Ekonomia i etyka pracy w dobie automatyzacji: od redundancji ekonomicznej do nowej definicji godności w świetle The Challenge of the Future A. Graylinga.

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł analizuje zagrożenia płynące z automatyzacji, wskazując, że problemem nie jest jedynie bezrobocie, lecz degradacja jakości pracy i marginalizacja ekonomiczna pracowników. Autor podkreśla, że w świecie zdominowanym przez kapitał technologiczny kluczowa staje się kwestia własności aktywów produkcyjnych oraz reforma systemu fiskalnego (np. podatek od robotów), aby zapobiec pogłębianiu nierówności. Tekst zestawia dwa podejścia do zabezpieczeń społecznych: Bezwarunkowy Dochód Podstawowy (UBI) oraz Gwarancję Zatrudnienia (Job Guarantee). Ostatecznie proponuje redefinicję aktywności ludzkiej, rozróżniając płatne stanowisko (Job) od szerszego pojęcia pracy i twórczej działalności (Jork/activité), co pozwala dostrzec szansę na odzyskanie suwerenności czasowej bez utraty poczucia celu i godności.

The article analyzes the threats arising from automation, indicating that the problem is not only unemployment but the degradation of work quality and the economic marginalization of workers. The author emphasizes that in a world dominated by technological capital, the issue of ownership of production assets and the reform of the fiscal system (e.g., a robot tax) becomes crucial to prevent deepening inequalities. The text compares two approaches to social security: Universal Basic Income (UBI) and a Job Guarantee. Ultimately, it proposes a redefinition of human activity, distinguishing between a paid position (Job) and the broader concept of work and creative

activity (Work/activité), which allows for the possibility of regaining temporal sovereignty without losing a sense of purpose and dignity.

Artykuł stawia tezę, że największym zagrożeniem ery AI nie jest samo zniknięcie miejsc pracy, lecz krytyczne niedostosowanie instytucji społecznych do nowej struktury produkcji. Autor argumentuje, że automatyzacja może prowadzić do paradoksu „marginalizacji bez bezrobocia", gdzie człowiek pozostaje zatrudniony, ale traci bezpieczeństwo ekonomiczne i poczucie sprawstwa na rzecz algorytmicznego zarządzania i koncentracji kapitału w rękach nielicznych. Kluczowym wyzwaniem staje się zatem konieczność radykalnego oddzielenia godności oraz bezpieczeństwa materialnego człowieka od jego rynkowej użyteczności. Tekst postuluje przejście od ekonomii zatrudnienia ku ekonomii udziału, w której dostęp do zasobów nie jest nagrodą za sprzedaż czasu pracy, lecz prawem wynikającym z członkostwa we wspólnocie dziedziczącej cywilizacyjny kapitał wiedzy. Ostatecznie AI jawi się nie jako deterministyczna siła niszcząca zawody, lecz jako narzędzie, które – przy odpowiednich bodźcach politycznych i redystrybucyjnych – może wyemancypować ludzkość z monotonii pracy, oferując suwerenność czasową i nową definicję sensu życia poza rynkowym cennikiem.

SŁOWA KLUCZOWE

automatyzacja | ekonomiczna redundancja | kapitał technologiczny | podatek od robotów | UBI | Job Guarantee | efekt Jevonsa | choroba kosztów Baumola | suwerenność temporalna | autorstwo sprawcze | ekonomia udziału | kontrakt produktywnościowy | społeczny fundusz majątkowy | dystrybucja podmiotowości

Automatyzacja zagraża jakości pracy i dystrybucji kapitału

Jednym z możliwych rezultatów jest dalsza fragmentacja zatrudnienia. Jeśli firma może kupować na żądanie zarówno pracę człowieka, jak i pracę modelu, tradycyjny etat może zostać rozbity na mikrozadania – logikę tę platformy pracy wprowadziły jeszcze przed erą generatywnej AI.

Algorytmizacja dopasowania podaży i popytu zwiększa efektywność, lecz jednocześnie przenosi na pracownika ryzyko związane z brakiem zleceń, kosztami sprzętu, chorobą czy przestojami. Dowodzi to, że przyszłość pracy nie sprowadza się wyłącznie do kwestii liczby dostępnych etatów, lecz przede wszystkim do jakości kontraktu społecznego. Dwie gospodarki mogą wykazywać identyczną stopę zatrudnienia, a jednocześnie radykalnie różnić się stabilnością dochodów, autonomią, bezpieczeństwem oraz możliwością negocjowania warunków pracy. Automatyzacja może zatem prowadzić do paradoksu pełnego zatrudnienia i niskiego bezpieczeństwa. Człowiek formalnie pozostaje zatrudniony, lecz stale odczuwa presję konkurencji z technologią; negocjuje z pozycji słabszej, przyjmuje krótkie kontrakty i podlega rygorystycznej ocenie algorytmicznej. Stwierdzenie, że „AI nie spowodowała bezrobocia", byłoby w takim scenariuszu prawdziwe, lecz niewystarczające.

Susskind trafnie zauważa, że technologiczne bezrobocie może manifestować się nie tylko całkowitym brakiem pracy, ale i degradacją jej jakości, płacy oraz statusu. Prowadzi to do zjawiska ekonomicznej marginalizacji bez bezrobocia. Człowiek wciąż uczestniczy w gospodarce, jednak wartość jego wkładu w proces produkcji maleje, co przywraca na pierwszy plan problem udziału pracy w dochodzie narodowym.

W miarę jak kapitał technologiczny staje się coraz doskonalszym substytutem wielu zadań, kluczowe znaczenie zyskuje kwestia własności tego kapitału. W świecie, gdzie większość dochodów pochodzi z pracy, nierówny dostęp do kapitału jest istotnym problemem; w świecie, w którym to kapitał przejmuje lwią część produkcji, staje się on problemem centralnym. Możemy dojść do punktu, w którym polityka własności będzie ważniejsza dla sprawiedliwości społecznej niż wysokość płacy minimalnej. Ta ostatnia chroni bowiem robotnika tylko wtedy, gdy istnieje popyt na jego pracę. Jeśli ten popyt strukturalnie słabnie, należy zapytać, w jaki sposób obywatel może partycypować w dochodach z aktywów produkcyjnych. Odpowiedzią mogą być podatki, fundusze społeczne, dywidenda obywatelska, współwłasność pracownicza czy system emerytalny.

Dyskusja o „podatku od robotów" jest próbą rozwiązania części tego problemu, choć sam termin bywa mylący. Maszyny nie płacą podatków – robią to ludzie i organizacje. Istotą problemu jest konstrukcja systemu fiskalnego w rzeczywistości, w której baza płacowa rośnie wolniej niż dochody z kapitału. Jeśli państwo finansuje zabezpieczenia społeczne głównie ze składek od wynagrodzeń, automatyzacja może uszczuplić podstawę finansowania właśnie wtedy, gdy potrzeba polityki transformacyjnej jest największa.

Nie trzeba zatem opodatkowywać robota tylko dlatego, że jest robotem. Bardziej zasadnicze pytanie brzmi: jak opodatkować dochód, rentę i własność w gospodarce o zmieniającej się strukturze czynników produkcji, nie blokując przy tym inwestycji? Podatek powinien odróżniać automatyzację zwiększającą ogólny dobrobyt od rent monopolistycznych i negatywnych efektów zewnętrznych.

