

Praca tymczasowa w epoce postindustrialnej Temporary work in the post-industrial era

Streszczenie

Autor zastanawia się nad przydatnością pracy tymczasowej w epoce postindustrialnej. Uważa, iż ta forma nietypowego zatrudnienia może zostać zastąpiona przez elektroniczne technologie zatrudnienia.

Słowa kluczowe: agencja pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy, pracodawca użytkownik, platforma zatrudnienia, sztuczna inteligencja

Summary

The author reflects on the usefulness of temporary work in the post-industrial era. He believes that this form of atypical employment can be replaced by electronic employment technologies.

Keywords: temporary employment agency, temporary employee, employer-user, employment platform, artificial intelligence

I. Specyfika zatrudnienia tymczasowego

Ustawa regulująca stosunki pracy nawiązywane z pracownikami tymczasowymi została uchwalona niemal 20 lat temu¹. Uważała pracę tymczasową za realizowanie przez pracowników zadań wymienionych w art. 3 ust. 1 lit. a–c. Są to zadania nietypowe: odnoszą się do czynności o charakterze zawodowym lub paraprofesjonalnym, które z powodów niezależnych od przedsiębiorców nie mogą być wykonane przez pracowników pełnoetatowych. Przeważająca część osób aktywnych zawodowo, zdolnych do pracy i chcących pracować, utrzymuje się w Polsce z pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu. Zajęcia dorywcze, pomocnicze i prowizoryczne nie zapewniają osobom zatrudnionym i ich rodzinom wystarczających środków do życia. Czynności świadczone przez pracowników tymczasowych sprowadzają się w rozumieniu prawodawcy do prac

¹ Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563; dalej: uzpt).

sezonowych, okresowych, doraźnych albo innych, których z powodów nagłych, w dużym stopniu niezależnych od przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników, nie można byłoby bez nich wykonać. Jedną z takich przyczyn wymienionych w uzpt jest nieobecność w pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wymienione wyżej powody zostały sformułowane z myślą o zaspokojeniu interesów przedsiębiorców, którzy mogliby, stosując przepisy obowiązującego Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; dalej: kp), wykonać konieczne dodatkowe prace. Z wyjątkiem ostatniej przyczyny (nieobecność pracownika) powodów sformułowanych w art. 3 ust. 1 uzpt nie można uznać za nietypowe. Prace sezonowe i okresowe, wymienione w lit. a wymienionego wyżej przypisu tego artykułu, powtarzają się. Rodzi się zatem pytanie o powody, dla których ustawodawca wprowadził do systemu prawa pracy nowy, nieznany kp rodzaj umowy (Urbaniak, Oleksiak 2014, 43 i n., 52 i n.). W art. 25 § 1 kp rodzaje umów o pracę zostały wyodrębnione według jednego, uniwersalnego kryterium: jest nim czas trwania każdej z tych umów. Umowa o pracę tymczasową mieści się zatem w katalogu umów wymienionych w tym przepisie. Do 23 lutego 2016 r. taka umowa mogła być uznana – w zależności od woli zainteresowanych stron – za jedną z dwóch terminowych umów o pracę: umowę na czas określony lub umowę na czas wykonywania określonej pracy².

Praca postrzegana jako aktywność zawodowa i zarobkowa polega na wykonywaniu rozmaitych czynności i zadań (ustalonych w umowach regulowanych przepisami prawa pracy, prawa cywilnego bądź handlowego), inicjowaniu i/lub kontrolowaniu procesów uzgodnionych przez strony nawiązanego stosunku prawnego. Wprowadzając do ustawowego słownika terminów prawnych termin „zadanie(a)”, prawodawca chciał najprawdopodobniej rozróżnić osoby zatrudnione przy pracach tymczasowych oraz usługobiorców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W art. 2 ust. 2 uzpt zdefiniował pracownika tymczasowego jako pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej, a nie przez przedsiębiorcę, na którego rzecz i ryzyko praca będzie wykonywana.

