

## Rewolucja technologiczna potrzebuje wartości (cz. I)



SEBASTIAN PTAK

Prezes Zarządu, Blue Media S.A.

Choć mechanizmy dzisiejszej rewolucji technologicznej są podobne do wcześniejszych, znanych nam z historii, jej wyróżnikiem jest tempo zmian – adaptacja nowych zdobyczy wiedzy zajmuje nie dziesięciolecia, lecz miesiące lub nawet tygodnie. Tymczasem mentalnie jesteśmy przyzwyczajeni do długotrwałych transformacji. Dlatego też największym wyzwaniem stojącym dziś przed ludzkością jest nabycie umiejętności szybkiego przystosowywania się do zmian – wówczas będziemy postrzegać je bardziej przez pryzmat szans niż zagrożeń.

Rozmowę prowadzi Marcin Wandałowski – redaktor prowadzący „Pomorskiego Przeglądu Gospodarczego”.

**Żyjemy w dobie czwartej rewolucji przemysłowej, w której coraz więcej procesów podlega automatyzacji. Zgadza się Pan, że prawdziwe technologiczne „przyspieszenie” dopiero jednak przed nami?**

Kiedyś redystrybucja zdobyczy techniczno-wiedzowych była bardzo wolna – mieliśmy ograniczone możliwości przekazywania *know-how* kolejnym osobom, środowiskom, instytucjom, które mogłyby z niego skorzystać czy dalej je rozwinąć. Jeżeli odkryto bądź wynaleziono coś nowego, zanim przeszło to przez drukowane encyklopedie, zanim trafiło do systemu edukacyjnego – mijały całe lata. Dzisiaj natomiast jest „tu i teraz” – ktoś wynajduje nową szczepionkę i jej redystrybucja jest natychmiastowa. Weszliśmy w czas, w którym zmiana jest permanentna. Uważam, że już żyjemy w dobie technologicznego przyspieszenia.

**Pojawiają się dziś liczne obawy o to, że niebawem nie tylko wiele zajęć, profesji przestanie istnieć, ale wręcz, że większość pracy zostanie ludziom odebranej przez maszyny. To wizja rodem z filmu *science-fiction*, czy może jednak scenariusz, na który powinniśmy być przygotowani?**

Już XIX-wieczni luddycy w czasach pierwszej rewolucji przemysłowej głosili, że maszyny włókiennicze zabiorą ludziom pracę. Podobnego typu obawy pojawiały się niejednokrotnie także w późniejszych okresach. Do tej pory zawsze jednak było tak, że po pewnego rodzaju okresie przejściowym, w którym gospodarka „zachłystywała się” nową zdobyczą technologiczną, następował okres adaptacji, w następstwie którego pojawiały się zupełnie nowe miejsca pracy. Gdyby do jednego worka wrzucić zawody, które wykonujemy dzisiaj, a do drugiego – te, którymi się paraliśmy pół wieku temu, część wspólna wcale nie byłaby tak duża.

Obecnie, podobnie jak podczas wcześniejszych rewolucji przemysłowych, kluczowa staje się nasza – ludzi oraz organizacji – zdolność do zaadaptowania się do zachodzących zmian. Ryzykowne jest natomiast nadmierne przywiązywanie się do swojego zawodu, miejsca pracy. Jeśli ktoś zaczyna swoją drogę zawodową jako nauczyciel czy programista, z dużym prawdopodobieństwem nie będzie w tej profesji pracował aż do emerytury. Największe wyzwanie dotyczy naszej mentalności – jeśli nauczymy się adaptować do dynamicznie zmieniającej się sytuacji, przestaniemy się obawiać przyspieszenia technologicznego.

“ Ryzykowne jest dziś nadmierne przywiązywanie się do swojego zawodu, miejsca pracy – jeśli nauczymy się adaptować do dynamicznie zmieniającej się sytuacji, przestaniemy się obawiać przyspieszenia technologicznego.