Niedostosowanie instytucji społecznych do nowej struktury produkcji

UBI nie musi być jednak jedyną odpowiedzią. Job Guarantee proponuje inną filozofię: skoro praca daje człowiekowi więcej niż sam pieniądz, państwo powinno gwarantować możliwość wykonywania społecznie użytecznej działalności. Zaletą takiego rozwiązania jest zachowanie struktury czasu, poczucia uczestnictwa i uznania. Wadą zaś ryzyko tworzenia sztucznych etatów tylko po to, by utrzymać społeczeństwo pracy, nawet gdy dane zadanie nie jest już rzeczywiście potrzebne. Prowadzi to do centralnego sporu normatywnego: czy powinniśmy chronić prawo człowieka do pracy, czy raczej prawo do życia niezależnego od konieczności zatrudnienia?

Odpowiedzi te nie muszą się wzajemnie wykluczać. Społeczeństwo może zapewniać minimum dochodu bez względu na zatrudnienie, a jednocześnie rozwijać publiczne i społeczne przestrzenie dobrowolnej, sensownej aktywności. W tym miejscu kluczowe staje się rozróżnienie między job, work a activity. Job to płatne stanowisko w konkretnej instytucji. Work oznacza szerszą działalność celową i wysiłek. Activity obejmuje najszersze spektrum: twórczość, opiekę, naukę, sport, obywatelskość i relacje. Możliwe, że automatyzacja zmniejszy znaczenie job, nie powodując przy tym zaniku work ani activity. Pozwala to przeformułować pytanie Susskinda.

„Świat bez pracy" nie musi zatem oznaczać świata pozbawionego wysiłku, celu i osiągnięć. Może on być światem, w którym mniejsza część ludzkiej aktywności stanowi warunek dostępu do podstawowych zasobów materialnych. Problem polega na tym, że współczesne instytucje uznania, dochodu i czasu są zbudowane wokół zatrudnienia. Technologiczna możliwość świata postpracy wyprzedza zatem jego możliwość instytucjonalną. Jest to analogiczne do wcześniejszej tezy o aksjologii: ludzkość może uzyskać zdolność techniczną, zanim wypracuje zdolność normatywnego zarządzania jej skutkami. Produkcja może wymagać coraz mniej pracy, podczas gdy całe społeczeństwo nadal będzie uzależniać godność, bezpieczeństwo zdrowotne, emeryturę, mieszkanie i status od zatrudnienia. W takim scenariuszu to nie automatyzacja jest problemem samym w sobie, lecz niedostosowanie instytucji dystrybucji do technologicznej struktury produkcji.

Historia zna podobne opóźnienia. Industrializacja poprzedziła nowoczesne prawo pracy; fabryka powstała przed wprowadzeniem ośmiogodzinnego dnia pracy, ubezpieczeń społecznych i standardów bezpieczeństwa. Nowoczesny kapitalizm przez dekady uczył się politycznie zarządzać własną produktywnością. AI może wymagać analogicznego procesu, choć tempo zmian będzie prawdopodobnie szybsze.

Nie należy jednak z góry zakładać radykalnego niedoboru pracy. Możliwy jest bowiem efekt odbicia popytu. Jeśli AI drastycznie obniży koszt określonej usługi, ludzie mogą zacząć konsumować jej znacznie więcej. Ta sama liczba prawników nie musi obsługiwać tej samej liczby spraw – tańsza pomoc prawna może ujawnić ogromny, dotąd niezaspokojony popyt. Podobnie tańsze oprogramowanie może zwiększyć liczbę tworzonych aplikacji, a spersonalizowana edukacja – chęć do nauki. Mechanizm ten przypomina efekt Jevonsa: wzrost efektywności wykorzystania zasobu nie musi obniżać jego całkowitego zużycia, jeśli niższy koszt stymuluje popyt. Analogicznie automatyzacja godziny pracy potrzebnej do wytworzenia produktu nie musi zmniejszyć łącznego zapotrzebowania na ludzi, o ile rynek danego dobra gwałtownie się rozszerzy.

Nie jest to jednak gwarancja, gdyż elastyczność popytu różni się między sektorami. W opiece zdrowotnej, szczególnie przy starzeniu się populacji, zapotrzebowanie może być niemal nieograniczone. Podobny potencjał drzemie w edukacji. W innych dziedzinach istnieje jednak naturalny sufit – człowiek nie będzie konsumował nieskończonej liczby usług księgowych. Dlatego efekty automatyzacji będą sektorowo heterogeniczne.

W tym miejscu przydatna jest koncepcja choroby kosztów Baumola. W sektorach, w których trudno zwiększyć produktywność bez zmiany natury usługi – jak w części opieki, edukacji czy sztuki – ich względny koszt może rosnąć w gospodarce, której pozostałe obszary stają się coraz wydajniejsze. AI może przesunąć granicę tego zjawiska, ale niekoniecznie je wyeliminuje.

Wartość człowieka to nie jego cena rynkowa

Jeśli istotą opieki jest czas drugiego człowieka, produktywność mierzona liczbą pacjentów na godzinę może pozostawać aksjologicznie błędną miarą. Paradoksalnie zatem świat bardziej zautomatyzowany może zwiększyć ekonomiczne znaczenie pracy relacyjnej. Gdy produkcja dóbr i rutynowa analiza stają się tanie, wzrasta wartość tego, czego nie da się łatwo skalować: autentycznej uwagi, zaufania, odpowiedzialności, kontaktu oraz obecności. Nie wynika to z faktu, że AI nie potrafi generować języka troski, lecz z tego, że ludzie wciąż cenią wzajemność opisaną w poprzedniej części. Może to prowadzić do przesunięcia w strukturze prestiżu. Współczesna gospodarka często wysoko wynagradza działalność skalowalną finansowo, marginalizując przy tym pracę opiekuńczą. Automatyzacja może ujawnić pewien paradoks: czynności uznawane dotąd za „wysoko kwalifikowane” okazują się podatne na skalowanie przez AI, podczas gdy pielęgnowanie dziecka, osoby starszej czy chorej oraz budowanie realnej wspólnoty pozostają procesami czasochłonnymi. Pytanie brzmi, czy system cenowy zdoła dostosować się do tej zmiany.

Ekonomia nie gwarantuje, że najwyższe wynagrodzenie przypada pracy społecznie najcenniejszej. Wypłata zależy od produktywności krańcowej w konkretnych instytucjach, podaży, siły negocjacyjnej, własności oraz zdolności przechwytywania renty. Jeśli chcemy, aby społeczeństwo post-AI premiowało opiekę, edukację, naukę podstawową czy pracę wspólnotową, nie możemy zakładać, że rynek samoczynnie wypracuje odpowiednią relację cen. „Zbędność ekonomiczna" wspomniana w książce Graylinga wymaga zatem rygorystycznego oddzielenia od zbędności społecznej. Źródło sytuuje osiągnięcia i pracę wśród kluczowych wartości, przeciwstawiając im ekonomiczną redundancję i porażkę. Człowiek może być niepotrzebny konkretnemu pracodawcy, a jednocześnie pozostawać niezastępowalnym jako rodzic, przyjaciel, obywatel czy członek lokalnej wspólnoty. Problem pojawia się w momencie, gdy pozwalamy pomylić rynkową wartość pracy z wartością osoby. To właśnie tutaj filozofia godności musi wkroczyć do ekonomii pracy.