Powyższe wyjaśnienie różnicy między pracą a zadaniem, czynnościami lub procesami wytwórczymi nie jest przekonujące. „Dublowanie” norm prawnych wykorzystanych w dwóch różnych aktach prawnych tej samej rangi (kp i ustawie) powinno służyć osiągnięciu innego celu niż ten, z jakim wiązana jest przeważająca większość regulacji ustawowych normujących indywidualne stosunki pracy. Nadrzędnym celem prawa pracy jest trwała ochrona uprawnień pracowników, którzy są postrzegani jako słabsza strona więzi prawnych. Formalnie obie strony stosunku pracy są równe, w rzeczywistości jednak sytuacja ekonomiczna oraz pozycja pracownika na rynku pracy nie może być porównywana z pozycją

² Dz.U. z 2015 r., poz. 1220. W brzmieniu nadanym art. 25 i art. 25¹ kp umowa o pracę może być zawarta przez strony na okres próbny, czas nieokreślony lub czas określony.

ekonomiczną i statusem prawnym pracodawcy. Mając na uwadze powyższą dysproporcję stron, legislator w uzpt kształtował wzorzec indywidualnego stosunku pracy zawieranego z pracownikami tymczasowymi z zamiarem nieznacznego osłabienia ich pozycji. Jako punkt odniesienia przyjął sytuację osób zatrudnionych w charakterze pracowników w rozumieniu art. 2 kp.

Pracownicy tymczasowi występują w charakterze stron indywidualnych stosunków pracy nawiązywanych przez agencje pracy tymczasowej. Ten podmiot jedynie *de iure* występuje w roli pracodawcy, jednak *de facto* większość profesjonalnych czynności zawodowych świadczonych przez tych pracowników określa i nadzoruje osoba albo podmiot, na rzecz którego praca tymczasowa jest wykonywana. Z tego powodu w katalogu terminów prawnych zamieszczonych w art. 2 ust. 1 uztp zdefiniowane zostało pojęcie „pracodawca użytkownik”. Nie jest to osoba fizyczna albo prawna lub jednostka organizacyjna występująca w roli pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp. W zasadzie nie łączy jej więzi prawne z pracownikami tymczasowymi.

Zatrudniający ma wobec pracowników tymczasowych obowiązki ustalone przez pracodawców użytkowników (wspólnie z agencją pracy tymczasowej) w sprawach odnoszących się do wykonywania zadań polegających na świadczeniu pracy. Pracownicy tymczasowi w rzeczywistości pracują na rzecz pracodawców użytkowników i pod ich kierownictwem. Są oni bowiem bezpośrednimi – i w rzeczywistości jedynymi – kontrolerami zarówno postępów, jak i efektów ich działań. Pracodawca użytkownik sprawuje władzę nad pracownikami tymczasowymi w trosce o własne dobro. Czerpie korzyści z wykonywanych przez nich zadań i czynności, jest więc ich beneficjentem. Można więc próbować argumentować, że odstępstwo ustawodawcy od ochronnego schematu, który w kp stosowany jest nie wobec pracowników, lecz „pracowników tymczasowych”, mogło być wywołane ówczesnym zamierzeniem prawodawcy, podejmowanym i realizowanym w celu uelastycznienia stosunkowo hermetycznego „pancerza ochronnego”, z którego korzysta każdy pracownik uważany za pełnowartościową stronę uprzywilejowanego pracowniczego stosunku pracy.

Przedsiębiorca występujący w roli „pracodawcy użytkownika” również nie występuje w roli „kodeksowego” pracodawcy względem tych zatrudnionych, którzy pracują na niego, ale nie u niego. Oni bowiem nie świadczą pracy w rozumieniu kp, a jedynie wykonują zadania i czynności na podstawie uztp. Ustawa ta, ośmiokrotnie nowelizowana, unika terminów stosowanych w przepisach kp. Pracę zastępują „zadania”, pracowników – „pracownicy tymczasowi”, pracodawców – „pracodawcy użytkownicy”. O tym, że to jest fikcja, świadomie i powszechnie stosowana nie tylko w jednym europejskim państwie, ale w całej Unii Europejskiej (dalej: UE), świadczy Dyrektywa 2008/104/WE Parlamentu i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE. L 2008.327.9; dalej: Dyrektywa 2008/104/WE). Została ona wydana nie po to, aby zmienić standardy ochrony osób zatrudnionych w charakterze pracowników. Zamierzeniem

