AI i prawo pracy: algorytmiczne zarządzanie a godność

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł podejmuje krytyczną analizę współczesnego zarządzania algorytmicznego, przeciwstawiając się technologicznemu determinizmowi. Autorzy wskazują, że wdrożenie sztucznej inteligencji w miejscu pracy nie jest zjawiskiem naturalnym, lecz decyzją polityczną i ekonomiczną, za którą idzie konkretna odpowiedzialność. Tekst szczegółowo omawia ramy prawne nakreślone przez unijny AI Act oraz Dyrektywę o pracy platformowej, identyfikując systemy wysokiego ryzyka. Kluczowym punktem rozważań jest ochrona godności pracownika przed takimi zjawiskami jak 'podporządkowanie bez twarzy' czy 'upokorzenie epistemiczne'. Publikacja postuluje konieczność zapewnienia realnego nadzoru ludzkiego oraz wyjaśnialności operacyjnej algorytmów. Analiza kończy się refleksją nad przyszłością rynku pracy, gdzie przejrzystość i przeciwdziałanie dyskryminacji stają się fundamentem sprawiedliwej transformacji cyfrowej.

This article critically examines contemporary algorithmic governance, opposing technological determinism. The authors argue that implementing artificial intelligence in the workplace is not a natural phenomenon, but a political and economic decision, which carries with it specific responsibilities. The text provides a detailed discussion of the legal framework outlined by the EU AI Act and the Platform Work Directive, identifying high-risk systems. A key consideration is protecting employee dignity from phenomena such as "faceless subordination" and "epistemic humiliation." The publication postulates the need to ensure real human oversight and operational explainability of algorithms. The analysis concludes with a reflection on the future of the labor market, where transparency and anti-discrimination become the foundation of a just digital transformation.

Artykuł demaskuje powszechny błąd poznawczy, jakim jest traktowanie rozwoju sztucznej inteligencji jako nieuniknionego procesu naturalnego, a nie wyniku

konkretnych decyzji politycznych i ekonomicznych. Autor argumentuje, że algorytmiczne zarządzanie, ukrywając się za parawanem obiektywności, wprowadza nową formę podporządkowania, w której pracownik staje się obiektem bezosobowej statystyki, a relacje międzyludzkie zanikają. Unijne regulacje, takie jak AI Act i Dyrektywa o pracy platformowej, próbują jurydyzować tę sferę, traktując algorytmy jako ośrodki władzy wymagające nadzoru i transparentności. Tekst analizuje patologie statusu, przejrzystości, dyskryminacji i godności, które generuje algorytmiczna organizacja pracy, podkreślając, że prawo pracy musi chronić ludzkie uznanie, a nie tylko miejsce pracy. Autor przestrzega przed polaryzacją rynku pracy, gdzie elity kontrolują algorytmy, a reszta staje się ich obiektem, i wzywa do wymuszenia wyjaśnialności decyzji podejmowanych przez AI.

SŁOWA KLUCZOWE

algorytmiczne zarządzanie | AI Act | systemy wysokiego ryzyka | nadzór ludzki | przejrzystość algorytmiczna | podporządkowanie bez twarzy | czarna skrzynka | wyjaśnialność operacyjna | nadmierna automatyzacja | dyrektywa o pracy platformowej | dyskryminacja algorytmiczna | upokorzenie epistemiczne | decyzje quasi-administracyjne | architektura bodźców | prawa podmiotowe

Technologia: konstrukt społeczny zamiast siły natury

W dyskusji o sztucznej inteligencji istnieje błąd poznawczy o randze grzechu pierworodnego. Jest nim nawyk, by traktować technologię jak zjawisko przyrodnicze – „nadchodzącą falę", której „nie da się zatrzymać", bo „rynek to wymusi". Owa metafizyka bezradności jest wygodna niczym koc w chłodny wieczór, zwalnia bowiem z odpowiedzialności za wdrożenia. A przecież to właśnie wdrożenia są jedyną częścią tej opowieści, która stanowi politykę. Ekonomiści Abhijit Banerjee i Esther Duflo robią tu rzecz intelektualnie niewygodną: zdzierają z automatyzacji płaszcz rzekomej konieczności. Pokazują, że jest ona rezultatem konkretnych bodźców – fiskalnych, organizacyjnych czy prestiżowych. W tej perspektywie sztuczna inteligencja nie jest więc meteorem, który w nas uderza, lecz świadomą decyzją inwestycyjną. A decyzja inwestycyjna, zwłaszcza o skali systemowej, jest już zawsze teorią państwa. Nawet jeśli wypartą.