Rynek odpowiada na pytanie, ile ktoś jest skłonny zapłacić za usługę w określonych warunkach podaży i popytu; nie odpowiada jednak na pytanie, ile wart jest człowiek. Kategoria „niepotrzebnego człowieka" jest błędem aksjologicznym, nawet jeśli kategoria „niepotrzebnej pracy w danym procesie produkcyjnym" pozostaje całkowicie sensowna. Społeczeństwo przyszłości będzie musiało nauczyć się rozdzielać te dwa twierdzenia.

Oddzielenie godności człowieka od jego rynkowej użyteczności

W przeciwnym razie technologiczna automatyzacja może przeobrazić się w psychologiczną degradację: przekonanie, że „moja praca nie jest już potrzebna", zacznie oznaczać, że „ja nie jestem potrzebny". Jest to szczególnie niebezpieczne w kulturze, która przez dziesięciolecia wiązała status dorosłego człowieka z jego zawodem. Max Weber opisywał kulturowe znaczenie powołania – Beruf – w rozwoju nowoczesnego etosu pracy. Kapitalizm nie tylko organizował produkcję; uczynił pracę jednym z podstawowych języków moralnej legitymizacji jednostki. W tym ujęciu człowiek „pracowity" staje się człowiekiem zasługującym. Choć ten etos pełnił funkcję mobilizacyjną, jego ciemną stroną jest skłonność do moralizowania niezdolności do pracy.

W świecie wysokiej automatyzacji mechanizm ten może wejść w konflikt z realiami produkcji. Jeśli społeczeństwo technicznie potrzebuje mniej pracy, lecz moralnie wciąż wymaga od każdego pełnego zatrudnienia, zaczyna produkować pracę dla legitymizacji, nie dla potrzeby. David Graeber prowokacyjnie nazywał część takich aktywności „bullshit jobs", choć kategoria ta oraz empiryczna skala zjawiska pozostają dyskusyjne.

Zasadnicze pytanie brzmi jednak: czy powinniśmy chronić zatrudnienie nawet wtedy, gdy społeczna wartość danego zadania jest niska, tylko dlatego, że bez niego jednostka traci dochód i status? Lepszym rozwiązaniem wydaje się odłączenie części praw obywatelskich i ekonomicznych od pozycji na rynku pracy. Ochrona zdrowia, podstawowe bezpieczeństwo dochodowe, dostęp do edukacji czy możliwość uczestnictwa społecznego nie muszą być nagrodą za bycie aktualnie potrzebnym przedsiębiorstwu. Taki model nie likwiduje rynku pracy – zmienia jedynie punkt wyjścia negocjacji.

Wówczas praca mogłaby stać się bardziej dobrowolna, a przez to paradoksalnie bardziej wartościowa. Człowiek podejmujący pracę wyłącznie dlatego, że alternatywą jest nędza, ma ograniczoną siłę wyboru. Jeśli podstawowe capability są chronione niezależnie od zatrudnienia, praca może zostać silniej powiązana z celem, kompetencjami, statusem i dodatkowym dochodem.

To republikański aspekt wolności: rozumiana jako non-domination, czyli brak zależności od arbitralnej władzy drugiego podmiotu. Pracownik całkowicie zależny od jednego pracodawcy może formalnie podpisać dobrowolną umowę, a jednocześnie nie mieć realnej możliwości odmowy. Technologia zwiększająca produktywność mogłaby zatem wzmacniać wolność, o ile część zysków zostanie przeznaczona na zwiększenie bezpieczeństwa bazowego. Jednocześnie zbyt łatwo byłoby uznać sam dochód za rozwiązanie wszystkich problemów postpracy. Człowiek potrzebuje bowiem okazji do rozwijania kompetencji, poczucia bycia potrzebnym i uczestnictwa w projektach większych od niego samego. W części ósmej argumentowaliśmy, że relacyjność nie jest jedynie dodatkiem do podmiotowości.

W świecie postpracy konieczne jest zatem stworzenie instytucji społecznej potrzebności poza rynkiem pracy. Mogą nimi być wolontariat, opieka, kultura, nauka obywatelska, samorząd lokalny, sport, edukacja ustawiczna, organizacje społeczne, twórczość czy wspólnotowe projekty infrastrukturalne. Kluczowe jest jednak uniknięcie hierarchii, w której płatna praca pozostaje jedynym „prawdziwym" wkładem, a wszystkie inne formy działalności traktowane są jako hobby. Ekonomia feministyczna od dawna przypomina, że ogromna ilość nieodpłatnej pracy opiekuńczej jest warunkiem funkcjonowania gospodarki rynkowej, choć nie przejawia się ona w wynagrodzeniu ani w pełni w PKB. Wychowanie dziecka produkuje przyszłego członka społeczeństwa i pracownika, lecz zazwyczaj nie jest wyceniane jak produkcja rynkowa. Automatyzacja może więc stać się okazją do rewizji tego, co uznajemy za produktywny wkład społeczny. Może to prowadzić od ekonomii zatrudnienia ku ekonomii udziału. Obywatel nie jest wartościowy dlatego, że sprzedaje godzinę swojej pracy; jest uczestnikiem wspólnoty, która potrzebuje produkcji, opieki, reprodukcji społecznej, wiedzy, prawa, troski i demokracji. Rynek jest znakomitym mechanizmem koordynacji wielu dóbr, ale nie jest pełnym systemem wyceny człowieczeństwa.

Produktywność AI jako szansa na suwerenność czasową i sens pracy

W takim społeczeństwie produktywność AI mogłaby być częściowo zamieniana na krótszy czas pracy, a nie tylko na zwiększenie produkcji. Historia uczy, że wzrost wydajności przez długi czas rzeczywiście współistniał ze skracaniem rocznego i tygodniowego czasu pracy. Nie istnieje ekonomiczna konieczność, aby każdy przyrost efektywności był konsumowany wyłącznie jako dodatkowy output. W praktyce działa jednak efekt odbicia organizacyjnego: skoro raport można przygotować w godzinę zamiast czterech, organizacja może oczekiwać czterech raportów. Technologia oszczędzająca czas nie tworzy wolnych chwil, jeśli normy organizacyjne natychmiast zwiększają wolumen oczekiwanego rezultatu. Czas zaoszczędzony przez maszynę musi zostać politycznie lub negocjacyjnie przypisany konkretnej osobie, inaczej znika w zwiększonej intensywności pracy.

Dlatego skrócenie tygodnia pracy jest w istocie problemem dystrybucji produktywności w jednostkach czasu. Zamiast pytać tylko „ile więcej można wyprodukować?", pytamy „ile mniej ludzkiego życia trzeba sprzedać, aby wytworzyć wystarczającą ilość dóbr?". To głęboko aksjologiczne odwrócenie perspektywy. Ekonomia klasyczna traktuje czas pracy jako koszt, lecz kultura organizacyjna często uznaje długie godziny za sygnał zaangażowania.

AI może podważyć to utożsamienie. Jeśli wynik można osiągnąć szybciej, moralne premiowanie samej obecności staje się coraz trudniejsze do uzasadnienia. Być może epoka AI doprowadzi do przejścia od etyki czasu spędzonego ku etyce rezultatu – choć i to niesie ryzyko, jeśli cele są ustalane nadmiernie agresywnie. Przyszłość pracy powinna być zatem analizowana również przez pryzmat ekonomii suwerenności temporalnej. Dobre zatrudnienie nie zapewnia wyłącznie dochodu; daje przewidywalność oraz wystarczającą kontrolę nad czasem. Algorytmiczne zarządzanie może zoptymalizować grafik z perspektywy przedsiębiorstwa, a równocześnie czynić życie pracownika mniej planowalnym. Techniczna efektywność wykorzystania godziny może więc obniżać capability człowieka do organizowania własnej biografii.