prawodawcy unijnego było wyłącznie uregulowanie minimalnych standardów niepracowniczego zatrudnienia w skali UE. Swoboda przepływu pracowników wywodzących się z nowych państw UE w ramach wspólnego rynku pracy była utożsamiana przez niemal wszystkich zainteresowanych na zachodzie Europy (zwłaszcza przedsiębiorców, pracowników, ich organizacje związkowe, władze publiczne oraz instytucje państwowe „starych” państw członkowskich) z dotychczas nieuregulowaną prawnie niedozwoloną konkurencją. Swobodę przemieszczania się przedsiębiorców i zatrudnionych przez nich pracowników uważano za dumping socjalny taniej siły roboczej wkraczającej na wspólny rynek pracy.

Z punktu widzenia niniejszego opracowania interesujące jest więc zjawisko gospodarcze i społeczne, jakim jest dyferencjacja pracy w epoce postindustrialnej. Względnie niedawno pojawiło się ono w Polsce dzięki czwartej rewolucji przemysłowej; coraz powszechniej występuje też na globalnym, światowym rynku pracy. W niniejszym opracowaniu podejmuję próbę weryfikacji dwóch przeciwstawnych tendencji występujących na krajowych rynkach pracy państw członkowskich UE. Wykorzystuję polski przykład do tego, aby rozważyć dwa problemy pozostające we wzajemnej zależności. Pierwszy odnosi się do niektórych dokonanych w latach 2015, 2017 i 2018 nowelizacji ustawy. Jest to ta sama, trzykrotnie nowelizowana Ustawa z 9 lipca 2003 r.³, wyprzedzająca Dyrektywę 2008/104/WE. Drugi natomiast dotyczy nowych możliwości wynikających z coraz szerszego korzystania z elektronicznych form zatrudnienia w epoce postindustrialnej. Nowelizacja aktów prawnych regulujących nietypowe formy zatrudnienia może zmierzać do systematycznego zrównania pozycji pracowników i pracowników tymczasowych, pracodawców i pracodawców użytkowników, a także do ograniczenia zakresu profesjonalnych kompetencji agencji pracy tymczasowej. Zamiast zajmować się fikcyjnym nawiązywaniem umów o pracę wykonywaną na rzecz osób trzecich, niepozostających w bezpośrednich związkach prawnych z pracownikami, których zatrudniają, agencje te mogłyby ograniczyć się do pośrednictwa w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Czwarta rewolucja przemysłowa oraz coraz powszechniej stosowane rozwiązania, jakie ona przyniosła (sztuczna inteligencja, elektroniczne technologie zatrudnienia), wymagać będą od ludzi aktywnych zawodowo przystosowania się do nowych, znacznie bardziej nowoczesnych zmian, które będą miały miejsce na niemal wszystkich rynkach pracy: krajowym, regionalnym, unijnym i globalnym. Jeżeli po zapoznaniu się z najważniejszymi faktami obydwie hipotezy uznamy za prawdopodobne, powstanie problem wymagający odrębnej publikacji na temat korzyści i strat wynikających z ewentualnych następstw rewolucji przemysłowej w stosunkach zatrudnienia.

³ Ustawy: z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220), z 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu tymczasowym (Dz.U. z 2017 r., poz. 962) oraz ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608).