Zarządzanie algorytmiczne: kontrola zamiast automatyzacji

Zacznijmy od pojęcia, które w kancelariach prawnych zrobi karierę, niezależnie od opinii ekonomistów: algorytmicznego zarządzania. To nie jest „automatyzacja" w klasycznym sensie, gdzie maszynę podstawia się w miejsce ludzkiej ręki. To raczej ustanowienie niewidzialnego architekta pracy, który przydziela zadania, ocenia ich wykonanie, narzuca tempo, predykcyjnie identyfikuje ryzyka i nakłada sankcje za odchylenia. Wszystko to za pomocą reguł tworzonych i egzekwowanych przez systemy informatyczne w sposób nieprzejrzysty dla pracownika, a dla pracodawcy – kusząco „obiektywny". Można się bowiem na niego powołać jak na zjawisko przyrodnicze: „system tak wyliczył". I tu właśnie leży pierwsza wielka mistyfikacja współczesnego zarządzania: przełożony przestaje być osobą, staje się interfejsem, a odpowiedzialność przesuwa się w stronę bezosobowego „modelu".

W tym punkcie prawo pracy zderza się z nową odsłoną starej aporii. Klasyczna konstrukcja podporządkowania zakładała, że istnieje ktoś, kto wydaje polecenia, i ktoś, kto je wykonuje; nawet jeśli były one pośrednie, ich źródło pozostawało personalne i możliwe do zakwestionowania. Algorytm natomiast wprowadza podporządkowanie bez twarzy: nie krzyczy, nie grozi, nie musi. Wystarczy, że subtelnie reorganizuje bodźce, a człowiek zaczyna się zachowywać tak, jak gdyby krzyk już padł. To jest właśnie przemoc administracyjna w wersji miękkiej. Nie trzeba już nikogo łamać siłą – wystarczy przestawić kilka parametrów w systemie, a resztę załatwi bezduszna statystyka i chłodny rachunek prawdopodobieństwa.

AI Act: rekrutacja jako obszar wysokiego ryzyka

Prawo unijne zaczyna jednak demontować mit algorytmu jako neutralnego narzędzia, postrzegając go raczej jako potencjalny ośrodek władzy, który domaga się jurydyzacji. W Akcie o sztucznej inteligencji (AI Act) systemy wykorzystywane w obszarze zatrudnienia, rekrutacji i zarządzania pracownikami są kwalifikowane jako systemy wysokiego ryzyka, co narzuca gęstą siatkę wymogów: od zarządzania ryzykiem i jakością danych, po dokumentację, przejrzystość, nadzór ludzki i monitorowanie po wdrożeniu. To nie jest detal techniczny. To fundamentalny sygnał, że Unia zaczyna traktować decyzje dotyczące człowieka podejmowane przez modele jako decyzje quasi-administracyjne, które muszą spełniać standardy porównywalne z tymi właściwymi dla władzy publicznej — bo ich skutki dla życia, dochodu i statusu są analogicznie dotkliwe.

Dyrektywa platformowa: wymóg ludzkiego nadzoru nad AI

Równolegle Dyrektywa o pracy platformowej ustanawia coś na kształt konstytucji dla algorytmicznego miejsca pracy. Wprowadza minimalne prawa i obowiązki, kładąc nacisk na przejrzystość, sprawiedliwość i odpowiedzialność, lecz przede wszystkim na ludzki nadzór – postulat realnej kontroli człowieka nad procedurami. Jej język jest w istocie ustrojowy: algorytm ma być nadzorowany, a nie czczony; ma być narzędziem, nie suwerenem. W tle pulsuje prosta intuicja: jeśli platforma może w sposób zautomatyzowany decydować o zleceniach i dochodach, to jest to funkcjonalnie władza zarządcza. A jako taka musi podlegać minimalnym rygorom ochrony.

Cyfrowe podporządkowanie: algorytm nowym przełożonym

Podporządkowanie zrzuciło ludzką maskę; dziś jego twarzą jest algorytm. Ta ewolucja z relacji „osoba–osoba" na „osoba–system" zmusza sądy, by spojrzały poza papierową fikcję swobody kontraktowej na realną możliwość odmowy. Jeśli nie możesz negocjować stawki, nie znasz kryteriów oceny, a odrzucenie zlecenia skutkuje sankcją w rankingu, jesteś podporządkowany. Nieważne, jak elegancko nazwano cię w umowie.