To pokazuje, dlaczego „więcej elastyczności" ma dwa znaczenia. Elastyczność dla pracownika oznacza możliwość dopasowania pracy do życia. Elastyczność dla przedsiębiorstwa może oznaczać przenoszenie niepewności popytu na barki pracownika. Te dwie koncepcje mogą być ze sobą sprzeczne.

AI potencjalnie poprawia harmonogramy, przewiduje obciążenie i umożliwia krótszą pracę, ale może również doskonalić mikrozarządzanie czasem człowieka. To ponownie dowodzi, że

technologia jest mnożnikiem modelu instytucjonalnego. Z podobnego powodu nie należy utożsamiać automatyzacji z emancypacją od monotonii. Praca częściowo zautomatyzowana może stać się bardziej monotonna, jeśli maszyna przejmie zadania wymagające umiejętności, a człowiek pozostanie przy obsłudze wyjątków, monitorowaniu i czyszczeniu błędów. To dobrze znany problem human factors w automatyce.

Projektowanie pracy musi zatem obejmować nie tylko podział tego, co maszyna „potrafi", ale również to, jaki podział pozostawia sensowną rolę człowiekowi. Ta ostatnia kategoria – sensowna rola – nie jest sentymentalnym dodatkiem. Najnowsze badania nad relacją AI i pracy wskazują, że percepcja autorstwa i znaczenia zadania wpływa na wysiłek oraz doświadczenie zawodowe. Susskind już wcześniej zwracał uwagę, że AI może oddziaływać nie tylko na liczbę stanowisk, lecz również na jakość sensu czerpanego z wykonywanej działalności. Badania z 2026 roku sugerują, że gdy pracownicy postrzegają twórczy wkład AI jako dominujący, może spadać odczuwane znaczenie ich własnego udziału.

Pole to jest jeszcze młode, ale pytanie jest metodologicznie kluczowe. Można je ująć poprzez pojęcie autorstwa sprawczego. Człowiek nie musi stworzyć każdego elementu produktu, aby uważać rezultat za swój. Architekt nie produkuje cegieł, dyrygent nie gra na wszystkich instrumentach, przedsiębiorca nie wykonuje wszystkich zadań. Autorstwo polega na dostatecznie istotnym wkładzie w cel, strukturę i odpowiedzialność. AI nie musi więc odbierać autorstwa, może je jednak osłabić, jeśli człowiek przestaje rozumieć, dlaczego rezultat ma taką postać, pełniąc wyłącznie funkcję zatwierdzającą. Meaningful work w epoce AI może zatem zależeć mniej od ilości ręcznie wykonanych czynności, a bardziej od możliwości kształtowania celu. To być może najważniejsza zmiana zawodowa: pracownik, który wcześniej był wykonawcą wielu kroków, może stać się projektantem procesu. Jeśli posiada realną autonomię, zwiększy to sens pracy; jeśli jedynie obsługuje proces zaprojektowany poza nim – zmniejszy go.

Znowu wracamy do SDT: autonomia, kompetencja i relacyjność. AI może wspierać wszystkie trzy obszary, jeśli daje pracownikowi większą zdolność realizowania własnego profesjonalnego osądu. Może je jednak frustrować, gdy decyzje przechodzą do systemu, kompetencja staje się zbędna, a kontakt z ludźmi zastępuje dashboard. Nie każda praca musi być źródłem wielkiego sensu. Susskind słusznie ostrzega przed generalizowaniem doświadczeń klas profesjonalnych na całe społeczeństwo: relacja ludzi do pracy jest bardzo heterogeniczna. Dla wielu osób sens znajduje się głównie poza zatrudnieniem. Polityka postpracy powinna więc uważać, aby nie przymuszać ludzi do „meaningful jobs" według urzędowej definicji dobra. Jest to liberalny problem neutralności.

Jeśli państwo uznaje, że człowiek potrzebuje pracy dla poczucia sensu, może uznać gwarancję zatrudnienia za moralnie wyższą od dochodu podstawowego. Jeśli natomiast akceptuje pluralizm

koncepcji dobrego życia, pozostawi obywatelowi większą swobodę w wyborze, czy sens znajdzie on w pracy, rodzinie, sztuce, religii, sporcie, nauce czy działalności publicznej. Właśnie taki spór analizuje Susskind w kontekście przyszłości technologicznej.

Bezpieczeństwo systemowe zamiast indywidualnego przekwalifikowania

Możliwe zatem, że najdojrzalsza polityka nie opiera się na jednej instytucji, lecz buduje portfolio bezpieczeństwa i uczestnictwa. Powinno ono gwarantować minimum materialne, edukację przez całe życie, możliwość płynnego przechodzenia między pracą a opieką, silne usługi publiczne, mobilność zawodową oraz przestrzeń do dobrowolnej aktywności społecznej. W ten sposób bezrobocie technologiczne nie musi automatycznie oznaczać wykluczenia społecznego. Kluczowa jest w tym procesie edukacja dorosłych, choć i tutaj należy unikać rytualnego sloganu "reskilling rozwiąże problem". Jeśli AI przekształca zadania szybciej, niż systemy kształcenia są w stanie przygotować ludzi, ciągłe przekwalifikowanie może stać się indywidualizacją odpowiedzialności za zmianę strukturalną. Pracownik otrzymuje komunikat: „dostosuj się”, nawet jeśli kolejny zawód równie szybko ulegnie automatyzacji. Reskilling ma sens tylko wtedy, gdy istnieje realny popyt na nowe kompetencje; nie da się przeszkolić całej populacji na specjalistów AI, jeśli gospodarka nie potrzebuje ich w takiej liczbie. Polityka kompetencji musi więc wynikać z rzetelnej analizy sektorowej, infrastrukturalnej i demograficznej, a nie z uniwersalnej recepty. Istnieje ponadto ryzyko błędu kompozycji. Dla pojedynczej osoby zdobycie rzadkiej umiejętności zwiększa szanse na zatrudnienie, jednak gdy wszyscy zdobędą tę samą kompetencję, jej wartość rynkowa znika. To, co stanowi dobrą radę dla jednostki, nie zawsze jest wystarczającą polityką społeczną. Automatyzacja wymaga zatem zarządzania popytem na pracę, a nie wyłącznie podażą kwalifikacji. W tym punkcie program tworzenia nowych zadań Acemoglu i Restrepo nabiera strategicznego znaczenia.

Kierunek innowacji zależy od bodźców politycznych

Technologia może być kierowana zarówno ku substytucji człowieka, jak i ku jego komplementowaniu. Jeśli przedsiębiorca czerpie największą korzyść z rozwiązania, które całkowicie eliminuje pracownika, innowacja może zmierzać w tym kierunku nawet wtedy, gdy istnieją alternatywy zwiększające produktywność ludzi. Acemoglu określa to mianem nadmiernej automatyzacji: technologia bywa wdrażana nie dlatego, że generuje znaczący wzrost społecznej produktywności, lecz ponieważ pozwala obniżyć koszty pracy lub zwiększyć kontrolę. Susskind

zauważa z kolei, że współczesna literatura coraz poważniej traktuje możliwość świadomego kierowania innowacji ku rozwiązaniom komplementarnym. Jest to istotna korekta technologicznego determinizmu. Nie istnieje jedna, naturalna ścieżka rozwoju AI. Można finansować systemy zastępujące nauczyciela albo takie, które zwiększają jego zdolność pracy z uczniem. Można projektować automatyzację magazynu wyłącznie pod redukcję zatrudnienia lub pod odciążenie fizyczne i poprawę bezpieczeństwa.

