

Pojęcia kluczowe: *stosunek pracy, interakcje, zmiany w zatrudnieniu, wykonywanie pracy*

Michał Matuszak

Nieinterakcyjny stosunek pracy w dobie postępujących procesów dehumanizacji pracy – uwagi krytyczne

ABSTRAKT

Sposób wykonywania pracy zmieniał się w ostatnich latach szybciej niż kiedykolwiek wcześniej w historii. Zmiany zachodzą zarówno w obszarze wykorzystywanych narzędzi do pracy, miejsca pracy, możliwości kooperacji z podmiotami czy osobami z odległych miejsc na całym świecie w czasie rzeczywistym, wykorzystywania sztucznej inteligencji, ale także dotyczą one zapotrzebowania na rynku pracy na określoną pracę. Wskutek zmian technologicznych i zmian w sposobie świadczenia pracy aspektem dominującym staje się aspekt pragmatyczny, a aspekty humanizacji oraz wymiaru etycznego pracy stają się coraz bardziej wtórne i drugorzędne. Zmiany w sposobie wykonywania pracy ograniczają liczbę codziennych interakcji pracownika, co chociaż wytwarza większą przestrzeń czasową do realizacji powierzonych zadań, to może zmniejszać jakość naszego życia. W opracowaniach naukowych podkreśla się znaczenie tworzenia możliwości nawiązywania kontaktów międzyludzkich w miejscu pracy oraz wskazuje się, że relacje ze współpracownikami i przełożonymi to istotne źródła budowania kapitału relacji jednostki.

I. WSTĘP

Sposób wykonywania pracy zmieniał się w ostatnich latach szybciej niż kiedykolwiek wcześniej w historii. Zmiany zachodzą zarówno w obszarze wykorzystywanych narzędzi do pracy, miejsca pracy, możliwości kooperacji z podmiotami czy osobami z odległych miejsc na całym świecie w czasie rzeczywistym, wykorzystywania sztucznej inteligencji, ale także dotyczą one zapotrzebowania na rynku pracy na określoną pracę. Te wszystkie zmiany, które obserwujemy wokół nas – zmiany technologiczne, społeczne, gospodarcze czy polityczne – wpływają w dużej mierze na stosunek pracy, którego kształt jest wypadkową procesów, które toczą się wokół niego. Ostatnie lata pokazały, jak wrażliwy jest stosunek pracy na zmiany zachodzące w społeczeństwie i gospodarce.

Celem artykułu jest przedstawienie uwag krytycznych co do zmian w sposobie wykonywania pracy, a które to – przede wszystkim wskutek rozwoju technologicznego – zmniejszają w sposób istotny liczbę interakcji pomiędzy pracownikiem a innymi osobami (współpracownikami, klientami, interesariuszami), co wpływa w sposób niekorzystny na spełnianie celów stosunku pracy innych niż zarobkowe. Autor niniejszego artykułu głęboko wierzy, że stosunek pracy nie jest tylko prostym stosunkiem zobowiązaniowym, który ma prowadzić jedynie do uzyskania środków do wykorzystania na potrzeby własne, ale spełnia także szereg innych, kluczowych z perspektywy pracownika potrzeb.

II. STOSUNEK PRACY W ERZE POSTĘPUJĄCYCH ZMIAN TECHNOLOGICZNYCH

Praca jest istotną częścią życia każdego człowieka, która pełni szereg funkcji, przez co można ją określać jako wielowymiarową, a może ona zapewniać: zdobywanie środków finansowych niezbędnych do codziennego funkcjonowania oraz na potrzeby własne i najbliższych; możliwości rozwoju oraz zaspokajanie potrzeby samorealizacji; poczucie przynależności, nadanie sensu codziennym czynnościom i nadanie rytmu dnia, poprzez zorganizowanie czasu i podziału życia na poszczególne aktywności, możliwości kształtowania prawidłowych postaw społecznych. W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że nie sposób pomijać wpływu, jaki na kształtowanie się stosunków pracy wywierają samorzutnie powstające więzi społeczne, bodźce ekonomiczne oraz techniczno-organizacyjne środowisko pracy¹.

