


Danuta Walczak-Duraj*

 <https://orcid.org/0000-0001-9831-4232>

ZMIANY WSPÓŁCZESNEJ PRACY, ZAWODÓW I PROFESJI

Abstrakt. Głównym celem rozważań zawartych w tym tekście jest próba ukazania zmian, jakie zachodzą w sposobach ujmowania pracy, zawodu czy profesji, a w konsekwencji również zmian w sposobach i formach realizacji zarówno tradycyjnie rozumianego zawodu, jak i związanej z nim kariery. Chodzi tutaj przede wszystkim o zmiany dotyczące zawodu i profesji, nie tylko w kontekście współczesnych przemian treści pracy, form pracy i form zatrudnienia, lecz także w kontekście rozwoju technologii cyfrowych. Postęp techniczny i technologiczny w sposób wyraźny przyspieszył proces zanikania starych i pojawiania się wielu nowych zawodów, profesji, specjalności czy czynności określanych mianem pracy, ale pozbawionych niektórych jej atrybutów. Charakterystycznym przykładem tych zmian będzie omówiona tutaj, specyficzna, a zarazem coraz powszechniejsza, forma pracy i zatrudnienia, jaką jest freelancing. Jednak wielość czynników i procesów wpływających na redefinicję współczesnej pracy, zawodów i profesji powoduje, że badacze zajmujący się społecznym zakotwiczeniem pracy nie zawsze są zgodni co do tego, w jakim kierunku i w jakim tempie zmiany te będą postępować. Wiele wątpliwości i pytań z tym związanych dotyczy tego, jakie inne niż praca ważne formy aktywności staną się powszechne i dostępne przeciętnej jednostce. Chodzi o formy aktywności, które będą mogły, tak jak obecnie praca, zarówno stać się źródłem samorealizacji, poczucia własnej wartości, prestiżu społecznego, jak i podtrzymywać ład społeczny.

Słowa kluczowe: praca, zawód, profesja, technologie cyfrowe, elastyczne formy pracy i zatrudnienia, samozatrudnienie, freelancing.

* Prof. dr hab., emerytowany pracownik Katedry Socjologii Polityki i Moralności, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43, 90-214 Łódź, e-mail: danuta.duraj@uni.lodz.pl

1. Wprowadzenie

Praca była i jest przedmiotem refleksji w wielu dyscyplinach naukowych, stąd też wielość podejść i definicji pracy oraz prób jej redefinicji. Socjologicznym rozważaniom nad pracą nieodmiennie towarzyszyła refleksja etyczna, zorientowana z jednej strony na moralne atrybuty pracy postrzegane z perspektywy jednostki, z drugiej zaś na jej relacyjny, etycznie nacechowany kontekst społeczny (zob. m.in. Weber 1994). Zwracano również uwagę na takie społeczne aspekty pracy jak: kwalifikacje, sposób organizacji procesu pracy i zespołów ludzkich czy stratyfikacja społeczna, wynikająca ze struktury i prestiżu zawodów. Obecnie coraz częściej pojawia się problem konieczności wielowymiarowego ujmowania pracy i plasowania jej zarówno w obszarze społecznych ram i granic pracy, jak i w obszarze jej postępującej indywidualizacji (zob. m.in. Byłok i in. 2016; Kołasińska i in. 2017; Mrozowicki, Czarzasty 2020). Ogólne, najczęściej przywoływane socjologiczne, a zarazem tradycyjne rozumienie pracy jako każdej celowej czynności społecznie użytecznej lub społecznie doniosłej, zapewniającej jednostce określoną pozycję w społeczeństwie oraz stanowiącej istotne źródło jej bezpieczeństwa finansowego, coraz częściej wzbogacane jest o inne treści. Mianem pracy możemy np. określić aktywność jednostki skierowaną na zmianę zarówno siebie, na budowanie własnej tożsamości (*identity work* – zob. Strauss 1985), choćby poprzez dyscyplinującą pracę nad własnym ciałem, jak i otaczającego świata społecznego. Poszerza się też obszar różnych form aktywności, które w starym ujęciu trudno byłoby uznać za zawód, a tym bardziej za profesję. Praca coraz częściej jest też doświadczana przez jednostkę nie tylko w nierelacyjnym ujęciu, poza organizacją formalną, ale przede wszystkim w ujęciu podmiotowym, co pozwala na podejmowanie współcześnie rozumianej kariery zawodowej również w kategoriach „kariery bez granic” (zob. m. in. DeFillippi, Arthur 1994: 307–324), realizowanej w „kempingowej” metaforze współczesnego miejsca pracy, które coraz częściej traktowane jest raczej, jak twierdzą badacze, jako sposobność do kumulowania przez pracowników kapitału kompetencyjnego. Ulrich Beck stwierdza np., że:

[...] chwieją się trzy filary standaryzowanego, tradycyjnego systemu zatrudnienia, którymi są: prawo pracy, miejsce pracy i czas pracy. Granice między pracą a nie-pracą stają się płynne. Rozpowszechniają się pluralistyczne formy niepełnego zatrudnienia. Normy dożywotniej pracy w pełnym wymiarze zostały naruszone przez rozmaite formy fleksybilizacji czasu pracy i przenikają do najdalszych zakamarków społeczeństwa (Beck 2004: 210).

Dochodzą do tego zmiany zachodzące w systemach wartości jednostek i grup społecznych, w stylu życia czy, mówiąc bardziej ogólnie, w systemach aksjonormatywnych. W efekcie dość trudno jest uplasować wykonywaną na danym etapie życia pracę zawodową w linearnie ujmowanej karierze zawodowej. Wychodzenie poza tradycyjne rozumienie pracy pozwala mówić zarówno o pracy zarobkowej, jak i niezarobkowej, opłacanej, jak i nieopłacanej, o pracy dla potrzeb bytowych

– własnych i społecznych, jak i o pracy dla przyjemności. Tak też jest ona coraz częściej rozumiana – jako aktywność ciała lub umysłu, działalność, w której człowiek wykorzystuje swą siłę oraz umiejętności, aby coś wykonać lub osiągnąć. Takie spojrzenie na pracę pozwala z jednej strony przypisać wymierną wartość ekonomiczną pracy nieodpłatnej – która, jak dotąd, uznawana była za bezwartościową z ekonomicznego punktu widzenia (zob. Meister 2001: 6–7) – z drugiej zaś nadawać wielu aktywnościom jednostkowym status głównego sposobu wyrażania własnej tożsamości, samorealizacji i dążenia do wolności. Konkludując te wprowadzające rozważania, można zgodzić się ze stanowiskiem, że gdyby:

[...] udało się nam połączyć powszechne zabezpieczenie ekonomiczne z silnymi wspólnotami i poszukiwaniem sensu, wówczas to, że tracimy miejsca pracy na rzecz algorytmów, mogłoby tak naprawdę wyjść nam na dobre. Dużo bardziej przerażającym scenariuszem jest jednak to, że tracimy kontrolę nad własnym życiem (Harari 2019: 69).

Wielość problemów wynikających zarówno ze sposobu ujmowania współczesnej pracy, jak i formułowania różnorodnych scenariuszy co do jej przyszłości nie pozostaje bez wpływu na postrzeganie różnic między zawodem a profesją.

2. Zawód a profesja

W tradycyjnych ujęciach socjologicznych, zwłaszcza anglosaskich, występuje wyraźne rozróżnienie na zawód (*occupation*) i na profesję (*profession*), choć stanowiska różnych autorów dotyczące kryteriów tego rozróżnienia nie zawsze są zgodne. Ponad 55 lat temu jeden z klasyków polskiej socjologii – Jan Szczepański – stwierdził, że zawód to zespół czynności wewnętrznie spójnych, skierowany na wytwarzanie jakiegoś przedmiotu lub usług, zaspokajających określone potrzeby, zaś czynności te i związane z nimi konsekwencje są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika (Szczepański 1965: 15–16). Późniejsze definicje, formułowane również przez przedstawicieli innych dyscyplin naukowych, w większym lub mniejszym stopniu nawiązują do takiego rozumienia zawodu. Współcześnie proponuje się nieco inne jego postrzeganie, zgodnie z którym zawód to:

[...] zbiór umiejętności i związany z nim zasób wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych powstały w wyniku specjalizacji oraz podziału pracy, wykonywany stale, okresowo bądź dorywczo, [...] podstawowe źródło utrzymania jednostki i jej rodziny (Stępień 2005: 89).