Kierunek innowacji jest odpowiedzią na bodźce. Prawo podatkowe, zamówienia publiczne, regulacje i system finansowania badań kształtują to, jaki rodzaj AI staje się opłacalny. Jeśli polityka subsydiuje kapitał silniej niż pracę, może nieświadomie wzmacniać automatyzację substytucyjną; jeśli premiuje technologie augmentujące kompetencje, efekt będzie inny. Nie oznacza to, że państwo powinno arbitralnie wybierać każde rozwiązanie technologiczne – historia polityki przemysłowej zna zarówno sukcesy, jak i kosztowne błędy. Jednak neutralność państwa jest często pozorna: system podatkowy, prawo własności intelektualnej czy finansowanie infrastruktury już teraz kształtują rachunek zysków i strat. Pytanie nie brzmi więc, czy polityka wpływa na kierunek innowacji, lecz czy robi to świadomie. Z tej perspektywy „Prawo Graylinga" ponownie służy jako heurystyka.

Jeśli prywatna korzyść z automatyzacji jest skoncentrowana, a koszt społeczny rozproszony, powstaje silny bodziec do szybkiego wdrożenia. Jeśli natomiast korzyść publiczna z technologii komplementarnej jest szeroka, lecz słabo monetyzowalna, rozwiązanie to może pozostać niedoinwestowane. Mechanizm ten, znany ekonomii efektów zewnętrznych i dóbr publicznych, nie wymaga metafizycznego determinizmu technologicznego. Należy przy tym pamiętać, że sama praca nad AI opiera się na ukrytym łańcuchu ludzkiego wysiłku. Modele wymagają przygotowania danych, anotacji, moderacji, ewaluacji i obsługi infrastruktury. ILO zwraca uwagę na często niewidzialnych „data labourers" wspierających systemy AI. Narracja o maszynie wykonującej zadanie bez udziału ludzi może zatem maskować pracę przeniesioną geograficznie lub organizacyjnie poza pole widzenia użytkownika. To nowy wariant Omelas.

Interfejs tworzy doświadczenie automatyczności, podczas gdy za jego funkcjonowaniem stoi wielowarstwowy łańcuch energii, sprzętu, danych i pracy. W dalszej części artykułu wrócimy do materialności AI, lecz już teraz trzeba podkreślić, że automatyzacja jest relacją produkcyjną, nie magicznym zniknięciem pracy. Część zadań może zostać usunięta, część przeniesiona, część zdegradowana, a część stworzona na nowo. Dlatego bilans ilościowy jest tylko pierwszym poziomem analizy. Kolejne dotyczą jakości, dystrybucji, władzy i znaczenia.

Globalny wzrost zatrudnienia nie eliminuje lokalnych kryzysów

Nawet optymistyczne scenariusze dotyczące tworzenia nowych miejsc pracy nie rozwiązują problemu transformacji konkretnych osób. World Economic Forum w raporcie opartym na deklaracjach pracodawców szacowało, że do 2030 roku zmiany strukturalne mogą stworzyć około 170 mln ról i wyprzeć 92 mln, co daje dodatni bilans 78 mln. Liczb tych nie należy traktować jako precyzyjnej prognozy makroekonomicznej – są one raczej wynikiem badania oczekiwań przedsiębiorstw. Dodatni wynik w skali globalnej nie oznacza jednak neutralności dla jednostki.

Człowiek, który traci zawód w Łodzi, nie może automatycznie objąć nowej roli powstałej w Bangalore, Nairobi czy w sektorze opieki. To klasyczny problem niedopasowania czasu, miejsca i kompetencji. Gospodarka może odnotować wzrost liczby miejsc pracy w ujęciu ogólnym, podczas gdy konkretne regiony będą doświadczać trwałego kryzysu. Historia deindustrializacji pokazuje, że utrata lokalnego zakładu potrafi przez dekady rzutować na zdrowie mieszkańców, stabilność rodzin, finanse samorządów, rynek nieruchomości i kulturę miejsca. Agregat narodowy może ukrywać katastrofę lokalną. Polityka automatyzacji powinna zatem mieć charakter regionalny. Nie wystarczy operować globalną liczbą „nowych zawodów". Należy wiedzieć, gdzie one powstają, jakich kwalifikacji wymagają i czy ludzie są w stanie się przemieścić – biorąc pod uwagę mieszkania, rodziny i sieci społeczne wiążące ich z regionem. Mobilność pracy generuje koszty niewidoczne w abstrakcyjnym modelu. Tutaj ekonomia spotyka antropologię miejsca. Człowiek nie jest jednostką kapitału ludzkiego, którą można bezkosztowo przenieść do najbardziej produktywnej lokalizacji; posiada zakorzenienie, relacje, język i biografię.

Strategia zakładająca, że pracownicy po prostu przeprowadzą się tam, gdzie jest praca, może być efektywna w teorii, lecz destrukcyjna w wymiarze relacyjnym. Z drugiej strony AI może zwiększać udział pracy zdalnej, osłabiając związek zawodu z lokalizacją. Tworzy to szanse dla regionów peryferyjnych, ale jednocześnie wystawia lokalnych pracowników na globalną konkurencję płacową. Każde zniesienie bariery geograficznej działa bowiem w dwóch kierunkach: pozwala pracownikowi z mniejszego miasta wejść na większy rynek, lecz pozwala też przedsiębiorstwu szukać kadr na całym świecie. Generatywna AI wprowadza do tej gry trzeci element: lokalny pracownik konkuruje nie tylko z człowiekiem z innego regionu, ale również z kapitałem obliczeniowym. Może to prowadzić do trójstronnej arbitraży kosztowej między lokalną pracą, pracą zdalną a automatyzacją.

Jednocześnie znaczenie niektórych zawodów lokalnych może wzrosnąć, gdyż są one nierozerwalnie związane z fizyczną obecnością, odpowiedzialnością lub zaufaniem. Opieka, infrastruktura, część

edukacji, budownictwo czy usługi lokalne nie znikną tylko dlatego, że model językowy stał się sprawniejszy. Właśnie dlatego nie należy mylić medialnej widoczności AI z pełną strukturą gospodarki. ILO podkreślało, że najwyższa ekspozycja na zmiany nie dotyczy całej gospodarki, lecz określonych klas zawodów, a większość zatrudnienia pozostaje w kategorii transformacji zadaniowej, a nie pełnej automatyzacji.

Jest to istotna empirycznie przeciwwaga dla retoryki głoszącej, że „wszyscy zostaniemy zastąpieni". Jednak równie błędny jest slogan twierdzący, że technologia zawsze tworzy więcej pracy, więc problem nie istnieje. Susskind trafnie zauważa, że doświadczenie historyczne nie stanowi dowodu logicznej niemożliwości technologicznego bezrobocia. Człowiek dysponował dotychczas ogromną przestrzenią zdolności poza zasięgiem maszyn; AI ma znaczenie właśnie dlatego, że przesuwa tę granicę na teren pracy poznawczej.