W ostatnich latach nasiliły się procesy globalizacji zatrudnienia², digitalizacji zatrudnienia³, a także zwiększone zostało wykorzystanie pracy zdalnej⁴, sztucznej inteligencji⁵ czy automatyzacji procesu pracy⁶, co prowadzić może do pogłębiania się i tak już obecnego prekariatu⁷ czy zwiększania się i tak licznych nierówności na rynku pracy⁸.

1 W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 10–11.

2 T. Gajderowicz, *Zróżnicowanie warunków zatrudnienia w warunkach globalizacji*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016/271, s. 190–191.

3 A. Świątkowski, *Digitalizacja prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019/3, s. 11–13.

4 L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020/11, s. 4–6.

5 K. Stefański, *The Issue of the Subjectivity of Artificial Intelligence Acting for an Employer*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022/2, s. 97–101.

6 B. Zinczuk, *Automatyzacja i robotyzacja jako wyzwanie dla rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2021/2, s. 107–111.

7 A. Patulski, B. Godlewska-Bujok, *Prekariat – następny etap rozwoju czy raczej przejaw przemocy instytucjonalnej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017/2, s. 165–171.

8 P. Zwiech, *Nierówności społeczno-ekonomiczne w świetle teorii segmentacji rynku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2013/2, s. 142–149.

W procesie pracy ludzie oddziałują nie tylko na przyrodę, lecz i wzajemnie na siebie. Żeby pracować (wytworzyć produkty czy świadczyć usługi), wchodzi oni w określone związki i stosunki wzajemne. Stosunki te zdają się nie być stałe w czasie, ponieważ podlegają one pewnym zmianom wskutek zmian i rozwoju materialnych środków produkcji, sił wytwórczych, ale także zmian zachodzących w samych pracownikach⁹. Ewolucja pracy i sposobu jej wykonywania spowodowała odejście od mechanicznego, instrumentalnego i oderwanego od człowieka pojmowania pracy na rzecz humanistycznego i personalistycznego ujmowania pracy jako aktywności pozwalającej człowiekowi na doskonalenie się¹⁰. Rozwój technologiczny i zmiana sposobu wykonywania pracy w czasie są naturalne i towarzyszą człowiekowi od początku wykonywania pracy, chociaż inny jest charakter tych zmian. Dotychczas w dużej mierze zmierzały one do zwiększania interakcji pomiędzy pracownikami, przykładowo: przejście z koczowniczego trybu życia na osadniczy, powstanie miast i ośrodków handlowych oraz przemysłowych, rozwój technologiczny czy rozwój narzędzi do zdalnego komunikowania – a wszystkie te bezpośrednio i pośrednio zwiększały liczbę interakcji pomiędzy osobami wykonującymi pracę. W przypadku narzędzi do pracy zdalnej, automatyzacji procesu pracy czy wykorzystania sztucznej inteligencji wydaje się, że jest odwrotnie – poprzez ich wykorzystanie w celach pragmatycznych i zwiększających wydajność, przy jednoczesnym ograniczeniu liczby interakcji.

W doktrynie prawa pracy powstały liczne opracowania wskazujące na możliwość wykorzystywania nowoczesnych technologii do wdrażania w życie koncepcji *work-life balance*, które może być rozumiane jako: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, przejawiająca się jako zdolność jednostki do wywiązywania się z obowiązków zawodowych i rodzinnych, a także innych obowiązków i aktywności pozazawodowych¹¹, jednakże jest to jedynie wnioskowanie częściowe, ponieważ najczęściej autorzy nie koncentrują się na obszarze pracy niwelowanym, a którym jest: płaszczyzna interakcji społecznych w procesie wykonywania pracy. W pewnym uproszczeniu rzeczywiście poprzez ograniczenie tych interakcji (dojazdu do pracy, spotkań ze współpracownikami, niezobowiązujących rozmów w miejscu pracy, np. przy kawie w kuchni, organicznych dyskusji, licznych drobnych międzyludzkich interakcji) wytwarza się przestrzeń czasowa do zajmowania się obowiązkami zawodowymi *sensu stricto*, jednakże długofalowy koszt takiego rozwiązania zdaje się być wysoki i potencjalnie zmniejszający jakość naszego życia. Należy jednocześnie wskazać, że w przypadku stałej pracy zdalnej zarówno wolność pracy, jak i niemalże całkowite oderwanie pracownika od reszty załogi nie mieszczą się w granicach proporcjonalności