Tym samym dopuszcza się okresowe lub dorywcze uprawianie zawodu i odchodzi od podkreślanego w większości definicji trwałego charakteru wykonywanego zawodu. Uwydatnione jest natomiast znaczenie umiejętności, wiedzy i kwalifikacji zawodowych. Wielu badaczy przystępując współcześnie do definiowania zawodu, zwraca również uwagę na to, iż wcześniejsze jego ujęcia jako zbioru umiejętności i zasobów wiedzy, umożliwiających realizowanie względnie stałych czynności, wykonywanych przez jednostkę w ramach tzw. społecznego

podziału pracy, wyraźnie tracą na znaczeniu (zob. Olechnicki, Załęcki 1999: 256; Ratajczak 2007: 47–51; Przestalski 2008: 47–48). Urszula Jeruszka wyróżnia trzy podstawowe ujęcia zawodu występujące obecnie w analizach teoretycznych i podejściach badawczych: przedmiotowe, koncentrujące się głównie na przedmiocie i trybie czynności wykonywanych w jego obrębie, podmiotowe, w ramach którego podkreśla się, że „[...] posiadanie określonego zawodu i aktywność zawodowa są ważnymi elementami indywidualnego systemu wartości” (Jeruszka 2010: 22), oraz ujęcie w kontekście określonej kategorii zawodowej. W dwóch pierwszych ujęciach zawód oznacza pewien zespół czy układ czynności, zaś w trzecim – stratyfikacyjnie ujmowaną kategorię osób wykonujących podobne lub takie same czynności. Autorka odnosi się często do roli zawodowej, zaznaczając przy tym, że zawody tradycyjne są stopniowo wypierane przez role zawodowe, ponieważ: „[...] widoczne jest odchodzenie od tradycyjnych zawodów i jednoznacznie określonych stanowisk pracy na rzecz tworzenia ról zawodowych definiowanych przez aktualnie wykonywane zadania” (Jeruszka 2010: 25).

Coraz częściej podnosi się również konieczność rozgraniczenia pojęć zawodu, specjalności, zajęcia i pracy zarobkowej. Zawód posiada, w porównaniu do innych, węższych pojęć, jak na przykład specjalność, rozleglejszy zakres i większą różnorodność zadań. Pociąga również za sobą szerszą odpowiedzialność oraz wymaga obszerniejszego zasobu wiedzy i umiejętności (zob. Karney 2007: 71).

W odniesieniu do zawodu spotykamy jego różne klasyfikacje, a więc i różne typy zawodów, np. zawód wyuczony i wykonywany¹; zawody stare (ginące – Skuza 2006) i nowe; zawody deficytowe i nadwyżkowe; zawody sfeminizowane i zmaskulinizowane; zawody zaufania publicznego; zawody wąskoprofilowe i szerokoprofilowe. Często też występuje typologia zawodów ze względu na to, czy praca wykonywana w ich ramach polega przede wszystkim na pracy z ludźmi, rzeczami (materia), czy bazami danych (Budnik 2019: 83). Z pojęciem zawodu wiąże się również pojęcie życia zawodowego (choć coraz rzadziej używane) dla określenia przebiegu zawodowych zmian, awansów czy degradacji w odniesieniu do zawodów i pracy wykonywanej przez człowieka. Z czasem pojęcie zawodu, zwłaszcza w XXI wieku, zostało zastąpione pojęciem kariery zawodowej. Najczęściej oznacza ono „[...] wielowymiarowy, indywidualny scenariusz przebiegu życia zawodowego, obejmujący różne aspekty aktywności: zawodowy, psychologiczny, społeczny i życiowy” (Suchar 2010: 11).

W literaturze występuje wiele zróżnicowanych typologii karier zawodowych. Jedną z bardziej interesujących jest ta, w której wiodącym kryterium jest typ struktury organizacyjnej wpływającej na odmienny przebieg awansu zawodowego

¹ Obecnie podział na zawód wyuczony i wykonywany przestaje być istotny. Bardziej adekwatne wydaje się rozróżnienie na zawód szerokoprofilowy, czyli taki, który zakłada „[...] szeroki obszar przyszłego zatrudnienia, stwarzający podstawę do wielokierunkowej specjalizacji w toku pracy zawodowej i umożliwiający przekwalifikowanie się w obrębie tego zawodu oraz zdobywanie specjalizacji dodatkowych”, i wąskoprofilowy – zob. Wołk 2013: 80.

(Rokicka 1995: 162–172). Wraz z zanikaniem jednoznacznych granic zawodów (co wyrażają ogólne współczesne nazwy, np. pracownik wsparcia usług) orientacja na usługowy charakter pracy przestaje wymagać, ze względu na jej dominującą treść, sztywnej kategoryzacji zarówno pracy, jak i zawodu.

Jak konstatuje Rudi Volti, rezygnacja z uznania lub oczekiwanego prestiżu, jakie w tradycyjnym społeczeństwie dawał zawód, wymaga akceptacji dla powszechnej elastyczności, w tym umiejętności wykonywania kompleksowych usług, co kieruje rzeczywistość zatrudnienia w stronę wielozadaniowości (z ang. *multitasking*). Także nieodpłatna praca (prowadzenie gospodarstwa domowego, rodzicielstwo, opieka nad zależnymi członkami rodziny) staje się obszarem wielozadaniowości, w której dyspozycyjność, dobra organizacja czasu i prawo jazdy jawią się jako pożądane kompetencje w wielu innych obszarach pracy zarobkowej (Volti 2012: 529). Zdaniem badaczy, zarówno polskich, jak i zagranicznych (zob. m.in. Omay i in. 2015: 61–73), współcześnie odchodzi się od koncepcji posiadania jednego formalnego pracodawcy w toku całego życia zawodowego człowieka. Mamy ponadto do czynienia z wielością wykonywanych zawodów lub wykonywanych prac o niejednorodnym zakresie lub o nieidentyfikowalnym charakterze. Tym samym zmienia się istota podmiotowości człowieka pracującego, ponieważ nie jest już ona wyznaczana tożsamością jednego zawodu, wykonywanego przez całe życie.

Ponowoczesność w odniesieniu do świata pracy, określaną często mianem postfordyzmu (Edgell 2012: 84), cechuje zwrot od dotychczasowego porządku w stosunkach pracy do biografii osoby pracującej. Co więcej, obserwować można proces dematerializacji i dekoncentracji pracy, ponieważ ona i jej zmieniające się formy są w coraz mniejszym stopniu organizowane wokół wytwarzania przedmiotów materialnych. Obok masowej produkcji dóbr wysoko rotujących tworzone są programy, praktyczne rozwiązania dla usług i produkcji (*know-how*), idee, patenty oraz usługi – będące produktami niematerialnymi. Zacierają się też granice pracy i czasu; praca domowa lub wolontarystyczna ma rozmaite produkty finalne, daje odmienne korzyści lub realizuje wiązki interesów zarówno indywidualnych, jak i grupowych. Jak podkreśla Monika Budnik (2019: 68–69), praca zarobkowa wykonywana w miejscu zamieszkania, łączona z wieloosobowym, rodzinnym zaangażowaniem w jej wykonywanie, to przykład ograniczania znaczenia najemnej pracy w epoce ponowoczesności na rzecz niestandardowych form pracy, bliższych elastycznemu realizowaniu stylów życia. Richard Sennett (2006: 158–159) ryzyko wynikające z rosnącego znaczenia indywidualizacji w procesach konstruowania czasu pracy i nie-pracy określa jako korozję charakteru – identyfikowaną z kruchością współczesnego człowieka pracującego, świadomego, że życie pozbawione standardów, zwierzchnictwa i odpowiedzialności zawodowej może skutkować destrukcyjnym zagubieniem wobec braku podstaw dla budowania poczucia tożsamości i własnej wartości.

Postępuje destandardyzacja form pracy, polegająca na tym, że tradycyjne formy pracy zarobkowej, legitymizowanej długotrwałymi umowami formalnymi,

funkcjonują obecnie obok alternatywnej formy samozatrudnienia z rosnącym udziałem alternatywnych form pracy. Przede wszystkim takich, które stanowią inne, niepełnoetatowe formy pracy, dość często związane z wykonywaniem działań prostych, nisko opłacanych, identyfikowanych z krótkotrwałymi formami zatrudnienia, charakterystycznymi dla prac prekarnych, które cechuje instrumentalność, okazjonalność i niepewność (Standing 2014: 55). W tym obszarze dostrzega się też ryzyko wynikające z nowych form zatrudnienia, szacowanego na poziomie 7% zatrudnienia na europejskim rynku pracy (Broughton i in. 2016: 55–77). Odrębną cechą prekariuszy, z uwagi na krótkotrwałe zatrudnienie na rzecz różnych odbiorców usług, jest brak tożsamości zawodowej, wzorowanej na kształt wykonawców danego zawodu lub pracowników jednego zakładu pracy. W odmiennej sytuacji społecznej są wykonawcy wolnych prac specjalistycznych (freelancerzy) w zawodach ważnych dla gospodarki. Jak podkreślają niektórzy badacze, dla tej grupy pracujących brak przynależności do organizacji stanowi element samostanowienia w indywidualnym kreowaniu własnych ścieżek karier (Bohdziewicz 2010: 48–56). Jednak, paradoksalnie, tak jak brak związku ze strukturą zatrudniającego (pracodawcą) w zależności od kapitału jednostki (intelektualnego, społecznego) w danym czasie może stanowić ryzyko dla prekariatu, tak elastyczność w pozyskiwaniu dochodu może być ryzykowna dla freelancerów (Miller 2016).

Choć wiele współczesnych prac wymyka się formalnym klasyfikacjom, to nadal na potrzeby gospodarki stosuje się klasyfikację zawodów i specjalności². Nie występuje w niej co prawda rozróżnienie na zawód i profesję, jednak w literaturze przedmiotu wciąż pełni ono swoją istotną funkcję.