Banerjee i Duflo: pułapka jałowej automatyzacji

Sprowadzanie współczesnej fali automatyzacji do kolejnej odsłony starej gry „maszyna kontra etat" to porażka już na poziomie opisu. To, co w maszynach przemysłowych było zastępowaniem siły mięśni i mechanicznej rutyny, w systemach uczących się staje się kolonizacją sfery rozpoznania, oceny i decyzji — a więc dokładnie tych czynności, które prawo pracy od zawsze traktowało jako sam rdzeń relacji podporządkowania. Właśnie dlatego ekonomiści tacy jak Banerjee i Duflo mówią o „nadmiernej automatyzacji", a nie o automatyzacji jako takiej. Chodzi im bowiem nie o samą technologię, lecz o polityczno-instytucjonalny mechanizm jej wdrażania, w którym bodźce fiskalne i korporacyjna rachunkowość ryzyka tworzą zachętę do zastępowania ludzi nawet tam, gdzie przeciętna technologia („so-so technology") wcale nie podnosi produktywności w sensie społecznym. Ona jedynie przerzuca koszt dostosowania na barki pracowników i budżet państwa.

Modele statystyczne: redukcjonizm i dehumanizacja pracy

Prawo pracy nie służy jednak do liczenia etatów; jego celem jest nazywanie i ograniczanie patologii, które w chłodnej statystyce zaledwie majaczą, lecz w biografii pojedynczego człowieka stają się dramatem. W świecie zarządzania przez sztuczną inteligencję te patologie przybierają dziś cztery główne formy, a każda z nich jest pęknięciem biegnącym jednocześnie przez technologię i przez etykę.

Pierwsza to patologia statusu, czyli sztuka iluzji. Sztuczna inteligencja pozwala zręcznie udawać, że stosunek pracy nie istnieje, bo przecież „nie ma szefa" – jest tylko neutralna „platforma pośrednicząca". Unijna dyrektywa o pracy platformowej to próba przejrzenia tej sztuczki. Stara się przebić przez zasłonę dymną korporacyjnego żargonu – przez tych wszystkich „partnerów" i „niezależnych dostawców" – by dotrzeć do twardych faktów podporządkowania. Podporządkowania, które nie ma już twarzy brygadzisty z gwizdkiem, lecz objawia się w cyfrowej architekturze bodźców i kar.

Druga to patologia przejrzystości, która zamienia spór pracowniczy w proces kafkowski. Człowiek musi udowodnić, że potraktowano go niesprawiedliwie, lecz jego oskarżycielem jest algorytm – notoryczna „czarna skrzynka". Nawet jeśli uda się ją otworzyć, jej wyjaśnienia bywają formalne i bezużyteczne dowodowo albo tak zawiłe, że działają jak łacińska sentencja w ustach prawnika: imponują erudycją, ale niczego nie wyjaśniają. Dlatego unijne regulacje kładą tak silny nacisk na obowiązki informacyjne, audyty i „ludzki nadzór". Bez tego pracownik pozywa ducha.

Trzecia to patologia dyskryminacji, która rodzi się z zatrutych danych. Model sztucznej inteligencji uczy się na historii, a historia zatrudnienia to niestety przepastny katalog nierówności. W efekcie rzekomo „neutralny" algorytm z matematyczną precyzją odtwarza stare uprzedzenia, serwując nam dyskryminację w statystycznie eleganckiej, lecz moralnie odrażającej formie. Dlatego AI Act dla systemów wysokiego ryzyka tak mocno akcentuje jakość danych. Dyskryminacja algorytmiczna nie jest bowiem przypadkowym błędem w kodzie – to systemowa cecha uczenia się na świecie pełnym wad. Bez świadomej korekty niesprawiedliwość przeszłości staje się normą przyszłości.

