

DOI: <https://doi.org/10.34768/r1.2020.v462.14>**Kateryna Novikova***

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4905-243X>e-mail: kate_novi@hotmail.com

**INDYWIDUALIZACJA NIEPEWNOŚCI
W SPOŁECZEŃSTWIE CYFROWYM: CZY PRZYSZŁOŚĆ
PRACY STAŁA SIĘ TERAŹNIEJSZOCIĄ?**

INDIVIDUALISATION OF UNCERTAINTY IN THE DIGITAL SOCIETY:
HAS THE FUTURE OF WORK BECOME THE PRESENT?

Keywords: freelancer, autonomy, flexibility, solidarity, responsibility.

Rapid technological development and globalization not only increase the unpredictability of the global economy, but also raise questions about the future of work. The article presents selected themes concerning the global discourse on the future of work in the context of collective measures and individualised strategies. The emphasis and recommendations are strongly focused on developing individual skills, entrepreneurship and creativity, which are considered to be unique qualities of the human being. The author compares these aspects with selected strategies for dealing with job insecurity and market volatility. Two trends were identified in the qualitative study. The ethnographic study of the community of freelance translators, who represent the creative sector, showed their significant commitment to individual development of professional and business skills and competences. Also, the translators demonstrated a solidarity-based approach, expressed

***Kateryna Novikova** – doktor nauk humanistycznych w dyscyplinie socjologia; zainteresowania naukowe: socjologia złożoności oraz społeczny wymiar postępu technologicznego, w szczególności przyszłość pracy i zatrudnienia oraz samozatrudnienia, praktyki nieformalne i sieciowy kapitał społeczny w wymiarze ekonomicznym i politycznym, a także aktualne dyskursy innowacyjności, imitacji i kreatywności.

in virtual support, altruistic sharing of knowledge and care for the quality of the market.

INDYWIDUALIZACJA NIEPEWNOŚCI W SPOŁECZEŃSTWIE CYFROWYM: CZY PRZYSZŁOŚĆ PRACY STAŁA SIĘ TERAŹNIEJSZOŚCIĄ?

Słowa kluczowe: freelancer, autonomia, elastyczność, solidarność, odpowiedzialność.

Intensywny rozwój technologii oraz globalizacja powoduje nie tylko wzrost nieprzewidywalności globalnej gospodarki, stawia znak zapytania na przyszłości pracy. W artykule są przedstawione wybrane wątki dotyczące globalnego dyskursu przyszłości pracy w kontekście działań zbiorowych oraz strategii zindywidualizowanych. Akcenty i zalecenia są bezwzględnie skierowane na rozwijanie umiejętności indywidualnych, przedsiębiorczość oraz kreatywność jako wyjątkowe cechy jednostki ludzkiej. Te wątki zostały porównane z wybranymi strategiami radzenia sobie z niepewnością pracy i zmiennością rynku. W badaniu jakościowym zostały wskazane dwie tendencje. W ramach etnograficznego studium społeczności tłumaczy-freelancerów jako przedstawicieli sektora kreatywnego, zostało odnotowane istotne zaangażowanie w indywidualny rozwój umiejętności i kompetencji merytorycznych i biznesowych. Jednocześnie wykazali oni również podejście solidarnościowe, wyrażane we wsparciu wirtualnym, altruistycznym dzieleniu się wiedzą oraz dbaniem o jakość rynku.

Dany artykuł powstał jako rezultat intensywnego kilkuletniego zgłębiania problematyki socjologicznej z zakresu rozwoju technologicznego, społeczeństwa cyfrowego oraz podmiotowości ludzkiej zarówno w wymiarze teoretycznym, jak i empirycznym. Empiryczny wymiar dotyczy problematyki bliskiej innym dyscyplinom z obszaru nauk społecznych, w tym ekonomii czy nauce o zarządzaniu i jakości. Cyfrowe badania etnograficzne dotyczyły jednej z branż kreatywnych, branży tłumaczeniowej, a wężiej – grupy zawodowej tłumaczy, w sporej części samozatrudnionych mikroprzedsiębiorców, ale także wykazujących aktywność hybrydową, czyli pracujących na podstawie różnych umów cywilno-prawnych czy nawet umowy o pracę, z reguły w niepełnym wymiarze, w stylu życia zaś określanych jako freelancerzy oraz pracownicy kreatywni.