Polityka odporna na różne scenariusze automatyzacji

Nie wiemy, gdzie ta granica się zatrzyma. To ponownie problem deep uncertainty. Odpowiedzialna polityka nie powinna opierać się ani na założeniu pełnej automatyzacji, ani na wierze w wieczną przewagę człowieka; musi być odporna na kilka scenariuszy jednocześnie. W wariancie umiarkowanym kluczowe będą przekwalifikowanie, dialog społeczny, prawo do współdecydowania i zabezpieczenie przejść. Przy wysokiej produktywności i spadku czasu pracy niezbędne okażą się mechanizmy podziału zysków z tej wydajności. W przypadku trwałego spadku popytu na część pracy będziemy potrzebować nowych kanałów dystrybucji dochodu i statusu. Z kolei w scenariuszu silnej komplementarności konieczny będzie powszechny dostęp do narzędzi, aby korzyści nie skoncentrowały się w wąskiej grupie. Taka wieloscenariuszowa strategia jest bardziej racjonalna niż próba wybrania dziś jednej przepowiedni. Można ją zbudować wokół pojęcia prawa do transformacji, a nie wyłącznie prawa do stanowiska.

Takie prawo nie gwarantowałoby wiecznego istnienia konkretnego zawodu. Gwarantowałoby natomiast dostęp do nauki, ubezpieczenie dochodu w okresie przejściowym, mobilność, rzetelną informację, możliwość negocjacji oraz ochronę przed arbitralnym algorytmicznym zarządzaniem. W dynamicznej gospodarce bezpieczeństwo nie musi oznaczać nieruchomości; może oznaczać zdolność przejścia bez utraty statusu osoby. To model flexicurity doprowadzony do epoki AI: większa elastyczność struktury zatrudnienia musi być równoważona większym bezpieczeństwem człowieka. Bez tego drugiego elementu „elastyczność" staje się jedynie przeniesieniem ryzyka na słabszą stronę.

W tym miejscu pojawia się rola związków zawodowych i nowych form reprezentacji pracowniczej. W klasycznym modelu związek negocjował głównie płacę i czas pracy. W organizacji algorytmicznej przedmiotem rokowań mogą stać się dane pracownicze, wskaźniki oceny, system monitoringu, prawo do wyjaśnienia decyzji, użycie AI przy rekrutacji, automatyzacja zadań oraz udział pracowników w zyskach produktywności. Negocjowanie technologii może stać się równie ważne jak negocjowanie płacy. Dialog społeczny nie musi przy tym oznaczać ochrony nieefektywności; może wręcz służyć lepszemu wdrożeniu technologii, gdyż pracownicy dysponują wiedzą o rzeczywistych procesach, której brakuje zarządowi czy dostawcy systemu.

ILO właśnie z tego powodu podkreśla społeczny dialog jako element zarządzania transformacją GenAI. Na poziomie przedsiębiorstwa można wyobrazić sobie kontrakt produktywnościowy: wdrożenie AI jest akceptowane, ale część mierzalnego wzrostu produktywności zostaje przeznaczona na wyższe płace, szkolenia, skrócenie czasu pracy albo udział pracowników w kapitale. Taki model nie jest uniwersalnym rozwiązaniem, lecz pokazuje, że automatyzacja może być przedmiotem negocjacji dystrybucyjnej, a nie jedynie decyzją techniczną.

Oddzielenie wartości człowieka od jego rynkowej użyteczności

Na poziomie państwa analogiczną funkcję może pełnić społeczny fundusz majątkowy, który posiadałby część aktywów gospodarki i wypłacał obywatelom dywidendę. Model ten różni się od zwykłego podatku: obywatele stają się pośrednio właścicielami kapitału, a nie jedynie odbiorcami transferu finansowanego z dochodów innych. W świecie rosnącego znaczenia kapitału obliczeniowego taka forma szerokiej własności nabiera szczególnego znaczenia. Nie chodzi tu o jeden konkretny instrument, lecz o zasadę: jeśli technologia zwiększa udział kapitału w produkcji, społeczeństwo potrzebuje mechanizmów rozszerzania udziału obywateli w kapitale lub redystrybucji jego dochodu. W przeciwnym razie dochód może coraz silniej zależeć od tego, co się posiada, a coraz słabiej od tego, co się robi.

Prowadzi to bezpośrednio do problemu dziedziczenia. Jeśli kapitał AI generuje wysokie renty i pozostaje skoncentrowany, nierówności mogą narastać międzypokoleniowo. Rodzina przekazuje wówczas nie tylko pieniądze, lecz udział w źródle przyszłej automatycznej produktywności. W części dziewiątej analizowaliśmy możliwość konwersji kapitału ekonomicznego w biologiczny; tutaj widzimy mechanizm odwrotny: kapitał technologiczny reprodukuje kapitał ekonomiczny. Oba te procesy mogą się spotkać.

Właściciel kapitału AI uzyskuje dochód, który pozwala sfinansować edukację, zdrowie i enhancement; zwiększone capabilities ułatwiają z kolei dalszą akumulację, a dziedziczenie utrwala oba rodzaje przewagi. To właśnie taki system, a nie pojedynczy robot zabierający stanowisko pracy, stanowiłby najbardziej niebezpieczną formę technologicznej stratyfikacji. Dlatego przyszłość pracy musi być analizowana łącznie z polityką konkurencji, prawem własności, podatkami, edukacją, prawem pracy i bioetyką. Rynek pracy nie jest odrębną wyspą – jest węzłem całego systemu dystrybucji podmiotowości.

Pojęcie „koń po traktorze" można teraz zinterpretować precyzyjniej. Koń stał się ekonomicznie mniej potrzebny nie dlatego, że stracił godność, lecz dlatego, że człowiek przestał potrzebować jego możliwości do wykonywania określonych zadań. W przypadku ludzi analogia ta kończy się tam, gdzie zaczyna się moralność. Człowiek nie jest czynnikiem produkcji tylko dlatego, że jego praca jest użyteczna; jest podmiotem, dla którego gospodarka istnieje. Nie pytamy zatem, czy ludzie nadal będą wystarczająco użyteczni dla gospodarki, lecz czy gospodarka technologiczna pozostanie wystarczająco użyteczna dla ludzi.

Jeżeli maszyna potrafi wytworzyć dobro przy mniejszym nakładzie ludzkiego czasu, z punktu widzenia celu ekonomii jest to zasadniczy sukces. Problem pojawia się tylko dlatego, że skonstruowaliśmy dystrybucję dochodu wokół sprzedaży pracy. Gdy technologia osłabia związek między produkcją a zatrudnieniem, ujawnia arbitralność tej instytucjonalnej konstrukcji. Można więc powiedzieć, że AI nie tyle tworzy problem ludzkiej zbędności, ile demaskuje wcześniejsze utożsamienie wartości człowieka z jego ekonomiczną potrzebnością. Dopóki gospodarka wymagała ogromnej ilości pracy, utożsamienie to było społecznie stabilne. Automatyzacja zmusza nas jednak do rozstrzygnięcia, czy podział dobrobytu ma być nagrodą wyłącznie za wkład produkcyjny, czy także konsekwencją członkostwa w społeczeństwie, które wspólnie odziedziczyło cywilizacyjny kapitał wiedzy.