II. Wzmocnienie praw pracowniczych pracowników tymczasowych

Ustawy nowelizujące pracę tymczasową w latach 2017 i 2018 zmierzają w kierunku ograniczenia możliwości korzystania przez pracodawców użytkowników z zadań wykonywanych dotychczas przez pracowników tymczasowych i inne osoby zatrudnione na podstawie przepisów prawa cywilnego. W uzpt zrównano status osób zatrudnionych bez względu na rodzaj zatrudnienia (pracownicze lub niepracownicze), jego podstawy i ramy prawne, umowę o pracę albo jedną z umów cywilnoprawnych, na przykład takich jak umowa o dzieło. Zakazano zatrudniania pracowników tymczasowych przy niektórych rodzajach prac. Ograniczenia wolności wyboru niektórych zadań lub czynności zawodowych, jakie w celach zarobkowych mogliby i chcieliby wykonywać pracownicy tymczasowi, wydają się zrozumiałe ze względu na ich szczególny charakter oraz dbałość o dobro i interesy tych, którzy być może chcieliby je wykonywać. Nie sposób ich nie rozumieć, ani tym bardziej nie akceptować, ponieważ niektóre z nich wymagają specyficznych umiejętności zawodowych⁴. Natomiast inne zadania, które mogłyby być przekazane do realizacji przez zatrudnionych występujących w charakterze łamistrąków⁵, przez pracodawcę zatrudniającego strajkujących pracowników, naruszają nie tylko regułę zbiorowego prawa pracy, ale także zasady etyki zawodowej.

Inaczej przedstawia się sytuacja z zakazem przechodzenia pracowników tymczasowych do sfery regulowanej przepisami kp. Rozwiązanie pracowniczego stosunku pracy w okresie 3 miesięcy poprzedzających bieg przewidywanego terminu wykonywania zadań, konkretnych czynności zawodowych lub świadczenia pracy tymczasowej, z powodów nieodnoszących się do zwolnionych z pracy pracowników, uniemożliwia zastąpienie zwolnionego pracownika pracownikiem tymczasowym⁶. Koniecznym warunkiem zgodnej z prawem realizacji powyższego zakazu jest dokonanie zamiany pozycji prawnej pracownika na pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika i przez niego kontrolowanego. Dotychczasowe i potencjalne miejsce wykonywania identycznej pracy zostanie rozłożone przez agencję pracy tymczasowej i pracodawcę użytkownika na mniejsze składniki – zadania lub czynności. Powyższa zamiana jest *de lege lata* zabroniona w razie dokonywania jej w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna zatrudniająca zwolnionego pracownika. Na pracodawcę użytkownika został nałożony obowiązek powiadomienia w formie pisemnej agencji pracy tymczasowej, że w okresie 3 miesięcy poprzedzających

⁴ Prace szczególnie niebezpieczne (art. 8 pkt. 1–4 uzpt).

⁵ Art. 8 ust. 2 uzpt.

⁶ Art. 8 ust. 3 uzpt.

zatrudnienie tymczasowe nie miały miejsca przypadki zwolnień pracowników uniemożliwiające ich zastąpienie pracownikami tymczasowymi. Sformułowane w uzpt limity czasowe takiego zatrudnienia zostały rozbudowane. Obecnie mają one także zastosowanie do usług polegających na wykonywaniu pracy.

Po zmianie uzpt 18-miesięczny limit zatrudnienia pracowników tymczasowych (w okresie 36 kolejnych miesięcy) jest liczony nie tylko przez pracodawcę, ale również pracodawcę użytkownika. Wyjątkiem od powyższej reguły jest przypadek wykonywania pracy na zastępstwo nieobecnego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę⁷. W takiej sytuacji nowo zatrudniony przez agencję pracownik tymczasowy będzie mógł wykonywać pracę przez okres jego nieobecności w ramach jakiegokolwiek umowy, pracowniczej lub cywilnoprawnej, nie dłużej jednak niż 36 miesięcy. Umowa o pracę tymczasową zawarta z zastępcą nieobecnego pracownika obejmuje zadania, czynności, a nawet procesy pracy, których wykonanie należało do obowiązków nieobecnego pracownika.

