosła.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Kolejna trzecia hipoteza mówiła, że organizacje pracodawców oczekują, że państwo pomoże w dostosowaniu się do wymagań przemysłu 4.0 poprzez podnoszenie kwalifikacji. I tutaj zanotowaliśmy duże poparcie we wszystkich analizowanych krajach na poziomie powyżej 35 proc. Tak wysokie poparcie zapewne wynika z samego sposobu wdrażania przemysłu 4.0. Pozostawia się kwestię szkoleń przede wszystkim firmom, a firmy oczekują, że państwo będzie pomagać w kształceniu, przekwalifikowaniu pracowników, w podnoszeniu kwalifikacji. Wszyscy ten problem kwalifikacji uznają za kluczowy dla sukcesu we wdrażaniu przemysłu 4.0, natomiast brakuje tego poparcia państwa w działaniach zmieniających kwalifikacje pracowników.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Kolejna hipoteza hipoteza czwarta brzmiała: "Organizacje pracodawców wskazują że obniżanie kosztów zatrudnienia pomoże im w dostosowaniu działalności do wymagań przemysłu 4.0." I tutaj nasze założenia okazały się błędne, bo w Niemczech i Wielkiej Brytanii nie mówi się na ten temat w ogóle. We Francji mówi się trochę, a w Polsce poparcie dla tej hipotezy było na poziomie 14 proc. I tak to poparcie jest niewielkie w porównaniu z innymi hipotezami. Wydaje nam się, że w Polsce opóźnienia we wdrażaniu przemysłu 4.0 i przede wszystkim wciąż oparcie naszej konkurencyjności na niskich kosztach pracy powoduje, że tutaj oczekiwania pracodawców są wciąż kierunku właśnie utrzymania tych niskich kosztów i stąd ten postulat. Natomiast na zachodzie Europy pracodawcy oczekują szybkiego wdrożenia nowych technologii i nie widzą sensu i korzyści z obniżania kosztów pracy, które wymagałyby szerokiego konsensusu i długich negocjacji.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Hipoteza piąta dotyczy już związków zawodowych. "Związki zawodowe przedstawiają przemysł 4.0 jako wyzwanie, którego koszty można obniżyć zachęcając pracodawców lub państwo do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji." Tak brzmiała nasza hipoteza i tutaj w tym przypadku poparcie było oczywiście znaczne. Ponad jedna trzecia zebranych dokumentów o tym mówiła. Jedynie we Francji mniej niż 30 proc. tą tematyką się zajmowało. Co ciekawe w przypadku Polski znaleźliśmy dwa dokumenty, które zaprzeczała tej hipotezie. Były to dokumenty finansowane przez Solidarność w 2013 i 2014 roku. I w tamtym okresie przemysł 4.0 był postrzegany przez związki zawodowe w Polsce jako szansa na zmianę warunków pracy, szansa na podniesienie jakości tej pracy i bardzo optymistyczne wizje były przedstawiane. Natomiast w kolejnych latach wskazywano, że oprócz pozytywnych stron na zmiany technologiczne mogą też przynieść poważne koszty społeczne, więc jedynie podnoszenie kwalifikacji może je ograniczyć.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

Kolejna, szósta hipoteza mówiła o tym, że związki zawodowe oczekują utrzymania wydatków na politykę rynku pracy na wysokim poziomie w celu ograniczenia potencjalnych kosztów społecznych spowodowanych przez przemysł 4:0. I tutaj, co ciekawe poparcie w przypadku Niemiec dla tej hipotezy praktycznie nie istniało. Jedynie dwa dokumenty na 395 mówiły na ten temat, a w przypadku innych krajów poparcie było też raczej niewielkie. Oczywiście nie można uznać, że związki zawodowe się tym tematem w ogóle nie interesują, nie postulują konieczności zwiększania wydatków na politykę rynku pracy. Ale można domniemywać, że traktują ten postulat jako rozwiązanie "second best", jako "second best solution", a nie jako "first best", czyli podnoszenie kwalifikacji jest dla nich istotniejsze niż wydatki na politykę rynku pracy.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

No i wreszcie proszę państwa siódma hipoteza, która mówi o tym że, związki zawodowe oczekują, że czas pracy pracowników nie ulegnie zwiększeniu w wyniku wdrożenia przemysłu 4.0. Poparcie dla tej hipotezy jest wysokie w Wielkiej Brytanii, na poziomie prawie 40 proc. A w innych krajach wahała się od trzynastu do prawie dwudziestu dwóch procent. 13 w Polsce 22 mniej więcej we Francji. W większości dokumentów była też mowa o tym, że nie tyle oczekuje się, że czas pracy nie ulegnie zwiększeniu w wyniku wdrożenia przemysłu 4.0, ale wprost oczekuje się zmniejszenia czasu pracy. Francuzi mówią już o 32 godzinnym tygodniu pracy. W 2017 roku przegłosowali prawo do bycia offline. I to jest widoczne w tych dokumentach, że przemysł 4.0 ma nam dać szansę na zupełnie inną organizację naszego tygodnia pracy.

##### dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek

No i proszę państwa na koniec ogólne wnioski. Przede wszystkim to badanie pokazało bardzo szerokie spektrum oczekiwań wobec polityki państwa w zakresie przemysłu 4.0, które formułują organizacje pracodawców i związki zawodowe. Organizacje pracodawców często przedstawiają przemysł 4.0 jako nieunikniony, ale trudny etap, który trzeba przejść, aby utrzymać konkurencyjność przedsiębiorstw całej gospodarki. Natomiast związki zawodowe postulują przede wszystkim, aby każda reforma była z nimi konsultowana i akceptowana przez przedstawicieli pracowników. Nawołują do nowego dialogu społecznego. W Niemczech już w 2015 roku opublikowano Księgę "Praca 4:0 -Wymyślić pracę od nowa", która stała się takim zaczynem dyskusji o nowym dialogu społecznym. We Francji też w 2015 roku powstała Krajowa Rada do Spraw Cyfryzacji. Opublikowano tzw. raport czy sprawozdanie Mettlinga, gdzie przedstawia się jakie będą konsekwencje tego przemysłu 4.0 i nawołuje się do nowego dialogu społecznego. Ale jedno przesłanie było wspólne. Aby pomóc sektorowi produkcyjnemu czerpać korzyści z przemysłu 4.0. Rząd powinien znacznie więcej inwestować w umiejętności pracowników. Te umiejętności są tutaj kluczem do zdobycia przewagi i to jest podstawowy wniosek, o którym szeroko mówi się nie tylko oczywiście na poziomie krajów, ale się mówi też szeroko o tym w instytucjach unijnych. To wszystko z mojej strony. Dziękuję za możliwość wysłuchania, dziękuję za uwagi i pozostaję do dyspozycji w ramach pytań.

##### prof. Łukasz Arendt

Szanowni państwo. Wysłuchaliśmy wystąpienia pani profesor Woźniak-Jęchorek. Natomiast teraz przejdziemy do ostatniego w tej części wystapienia, referatu przed przerwą kawową. Proszę panią doktor Iwonę Kukulak-Dolatę z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, aby przedstawiła referat pod tytułem "Technologia cyfrowa jako nowe źródło segmentacji pracy." Ja chciałbym tylko dodać, że to są wyniki badań, które w ramach Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych były i są realizowane w ramach grantu finansowanego z Narodowego Centrum Nauki. Także Szanowni państwo dowiemy się czy nowe technologie cyfrowe tworzą nowe segmenty, czy może wzmacniają segmenty już istniejące. Pani doktor, oddaje głos.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Szanowni państwo. Dziekuję organizatorom za zaproszenie do udziału w tejże debacie [? 1:32:45] Zanim przejdziemy do odpowiedzi, chciałabym wyjaśnić czym jest sama segmenty rynku pracy. Same teorie dotyczące segmentacji rynku pracy pojawiły się bardzo dawno temu, bo już w latach 60 tych ubiegłego stulecia. Nie będę tutaj więc mówić o historii, skupię się na istocie problemu. To pozwoli nam właśnie poszukać odpowiedzi na to czy [? 1:33:13] może być źródłem segmentacji czy być może pełnią całkiem inną rolę w tym procesie. Mówiąc o segmentacji rynku pracy mamy proszę państwa na uwadze pewne podziały tego rynku pracy. Podziały pojawiają się ze względu na cechę rynku pracy, na jego charakter, jest torynek o charakterze heterogenicznym. To oznacza, że na rynku pracy nie znajdziemy dwóch identycznych pracowników. Oni będą się różnić między sobą ze względu chociażby na swój potencjał intelektualny, fizyczny... Jak również na rynku pracy nie znajdziemy do końca dwóch identycznych stanowisk pracy, choć pracodawcy starają się stworzyć zbliżone warunki pracy dla określonych profili zawodowych. I powielając taki schemat postępowania mamy do czynienia z wyróżnieniem pewnych segmentów zatrudnienia na poziomie [? 01:34:14], a w skali makroekonomicznej przekształca się to w segmentację rynku pracy. Jest wiele teorii na temat saegmentacji rynku pracy. W badaniach najczęściej wykorzystywana jest tak zwana dualna teoria rynku pracy, w ramach której wyróżniamy dwa segmenty rynku pracy.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Pierwszy segment zwany inaczej segmentem pierwotnym i drugi segment, segment wtórny. Te dwa segmenty działają w oparciu o różne zasady, jak i [?01:34:51]. Stanowiska pracy, które w tych segmentach [?01:34:57] są zóżnicowane ze względu na pewne cechy. Jakie to są cechy? W przypadku tego pierwszego segmentu, w ramach którego mówimy bardzo często o lepszych stanowiskach pracy, mamy wysoki poziom wynagrodzeń, stabilizacji zatrudnienia, przede wszystkim ze względu na charakter umowy. W warunkach polskich to będą warunki to będą umowy pracownicze, które są regulowane właśnie kodeksem pracy. To będą duże możliwości awansu, możliwości rozwoju zawodowego poprzez uczestnictwo w róznego rodzaju szkoleniach. No i te warunki bardzo często są możliwe do zrealizowania, ze względu na to, że w tych segmentach prężnie działają organizacje pracowników bądź różnego rodzaju stowarzyszenia zawodowe.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Drugi segment, ten do którego należą te gorsze miejsca pracy, ze względu na co? Że są tam niższe wynagrodzenia, brak gwarancji stałego zatrudnienia, bo tam będą występować te umowy niepracownicze. Umowy zawierane w oparciu o kodeks cywilny, jak umowa zlecenia. Dalej. Duża fluktuacja pracowników. Niewielkie szanse rozwoju zawodowego i brak możliwości podnoszenia kwalifikacji. Proszę państwa, w ramach badań jakie prowadzi Instytut Pracy i Spraw Socjalnych od 2018 roku realizując NCN-owski projekt "Segmentacja rynku pracy - studium przypadku rynku polskiego" chcieliśmy dowiedzieć się na ile ta dualna teoria dzisiaj jest aktualna na tym współczesnym, zmieniającym się dość dynamicznie rynku pracy, chociażby ze względu na oddziaływanie własnie pewnych narzędzi IC. Udało nam się w wyniku przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, jak i również analiz statystycznych w oparciu o dane BAEL, ja nie będą więcej czasu poświęcać na samą metodologię. Za chwilę zostanie wydana książka przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych dotycząca właśnie wyników tego projektu. Zachęcam do lektury, bo udało nam się zidentyfikować tak zwane czynniki popytowe i czynniki podażowe, które właśnie determinują nam te procesy segmentacji jakie dzisiaj obserwujemy na polskim rynku pracy. Jakie to są czynniki po stronie popytowej?

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej. Czyli czy jest to stanowisko o charakterze kierowniczym, czy też wykonawczym, operacyjne. Wyposażenie stanowiska pracy. Tutaj staraliśmy się zwrócić uwagę na ten stopień digitalizacji stanowisk pracy. Poziom wynagrodzenia, uciążliwość pracy. Uwzględniliśmy tak zwaną uciążliwość fizyczną, rutynizację i uciążliwość psychiczną. Organizacja czasu pracy. Na ile ona jest elastyczna. Formy zatrudnienia z podziałem na zatrudnienie pracownicze, niepracownicze. No i możliwości [? 01:38:13]. Segmentacja, proszę państwa, rynku pracy niesie za sobą pewne konsekwencje o charakterze społecznym. One są bardzo widoczne po stronie podażowej. To oznacza, że nie wszystkie grupy pracowników mają dostęp do tego lepszego bądź gorszego segmentu rynku pracy. Jakie to są czynniki? No niestety w dalszym ciągu płeć. Tutaj też pewne uregulowania prawne temu sprzyjają, chociażby ze względu na fakt, że kobiety nie mogą chociażby wykonywać pewnych fizycznych prac, ale bardzo ostro widać jeszcze działanie pewnych stereotypów, pewnych nieformalnych instytucji.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Dalej. Wiek. Co ciekawe, skrajne grupy wiekowe pojawiają się, czyli ci najmłodsi ci starsi najczęściej w tych gorszych segmentach rynku. Natomiast osoby w wieku 30-45 to będzie ten lepszy segment rynku pracy. Poziom wykształcenia, status na rynku pracy. Uwzględniliśmy tutaj fakt czy ktoś jest bezrobotny, czy pracujący i narodowość. I co wynika z tych badań. Że są w Polsce nie dwa, ale trzy segmenty rynku pracy i na ten trzeci segment już również się zwraca w innych wynikach badań, które są prowadzone w innych krajach. Pojawia się taki segment pośredni, przejściowy. Ja jeszcze o nim powiem w dalszej części swojego wystąpienia. Przejścia miedzy segmentami są możliwe, ale one są utrudnione. Kryteria wyodrębnienia segmentów, o których mówiłam po stronie popytowej i podażowej, one z różnym natężeniem w poszczególnych firmach będą oddziaływać. No i granice między segmentem nie są tak proste do wyznaczenia. Nie możemy tych granic wyznaczyć za pomocą pewnych linii poziomych i pionowych. One bardzo często przebiegają skośnie bądź w inny sposób.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Jakie cechy udało nam się zidentyfikować w ramach tych segmentów, które wyróżniliśmy w Polsce. Okazuje się, że w ramach pierwotnego segmentu to będą przede wszystkim stanowiska kluczowe. Top management i grupa specjalistów. Ci, którzy odpowiadają za realizację pewnych planów biznesowych, pewnej strategii rozwoju firmy. Te osoby wymagają odpowiedniej organizacji stanowiska pracy pod względem technicznym, czyli wysoki stopień digitalizacji bardzo często tutaj się pojawia. To muszą być już dzisiaj stanowiska zkomputeryzowane, wyposażone w odpowiednie programy. Za tym idzie, wysoki poziom wynagrodzenia. Stanowiska takiege nie obsługują, jak już mówiłam wcześniej przypadkowe osoby. To są specjaliści, oni muszą być w odpowiedni sposób wynagradzani. Daje się im możliwości dalszego rozwoju, bo dzisiaj coraz częściej przedsiębiorcy są świadomi, że ich najważniejszym kapitałem jest kapitał ludzki. Trzeba w niego inwestować. Przede wszystkim w tych, którzy zajmują te stanowiska kluczowe. Oni mają dostęp do szerokiej gamy różnego rodzaju szkoleń. No i oczywiście stabilizuje się, inwestuje w tą grupę pracowników. Nie chcę żeby oni gdziekolwiek mi odpłynęli. Zapewniam im to zatrudnienie pracownicze, praca na czas nieokreślony.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

I szczebel pośredni. O tym już też wspominał pan prof. Arendt. On będzie dotyczył osób, bardzo często, które wykonują zadania rutynowe - kognitywne i to też fantastycznie dzisiaj widać w Polsce, kiedy mamy do czynienia z tą pracą zdalną, o której też jeszcze w dalszej części swojego wystąpienia wspomnę. Czyli tutaj, w ramach tego segmentu pośredniego wyróżniamy stanowiska biurowe, kierownicze, ale szczebla podstawowego. Brygadzista, mistrz, on będzie pojawiał się na poziomie tego segmentu pośredniego. No i inżynierowie, ale nie wszyscy. Na przykład osoby kończące studia informatyczne. Wiemy jak trudno jest pozyskać programistów. Ich od razu wpuszcza się na ten pośredni, na ten przejściowy segment rynku pracy. Ale proszę państwa w tym segmencie mamy do czynienia z niższym poziomem wynagrodzeń. Niższym w porównaniu do segmentu pierwotnego ,ale wyższy w porównaniu do segmentu wtórnego. Stabilizacja zatrudnienia, czyli umowa pracownicza. Dla absolwentów inżynierów na czas określony. Ale jest tutaj nowa determinanta. Bardzo wysoki poziom stresu. Dlaczego on się pojawia w tym segmencie. Segment pośredni, jak mówiłam na samym początku, jest segmentem przejściowym. Ci, którzy od razu do niego wchodzą, traktują go jako swego rodzaju trampolinę. Może uda mi się przeskoczyć do tego segmentu pierwotnego, lepszego. W związku z tym oni intensywnie pracują, oni starają się bardzo efektywnie realizować swoje zadania, żeby wyniki ich pracy były przepustką do tego lepszego segmentu.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