3. Profesja a profesjonalizm – różne konteksty interpretacyjne

Profesja jest rodzajem działań wychodzących poza wykonywanie działalności zarobkowej, stałej i związanej z konkretnym zakresem czynności. Łączy się bowiem z pojęciem wykształcenia specjalistycznego, z eksperckością, a więc pojęcie profesji odnosi się do działań, których wykonywanie poprzedzone jest długotrwałym, formalnym przygotowaniem. To, co istotne, sprofesjonalizowane zawody pełnione są zazwyczaj w ramach określonego, zinstytucjonalizowanego, ale niesformalizowanego kontekstu etycznego, na który składa się wiele elementów określających standardy etyczne danego środowiska zawodowego. Jedną z ważniejszych regulacji

² Zob. *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Klasyfikacja 2014: 13–185)*. Klasyfikacja ta opracowana została na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Aktualizowanie klasyfikacji – w celu dostosowania do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim) – poprzez wprowadzanie do niej nowych zawodów/specjalności odbywa się co 2–3 lata w drodze zmian rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu ich stosowania; zob. też <https://psz.praca.gov.pl/en/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/> (dostęp: 17.09.2021).

są kodeksy etyczne, czyli paraprawne oficjalne dokumenty określające zachowania członków danej profesji, np. kodeks etyczny lekarza, socjologa, psychologa, biegłego rewidenta czy maklera giełdowego (por. Walczak-Duraj 2010: 49–73). Jak podkreślają badacze, profesje „[...] mają własne zasady etyki postępowania i dzięki dużej specjalizacji, jak również monopolowi wiedzy i umiejętności są bardzo odporne na sterowanie lub »ingerencję grup zewnętrznych«” (Reber, Reber 2005: 580). Terminy „profesjonalizm”, „profesja” i „profesjonalista” występują również w bardzo różnorodnych kontekstach (zob. m.in. Freidson 1994; Susskind, Susskind 2018: 125–137). Co więcej, bywają też używane zamiennie z pojęciem zawodu – głównie ze względu na wielość synonimicznych określeń oraz niejasności związane z rozwojem i rozumieniem tego pojęcia na przestrzeni lat. Raz określenie „profesja” stosowane było/jest w przypadku wszystkich zawodów, raz tylko zawodów nielicznych, bardzo często przy tym nazywanych zawodami wolnymi czy zaufania społecznego, takich jak zawody medyczne czy prawnicze. W literaturze stosuje się zarówno wąskie, jak i szerokie rozumienie profesji i profesjonalizmu. Podkreśla się przy tym, że w wąskim rozumieniu profesja jest przeciwieństwem zawodów wymagających wiedzy, pracy umysłowej i powołania. Piotr Pilch zwraca uwagę na to, że w społecznym odbiorze występują również sprzeczności odnoszące się do treści motywacji przypisywanych profesjonalistom.

Z jednej strony mamy do czynienia ze szczytnymi moralnie pobudkami i służeniem dobru publicznemu, z drugiej natomiast pojawiają się podejrzenia dotyczące niskich, materialnych intencji, a nawet skłonności do oszukiwania i mijania się ze szczytnymi deklaracjami (Pilch 2011: 181–182).

W szerokim rozumieniu pojęcie profesji odnosi się głównie do tych zawodów, do wykonywania których potrzebne jest nie tylko opanowanie rozległej wiedzy teoretycznej, stosowanej następnie w skomplikowanej praktyce, ale również do tych, które na bazie zdobytej wiedzy prowadzą samodzielną, prywatną praktykę (Sikorski 1995: 29). Tak jak uzawodowienie określonych czynności ma swe źródło w stosowanej metodzie opartej na celowości i powtarzalności, tak złożony proces profesjonalizacji prowadzi do przekształcenia określonych zawodów w profesje.

Wykształcanie się profesji jest procesem długim i złożonym, stąd w literaturze przedmiotu znaleźć można wiele opracowań, w których podjęto próbę ustalenia katalogu cech decydujących o tym, że dany zawód osiąga status profesji. Owo poszukiwanie cech danego zawodu, które pozwalają zaklasyfikować go jako profesję, jest, jak wynika z prowadzonych analiz, najczęściej stosowanym podejściem w charakterystyce procesu prowadzącego do w pełni ukształtowanych profesji. Z wielu podejść warto wyróżnić systematykę grup zawodowych zaproponowaną przez Alexandra M. Carr-Saundersa, która mimo upływu lat dobrze porządkuje zawody czy grupy zawodowe w zależności od stopnia profesjonalizacji, na jakim się znajdują. Autor ten wyodrębnił cztery stadia/stopnie osiągniętego profesjonalizmu, określając je jako: *the would-be professions*, czyli niedoszłe profesje (m.in. bardzo dobre opanowanie

praktyk stosowanych w biznesie; brak wymagań dotyczących wiedzy teoretycznej, ale znajomość specjalistycznych technik działania); *the semi-professions*, czyli profesje w przygotowaniu (studia teoretyczne zastąpione są przez praktykę, która ma kluczowe znaczenie; nabywanie umiejętności technicznych; niski poziom niezależności od pracodawcy wynikający w przeważającej większości z zatrudnienia na etacie); *the new professions* – nowe profesje (podstawą jest ukończenie studiów specjalistycznych, zaś wykonawcy tych profesji czerpią wiedzę z wyników badań naukowych oraz własnych pogłębionych studiów w zakresie nauk przyrodniczych, inżynierskich i społecznych); *the established professions*, czyli uprawomocnione/stare profesje (praktyka możliwa wyłącznie na podstawie skomplikowanej wiedzy teoretycznej, zdobytej w toku wieloletnich studiów; silne wewnętrzne zobowiązanie do postępowania zgodnie z określonymi zasadami; zobowiązanie do przestrzegania kodeksu etycznego; wysoki poziom niezależności rozumianej jako prowadzenie własnej praktyki; niezależność od pracodawcy, np. w przypadku prawników czy lekarzy) (Carr-Saunders 1967: 279–301).

Jednak na współczesnym rynku pracy występują takie zespoły czynności, które bardzo trudno jest przyporządkować czy to do zawodu, czy do profesji; określa się je często mianem profesji pogranicza. Zalicza się do nich m.in. coaching, który raz jest określany jako metoda, raz jako zawód, a raz jako profesja. Danuta Urbaniak-Zając wskazuje na specyficzne cechy takich profesji:

[...] wywodzą się z naukowych dyscyplin, nie tworzą zamkniętej zbiorowości wykazującej – typowe dla klasycznych profesji – roszczenie do monopolu w określonej działalności i regulowania dostępu nowych członków. Wkraczają one na otwarte rynki zatrudnienia, dla których charakterystyczne są szerokie sfery pogranicza, gdzie szanse na zatrudnienie mają osoby z różnymi kwalifikacjami. Nie dysponują klasyczną profesjonalną autonomią, mają bowiem często do czynienia zarówno z klientami, jak i przełożonymi, którzy określają i kontrolują zarazem cel, jak i samo pojęcie działalności profesjonalnej (Urbaniak-Zając 2016: 34).

Coraz prężniej rozwijający się coaching można z pewnością uznać za taką właśnie profesję pogranicza, semi-profesję, czyli profesję aspirującą, która na rynku usług może funkcjonować głównie dzięki różnorodnym kwalifikacjom, niewpisanym w jeden tylko zawód. Ścieżki dochodzenia do zawodu coacha bywają bardzo różnorodne: są to ścieżki związane z pracą w dziale HR, z pracą trenerko-rozwojową, psychologiczną, terapeutyczną, menedżersko-korporacyjną lub menedżersko-liderską. Tak więc coaching jest zawodem/profesją (Pyrek, Szmidt 2009: 95–122; Stern, Stout-Rostron 2013: 72–96), do którego przechodzi się z innych, niekoniecznie pokrewnych zawodów. Warto dodać, że od lipca 2015 roku coaching oficjalnie figuruje w polskiej klasyfikacji zawodów (wpis pod numerem 235 920), jednak spory o charakterze definicyjnym trwają nadal.

Tak więc na przykładzie coachingu możemy stwierdzić, iż w strukturze współczesnych zawodów pojawiają się coraz częściej takie, które bardzo trudno przyporządkować do tradycyjnie pojmowanych zawodów czy profesji. Co więcej, pozostając przy przykładzie profesji pogranicza, jaką jest coaching, i uwzględniając rozwój

technologii cyfrowych, za jakiś czas będziemy mogli mówić o nowej odsłonie takiego pracownika w postaci trenera chatbotów (*chatbot trainer*), który będzie łączył w sobie cechy coacha, programisty i indywidualnego trenera botów. Tendencja ta wyraźnie zaznacza się zwłaszcza wtedy, kiedy prześledzimy wpływ technologii cyfrowych, w tym pojawienie się maszyn samouczących, dość powszechnie określanych mianem sztucznej inteligencji (*artificial intelligence* – AI)³, zarówno na zmianę struktury zawodów, jak i na proces zanikania starych oraz pojawiania się wielu nowych zawodów, specjalności czy czynności określanych mianem pracy, których nie było pod koniec XX wieku, ale zarazem pozbawionych niektórych jej atrybutów.