Przedstawiony mechanizm korzystania z pracy tymczasowej przez strony indywidualnych stosunków prawnych, w ramach których świadczona jest identyczna praca zarobkowa, uwidacznia umowny charakter podziału zatrudnienia na pracownicze i niepracownicze. Konstrukcje prawne stosowane w uzpt podważają kryteria wykorzystywane przez sądy pracy orzekające o prawnym charakterze zatrudnienia. Ustawodawca zezwala bowiem na odstępstwo od zakazu sformułowanego w art. 22 § 1² kp, wyłącza także możliwość stosowania art. 25 kp. Stwarzając legalną lukę między zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy a zadaniami, czynnościami lub nawet procesami pracy świadczonej na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustawodawca likwiduje podział zatrudnienia na pracownicze i niepracownicze. Interpretując uzpt, okazuje się, że kryterium podziału dwóch podstawowych form zatrudnienia, pracowniczego i cywilnoprawnego, wymienione w art. 22 § 1 kp, działa na korzyść zatrudnienia pracowniczego. Włącza bowiem zadania, czynności i procesy pracy wykonywanej na podstawie umów o tymczasowym zatrudnieniu do sfery pracowniczych stosunków prawnych. Tym samym chroni dotychczasowy porządek prawny stosunków pracy zagrożonych zjawiskami rozprzestrzeganymi przez czwartą rewolucję przemysłową.

Hipoteza na temat ustawowej koncepcji umacniania zatrudnienia pracowniczego w epoce postindustrialnej znajduje uzasadnienie w dalszych zmianach stanów prawnych wprowadzonych w znowelizowanej uzpt. Uległy bowiem zmianie także zasady dochodzenia roszczeń przez pracowników tymczasowych. Według nowej wersji uzpt wszyscy zatrudnieni uzyskali prawo wnoszenia pozwów o niezaspokojone roszczenia przez pracodawców i pracodawców użytkowników do właściwych sądów. Tymi sądami są sądy pracy w okręgach, w których umiejscowiona została siedziba formalnego pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), albo sądy w okręgach judykacyjnych, w których były (albo miały być) wykonane

⁷ Art. 20 ust. 5 i 7 uzpt.

w ramach zawartej umowy pracowniczej lub cywilnoprawnej zadania, czynności bądź procesy pracy.

Właściwe do rozpoznania spraw zatrudnienia tymczasowego są również sądy pracy w okręgach, w których ulokowane zostały przez pracodawcę użytkownika zakłady pracy, gdzie faktycznie były świadczone powyższe usługi cywilnoprawne lub praca wykonywana przez pracowników tymczasowych pozostających w stosunkach pracy z agencjami pracy tymczasowej⁸. Zmienił się również status umów cywilnoprawnych, na podstawie których wykonywane są prace tymczasowe. Pracownikom tymczasowym przyznane zostały uprawnienia pracownicze (płatne urlopy wypoczynkowe, automatyczne przedłużenie zatrudnienia do dnia porodu, okresy wypowiedzenia, świadectwo pracy) i socjalne (zasiłki macierzyńskie), przysługujące dotychczas jedynie osobom zatrudnionym w ramach stosunków pracy nawiązanych na podstawie umów o pracę. Powyższe przykłady ilustrują hipotezę o działaniach podejmowanych przez ustawodawcę w celu ujednolicenia pracowniczych i cywilnoprawnych stosunków pracy. Ustawodawca zrozumiał bowiem, że w epoce postindustrialnej pracownicze i niepracownicze stosunki pracy są poważnie zagrożone przez czwartą rewolucję przemysłową i powiązane z nią elektroniczne technologie zatrudnienia.

III. Praca tymczasowa a elektroniczne technologie zatrudnienia

Sygnaty i doświadczenia dochodzące z rynku pracy sugerują, że wszelkie prace wykonywane przez ludzi w ramach pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia mogą zostać zastąpione przez elektroniczne technologie zatrudnienia⁹. Jako przykłady takiej możliwości wymienię nieznane dotąd prawodawcom zjawiska: platformy pracy oraz sztuczną inteligencję.