No i segment wtórny. Stanowiska wykonawcze, rutynowość, niski poziom wynagrodzenia, uciążliwość fizyczna, praca zmianowa. Jakiego typu? Praca organizowana w systemie trzyzmianowym. Ale ona na przykład nie była elementem kwalifikującym bardzo często pielęgniarki do segmentu wtórnego. Bo one też pracują w ramach pracy zmianowej. One bardzo często pojawiały się tu badając pewną relacje w tym segmencie pośrednim. No i elastyczne formy zatrudnienia. Tutaj w dużym stopniu występują umowy cywilno-prawne albo umowy na czas określony. Proszę państwa, te negatywne cechy sprzyjają bardzo wysokiej rotacji, a trzeba jeszcze przypomnieć, że Polska ma jeden z większych wskaźników rotacji, co też wynika z tak szerokiego szerokiego rozwoju tego wtórnego.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

I teraz, proszę państwa, wracam do tematu mojego wystapienia. Rzeczywiście ICT dzisiaj mogą być źródłem procesu segmentacji rynku pracy, czy mogą determinować? Wydaje się, że tak i ten problem należy rozpatrywać właśnie w kontekście automatyzacji, zmiany charakteru pracy, uelastycznienia zatrudnienia, one przyczyniają się do zmian organizacyjnych. Sama automatyzacja wpływa na proces segmentacji. W tym przypadku ICT działają w dwojaki sposób. O tym problemie już częściowo mówił pan prof. Arendt. To oznacza, że wprowadzamy nowe technologie do firmy. To oznacza, że zmniejsza się zapotrzebowanie na pracowników o niskim potencjale kwalifikacji. Ci, którzy jeszcze pozostają w firmie mogą spodziewać się niższych wynagrodzeń. Tutaj zaczynają działać odpowiednie prawa rynku, mniejsze zapotrzebowanie, które przekłada się na tendencję spadkową ich wynagrodzeń. Czyli powstaje nam pewna grupa pracowników, która opuszcza firmę mając status bezrobotnego. Jeśli tym bezrobotnym uda się przejść jakieś programy aktywizacyjne np. szkolenia, w wyniku których zdobędą odpowiednie kwalifikacje, to oni wejdą na który segment? Na wtórny. Im się zaproponuje próbny okres zatrudnienia, niskie wynagrodzenie. Ale ICT również mogą działać w drugim kierunku. Wprowadzenie nowych technologii oznacza wzrost zapotrzebowania na specjalistów, bardzo często o wysokich, niespotykanych albo rzadkich dotąd kompetencjach. To w konsekwencji może prowadzić do ograniczonej podaży tej grupy pracowników. Do czego? Do wzrostu ich wynagrodzeń. Proszę zwrócić uwagę. Tutaj automatyzacja będzie oddziaływać zarówno na tworzenie segmentu pierwotnego, jak i segmentu wtórnego.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Proszę państwa, to co dzisiaj też bardzo często się obserwuje. Nowe technologie informacyjno-komunikacyjne sprzyjają zmianie charakteru pracy i form zatrudnienia. Bardzo wielu pracowników o bardzo wysokim potencjale kwalifikacji świadomie rezygnuje z pracy u jednego pracodawcy. Przyjmują oni status eksperta do wynajęcia. Technologie informacyjno-komunikacyjne pozwalają im dotrzeć do pracodawców, którzy poszukują tych perełek. Tych specjalistów o tych wyjątkowych kompetencjach. Bardzo często sprowadzają ich nie tylko spoza danego województwa, ale sięgają dalej, pozyskują ich z innych krajów. I jakie cechy w związku z tym powstają dla tej grupy pracowników, dla tej formy pracy "ekspert do wynajęcia" z perspektywy segmentacji rynku pracy. Oni otrzymują bardzo wysokie wynagrodzenia. Ci, którzy przyjeżdżają z innych szerokości geograficznych otrzymają mieszkanie służbowe. Oni otrzymują dodatki z tytułu rozłąki z rodziną. Oni mają dostęp do szkolenia, np. uczą się języka kraju, do którego przyjechali. Tutaj również należy zwrócić uwagę na tak zwaną pracę portfelową. Realizacji za pośrednictwem również narzędzi ICT [? 01:49:23] na rzecz kilku pracodawców. Ta praca portfelowych dzisiaj, ona jest bardzo aktywna w pewnych obszarach gospodarki mówimy tutaj o tych obszarach kreatywnych typu marketing i reklama. Tutaj również pojawiają się programiści. Dalej, czy chociażby osoby wykonujące usługi prawnicze. Ta grupa osób, jak widzimy, biorąc pod uwagę branże, w których działają, jest również zaliczana do tej grupy zawodowej [? 01:50:02]. Oni otrzymują tutaj znowu staram się zwrócić uwagę na pewne cechy rynku pracy otrzymują bardzo wysokie. Ale mają bardzo wysoki poziom elastyczności organizmu. Oni sami sobie organizm. Oni starają się tak zorganizować pracę żeby mogli wykonać te zadania właśnie dla tych kilku klientów. Dalej oni mają niemal nieograniczone możliwości rozwoju, no fakt, że sami muszą sfinansować różnego rodzaju szkolenia, żeby właśnie zostaćtym ekspertem, tym specjalistą w danej [? 01:50:51].

Kolejna forma pracy to praca mobilna, praca zdalna, ''home office''. Praca mobilna, ona jest dzisiaj bardzo widoczna ze względu na pandemię. I konieczność przeniesienia tej pracy poza firmę. Nawiązując do pewnej definicji pracy mobilnej, praca mobilna może być wykonywana częściowo bądź w całości za pośrednictwem narzędzi ICT, poza siedzibą firmy. I gdybyśmy chcieli zwrócić uwagę na pewne cechy tej pracy z perspektywy analizy segumentacji rynku pracy, to moglibyśmy [? 01:51:43]na niskie w porównaniu do segmentu [? 01:51:49] wynagrodzenie. Tutaj ta praca mobilna bardzo często jest wykonywana przez pracowników biurowych, ale nie tylko, tutaj będą również przedstawciele handlowi. Tutaj również będą mogli pojawiać się programiści. Jakie jeszcze inne cechy możemy wyróżnić, które będą uprawniały nas do zakwalifikowania pracy zdalnej do tego wyższego segmentu rynku pracy niż [? 01:52:24]...

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

...dysponowania samochodem służbowym, dysponowanie telefonem służbowym. I właśnie ta elastyczność organizacji pracy, którą dzisiaj widzimy w tych warunkach pandemii, szczególnie też w przypadku osób wykonujących tą pracę w systemie "home office" , ale tutaj pojawia się proszę państwa nowa determinanta, która oznacza, że możliwość tej samodzielnej organizacji pracy, ta elastyczność w przypadku pracy mobilnej, zdalnej narusza równowagę między życiem zawodowym, a życiem osobistym.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

I czwarty rodzaj pracy, który możemy dzisiaj wyróżnić ze względu na tak intensywny rozwój i narzędzi ICT To jest Crowd work, czyli praca za pośrednictwem platformy. Proszę państwa, mamy tutaj do czynienia z pojawieniem się trzech stron przy realizacji określonych zadań. Platforma, która nie występuje w roli pracodawcy, osoba wykonująca zadania, które otrzymuje za pośrednictwem platformy i klient, który zleca na żądanie wykonanie określonej pracy. Ta praca bardzo często nam się kojarzy z działalnością Ubera, ale nie tylko.Tutaj również możemy mówić o pewnych zadaniach typu przeglądanie stron internetowych, czyszczenie baz danych. Te zadania również są zlecane za pośrednictwem platform zatrudnienia. Jakie tutaj pojawiają się cechy. Z perspektywy właśnie tych analiz segmentacyjnych. Praca za pośrednictwem platform będzie związana z wtórnym segmentem rynku pracy. Dlaczego? Dlatego co mówiłem wcześniej Platforma nie jest pracodawcą Platformy nie obowiązują minimalne stawki ustawowe jakie są ustalane w danym kraju czyli to wynagrodzenie jakie otrzymują realizatorzy zadań zleconych przez platformy jest bardzo często na bardzo niskim na bardzo niskim poziomie. Te zlecenia też nie są systematyczne. Klient na żądanie zleca wykonanie odpowiedniego zadania, w związku z czym tutaj pojawiają się pewne ryzyka socjalne, o których również wspominał prof. Arendt. Brak systematycznego dochodu. Pojawia się niepewność, brak tego bezpieczeństwa socjalnego i brak możliwości stowarzyszenia w pewnych organizacjach broniących interesów tej grupy pracowników, która funkcjonuje za pośrednictwem platform. Proszę państwa, ekspert do wynajęcia, praca portfelowa to będą te formy pracy, które wiążą się z tym lepszym segmentem, czyli pierwotnym segmentem rynku pracy. Praca mobilna i stabilna - segment pośredni. No i praca za pośrednictwem platform - segment wtórny.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Kolejny czynnik, na który chciałam zwrócić uwagę czy też oddziaływanie, a właściwie obszar, w ramach którego narzędzia ICT są aktywne i mogą sprzyjać pewnej segmentacji na rynku pracy. To jest przejście do przedsiębiorstw sieciowych. Proszę państwa, ICT sprzyjają tworzeniu takich jednostek. One generalnie sprzyjają spłaszczaniu struktury organizacyjnej firmy. A jeśli struktura organizacyjna firmy będzie spłaszczona, to wtedy będziemy wyróżniać dwa segmenty, nie trzy. Ja nie powiedziałam jeszcze wcześniej, że trzy segmenty rynku pracy czy też trzy segmenty zatrudnienia są obserwowane w firmach dużych o rozwiniętych strukturach organizacyjnych i o długim stażu funkcjonowania na rynku. Natomiast w przypadku małych firm, średnich, częściej będą pojawiać się właśnie tylko dwa segmenty. I tutaj jeśli mówimy o tworzeniu tych przedsiębiorstw sieciowych, czyli pewnych struktur organizacyjnych, które są budowane wokół projektów realizowanych przez różne zespoły, z różnych firm, to możemy w takich firmach wyróżnić trzon firmy, który będzie stanowiła kadra kierownicza, ale tego najwyższego szczebla i te zmieniające się ewentualnie zespoły. Ale z tych zepołów tylko te osoby mające kluczowe znaczenie dla osiągnięcia efektów firmy. Natomiast pozostałe osoby będą zaliczane do tego segmentu wtórnego, one będą stanowić tzw. peryferia. I koniec już, jakie wnioski? Proszę państwa, nie tworzą nowych segmentów. Wzmacniają te istniejące. Wzmacniają segment pierwotny w ramach takich grup zawodów jak specjaliści, kadra kierownicza szczebla wyższego. Sprzyjają rozwojowi segmentu pośredniego w przypadku zawodów biurowych i pracowników korzystających z Home Office. Wzmacniają sektor wtórny w przypadku tych, którzy są zatrudnieni za pośrednictwem platform zatrudnienia.

##### dr Iwona Kukulak-Dolata

Jeszcze raz podkreślam, te linie podziału będą w różny sposób przebiegać ze względu na struktury organizacyjne firmy i branże, w których te firmy funkcjonują. Już ostatnie zdanie, ICT wprowadzają nowy czynnik determinujący. Podział stanowisk między sektor pierwotny i wtórny. Mianowicie, równowaga między życiem zawodowym i rodzinnym może być zagrożona i na to wskazują również ostatnie badania. Ci, którzy teraz pracują w systemie zdalnym poświęcają o wiele więcej czasu. Ich dzień pracy nie wynosi 8 godzin. Także automatyzacja nie zawsze musi wiązać się ze skróceniem czasu pracy, a związki zawodowe, o ile dobrze pamiętam, pan profesor powiedział, że oczekują iż narzędzia ICT będą skracać czas pracy.Dziękuję państwu za uwagę.

##### prof. Łukasz Arendt

Bardzo dziękujemy. Szanowni państwo, po tej części zgodnie z programem mamy zaplanowaną przerwę kawową. Co prawda jesteśmy troszeczkę po czasie, więc aby dać nam chwilkę, to proponuję szanowni państwo, żeby w spokoju tę kawę wypić. Zarówno państwo jak i my. I byśmy w takim razie spotkali się ponownie już na dyskusji plenerowej, o godzinie12:20, czyli 20 minut przerwy. Widzimy się 20 minut po 12, życzę smacznej i kawy i do zobaczenia za 20 minut.

##### prof. Łukasz Arendt

Szanowni państwo, witamy po przerwie kawowej, na dyskusji panelowej, w której wezmą udział, jak państwo widzicie, przedstawiciele różnych grup, ale generalnie jeśli chodzi o dobór osób do panelu kierowaliśmy się zasadą, że są to osoby, które zajmują się problematyką rynku pracy, jak również problematyką tego jak technologia na rynek pracy mogą wpływać. Serdecznie witam od mojej lewej strony pana Piotra Lewandowskiego z Instytutu Badań Strukturalnych, pana Piotra Szumilewicza ze Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa, pana dyrektora Tomasza Sieradza z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, panią Katarzynę Lorenc z Business Centre Club i pana Kacpra Nosarzewskiego 4CF, ale też Polskie Towarzystwo Studiów nad Przyszłością. Szanowni państwo, pozwolę sobie zaproponować taką formułę, w której będą stawiał pytanie i każdy z naszych panelistów się do tego pytania ustosunkuje. Przygotowałem wcześniej kilka pytań, natomiast jest mi niezmiernie przyjemnie poinformować, że podczas naszej pierwszej części dzisiejszej debaty płynęły też pytania, które postaramy się wpleść w naszą dyskusję i udzielić na nie odpowiedzi. Ale zacznijmy od takiego pytania bardzo ogólnego, aczkolwiek istotnego. Czy faktycznie jesteśmy sobie w stanie wyobrazić koniec pracy? A jeśli jesteśmy, to kiedy ten koniec pracy mógłby nastąpić? I może poproszę żeby pierwszy pan Kacper właśnie ustosunkował się do tego pytania.

##### Kacper Nosarzewski

To pytanie powraca w różnych okazjach debat i spotkań, również między nami. Padło ono trzy lata temu, kiedy rozmawialiśmy na debacie w Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji i wtedy wydawało się, że konsensus w naszej części świata jest taki, że nas niestety koniec pracy nie dotyczy w żaden sposób. Mijają lata, pojawiają się nowe czynniki techniczne i polityczne, i ekonomiczne, które mają wpływ na postrzeganie tego zjawiska wyczerpywania się wartości dodanej, wynikającej z pracy ludzi. Czyli po prostu udziału pracy ludzkiej w tworzeniu wartości. I widzimy dziś, myślę że nieco bliżej niż wówczas, że tamto stanowisko trzeba zweryfikować. Że koniec pracy może, nie jako jakaś taka metafora jak koniec szkoły, ostatni dzwonek, że po prostu jest ostatni gwizdek w fabryce i wszyscy przestają przychodzić. Ale powolny proces rozłożony na dekady przed nami, który może ulec różnym zaburzeniem, pod wpływem niespodziewanych albo trudnych do precyzyjnego prognozowania zjawisk, takich jak kryzys związany z pandemią, w którym teraz jesteśmy zanużeni, że ten koniec pracy powoli postępuje.

##### Kacper Nosarzewski

Z ostatnich lat mamy bardzo ciekawe odczyty dotyczące produktywności i skracania czasu pracy. W Japonii Microsoft przeprowadził eksperyment obejmując dużą część swoich pracowników 4 dniowym tygodniem pracy. Powiedziałbym że z perspektywy na przykład 19 wiecznej 4 dniowy tydzień pracy to już jest w zasadzie rodzaj jakiejś utopii, dlatego że to oznacza, że prawie połowa czasu, a jeśli doliczyć do tego urlopy i dni wolnego, to już w skali roku połowa czasu kalendarzowego, astronomicznego nie jest poświęcona pracy, a ludzie nadal pracują. Oczywiście to są wyjątki, to są przykłady zupełnie zupełnie wybrane i nie dotyczą one miliardów ludzi, którzy pracują w pocie czoła na świecie i nie zawsze sprawiedliwie, i nie zawsze na partnerskich warunkach. Czyli nie tylko pracowników korporacji technicznych. Ale jeżeli zdefiniujemy ten koniec pracy jako przekroczenie pewnej cezury, po której praca nie jest już dominującym zajęciem, no to myślę, że w perspektywie 30, 40 lat możemy mówić o upowszechnianiu tego modelu w krajach rozwiniętych. Postawić hipotezę, że w części scenariuszy przyszłości właśnie taki obrót sprawy mogą obrać. I może to mieć również skutek taki, że w pewnych działach, jeśli chodzi o zawody i w pewnych działach gospodarki te zmiany związane z automatyzacją i robotyzacją wspieraną przez algorytmy uczenia maszynowego będą postępowały szybciej. I tam równolegle będzie miało miejsce zmniejszanie bazy, jeśli chodzi o liczbę pracowników, czy drastyczny wzrost produktywności maszyn. I skracanie czasu pracy, co ma służyć celom socjalnym. Z tego eksperymentu Microsoftu, który testowałem wynikło, że produktywność utrzymała się na tym samym poziomie, a wręcz wzrosła. Czyli znaczy, że w ogóle nie trzeba było, żeby ci ludzie w piątki przychodzili do pracy.