Czwarta, i być może najgłębsza, to patologia godności. To tutaj ekonomiści tacy jak Banerjee i Duflo są bezlitośni dla technokratycznej naiwności. Praca dla człowieka to nie tylko pensja, ale też publiczny dowód bycia potrzebnym. Gdy kluczowe decyzje – o zadaniach, ocenie, karze czy zwolnieniu – trafiają w ręce automatu, fundamentalna relacja uznania zostaje zerwana. Człowiek przestaje być partnerem w rozmowie, a staje się obiektem do sklasyfikowania. Algorytmiczny

menedżer to właśnie pianola Vonneguta: muzyka w organizacji gra, wskaźniki KPI osiągają wysokie C, ale pracownik siedzi w loży i odkrywa, że jest już tylko słuchaczem, a nie muzykiem. Dowiaduje się, że jest zbędny. I co najgorsze, nie ma nawet dyrygenta, z którym mógłby o tym porozmawiać.

Mit obiektywności: algorytmy powielają ludzkie uprzedzenia

Pierwsze skrajne stanowisko, nazwijmy je biznesowo-technicystycznym, kusi obietnicą czystej sprawiedliwości. Algorytm, w przeciwieństwie do człowieka, nie ma humorów, uprzedzeń ani kuzynów do zatrudnienia; jeśli ktoś przegrywa w tej grze, to wyłącznie dlatego, że jego parametry okazały się gorsze. Ta z pozoru żelazna logika jest jednak tylko próbą przemycenia normatywności w kostiumie obiektywnej statystyki. Model nigdy nie jest neutralny; jest jedynie formalizacją celów organizacji, a te nie są przecież faktem przyrodniczym. Jeżeli priorytetem staje się minimalizacja kosztów dostawy, maksymalizacja tempa i redukcja ryzyka reklamacji, to tworzy się wprost normę, która systemowo ukarze tych, którzy są wolniejsi, słabsi, chorują, opiekują się dziećmi albo po prostu mieszkają w gorszej lokalizacji. Obiektywność algorytmu jest więc często tylko obiektywnością kryterium opresji.

Lepka gospodarka: pułapka niskiej mobilności zawodowej

Gdy jednak przeniesiemy wzrok z algorytmicznego szefa na szersze tło — „szok chiński", „lepkość" gospodarki, kryzys zaufania — zobaczymy, że cały spór jest tylko szczególnym przypadkiem większej reguły. Rynki nigdy nie rozkładają kosztów symetrycznie, a mobilność ludzi jest znacznie mniejsza, niż zakładają eleganckie modele teoretyczne. Badania nad „szokiem chińskim" dowiodły tego bezlitośnie: konkurencja importowa nie rozproszyła się po systemie, lecz uderzyła precyzyjnie w konkretne regiony i branże. Nie była to „chwilowa relokacja", lecz trwałe rozdarcie lokalnej tkanki społecznej. A kiedy znika praca, znika coś więcej niż pensja — znikają instytucje nadające życiu sens. Wtedy, jak pisali Case i Deaton, rośnie podatność na „śmierci z rozpaczy". Nie trzeba wierzyć w każdą ich liczbę, by uznać logikę tego zjawiska: chroniczne wykluczenie ekonomiczne nieuchronnie przeradza się w rozpacz zdrowotną i społeczną.

Trzy twarze upokorzenia w algorytmicznym reżimie pracy

Porzućmy sentymentalizm i nazwijmy po imieniu trzy postacie upokorzenia, jakie rodzi algorytmiczna organizacja pracy. Pierwsza to upokorzenie epistemiczne: pracownik nie wie, według jakich kryteriów jest oceniany, a co gorsza, nie ma nawet pewności, czy te kryteria są w ogóle stabilne w czasie. Druga to upokorzenie proceduralne, gdzie decyzja dotykająca jego życia – zmiana grafiku, degradacja, cięcie premii, wypowiedzenie – zapada w czarnej skrzynce. Ścieżka odwoławcza jest albo czystą fikcją, albo biurokratycznym labiryntem, w którym to pracownik musi „udowodnić" błąd systemu, nie mając do niego żadnego wglądu.

Trzecia forma, ontologiczna, jest najcichsza i przez to najgroźniejsza. Tutaj człowiek zostaje zredukowany do „sygnału" w systemie, a jego cała biografia – do szeregu czasowego danych. W tej właśnie degradacji kryje się vonnegutowska „pianola": muzyka korporacyjnej produkcji gra sama, a człowiek, nawet jeśli wciąż przychodzi do pracy, zostaje wypchnięty w rolę zbędnego świadka własnej produktywności. I tu właśnie dotykamy sedna. Prawo pracy nie jest wyłącznie prawem „miejsca pracy", ale prawem do ludzkiego uznania.