Niepewność

Celem artykułu jest przedstawienie znaczenia indywidualnych działań i cech podmiotu zaangażowanego w kreatywną pracę *freelance* postrzeganą jako przyszłościowa forma zatrudnienia (Popiel 2017, s. 222). Cechy osobowościowe, umiejętności i kompetencje są postrzegane w globalnym dyskursie rozwojowym jako sposób dla każdej jednostki ludzkiej na poradzenie sobie z technologicznymi wyzwaniami przyszłości. Tytuł artykułu ma rzecz jasna nieco retoryczny charakter. Nic odkrywczego nie ma ani w pytaniu, ani w stwierdzeniu, że oto widzimy niepewność, która towarzyszy człowiekowi na co dzień, niezależnie czy ma on pracę, czy nie ma, czy jest zatrudniony na stałe lub dorywczo, czy jest zadowolony ze swojego zajęcia, czy nie. Zarówno o indywidualizacji, jak i o niepewności, a także o autonomii wyboru, samorealizacji oraz ryzyku i niepokoju pisali jeszcze latach dziewięćdziesiątych, a nawet i wcześniej Zygmunt Bauman, Anthony Giddens, Ulrich Beck oraz inni wybitni socjologowie i badacze współczesności, zgadzając się z diagnozą upowszechniającej się niepewności czy ją krytykując (Warde 1994; Miller 2016, s. 107-11). Niewątpliwie trzydzieści lub czterdzieści lat później, w czasach, gdy zmiany następują coraz szybciej, uwarunkowania i źródła niepewności niekoniecznie są takie same, tak jak obiektywne i subiektywne podłoże procesów indywidualizacji. Jak stwierdził Bauman jeszcze w 2007 roku „w świecie, gdzie jednostka jest pozostawiona sama sobie, [...] [s]amotne życie takich jednostek może być niezmiernie szczęśliwe i może być bardzo aktywne i pracowite – jest jednak skazane na ryzyko i wszechobecny strach”, któremu daje początek właśnie *niepewność* teraźniejszości i przyszłości oraz poczucie utraty kontroli, „która została brutalnie wyrwana z naszych dłoni” (Bauman 2007, s. 37-38, 40). Amerykańska socjolog organizacji Gina Neff w swoim słynnym badaniu pracy wysokiego ryzyka, z kolei stwierdziła, że przejawianie zachowania przedsiębiorczego przez pracowników najemnych (badanych przez nią start-upów) stanowi część szerszej zmiany w społeczeństwie, w którym ryzyko gospodarcze przekształca się z odpowiedzialności zbiorowej na indywidualną, a elastyczność firmy osiąga się za rachunek bezpieczeństwa zatrudnionych pracowników (Neff 2012, s. 11). W ciągu ostatniej dekady nasila się uwaga naukowców, skierowana na oddziaływanie automatyzacji, robotyzacji i ogólnie cyfryzacji społeczeństwa na przyszłość pracy, a dokładniej bezrobocie technologiczne (Ford 2015). W kontekście zagrożeń dla ludzkiej pracy i zatrudnienia ze strony technologii, robotów i sztucznej inteligencji pojawia się wyraźnie pytanie o indywidualną gotowość jednostki ludzkiej do tej przyszłości z akcentem na odpowiednich miękkich i twardych umiejętnościach.

Praca portfolio

Swego rodzaju strategia przyzwyczajania się do stanu niepewności gospodarczej i społecznej stanowi element indywidualizacji niepewności, czyli szeregu podejmowanych indywidualnie działań, wyrażających sprawczość ludzką, przy czym praca zarobkowa lub działalność gospodarcza stanowią tylko jedną ze sfer radzenia sobie z niepewnością. W danym artykule w centrum uwagi znajduje się jeden typ pracy, określanej jako praca *portfolio* lub portfelowa (Pańkow *et al.* 2018, s. 69). Styl życia i pracy pracownika wykonującego takie zadania nazywane są stylem *freelance*. Często – choć nie zawsze – taki pracownik świadczy pracę zdalną, wykonywaną z domu, z miejsca *coworking*-u lub skądkolwiek, jeżeli charakter wykonywanego zadania na to pozwala. Równie często przyczynia się do tak zwanego *crowd working*, wykonując prace dorywcze na platformach, zapewniających odpowiedni poziom zaufania zarówno dla zleceniodawców jak i zleceniobiorców. Często jest to również mikroprzedsiębiorca, mający wielu kontrahentów, ale osobiście świadczący pracę własną.