**Niektórzy twierdzą jednak, że o ile w przypadku wcześniejszych rewolucji przemysłowych istniała możliwość przeniesienia się z przemysłu do usług, o tyle obecnie automatyzacja obejmie również sporą część wysoko zaawansowanych usług, np. prawniczych czy medycznych. Nie widzi Pan takiego ryzyka?**

Zgadzam się, że obecna rewolucja przemysłowa – choć jej mechanizmy są w wielu aspektach podobne do poprzednich – ma zdecydowanie największą „siłę rażenia”, co wynika z nieporównanie szybszego tempa redystrybucji nowo zdobytej wiedzy i technologii. Czy jest to zagrożenie dla wysoko zaawansowanych usług? Z jednej strony tak – komputery już teraz są przecież zdolne do postawienia bardzo dokładnej diagnozy lekarskiej, a ich praktycznie nieograniczony zasób informacji może pomóc w znalezieniu optymalnego rozwiązania sporu prawnego. Z drugiej jednak strony ratuje nas to, że pomiędzy jedną a drugą maszyną jest jeszcze kwestia odpowiedzialności, która może dziś spoczywać tylko i wyłącznie na człowieku. Jeśli lekarz postawi diagnozę, a komputer ją podważy, nadal potrzebny jest ktoś, kto zatwierdzi diagnozę maszyny – tylko człowiek ma podmiotowość prawną, tylko on może potwierdzić, że zgadza się z tym, co podesunął mu komputer.



Choć komputery już teraz są zdolne do postawienia bardziej dokładnej diagnozy medycznej czy lepszej opinii prawnej niż ludzie, to ratuje nas to, że pomiędzy jedną a drugą maszyną jest jeszcze kwestia odpowiedzialności, która może dziś spoczywać tylko i wyłącznie na człowieku.

**A co z prostszymi pracami, cechującymi się dużą powtarzalnością? Nie każdy człowiek ma przecież zdolności i zasoby, by zostać lekarzem czy prawnikiem...**

Tu również bym nie dramatyzował. Zwróćmy uwagę na to, że w wielu dyskusjach dotyczących pracy przyszłości zakładamy totalną masowość pewnych rozwiązań – a na nią przyjdzie nam jeszcze bardzo długo poczekać. Jeszcze 20-30 lat temu, aby wykopać rów przy domu, np. w celu położenia rury, konieczna była praca człowieka z łopatą – nie produkowano wtedy jeszcze małych koparek. Dziś są już one na rynku, ale czy wyobrażamy sobie, że same do nas przyjadą, wykonując całą pracę? Technicznie pewnie byłoby to możliwe, ale czy byłoby to opłacalne ekonomicznie?

Zmierzam do tego, że koszty wytworzenia nowych technologii są zazwyczaj duże, co sprawia, że ich zastosowanie dla rozwiązania małych problemów jest nieopłacalne. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w wielkich halach produkcyjnych, w których produkowane są tysiące kolejnych urządzeń – samochodów, telewizorów etc. Wówczas jak największa automatyzacja jest opłacalna.

Generalnie odradzałbym „odbijać się” od jednego ekstremum do drugiego. To nie jest tak, że albo będziemy mieli pracę, albo maszyny nam ją całkowicie zabiorą. Ten proces będzie stopniowy. Wierzę w zdolności adaptacyjne człowieka, w to, że dostosujemy się dobrze do zmieniającej się sytuacji. Zresztą te zdolności widać już teraz, o czym świadczy chociażby zmniejszająca się dzietność.

### **Jak powiązać spadek dzietności ze wzrostem automatyzacji pracy?**

Mówiłbym może nie o samym wzroście automatyzacji, a o wzroście – nazwijmy to – komfortu technologiczno-majątkowego, wraz z którym na świat przychodzi coraz mniej dzieci. Żyjąc w takim otoczeniu posiadanie 4-5 dzieci nie jest już uzasadnione ekonomiczno-bytowo, jak to było 100 lat temu, gdy śmiertelność dzieci była wysoka, a rodzice starali się o pokaźną liczbę potomków również po to, by zabezpieczyć się na stare lata. Współcześnie to już nie jest konieczne. Świetnie pisze o tym Hans Rosling w książce *Factfulness*, obalając chociażby mit, że na Ziemi za ileś lat będzie żyło kilkanaście miliardów ludzi. Otóż niekoniecznie – owszem, wszyscy będziemy żyli dłużej, ale wraz z coraz większą powszechnością otaczających nas dóbr (technologii, medycyny etc.), na całym świecie będzie się upowszechniał model rodzin z dwójką, czy nawet jednym dzieckiem.

**A może wraz z postępującą automatyzacją zmieni się po prostu sam charakter pracy – coraz częściej słyszy się, że 8-godzinny dzień pracy to przeżytek...**

Jeszcze w PRL-u tydzień pracy był sześciodniowy i trwał 46 godzin. Obecnie „zeszliśmy” do 40 godzin od poniedziałku do piątku, a premier Finlandii zastanawiała się ostatnio publicznie, czy nie wprowadzić 4-dniowego tygodnia pracy. Wydaje mi się, że jeszcze za mojego życia doświadczymy tego w Polsce i nie będzie to nic kontrowersyjnego, ponieważ dzięki algorytmom i maszynom nasza praca będzie coraz bardziej wydajna.