1) Platformy zatrudnienia

Specyfika i wyzwania kreowane przez platformy zatrudnienia wyrażają się w negowaniu istnienia stron indywidualnych stosunków pracy. Platformy w znacznej większości przypadków nie występują w roli pracodawców. Nie traktują więc przeważającej większości osób zatrudnionych w ramach platform jako pracowników. Uważają ich za osoby prowadzące działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług i realizacji określonych zadań na rzecz osób lub podmiotów wskazanych przez platformę. Charakterystyczne cechy zatrudnienia w ramach platformy polegają na występowaniu trójstronnych relacji prawnych

⁸ Uchylony został bowiem art. 24 uzpt. Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22 marca 2017 r., sygn. akt P 12/15, Dz.U. z 2017 r., poz. 658.

⁹ Zob. Prassl 2018, *passim*.

między platformą, zatrudnionymi i klientami. Żadna z nawiązywanych więzi – między platformą a jej klientami, platformą a osobami zatrudnionymi oraz zatrudnionymi i ich klientami – nie jest, według zarządzających platformą, więzią prawną regulowaną przepisami prawa pracy. Żadna ze stron stosunku prawnego nawiązanego przez platformę z zatrudnionym, wyrażającego się w świadczeniu usług, które polegają na wykonywaniu pracy na rzecz osób trzecich, nie pozostaje bowiem w indywidualnych stosunkach pracy. Platformy nie uważają się również za podmioty pośredniczące w nawiązywaniu stosunków pracy z osobami albo podmiotami, na rzecz których świadczą usługi polegające na pracy. Mamy więc do czynienia ze stosunkami prawnymi regulowanymi przez przepisy prawa cywilnego lub prawa handlowego, a nie prawa pracy.

Centralnym punktem odniesienia w trójstronnej relacji prawnej między uczestnikami jest zawsze platforma zatrudnienia. Ona też występuje w każdym przypadku w charakterze moderatora stosunków faktycznych między wykonawcą usługi (zatrudniony) a jej beneficjentem (klient). Związek ten różni się zarówno od instytucji pośrednictwa pracy, jak i agencji pracy tymczasowej. Platforma wskazuje osobie zatrudnionej na własny rachunek (samozatrudnionemu) osoby albo podmioty, na rzecz których praca będzie wykonywana. Wynagrodzenie za wykonaną pracę płacone jest wykonawcy usługi. Jest on zobowiązany do przekazania całości lub części uzyskanej kwoty platformie. Platforma zorganizowała proces pracy i wskazała wykonawcy klienta (klientów), a więc osoby albo podmioty zamawiające realizację wskazanych przez nią zadań i czynności. Mając formalny status samozatrudnionego, świadczący usługę polegającą na wykonywaniu pracy nie korzysta z ochronnych przepisów prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego.

W zależności od tego, w jakim charakterze występuje wobec platformy wykonawca usługi (pracownika albo osoby zatrudnionej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego lub handlowego), inna jest nazwa pobieranego przez zatrudnionego świadczenia majątkowego: wynagrodzenie za pracę lub honorarium za usługę. Wysokość tej finansowej należności za tę samą pracę z reguły nie jest identyczna. Platforma bowiem, jako pracodawca, jest zobowiązana do uiszczania od każdego pracownika składek na ubezpieczenie społeczne oraz innych prawnie uregulowanych danin publicznych. Z takich obowiązków zwolnieni są przedsiębiorcy prowadzący na własny rachunek działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług. Negując zatem status pracowniczy osoby zatrudnionej w ramach platformy przy świadczeniu usług, organizator i zarządca – czyli platforma – nie ma z reguły obowiązków wyznaczanych przepisami prawa pracy, nie zatrudnia żadnego pracownika ani sama nie występuje w rozumieniu przepisów prawa w roli pracodawcy. Nie płaci także za usługi realizowane z jego rekomendacji przez wykonawców, których działalność sama koordynuje, funkcjonując w ramach platform zatrudnienia. Te ostatnie mają bardzo poważny atut: elektroniczne technologie, z których korzystają, umożliwiając jednym (zatrudnionym)

i drugim (klientom) zrealizowanie i zaspokojenie ich potrzeb (Świątkowski 2019, 95 i n.). Jako nowa instytucja prawno-organizacyjna platforma stwarza niemalże nieograniczoną możliwość korzystania przez zainteresowane strony z różnych rodzajów stosunków prawnych, w ramach których praca może być wykonywana.