Freelancer skupia się nie tylko na rozwijaniu swojego portfolio oraz doświadczenia zawodowego. Poświęca również znaczący czas wyrabianiu indywidualnej reputacji, wyrażanej w rekomendacjach zadowolonych klientów i kontrahentów (lub braku zażaleń), które stają się podstawą rozwijanego społecznego kapitału sieciowego oraz w konsekwencji zaufania.

Przyszłość pracy w spojrzeniu socjologicznym

Przyszłość przewidują różni aktorzy życia społecznego. Poniżej są warte uwagi wnioski z wybranych badań z ostatnich lat, oddają one w znaczącym stopniu charakter dyskursu publicznego na temat przyszłości pracy. O przemianach pracy pisało w ostatnich latach wielu socjologów w Polsce i na świecie, były podejmowane obszernie badania dotyczące przyszłości pracy oraz postaw wobec bieżących zmian m.in. ludzi młodych, na przykład, w ramach projektu PreWork (Mrozowicki, Czarzasty 2020). Izabela Łucjan w artykule z roku 2014 podsumowała swoją analizę kierunków i konsekwencji przemian pracy i rynku pracy słowami o rosnącym zapotrzebowaniu na „pracowników elastycznych, mobilnych, dobrze wykształconych”, którzy ze swojej strony „dążą do ukształtowania swojej wieloalternatywnej i wieloetapowej ścieżki kariery zawodowej, składającej się z licznych etapów aktywności i – często pozornej – bierności zawodowej”. Cytując amerykańskiego ekonomistę, autorka stwierdziła, że głównymi wartościami nowego stylu pracy i życia są elastyczność, innowacyjność i ryzyko, a także gotowość do szybkiej zmiany oraz podejmowania wspomnianego ryzyka związanego ze zmianą. W świecie zindywidualizowanej pracy elastyczność ma być osiągnięta m.in. w trakcie

kształcenia czy szkolenia pracownika, podstawą zaś dla ciągłego kształcenia oraz kształcenia się powinien być ogrom dostępnej wiedzy ogólnej (Łucjan 2014, s. 167-169). W późniejszym artykule autorka stwierdza konieczność wypracowania skutecznych jednostkowych i zbiorowych sposobów radzenia sobie z postępującą transformacją pracy, która m.in. przejawia się w zmniejszonym zapotrzebowaniu na pracę w tradycyjnym rozumieniu. Zmieniająca się praca, zamiast być podstawą rozwoju jednostki, „staje się źródłem niepewności i chaosu”, nie pozostawia wyboru, wywiera presję w kierunku zmian i nie pozwala na zakorzenienie (Łucjan 2017, s. 149-150). W swoich rozważaniach autorka opierała się na dogłębnym przeglądzie literatury, stąd cenne są te wnioski, odzwierciedlające ogólne nastawienie przedstawicieli nauk społecznych do problemu.

W tym kontekście wartą odnotowania również jest książka o wymownym tytule „Samozatrudnienie. Konieczność czy wybór przedsiębiorczych?”, która przedstawia perspektywę ekonomistów, specjalistów od rynku pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, przedsiębiorczości, prawa gospodarczego i pracy oraz polityki regionalnej. Niepewność w wersji zindywidualizowanej jest wpisana w działalność osoby samozatrudnionej, lub też wężiej – freelancera. W podsumowaniu redaktorzy książki opisali pewną wizję dotyczącą znaczenia pracy osób samozatrudnionych, w tym ze związku z pracą ogólnie: „[r]ozwój gospodarki opartej na wiedzy, w tym nowych form gospodarki, takich jak gospodarka współdzielenia, gospodarka współpracy, prosumpcja, gospodarka relacji, dostępu, doznań sprawi, że liczba samozatrudnionych lawinowo wzrośnie, zwiększy się liczba aktywnych zawodowo w danej gospodarce, wysoce prawdopodobne jest jednak, że ta aktywność nie będzie równoznaczna z dotychczasową formą pracy” (Skrzek-Lubasińska, Sobiecki 2017, s. 167). W dobie globalizacji bowiem różnorodność związana z formą pracy, jaką jest samozatrudnienie, może bowiem zostać właściwą odpowiedzią na zapotrzebowanie na innowacyjność i elastyczność. Jeszcze w 1989 roku jeden z pionierów badań nad pracownikiem *portfolio* Charles Handy przewidywał, że wskutek przemian ludzie będą spędzać coraz większą część swojego życia poza organizacjami formalnymi, a „praca portfelową” jako bogaty zbiór różnorodnych doświadczeń życiowych stanie się coraz częstszą i lepszą zmianą dla wielu ludzi (Handy 1995, s. 146, 204). Warto wspomnieć również najświeższą publikację poświęconą zarówno tematyce funkcjonowania mikro- i małych przedsiębiorców (przypadek Włoch), jak i wyzwaniom przyszłości pracy. Mniej formalnych uregulowań pracy małych przedsiębiorstw, większe znaczenie nieformalności pozostawia więcej swobody i możliwości do rozwijania elastycznych rozwiązań, a tym samym