##### Kacper Nosarzewski

Jeżeli zniuansujemy to pojęcie końca pracy w ten sposób, okazuje się, że rzeczywiście w perspektywie bieżącego stulecia, a jesteśmy już, wchodzimy w jego trzecią dekadę, możemy spodziewać się w krajach rozwiniętych drastycznego wprzewartościowani funkcji pracy. Temat oczywiście wymaga dalszego pogłębienia, jale myślę że mamy na to szansę w tej debacie.

##### prof. Łukasz Arendt

Świetnie, bardzo dziękuję. No to w tej perspektywie trzydziestu, czterdziestu lat., przy pewnej cezurze, pani Katarzyna, jak pani sądzi.

##### Katarzyna Lorenc

Jak ja sądzę? Moja wyobraźnia w ogóle nie sięga tak daleko, że ja sobie jestem w stanie wyobrazić człowieka który nie pracuje. Ponieważ to jest tak ogromne źródło wartości, satysfakcj, to nasze dążenie do osiągania. Myślę, że my mamy pracę jako coś co jest nam przypisane w naturze, natomiast absolutna zgoda, że może się zmienić wymiar tej pracy, sposób pracowania, mogą się zmienić relacje w pracy, ale nawet jeśli skracamy ten czas pracy, to warto zobaczyć co robią ludzie kiedy dostają dzień wolny. Czy oni pracują społecznie? Okazuje się że wiele osób tak. Czy oni pracują nad własnym rozwojem czy nad satysfakcją z życia? Tak. Dodatkowo, wydaje mi się, że w związku z tym, że jesteśmy w zmianie technologicznej, to dotychczasowe zmiany technologiczne i te przełomy powodowały, że zawodów i miejsc pracy było więcej. I teraz my się zastanawiamy czy będzie mniej tej pracy. Ale może pojawią się nowe obszary, takie jak rozrywka, organizowanie czasu wolnego, rozwój społeczny i rozwój duchowy. W związku z tym, tak naprawdę wydaje się, że praca się nam nie skończy, natomiast bardzo będzie się zmieniać, w stronę bardziej ekonomii, bardziej rynku pracy, ale rynku zadań, większej wolności w tym obszarze, większej "ad hoc-owości". Natomiast wydaje mi się, tak jak mówiłam na początku, że praca leży w naszej naturze i jest ogromnym źródłem satysfakcji dla wielu, wielu, wielu ludzi.

##### prof. Łukasz Arendt

Bardzo dziękuję. Ja sobie zapisałem "rynek zadań", a nie ''rynek pracy" podczas naszego spotkania, wspominając o hipotezie polaryzacji. Tak naprawdę już mówimy o zadaniach, a nie o zawodach. W zasadzie odchodzimy od zawodów, więc ten rynek zadań faktycznie rośnie. A skoro człowiek bez pracy żyć nie może, to pewnie będzie wykonywał pracę, ale taką w coraz większym zakresie, taką która obecnie w statystyce jest klasyfikowana jako praca tak zwana nierejestrowana, czyli działalność hobbystyczna, którą sobie realizujemy w domu. Która stanowi istotne źródło radości i przyjemności, ale też ma ten wymiar czysto finansowy, który dokłada się do PKB. Abstrahując od tego, że nie mamy z tego tytułu żadnego dochodu. Świetnie, panie dyrektorze.

##### Tomasz Sieradz

Ja myślę, że zarówno zgadzam się z panem prezesem, jak i koleżanką z BCC. Przyznam szczerze, dla mnie jak się nad tym zastanawiałem w pierwszej kolejności oczywiście koniec pracy również był niewyobrażalny. Tym niemniej, jeśli sięgniemy do literatury, sięgniemy do opisanych różnych scenariuszy, to oczywiście można w tym momencie o tym dywagować i zadać sobie pytanie czy to nastąpi. Pewnie kiedyś nastąpi. Pytanie tylko kiedy. I wydaje mi się jednak, że gdyby nie ostatnie zdarzenia, które mają miejsce na świecie, związane z koronawirusem, to pewnie byłbym większym optymistą i sądziłbym, że ta kwestia końca pracy może być zdarzeniem bliższym. Tymczasem skala tego zdarzenia, które ma miejsce obecnie, czyli pandemia i wprowadzenie tak naprawdę olbrzymiego zamieszania w gospodarce i we wszystkich jego sferach. Poczynając od pracy, poprzez zdrowie, poprzez edukację. Zresztą dotyka to każdego z nas, więc wydaje mi się, że jeżeli byśmy na to spojrzeli z tego punktu widzenia, że ta epidemia może być... To to nie jest to nie jest pewnie koniec, bo już dzisiaj specjaliści się wypowiadają o kolejnych mutacjach, o kolejnych zagrożeniach, czyli może się okazać że tego typu zdarzenia mogą i pewnie będą miały istotny wpływ na te scenariusze, te skrajne scenariusze, pozytywne, negatywne, które wcześniej były opisywane. Więc wydaje mi się i tu idę do wypowiedzi pana prezesa, że jeśli chodzi o naszą szerokość geograficzną i kraje jednak słabiej rozwinięte, i kraje gdzie to rozwarstwienie społeczne jednak będzie prawdopodobnie coraz większe, to sądzę, że ten koniec pracy w obecnym rozumieniu, to chcę podkreślić, koniec pracy w obecnym rozumieniu. Myślę że jest dosyć odległy. Natomiast, oczywiście jeśli byśmy pochylili się nad definicją, to o czym przed chwilą była mowa. Czy mówimy o pracy i definiujemy pracę? Czy bardziej podchodzimy do tego z punktu widzenia realizacji zadań, czyli tych wszystkich możliwości, również elastycznych form. No to jest kwestia definicji. W dzisiejszym rozumieniu wydaje mi się że koniec pracy, zwłaszcza w Europie Środkowej jest zdarzeniem dosyć odległym.

##### prof. Łukasz Arendt

Czyli mamy spójność na razie wśród naszych panelistów. Panie Piotrze. Pan też się z tym zgodzi? Czy może jakiś inny scenariusz.

##### Piotr Szumlewicz

Chyba jednak trochę inny scenariusz. To znaczy mi się wydaje, że generalnie rzecz biorąc w krajach najbardziej rozwiniętych koniec pracy jest najbardziej odległy. Chciałem zacząć od danych empirycznych tzn. wszystkie dane pokazują, że kraje najbardziej rozwinięte technologicznie mają najwyższe wskaźniki zatrudnienia i najwyższe wskaźniki aktywności zawodowej. I co ciekawe dotyczy to krajów niezależnie od modelu polityki społeczno-gospodarczej, czyli kraje socjaldemokratyczne, z jednej strony mam na myśli głównie kraje skandynawskie, a z drugiej strony kraje anglosaskie, które prowadzą radykalnie inną politykę społeczną, czyli Stany Zjednoczone czy Wielka Brytania. Szczególnie Stany też mają akurat jak o to chodzi wysokie wskaźniki aktywności. jedni mają elastyczny rynek pracy, drudzy mają nie-elastyczny rynek pracy, to znaczy Dania mieszany, to jest złożony model, ale generalnie rzecz biorąc te kraje w tych rankingach rozwoju technologicznego mają bardzo wysokie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia. Jeśli miałbym różnicować w zależności od modelu polityki społecznej, to najniższe, szczególnie w Europie, mają kraje o modelu polityki chadeckiej, czyli Grecja, Hiszpania, Portugalia i Polska w sumie też się tutaj zalicza. I są to te kraje, w których są najwyższe różnice aktywności zawodowej i zatrudnienia kobiet. Różnica w Polsce już jest rzędu 16 punktów procentowych i w aktywności zatrudnienia i w pracy. I niestety te dane za rządów obecnej ekipy rosną, bo rzeczywiście to jest ekipa, która... różne są subtelności, ale prowadzi politykę chadecką. Więc wydaje mi się, że to jest jedna ważna sprawa, że z jednej strony kraje... Pierwsza teza - kraje o największym rozwoju technologicznym mają najwyższe wskaźniki zatrudnienia, aktywności. Druga teza - stopień aktywności i pracy zależy nie tylko od stopnia rozwoju technologicznego, ale też od modelu polityki społecznej. Moja teza jest taka, też za Espingiem-Andersenem, że kraje właśnie o modelu polityki chadeckiej są najbardziej kryzysogenne w dłuższej perspektywie i grozi im strukturalne bezrobocie czy raczej strukturalna, niska aktywność zawodowa, a nie bezrobocie.

##### Piotr Szumlewicz

Teza, której ja de facto bronię od lat i wydaje mi się, że też epoka koronawirusa ją potwierdza, brzmi, że technika jest polityką prowadzoną innymi środkami i bardzo dużo zależy od decyzji o charakterze politycznym. Mamy to nawet w ostatnich tygodniach w Polsce. Patrz dyskusja odnośnie zwierząt futerkowych. Zamykamy branżę, czy nie zamykamy, to jestspór polityczny odnośnie pewnej wrażliwości, ekologii, wizji rozwoju branży. Czy drugiej strony spór o przyszłość górnictwa. Zostawiamy, czy nie zostawiamy? Niezależnie od oceny zmieni się struktura rynku pracy bo czy likwidujemy branżę, czy nie i drugi,e pewnym sensie ważniejsze - czy tworzymy nowe miejsca pracy w zamian? Czy po prostu niech ludzie jakoś tam sami sobie radzą, więc wydaje mi się że to też jest ważne.

##### Piotr Szumlewicz

I trzecia teza w tej pierwszej naszej turze. Jakby podważał bym, bardzo ciekawe były te wystąpienia przed naszym panelem. Czy są zawody nazwijmy to obiektywnie schyłkowe, bo tu jednak został przyjęty taki model, nazwijmy to, takiego obiektywnego rozwoju sił wytwórczych. Siły wytwórcze de facto likwidują pewne zawody. W ich miejsce ewentualnie wchodzą nowe. Mam tu wątpliwości, bo nie chodzi tylko o charakter polityczny, ale również pewne gusta konsumenckie. Na przykład właściwie najłatwiej byłoby zautomatyzować handel, sklepy, ale przecież jest klientela w wielu krajach, która po prostu lubi przychodzić do sklepu, gdzie ktoś ich obsługuje, sprzedaje, są przyzwyczajeni. I w krajach zachodnich jak wiemy rozwija się bardzo dużo sklepów o np. regionalnych produktach, w których jest bardzo tradycyjna obsługa, jeszcze się chwalą że sklep istnieje od stu lat. Więc wydaje mi się, że tutaj też z jednej strony to zależy właśnie od decyzji politycznych, a z drugiej strony od pewnych decyzji o charakterze konsumenckim i nazwijmy to, bardzo tradycyjne zawody mogą mieć bardzo duży stopień zatrudnienia siły roboczej.

##### Piotr Szumlewicz

I ostatnia rzecz. Wydaje mi się, że względnie obiektywne, ale też zależne w dużej mierze od decyzji o charakterze politycznym jest to, że siła robocza będzie przechodzić nie tylko jak to było w referatach wcześniejszych, do pracy bardzo wykwalifikowanej, ale do konkretnego jej segmentu jakim jest sektor opieki. Jest mi przykro, że wiele krajów, w tym Polska, w czasie epoki koronawirusa nie podejmuje działań strukturalnych, które by możliwie szybko przesuwały siłę roboczą właśnie na sektor opieki to np. kraje skandynawskie zrobiły. 30, 40 lat temu z różnych przyczyn. więc to może na początek.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękujemy bardzo. Generalnie to przejście do sektora opieki wpisuje się w tę koncepcję zmiany technologicznej. Tu nawet nie chodzi o samo przechodzenie do zadań wymagających... Nie mówię tu tylko o opiece. Nie chodzi o przechodzenie do zadań wymagających tylko i wyłącznie wysokich kwalifikacji, ale właśnie tych, które wymagają bezpośredniego kontaktu człowieka z człowiekiem. Bo nie jesteśmy albo w stanie ich jeszcze zalogorytmizować i zautomatyzować, albo to czym pan wspomniał, te gusta konsumenckie, ja bym powiedział nawet uwarunkowania kulturowe sprawiają, że my nadal, chyba, takie mam wrażenie, wolimy idąc do sklepu spotkać się z uśmiechniętym człowiekiem, niż z robotem, który by nam podał dany produkt. Czy idąc właśnie do restauracji, być obsługiwanym przez człowieka, nie przez robota co na przykład zupełnie inaczej wygląda w Japonii, ale to jest właśnie kwestia różnicy kulturowej, na które to różnice nakładają się te gusta konsumenckie i to trzeba brać pod uwagę, że w niektórych branżach, sektorach gdzie teoretycznie można by je zautomatyzować, to będą takie krajue, w których nadal ta tradycyjnie rozumiana praca czy tradycyjnie rozumiany popyt na pracę będzie, dlatego że ludzie będą oczekiwali właśnie kontaktu z drugim człowiekiem. Co na to panie prezesie pan powie?

##### dr Piotr Lewandowski

Postęp technologiczny rzeczywiście zastępuje ludzi w wykonywaniu wielu zadań. Tak jest od zawsze, zasadniczo od samego początku ludzkości. Nie jest to pierwszy moment, w którym obawy o koniec pracy są rozpowszechnione. Jak popatrzymy historycznie, to w czasie pierwszej rewolucji przemysłowej w brytyjskich mediach pojawiały się grafiki pokazujące, że tam właśnie ta maszyna wymiata już wszystkich, nawet prawników. W latach 60 w Stanach Zjednoczonych przecież była powołana prezydencka specjalna komisja do spraw postępu technologicznego i końca pracy. Tamte obawy się nie ziściły z prostego powodu. Pojawianie się nowych technologii i szybszy rozwój nowych branż, tych które na tych technologiach korzystają, wytwarzają nowe zadania, które wykonują też ludzie. Obecny postęp technologiczny rzeczywiście być może się trochę różni od tych wcześniejszych epizodów w tym, że zachodzi szybko. Że wzrost mocy obliczeniowej komputerów, można powiedzieć na przestrzeni dwóch trzech dekad, przynosi większe zmiany niż miało na przykład wprowadzenie energii elektrycznej w przemyśle, gdzie dyfuzja tej technologii było po prostu dużo wolniejsza. Choćby z tego powodu, że wówczas rozwojem tych technologii zajmowały się jedno czy dwa najbogatsze kraje na świecie, a teraz ten proces jest bardziej rozproszony. Więcej czynnika ludzkiego nad tym na świecie pracuje. Teraz konsekwencje są takie, że rzeczywiście tak jak przed wcześniejszymi falami postępu technologicznego ludzkość zawsze uciekała w pracę umysłową i biurową. Bo generalnie automatyzacja zawsze zabierała pracę w przemyśle, w rolnictwie itd.To teraz się czujemy trochę bardziej zaszokowani, bo ta automatyzacja może też dotknąć prac umysłowych, które przez setki lat były właśnie tą ucieczką. Natomiast ten proces pojawiania się nowych zadań następuje. Z jednej strony duża część tych zadań wymaga wysokich kompetencji, więc ten proces prowadzi do wzrostu nierówności dochodowych. Z drugiej strony też trzeba pamiętać, że on wytwarza bardzo dużo prac niewdzięcznych, których kompletne wyeliminowanie tak naprawdę podniosło by jakość pracy i dobrobyt. Przykładem może być zatrudnianie tysięcy ludzi do moderacji treści, która jest niezbędna np. social media albo do weryfikowania np. osób pracujących na platformach. Przykładowo, każdy kierowca jednej czy drugiej takiej platformy musi sobie zrobić zdjęcie codziennie rano, czy tam o której porze dnia zaczyna swoją pracę i system go weryfikuje czy to naprawdę on odpala ten samochód, który jest zarejestrowany. Raz na jakiś czas, jak on się nie ogoli, to ta maszyna się pomyli i wtedy gdzieś siedzi jakiś człowiek, który cały dzień porównuje te zdjęcia. To jest taki typowy "bulshit job" c terminologii [ ? 02:42:37]. Szczerze mówiąc jeśli postęp technologiczny pójdzie ten kolejny krok i wyeliminuje te durne prace, które powstały przy jego okazji to nie będzie za czym płakać.