UBI: transfer pieniężny nie zastąpi godności pracy

W logice prawa i administracji bezwarunkowy dochód podstawowy jest propozycją kuszącą: prostą, przejrzystą, mniej upokarzającą niż testy dochodowe i rytuały podejrzliwości. Jednak w optyce antropologii społecznej ten porządek okazuje się niebezpiecznie niekompletny, może bowiem zadziałać jak transakcja wykupienia świętego spokoju. Oto otrzymujesz transfer, a w zamian masz nie przeszkadzać systemowi, który już cię nie potrzebuje. To cywilizowana wersja wygnania: bez przemocy, za to z przelewem. Banerjee i Duflo słusznie bronią więc intuicji, że potrzebna jest „troska", a nie tylko „gotówka" – instytucje, które przywracają sprawstwo, a nie tylko podtrzymują konsumpcję. I tu właśnie wraca prawo pracy: jeśli praca ma pozostać źródłem uznania, nie wolno pozwolić, by algorytm wyrzucał ludzi poza wspólnotę bez procesu, bez racji i bez odpowiedzialnego adresata.

Compliance AI: audyt etyczny nowym standardem biznesu

W świecie globalnego biznesu, który rzadko kieruje się sentymentem, a częściej logiką kosztów i ryzyka, klarują się już trzy scenariusze. Wyglądają na „najbardziej prawdopodobne", bo są po prostu racjonalne.

Po pierwsze, formalizacja prawna AI w obszarze HR stanie się źródłem przewagi konkurencyjnej. Firmy, które potrafią udowodnić audytowalność i uczciwość swoich systemów, zyskają łatwiejszy dostęp do rynków regulowanych, kontraktów publicznych, kapitału instytucjonalnego i — co najważniejsze — do talentów. W epoce deficytu zaufania reputacja stanie się twardą walutą, a zgodność z AI Act i standardami nadzoru ludzkiego („human oversight") — jej oficjalnym kursem wymiany.

Po drugie, będziemy świadkami „outsourcingu odpowiedzialności" na dostawców modeli i narzędzi HR-tech. Stworzy to nową odmianę bankowości cienia, tyle że operującej na kapitale ludzkim: decyzji formalnie nie podejmuje nikt, bo pochodzi ona „z systemu", a system jest przecież „od dostawcy". Prawo będzie musiało przeciąć ten misterny łańcuch wykrętów, w przeciwnym razie audyt stanie się pustym rytuałem, a nie realnym instrumentem kontroli.

Po trzecie, czeka nas głęboka „polaryzacja miejsc pracy". Elity projektujące, nadzorujące i interpretujące modele będą kumulować władzę i dochody, a cała reszta zostanie wessana w reżim pracy mierzonej, ocenianej i segmentowanej przez algorytmiczne systemy scoringowe. To jest dokładnie to ostrzeżenie o nierównościach, o którym Pan pisał, tyle że przełożone na brutalny język instytucji pracy: jedni staną się właścicielami metryk, drudzy — zaledwie ich obiektami.

Wyjaśnialność operacyjna: prawo do zrozumienia decyzji AI

Pierwsza odpowiedź jest natury prawnej: wymuszenie wyjaśnialności operacyjnej. Nie jest to jednak pogoń za metafizyczną „przejrzystością AI", czyli iluzją pełnego zrozumienia mechanizmów sieci neuronowej. Chodzi o coś znacznie bardziej przyziemnego i użytecznego: o zdolność do uzasadnienia każdej decyzji w kategoriach, które można podważyć. Gdy pracownik lub kandydat otrzymuje odmowę, degradację czy spadek swojego wyniku punktowego, musi istnieć realna droga odwoławcza, w której argumenty nie rozbijają się o mur z napisem „tak wyszło z modelu". I właśnie

w tym kierunku zmierza prawo europejskie. AI Act, narzucając wymogi nadzoru człowieka i zarządzania ryzykiem w systemach wysokiego ryzyka, buduje organizacyjne ramy odpowiedzialności. Dyrektywa platformowa czyni to samo, kładąc nacisk na ludzką kontrolę w sektorze, w którym algorytm stał się już realnym dyspozytorem zawodowego losu.