szybszego dostosowania do wszelkich zmian, adaptacji, która „miała charakter indywidualistyczny” (Regalia 2002, s. VI).

Przyszłość pracy w wizji organizacji międzynarodowych

Raporty międzynarodowych instytucji i organizacji stanowią cenny przykład globalnego dyskursu publicznego dotyczącego przyszłości pracy. Na szczególną uwagę zasługuje Raport Globalnej Komisji Wysokiego Szczebla ONZ ds. przyszłości pracy zatytułowany „Praca na rzecz lepszej przyszłości” oraz nawiązujący do tego raportu oraz deklaracji projekt tzw. konkluzji Rady Unii Europejskiej pod tytułem „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy” (Global Commission... 2019; Rada Unii Europejskiej 2019). Niestety ocena zasięgu i wpływowości owych dokumentów wykracza poza cele i możliwości objętościowego tego artykułu, zostaną przedstawione tylko wybrane wątki.

W nawiązaniu do Raportu Globalnej Komisji Wysokiego Szczebla ONZ ds. przyszłości pracy zatytułowanego „Praca na rzecz lepszej przyszłości” oraz ogólnie rezolucji Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 73/342 z dnia 20 września 2019 roku Rada Unii Europejskiej odniosła się we wspomnianej wcześniej konkluzji do tak zwanej „deklaracji wydanej z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy” (dalej MOP). Wśród tematów, które pojawiają się jako ważne punkty działań krajowych i unijnych, do czego zwraca Rada Unii Europejskiej, jest między innymi „tworzenie sprzyjających warunków dla przedsiębiorczości i stabilnych przedsiębiorstw, zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, a także spółdzielni oraz gospodarki społecznej i solidarnej, tak by tworzyć możliwości w zakresie godnej pracy, produktywnego zatrudnienia i lepszych standardów życia dla wszystkich”.

Podstawą stabilnego modelu, na którym będzie się opierać praca przyszłości, między innymi powinien być „rozwój umiejętności i nieprzerwane uczenie się przez całe życie”, z uwzględnieniem nowych wyzwań i potrzeb rynku pracy w ramach systemów kształcenia i szkolenia, które mają przyczyniać się „do rozwoju osobistego jednostki” (Rada Unii Europejskiej 2019, s. 6). Kolejne punkty, które się pojawiają w tym dokumencie, dotyczą adekwatnej, stabilnej i dostępnej ochrony socjalnej i ochrony pracy nie tylko pracowników, ale i samozatrudnionych. Pojawia się kwestia nowych form pracy, z akcentem na potrzebę przechodzenia od gospodarki nieformalnej do formalnej; ogólnie kwestia transformacji cyfrowej pracy, w szczególności pracy za pośrednictwem platform internetowych, w czym na pierwszy plan wychodzi potrzeba zapewnienia ochrony danych osobowych i prywatności dla

takich osób. Ogólnie zostaje podkreślone „podejście skupione na ludziach” (*human-centred approach*) oraz potrzeba „pogłębienia dialogu i współpracy”, szczególnie w kontekście „kształtowania przyszłości pracy i budowania sprawiedliwości społecznej” (Rada Unii Europejskiej 2019, s. 7).