##### dr Piotr Lewandowski

Natomiast jeśli popatrzymy jakie są główne wyzwania, powiedzmy szerzej, rozwojowe przed gatunkiem, tak powiedzmy. I zidentyfikujemy je jako zmianę klimatyczną, jako procesy demograficzne związane z jednej strony ze starzeniem się ludności w krajach rozwiniętych najwyżej oraz w krajach Azji Wschodniej. Połączone z zupełnie innym wzorcem przemian demograficznych, które zachodzą w Indiach i krajach afrykańskich i wynikających z tego na przykład presji na przepływy ludności, na migracje, z którymi sobie nie radzimy. Jeśli dodamy do tego te ryzyka dla zdrowia publicznego, związane z tą pandemią i spodziewanymi kolejnymi, to widzimy, że wszystkie te wyzwania, w dużej mierze to jak na nie odpowiemy są: polityczna - wymagają jakiegoś działania grupowego, a także wymaga bardzo dużej ilości pracy ludzkiej. Postęp technologiczny, który obecnie zachodzi tam gdzie postęp technologiczny jest najszybszy. Zobaczmy, że on w umiarkowanym stopniu adresuje w ogóle te wyzwania. On jest gdzieś indziej, prawda? Możemy zautomatyzować dobieranie reklam w internecie, ale z punktu widzenia tych wyzwań, które są takie fundamentalne, egzystencjalne to nic nie zmienia. Więc wyzwania moim zdaniem tutaj są dwa, już kończąc. Jedno -wpływanie na kształt i kierunek postępu technologicznego. Dwa - poważna refleksja nad tym, jak rozwój technologii łączyć z wymyślaniem nowych zadań dla ludzi, które będą twórcze i produktywne. I komplementarności pomiędzy jednym i drugim. Bo także w obszarze technologii, przepraszam, klimatu, w obszarze zdrowia publicznego czy w obszarze opieki jest jakaś rola dla wyższej automatyzacji, ona nie zastąpi człowieka w całości.

##### prof. Łukasz Arendt

W sumie optymistyczny wniosek. Pani Katarzyno.

##### Katarzyna Lorenc

Gdybym się mogła do tego odnieść. Nie wiem czy jesteśmy w sporze, ale może to by się w debacie przydało, żeby było trochę ognia (śmiech). Ten spór, który ja czuję jako przedsiębiorca jest taki, że trochę nie wiem czy nadinterpretuję to co pan mówi, ale że technologia będzie kwestią polityczną. Ja jako przedsiębiorca bardzo się obawiam takiej sytuacji, w której kreatywność ludzka, działalność gospodarcza będzie w jakiś sposób być może limitowana, będzie kierowana w jakiś tam obszary. Czuję wobec tego głęboki sprzeciw i mam nadzieję że do tego nie doprowadzimy.

##### dr Piotr Lewandowski

Ale wie pani, ze tak jest? Że postęp technologiczny nie jest losowy, to że przez ostatnie kilka, powiedzmy kilkadziesiąt lat dużo inwestuje się w technologię automatyzacyjne jest pochodną modelu opodatkowania, czyli np. w dużo wyższych preferencji podatkowych dla kapitału i inwestycji, kosztem pracy, bo np. składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne nakładamy tylko na pracę, a nigdy na zwrot z kapitału. Tu nie chodzi o zakazywanie, tylko większość postępu technologicznego jest tak naprawdę wspierana przez jakiś publiczny system grantowy. Chodzi po prostu o preferencje. Jaka jest branża, w której Polska jest najbardziej innowacyjna. Górnictwo, jakby najwięcej patentów mamy w technologiach okołogórniczych. To jest jakiś wybór. Czy inwestujemy w postęp technologiczny, w technologie górnicze, czy inwestujemy w postęp technologiczny w technologiach zielonych.

##### Kacper Nosarzewski

Jeśli ja mogę jeszcze dodać odnośnie tego węzła czy splotu pomiędzy politykami publicznymi, techniką, a tym co trafia potem na rynek, bo to jest trójkąt nauki, techniki w rozumieniu technologicznymi i polityk. Rzeczywiście, empirycznie można dowieść na wiele sposobów tej tezy, ja się też z nią zgadzam, że kwestią wyboru, identyfikacji tych kierunków rozwoju i wyboru, w które z nich będziemy kierować inwestycje, jest taki status w jakim obecnie się znajdujemy. System np. inteligentnych specjalizacji temu służy i generalnie największym zagadnieniem, można powiedzieć unijnym, na poziomie poandnarodowym Unii Europejskiej, to jest gdzie pozwalamy na pomoc publiczną. Bo wszystkie kraje chciałyby jak najbardziej arbitralnie w ogóle podporządkować to najlepiej celom politycznym bieżącym, ale jak najbardziej arbitralnie kierować pomoc publiczną... Na poziomie ponadnarodowym jest rozstrzygnięte, że nie można, trzeba przyjąć pewne kryteria. Tylko że w przyszłości wobec pewnych jeszcze zjawisk, które nie padły w tej rozmowie np. problemu "Total productivity factor", czyli łącznej produktywności czynników produkcji, dobrze tłumaczyłem? Tam są dwa tłumaczenia, łącznej albo całkowitej. Który wskazuje nam, że coraz trudniej jest tak naprawdę zwiększać tę produktywność przez innowacje, wymaga to coraz większych nakładów, a z drugiej strony w świecie nauki mamy boom nieprawdopodobny, na skalę nieznaną nigdy wcześniej w historii, to polityki publiczne mogą znaleźć się w dziwacznym położeniu, w którym z jednej strony nieprawdopodobne rzeczy stają się teoretycznie możliwe dzięki rozwojowi nauki. Przypomnijmy, medycyna podwaja swoją wiedzę na przestrzeni już okresu poniżej trzech miesięcy w tym roku. Gdzie sto lat temu zajmowało to kilka wieków, żeby podwoiła się baza naukowa, medyczna. Dzisiaj jeśli chodzi o odkrycia to jest to siedemdziesiąt kilka dni, akurat na ten rok takie jest oszacowanie. A przejście od tych nieprawdopodobnych przyszłości, które pokazuje nauka do konkretnych aplikacji technologicznych, ono jest już i zamediowane przez politykę i coraz trudniejsze, wymaga coraz większych inwestycji. Więc polityki publiczne i decydenci są pod coraz większą presją, bo w coraz mniejszym stopniu te decyzje, tutaj sypmijmy złotem tej branży albo innej, albo tej uczelni przekładają się na ten rezultat o którym mówił pan profesor Lewandowski.

##### Piotr Szumlewicz

I to właśnie miałem na myśli mówiąc o polityce, bo mówiłem o tej branży futerkowej czy o górnictwie, ale to można długo wymieniać, bo na przykład są kraje, Reagan de facto trochę taką politykę prowadził, że np. automatyzuje się te branże, w których związki zawodowe są najsilniejsze, po to żeby je po prostu osłabić, czy żeby mieć na nie haka, uważajcie bo my was zautomatyujemy. A z drugiej strony można wydawać miliardy, to swego czasu robiła czy robi część krajów Unii Europejskiej, czy swego czasu Japonia, że np. inwestujemy potężne pieniądze w BHP albo tak zawyżamy standardy BHP, że część miejsc pracy trzeba zlikwidować, bo one po prostu nie spełniają tych kryteriów. To jest między nimi spór o górnictwo, czy w ogóle inwestujemy np. w BHP w górnictwie, czy inwestujemy w czyszczenie samej energii, czy inwestujemy w coś jeszcze innego, co doprowadzi np. do likwidacji kopalni i chcemy w ogóle odejść od górnictwa. To są decyzje o charakterze politycznym w tym sensie, że to są przepisy prawne. My jako związkowcy jesteśmy za tym, żeby BHP było bardzo ostro przestrzegane i to jest też spór w obrębie związków zawodowych. Czy np. jednak częściowo odchodzić od tych miejsc pracy w górnictwie, które są niebezpieczne na rzecz czegoś trochę innego, czy jednak bronić do upadłego. My np. jako Związkowa Alternatywa z Piotrem Dudą nie do końca jesteśmy po drodze, spieramy się i jednak uważam, że trzeba te miejsca pracy zmieniać. Jeszcze jedna uwaga, w pewnym sensie ciekawy spór o charakterze można powiedzieć politycznym. Czasem osobiście się spieram o to, że mówię że to jednak jest jakiś skandal moralny, że na przykład Cristiano Ronaldo czy Robert Lewandowski zarabiają jakieś potworne pieniądze. I mój argument nie jest nawet taki, że jakoś ich nie lubię. No dobrze w piłkę grają. Tylko problem polega na tym, że to że oni tyle zarabiają to też nie jest wynik ich po prostu kreatywności, pracowitości, tylko to jest wynik między innymi zmian na rynku reklamowym, które da się prześledzić zmiany prawne. Liberalizacja rynków reklamowych i możliwość zarabiania w tym segmencie gospodarki to jest wynik bardzo konkretnych przepisów, które najpierw bodaj weszły w Stanach Zjednoczonych i można prześledzić jak to się działo. Pele też świetnie grał w piłkęa a zarabiał powiedzmy tysiąc razy mniej. Właśnie ze względu na to, że był inny kształt ustawodawstwa. Wtedy byłe kraje kapitalistyczne ,dzisiaj są kapitalistyczne, tylko jest po prostu inny model podejścia do branży, nazwijmy to i w tym sensie o charakterze politycznym, a przepisy zawsze jakieś tu są.

##### dr Piotr Lewandowski

Część kontrowersji , która tutaj się pojawiła ma charakter semantyczny. Polski ma taką smutną cechę, że opisuje słowem "polityka" zarówno to co po angielsku nazywmy "politics", jak i to co nazywamy "policy". Polska jako kraj bardzo zpolaryzowany, zawsze jak mówimy "polityka" to widzimy "polotics", a nie "policy". Poświęcamy za mało uwagi w Polsce na "policy", za dużo na "politics" . Może tu chodzi bardziej o to jak wybór publiczny wpływa na kierunki rozwoju technologicznego oraz na relatywne preferencje dla kapitału oraz pracy ludzkiej. I rzeczywiście jest tak, że przez ostatnie 20, czy 30 lat była tendencja do tego, żeby z czasem te preferencje przesuwać na rzecz kapitału. A więc spada odsetek pracy PKB, zarówno w krajach najwyżej rozwiniętych, jak i w Polsce. Obniżył się od początku lat 90 tych, co by się wydawało zaskakujące. To sa kwestie wyboru. Jak popatrzymy na przykład które kraje mają największy postęp technologiczny w obszarze samej automatyzacji, to na przestrzeni ostatnich 30 lat to są generalnie trzy kraje. Niemcy, Japonia, Korea Południowa. Teraz to się trochę zmienia, dlatego że Chińczycy bardzo dużo inwestują zarówno w samą automatyzację, jak i w przejmowanie tych firm, np. kupują największe niemieckie firmy, które wytwarzają roboty. Ale jak popatrzymy czemu te trzy kraje, to były trzy kraje, które gdzieś w latach 80, 90 dostrzegły, że dotknie ich starzenie się ludności, spadek zasobu siły roboczej, dostrzegły też, że jest wzrost aspiracji edukacyjnych i będzie mniej ludzi, którzy będą chcieli walić młotem w fabryce i w jakiś planowy sposób po prostu zainwestowały w rozwój tego typu technologii, przygotowując się na nadchodzące zmiany. I teraz np. problem który ja dostrzegam jest taki, że pewnie za mało inwestujemy np. w obszarze "machine learning", za mało uczenia maszynowego. Za mało dajemy moim zdaniem zachęt do tego, żeby te technologie rozwijać w kierunku np. medycznym czy takich związanych właśnie z energią, czy z emisjami. Za dużo idzie pary w gwizdek na przykład automatyzujący call center. Zagregowany zysk produktywności z tego tytułu będzie żaden. Nikt z nas nie zacznie więcej dzwonić na infolinię tylko dlatego, że chatbot tam jest, nie człowiek i chatbot może odpowiadać 24. Nasz popyt w tym zakresie jest zdefiniowany przez to jak często nam się psują te rzeczy.

##### prof. Łukasz Arendt

Szanowni państwo. Ponieważ tutaj parę wątków zostało poruszonych, które generalnie dość klarownie przenoszą nas do drugiego pytania. Drugie pytanie dotyczy tego... Oczywiście rozumiejąc wszystko w kategoriach "policy", a nie "plolitics", jaką rolę w tych przemianach na rynku pracy uwarunkowanych postępem technologicznym, czy w Polsce, czy generalnie na świecie, odgrywają poszczególni interesariusze. Myślę tutaj o dość szerokim spektrum tych interesariuszy. Oczywiście to jest rząd, to są przedstawiciele pracodawców, przedstawiciele pracowników, czyli związki zawodowe, ale cały system, sektor edukacji, który też jest istotnym interesariuszem tego procesu. W ramach instytucji publicznych wyróżniłbym w szczególności publiczne służby zatrudnienia, które mają do odegrania, niezależnie od procesów technologicznych, istotną rolę na rynku pracy. Chciałbym państwa zapytać o tym jak tę rolę widzicie, poszczególnych interesariuszy. Może spróbujmy się skupić w naszej wypowiedzi na jednym albo dwóch interesariuszach, którzy są nam najbliżsi. Tak żeby właśnie tutaj przedstawić taki punkt widzenia jak te problemy, o których mówiliśmy, jak na nie można wpływać z punktu widzenia różnych instytucji, które to "policy" w jakimś zakresie prowadzą. I tym razem poprosiłbym panią Katarzynę jako pierwszą o zabranie głosu.

##### Katarzyna Lorenc

No dobrze, to co dla mnie, jeśli chodzi o instytucje publiczne, wydaje mi się, że ogromna rola w prawodawstwie dotycząca trzymania i podwyższania jakości edukacyjnej. My jako przedsiębiorcy widzimy radykalny spadek umiejętności rozwiązywania problemów, pewnego rodzaju odporności psychicznej, którą obserwujemy wśród absolwentów. I to nie chodzi tylko o przygotowanie zawodowe, bo myślę, że pracodawcy po czasie rynku pracownika mają już gotowość do kształcenia ludzi w różnych zawodach i współpracy z instytucjami publicznymi. Ale uelastycznienie tego kształcenia, przygotowanie go bardziej do systemu kształcenia czy zdalnego, "ad hoc-owego", uzupełnienia kompetencji punktowych, a nie myślenia w kategoriach zawodów. Wydaje mi się, że instytucje publiczne i zarówno ministerstwo edukacji, jak i różne organizacje to widzą. Stąd ta rama kwalifikacji, która powstaje. Natomiast ona jest tak zbiurokratyzowana, tak długo trwa, że biznesowa organizacja szkoleniowa tak naprawdę musiałaby inwestować ogromne środki w obsługę tego działania i to jest bardzo trudne do połączenia z działalnością biznesową na rzecz organizacji prywatnych. Ja jeszcze bardziej w obszarze tego, to nawet dzisiaj zatrudniając młodych ludzi ja widzę, że oni są nieprzygotowani po pierwsze do pracy zespołowej. My prawdopodobnie jako społeczeństwo jesteśmy nieprzygotowani do pracy zespołowej, a mamy coraz więcej i będziemy mieli coraz więcej problemów do rozwiązania typu złożonego lub zagmatwanego. Już dzisiaj nie inteligencja i wiedza poszczególnych osób ma znaczenie, tylko wspólne łączenie wiedzy z różnych dziedzin. I my jesteśmy absolutnie do tego nieprzygotowani, łącznie z jakością dyskusji, którą jesteśmy w stanie dzisiaj dzisiaj prowadzić w zakładach pracy czy pomiędzy zakładami, pomiędzy branżami, pomiędzy uczelniami, gdzie mamy też inne języki, posługujemy się zupełnie innym językiem. Nawet jeśli to jest język polski czy angielski, to zresztą tutaj nawet wypłynęło jak różnie możemy te rzeczy znajdować. Więc ja myślę, że nie zabierając więcej pola, ten obszar jest bardzo duży. Gdybym mogła coś jako przedsiębiorca wrzucić do koszyka związków zawodowych, to ja faktycznie cieszę się z tych wypowiedzi, które usłyszałam panie Piotrze, bo faktycznie my widzimy też taką rolę związków zawodowych w stymulacji rozwoju pracowników, wzmacnianiu osób w organizacjach przez wzajemne relacje, przez wspieranie siebie właśnie w tej zmianie, która nieuchronnie nadchodzi. I czasami jest tak, że widzimy osoby, które zapierają się ja robiłem to, będę to robił, więcej nic nie chcę... To jest duża duża rzecz, bo ta zmienność nie wynika z kaprysu przedsiębiorcy, tylko z tego gdzie idziemy jako społeczeństwo, dokąd idzie rynek. I to chyba tyle.

##### prof. Łukasz Arendt

Skoro pan Piotr Szumlewicz został wywołany niejako do odpowiedzi to myślę, że przekażemy głos.