9 Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1978, s. 7–10.

10 I. Świtała, *Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2015/1, s. 63.

11 P. Delecta, *Work-life balance*, „International Journal of Current Research” 2011/4, s. 186–189.

i subsydiarności, co powinno prowadzić do, co najmniej, podjęcia dyskusji o konieczności nowelizacji art. 22 KP oraz art. 29 KP przy uwzględnieniu odmiennego charakteru pracy na odległość¹². W opracowaniach naukowych podkreśla się znaczenie tworzenia możliwości nawiązywania kontaktów międzyludzkich w miejscu pracy oraz wskazuje się, że relacje ze współpracownikami i przełożonymi to istotne źródła budowania kapitału relacji jednostki¹³.

III. INTERAKCYJNOŚĆ STOSUNKU PRACY JAKO CECHA WYSOCE POŻĄDANA

Z pewnym niedosytem należy spojrzeć na kształt debaty dotyczącej zmian w zatrudnieniu w ostatnich latach, która wydaje się być mocno reaktywna, w takim sensie, że często dostrzega ona zmiany i skupia się na ich każdorazowym przystosowaniu, jednakże bez głębszej refleksji na temat długofalowych wartości i celów, które prawo pracy powinno w danym obszarze realizować. Analogicznie zdaje się być w przypadku tak szybkiego rozwoju nowoczesnych narzędzi i sztucznej inteligencji, gdzie większość dyskusji – w tym głównie dyskusji politycznych, społecznych i częściowo naukowych – dotyczy tego, w jaki sposób możliwie szybko się przystosować czy zwiększyć własne możliwości akomodacyjne. Niniejsze opracowanie dotyka istotnej dla całego społeczeństwa i wszystkich osób pracujących na rynku pracy kwestii – zmiany interakcyjności stosunku pracy jako cechy dotychczas występującej powszechnie i cechy – w ocenie autora – wysoce pożądanej, która pośrednio pozwala realizować funkcje prawa pracy w odniesieniu do pracowników.

W okresie od października do listopada 2024 r. przeprowadzono w ramach badań własnych¹⁴ badania jakościowe z siedemnastoma pracownikami, którzy deklarowali zmniejszenie liczby interakcji w codziennej pracy w porównaniu do pracy świadczonej kilka lat wcześniej, a przyczyny spadku interakcji upatrywali w rozwoju narzędzi cyfrowych. W ramach tych pogłębionych rozmów wskazywali oni, że liczba interakcji w pracy zmniejszyła się z następujących powodów:

- i. brak fizycznej obecności w pracy w tych samych dniach (dawniej pracowało się głównie lub całkowicie z biura), a obecnie w biurze jest się w ramach potrzeby własnej lub zespołu, co powoduje, że niektóre osoby nie mają

12 L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 2, „Praca i zabezpieczenie społeczne” 2017/11, s. 4–7.

13 K. Himstedt, *Realizacja funkcji pracy a praca zdalna w dobie pandemii COVID-19* (w:) *Współczesne problemy gospodarcze – gospodarki w czasach kryzysu część II*, Płock 2021, s. 20.