W samej dość lakonicznej deklaracji, do której odwołuje się powyższa konkluzja, również nie ma miejsca na niepewność w obliczu zmiany transformacyjnej, bowiem „uznaje się, że pełne i wydajne zatrudnienie i godna praca dla wszystkich to jeden z kluczowych elementów ciągłego, inkluzywnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego” (tu i dalej tłumaczenie własne, ILO 2019, s. 2). Z punktu widzenia zagadnień, kluczowych dla tego artykułu, czyli niepewności, ryzyka i sposobów radzenia sobie z nimi w przyszłości, która możliwe, że już nadeszła, wartą uwagi pozycją jest publikacja Globalnej Komisji Wysokiego Szczebla ONZ ds. przyszłości pracy zatytułowana „Praca na rzecz lepszej przyszłości”. W tej publikacji niepewność jest wymieniana wraz z brakiem bezpieczeństwa jako „paliwo” dla populizmu oraz izolacjonizmu, które z kolei powodują wycofanie się społeczeństwa otwartego i otwartych gospodarek. Jeżeli zabraknie zdecydowanych działań, ta niepewność, nierówność i wykluczenie będą się pogłębiać i powodować zgubne następstwa polityczne, społeczne i gospodarcze (Global Commission... 2019, s. 21). Jako odpowiedź na wyzwanie i realizację tak zwanej umowy społecznej komisja zaproponowała program skupiony na ludziach (*human-centred agenda*) i rozwoju ludzkich zdolności potrzebnych w epoce cyfrowej.

Przyszłość pracy w tym programie komisja widzi nie jako „dostosowanie ludzi tak, by pasowali do nowego krajobrazu”, lecz z uwzględnieniem godności, bezpieczeństwa i równych możliwości oraz poszerzenia ludzkich swobód (Global Commission... 2019, s. 28). W praktyce ma to oznaczać „inwestowanie w ludzkie umiejętności”, między innymi poprzez zapewnienie uczenia się przez całe życie dla wszystkich, w szczególności samozatrudnionych oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw. Jest najmniej prawdopodobne, że skorzystają oni ze szkoleń, finansowanych przez pracodawców (Global Commission... 2019, s. 31). Pracującym na platformach cyfrowych ma również być zapewniona dostępność i możliwość korzystania z praw i korzyści ochrony socjalnej (Global Commission... 2019, s. 36).

Poza inwestowaniem w ludzkie umiejętności kolejnym ciekawym elementem zaproponowanego programu jest rewitalizacja zbiorowych reprezentacji pracowników oraz wsparcie dialogu społecznego (Global Commission... 2019, s. 51). Mimo że pracownicy mogą organizować się za pomocą środków cyfrowych i angażować się w nowe formy działań zbiorowych, „wszyscy pracownicy – włączając samozatrudnionych oraz pracujących w gospodarce nieformalnej – oraz pracodawcy powinni cieszyć się prawem do wolno-

ści zrzeszania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych”. Zatem reagowanie ma zadeklarowany charakter raczej kolektywny (w tym też solidarnościowy) albo instytucjonalny: na przykład, w raporcie znalazło się zalecenie stworzenia międzynarodowego systemu współzarządzania dla platform pracy cyfrowej z akcentem na poszanowanie minimalnych praw i ochrony socjalnej (Global Commission... 2019, s. 42, 44).

W deklaracjach organizacji i instytucji międzynarodowych radzenie sobie z niepewnością epoki cyfrowej nie jest zadaniem wyłącznie indywidualnym. Podkreślana jest rola instytucji i znaczenie działań zinstytucjonalizowanych na poziomie globalnym, z akcentem na działania zbiorowe i solidarność, choć i inspirowaną przez państwo.

Przypadek radzenia sobie z niepewnością: indywidualizacja czy solidarność?

Na tle niejednoznacznych przewidywań oraz zaleceń ze strony podmiotów instytucjonalnych reakcja podmiotów indywidualnych – czyli w danym wypadku samozatrudnionych – na zmiany, ma charakter w dużym stopniu rutynowy, a nie skokowy. Zatem, aby lepiej zrozumieć i wziąć pod uwagę nawet najmniejsze działania, niezbędna jest dokładna obserwacja. Ze względu na specyfikę pracy zdalnej, a także dostępność danych (z uwzględnieniem wszystkich zastrzeżeń etycznych) wybór padł na metody pręźnie rozwijającej się etnografii cyfrowej (Hjorth et al. 2017; Willis 2019, s. 13).