##### Piotr Szumlewicz

Ja reprezentuję konkretną grupę interesów, więc mówię w imieniu związków zawodowych, w imieniu pracowników. Takie dwie uwagi chyba, bo to pytanie o rolę przemianach rynku pracy różnych interesariuszy... Bym powiedział z jednej strony na pewno kluczowym elementem, w którym możemy mówić o jakimkolwiek sterowaniu rozwojem technologicznym, to są inwestycje publiczne i inwestycje publiczne, które jakby szersza opinia w Polsce w ogóle nie wie o tym jak to jest gigantyczna skala tego. To ponad 150 mld rocznie, to jest po prostu bezpośrednie sterowanie rynkiem pracy przez państwo, poprzez przepisy dotyczące tego jakie warunki muszą spełniać zamówienia publiczne. Myśmy jako związki się prze lata spierali żeby tam były etaty wpisywane czy jakieś regulacje BHP, czy rodzaje umów etatowych, żeby dominowały, żeby były przestrzegane różne przepisy. Teraz minimalna płaca godzinowa od paru lat. To co jednym zdaniem wprowadzając, to co pewnie będziemy zaraz mówić czyli kwestie związane z koronawirusem... Strasznie żałuję, niezależnie od oceny tego rządu że mam wrażenie że marnuje się okres epidemii jeśli nie przekierowanie inwestycji publicznych na sektory które mogłyby ułatwić ludziom życie poprawić ich kondycję zdrowotną poprawić sytuację BHP również po Koronawirusie, czyli przesterować rynek pracy tak, żeby on był bezpieczniejszy dla pracowników, lepszy dla osób chorych, niedołężnych. Bardziej elastyczny jeśli chodzi o możliwość pojawienia się epidemii w przyszłości, mam wrażenie, że państwo tu niestety egzaminu nie zdaje, a inwestycje publiczne byłyby tu wielką, wielkim wyzwaniem i wielką szansą. To jest raz, a dwa: Jak chodzi o rolę interesariuszy to mam wrażenie pytanie o tak zwany dialog społeczny.

Były takie badania profesora Gardawskiego, na dużej próbie i z tego co pamiętam pracownicy bardzo krytycznie oceniali dialog na poziomie państwa, bardzo krytycznie dialog na poziomie branży i pół na pół na terenie zakładu. Pół na pół na terenie zakładu z tego prostego powodu, że są dobrzy pracodawcy i źli pracodawcy, różnie bywa że tak powiem. Natomiast te krytyczne oceny branży i państwa pokazywały że coś strukturalnie szwankuje na poziomie branży i państwa bo po prostu przepisy są najwyraźniej złe. Jako od sześciu czy siedmiu lat uczestnik prawie wszystkich spotkań Rady Dialogu Społecznego, a wcześniej Komisji Trójstronnej, muszę powiedzieć, że niestety jest to fasada. Była fasada, a teraz to już jest... Nie chcę mówić brutalnie, ale trochę cyrk, to znaczy rząd robi de facto co chce i nie wprowadza nawet ważnych ustaw dotyczących rynku pracy, a tu byśmy się pewnie zgodzili ze sobą, pracodawcy i związki, że ciało typu RDS, można nawet pomyśleć, żeby ciało, które Senat zastąpi albo trzecia izba parlamentu, mogłaby to być rzeczywiście taka izba, która by właśnie wyznaczała kierunki rozwoju technologicznego poprzez też dialog między związkami, pracodawcami i rządem właśnie, tak jak jest w wielu krajach europejskich. Więc wydaje mi się, że tego w Polsce bardzo brakuje, więc rola interesariuszy na pewno powinna iść w tym kierunku. Dla mnie jako związkowca też bardzo ważne jest to, czego w Polsce nie ma, czyli układy zbiorowe. Polska jest krajem, no chyba już o najniższym obok Litwy, z tego co pamiętam, w zakresie układów zbiorowych, jak chodzi o liczbę pracowników objętych tymi układami. A układy zbiorowe również w czasie epidemii mogłyby być przydatne, bo wtedy np. łatwiej byłoby adresować pomoc. Łatwiej byłoby też rzeczywiście mówić o przyszłości różnych branż, które że tak powiem są w cudzysłowie narażone na automatyzację. Rozmawiałem np. dużymi pracodawcami w handlu i oni mówią, że proszę bardzo, my się domyślam, że pewnie różnego rodzaju sieci handlowe będą się automatyzować i warto byłoby o tym rozmawiać. Ja mówie, no warto, to może niech pracodawcy usiądą ze związkami i opracują harmonogram. I pracodawcy powiedzą: "Drodzy pracownicy Carrefoura, Żabki, wszystkich tych galerii. Planujemy w ciągu 15 lat zautomatyzować 30 proc. siły roboczej. Jakie zasady tej automatyzacji ustalimy?" Czego mogą się spodziewać pracownicy, tak? Rozpiszmy harmonogram. Tego w Polsce w ogóle nie ma. Pracodawcy mówią, że są niereprezentatywni, związki nie eprezentatywne, w konsekwencji każda sieć handlowa robi sobie i często podejmuje decyzje zaskakujące. Niestety jeszcze Koronawirus temu sprzyja bo dialog leży również zakładowo, bo część pracodawców zdalnie, część pracowników części branż zdalnie i w konsekwencji to się sypie. Więc kończąc, wydaje mi się, że wielkim wyzwaniem, jak chodzi o to pytanie, jest nowa definicja dialogu społecznego. Z wielką przykrością to mówię, że dzisiaj to jest słowo, które niestety jest takim frazesem w powszechnej opinii.

##### prof. Łukasz Arendt

To ja tutaj pozwolę sobie troszkę wrócić do wypowiedzi pani Katarzyny. Umiejętność pracy w grupie, tak? Bo z jednej strony dialog i...

##### Katarzyna Lorenc

Moim zdaniem to co pan Piotr mówił, to jest przykład takiego braku myślenia wspólnotowego, i za którym idzie dialog.

##### prof. Łukasz Arendt

Idziemy dalej. To może pan Piotr Lewandowski, zbieżność nazwisk... Niestety.

##### dr Piotr Lewandowski

Moim zdaniem największe wyzwanie... Nie chcę wchodzić w te tematy, które poruszyli moi przedmówcy, bo one są bliższe ich doświadczeniu, tutaj nie ma co do dodawać. Wszystko zostało powiedziane. Ja bym chciał powiedzieć parę zdań chyba o polityce bardziej centralnej, strategicznej. Jestem dość przekonany, że jeśli chodzi o myślenie o edukacji to się cofamy, a nie idziemy do przodu. Jeśli chodzi o wyzwania, które są przed światem w XXI wieku i nowe ambicje w stosunku do podstawy programowej będą nas od tych wyzwań jeszcze trochę bardziej oddalać. Więc to nie rokuje dobrze.

##### dr Piotr Lewandowski

Równocześnie nie mamy w Polsce żadnej kompleksowej strategii uczenia dorosłych. Widzimy, że te zmiany, które zachodzą będą wpływały na zanik pewnych miejsc pracy w Polsce. Wśród osób dorosłych mamy nie za wysoki poziom kompetencji cyfrowych, zwłaszcza wśród osób po 45 roku życia. Albo po 50, bo to się zmienia, ale w dużej mierze jest po prostu związane z tym kiedy kto szkołę kończył. Bo w Polsce o takim powszechnym wykorzystaniu technologii cyfrowych możemy mówić gdzieś od początku lat 2000. Więc te osoby, które ukończyły studia w latach 90, albo innego rodzaju szkoły, często mają utrzymującą się lukę kompetencji w stosunku do tych młodszych, dla których jest naturalniej...Można powiedzieć, że każda technologia, która powstała przed tym jak mamy 20 lat to jest dla nas element natury, a każda technologia, która powstała jak jesteśmy po czterdziestce to dla nas coś obcego. Więc więc brakuje mi tego. Jak się popatrzy co się dzieje w Polsce w obszarze szkolenia osób dorosłych z różnych kompetencji cyfrowych, to widać mozaikę projektów realizowanych przez różne NGO-sy, urzędy pracy, środki europejskie wydawane na poziomie wojewódzkim. Natomiast często te projekty idą równolegle do siebie, mają małe skale. Czasami wszystkie otwierają te same drzwi np. ileś organizacji równocześnie będzie wymyślało jakie ma być curriculum szkolenia osób dorosłych z jakichś umiejętności cyfrowych. Brakuje mi tutaj silnego parasola, który by ten proces strukturyzował i pokazywał też ludziom kierunki.

##### dr Piotr Lewandowski

Trzecia rzecz, która jest moim zdaniem kluczowa, to jest zarządzanie polityką migracyjną w Polsce. My bardzo szybko przeszliśmy z kraju, który był krajem emigracji do kraju, który jest krajem imigracji. Natomiast tak jak odpływ ludzi z Polski był zupełnie oddolne, tak napływ też jest zupełnie oddolny. I o ile on zasypuje, ten napływ imigrantów, on rozwiązuje problemy braku ludzi w niektórych branżach, to po pierwsze, imigrantów zatrudniamy głównie do prac prostych. Natwet jeśli często mają jakieś formalne kwalifikacje to pracują poniżej ich. A nie mamy żadnego kierunkowego programu, który by przyciągał ludzi w tych zawodach, które wiemy, że są bardziej deficytowe. Ja wczoraj sprawdziłem, w Polsce według naszych szacunków brakuje w tym momencie około 50 tysięcy lekarzy, pielęgniarek, ratowników. To jest luka, ona się podwoi do 2050 roku. W ubiegłym roku wydano niecałe 450 tysięcy pozwoleń na pracę obcokrajowców. Wśród tych 450 tysięcy było 56 osób w zawodzie lekarza pielęgniarki. 56 osób na niecałe pół miliona ludzi. I bez strategicznej polityki państwa nakierunkowanej na przyciąganie ludzi w tych konkretnych zawodach to się nie zmieni.

##### Kacper Nosarzewski

Szansa na zmianę akurat w tym najbardziej chyba odczuwalnym i dramatycznie, w trybie po prostu pilnej potrzeby odczuwalny, w czasie kiedy trwa nasza debata... Choć ja co do zasady nie jestem wielkim piewcą różnego rodzaju polityk publicznych, które teraz powstają, to chciałbym odnieść się do dyskusji pomiędzy ustawodawcą a radami lekarskimi, która toczy się na temat wydawania przez wojewodów pozwoleń na pracę lekarzom i zawodom medycznym sprowadzanym z zagranicy, którą ja oceniam bardzo pozytywnie, dlatego że może się okazać co byłoby smutnym potwierdzeniem różnych przypisywanych nam, Polakom stereotypowo cech radzenia sobie w kryzysach, Na szczęście coraz mniej się o tym mówi, bo to było takie dosyć przykre, przykro się zawsze tego słuchało. Ale może się okazać, że sytuacja, w której dziś się znaleźliśmy, gdzie jest pilna potrzeba rąk i głów, przede wszystkim głów lekarzy, pielęgniarek, różnego rodzaju techników medycznych w związku z pandemią, to będzie taki moment, w którym wpuścimy na ten rynek wbrew wyrażanym o interesom, ale też pewnym racjonalnym argumentom samorządu lekarskiego, wpuścimy tych dodatkowych pracowników. Wydaje się, że nie ma przeciwko temu wielkich przeszkód. Jeśli zdarza się nieraz i takich przypadków są setki w skali kraju, dużo więcej niż pozwoleń na pracę dla lekarzy, że młodzi ludzie wyjeżdżają na studia lekarskie za wschodnią granicę, po czym wracają i wchodzą w te zawody i dosyć łatwo wchodzą w te specjalizacje, mówię o Polakach. Więc jeżeli taki proces ma miejsce, to można powiedzieć, że te kwestie tradycyjne, motywacje, nostryfikacje i tak dalej, będą ulegały zmianie. Zresztą długoterminowo, powiedzmy szczerze, kwestia kwalifikacji i uznawalności kwalifikacji wydaje się zmierzać raczej w jednym kierunku. Raczej nie możemy się spodziewać, poza scenariuszami, które również analizuję w moim zespole, takiego podwójnego nelsona, wojny handlowej w skali globalnej i totalnej deglobalizacji, która by doprowadziła do upadku Unii Europejskiej, czy Światowej Organizacji Handlu, co też nie można tego wykluczyć. Pomijając takie drastyczne scenariusze, raczej uznawalność kwalifikacji z czasem będzie się zwiększała, więc to punktowe działanie dziś może tylko pomóc temu korzystnemu z punktu widzenia rodziny ludzkiej i świata procesowi.

##### dr Piotr Lewandowski

Oczywiście taki moment kryzysowy czy przełomowy może być okazją do tego, żeby właśnie nastąpił przełom. Tak jak pan mówi, zwłaszcza jeśli gdzieś barierą mogą być jakieś interesy korporacyjne i one po prostu w obliczu tego wyzwania przestają mieć takie znaczenie. Ale też trzeba pamiętać o tym, że jeśli takie zmiany robimy pod presją chwili, to kontekst też jest taki, że na świecie szacuje się, że brakuje około stu milionów pracowników łącznie, globalnie w zawodach pielęgniarskich. No bo to w Polsce mamy nawet wpisane w katalog: pielęgniarki, lekarze, ale na świecie przecież proporcje płci w zawodach pielęgniarskich są inne. W Wielkiej Brytanii to jest prawie pół na poł. Ja się tego obawiam, że jeśli będziemy do tego typu rzeczy podchodzili po prostu na zasadzie przełomów w kryzyzsach, to będzie nam brakowało argumentów dlaczego... Skoro sto milionów ludzi brakuje na świecie, to czemu ci pielęgniarze i pielęgniarki mają przyjechać tu, a nie do Wielkiej Brytanii lub Francji, prawda? I w takim momencie przełomowym tego argumentu będzie nam brakowało.

##### Kacper Nosarzewski

Czy ja mogę jeszcze dwa słowa bardzo krótko, odnośnie grupy interesu, o której nie było do tej pory mowy i spodziewam się, że ona może nie paść, a ma wpływ na tę pracę ogromny. Inwestorzy, to znaczy ci, którzy regulują przepływy kapitału, wspierani też przez państwo, no bo na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat w Polsce inwestycje kapitałowe to jest 60 proc. środków publicznych, które są dysponowany przez podmioty prywatne, a być może nawet więcej. Inwestorzy mają ogromny wpływ i mają bardzo niską bezwładności, bardzo szybką zwrotność, i oni oczywiście swoimi środkami mogą być mogą kierunkować te zmiany. Natomiast trzeba tutaj bardzo uważać, dlatego że pewne zmiany związane z kierunkiem kapitału na rozwój określonych technologii mogą nie brać pod uwagę, i jeszcze do niedawna na pewno nie brały pod uwagę kontekstu społecznego, czy przełomowy list Larry'ego Page'a odnośnie inwestycji kapitałowych i zmian klimatu, który w tym roku się ukazał, pokazuje że ta grupa też musi się zmienić, zacząć uwzględniać dobro wspólne, a nie wyłącznie swój interes, interes związany z tym rozwojem. Chciałem tylko wymienić ich, żebyśmy może w jakiejś przyszłej dyskusji wrócili do tego jaki deal tutaj powinien być, jaka umowa społeczna wokół inwestycji kapitałowych i dobra wspólnego.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję. Dobrze, to zapisujemy na kolejną dyskusję, bo dzisiaj możemy nie znaleźć czasu. Panie dyrektorze.

##### Tomasz Sieradz

Ja się może zatrzymam nad kilkoma wątkami, one w pewnym sensie będą nawiązywały przynajmniej do temató, które już tutaj padły. Choćby nawet w tej pierwszej części, dotyczącej samych wykładów, czyli tej części przedpanelowej. Pozwolę sobie rozpocząć od takiego zdania, które pewnie nie do końca zacytuję, ale myśl jest istotna, którą pan profesor zakończył swoje wystąpienie. Nawiązujące do uczenia zawodów, których jeszcze nie znamy. Mając na uwadze cały przebieg naszej debaty i te wystąpienia, a także dynamikę. Pytanie jest jak najbardziej słuszne i celowe, ale można jeszcze uzupełnić o pytanie: "To dlaczego tego nie robimy w stosunku do zawodów które znamy i o których od lat wiemy, że będą za zawodami deficytowymi lub już są. Takim klasycznym przykładem zawodu deficytowego jest pielęgniarka, pielęgniarz. Wszyscy dobrze wiemy o tym, że w większości przypadków są to osoby, które albo zbliżają się do wieku emerytalnego, albo pracują już w wieku emerytalnym. Tak jak ja często rozmawiam z osobami, które reprezentują ten zawód, to słyszę taką opinię, że ze względu na pracę w dość bezsensownym systemie, który jest po prostu źle zorganizowany, bardzo duża część osób, które zbliża się do wieku emerytalnego mówi dzisiaj jednoznacznie: Z chwilą osiągnięcia wieku ani jeden dzień dłużej. Przecież my dokładnie wiemy jakiej populacji dotykamy i jaki to może wygenerować problem. W związku z powyższym zgadzam się z poprzednikami, którzy między innymi mówili o tym, że my nie możemy, również jako kraj, co chwilę zaczynać, co chwilę wdrażać i wprowadzać kolejną nową reformę. Wydaje się, że pewne polityki powinny być politykami horyzontalnymi, wieloletnimi. Oczywiście one mogą być udoskonalane, poprawiane, zmieniane, no ale nie można co chwilę zawracać rzeki. A niestety wydaje się, że w niektórych sferach dzisiaj trochę to tak wygląda. Jakiś czas temu, to było pewnie 2, 3 lata temu, zresztą ten raport pan prezes zna, bo był również nam w tym raporcie pomagał. Na poziomie naszego Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy wykonywany był raport na temat kompetencji przyszłości, nie zawodu, bardzo szeroko kompetencje przyszłości. Wcale nie w tak odległej perspektywie, chociaż my tam mówiliśmy o perspektywie średni0okresowej długookresowej. I oczywiście z tego raportu jednoznacznie bije, że tak naprawdę my mówimy dzisiaj w znacznej mierze, dzisiaj nawet to padło, o przede wszystkim kompetencjach cyfrowych, których poziom, wydaje mi się w Polsce czy też szerzej, te cyfrowe traktuje bardzo szeroko, których poziom myślę, że dzisiaj w Polsce jest bardzo, bardzo słaby i edukacja w tym zakresie również nie jest najwyższych lotów, ale bardzo ważnym elementem są przede wszystkim kompetencje społeczne, których naprawdę dzisiaj jest nam bardzo brak. A to są z kolei kompetencje, których tak naprawdę uczyć trzeba od przedszkola. Jeżeli nie rozpoczniemy tego procesu od przedszkola , wczesnych lat szkolnych, to potem praktycznie rzecz biorąc są to w zasadzie rzeczy niemożliwe.