14 Badania własne przeprowadzone dwuetapowo. W pierwszym etapie przeprowadzanych badań kierowane były pytania w formie ankiety do wybranych pracowników dotyczące sposobu pracy, wyzwań w obecnym miejscu pracy oraz wpływu zmian technologicznych na ich codzienną pracę, a w drugim etapie – po wyselekcjonowaniu tych pracowników, którzy zauważyli w swojej codziennej pracy zmiany w sposobie świadczenia pracy wskutek rozwoju technologicznego – przeprowadzono z nimi wywiady pogłębione oparte na wspólnym scenariuszu rozmowy w celu ustalenia m.in. przyczyn ograniczenia liczby interakcji między pracownikami (dane wykorzystane do niniejszego opracowania).

- sposobności spotkać się ze sobą przez bardzo długi czas lub praktycznie w ogóle poza światem wirtualnym;
- ii. brak pracy z drugim człowiekiem z powodu ograniczenia zdecydowanej większości do pracy w systemach, programach czy na danych, bez konieczności pracy zespołowej czy nawiązywania szczególnej współpracy;
 - iii. odseparowanie w pracy zdalnej i zastąpienie spotkań z udziałem osobistym spotkaniami online na odpowiednich komunikatorach;
 - iv. „odhumanizowanie pracy” oraz zmniejszenie znaczenia umiejętności miękkich i interpersonalnych przy jednoczesnym mocniejszym nacisku na efektywność wyników pracy, weryfikowaną przez systemy komputerowe;
 - v. brak spontaniczności w pracy oraz zwiększona monotonia w sposobie wykonywania pracy (nawet przy różnych zadaniach sposób wykonywania pracy jest bardzo zbliżony);
 - vi. zwiększone trudności komunikacyjne w pracy zarówno ze współpracownikami, jak i z przełożonymi oraz zwiększone poczucie niejasności przekazywanych ocen czy zastrzeżeń co do jakości pracy;
 - vii. trudności lokalowe w przypadku pracy zdalnej z powodu niewielkich metraży standardowych mieszkań w Polsce;
 - viii. osłabienie relacji międzyludzkich z osobami z pracy z powodu braku płaszczyzn do ich budowania (rzadsze spotkania powodują bardziej formalne i luźniejsze relacje, a to powoduje brak woli spędzania wspólnie czasu, np. podczas lunchu, na kawie, podczas przerw w pracy czy też po pracy).

Zdecydowana większość rozmówców (ponad 88%) wskazywała, że chociaż wykonywanie pracy przy użyciu nowoczesnych technologii jest efektywniejsze i generalnie „wygodniejsze”, to jednak odczuwali oni negatywne następstwa takiego wykonywania, określane jako: odseparowanie, wyizolowanie czy jako zwiększona samotność. Trzeba jednak wskazać, że powyższe zjawiska są widoczne w tych grupach, w których istnieje możliwość pracy zdalnej lub wykorzystania nowoczesnych technologii do codziennej pracy, a mniej widoczne w tych grupach, których praca opiera się na aspektach fizycznych. Praca jest jednym z najistotniejszych obszarów, które pogłębiają odczuwanie samotności wśród ludzi, a z którym to zjawiskiem mierzy się nie tylko pojedynczy człowiek, ale także społeczeństwo i państwo, które poprzez odpowiednią politykę prawa może zapobiegać powstawaniu oraz łagodzić następstwa już powstałych negatywnych zjawisk¹⁵.

Na marginesie rozważań należy wskazać, że jednocześnie w tym samym okresie przeprowadzono analizę językową oraz analizę warstwy normatywnej procedowanych ustaw dotyczących zatrudnienia, a także ich uzasadnień do wprowadzenia i z tej analizy wynika brak zainteresowania ustawodawcy głębszą refleksją na temat

15 M. Ryłski, *Polskie prawo pracy jako instrument realizacji praw człowieka*, „Prawo i Więź” 2023/2, s. 188.

długofalowych wartości i celów, które prawo pracy powinno w danym obszarze realizować, a w przedmiocie tematu niniejszego opracowania – brak zainteresowania interakcyjnością stosunku pracy i jego społecznymi konsekwencjami dla pracowników oraz innych osób, co stanowić będzie osobne opracowanie naukowe ze względu na obszerność poczynionych tam wskazań.