Etnograficzne badania zostały przeprowadzone w wirtualnej wspólnocie freelancerów lub inaczej kreatywnych pracowników portfolio, wyżej wspomnianych tłumaczy. Jak trafnie podsumował jeden z badaczy pracy kreatywnej opartej na platformach, cytując analizę elastycznej akumulacji kapitału Davida Harveya „efemeryczność stanowi esencję pracy w sektorze kreatywnym” (Popiel 2017, s. 222). Stosunek do przyszłości pracy, w szczególności z uwzględnieniem zagrożenia ze strony sztucznej inteligencji i tłumaczeń maszynowych, został przeanalizowany na podstawie konwersacji wirtualnych na jednym z największych zamkniętych moderowanych forów w serwisie społecznościowym Facebook. Analizie zostały poddane konwersacje wokół tematów odnoszących się do charakteru pracy oraz relacji z kolegami z branży w kontekście niepewności, braku zbiorowych działań w odpowiedzi na tę niepewność (np. kwestie negocjacji stawek, jakości rynku, jakości tłumaczeń). Odnotowane zostały istotne tendencje solidarnościowe w podejściu zarówno do wyzwań natury biznesowej (informowanie się o nieuczciwych kontrahentach), jak i merytorycznej (altruistyczne dzielenie się wiedzą w zakresie tłumaczeń lub transkreacji).

Jakościowy charakter badania nie pozwala wskazać na zasięg tendencji solidarnościowych i indywidualistycznych. Wśród strategii indywidualnych najczęściej pojawiało się ciągłe kształcenie się i samokształcenie w sposób zarówno formalny (nauczenie się kolejnego języka i ukończenie studiów z tego języka, studia podyplomowe w wybranym temacie tłumaczeń, studia online na platformach MOOC oraz uzyskanie uprawnień tłumacza przysięgłego) i nieformalny (samodoskonalenie, samorozwój), wynikający również ze specyfiki pracy. Kreatywny charakter pracy tłumaczy w sposób nieunikniony prowadzi o uczenia się przez całe życie, wyróżnianego przecież przez wiele już lat w europejskich politykach publicznych. Solidarnościowe dzielenie się wiedzą stanowi drugą stronę tego medalu, kreując silnie motywujące i wspierające zbiorowe tło dla samodzielnego radzenia sobie z niepewnością. Nie mając silnych związków zawodowych tacy pracownicy kreatywni jak tłumacze szukają (i udzielają sobie) wsparcia w wirtualnych społecznościach.

Kolejną strategią indywidualną jest wypracowanie dyscypliny i autonomii pracy jednocześnie z próbą zachowania równowagi między pracą a czasem wolnym (*work-life balance*). To ogólnie można określić optymistycznym pojęciem „elastyczność”, ale na poziomie każdego freelancera jako pracownika samozatrudnionego czy portfolio również oznacza opanowanie wielu innych umiejętności i kompetencji oraz odpowiednie stosowanie ich w realizacji swoich codziennych zadań, od księgowości przez negocjacje po prawo handlowe. Mimo specjalizacji tematycznych tłumacz często musi zderzać się ze zmiennością i wyzwaniem intelektualnymi, w szczególności w tłumaczeniach symultanicznych. W tym momencie warto podkreślić strategię radzenia sobie z niepewnością, niespodziewaną z punktu widzenia retorycznego zapytania z tytułu artykułu. Na podstawie obserwacji można stwierdzić, że solidarność w dzieleniu się wiedzą, kształtowanie zaufania i reputacji, wpisanej w szerszy kapitał sieciowy to są strategie, oparte na czerpaniu korzyści z przynależności do społeczności lub inaczej sieci społecznej, którą spaja zaufanie, pewne określone wymagania, normy i reguły postępowania. Nawet konkurencja przekształca się w rodzaj tak zwanej kooperacji i twórczej współpracy z korzyścią dla całej wspólnoty w postaci aktywnego dzielenia się wiedzą i bezinteresownym wsparciem.