##### Tomasz Sieradz

Zatem w tej kwestii chcę powiedzieć, że to nad czym dzisiaj powinniśmy się koncentrować i skupić to jest przede wszystkim edukacja. Ale edukacja, która jest adresowana pod konkretne potrzeby, bo przepraszam bardzo, niewiele nam da to, iż mamy coraz większy odsetek osób z wykształceniem wyższym. Mam na myśli ukończenie formalnego wykształcenia. Co wszyscy dobrze wiemy, że nie przekłada się w żadnej mierze na późniejsze wykorzystanie tych kwalifikacji czy kompetencji w zakładach pracy. Czy to w sferze publicznej, czy to w przedsiębiorstwach gospodarczych. To zresztą widać na rekrutacjach. To znaczy przychodzą osoby bardzo często legitymujące się wyższym wykształceniem, licencjatem czy też studiami inżynierskimi, magisterskimi, a tak naprawdę z mojej perspektywy, porównując to kilkadziesiąt lat wstecz, to powiem szczerze, nie wiem czy oni w ogóle powinni być technikami. Więc tu jest pytanie. Jeżeli my tych barier nie pokonamy, czyli tak naprawdę pewnych polityk, o których będziemy mówili w kontekście naszych potrzeb i interesów, pewnej ciągłości jeżeli chodzi o proces edukacji pod konkretne potrzeby, w tym, z bardzo wyraźnym zwróceniem uwagi na te dziedziny i te branże, które są lub będą deficytowe. Kończąc, powiem, że zgadzam się tutaj z panem ze związków zawodowych, że poziom dialogu dzisia... Trudno powiedzieć, żeby w ogóle był jakiś poziom, bo tego dialogu tak naprawdę nie ma. A wydaje mi się, że jest niezbędny, bo w jaki inny sposób dojdziemy do konsensusu społecznego? Jeżeli nie ma tego dialogu, no to dochodzimy do rozstrzygnięć arbitralnych. Dziękuję bardzo.

##### Katarzyna Lorenc

Ja potrzebuję dopowiedzieć dwa słowa o tym dialogu, ponieważ ja pracuję w zespole Rady Dialogu Społecznego do spraw prawa pracy. Ja muszę wam powiedzieć, że tam dialog jest i tam jest bardzo dużo ludzi dialogu. Natomiast faktycznie, to co tam trafia i kiedy tam trafia, i na ile tam trafia, to jest faktycznie... I co z tego ostatecznie jesteśmy w stanie, i na ile to jest poważnie traktowane, bo przecież to trafia potem do normalnego procesu legislacyjnego. Więc ten szacunek do tego opracowania też nie nie jest wielki, więc to faktycznie... To nie jest do końca tak, że tam nie ma ludzi dialogu, bo myślę, że bylibyśmy... Natomiast instytucja na pewno nie jest właściwie wykorzystywana.

##### Tomasz Sieradz

Ja tylko chciałem przez to powiedzieć, jakby kontynuując, że to ciało zostało powołane po to, żeby wsłuchać się w różne opinie, wziąć je pod uwagę i dążyć do wdrożenia rozwiązań jak najbardziej optymalnych. Więc jeżeli się tego nie robi, to jest to wręcz zaprzeczeniem szeroko pojętego dialogu. Tak jakby go nie było.

##### prof. Łukasz Arendt

Przejdźmy do drugiego obszaru. W związku z czasem, w którym odbywamy nasze spotkania ciśnie się na usta, zresztą kilkukrotnie podczas naszej dzisiejszej dyskusji też to słowo padało, czyli COVID. Chciałbym teraz zadać pytania dotyczące projekcji tego w jaki sposób COVID wpływać będzie na rynek pracy i na postęp technologiczny w Polsce, i może szerzej, ale spróbujmy analizować nasze nasze wypowiedzi i nasze przemyślenia. Pierwszym pytaniem byłoby pytanie następujące: "Jak i czy epidemia, czy sytuacja związana z epidemią, wpływa, warunkuje rozwój technologii, czy technologii przełomowych, czy dysruptywnych w Polsce i na świecie?" I idąc za tą pierwszą częścią pytania, "Na ile te rozwiązania, które są wprowadzane przez rządy, dotyczące pewnych ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarki, na ile one mogą się przyczyniać do rozwoju tych technologii?" Czyli jak COVID wpływa na technologie dysruptywne czy na technologie przemysłowe i jak ewentualne działania różnych rządów też mogą wpływać pozytywnie, czy może negatywnie na te działania. Od pana Piotra Lewandowskiego bym zaczął tym razem.

##### dr Piotr Lewandowski

Ok. Więc truizmem jest stwierdzenie, że pandemia bardzo przyspieszyła przejście do pracy zdalnej. Bo to wszyscy obserwuj, według różnych źródeł danych od 25 do nawet 45, 50 proc. ludzi w jakiejś formie pracowało zdalnie w czasie pierwszego polskiego "lockdownu", tak go możemy nazwać. Podczas kiedy w ubiegłym roku przed pandemia takich ludzi regularnie pracujących zdalnie było może 10 proc. Mamy wzrost dwukrotny lub nawet czterokrotny. No i w wielu firmach prawdopodobnie różnego rodzaju obawy czy awersja do upowszechnienia pracy zdalnej została przez to przełamana. Pewnie głównie związana z problemami z monitoringiem pracowników. Czasami może z niechęcią do komunikacji zdalnej, jako taką bardziej męczącą formą, wymagającą większego planowania niż po prostu przechodzenie od pokoju do pokoju. Same technologie, tutaj oczywiście widzimy, rok temu nikt nie słyszał o Zoomie. Teraz jest to firma bardzo znana. Więc na pewno jest szereg takich powiedzmy to drobnych innowacji. W szerszym kontekście na pewno jest bardzo niejednoznaczny, moim zdaniem, wpływ na samą automatyzację. To znaczy o ile będziemy widzieli pewnie inwestycje właśnie w automatyzacje w handlu, to pamiętajmy, że w szerszym ujęciu jak mówimy o robotach, o automatyzacji, to nie mówimy tu o samej kasie samoobsługowej, tylko mówimy o urządzeniach bardziej skomplikowanych. Takie są reprogramowalne, mogą robić różne rzeczy, składają nam telefony komórkowe itd. I tutaj jeśli np. pod kątem takiej automatyzacji Polska wypada dość słabo, jest gdzieś w tyle za większością krajów europejskich, nawet za Czechami czy ze Słowacją. I szczerze mówiąc, wydaje mi się, że pandemia niekoniecznie musi przyspieszyć ten rodzaj automatyzacji z dwóch powodów. Po pierwsze, spadają inwestycje prywatne, bo spadają przychody. Jest niepewność odnośnie sytuacji, więc to nie jest moment żeby inwestować w nowy park maszynowy, o ile on nie jest zupełnie wymagany przez właśnie kontynuowania działalności przy dystansowaniu społecznym. A po drugie, obniża się też presja na płace, więc znalezienie pracowników może być relatywnie prostsze, zwłaszcza jeśli kryzys się pogłębi. Więc moim zdaniem na pewno nastąpi trwalsze przejście do upowszechnienia pracy zdalnej. Pewnie automatyzacja takich prostych zadań w usługach, w handlu itd. Natomiast jeśli chodzi o taką najbardziej produktywną automatyzację przemysłową, to nie jestem przekonany czy to będzie bodziec.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję.

##### Piotr Szumlewicz

Ja generalnie rzecz biorąc jestem związkowcem, więc mnie jakby bardziej interesują, z racji mojej pozycji, pytania dotyczące rynku pracy i wpływu COVID na rynek pracy, więc wolałbym wtedy więcej na ten temat powiedzieć. Teraz mówię bardziej jako socjolog czy osoba, która się interesuje po prostu rozwojem technologii. I powiem tak jednym zdaniem, strasznie żałuję, to co już chyba wspominałem, że rząd nie korzysta z okazji na to, żeby odpowiedzieć na to pytanie w jakiś całościowy sposób. Ja nie widzę teraz w Polsce interesujących rozwiązań, które byłyby korzystne dla społeczeństwa, jak chodzi o rozwój nowych technologii. Mam wrażenie, że to jest robione w jakiś sposób chaotyczny. Szpitale polowe ni stąd ni zowąd na Narodowym mają powstawać, Nie wiadomo dlaczego na Narodowym. Jakieś nowe rodzaje kontaktów z sanepidem, ale dopiero wtedy kiedy z tysiąca miejsc sygnały, że się nie można dodzwonić, więc mam wrażenie, że to niestety jest zmarnowana szansa. Jak miałbym pozytywnie odpowiadać na to pytanie. I tego typu rzeczy akurat w wielu krajach zachodnich są wdrażane, to myślę, że można byłoby rzeczywiście... Czasu jest mało, bo też wirus się rozwija, nie jest znany, oczywiście o tym wszyscy wiemy. Natomiast z całą pewnością bardzo ważne, potrzebne i innowacyjne byłyby zmiany w administracji publicznej. Nowe formy komunikacji, docierania do społeczeństwa, to co w Polsce niestety bardzo źle wygląda. Bo ludzie się boją, ludzie są w chaosie, ludzie są w panice. I ja trochę wbrew temu co rząd robi, ogłaszając program częściowych zwolnień administracji, bo ja uważam, że wręcz powinno się zatrudniać mnóstwo ludzi. Powinny być punkty informowania społeczeństwa, powinny być telefony, które byłyby odblokowane. Ludzie powinni znać swoje prawa, powinni wiedzieć skąd zdobyć środki dezynfekcji, jak nawet maseczkę się nosi, ludzie naprawdę wielu rzeczy w Polsce po prostu nie wiedzą. I wydaje mi się, że COVID jest dobrą okazją, żeby właśnie rozwinąć różne formy komunikacji. Mam na myśli pomoc psychologiczną. Ludzie mają strasznie dużo stresów, też tego nie ma. W przerwie rozmawialiśmy na temat tego, w jaki sposób sanepid działa. Ludzie się nie mają jak dodzwonić, nie trafiają na kwarantanny, często stają przed dramatycznym wyborem, czy iść do pracy, czy zarażać po prostu, dlatego, że system jest przeładowany. Można by się zastanawiać i to eksperci powinni o tym rozmawiać. Jeżeli są te porady online od lekarzy, to może trzeba pomyśleć szybko nad aplikacjami też na przyszłość. W jaki sposób przez telefon można człowieka jakoś zbadać? Może jakaś aplikacja, którą nie wiem... że można byłoby się zbadać, sobie bym komórkę do pleców przykładał i by lekarz mógł usłyszeć, czy mi coś dolega. Ja to mówię w tym wypadku amatorsko, ale iść w tym kierunku. Więc wydaje mi się, że COVID naprawdę powinien być okazją do tego, żeby rzeczywiście stworzyć nowe technologie, czy BHP. Dużo się mówi "nie zarażajmy się". Więc dlaczego rząd nie wdraża, w niektórych krajach to się jednak wdraża, że i pracownicy, i klienci, w jaki sposób ich chronić? Uruchomić dezynfekcji profesjonalnej. W Chinach to robili grubymi inwestycjami, tak że tam wszystkie bloki dezynfekowano codziennie. Ja nie mówię, że od razu w Polsce coś takiego, ale w tym kierunku przynajmniej iść. Myśmy, jako związek na przykład proponowali, żeby władza refundowała środki dezynfekcji w sklepach, hipermarketach, w punktach fryzjerskich, czy kosmetycznych. Wzrosłoby bezpieczeństwo, a przy okazji firmy były by odciążone. Ja mówię, że tu jest bardzo duże pole do różnego rodzaju nowinek, nowych form administracji, komunikacji, modernizacji trwałej, być może części służb właśnie i samorządowych, i państwowych. No i jest to rzeczywiście przykre, że w to się nie idzie, bo to dzisiaj jest kluczowe, a my jako związki byśmy bardzo chętnie w taką dyskusję się zaangażowali i myślę, że pracodawcy też.

##### prof. Łukasz Arendt

Skoro pracodawcy zostali Wywołani, pani Katarzyna.

##### Katarzyna Lorenc

Ja się absolutnie zgadzam z diagnozą pana Piotra Lewandowskiego, co do inwestycji w dużych organizacjach, natomiast pamiętajmy, że nasza gospodarka jednak jest oparta o mikro i małe firmy. I kiedy robiliśmy badania dotyczące naszej gotowości do 5G, to największym ograniczeniem były umiejętności cyfrowe przedsiębiorców w MŚP. I myślę, że przedsiębiorcy bardzo szybciutko się obudzili, że to nie dość, że możliwość, że szansa, że może niedrogo, ze względu na rozwiązania chmurowe, że część firm inwestując do tej pory w jakiś serwer, dzisiaj korzystając bardziej z rozwiązań chmurowych, uwolniła tam trochę energii. Mnie najbardziej dzisiaj martwi, że dużo działań przedsiębiorców jest ograniczanych w taki sposób, który za chwilę może spowodować, że ich biznesy po prostu przestaną istnieć, a w ślad za nimi nieuchronnie miejsca pracy, dla których prawdopodobnie już nie będzie tarczy. Bo wiemy, że te środki są na ukończeniu, a część firm podczas pierwszego pierwszego lockdownu skorzystała z całego wsparcia, które miała. I dzisiaj widzę, że ta przedsiębiorczość części przedsiębiorców idzie w stronę omijania prawa zamiast innowacyjności. W związku z tym mamy... Czyli z jednej strony mamy uruchomienie i sklepów e-commerce, to się fajnie rozwija, wszyscy szukają tych rozwiązań, mamy przepracowane firmy informatyczne w tym obszarze, a z drugiej strony musimy się mierzyć z ograniczeniami prawnymi. Ja nie chcę dyskutować, czy one są słuszne, czy nie. Tylko ponieważ one są kategoryczne i nie wsparte finansowaniem, powodują że kreatywność idzie w zupełnie innym kierunku niż innowacji, a właśnie w stronę takiego kombinowania i omijania prawa. Nie zgodzę się, że ten czas nie jest impulsem do rozwoju tele-medycyny panie Piotrze, bo wydaje mi się, że dużo firm uruchomiło tego typu wsparcie, firm medycznych. I coraz więcej takich produktów znajdujemy prywatnie dostępnych. Oczywiście zgadzam się z panem, że to nie jest wspierane odpowiednio przez państwo. To chyba tyle.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję. Pan Tomasz.