Wskutek zmian technologicznych i zmian w sposobie świadczenia pracy aspektem dominującym staje się aspekt pragmatyczny, a aspekty humanizacji oraz wymiaru etycznego pracy stają się coraz bardziej wtórne i drugorzędne¹⁶. Stosunek pracy jest szczególnym stosunkiem prawnym pomiędzy dwoma podmiotami, a pozbawienie go wartości związanych z dotychczasowym rozumieniem pracy i społecznej ważności doprowadzić musiałoby do zrównania jego znaczenia z innymi stosunkami zobowiązaniowymi i sprowadzenia pracy do prostego zobowiązania: oferowanie czasu i posiadanych umiejętności za otrzymane wynagrodzenie, co autor ocenia krytycznie, przypisując pracy jako takiej istotne walory scalające wewnętrznie jednostki, grupy, społeczeństwo, jak i całe państwo.

IV. POSTĘPUJĄCE PROCESY DEHUMANIZACJI STOSUNKU PRACY

Zmniejszenie liczby interakcji międzyludzkich w pracy oraz ograniczenie społecznych aspektów codziennego wykonywania pracy prowadzi do dehumanizacji pracy i sprowadzenia człowieka do pełnienia wyłącznie roli technicznej, przy jednoczesnym pozbawieniu go wielu dobroczynnych aspektów pracy. Praca, jaką obecnie znamy, jest wartością samą w sobie, która pełni również liczne funkcje poza akomodacyjną i rozdzielczą dla człowieka. Wykonywanie przez ludzi pracy nie odbywa się w próżni społecznej, politycznej, kulturowej, ale jest powiązane z obowiązującym i uświadamianym systemem aksjonormatywnym oraz aktualnymi warunkami pracy¹⁷.

Humanizacja pracy nie ma definicji legalnej, natomiast w pracach naukowych pojawiają się liczne definicje, które uwypuklają różne aspekty tego zjawiska, w tym humanizacja pracy może być rozumiana jako: (i) nadawanie znaczenia sprawom ludzkim, we wszelkich obszarach życia człowieka, w tym pracy¹⁸; (ii) ogólny system wszelkich zasad oraz działań praktycznych mających na celu takie kształtowanie systemu pracy, aby ludzka praca była wydajniejsza, ale także dostosowana do psychofizycznych możliwości oraz potrzeb określonego człowieka¹⁹, (iii) połączenie teorii i praktyki, stwierdzająca, że żadna osoba nie może być traktowana jako automat i że w procesie produkcji należy zapewnić jej możliwość okazania cech ludzkich, zapewnić

16 J. Kopka, *Czy praca w przyszłości może ulec dehumanizacji?*, „Władza Sądzenia” 2017/13, s. 167–168.

17 J. Kopka, *Czy praca...*, s. 167–168.

18 A. Walczyńska, I. Łucjan, *Postęp techniczny a humanizacja pracy*, „Postępy Nauki i Techniki” 2012/12, s. 190.

19 A. Kawecka-Endler, *Humanizacja a nowe formy pracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej” 2014/63, s. 116.

minimum współoddziaływania między ludźmi na płaszczyźnie osobistej, że proces pracy powinien być powiązany z możliwościami okazywania zdolności indywidualnych oraz z możliwością jednostkowego rozwoju²⁰. Wykonywanie pracy zdalnej i przy użyciu narzędzi technologicznych zmniejszających istotnie liczbę interakcji pomiędzy pracownikami związane jest z nowymi zagrożeniami dla pracowników, wynikającymi z czynników psychospołecznych – brakiem kontaktu z innymi osobami, możliwym poczuciem osamotnienia, ingerencją w życie prywatne, co powinno być uwzględnione w ocenie ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy²¹.