Nie tylko względem instytucji państwowych platformy pracy korzystają z daleko posuniętej autonomii. Samodzielnie również zarządzają procesami podejmowania decyzji przez elektroniczne urządzenia oceniające produktywność osób zatrudnionych występujących w charakterze wykonawców usług. Faktycznie to algorytmy, a nie ludzie, decydują o sposobie i metodach prowadzenia przedsiębiorczej działalności platform. Urządzenia elektroniczne nie tylko monitorują, rejestrują poszczególne fragmenty zadań, czynności i procesów pracy wykonywanej przez zatrudnionych, ale także oceniają ich wydajność, a nawet samodzielnie dokonują automatycznej oceny ich zawodowego zaangażowania (Kullmann 2018, 1 i n.). Postępujący proces dehumanizacji decyzji podejmowanych przez inteligentne maszyny znacznie ułatwia zarządzającym platformami podejmowanie istotnych decyzji w indywidualnych stosunkach zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego.

2) Sztuczna inteligencja

W najbliższych latach epoki postindustrialnej większość czynności manualnych, powtarzalnych i monotonnych, a także zadań wykonywanych z reguły przez robotników i pracowników umysłowych niemających specjalnego przygotowania zawodowego zostanie zautomatyzowana lub przejęta przez roboty. Na przykład w sektorze usług prawniczych opartych na analizie linii orzecznictwa w określonej albo podobnej sprawie lub badaniu dokumentów, analizowaniu kondycji handlowej, finansowej podatkowej i prawnej, weryfikowaniu wielu umów, udzielaniu porad prawnych w rutynowych sprawach, prognozowaniu przyszłych orzeczeń sądowych sztuczna inteligencja sprawdza się znakomicie. Wymagane jest bowiem porównanie sytuacji zleconej sprawy z innymi podobnymi przypadkami rozstrzygniętymi przez organy wymiaru sprawiedliwości lub regulacjami prawnymi zapisanymi w normach obowiązującego prawa. Sztuczna inteligencja umożliwia koncentrację na zadaniach polegających na rozwiązywaniu problemów prawnych wymagających posiadania zarówno wysoko wykwalifikowanej wiedzy prawniczej, jak również przezorności, dużej wyobraźni i kreatywności (De Stefano 2019; Świątkowski 2021, 1 i n.).

W następstwie digitalizacji znikną zajęcia bardziej zaawansowane, wymagające przeciętnych (a w niektórych przypadkach nawet wyższych) kwalifikacji zawodowych, wykonywane dotychczas przez osoby zatrudnione, pracowników i niepracowników. Tych zawodowo aktywnych, którzy – zastąpieni przez sztuczną inteligencję – utracą pracę, trzeba będzie przekwalifikować albo przeszkolić, zapewnić im świadczenia z zabezpieczenia społecznego bądź zagwarantować

minimalny obywatelski dochód podstawowy z pomocy społecznej. Jednakże niemal wszyscy specjaliści uważają, że sztuczna inteligencja, przejmująca miliony miejsc pracy, nie zabierze całej pracy, jaka istnieje na rynkach i jest obecnie wykonywana przez ludzi. Może bowiem skutecznie współpracować i pokojowo konkurować z różnymi rodzajami prac rutynowych wykonywanymi przez człowieka. Głównym celem w epoce postindustrialnej jest wykorzystanie potencjału ludzkiego do projektowania, wdrażania, rozwijania i pielęgnowania rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji. Dlatego niektórzy współcześni zatrudnieni, którzy nie będą mogli nadążyć za innowacyjnymi zmianami na rynkach pracy, nie zostaną zastąpieni przez inteligentne maszyny, lecz sami się pozbawią zatrudnienia w nieprzydatnych, staroświeckich zawodach i specjalnościach. Sztuczna inteligencja stworzy nowe, korzystniejsze warunki do działania. Powstaną nowoczesne, nieznane wcześniej specjalności zawodowe i stanowiska pracy, a zmieniiony rynek stawiać będzie inne niż dotychczas wymagania kandydatom do objęcia zadań, czynności i stanowisk pracy.