4. Wpływ technologii cyfrowych na zmianę pracy, zawodów i profesji a proces uelastyczniania form pracy i form zatrudnienia

Kiedy chcemy uchwycić podstawowe kierunki zmian na współczesnych rynkach pracy i w obrębie struktury zawodów czy profesji, musimy pamiętać, że bardzo często ustalenia na ten temat nie tylko oparte są na zróżnicowanych danych empirycznych, lecz także dotyczą różnych kontekstów czasowych, kulturowych i strukturalnych. Jedni autorzy uwzględniają względnie prawdopodobne cezury odnoszące się do krótkiego horyzontu czasowego (10–20 najbliższych lat) i zazwyczaj do lokalnego (krajowego) rynku pracy, inni zaś prowadzą swoje rozważania w dłuższym horyzoncie czasowym i w odniesieniu do rynków globalnych czy też tylko rynków gospodarczego centrum i półperyferii (Raport Deloitte 2018). Niezależnie jednak od przyjętych perspektyw badawczych i interpretacyjnych badacze są zgodni co do tego, że zmiany wywołane rozwojem AI i postępem w procesach robotyzacji dotyczą w znacznym stopniu również zmian na rynku pracy, przede wszystkim zaś tych miejsc pracy, które nie wymagają dużej wiedzy i dotyczą czynności powtarzalnych, zrutynizowanych (Frey, Osborne 2013). Istotne jest jednak to, że proces ten nie musi prowadzić wprost do zmniejszania liczby miejsc pracy czy jej końca (Rifkin 2005), ponieważ powstają nowe zawody, quasi-zawody czy czynności wynikające z konieczności serwisowania nowych urządzeń i testowania rozwiązań wprowadzanych do procesu pracy. Pojawianie się nowych zawodów będzie powodowało też większe i głębsze zróżnicowanie w strukturze zawodowej, ponieważ zawody te, choć proste w swojej treści, wymagać będą innego typu wykształcenia i doświadczenia, zaś przekwalifikowania, z powodów mentalnych czy

³ AI oznacza zazwyczaj zdolność maszyn do samodzielnego rozwiązania problemu, bez wykorzystania wcześniej zaprogramowanego algorytmu działania przygotowanego przez człowieka. Owo autonomiczne uczenie się bazuje obecnie na głębokiej sieci neuronowej i tzw. drzewie decyzyjnym. Dlatego też AI definiowane bywa w nieco zawężający sposób jako jeszcze nie w pełni autonomiczny system, wykonujący zadania, na jakie został zaprogramowany. Stanowisko takie zawarte jest m.in. w European 2018.

wiekowych, będą trudne do realizacji. Globalne prognozy dotyczące rynku pracy są jednak dość rewolucyjne⁴. Należy również podkreślić, że procesy automatyzacji i robotyzacji poszczególnych prac mają swoją oczywistą logikę. Najszybciej, co jest już obserwowane, automatyzowane będą prace proste i powtarzalne oraz łatwe w automatyzacji (prace kasjerów, pracowników *call center*, recepcjonistów, inkasentów); w dalszej kolejności prace w sektorze finansowym i ubezpieczeniowym, prace maklerów giełdowych, dziennikarzy czy opiekunów osób starszych. Następne będą zawody przystawiające do naszego trybu życia, zawody w przemyśle, rolnictwie i transporcie (autonomiczne taksówki, autobusy, pociągi) oraz w usługach medycznych⁵. Z pewnością najpóźniej omawianemu procesowi podlegać będą zawody bazujące na kreatywności, emocjach, empatii czy poczuciu estetycznym. Nadal jednak potrzeba będzie osób do wykonywania prostych prac, również takich, które stanowią często formę przejściową, ale mogą być ważne dla samych pracowników (Stodołak 2018: A 19). Jednak w odróżnieniu od procesów zachodzących na rynku pracy w XX wieku, kiedy niewykwalifikowany pracownik fizyczny tracący pracę w jednej branży w wyniku procesów mechanizacji mógł stosunkowo łatwo znaleźć ją w innej branży (najczęściej po krótkotrwałym przyuczeniu), przebieg prognozowanych procesów fluktuacji pracowniczej wydaje się obecnie bardziej skomplikowany.

Poważnym wyzwaniem z perspektywy współczesnej humanistyki i nauk społecznych jest z pewnością pojawianie się w miejscu pracy robotów humanoidalnych czy cobotów (ang. *collaborative*), czyli robotów współpracujących bezpośrednio z człowiekiem lub funkcjonujących w jego najbliższym otoczeniu. Najczęściej podkreśla się fakt, iż wyposażenie tych robotów w funkcje, które pozwalają je zatrzymać w momencie, gdy podczas pracy dotkną człowieka, ma zdecydowanie podnosić bezpieczeństwo na poziomie interakcji człowiek – technologia cyfrowa. Według danych Międzynarodowej Federacji Robotyki (IFR) w 2021 roku do fabryk na całym świecie miało trafić około 630 tys. takich robotów, postrzeganych obecnie jako przełomowe rozwiązanie w zakresie nawiązywania bardziej ścisłej współpracy ludzi i maszyn cyfrowych (Kaczorowska-Spychalska 2019). Problem relacji pracownik – technologia cyfrowa komplikuje się jednak, gdy koncentrujemy się tylko na samouczących się maszynach, a więc na sztucznej inteligencji (AI). Zdaniem wielu humanistów, ale i specjalistów od AI, nie da się ani w najbliższym

⁴ Na przykład z raportu McKinsey&Company, przedstawionego na Światowym Forum Ekonomicznym w 2017 roku, wynika, że w ciągu najbliższych lat (do 2025 roku) co najmniej co czwarte miejsce pracy zostanie całkowicie zautomatyzowane, za 20 lat maszyny spowodują zniknięcie ponad 700 zawodów, a za 45 lat roboty będą w stanie zastąpić w pracy większość ludzi. Prognozy te tworzone są też w odniesieniu do obecnych nastolatków; według tych prognoz aż 65% spośród nich będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie powstały (McKinsey 2017).

⁵ Tak np. superkomputer IBM – Watson – zorientowany na medyczną diagnostykę stanowić ma podstawę systemu automatycznej diagnostyki medycznej w Centrum Leczenia Nowotworów – Memorial Sloan Kettering Cancer Center w Nowym Jorku.

czasie, ani w dalszej przyszłości sprawić, by roboty były w pełni odbiciem naszego człowieczeństwa. Podkreśla się zwłaszcza fakt, że symulowane myślenie (na użytek AI) może być myśleniem, lecz symulowane uczucie nie jest uczuciem. Cyfryzacja gospodarki idzie w parze z wcześniej już rozpoczętym procesem uelastycznienia form pracy i form zatrudnienia, co z jednej strony prowadzi do wykorzeniania jednostek ze społecznego kontekstu pracy, z drugiej zaś do zawężania moralnej przestrzeni pracy.

5. Elastyczny czas oraz elastyczne formy pracy

Miejsce i rola jednostki aktywnej zawodowo, funkcjonującej w wielu segmentach systemu społecznego zmienia się ze względu na wiele uwarunkowań i procesów wynikających z podziału pracy, stratyfikacji społecznej, mobilności, stosunków pracy, z postępu organizacyjnego, technicznego czy technologicznego. Dlatego też typologia samej pracy może dotyczyć jej podziału ze względu na takie kryteria jak: miejsce pracy, czas pracy, forma organizacyjna czy przebieg procesu pracy. Warto zatem, choćby w wielkim skrócie, przyjrzeć się niektórym z tych uwarunkowań, zwłaszcza dotyczącym form pracy i zatrudnienia, ponieważ zmiany, jakie zachodzą w tym obszarze, mają istotny wpływ na procesy uzawodowienia, profesjonalizacji i kariery zawodowej. Przede wszystkim należy wskazać na postępujące uelastycznienie rozkładu czasu pracy oraz zmiany rytmu pracy i wypoczynku zarówno w skali dnia, jak i tygodnia. Zazwyczaj elastyczny czas pracy (*flexi-time*) traktowany jest nie tylko jako miernik jakości pracy, element programów praca – życie osobiste (*work-life-balance*), lecz także element strategii zatrudnienia, przyjęty już w latach 80. XX wieku w Unii Europejskiej. Badania OECD pokazują przy tym, że istnieje wiele typów elastycznego czasu pracy, wynikających zarówno ze strategii stosowanych przez przedsiębiorstwa, jak i z prawnych uregulowań w poszczególnych krajach. Spośród wielu modeli czasu pracy wskazuje się na dwa główne. Pierwszym z nich jest model „ilościowo zewnętrzny” (*external quantitative type*), na podstawie którego różnicuje się zatrudnienia pracowników poprzez stosowanie przyjęć i zwolnień w okresach dogodnych dla przedsiębiorstwa czy instytucji, zatrudniania na część etatu oraz w określonych porach. Drugim dominującym modelem stosowanej elastyczności jest model funkcjonalny (*functional type of flexibility*), który obejmuje zarówno *multiskilling*, różnicowanie zadań, jak i pracę w grupach czy też różne schematy dotyczące zmianowości. Najprostszy schemat stosowania elastycznego czasu pracy to tzw. schemat schodkowy, w którym czas pracy rozliczany jest w jednym dniu roboczym (różne godziny przyścia i wyjścia z pracy), i ruchomy czas pracy z tzw. czasem kontraktowym, w ramach którego stosuje się tygodniowe lub dłuższe schematy rozliczeniowe. Wskazać jednak należy również na bardzo zróżnicowane modele zmianowości pracy, w których stosowane są długie, czasem roczne okresy rozliczeniowe, pozwalające na tworzenie tzw. kont

lub korytarzy czasowych. Chodzi tutaj przede wszystkim o zróżnicowane godziny pracy, okresy ich stosowania oraz metody rozliczania pracy. Taka sytuacja komplikuje obraz przebiegu pracy pracowników, tym bardziej, że w jednej firmie może występować kilka różnych form i modeli organizacji czasu pracy.