Dlaczego bowiem przyjęto się, że powinniśmy pracować po 8 godzin dziennie? Kiedyś żeby zrealizować daną pracę trzeba było po prostu znacznie więcej czasu – czas przekazywania różnych etapów pracy był wydłużony, bo nie dysponowaliśmy masowymi środkami porozumiewania się na odległość, narzędziami do szybkiego przetwarzania informacji itp. Tylko w biurze był telefon stacjonarny, tylko na miejscu mogliśmy spotkać naszych współpracowników, z którymi wspólnie wykonywaliśmy pracę – aby zachować odpowiednią wydajność, umówiliśmy się na pracę po 8 godzin. Dziś Pan może być w Berlinie, a ja w Los Angeles i możemy wykonać naszą pracę z takim samym efektem, przeznaczając na nią znacznie mniej czasu. Oczywiście, mam tu na myśli pracę umysłową – w niektórych branżach, np. w budownictwie, skrócenie tygodnia pracy przełożyłoby się na niższą wydajność.

**Zakłada Pan zatem, że pomysł z 32-godzinowym tygodniem pracy będzie dobry o ile zachowana zostanie wydajność 40-godzinowa. To możliwe?**

Uważam, że w świecie nowych technologii w coraz większej liczbie firm dochodzi do nowej umowy społecznej – umawiamy się na wynik, a nie na przesiedzenie 8 godzin w biurze. Jeśli ktoś jest bardzo zdolny i wykona swoją pracę w 4 godziny – super. Jeśli będzie potrzebował 7 czy 8 godzin dziennie – niech spędza w biurze tyle właśnie czasu. Prowadzenie biznesu polega dziś na realizacji poszczególnych zadań – w środowisku firmy umawiam się z pracownikami, że wspólnymi siłami zrealizujemy dane zadanie. Współczesny biznes na pewno nie polega na trzymania pracowników przez 40 godzin tygodniowo w biurze. Tak jak jednak wspominałem – sytuacja ta dotyka coraz większej liczby branż, ale nie wszystkich: jeśli ktoś pracuje jako kasjer, jego efektywność będzie mniejsza, gdy spędzi na kasie 4 godziny, niż gdyby spędził 8.

“ **W świecie nowych technologii w coraz większej liczbie firm dochodzi do nowej umowy społecznej – umawiamy się na wynik, a nie na przesiedzenie 8 godzin w biurze. Nie zdziwię się, jeśli w pewnej perspektywie wprowadzony zostanie w związku z tym 4-dniowy tydzień pracy.**

Z jednej strony wizja krótkiego tygodnia pracy jest atrakcyjna, z drugiej strony nowoczesne technologie sprawiają, że wielu z nas jest w pracy cały dzień – maila można przecież wysłać z domu, a służbową rozmowę telefoniczną można odbyć w centrum handlowym. Nie zaburza to tzw. *work-life balance*?

Dyskusowanie o sztywnym podziale między pracą a czasem wolnym jest dziś bardzo trudne. *Work-life balance*, o którym Pan wspomniał, przedstawiano dotąd często jako „8-8-8”, czyli po 8 godzin przeznaczanych w ciągu dnia na: sen, czas wolny i pracę. Obecnie ten podział wydaje się absurdalny, bo dwa ostatnie z tych elementów absolutnie się przenikają. Jeśli mówimy o tym, że przez technologie jesteśmy w pracy cały dzień, to równie dobrze można powiedzieć, że cały dzień mamy wolne – czy jeśli ktoś w godzinach pracy odbiera wiadomość na Messengerze, to w tym czasie pracował czy nie pracował?

“ Jeśli mówimy o tym, że przez technologie jesteśmy w pracy cały dzień, to równie dobrze można powiedzieć, że cały dzień mamy wolne – czy jeśli ktoś w godzinach pracy odbiera wiadomość na Messengerze, to w tym czasie pracował czy nie pracował?