Z pewnością niezbędne będzie nastawienie się na konieczność współpracy z robotami i przygotowanie osób ubiegających się o zatrudnienie do podjęcia pracy w nowych okolicznościach. Automatyczne mechanizmy, jakimi są roboty humanoidalne oraz coboty (*collaborative robots*), produkowane i wykorzystywane jako narzędzia pracy człowieka, wymagają fachowego przygotowania zawodowego. Robotyzacja i automatyzacja powinny być postrzegane jako szansa przedłużenia zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników uznanych za przydatnych do pracy. Integracja inteligentnych maszyn z pracującymi ludźmi i z urządzeniami wyposażonymi przez człowieka w zdolności kognitywne zmusza już teraz osoby aktywne zawodowo zatrudnione przy pracach, które w stosunkowo niedalekiej przyszłości zostaną zmodyfikowane albo zlikwidowane, do przygotowania się na niezbędną konieczność stałego kształcenia zawodowego. Powyższe procesy w niektórych państwach będą postępowały szybciej lub wolniej. Nie wszędzie bowiem istnieje potrzeba wyręczania ludzi przez algorytmy, roboty i sztuczną inteligencję.

IV. Konkluzja

Należy mieć nadzieję, że automatyzacja, robotyzacja, inteligentne maszyny oraz algorytmy, nowoczesne programy oraz technologie, takie jak sztuczna inteligencja, nie wywrą ujemnego wpływu na rynki pracy. Umożliwią zatrudnionym ludziom wydajniejszą i bardziej efektywną pracę. Przyczynią się do wzrostu zapotrzebowania na korzystanie i rozwijanie przez ludzi aktywnych zawodowo kompetencji miękkich, do których należą m.in.: krytyczna ocena sytuacji, kreatywność, zdolności przywódcze, zarządzanie czasem i priorytetami, koordynacja czynności, działań i procesów, selekcja informacji, umiejętność ich efektywnego

przyswajania, komunikowania się z ludźmi i inteligentnymi maszynami. Kontakty z tymi ostatnimi wymagają również ścisłych umiejętności umożliwiających przełożenie skomplikowanej technologii na język ludzki i *vice versa*. Trzeba również żywić przekonanie, że niektóre tradycyjne zadania, czynności, zajęcia i procesy wykonywane przez ludzi wyposażonych w nowoczesne narzędzia zostaną zachowane. Natomiast może się zmniejszyć zapotrzebowanie na pracę tymczasową, a jej popularność może zostać poddana ujemnemu wpływowi nowoczesnych technologii. Elektroniczne technologie prawdopodobnie będą postrzegane przez przedsiębiorców jako konkurencyjne, elastyczne i bardziej nowoczesne formy zatrudnienia, a jako tańsze staną się bardziej przydatne od pracy tymczasowej wykonywanej przez człowieka.

Bibliografia

- De Stefano Valerio (2019), *“Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, vol. 41 (1), s. 15–46.
- Kullmann Miram (2018), *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, “International Journal of Comparative Law and Industrial Relations”, vol. 34 (1), s. 1–21.
- Prassl Jeremias (2018), *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in Gig Economy*, Oxford.
- Świątkowski Andrzej Marian (2019), *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków.
- Świątkowski Andrzej Marian (2021), *Sztuczna inteligencja a prawo i stosunki pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 1, s. 1–11.
- Urbaniak Bogusława, Oleksiak Piotr (red.) (2014), *Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Łódź.