Elastyczny czas pracy zawiera się obecnie w niezliczonej ilości rozwiązań, mniej lub bardziej schematycznych, jednak ich cechą wspólną jest odchodzenie od regularnych, sztywnych ośmiogodzinnych rozkładów czasu pracy. Typologia elastycznego czasu pracy, jaką możemy spotkać w literaturze przedmiotu, jest również bardzo zróżnicowana; tym bardziej, że w poszczególnych gospodarkach rynkowych, głównie ze względu na tradycję, przepisy prawa pracy czy pozycję związków zawodowych, stosuje się różne rozwiązania.

Owo zróżnicowanie zależy również od tego, z jaką dziedziną działalności gospodarczej mamy do czynienia. Inaczej jest w przemyśle, inaczej zaś w rozwijających się usługach, gdzie często pracuje się w ciągu całej doby i w dni świąteczne (*night economy*). Istotny jest również stopień nasycenia podmiotu gospodarczego wysokimi technikami i technologiami teleinformatycznymi, pozwalający z jednej strony na odrywanie miejsca pracy od miejsca zatrudnienia (a dzięki temu rozwój nowych form zatrudnienia), z drugiej zaś na harmonijną współpracę podmiotów gospodarczych z różnych kontynentów (globalizacja), należących do różnych stref czasowych. Dlatego też możliwe jest zdecydowanie pełniejsze wykorzystywanie cyklu dobowego w skali globalnej bez naruszania indywidualnych uprawnień pracowniczych co do dziennego czasu pracy. Chcąc zatem wskazać na najbardziej ogólne, a zarazem charakterystyczne cechy elastycznego czasu pracy, możemy wymienić: decentralizację kompetencji w zakresie czasu pracy; okresowe zmiany czasu pracy jako element elastyczności wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy; zdolność regulowania przez obowiązujące normy prawa pracy coraz to nowych sytuacji życiowych bez potrzeby zmian podstaw prawnych; indywidualizację rozwiązań w sferze czasu pracy; asynchroniczną obecność w pracy z powodu zróżnicowanego czasu pracy pracowników i oddzielenie indywidualnego czasu pracy pracownika od ogólnego czasu pracy przedsiębiorstwa (Skowron-Mielnik 2008: 94–95). Ze względu jednak na fakt, że elastyczność może dotyczyć zarówno rozkładu czasu pracy, jak i form zatrudnienia, warto, choćby w sposób bardzo ogólny, przyjrzeć się również temu, w jakim kierunku zmierzają owe nowe formy zatrudniania pracowników.

6. Nieelastyczne i elastyczne formy zatrudnienia

Nieelastyczne formy pracy były i są realizowane przede wszystkim na podstawie pracowniczych form zatrudnienia, oznaczających zatrudnienie w ramach stosunku pracy i podlegających przepisom kodeksu pracy oraz innym przepisom prawa pracy. Kodeks pracy precyzyjnie określa warunki, na jakich pracodawca może zatrudniać

pracownika. Umowy oparte na kodeksie pracy, stanowiące podstawę zatrudnienia pracowniczego, są coraz częściej zastępowane przez umowy cywilno-prawne, będące podstawą zatrudnienia niepracowniczego. Z analiz i szacunków wynika, że obecnie w Polsce jedna trzecia pracujących wykonuje swoją pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego, które jest szczególnie korzystne dla pracodawców, minimalizuje bowiem koszty pracy. Kodeks cywilny, w odróżnieniu od kodeksu pracy, m.in. nie wyznacza minimalnego wynagrodzenia za pracę, czasu pracy czy urlopu wypoczynkowego. Co więcej, rozwiązywanie umów cywilno-prawnych w ramach tego zatrudnienia odbywa się w zdecydowanie mniej skomplikowany sposób, często ze szkodą dla pracownika.

W ramach umów cywilno-prawnych wyróżnia się wiele różnorodnych i często nietypowych rodzajów stosunków pracy. Owa wielość rozwiązań jest bardzo często powiązana, choć nie zawsze w sposób bezpośredni, z rozwojem elastycznego czasu pracy. Problem polega na tym, że zatrudnienie danej osoby na jakiegokolwiek podstawie prawnej, przypominającej zatrudnienie pracownicze (czyli osobiste i odpłatne wykonywanie pracy i służby na rzecz innego podmiotu i w zasadzie na jego rachunek), można określić jako zatrudnienie niepracownicze, a prawne formy, na podstawie których to zatrudnienie przebiega, jako szczególne formy zatrudnienia. Charakterystycznymi przykładami takich umów są: umowa-zlecenie, umowa o dzieło i samozatrudnienie⁶, polegające na świadczeniu usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą lub osobę wykonującą wolny zawód w warunkach względnie trwałej zależności wobec zamawiającego.

Na szczególną uwagę zasługuje szybko rozwijająca się telepraca, czyli praca zdalna, wykonywana regularnie poza zakładem pracy, w której wykorzystuje się środki komunikacji elektronicznej (może to być w dodatku praca wykonywana zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego). Obszerna literatura na ten temat pokazuje, że jak zróżnicowanymi formami telepracy mamy obecnie do czynienia: telepraca domowa (*home-based teleworking*), telepraca wahadłowa bądź uzupełniająca (*supplementary teleworking*), telepraca mobilna (*mobile teleworking*), telecentrum (dostęp do wirtualnego biura), telechatka (specyficzny rodzaj telecentrum), telepraca „zamorska” (rozrzucona po różnych krajach i kontynentach).

Co więcej, telepracownik może zawrzeć umowę umożliwiającą mu elastyczne kształtowanie czasu pracy z zachowaniem jego koniecznej kontroli przez pracodawcę. Klasycznym przykładem może być tutaj tzw. zadaniowy czas pracy, kiedy pracownik nie ma ustalonego rozkładu, ale jedynie zadania, jakie powinien wykonać w ustalonym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy:

⁶ Z danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że w 2020 roku, głównie na skutek kryzysu spowodowanego pandemią COVID-19, liczba samozatrudnionych w porównaniu do 2019 roku wzrosła o ok. 35 tys. osób i w IV kwartale 2021 roku wynosiła 1 mln 630 tys. Jednocześnie wyraźnie spadła liczba osób pracujących na podstawie umowy o pracę – <https://www.bankier.pl/wiadomosc/PIE> (dostęp: 10.05.2021).

Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129, tzn. tak, aby mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym⁷.

Telepraca to forma elastycznego zatrudnienia, która posiada zarówno wiele zalet dla pracownika i firmy go zatrudniającej, jak i wiele wad, odnotowywanych zresztą, jak to wynika z licznych badań, również przez obydwie strony. Niecodzienną formą zatrudnienia niepracowniczego i wykonania pracy (dzieła) nie przez jednostkę, ale przez zbiorowość, jest taki rodzaj zdalnej formy pracy (*crowd-sourcing*), gdzie źródłem kapitału jest grupa ludzi, często amatorów biorących udział w tworzeniu innowacyjnego produktu lub usługi. Korzyść zarobkowa jest tutaj proporcjonalna do wkładu w wykonaną pracę. Istotny jest w tym przypadku nieuregulowany jeszcze prawny aspekt pracy wykonywanej wspólnie, która staje się siłą napędową w wielu gałęziach gospodarki wykorzystujących nowe technologie (Klimaszewska, Brzozowski 2017: 20–23). Przykładem może być branża gier komputerowych, w której sami klienci bywają zapraszani do tworzenia scenariuszy gier lub testowania ich w pilotażowych fazach wdrożenia. To zarazem przykład potwierdzający płynność granic pracy, w której klient partycypuje w tworzeniu produktów, stając się prosumentem.

Pomijając charakterystykę pozostałych nietypowych form zatrudnienia, takich jak work-sharing, job-sharing (w tym *shared responsibility*, *divided responsibility*, *unrelated responsibility*), kontrakt menedżerski oraz outsourcing, stwierdzić należy, że elastyczny czas pracy i elastyczne niepracownicze formy zatrudnienia, określane niekiedy jako elastyczny rynek pracy, z pewnością posiadają wiele zalet, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Przede wszystkim pozwalają na swobodne kształtowanie stosunków pracy (rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, określone godziny i dni pracy), w których brak konkretnych dobowych czy tygodniowych limitów czasu pracy. Stwarzają możliwość zwiększenia czasu wolnego od pracy dla osób, które tego potrzebują, a tym samym umożliwiają podejmowanie pracy przez osoby, które nie mogą pracować na cały etat bądź/i w określonych godzinach (np. kobiety wychowujące małe dzieci, emeryci, renciści, studenci). Poszerzający się elastyczny rynek pracy to także możliwość wykonywania nietypowych zadań czy czynności i możliwość jednoczesnego zatrudnienia się u innych pracodawców. Nie bez znaczenia jest również to, że stwarza on możliwość aktywizacji zawodowej w rejonach wiejskich i wszędzie tam, gdzie mamy do czynienia z wysoką stopą bezrobocia. Uwzględniając jednak najistotniejsze aspekty odnoszące się do elastyczności pracy rozpatrywanej z perspektywy pracodawcy i pracobiorcy oraz rynku pracy, należy podkreślić, że na poziomie analitycznym, w zależności od potrzeb, możemy rozpatrywać wiele różnych, nieprzypoływanych

⁷ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274> (dostęp: 15.09.2021).

w tym opracowaniu, teoretycznych i badawczych perspektyw. Mówi się bowiem nie tylko o elastyczności czasu pracy i elastyczności zatrudnienia, ale również o elastyczności podaży pracy, wynagrodzenia za pracę czy miejsca pracy.