Kwestia ta wykracza poza ekonomię w stronę filozofii politycznej. Locke wiązał własność z pracą, Marks analizował pracę jako źródło wartości i alienacji, a Rawls pytał o sprawiedliwy podział korzyści społecznej kooperacji. AI stawia nową wersję tego problemu: jak dzielić produkt społeczny w sytuacji, gdy marginalna konieczność bezpośredniej pracy człowieka maleje, ale produkt nadal powstaje dzięki skumulowanej wiedzy, infrastrukturze i instytucjom całych pokoleń?

Być może właśnie w tym miejscu wykształci się jedna z najważniejszych doktryn XXI wieku. Nie będzie to ani klasyczny socjalizm przemysłowy, ani leseferystyczny kapitalizm świata, w którym prawie każdy utrzymuje się z płacy. Będzie to teoria społeczeństwa, w którym kapitał poznawczy i obliczeniowy wytwarza coraz większą część nadwyżki, a polityka musi zdecydować, jaki udział w tej nadwyżce wynika z własności prywatnej, jaki z pracy, a jaki z obywatelskiego współdziedziczenia

cywilizacji. Nie trzeba czekać na „świat bez pracy”, aby problem stał się realny. Wystarczy, że stopa wzrostu produktywności i zysków systematycznie przekracza wzrost wynagrodzeń, niektóre stanowiska wejściowe znikają, a korzyści z AI kumulują się u właścicieli technologii.

Przejście to może być stopniowe, a mimo to głęboko polityczne. Dlatego debata o przyszłości pracy nie powinna być prowadzona w kategoriach jednej daty: „kiedy AI zabierze połowę miejsc pracy?”. Taki sposób myślenia przypomina poszukiwanie pojedynczego momentu przełomu w procesie ciągłej rekonstrukcji zadań, płac, kontraktów i własności. Prawdziwa transformacja może nastąpić bez spektakularnego skoku bezrobocia; może wyglądać znacznie ciszej: mniej juniorów, krótsze kontrakty, większa produkcja na pracownika, rosnąca zależność od modeli, spadek siły negocjacyjnej części zawodów, wzrost znaczenia kapitału i zmiana struktury prestiżu. Każda z tych zmian oddzielnie jest możliwa do absorpcji, lecz razem mogą stworzyć nowy reżim pracy.

Z tego powodu potrzebujemy wskaźników szerszych niż bezrobocie. Należy obserwować płace realne, udział pracy w dochodzie, godziny pracy, stabilność zatrudnienia, mobilność między zawodami, liczbę stanowisk wejściowych, intensywność pracy, udział pracowników w zyskach produktywności, koncentrację własności infrastruktury AI oraz subiektywne wskaźniki autonomii i znaczenia pracy. To byłaby prawdziwa ekonomia humanistycznej automatyzacji. Nie pytałaby wyłącznie o to, ile produktu generuje AI, lecz co technologia robi ze strukturą możliwości ludzi. Najbardziej optymistyczny scenariusz jest bowiem ogromny.

AI jako narzędzie emancypacji i dobrobytu

AI może usunąć część monotonii, otworzyć dostęp do wiedzy, zwiększyć produktywność małych podmiotów, skrócić czas pracy, umożliwić wcześniej niedostępne zawody osobom z niepełnosprawnościami i powiększyć zasób dóbr przy mniejszym nakładzie ludzkiego życia.

Konieczność oddzielenia dziedzictwa od cywilizacyjnego ciężaru

Byłaby to rzeczywiście emancypacja o skali historycznej. Najgorszy z realistycznych scenariuszy nie musi jednak przypominać świata nagle wyludnionego; może być raczej światem, w którym ludzie tracą siłę negocjacyjną. Produkcja rośnie, zatrudnienie formalnie trwa, lecz własność kapitału, dane, kontrola procesów i lwia część nadwyżki przechodzą w ręce nielicznych. Człowiek pozostaje potrzebny, ale staje się coraz łatwiej zastępowalny i coraz mniej zdolny do wynegocjowania udziału

w owocach własnej współpracy z technologią. Między tymi scenariuszami rozpościera się przestrzeń dla polityki.

Dlatego pracę należy traktować nie jako świętą instytucję, której każdą historyczną formę trzeba chronić, lecz jako jedną z technologii społecznych organizujących dochód, czas, uznanie i współpracę. Skoro zmienia się technologia produkcyjna, musi zmienić się również technologia społeczna.

W tym tkwi właściwy sens „powrotu do przyszłości". Z przeszłości powinniśmy zachować doświadczenie solidarności, praw pracowniczych, umiejętność negocjacji, odpowiedzialność, dumę z kompetencji oraz prawo do godnego udziału w produkcie społecznym. Nie musimy zaś pielęgnować pracy monotonnej, niebezpiecznej i pozbawionej sensu tylko dlatego, że przez dwa stulecia stanowiła ona podstawową formę ekonomicznego uczestnictwa. Jeśli maszyny przejmą większość żmudnych zadań, będzie to zwycięstwo – pod warunkiem jednak, że człowiek uwolniony od pracy nie zostanie jednocześnie odcięty od dochodu, praw, statusu i partycypacji. W tym jednym warunku skupia się niemal cała ekonomia polityczna przyszłości. Pojawia się jednak pytanie jeszcze trudniejsze.

Jakie historyczne instytucje i zachowania ludzkość powinna zabrać ze sobą w przyszłość, a które musi świadomie porzucić? Czy możemy wykorzystać moment przełomu technologicznego nie tylko do automatyzacji starych systemów, lecz także do pozbycia się elementów przeszłości, które nigdy nie zasługiwały na zachowanie – wojen, przemocy, ekonomicznego pasożytnictwa, prawnej arbitralności, komercjalizacji każdej dziedziny życia i obywatelskiej obojętności? To właśnie problem określany jako Letting Go – porzucenie starych ciężarów. W jego centrum leży kluczowe odwrócenie filozofii postępu: przyszłość nie polega wyłącznie na wymyślaniu nowego. Dojrzałość cywilizacyjna wymaga także świadomego rozpoznania tego, czego nie wolno już transportować z „wczoraj" do „jutra". Jeżeli Brunfelsia ma z fioletu przeszłości przejść ku bieli niepisanej przyszłości, nie każda barwa powinna zostać zachowana. Nie wszystko, co stare, jest dziedzictwem. Część jest ciężarem. Od rozróżnienia dziedzictwa od ciężaru rozpocznie się następny etap analizy.

> Prawdziwa dojrzałość cywilizacyjna w obliczu przełomu AI nie polega jedynie na wymyślaniu nowych rozwiązań, lecz na odwadze w procesie 'letting go' – świadomym porzuceniu starych ciężarów. Musimy zadać sobie pytanie: które z naszych historycznych instytucji są cennym dziedzictwem, a które jedynie balastem, takim jak ekonomiczne pasożytnictwo czy komercjalizacja każdej sfery życia? Jeśli nie nauczymy

> się odróżniać tego, co warto zachować, od tego, co należy zostawić w przeszłości, zautomatyzujemy jedynie stare błędy, zamiast zbudować nową jakość człowieczeństwa.