##### Tomasz Sieradz

Oczywiście pandemia jest rzeczą straszną, nie będziemy tego wątku rozwijać. Natomiast ona w naszym przypadku obnażyła pewną rzeczywistość. I widać jak w zwierciadle, że w tym szczególnym czasie, czy w tym pierwszym okresie przełomu marca i kwietnia, czy w chwili obecnej, jest spora część organizacji i podmiotów, która z tym, w tej sferze organizacyjnej pracy, poradziło znakomicie. Niestety w większości przypadków są to globalne, duże przedsiębiorstwa, które bazują na usieciowionej pracy, czyli pracują na platformach, mają wypracowane określone standardy, gdzie tak naprawdę ta praca jest w sposób jasny delegowana, rozliczona itd. Mówiąc zupełnie szczerze, to samo dotyczy przedsiębiorstw telekomunikacyjnych, informatycznych, finansowych, czyli tam, gdzie ten udział nowoczesnych technologii jest stosunkowo duży. I tam było od razu widać jak szybko te przedsiębiorstwa mogły niejako przeorganizować się, w pewnym sensie trochę na warunki wojenne, przepraszam, że to tak nazwę. Bo w zasadzie ona w tych standardach pracowały wcześniej. Musiały tylko, że tak powiem, pewne rzeczy uzupełnić i dzisiaj w tym drugim okresie one sobie radzą, jeżeli chodzi o pracę znakomicie. Część z nich nigdy nawet nie przerwała pracy zdalnej, czyli jest w systemie pracy zdalnej [? 03:35:21]. To jest dobre pytanie, co to znaczy praca zdalna? Bo chciałem podkreślić znowu z mojej obserwacji, że tak naprawdę tylko część podmiotów rzeczywiście może pracować zdalnie, a w wielu przypadkach ta praca zdana jest, Szanowni państwo, to nie jest praca zdalna do końca, tylko bardziej rotacyjna i jest bieżącą odpowiedzią na nieradzenie sobie z problemem pracy. I teraz przechodząc dalej. Natomiast patrząc z kolei na inne segmenty naszego rynku np. na szeroko pojętą administrację, no to również jest, patrząc na moje doświadczenie, czy nasze doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy, czy jednostek samorządowych, czy jednostek rządowych, to tu jest trochę gorzej. Tu jest trochę gorzej, bo okazuje się, że tych mankamentów jest sporo. Poczynając od systemu, otwartych baz, nadanych uprawnień, kwalifikacji i kompetencji, które niestety pozostawiają wiele do życzenia, czy wręcz niektórych dziedzin, które w ogóle dzisiaj są niemożliwe, aby były w jakikolwiek sposób uruchamiane w trybie zdalnym. I nie mam tu na myśli bynajmniej kancelarii, tylko dosyć dużej sfery naszego życia, która mówiąc zupełnie szczerze mogłaby funkcjonować zdalnie z pożytkiem dla gospodarki i z pożytkiem dla obywatela. Tyle tylko, że gdzieś zabrakło nam w przeszłości wyobraźni, aby rzeczywiście w ten segment właściwie zainwestować. Zatem pandemia z mojego punktu widzenia pokazała pozytywy i negatywy, ale jest wydaje mi się też takim dzwonkiem, takim potężnym dzwonkiem, który pokazał te wszystkie mankamenty, nie w teorii, tylko w praktyce. I to powinna być, wydaje mi się, taka okoliczność, że powinniśmy się uczyć na własnych błędach i wyciągać z tego wnioski, i dążyć właśnie do tego, aby również szeroko pojęta administracja publiczna, również edukacja, bo przecież dzisiaj tak naprawdę większość... Jeżeli chodzi o uczelnie wyższe, no to wszystkie pracują zdalnie. Za chwilę, praktycznie rzecz biorąc, szkoły również przejdą z systemu hybrydowego na system zdalny i też sobie z tym nie radzą. Więc to jest gigantyczna sfera naszego życia, która pokazuje gdzie są duże niedostatki, które po prostu powinniśmy systemowo uzupełnić. Zdaję sobie sprawę, że to jest temat rzeka, można byłoby o tym dużo mówić. Chciałem się przede wszystkim skoncentrować na tych dwóch wątkach, bo myślę, że one są ważne na teraz i ważne na przyszłość.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję bardzo. Zanim przekażę głos panu Kacprowi, to chciałbym tylko dodać dwa słowa, bo pojawiły się w wypowiedzi pana dyrektora i innych panelistów właśnie kwestia edukacji...

##### Tomasz Sieradz

Panie profesorze, jedno tylko słówko, proszę sobie wyobrazić, bo to już się wydaje wręcz po prostu absurdalne. Jednym z głównych powodów i okolicznością, z którą przedsiębiorcy mieli problem na etapie aplikowania czy to o środki Funduszu Pracy do powiatowych urzędów pracy, czy to do wojewódzkich urzędów pracy o środki z funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych była kwestia podpisu elektronicznego. Kwalifikowalnego podpisu elektronicznego praktycznie nie posiadał nikt. Natomiast profil zaufany wówczas, zresztą tak naprawdę dzisiaj również, nie do końca jest uznawany jako podpis, zgodnie z kodeksem cywilnym, którym można legitymować się do złożenia, celem zaciągnięcia zobowiązań. Jedna prosta rzecz. I tylko ten jeden element spowodował, że praktycznie rzecz biorąc, wszystkim zawirowało, bo zwykłego dokumentu elektronicznego nie byliśmy w stanie podpisać na poziomie przedsiębiorcy. Dzisiaj to już troszkę inaczej też wygląda, bo przepraszam jeszcze to jedno słowo komentarza, bo ta pandemia również wymusiła na szeroko pojętej administracji publicznej wreszcie korzystanie z ePUAP. Wreszcie zaczynamy na dużą skalę komunikować się między sobą ePUAP-em. Pomijam oczywiście systemy zamknięte, te związane z FS-ami. One zawsze funkcjonowały prawidłowo, ale to są zamknięte systemy. Przepraszam bardzo za taki komentarz.

##### Katarzyna Lorenc

Dosłownie dwie rzeczy bo, szczerze mówiąc, pan Tomek mnie zainspirował i do tej pory to nie padło. Myślę, że me widzimy kierunek zmian dzisiaj, jeśli chodzi o optymalizację pracy, ponieważ widzimy spadek zatrudnienia i równocześnie widzimy podnoszone wynagrodzenie, na poziomie ponad 5 proc. za wrzesień patrząc. I ta sytuacja się przez jakiś czas już utrzymuje. Czyli my mamy na pewno kumulowaną pracę wśród osób bardziej efektywnych, które sobie w tej nowej sytuacji, w nowej rzeczywistości bardziej dało radę. I druga rzecz, do której pan dyrektor mnie zainspirował. Że kluczowe w tej chwili są umiejętności menedżerskie i związane z efektywnością zarządzania. Mieliśmy bardzo dużo papierowych kierowników i oni dzisiaj, w tej sytuacji zdalnej i też podwyższonego napięcia stresu, nie zdają egzaminu i to jest mniej więcej połowa faktycznie. Dziękuję.

##### prof. Łukasz Arendt

Panie Kacprze.

##### Kacper Nosarzewski

Tak na pewno, jeśli wrócimy do tematu tych technologii dysruptywnych, no to wszystko co jest związane z telekomunikacją i z załatwianiem spraw na odległość to jest obszar, w którym i okazało się, że pewne latami przygotowywane, nawet dłużej, projekty modernizacyjne u nas, takie jak profil zaufany, takie jak korespondencja przez ePUAP, takie jak to, żeśmy mieli jako pierwsi, 20 lat temu ponad, przepisy o podpisie kwalifikowanym, a nasycenie nim jest i tak bardzo małe. Ja się nigdy nie mogłem doprosić, w sumie żadnym urzędzie, w żadnej firmie, nigdzie nikt nie chciał honorować tego podpisu kwalifikowanego, zanim była pandemia, co było bardzo smutne. No bo nie dlatego, że on kosztuje 100 złotych, czy tam 200 rocznie, tylko dlatego że po prostu można byłoby zaoszczędzić sporo bezsensownego jeżdżenia kurierów na rowerach itd. Czy po prostu obieg tych dokumentów byłby prostszy. Ale spójrzmy np. na branżę transportu i logistyki. Tutaj widać dysruptywny wpływ technologii. Gdybyśmy nie mieli tak dobrych systemów telekonferencyjnych np. czy streamingowych, z których korzystamy tu i teraz, to wydaje mi się, że strach, czy presja w sektorze przewozów pasażerskich, mówię przede wszystkim o lotniczym, bo kolej i drogowy mają się trochę lepiej, nie byłby tak wielki. Pandemia COVID pokazała nam dwie rzeczy. Po pierwsze, że śmierć w sensie metafory, w kontekście organizacji, schyłek, wyczerpanie się rynku, znikanie przedsiębiorstw jest faktem. Myśmy tego w Polsce tak bardzo nie doświadczali przez znakomitą koniunkturę przez ostatnie 30 lat i nie czuliśmy tego, że następuje pewne twórcze zniszczenie. I takie branże, nawet szalenie statusowe i wspaniałe jak transport lotniczy, one też podobnie jak nic w rzeczywistości nie jest odporny na wstrząsy i nie będzie rozwijać się tylko w górę. To jest jedna rzecz, a druga to... I tu widać rzeczywiście technologie dysruptywne, leciutko podgrzane, prawda, palnikiem tej pandemii zrobiły swoje jako kreatywne zniszczenie. W tak tragicznych okolicznościach jest to na pewno trudniejsze do przyjęcia emocjonalnie, ale przecież ma to swoje pozytywne skutki, jeśli chodzi np. o emisję i w ogóle o alokację, choćby wydatków w przedsiębiorstwach, bo pozwala to na oszczędności. A druga rzecz to ta, o której zacząłem, czyli to, że to nie jest kwestia wyłącznie mobilizacji aparatu państwowego i organów władzy publicznej w chwili kryzysu, ale że w pewnych obszarach możemy dosłownie cieszyć się, żeśmy zdążyli zawczasu coś zrobić. Recepty. Proszę spojrzeć, to jest w sumie dosyć niedawna innowacja w sektorze publicznym, która ma kolosalne znaczenie dzisiaj w momencie obostrzeń sanitarnych. Jaki z tego wniosek? Że refleksja nad zmianą i przyszłością nie powinna być (w niektórych obszarach administracji jest, w innych nie jest) wyłącznie kwestią bodźca i odpowiedzi na bodziec, tylko powinna być stałym, cyklicznym i konsekwentnie rozwijanym procesem, że po prostu cały czas musi następować we wszystkich obszarach ta modernizacja, i wszyscy muszą być pociągnięci razem. Pracodawcy, pracownicy i tak dalej. W tych obszarach, w których to się udaje mamy pozytywne przykłady, które podał pan dyrektor Sieradz. W tych obszarach, w których jest opór, czy w których jest wzruszenie ramionami albo wyparcie tego, że zmiana następuje, jest emergentna i zmiata tę część podmiotów z rynku, które albo nie chcą nadążyć, albo po prostu biorą się za robotę za późno, no to uzmysławia nam to tylko, że to jest prawda, że tak jest istotnie.

##### prof. Łukasz Arendt

Nawiązując do ostatniego zdania, w którym padło słowo "zmiana", to chciałbym zadać kolejne pytanie z prośbą o w miarę syntetyczne odpowiedzi, bo powoli zbliżamy się do końca naszej naszej debaty, a jeszcze dwa pytania chciałbym zadać i z krótką możliwością podsumowania. To pytania o zmianę dotyczy tego, jak państwo sądzicie, bo jesteśmy świadkami zmiany na niespotykaną dotychczas skalę, przynajmniej w naszym życiu. Tu mówimy o zmianie sposobu działania firm, instytucji publicznych, zachowań konsumentów, rynku pracy. Więc na ile w państwa ocenie ta zmiana, która jest uwarunkowana czy przyspieszona przez Koronawirusa, ona zostanie z nami na dłużej, a może na zawsze, łącznie z tymi rozwiązaniami dotyczącymi chociażby rynku pracy, czy sposobów świadczenia tej pracy. I tym razem od Pana dyrektora Sieradza bym zaczął.

##### Tomasz Sieradz

Dobre pytanie. Ja myślę, że powinniśmy to wszystko potraktować jako inspirację na przyszłość. W największym uproszczeniu. Wyciągnąć po prostu wnioski, bo okazuje się, że nad wieloma procesami naszego życia... może nieprawdą jest, że możemy nad nimi zapanować, bo tak nie jest, ale możemy przynajmniej współuczestniczyć w ich ukierunkowaniu, w dynamice. Więc mnie się wydaje, że to co dzisiaj z mojego punktu widzenia jest najistotniejsze, to potraktowanie tego wszystkiego jako inspiracji na przyszłość. I przepraszam za kolokwializm, próba odrobienia lekcji, której nie odrobiliśmy wcześniej.

##### prof. Łukasz Arendt

Pani Katarzyno.

##### Katarzyna Lorenc

Biznes od jakiegoś dłuższego czasu mówił o tym, że jesteśmy w czasie tak zwanej "new normal", czyli że kryzysy różnego rodzaju zdarzają nam się coraz częściej. W efekcie bardzo wiele firm promowało model WK, w którym ten świat jest bardziej dynamiczny, zmienny, złożony, niejednoznaczny. W związku z tym na poziomie teorii dużo wiedzieliśmy. Natomiast pandemia pokazuje, że naprawdę należy się spodziewać niespodziewanego. Że my dzisiaj możemy się spodziewać wszystkiego. Ja gratuluję też tym, bo cały czas rozmawiając z pracownikami i z przedsiębiorcami, cały czas słyszę coś takiego, że rynek wróci, że czekamy na normalność, czekamy na normalne...

##### Tomasz Sieradz

Już nic nie będzie takie samo.

##### Katarzyna Lorenc

Ja mam wątpliwość, czy to nie są złudne nadzieje. Raczej mam pewność, że to są złudne nadzieje i jeśli nawet w jakimś stopniu wrócimy do jakichś starych rutyn, to pojawią się nowe, zupełnie nowe, związane właśnie z tą liczbą zagrożeń, które mamy. Czy to ze strony właśnie klimatycznej, czy z różnych stron. Być może ze względu na smog te maseczki zostaną nam na stałe. Więc naprawdę trudno powiedzieć, no bo zostały, że tak powiem "wypromowane", już dzisiaj nie jest czymś dziwnym chodzenie w maseczce, więc być może za chwileczkę będziemy. Podsumowanie tego mam takie, że potrzebujemy się przyzwyczajać i spodziewać się niespodziewanego.

##### prof. Łukasz Arendt

Panie Kacprze, jako ekspert od...projekcji niespodziewanych.

##### Kacper Nosarzewski

Bardzo pilnie myślę nad tym, jak przekazać tę myśl, którą chcę przekazać. Ponieważ ja jestem osobiście optymistą, co jest dobre, bo w moim zawodzie są też różni kasandryczni tacy, a Kasandra i Pollyanna, te dwie siostry oddzielone wiekami jakoś powinny się jednak spotykać w tych prognozach, to powiem tak. Niestety zmiany, w których jesteśmy mogą pozostać z nami jeszcze jakiś czas, na dłużej. Wciąż te zmiany, jak wynika z raportu The Millennium Project, amerykańskiego think tanku, który moja firma reprezentuje w Polsce, konsensus ekspercki z tego badania, które było przeprowadzone, wskazuje na to, że po upowszechnianiu dystrybucji szczepionek, mamy jeszcze 18 miesięcy, 12-18 miesięcy kryzysu zdrowia publicznego. I proszę pomyśleć, jak dodamy pół roku, powiedzmy od teraz, a może dłużej, jeśli chodzi o te szczepionki, dodamy do tego jeszcze kolejny rok, to robi się troszkę nerwowo. Bo okazuje się, że to nie jest znowu, tak jak w tym czarnym dowcipie - podróżnik w przyszłości przybywa na Ziemię i mówi: "A 2020 rok, pierwszy rok kwarantanny". Ciarki przechodzą, kiedy o tym myślę. Z drugiej strony Hiroszima, po zrzuceniu bomby atomowej przez Amerykanów, po piętnastu latach wróciła do tej samej struktury urbanistycznej i system się zregenerował mniej więcej do tej postaci, która była. Czyli zdarzają się takie precedensy. Po dżumie też. Dżuma nie zmieniła w średniowieczu drastycznie np. układów miast, wpłynęła na wiele innych rzeczy, ale są rzeczy, które są w stanie wrócić do normy. Uczyńmy sobie priorytetem, żebyśmy przetrwali i skupili się na odbudowie. Bo te zmiany, które nadejdą w przyszłości, różne kryzysy, one nadejdą z pewnością. Następna pandemia też nie jest wykluczona, myśmy na nią wskazywali w raporcie zeszłorocznym dla Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, że pandemia grypy, plus bakterie antybiotykooporne to może być wyzwanie jeszcze większe niż COVID do tej pory. Więc nie zamykając uszu na te przestrogi i na ryzyko tej zmiany, i licząc się z tym, że to w czym jesteśmy dziś zadłużeni niekoniecznie sobie pójdzie jak zły sen, i że po prostu obudzimy się któregoś dnia niedługo, i już będzie po wszystkim. Pamiętajmy że, wracając do tematu tej debaty, może nie w pracy jest godność nas, jako ludzi, bezwzględnie, jak chcieliby egzystencjaliści, "Mit Syzyfa" Camus, tylko może po prostu my mamy jakąś godność, która nam każe dążyć do rozwoju i do przetrwania. I powinniśmy zacisnąć zęby, i kiedy idziemy przez piekło po prostu iść dalej, nie zatrzymywać się, nie zostawać w tym piekle, to mam na myśli.

##### prof. Łukasz Arendt

Panie Piotrze, syntetycznie proszę.