Należy również pamiętać, że elastyczny czas pracy, zwłaszcza zaś niepracownicze elastyczne formy zatrudnienia, posiadają istotne wady. Ze względu na fakt, iż wiele prac w ramach niepracowniczego zatrudnienia wykonywanych jest w domu, mamy do czynienia z nadużywaniem miejsca zamieszkania rodziny do wykonywania określonej pracy i daleko idącymi zakłóceniami rytmu życia rodziny (członków wspólnego gospodarstwa domowego). Do tych niekorzystnych cech stosowania elastycznych form zatrudnienia należy również zaliczyć te, które mają przede wszystkim kontekst psychologiczno-społeczny: brak stałego, stabilnego zatrudnienia połączony jest często z obawą przed utratą pracy. Praca poza siedzibą instytucji zatrudniającej lub w różnych porach i godzinach osłabia lub nawet minimalizuje więź między pracownikiem a instytucją i współpracownikami. Co więcej, pracownik często nie może porównać jakości i ilości swojej pracy z działaniami innych pracowników (a przecież praca ma charakter społeczny). Elastyczne niepracownicze formy zatrudnienia stawiają zazwyczaj przed pracownikami również relatywnie wyższe wymagania w zakresie samodyscypliny, odpowiedzialności, samodzielności, fachowości czy solidności.

Lista problemów i wyzwań, przed jakimi stajemy, mówiąc o współczesnej pracy, zawodach i profesjach, a co za tym idzie, lista koniecznych rozwiązań systemowo-prawnych, jest bardzo długa. Te wszystkie problemy obserwować możemy na przykładzie freelancingu, który mimo wielu wątpliwości jest specyficzną formą samozatrudnienia, polegającą na świadczeniu usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą lub osobę wykonującą wolny zawód w warunkach względnie trwałej zależności wobec zamawiającego.

7. Rozwój freelancingu jako specyficznej formy samozatrudnienia

W 2019 roku co piąty polski pracownik był samozatrudniony. Na własny rachunek pracowało 3 mln 200 tys. osób z ogółu 16 mln pracujących⁸. Według danych OECD najwyższy odsetek samozatrudnionych na świecie miała wówczas Kolumbia (co drugi pracownik świadczył pracę w ramach samozatrudnienia). Od 30 do 33% samozatrudnionych było w Turcji, Grecji, Meksyku i Brazylii. Polska znajduje się na 10. miejscu wśród krajów z najwyższym wskaźnikiem samozatrudnienia na świecie (20%). Dla porównania wskaźnik ten w UE wyniósł 15,3%, w Czechach 16,8%. Najmniej samozatrudnionych jest w Stanach Zjednoczonych, Norwegii i Rosji (poniżej 7%)⁹. Pomimo licznych korzyści dla pracownika, wynikających z tej

⁸ <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/samozatrudnienie-w-polsce-dane-oecd/nvp23vs> (dostęp: 14.03.2021).

⁹ <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (dostęp: 10.12.2020).

formy zatrudnienia (praca wyłącznie na własny rachunek, swoboda decydowania o miejscu i czasie wykonywania pracy, możliwość negocjowania warunków zgodnie z własnymi oczekiwaniami, duża swoboda w rozwiązaniu stosunku pracy), ma ona również wiele cech niekorzystnych. Należą do nich przede wszystkim: brak uprawnień pracowniczych, w tym socjalnych, opłacanie we własnym zakresie składek ZUS, prowadzenie niekiedy bardzo rozbudowanej dokumentacji i rachunkowości (dość często zlecanej wirtualnym asystentom) czy brak urlopów wypoczynkowych (tak jak i w ramach innych umów cywilno-prawnych).

Należy również zwrócić uwagę na istotny, także w Polsce, problem fikcyjnego samozatrudnienia, z którym mamy do czynienia wtedy, kiedy dana osoba ma założoną działalność gospodarczą, a więc prowadzi firmę, ale faktycznie pracuje tylko dla jednego podmiotu, wykonując obowiązki charakterystyczne dla umowy o pracę (choć na podstawie umowy o współpracy), a rozlicza się z pracodawcą poprzez wystawianie faktur. Ma to miejsce najczęściej wtedy, gdy pracodawca stawia pracownika przed koniecznością przejścia na tzw. samozatrudnienie, czyli podjęcia jednoosobowej działalności gospodarczej. Powoduje to przede wszystkim mniejsze obciążenie pracodawcy z tytułu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne niż w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego liczba osób fikcyjnie samozatrudnionych w Polsce zawiera się w przedziale 130–180 tys. – najwięcej w IT i w ochronie zdrowia¹⁰.

Skoro Polska znajduje się w światowej czołówce krajów z najwyższym wskaźnikiem samozatrudnienia, warto bliżej przyjrzeć się rozwojowi freelancingu, stanowiącego jego specyficzną formę. Tym bardziej, że dotychczasowe doświadczenia badawcze i interpretacyjne pozwalają mówić o odmienności sytuacji psychologicznej i społecznej dwóch zasadniczych kategorii wolnych strzelców: tych z wyboru, jak np. programistów stron internetowych czy oprogramowania komputerowego, których można zaliczyć do klasy netokratów (w opozycji do konsumptariatu – rozróżnienie A. Barda i J. Söderqvista 2006), mających wysokie poczucie sprawstwa, i freelancerów „przymusowych”, którzy nie mogą znaleźć i wykonywać określonej pracy w ramach stosunku pracy, wykonują ją w ramach umów cywilno-prawnych. Tych freelancerów można byłoby zaliczyć do klasy czy szerokiej kategorii społeczno-zawodowej prekariatu. Z pewnością doświadczenie kariery zawodowej również przez wysokokwalifikowanych pracowników, którzy stają się wolnymi strzelcami w sposób „wymuszony” przez reguły rynku pracy, w dłuższej perspektywie wyglądać będzie inaczej.

Badania pokazują¹¹, że polscy wolni strzelcy to nieco więcej kobiet (51,8%) niż mężczyzn, głównie osoby młode do 34. roku życia, mieszkańcy przede wszystkim

¹⁰ <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/fikcyjne-samozatrudnienie-w-tych-branzach-jest-najczestsze/23eypls> (dostęp: 23.02.2022).

¹¹ Badania prowadzone były metodą CAWI, czyli przy użyciu standaryzowanego kwestionariusza ankiety dystrybuowanej drogą elektroniczną, w maju i czerwcu 2020 r. na próbie losowej 1076 freelancerów, przez platformę pracy zdalnej – USEME.

dużych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców – 35,1% oraz miast od 100 do 500 tys. mieszkańców – 21,8%). Podstawowe branże, w których pracują, to: copywriting i social media (27%), grafika komputerowa, w tym grafika 3D (17,8%), web design (tworzenie stron www i sklepów online – 12,3%), fotografia, wideo i animacja (9%), programowanie i IT (8,1%), tłumaczenia (8,1%), SEO/SEM (3%) i inne (m.in. wirtualna asystentura stanowiąca odpowiednik asystentury biurowej – 3,7%) (*Rynek 2020*). Status prawny polskich wolnych strzelców nie jest zbyt zróżnicowany; większość z nich (75,3%) realizuje zlecenia jako osoby fizyczne, a tylko 20,4% prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą. Jedynie 3,1% prowadzi swą działalność w innych formach prawnych, np. w ramach spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (1,3%).

To, co charakterystyczne dla polskiego freelancingu, to różnorodność sposobów zdobywania zleceń. Dominuje otrzymywanie zleceń od stałych klientów (64,9% wolnych strzelców korzysta z tej formy), korzystanie z poleceń i rekomendacji (58,7%) oraz z polskich portali ogłoszeniowych (50,9%). Freelancerzy zgłaszają się również sami do klientów (38,2%), dają ogłoszenia na portalach społecznościowych (36,3%), korzystają z zagranicznych portali ogłoszeniowych (9,5%) oraz z tradycyjnych reklam (8,5%). Głównymi klientami freelancerów są przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa (44,3%) oraz małe i średnie firmy (33,4%). Osoby fizyczne stanowią 15,4% zleceniodawców, zaś duże firmy – 6,9%. Interesujące, że w Polsce nie jest popularny tak jak w krajach zachodnich system, w którym freelancer całkowicie rezygnuje z etatu w organizacji formalnej; w takim systemie pracuje niecała połowa wolnych strzelców (49,5%). Nieco więcej spośród nich łączy pracę na etacie z freelancingiem.