Inspiracje

[1] "The Challenge of the Future" A C Grayling

Anthony Clifford Grayling (ur. 1949) jest brytyjskim filozofem, pisarzem i akademikiem. Był założycielem i pierwszym magistrem New College of the Humanities (obecnie Northeastern University London), wcześniej profesorem filozofii na Birkbeck University of London oraz członkiem nadzwyczajnym St Anne's College w Oksfordzie. Grayling zajmuje się szeroko epistemologią, logiką filozoficzną, etyką i historią idei, a jego wkład we współczesną filozofię publiczną i świecki humanizm jest powszechnie uznawany. Jest płodnym pisarzem, autorem i redaktorem ponad trzydziestu książek, w których porusza fundamentalne zagadnienia filozoficzne, moralne, prawa człowieka i globalne zarządzanie. Jest również członkiem Królewskiego Towarzystwa Literackiego i Królewskiego Towarzystwa Sztuk Pięknych.

Anthony Clifford Grayling (born 1949) is a British philosopher, author, and academic. He was the founder and first Master of the New College of the Humanities (now Northeastern University London), having previously served as Professor of Philosophy at Birkbeck, University of London, and a supernumerary fellow of St Anne's College, Oxford. Grayling works extensively in epistemology, philosophical logic, ethics, and the history of ideas, and is widely recognized for his contributions to contemporary public philosophy and secular humanism. A prolific writer, he has authored and edited more than thirty books examining fundamental philosophical questions, moral issues, human rights, and global governance. He is also a Fellow of the Royal Society of Literature and the Royal Society of Arts.

Northeastern University London

Literatura uzupełniająca

Książki

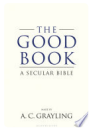
Książki autora i dzieła przywołane w tekście:



[1] "Grace"

A C Grayling

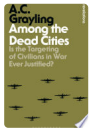
Oberon Books



[2] "The Good Book"

A C Grayling

A&C Black | ISBN: 9780747599609



[3] **"Among the Dead Cities"**

A C Grayling

A&C Black | ISBN: 9781472534057



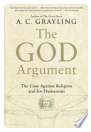
[4] **"The Meaning of Things"**

A C Grayling

Weidenfeld & Nicolson | ISBN: 9781780221168

[5] **""Bomber County": A riveting story of the air war"**

A C Grayling

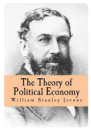


[6] **"The God Argument"**

A C Grayling

Bloomsbury+ORM | ISBN: 9781620401910

Książki autorów przywoływanych i literatura pokrewna:



[7] **"The Theory of Political Economy"**

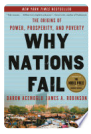
William Stanley Jevons

Createspace Independent Publishing Platform | ISBN: 9781983432156

[8] **"The rational and social Foundations of music"**

Max Weber

ISBN: 9780758136602



[9] **"Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty"**

Daron Acemoglu

Crown Currency | ISBN: 9780307719232



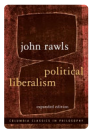
[10] **"A Contribution to the Critique of Political Economy"**

Karol Marks

Lawrence & Wishart

[11] **"[Capital. Book One (1926-33)/Section Seven. The Accumulation of Capital/Chapter Twenty-Five]"**

Karol Marks



[12] **"Political Liberalism"**

John Rawls

Columbia University Press | ISBN: 9780231130882



[13] **"Question Reality: An Investigation of Self-Humans-Environment / Part 2 Global Distribution"**

Victoria Minnich

2008 | Lulu.com | ISBN: 9781435720596



[14] **"Encyclopedia of World Problems and Human Potential"**

Union of International Associations

1994 | ISBN: 9783598112256

Artykuły naukowe

Prace autorów przywoływanych w tekście:

[1] **"The Future of the Professions"**

Richard E. Susskind, Daniel Susskind

2015 | Oxford University Press eBooks | DOI: 10.1093/oso/9780198713395.001.0001

Źródło

[2] **"The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts"**

Richard E. Susskind, Daniel Susskind

2017 | Journal of Nursing Regulation | DOI: 10.1016/s2155-8256(17)30099-6

Źródło

[3] **"A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond"**

Daniel Susskind

2020

Źródło

[4] **"Growth"**

Daniel Susskind

2024 | Harvard University Press eBooks | DOI: 10.4159/9780674297050

Źródło

[5] "Social Choice and Individual Values"
William J. Baumöl, Kenneth Joseph Arrow
1952 | Econometrica | DOI: 10.2307/1907815
Źródło

[6] "Contestable Markets and the Theory of Industry Structure"
William J. Baumöl, Elizabeth E. Bailey, John C. Panzar, Robert D. Willig
1982 | Medical Entomology and Zoology
Źródło

[7] "The Theory of Environmental Policy"
William J. Baumöl, Wallace E. Oates
1988 | Cambridge University Press eBooks | DOI: 10.1017/cbo9781139173513
Źródło

[8] "Productivity Growth, Convergence, and Welfare: What the Long-Run Data Show"
William J. Baumöl
2003 | Edward Elgar Publishing eBooks | DOI: 10.4337/9781035304950.00007
Źródło

[9] "The Theory of Social and Economic Organization"
Philipp Weintraub, Max Weber, A. M. Henderson, Talcott Parsons, H. H. Gerth
1948 | California Law Review | DOI: 10.2307/3477300
Źródło

[10] "Germany's Future Form of State"
Max Weber
2021 | Max Weber Studies | DOI: 10.1353/max.2021.0000
Źródło

[11] "Despite Crises and Turmoil – High Time for Change"
M. Weber
2022 | The Ecumenical Review | DOI: 10.1111/erev.12711
Źródło

[12] "Bullshit Jobs: A Conversation with David Graeber"
David Graeber, Loretta Ieng Tak Lou
2019 | Made in China Journal | DOI: 10.22459/mic.04.02.2019.19
Źródło

[13] "Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty"

Daron Acemoğlu, James A. Robinson

2012 | Southeast Asian Economies | DOI: 10.1355/ae29-2j

Źródło

[14] "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets"

Daron Acemoğlu, Pascual Restrepo

2019 | Journal of Political Economy | DOI: 10.1086/705716

Źródło

[15] "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings"

Daron Acemoğlu, David Autor

2011 | Handbook of labour economics | DOI: 10.1016/s0169-7218(11)02410-5

Źródło

[16] "Institutions as the Fundamental Cause of Long-Run Growth"

Daron Acemoğlu, Simon Johnson, James A. Robinson

2004 | National Bureau of Economic Research | DOI: 10.3386/w10481

Źródło

[17] "Technology and labor markets"

Pascual Restrepo Mesa

2016

Źródło

[18] "The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and the Future of Labor Demand"

Daron Acemoglu, Pascual Restrepo

2019 | DOI: 10.3386/w25682

Źródło

[19] "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor"

Daron Acemoglu, Pascual Restrepo

2019 | DOI: 10.3386/w25684

Źródło

[20] "Tasks At Work: Comparative Advantage, Technology and Labor Demand"

Daron Acemoglu, Fredric Kong, Pascual Restrepo

2024 | Social Science Research Network | DOI: 10.3386/w32872

Źródło

[21] **"Employment Relations in a Changing World Economy."**

Philip K. Way, Richard Locke, Thomas Kochan, Michael Piore

1997 | Industrial and Labor Relations Review | DOI: 10.2307/2525205

Źródło

Treść tworzy Fundacja Dobre Państwo.
Redaguje i publikuje APA ONE, autorski system redakcyjny Fundacji oparty na AI.
APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: 526f54b4-f5f2-43e0-8a33-ab3ff3e2f335