Prawo pracy jako bezpiecznik ładu społecznego

W tym miejscu dotykamy prawdy szczególnie niewygodnej dla biznesu: „nadmierna automatyzacja" nie musi być skutkiem technologicznej konieczności. Częściej jest wynikiem zimnej kalkulacji, której reguły gry ustalają instytucje państwowe. Jeżeli bowiem pracę obciąża się klinem podatkowo-składkowym, kosztami biurokracji, ryzykiem sporów sądowych i gorsetem przepisów BHP, a jednocześnie pozwala się amortyzować kapitał i wspierać inwestycje w środki trwałe, to żadna „rewolucja AI" nie jest potrzebna do wywołania presji na zastępowanie ludzi. Wystarczy uczynić człowieka formalnie droższym niż maszynę. I to jest moment, w którym prawo pracy przestaje być „humanitarnym dodatkiem" do gospodarki, a staje się potężnym narzędziem technologicznego sterowania społeczeństwem – poprzez precyzyjną architekturę kosztów i ryzyk.

> W erze algorytmów, gdzie efektywność zaciera granice człowieczeństwa, kluczowe staje się pytanie, czy technologia nas wyzwala, czy zniewala. Czy staniemy się niewolnikami algorytmicznej logiki, czy wykorzystamy ją do budowania bardziej sprawiedliwego świata pracy? Być może przyszłość zależy od tego, czy potrafimy odzyskać kontrolę nad narzędziami, które sami stworzyliśmy.

Inspiracje

[1] **"Good economics for hard timies"** Abhijit V. Banerjee, Esther Duflo

2019 | PublicAffairs (US), Juggernaut Books (India), Allen Lane (UK)

Abhijit V. Banerjee jest amerykańskim ekonomistą pochodzenia indyjskiego i profesorem ekonomii Fundacji Forda na MIT. Jest współzałożycielem i dyrektorem Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). Banerjee otrzymał Nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii w 2019 roku, wspólnie z Esther Duflo i Michaelem Kremerem, za eksperymentalne podejście do łagodzenia globalnego ubóstwa.

Abhijit V. Banerjee *is an Indian-American economist and Ford Foundation International Professor of Economics at MIT. He is a co-founder and Director of the Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). Banerjee shared the 2019 Nobel Prize in Economic Sciences with Esther Duflo and Michael Kremer for their experimental approach to alleviating global poverty.*

Massachusetts Institute of Technology (MIT)

Esther Duflo to francusko-amerykańska ekonomistka znana z badań nad łagodzeniem globalnego ubóstwa. Jest profesorem im. Abdula Latifa Jameela na MIT i współzałożycielką Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). Duflo otrzymała Nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii w 2019 roku, wspólnie z Abhijitem Banerjee i Michaelem Kremerem.

Esther Duflo *is a French-American economist known for her work on alleviating global poverty. She is the Abdul Latif Jameel Professor at MIT and co-founded the Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). Duflo shared the 2019 Nobel Prize in Economics with Abhijit Banerjee and Michael Kremer.*

Massachusetts Institute of Technology (MIT) until July 2026, then University of Zurich

Literatura uzupełniająca

Książki

Autorzy przywoływani w artykule:

[1] **"What The Economy Needs Now"**

Abhijit V. Banerjee

2019 | Juggernaut Publication | ISBN: 9789353450311

[2] **"Chhaunk: On Food, Economics and Society"**
Abhijit V. Banerjee
2001 | Hodder Education | ISBN: 9780340720035

[3] **"Making Aid Work"**
Abhijit V. Banerjee
2007 | MIT Press (MA)

[4] **"Handbook of Field Experiments, Volume 1"**
Esther Duflo, Abhijit V. Banerjee
2017 | North-Holland Publishing Company

[5] **"Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty"**
Abhijit V. Banerjee, Esther Duflo
2011 | Public Affairs | ISBN: 9781586487980

[6] **"Volatility and Growth"**
Philippe Aghion, Abhijit V. Banerjee
2005 | Oxford University Press, USA | ISBN: 9780199248612

[7] **"Cooking to Save Your Life"**
Abhijit V. Banerjee
2021 | Juggernaut | ISBN: 9789391165468

[8] **"La polique de l'autonomie (Lutter contre la pauvrete, volume 2)"**
Esther Duflo
2010 | Le Seuil

Literatura pokrewna (Google Scholar):

[9] **"Slaughterhouse-Five, or The Children's Crusade: A Duty-Dance with Death"**
Kurt Vonnegut
2024 | Delacorte Press | ISBN: 9781784879822

[10] **"Slaughterhouse-Five"**
Kurt Vonnegut
2020 | Boom! Studios | ISBN: 9781646680375