Biorąc pod uwagę fakt, że większość wolnych strzelców łączy pracę na etacie z freelancingiem, ich miesięczne zarobki uzyskiwane z tej formy pracy nie są zbyt wysokie, choć rosną. Tak np. w 2020 roku poniżej 1000 zł miesięcznie zarabiała 37,7% osób, a do 5 tys. zł – 14,9%. Relatywnie najwyższe dochody uzyskiwali przedstawiciele branży IT i programiści, najniższe zaś osoby zajmujące się copywritingiem i wirtualną asystenturą.

Warto również zwrócić uwagę na zróżnicowane „modele czasowe” pracy polskich freelancerów. Mniej niż 4 godziny dziennie pracuje aż 43,1% osób; 25,7% – 4–6 godzin; 15,6% do 8 godzin dziennie, pozostali zaś dłużej niż 8 godzin. Charakterystyczna dla tej kategorii pracujących jest dominacja zmiennych, elastycznych (37,4%) lub raczej zmiennych (28,5%) godzin pracy w ciągu dnia, wykonywanej głównie w domu (91,8%). Tylko niewielki odsetek wolnych strzelców wynajmuje biurka w przestrzeniach coworkingowych, pracuje u klientów, w kawiarniach i bibliotekach (*Rynek 2020*). Posiłkując się innymi ustaleniami badawczymi zawartymi w raporcie Useme.com¹², można stwierdzić, iż wartość rynku wolnych strzelców w naszym kraju, których jest około 500 tys., zwiększyła się w badanym

¹² *Freelancing w Polsce i na świecie w 2020 r.*, <https://brief.pl/freelancing-w-polsce-i-na-swiecie-w-2020-r-raport/> (dostęp: 10.05.2021).

roku o ponad jedną czwartą i przekroczyła 12 mld zł. Na najbardziej rozwiniętym rynku amerykańskim pracuje już 60 mln freelancerów, a jego wartość w 2020 roku wyniosła ponad bilion dolarów. Szacowano, że globalny rynek w 2020 roku wart był ponad 3 biliony dolarów. Z przywoływanego raportu wynika, że freelancing rozwija się bardzo szybko na wszystkich rynkach świata pod wpływem bardzo wielu czynników: zmian demograficznych, postępu technologicznego, zwłaszcza zaś rozwoju technologii cyfrowych oraz zmian w paradygmacie rynku pracy, coraz częściej bazującego na outsourcingu pracy, a przede wszystkim usług. W związku z tym mówi się o upowszechnianiu *gig economy* („gospodarki koncertowej”)¹³, a więc o takim rodzaju gospodarki, w której występuje wzrost pracy samodzielnej lub najemnej, ale krótkoterminowej, mającej swoje podstawy w elastycznym, tymczasowym rodzaju pracy, wykonywanej nie tylko przez wolnych strzelców, specjalistów, lecz także przez pracowników o niskich kwalifikacjach (część z nich to prekariusze), którzy zatrudniani są na umowy krótkoterminowe, często do konkretnego projektu. Co więcej, w wielu sytuacjach środkiem komunikacji między organizacjami a osobami zainteresowanymi przyjęciem zadania/pracy są platformy cyfrowe (np. Usume, Uber Taxi, Uber Eats, Lyft, Bites Red, Glovo, Instacart), na których wolni strzelcy, pracownicy kontraktowi, ale i managerowie zespołu czy właściciele firmy mogą poszukiwać osób zainteresowanych współpracą. Przechodzenie na model pracy zdalnej, związany również z dążeniem do optymalizacji kosztów ponoszonych przez firmy, oraz profesjonalizacja wielu sektorów zostały wzmocnione i przyspieszone przez pandemię COVID-19.

Z kolei badania przeprowadzone w 2020 roku w ponad 150 krajach na próbie ponad 7 tys. osób pokazały, że młode pokolenie Z i milenialsi (to 11 mln Polaków w wieku od 18 do 38 lat) stanowią zdecydowaną większość freelancerów na świecie. W Azji Południowo-Wschodniej 82% pracowników ma mniej niż 35 lat, a w Ameryce Północnej tylko 47%¹⁴. Jednocześnie z najnowszej edycji badania firmy doradczej Deloitte „Global Millennial Survey 2020”¹⁵ wynika, że młodzi chcą być motorem przemian; 76% milenialsów i prawie tyle samo przedstawicieli pokolenia Z na świecie deklaruje, że pandemia zainspirowała ich do zmiany swojego życia na lepsze. A prawie trzy czwarte milenialsów i 68% osób z pokolenia Z podjęło działania mające wywrzeć pozytywny wpływ na lokalną społeczność. Oczywiście ze statusem freelancerów łączy się brak osłon socjalnych (bo nie dotyczy ich kodeks pracy) i niestabilność finansowa, która z kolei może wywoływać stres, a w konsekwencji niestabilność emocjonalną (zaburzenia lękowe lub depresję). Jednak freelancing pozwala na większą swobodę w wyborze zleceń, dogodnie ustalanie godzin, a zwłaszcza miejsca pracy, wybór ubezpieczenia zdrowotnego,

¹³ https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/nowy-trend-na-ryнку-pracy-gig-economy_pr-768.html (dostęp: 10.05.2021).

¹⁴ <https://brief.pl/freelancing-w-polsce-i-na-swiecie-w-2020-r-raport/> (dostęp: 10.05.2021).

¹⁵ <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/millenialsi-widza-w-pandemii-szansę.html> (dostęp: 10.05.2021).

zarabianie dodatkowych pieniędzy, ciągły rozwój. Wolni strzelcy mogą wykonywać wiele zawodów, zarówno tradycyjnych, jak i tych powstałych w wyniku rozwoju technologii cyfrowych, jednak do tej pory pracowali w tzw. branżach twórczych jako szkoleniowcy, psychologowie, fotografowie, graficy, copywriterzy, tłumacze, korektorzy, dziennikarze, przedstawiciele branży IT, projektanci stron internetowych, trenerzy personalni czy coache. W wielu opracowaniach podkreśla się, że warunkiem kariery we freelancingu jest wyspecjalizowanie się w określonej dziedzinie oraz wiedza i szerokie umiejętności praktyczne, bardzo często w zakresie księgowości, public relations czy marketingu, zwłaszcza marketingu komunikacyjnego.

8. Podsumowanie

Podstawowe wnioski dotyczące prowadzonych tutaj rozważań, odnoszących się zarówno do pracy jako takiej i jej przyszłości w gospodarce cyfrowej, jak i zawodów, profesji czy nowych form pracy i zatrudnienia, mogą być z powodzeniem uplasowane w teoretycznej koncepcji odstandaryzowania pracy zarobkowej w ujęciu U. Becka (2000). Owo odstandaryzowanie polega przede wszystkim na odchodzeniu od potocznego myślenia o pracy zawodowej w kategoriach konkretnej grupy ludzi, która realizuje określony typ pracy umiejscowionej w strukturze organizacyjnej. Co więcej, odstandaryzowanie powiązane jest z charakterystycznymi antynomiami, dotyczącymi m.in. zrywania bądź komplikowania się dotychczasowych związków między pracą a zatrudnieniem, zatrudnienia niepracowniczego (różnego rodzaju umowy cywilno-prawne dotyczące świadczenia pracy) czy nietypowych form pracy. Najważniejsze dla rozważań teoretycznych nad współczesną pracą jest jednak to, iż można w sposób wyraźny wskazać na nieadekwatność dotychczasowych ujęć odnoszących się do wzajemnych związków między pracą a zawodem, profesją i karierą. Pojawiają się bowiem nie tylko nowe zawody, quasi-zawody czy specjalności, ale mamy również do czynienia z procesem odchodzenia jednostek od definiowania swego życia zawodowego w kategoriach konkretnego zawodu.

Co więcej, poszerza się obszar różnych form aktywności, które w tradycyjnym ujęciu trudno byłoby obecnie uznać za zawód. Refleksje na temat tych procesów mogą być punktem wyjścia do przyjęcia tezy o konieczności przeniesienia zainteresowań badawczych na analizę karier zawodowych, traktowanych w kategoriach autonomicznego zjawiska, coraz słabiej powiązanego z konkretnym zawodem. Praca w tradycyjnym rozumieniu, zarówno w kontekście treści, formy zatrudnienia, jak i czasu pracy, staje się też dobrem coraz rzadszym, a procesowi temu towarzyszy zawężanie się moralnej przestrzeni pracy i wykorzenianie się z niej jednostek (Walczak-Duraj 2017), które podlegają szerszemu procesowi indywidualizacji nie tylko w odniesieniu do pracy, ale i życia. Jednocześnie społeczne zakorzenienie współczesnej gospodarki (Maurer 2013: 13–45) staje się coraz bardziej zapośredniczone, co nie pozostaje bez wpływu na przekształcenia w treściach więzi społecznej.