##### dr Piotr Lewandowski

My tak naprawdę mamy teraz pierwszą poważną epidemię, bo wiosną to mieliśmy taką "epidemkę" malutką. I generalnie być może nawet nam to trochę zaszkodziło, bo ludzie nie poczuli zagrożenia tak bardzo, jak może poczuli tylko w lutym oglądając obrazki z Włoch. I teraz co się może zmienić? Natomiast oczywiście to się nie skończy szybko. Ja nie byłbym aż takim pesymistą, żeby powiedzieć, że już nigdy nie będzie festiwali muzycznych, już nigdy nie będzie meczów sportowych z pełnymi stadionami. Będą, tylko po prostu ogólnie jesteśmy chyba jako ludzkość dość niecierpliwi w tym takim momencie. Skróciły nam się przez internet, przez te ciągłe bodźce jesteśmy niecierpliwi. Chcielibyśmy mieć co dwie minuty nowy news, co 10 minut nowe wydarzenie itd. Więc może ten horyzont jest taki trochę trudny, ale na pewno trzeba się nauczyć po prostu żyć z ryzykiem. Bo nie jest możliwe, żeby przetrwać kolejny rok, czy dwa w takim stanie permanentnego zagrożenia, że albo robimy wszystko co chcemy, tak jak w wakacje, a potem się zamykamy, nie wychodzimy z domów itd. Ktoś kiedyś powiedział że pandemia ludziom się kończy się wtedy, nie kiedy już nie ma zakażeń, tylko wtedy, kiedy ludzie zaakceptują ryzyko. Więc to nie jest jeszcze proste, bo ludzie nie do końca wiedzą jakie to ryzyko jest. Ale jestem przekonany, że przyszły rok będzie wyglądał inaczej. To co mnie martwi, to jest to, że jak widzimy zarządzanie tym procesem i restrykcje, które są nakładane, brakuje mi uczenia w tym procesie w Polsce. Mamy powtórki do podobnych restrykcji jak w marcu, kiedy wiedza na temat pandemii wirusa jest zupełnie inna niż była. To jest trochę smutne. Może się zmieni też z czasem.

##### prof. Łukasz Arendt

Panie Piotrze.

##### Piotr Szumlewicz

No moja wypowiedź będzie trochę inna niż państwa, po raz pierwszy nie tylko w duchu "policy", ale trochę "politics". To znaczy my, jako związek zawodowy trochę jesteśmy zmuszeni, żeby w tych bardzo niesprzyjających warunkach szykować się na wojnę, dlatego że ja prześledzimy sobie tarcze antykryzysowe, to niestety my dostrzegamy tam bardzo dużo bardzo anty-pracowniczych rozwiązań które są przemycane. W związku z tym, że nie ma Trybunału Konstytucyjnego to właściwie nie wiadomo czy kodeks pracy obowiązuje, czy tarcze, czy rozporządzenia rządu. A naprawdę to jest temat na inną dyskusję, ale to czasem jest ze sobą sprzeczne. Sądy działają też słabo, w tym sądy pracy, więc nie wiemy jak będą orzekać. Na naszą korzyść, czy będą zgodnie z rozporządzeniami, z kodeksem pracy, czy konstytucją, czy czymś jeszcze innym. W związku z tym jest sytuacja rzeczywiście niekorzystna. Mam mówić krótko, więc krótko mówiąc to w tych tarczach, między innymi, jest możliwość obniżek płac, uelastycznienia czasu pracy, ułatwienia zwolnień, obniżenia odpraw, zawieszania wypłacania środków z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych, zawieszania porozumień grupowych i układów zbiorowych. To jest tak naprawdę dla nas bomba. I my jako Związkowa Alternatywa mamy duży związek, największy LOT. LOT to jest świetny przykład jak dosłownie masakruje się pracowników. Na dodatek nie tłumacząc w ogóle o co chodzi, to znaczy, nie chcę wchodzić w temat, ale obniżenie pracownicom LOTu stewardesom wynagrodzeń o połowę oznacza, że część z nich obecnie zarabia poniżej płacy minimalnej i część ich dosłownie myśli nad pracą w Biedronce, czy tam Żabce, czy czym jeszcze innym. I nie ma żadnej komunikacji tutaj i niestety pracodawca uważa, to jest spółka Skarbu Państwa bądź co bądź, że ma tutaj zielone światło ze strony władz centralnych, więc że jest to wszystko zgodne z prawem. Więc z naszej perspektywy, z jednej strony mamy mnóstwo bardzo, naprawdę bardzo niekorzystnych rozwiązań odnośnie funkcjonowania rynku pracy. Już nawet osoby o poglądach, nazwijmy to liberalnych, czy sprzyjające pracodawcom mówią, że odchodzi czas rynku pracownika. Naszym zdaniem nigdy go niebyło, ale jeżeli nawet pracodawcy się zgadzają, że nadchodzi czas pracodawcy to dla nas oznacza, kolokwialnie mówiąc, masakrę w wielu branżach i to nawet w tych branżach, w których dotychczas strona pracownicza była silna. Myśmy wygrali w Locie. Wygraliśmy bo były np. podwyżki o tysiąc złotych dla wszystkich, to było bardzo spektakularne zwycięstwo. Więc dla nas sytuacja jest bardzo trudna. Z drugiej strony, dla nas jako związkowców dość nowego związku zawodowego, znowuż jest wyzwanie jak my mamy reagować, jak się organizować w sytuacji kiedy my nie możemy demonstracji robić zgodnie z prawem, kiedy trudno nawet jakieś happeningi robić, kiedy ludzie nie przychodzą często do pracy, pracują zdalnie, więc pewnej więzy solidarności grupowej są ograniczane, w związku z tym my musimy bardzo szybko organizować się na nowo i to jest też dla nas wyzwaniem. Rozmawiamy np. z różnymi firmami, które nam proponują różne nowe formy komunikacji, różne aplikacje, które pozwolą prawda na coś, co już 20 lat temu w Szwecji tam Castels pisał, że w Finlandii strajk online sie robi w 15 minut, się ludzie organizują. Polski świat pracy nie jest przyzwyczajony do takich rozwiązań. To dla nas wyzwanie jaką mamy przygotować odpowiedź, ale generalnie to jest dla nas naprawdę bardzo, bardzo trudny czas.

##### prof. Łukasz Arendt

Kropka. Szanowni państwo. Ostatnie pytanie i prośba o jedno, dwuzdaniowe wypowiedzi, bo mówimy o zmianach wynikających obecnie głównie z pandemii koronawirusa, ale Szanowni państwo też ostatnio doszło do zmian w strukturze administracji publicznej, gdzie mamy pewne przesunięcia w ramach ministerstw. I tutaj z punktu widzenia naszej dzisiejszej debaty, czyli pracy, jak państwo doskonale wiecie dział administracji rządowej - praca został przeniesiony do resortu, który nosi nazwę Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. I dosłownie chciałem poprosić o dwa, góra trzy zdania w wypowiedzi na temat tego jak państwo myślicie, czy takie przeniesienie i połączenie rozwoju, pracy i technologii w jednym miejscu ma szansę na to, aby jeszcze bardziej wesprzeć kreowanie tych technologii, które są potrzebne, są przełomowe, chociaż bywają bardzo dysruptywne, nie zawsze w tym kierunku, w którym byśmy chcieli, aby one działały. Panie Kacprze

##### Kacper Nosarzewski

Nic nie może być jednocześnie szansą i zagrożeniem, patrząc z perspektywy takiej klasyki zarządzania. Ja sądzę, że jeżeli pójdą za tym kroki zmierzające do tego, żeby holistycznie traktować zagadnienie wytwarzania wartości, którego częścią jest technika, którego częścią są inwestycje, którego częścią jest praca, różne czynniki, które składają się na tworzenie tej wartości, to jest tutaj znaczna szansa. Nigdy tak naprawdę w pełni resort pracy, czy resort pracy i polityki społecznej, rodziny, pracy i polityki społecznej nie zrealizował etosu lewicowej rewolucji lat osiemdziesiątych i "Solidarności". Więc nie sądzę żebyśmy tutaj coś poświęcali realnie, jeśli chodzi o przesunięcie tego działu administracji między resortami. Jeśli idzie za tym jakaś wizja, a widzimy, że sprawia to, że dział pracy trafia pod silnego politycznie gospodarza, w postaci wicepremiera Gowina, no to może okaże się to dobrym posunięciem.

##### prof. Łukasz Arendt

Pani Katarzyno

##### Katarzyna Lorenc

Ja widzę i szanse i zagrożenia. Więc krótko. Oczywiście kibicujemy tej zmianie. Natomiast to co było moim zdaniem ciekawą możliwością w takiej konstrukcji ministerstwa rodziny, pracy i spraw socjalnych, to zarządzanie w ramach jednego ministerstwa popytem i podażą pracy. Dzisiaj kiedy transfery socjalne zostaną w innym ministerstwie, a praca zostanie w innym ministerstwie, moim zdaniem znając silosowość tych organizacji, ta możliwość zostanie na długi czas utracona. Natomiast faktycznie nie branie w dotychczasowych politykach tak mocnego wpływu pracy na gospodarkę było jakimś nieporozumieniem. Tylko teraz wydaje mi się, że stworzone zostało "superministerstwo", z ogromną biurokracją z ogromnymi zaszłościami i tak naprawdę chodzi o sprawność zarządzania dzisiaj tą strukturą. Czy będzie ta możliwość, żeby wyzyskać te możliwości, które gospodarczo tkwią z połączenia właśnie technologii, technologii pracy ludzkiej, innowacji i nowych rozwiązań legislacyjnych. Myślę, że długa droga, zwłaszcza że w tym przeorganizowaniu to następuje w czasie pandemii, gdzie możliwości integracyjne tych struktur są bardzo niskie.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję. Panie dyrektorze.

##### Tomasz Sieradz

Ja myślę, że trzeba do tego podchodzić pozytywnie. Bardzo podobało mi się to, o czym mówił pan prezes i myślę, że to jest jakaś idea, żeby w ogóle starać się patrzeć na życie pozytywnie i szukać pozytywów. Myślę, że łatwiej się wtedy też funkcjonuje. Więc z różnych powodów, również z faktu tego, iż publiczne służby zatrudnienia wchodzą w skład tego nowego resortu. Wojewódzkie urzędy pracy również. Więc przyznam szczerze patrzę na to rozwiązanie z pewną nadzieją i sądzę, że być może właśnie połączenie gospodarki z technologią, z pracą zostanie to potraktowane jako wspólne wyzwanie. To czego się obawiam, to obawwiam się tego, o czym powiedziała pani Katarzyna. Mianowicie, że w gruncie rzeczy mamy do czynienia z olbrzymim resortem. Jak olbrzymim resortem, to też i pewną biurokracją. Z punktu widzenia rynku pracy i tego o czym dzisiaj rozmawiamy, istotne są jeszcze dwa resorty, a mianowicie edukacji i szkolnictwa wyższego i drugie - finansów i funduszy europejskich. I tak naprawdę chcąc na to patrzeć kompleksowo, to należałoby sobie zadać pytanie, czy i na ile te trzy resorty, kluczowe z punktu widzenia tematu, o którym rozmawiamy, będą w stanie widzieć siebie, rozmawiać ze sobą, dojść do pewnego konsensusu i na końcu jest pytanie: Czy powstanie wspólna wizja i pewna polityka, która doprowadzi do pozytywnych zmian? Tak jak mówię, ja podchodzę do tego dzisiaj z dużą dozą zaufania. A co życie przyniesie, to jak mówią Amerykanie Wschodu: „pażywiom – uwidim”

##### prof. Łukasz Arendt

Panie Piotrze.

##### Piotr Szumlewicz

Dwie uwagi, jedna polityczna. My się jednak trochę obawiamy ministra Gowina, bo jednak to jest minister o poglądach liberalnych gospodarczo, który wielokrotnie wspierał wzrost elastyczności zatrudnienia, a w epoce koronawirusa dalszy wzrost elastyczności zatrudnienia.

##### Katarzyna Lorenc

W sam raz na wychodzenie z kryzysu.

##### Piotr Szumlewicz

No ale naszym zdaniem, dzisiaj w epoce koronawirusa to mogłaby być katastrofa, bo wzrost osób np. nie objętych ubezpieczeniem, osób które nie mają prawa do urlopu, no to jest dramat i to już widzimy, że generalnie w sytuacji kiedy mamy lawinę epidemii, jeszcze niezbyt kontrolowanej, no to pracownicy jednak powinni czuć się bezpiecznie, więc myślę, że raczej powinien być nacisk na zwiększenie stabilności zatrudnienia. A druga uwaga, bezpośrednio odpowiadając na pytanie pana. No wiele zależy od praktyki. To co będzie robiło ministerstwo po prostu, natomiast jak chodzi o te strukturalne powiązania i podziały. Osobiście nawet jako związkowiec, jako socjolog, wiązanie pracy z rozwojem i technologią jest dla mnie pożądane i ciekawe. I rzeczywiście to, że rząd może wreszcie zacznie coś planować i na przykład jeszcze dodać, nawet częściowo, to co pan powiedział - edukacja i szkolnictwo wyższe, to jest dobry kierunek i możeto jest szansa na otwarcie w dialogu społecznym. Natomiast żałuję rzeczywiście, że doszło do... to pani właściwie wspomniała, rozdzielenie pracy i polityki społecznej moim zdaniem nie jest dobrą decyzją, tym bardziej, że nawet akademicko częścią polityki społecznej jest polityka rynku pracy, w związku z tym obawiam się, że to będą dwie polityki. Jarosław Gowin politycznie nawet się trochę różni od pani Maląg, to jest inna partia też po prostu, tak? W związku z tym tu wydaje mi się, że to byłoby w ogóle jakieś "superministerstwa", jakby jeszcze w tym ministerstwie była polityka społeczna, ale generalnie rzecz biorąc, to chyba powinna być jednak koordynacja pracy z polityką społeczną, bo jak mówię, to są ciała dopełniające się

##### dr Piotr Lewandowski

Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej raz istniało, minister Hausner wówczas. Ja nie będę już przedłużał, pożyjemy zobaczymy.

##### prof. Łukasz Arendt

Dziękuję bardzo. Jesteśmy na ostatniej prostej, można powiedzieć. Ja chciałbym dosłownie w dwóch zdaniach podsumować nasze dzisiejsze spotkanie. Wychodząc od wystąpień o charakterze jednorazowym, przeszliśmy do dyskusji, w której poruszyliśmy wiele istotnych kwestii, pytań i tak naprawdę wskazaliśmy na wiele możliwych, potencjalnych rozwiązań, których sami nie jesteśmy w stanie jednoznacznie wskazać, ze względu na stopień skomplikowania materii, tak od strony procesów związanych z rynkiem pracy, jak i wpływem koronawirusa, na to jak ten rynek będzie reagował, czy jak będą reagowały na to właśnie technologie i czy postęp technologiczny dramatycznie przyspieszy, czy też nie. Oczywiście najwięcej odnosiliśmy się w naszej dyskusji panelowej do realiów polskich. Siłą rzeczy jesteśmy zakorzenieni w naszej rzeczywistości i to jest bardzo pozytywne, i budujące.

##### prof. Łukasz Arendt

Żeby postawić kropkę nad i, à propos ostatniego pytania, to mnie się wydaje, że tutaj ta koordynacja między różnymi resortami i to niezależnie od tego jak te resorty się nazywają, to i tak jest niezbędne. I tutaj faktycznie z punktu widzenia technologii rynku pracy i to co było dzisiaj dość często, czyli edukacja i kwestia kształtowania odpowiednich kompetencji od przedszkola do śmierci, tak naprawdę, z całym szacunkiem dla nas wszystkich, czyli ten "lifelong learning", to tutaj ta koordynacja jest niezbędna i strategicznie pewne kroki są podejmowane. Jeszcze wspomniane dzisiaj Ministerstwo Edukacji... Wdrażana jest, czy za chwilkę będzie zintegrowana strategia umiejętności. To może być pewien krok, który wskaże, szczególnie w tym kontekście "lifelong learning" te kierunki, które by pozwoliły nam, to co pan Piotr wspominał, spróbować złączyć wiele różnych inicjatyw, tak żeby one faktycznie dawały efekt synergii, a nie budowały podobne rozwiązania, tylko w skali, która nie daje nam tej siły rozpędowej. I takie działania podejmowane są i miejmy nadzieję, Szanowni państwo, że one dzięki koordynacji różnych resortów, która w obecnym czasie jest utrudniona, ale niezbędna, przyniosą po prostu nam wszystkim dobre owoce, i że będziemy świętować brak końca pracy jeszcze przez długi okres. W takim rozumieniu "rifkinowskim", że rynek pracy i rynek zadań będą ewoluowały, co do tego wątpliwości tutaj nie ma. Szanowni państwo, bardzo dziękuję za udział w dzisiejszym panelu. Państwu, którzy nas śledzili przez internet również dziękuję za Państwa udział i za pytania, które otrzymaliśmy, staraliśmy się na nie odpowiedzieć. Państwo ocenicie w jakim stopniu nam się to udało. Zapraszam również na kolejną debatę, która będzie organizowana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w grudniu, tak jak zapowiadała pani dyrektor Bojanowska. Życzę państwu na koniec dużo zdrowia i oswajania się z tym ryzykiem, dzięki któremu po oswojeniu pandemia tak czy inaczej się zakończy. Dobrego dnia. Do widzenia.