[11] **"Deaths of Despair and the Future of Capitalism"**

Anne Case, Angus Deaton

2021 | Princeton University Press | ISBN: 9780691217079

[12] **"The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality"**

Angus Deaton

2024 | Princeton University Press | ISBN: 9780691258805

[13] **"Cyberboss: The Rise of Algorithmic Management and the New Struggle for Control at Work"**

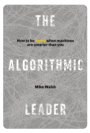
Craig Gent

2024 | Verso Books | ISBN: 9781839768569

[14] **"The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power"**

Shoshana Zuboff

2021 | Independently Published | ISBN: 9798507331451



[15] **"The Algorithmic Leader: How to Be Smart When Machines Are Smarter Than You"**

Mike Walsh

2019 | Page Two | ISBN: 9781989025338

[16] **"Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions"**

Alex J. Wood

2021 | European Commission



[17] **"Living with the Algorithm: Servant or Master?: AI Governance and Policy for the Future"**

Tim Clement-Jones

2024 | Unicorn | ISBN: 9781911397922

Artykuły naukowe

Autorzy przywoływani:

[1] "Algorithmic Management: Theoretical Perspectives and Implications for Organizational Development"

Lucian Sfetcu

2024 | Technium Social Sciences Journal

Google Scholar

[2] "Accounting for the Widening Mortality Gap Between Adult Americans with and without a BA"

Anne Case, Angus Deaton

2023 | NBER Working Papers

Google Scholar

[3] "Algorithmic Management and a New Generation of Rights at Work"

Philippa Collins, Joe Atkinson

2024 | Institute of Employment Rights, London

Google Scholar

[4] "Algorithmic Management"

Ifeoma Ajunwa, Kate Crawford, Jason D'Cruz

2017 | Columbia Law Review

Google Scholar

[5] "Algorithmic Management. Theoretical Perspectives and Implications for Organizational Development"

Lucian Sfetcu

2024 | Technium Social Sciences Journal

[6] "Human Oversight of Artificial Intelligence: An Operations Management Perspective"

Jesús Salgado-Criado

2025 | Journal of Industrial Engineering and Management

[7] "Mortality and Morbidity in the 21st Century"

Anne Case, Angus Deaton

2017 | Brookings Papers on Economic Activity

Google Scholar

[8] "The Great Divide: Education, Despair and Death"

Anne Case, Angus Deaton

2021 | NBER Working Paper Series

Google Scholar

[9] "Rising morbidity and mortality in midlife among white non-Hispanic Americans in the 21st century"

Anne Case, Angus Deaton

2015 | Proceedings of the National Academy of Sciences

[10] "COVID-19 and Global Income Inequality"

Angus Deaton

2021 | NBER Working Papers

Artykuły pokrewne (Google Scholar):

[11] "E-governance, Accountability, and Leakage in Public Programs: Experimental Evidence from a Financial Management Reform in India"

Abhijit Banerjee, Esther Duflo, Clement Imbert, Santhosh Mathew, Rohini Pande

2016

Google Scholar

[12] "Schooling and Labor Market Consequences of School Construction in Indonesia: Evidence from an Unusual Policy Experiment"

Esther Duflo

[13] "Long-Term Effects of the Targeting the Ultra Poor Program"

Abhijit Banerjee, Esther Duflo, Garima Sharma

2021 | American Economic Review: Insights

[14] "Incentives Work: Getting Teachers to Come to School"

Esther Duflo

2012 | American Economic Review

[15] "The Impact of Subsidy Delivery Method on Savings Behavior: Experimental Evidence"

Abhijit Banerjee, Claudia Martinez A., Esteban Puentes

2023 | IDB Publications (Working Papers)

Google Scholar

[16] **"Improving Police Performance in Rajasthan, India: Experimental Evidence on Incentives, Managerial Autonomy, and Training"**

Abhijit Banerjee, Raghabendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Daniel Keniston, Nina Singh

2021 | American Economic Journal: Economic Policy

[17] **"Women Empowerment and Economic Development"**

Esther Duflo

2012 | Journal of Economic Literature

[18] **"Women as policy makers: evidence from a randomized policy experiment in india"**

Raghabendra Chattopadhyay, Esther Duflo

2004 | Econometrica

Tekst opracowany z udziałem sztucznej inteligencji.
Redakcja i kontrola merytoryczna: Fundacja Dobre Państwo.
APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: c9752c48-2145-4765-a322-5eb4a656b23b