Powyższe prowadzi do postawienia pytania: do kogo przynależy praca i czyja jest praca jako taka. W ostatnich latach w doktrynie prawa pracy podejmowano już ten ważny temat, co należy ocenić bardzo pozytywnie²². Zainteresowanie prawem pracy nie powinno mieć charakteru jedynie technicznego lub jedynie komentującego zastaną rzeczywistość prawną lub społeczną, ale również powinno dotyczyć wartości pracy i jego podłoża aksjologicznego, aby możliwe było zachowanie pracy dla człowieka. Od wielu lat zauważalne są postępujące procesy konsumpcyjne, które wymuszają zmianę hierarchii dóbr poprzez nadanie prymu korzyściom gospodarczym (w szczególności dla dużych podmiotów), przy jednoczesnym pominięciu wartości wynikających ze spójnej aksjologii prawa pracy²³. Wydaje się, że nadanie pracy unikatowego znaczenia i uznanie jej za przypisaną człowiekowi w szerokim znaczeniu mogłoby stanowić cenne narzędzie w przeciwdziałaniu dehumanizacji pracy wskutek rozwoju nowoczesnych technologii. To właśnie rzeczywista i funkcjonująca aksjologia prawa pracy mogłaby wpływać na kreowanie zmian w obszarze prawa, zarządzania, komunikacji czy finansów, tak aby miały one na uwadze nie tylko kwestie gospodarcze, ale również ludzkie. Co oczywiste, zapewnienie interakcji w procesie pracy i społecznego charakteru pracy jest i powinno być elementem większej całości – szczególnej dbałości o dobrostan pracownika. Należy jednocześnie wskazać, że korzyścią wynikającą z pracy staje się fakt, że spełnia pragnienie posiadania własnego miejsca w społeczeństwie, własnego powołania, a w miarę radzenia sobie z obowiązkami danego stanowiska pracy wzrasta wiara pracownika w swoje możliwości oraz wzrasta zdolność pokonywania innych wyzwań²⁴.

Poprzez oderwanie (obecnie jedynie jeszcze szczątkowe) pracy od wartości i znaczenia dla człowieka sama praca podlegać będzie oderwaniu od człowieka, stając się jedynie zasobem, który może być wykorzystywany jakkolwiek – przez człowieka

20 J. Szczepański, *O indywidualności*, Warszawa 1988, s. 181.

21 J. Fik, P. Fik, *Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej w świetle zmian kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023/8, s. 25.

22 A. Musiała, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020, s. 264.

23 A. Musiała, *Państwo, władza... a praca – czyli o bezwarunkowych determinantach aksjologicznych prawa pracy (odpowiedź na doktrynalną sugestię wykładni prawa pracy „bez” aksjologii)*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022/1, s. 26.

24 K. Dreła, *Rynek pracy i biedni pracujący labor market and working poor*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015/401, s. 105.

w sposób tradycyjny, przez człowieka za pośrednictwem zdalnego systemu bez interakcji z drugim człowiekiem lub przez komputery lub sztuczną inteligencję z nadzorem człowieka lub bez niego, ewentualnie w sposób mieszany. Należy pamiętać, że prawo pracy nie pełni tylko funkcji organizacyjnej, ale również funkcje istotne społecznie, w tym funkcję wychowawczą, która polega na wpływaniu bezpośrednio na postępowanie osób uczestniczących w stosunkach pracy, jak i kształtując w pożądanym kierunku ich postawy. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że takie oddziaływanie na wartości moralne oraz spełnianą przez nie rolę społeczną ma istotne znaczenie²⁵. Przy zmniejszonym poziomie interakcji w miejscu pracy możliwości realizacji tej funkcji zdają się być mocno ograniczone.