Bibliografia

- Bard A., Söderqvist J. (2006), *Netokracja. Nowa elita władzy i życie po kapitalizmie*, przeł. P. Cypryański, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Beck U. (2000), *The Brave New World of Work*, Cambridge Polity Press, Cambridge.
- Beck U. (2004), *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Bohdziewicz P. (2010), *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4, s. 39–56.
- Broughton A., Green M., Rickard C., Swift S., Eichhorst W., Tobsch V., Magda I., Lewandowski P., Keister R., Jonaviciene D., Ramos Martín N.E., Valsamis D., Tros F. (2016), *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, European Parliament, Brussels.
- Budnik M. (2019), *Socjologia pracy w zarysie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Bylok F., Swadźba U., Walczak-Duraj D. (2016), *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Carr-Saunders A.M. (1967), *Metropolitan Conditions and Traditional Professional Relationships*, [w:] R.M. Fisher (red.), *The Metropolis in Modern Life*, Russell & Russell, New York, s. 279–301.
- Defillippi R.J., Arthur M.B. (1994), *The boundaryless career: A competency-based perspective*, „Journal of Organizational Behavior”, t. 15, nr 4, s. 307–324, <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- EdgeII S. (2012), *The sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*, Sage Publications, Los Angeles–London–New Delhi–Singapore–Washington.
- European Group on Ethics in Science and New Technologies (2018), *Artificial Intelligence, Robotics and <Autonomous> Systems*, <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/dfeb62e-4ce9-11e8-be1d-01aa75ed71a1> (dostęp: 15.07.2019).
- Freidson E. (1994), *Professionalism Reborn*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013), *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*, Oxford Martin School, University of Oxford, Oxford.
- Harari Y.N. (2019), *21 lekcji na XXI wiek*, przeł. M. Romanek, Wydawnictwo Literackie, Warszawa.
- Jeruska U. (2010), *Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kaczorowska-Spychalska D. (2019), *Nasza praca się zmieni – nadchodzi sztuczna inteligencja*, <https://biuletyn.uni.lodz.pl/archiwa/13834> (dostęp: 7.05.2019).
- Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* (2014), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Klimaszewska W., Brzozowski A. (2017), *Crowdsourcing jako specyficzna forma telepracy*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka”, nr 1, s. 20–23, <https://doi.org/10.5604/01377043.1228542>
- Kolasińska E., Róg-Ilnicka J., Mrozowicki A. (red.) (2017), *Praca w XXI wieku: wymiary formalne i nieformalne*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk.
- Maurer A. (2013), *Socjologiczne spojrzenie na współczesną gospodarkę*, przeł. T. Olszewska, K. Grzesiuk, [w:] S. Fel (red.), *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin, s. 13–45.
- McKinsey (2017), *World Economic Forum Report 2017–2018*, <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017> (dostęp: 5.09.2018).
- Meister V. (2001), *A comment to „The employment dilemma and the future of work”*, [w:] O. Giarrini, P.M. Liedtke (red.), *International Association for the Study of Insurance Economics*, A report to the Club of Rome, The Geneva Association 43 (Annex).

- Miller P. (2016), *Freelance. Kariera zawodowa poza organizacją*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Mrozowicki A., Czarzasty J. (red.) (2020), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Olechnicki K., Załęcki P. (1999), *Słownik socjologiczny*, Graffiti BC, Toruń.
- Omay U., Gültüvin E., Omay G. (2015), *Rethinking the concept of work in the consumer society*, [w:] A. Mrozowicki, E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka (red.), *Social boundaries and meanings of work in the 21st-century capitalism*, „Forum Socjologiczne”, Special Issue (Number One), s. 61–73.
- Pilch P. (2011), *Ewolucja denotacji i konotacji pojęcia profesji*, „Problemy Profesjologii”, nr 2, s. 175–188.
- Przestalski A. (2008), *Własność w systemie socjologicznym Ferdynanda Tönniesa*, „Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne”, nr 2, s. 42–52.
- Pyrek A., Szmidt H. (2009), *Coaching jako profesja*, [w:] P. Smółka (red.), *Coaching. Inspiracje z perspektywy nauki, praktyki i klientów*, Helion, Gliwice, s. 95–122.
- Raport Deloitte (2018), *Trendy HR. Trend 7 – Integracja ludzi, sztucznej inteligencji i robotów*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2018.html> (dostęp: 20.09.2019).
- Ratajczak Z. (2007), *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Reber A.S., Reber E.S. (2005), *Słownik psychologii*, przeł. B. Janasiewicz-Kruszyńska i in., Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Report of the Global Commission on the Future of Work* (2019), <https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/work-for-a-brighter-future/> (dostęp: 29.03.2019).
- Rifkin J. (2005), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, przeł. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Rokicka E. (1995), *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rynek freelancingu w Polsce 2020* (2020), <https://useme.com/pl/blog/raport-freelancing-w-polsce-2020,205/> (dostęp: 17.05.2021).
- Sennett R. (2006), *Korozja charakteru: osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, przeł. J. Dzierzgowski, Ł. Mikołajewski, Wydawnictwo Muza, Warszawa.
- Sikorski C. (1995), *Profesjonalizm. Filozofia zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Skowron-Mielnik B. (2008), *Elastyczny czas pracy – humanizacja czy dehumanizacja w organizacji pracy*, [w:] D. Walczak-Duraj, J. Sikora (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock–Poznań, s. 81–98.
- Skuza Z.A. (2006), *Ginące zawody w Polsce*, Wydawnictwo Muza, Warszawa.
- Standing G. (2014), *Prekariat: nowa niebezpieczna klasa*, przeł. K. Czarniecki, P. Kaczmarski, M. Karolak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Stern L., Stout-Rostron S. (2013), *What progress has been made in coaching research in relation to ICRF focus areas from 2008 to 2012?*, „Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice”, t. 6(1), s. 72–96, <https://doi.org/10.1080/17521882.2012.757013>
- Stępień J. (2005), *Socjologia pracy i zawodu*, Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu, Poznań.
- Stodolak S. (2018), *Pochwała prostej pracy*, „Dziennik. Gazeta Prawna”, 30 listopada–2 grudnia, s. A17–A19.
- Strauss A.L. (1985), *The Social Organization of Medical Work*, University of Chicago Press, Chicago.
- Suchar M. (2010), *Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.

- Susskind D., Susskind R. (2018), *The Future of the Professions*, „Proceedings of the American Philosophical Society”, t. 162, nr 2, s. 125–138.
- Szczepański J. (1965), *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [w:] A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa, s. 11–22.
- Urbaniak-Zajac D. (2016), *W poszukiwaniu teorii działania profesjonalnego pedagogów. Badania rekonstrukcyjne*, Impuls, Kraków.
- Volti R. (2012), *An introduction to the sociology of work and occupations*, Sage Publications, Los Angeles–Washington.
- Walczak-Duraj D. (2010), *Instytucjonalizacja standardów etycznych w gospodarce rynkowej*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Etyka a moralność. Aksjonormatywny kontekst współczesnej pracy i wybranych zawodów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 49–73, <https://doi.org/10.18778/7525-488-4.04>
- Walczak-Duraj D. (2017), *Proces wykorzeniania z pracy w perspektywie społeczeństwa ponowoczesnego*, [w:] D. Kadłubiec, E. Ogrodzka-Mazur, A. Kasperek (red.), *W kręgu myśli Profesora Jana Szczepańskiego*, t. III, Wydawnictwo Arka, Cieszyn, s. 59–70.
- Weber M. (1994), *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, przeł. J. Miziński, Test, Lublin.
- Wołk Z. (2013), *Zawodownawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Difin, Warszawa.

Akty prawne

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274> (dostęp: 15.09.2021).

Strony internetowe

- <https://brief.pl/freelacing-w-polsce-i-na-swiecie-w-2020-r-raport> (dostęp: 10.05.2021).
- <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/fikcyjne-samozatrudnienie-w-tych-branzach-jest-najczestsze/23eypls> (dostęp: 23.02.2022).
- <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/samozatrudnienie-w-polsce-dane-oecd/nvp23vs> (dostęp: 14.03.2021).
- <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (dostęp: 10.12.2020).
- <https://psz.praca.gov.pl/en/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/> (dostęp: 17.09.2021).
- <https://www.bankier.pl/wiadomosc/PIE> (dostęp: 10.05.2021).
- https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/nowy-trend-na-rynku-pracy-gig-economy_pr-768.html (dostęp: 10.05.2021).
- <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/milleniarsi-widza-w-pandemii-szanse.html> (dostęp: 6.05.2020).

CHANGES IN MODERN WORK, OCCUPATIONS AND PROFESSIONS

Abstract. The leading goal of the considerations contained in this text is an attempt to show the changes that take place in relation to work, occupations or profession, and therefore consequently changes in the ways and forms of implementation of both the traditionally understood occupational and the related professional career. It is primarily about changes in the occupations and professions, both in the context of contemporary changes in the content of work, forms of work and forms of employment, as well as in relation with the development of digital technologies. Technical and technological progress has clearly accelerated both the process of disappearance of the old and the

emergence of many new occupations, professions, specialties or activities known as work, but devoid of some of its attributes. Freelancing is the specific example of these characteristic changes that have place at the same time and possess an increasingly common form of work and employment. However, the multitude of factors and processes influencing the redefinition of contemporary work, occupations and professions causes that researchers dealing with social anchoring of work do not always agree on the direction and pace of changes that will take place in the future. Many of my doubts and related issues concern what other, apart from work, important forms of activity will become common and available to the average individual. Such forms of activity should also become a source of self-realization, self-esteem, social prestige and the maintenance of social order, just like work today.

Keywords: work, occupation, profession, digital technologies, flexible forms of work and employment, self-employment, freelancing.