Podsumowanie

Stwierdzenie, że przyszłość pracy stała się teraźniejszością, nie są oparte w danym artykule na liczbach, czyli argumentach ilościowych lub argumentach skali. W sposób zwięzły zostały wskazane argumenty jakościowe, nowe praktyki, które stają się normalnością. W ramach procesu indywidualiza-

cji niepewności w wybranej dla analizy branży można zobaczyć, że specyficzne niezbędne umiejętności powoli się wykształcają lub doskonalą się. Samozatrudnieni radzą sobie z niepewnością zarówno w ramach strategii indywidualistycznych, jak i w nowych wirtualnych społecznościach. Oznacza to zwiększenie akcentu na takie umiejętności jak samodzielność, zmotywowanie oraz zdolność do wzięcia na siebie indywidualnej odpowiedzialności; kreatywność i ustawiczne samokształcenie; ale też elastyczność, zdolność do dostosowania się do nagłych zmian. Indywidualizacja niepewności jednak nie oznacza całkowitego wyobcowania. Jak pokazują obserwacje cyfrowej społeczności tłumaczy-freelancerów, bezinteresowne wsparcie, dzielenie się wiedzą i informacją odzwierciedlają, z jednej strony, potrzebę przynależności, a z drugiej, sposób na kreowanie reputacji w ramach profesjonalnej cyfrowej sieci społecznej. Obecnie to właśnie wspomniane umiejętności pozwalają osobom przedsiębiorczym, freelancerom, pracownikom *portfolio*, samozatrudnionym utrzymać się na rynku i osiągać sukces. Odpowiadając na pytanie z tytułu artykułu, można podkreślić ich doświadczenia jako przykład dobrych praktyk dla bardziej optymistycznej wizji przyszłości pracy, mimo że wciąż pełnej niepewności.

Literatura | References

- BAUMAN Z. (2007), *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Wydawnictwo Sic, Warszawa.
- FORD M. (2015), *Rise of the Robots. Technology and the Threat of a Jobless Future*, Basic Books, New York.
- GLOBAL Commission on the Future of Work (2019), *Work for a Brighter Future*. International Labour Organization, Geneva, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\662410.pdf> [Data dostępu: 5.05.2020]
- HANDY CH. (1995), *The Age of Unreason*. Paperback Edition, Random House, New York.
- HJORTH L., HORST H., GALLOWAY A., BELL G. (2017), *The Routledge Companion to Digital Ethnography*. Routledge, New York.
- ILO (2019), International Labour Organization Centenary Declaration for the Future of Work. Resolution adopted by the General Assembly on 16 September 2019: A/RES/73/342, <https://undocs.org/en/A/RES/73/342> [data dostępu: 20.04.2020]

- ŁUCJAN I. (2014), *Quo vadis* pracownika? Kierunki i konsekwencje przemian pracy i rynku pracy, „Humanizacja Pracy”, t. XLVII , s. 159-171.
- ŁUCJAN I. (2017), Przeobrażanie się pracy – jednostkowe i społeczne konsekwencje zmian, [w:] Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne. Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk, s. 129-152.
- 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.
- NEFF G. (2012), *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*. MIT Press, Cambridge.
- PAŃKOW M., OWCZAREK D., KOZIAREK M. (2018), Nowe formy pracy w doświadczeniach pracodawców, [w:] Nowe formy pracy w Polsce, red. D. Owczarek, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 49-77.
- POPIEL P. (2017), “Boundaryless” in the Creative Economy: Assessing Freelancing on Upwork, “Critical Studies in Media Communication”, 34:3, s. 220-233.
- RADA Unii Europejskiej (2019), Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Projekt konkluzji, 17 października 2019, Bruksela, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12765-2019-INIT/pl/pdf> [data dostępu: 10.03.2020]
- REGALIA I. (2020), *Regulating Work in Small Firms Perspectives on the Future of Work in Globalised Economies*. Palgrave Macmillan, London.
- SKRZEK-LUBASIŃSKA M., SOBIECKI R. (RED.) (2017), Samozatrudnienie. Konieczność czy wybór przedsiębiorczych? Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- WARDE A. (1994), Consumption, Identity-Formation and Uncertainty, “Sociology”, vol. 28, p. 877-898. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/42857774 [data dostępu: 16.04.2020]
- WILLIS R. (2019), Observations Online: Finding the Ethical Boundaries of Facebook Research, “Research Ethics”, Vol. 15(1), s. 1-17.