V. PODSUMOWANIE

Powyższe rozważania dotyczące ewolucji stosunku pracy oraz sposobu wykonywania pracy prowadzą do następujących wniosków oraz rekomendacji w tym zakresie:

- i. wszelkie nowelizacje Kodeksu pracy powinny zapewniać nie tylko ewentualne zwiększanie efektywności pracy, ale również powinny zapewniać realizację wszystkich funkcji prawa pracy oraz umożliwiać korzystny wpływ pracy na człowieka w wielu sferach;
- ii. interakcyjność pracy jest cechą wysoko pożądaną (najpełniej w perspektywie średnio- oraz długofalowej), a która to cecha pośrednio pozwala realizować funkcje prawa pracy w odniesieniu do pracowników oraz pozwala kształtować prawidłowe postawy w miejscu pracy;
- iii. dehumanizacja pracy jest zjawiskiem niepożądanym i dającym się skutecznie ograniczać poprzez wprowadzenie regulacji ustawowych oraz wewnętrznych nakierowanych na człowieka i podporządkowania nowoczesnych technologii pracownikowi w celu umożliwienia mu pełniejszego wykorzystania swoich talentów, nie zaś robotyzację jego pracy;
- iv. przeciwdziałanie tym niepożądanym zjawiskom jest zadaniem nie tylko ustawodawcy, ale również jest w interesie pracodawców, którzy za pośrednictwem działów HR oraz współpracujących prawników i doradców powinni dążyć do takiego uregulowania procesu wykonywania pracy, aby ten nie tylko był efektywny, ale również korzystny dla dobrostanu pracowników.

Zatrudnienie w dobie zmian technologicznych w trzecim dziesięcioleciu XXI wieku ulega ciągłym i niezwykle szybkim przemianom. Wobec tych zmian aspekty humanizacji, wartości oraz wymiar etyczny zdają się ustępować pragmatyzmowi i monetaryzacji samego zatrudnienia, co należy oceniać krytycznie. Autor nie kwestionuje znaczenia gospodarczego wykonywania pracy, ponieważ to jest immanentnie

25 W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 54.

powiązane z pracą, jednakże dążenie do akomodacji powinno odbywać się przy poszanowaniu człowieka w procesie pracy. Praca spełnia liczne funkcje dla pracownika i jest istotną częścią życia niemalże każdego człowieka. Opisane zmiany w sposobie wykonywania pracy wynikają ze zmian technologicznych oraz postępu cywilizacyjnego, a które to łącznie prowadzą do zmniejszenia liczby interakcji w pracy wśród pracowników oraz zwiększenia procesów dehumanizujących pracę.

Rozwój technologiczny i zmiana sposobu wykonywania pracy są naturalne, jednakże obecnie towarzyszy im zmiana paradygmatu pracy poprzez zastępowanie wartości społecznych i wychowawczych pracy priorytetem zwiększania efektywności. Jakkolwiek zwiększona wydajność i osiąganie lepszych wyników finansowych są pożądane, to nie powinno to odbywać się kosztem ograniczenia funkcji pełnionych przez prawo pracy: funkcji społecznej czy funkcji wychowawczej, ograniczenia korzyści niemajątkowych dla pracownika związanych z interakcjami w czasie wykonywania pracy czy kosztem swoistego spychania aspektów humanizacji i wymiaru etycznego na drugi plan. Praca jest przypisana człowiekowi i taki jej charakter powinien zostać zachowany, co wymaga wzmożenia debaty dotyczącej aksjologii prawa pracy i jej znaczenia dla człowieka i następczego dostosowania aspektów prawnych, zarządczych, ekonomicznych oraz komunikacyjnych wdrażania nowych technologii w zatrudnieniu w taki sposób, aby nie doprowadzić do dehumanizacji pracy.

adw. dr Michał Matuszak

Adwokat, doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego oraz prowadzący zajęcia dla aplikantów adwokackich Izby warszawskiej. Posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobywane w renomowanych warszawskich kancelariach. Specjalista z zakresu prawa pracy oraz prawa sportowego. Od wielu lat reprezentuje klientów w sporach sądowych oraz doradza osobom fizycznym oraz prawnym. Jest autorem licznych artykułów naukowych z zakresu prawa pracy, prawa sportowego oraz prelegentem na kilkudziesięciu międzynarodowych oraz ogólnopolskich konferencjach naukowych. Biegle posługuje się językiem angielskim.

Advocate, a Doctor of Laws, an assistant professor at the Faculty of Management of the University of Warsaw, and a lecturer for trainee advocates at the District Bar Council in Warsaw. He has extensive professional experience gained at renowned law firms in Warsaw. He specialises in labour law and sports law. For many years, he has represented clients in court and advised individuals and legal entities. He is the author of numerous academic articles on labour law and sports law, and has presented at dozens of international and national academic conferences. He is fluent in English.

ORCID: 0000-0003-2794-3634.

ABSTRACT

Keywords: *employment relationship, interactions, changes in employment, performance of work*

Non-interactive employment relationship in the era of progressive dehumanization of work – critical remarks

The way work is performed has changed faster in recent years than ever before in history. Changes affect the tools used for work, the workplace, the possibility of cooperation with entities or people from remote places around the world in real time or the use of artificial intelligence, but changes also concern the demand for specific work on the labour market. Due to technological changes and changes in the way work is performed, the pragmatic aspect is becoming the dominant aspect, and the aspects of humanisation and the ethical dimension of work are increasingly losing importance and becoming secondary. Changes in the way work is performed limit the number of employee's daily interactions, which, although it creates more time to complete assigned tasks, may reduce the quality of our lives. Scientific studies emphasise the importance of creating opportunities to establish interpersonal contacts in the workplace and indicate that relationships with co-workers and superiors are important sources of building an individual's relationship capital.

Bibliografia

1. **Delecta Pithalice**, *Work-life balance*, „International Journal of Current Research” 2011/4
2. **Drela Karolina**, *Rynek pracy i biedni pracujący labor market and working poor*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015/401
3. **Fik Joanna, Fik Piotr**, *Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej w świetle zmian kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023/8
4. **Gajderowicz Tomasz**, *Zróżnicowanie warunków zatrudnienia w warunkach globalizacji*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016/271
5. **Himstedt Katarzyna**, *Realizacja funkcji pracy a praca zdalna w dobie pandemii COVID-19. Współczesne problemy gospodarcze – gospodarki w czasach kryzysu część II*, Płock 2021
6. **Kawecka-Endler Aleksandra**, *Humanizacja a nowe formy pracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej” 2014/63
7. **Kopka Jolanta**, *Czy praca w przyszłości może ulec dehumanizacji?*, „Władza Sądzenia” 2017/13

8. **Mitrus Leszek**, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020/11
9. **Musiąła Anna**, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020
10. **Musiąła Anna**, *Państwo, władza... a praca – czyli o bezwarunkowych determinantach aksjologicznych prawa pracy (odpowiedź na doktrynalną sugestię wykładni prawa pracy „bez” aksjologii*”, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022/1
11. **Patulski Andrzej, Godlewska-Bujok Barbara**, *Prekariat – następny etap rozwoju czy raczej przejaw przemocy instytucjonalnej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017/2
12. **Rylski Mikołaj**, *Polskie prawo pracy jako instrument realizacji praw człowieka*, „Prawo i Wiąż” 2023/2
13. **Salwa Zbigniew**, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1978
14. **Stefański Krzysztof**, *The Issue of the Subjectivity of Artificial Intelligence Acting for an Employer*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022/2
15. **Szczepański Jan**, *O indywidualności*, Warszawa 1988
16. **Szubert Wacław**, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976
17. **Świątkowski Andrzej**, *Digitalizacja prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019/3
18. **Świąta Ireneusz**, *Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2015/1
19. **Walczyna Anna, Łucjan Izabela**, *Postęp techniczny a humanizacja pracy*, „Postępy Nauki i Techniki” 2012/12
20. **Zinczuk Bartłomiej**, *Automatyzacja i robotyzacja jako wyzwanie dla rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2021/2
21. **Zwiech Patrycja**, *Nierówności społeczno-ekonomiczne w świetle teorii segmentacji rynku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2013/2