Kiedyś, gdy ktoś chciał do mnie zadzwonić prywatnie w czasie pracy, było to bardzo łatwe do wychycenia, bo musiał wykręcić numer stacjonarny, a następnie Pani z sekretariatu przełączała to połączenie na odpowiedni numer wewnętrzny – wówczas ludzie nie tyle co się z tym kryli, co na pewno do pewnego stopnia powstrzymywali. Dziś jest zupełnie inaczej. Mówiąc o *work-life balance* nie powinniśmy więc sztywno odliczać 8 godzin na zegarku, lecz zastanowić się, czy któraś z istotnych części mojego życia nie bierze w długim okresie wyraźnej przewagi nad drugą? Krótkoterminowo wiadomo bowiem, że czasem trzeba więcej czasu poświęcić rodzinie, np. gdy ktoś bliski choruje, a czasem pracy – gdy w jednym momencie nawarstwiła nam się lista spraw do załatwienia.

**Na początku rozmowy poruszyliśmy temat podmiotowości prawnej, która dotyczy dziś tylko i wyłącznie użytkowników technologii. Z jednej strony to naturalne, z drugiej jednak – gdy kupuję auto, które, według zapewnień producenta, jest w stanie jechać samo, mam prawo oczekiwać, że w przypadku, gdy mój samochód wyrządzi szkodę, odpowiedzialność poniesie producent, twórca algorytmu, a nie ja. Czy w przyszłości może się to zmienić?**

Oczywiście, toczą się już na ten temat dyskusje. Dziś faktycznie za spowodowanie wypadku, nawet jeśli auto jechało w trybie automatycznym, odpowiada Pan, a nie ktoś, kto zaprogramował ten samochód. Po to zresztą nadal jest w tym aucie potrzebny kierowca – w razie niebezpiecznej sytuacji to on będzie musiał podjąć decyzję, jak się zachować.

Wyobraźmy sobie, że jedziemy szybko autem i nagle, 20 metrów przed nami pojawia się przeszkoda, np. zwalone drzewo. Mamy do wyboru albo w nie wjechać, decydując się praktycznie na śmierć, albo skręcić ostro w lewo, wjeżdżając w grupkę stojących dzieci, albo też skręcić w prawo, nie dając szansy na przeżycie znajdującemu się tam mężczyźnie. Którą opcję wybierzemy?

Jeśli jestem w stanie wyższej konieczności i ratując swoje życie wjadę w kogoś, ale zrobiłem wszystko by temu zapobiec – nie jestem winny. Prawo zakłada, że w tym momencie działałem impulsowo – miałem ułamki sekund na podjęcie decyzji i ludzką rzeczą było, że starałem się chronić własne życie. Co jednak, gdy będziemy musieli podjąć decyzję, w kogo wjechać wcześniej, np. przy zakupie auta?

### **Jak to?**

Pozostańmy przy dramatycznej sytuacji, którą opisałem przed chwilą – wówczas mówiłem o działaniu pod wpływem impulsu. Co jednak, gdy do takiego zdarzenia doszłoby, kiedy autem kierowałby automat i to maszyna miałaby podjąć decyzję, w co lub w kogo wjechać? Nie wiemy, jaką decyzję podjęłaby tak naprawdę sztuczna inteligencja.

Czy możemy sobie zatem wyobrazić, że w momencie kupna auta, nabywalibyśmy równocześnie wybrany przez nas, zindywidualizowany „pakiet etyczny”, wskazujący maszynie, w jaki sposób zachować się w kryzysowym momencie? Czy bylibyśmy w stanie zadeklarować, że w obliczu takiej sytuacji maszyna ma się roztrzaskać, zabierając nam życie, ale ratując przechodniów lub pasażerów aut stojących obok? A może ma się starać – nie bacząc na krzywdę innych – ratować nasze życie? Na ten moment wsiadając do auta nie musimy podejmować takich decyzji – to dla nas czysto hipotetyczne rozważania. Co jednak, jeśli musielibyśmy to zrobić?

Mnie osobiście trudno jest mentalnie zmierzyć się z takim dylematem. W związku z tym, powtórzę, dobrą informacją jest dla nas to, że jak na razie wszelka odpowiedzialność spoczywa na ludziach i trudno sobie wyobrazić świat samych maszyn. Być może zresztą branie odpowiedzialności za to, co robią maszyny będzie jednym z najważniejszych ludzkich zadań w przyszłości.

# O rozmówcy



SEBASTIAN PTAK

Prezes Zarządu, Blue Media S.A.

**Sebastian Ptak** – prawnik, ekspert rynku bankowego, współtwórca nowoczesnego sektora płatniczego w Polsce. Prezes Zarządu Blue Media S.A. – jednego z największych dostawców rozwiązań technologicznych w obszarze finansów, gdzie odpowiada m.in. za obszar bezpieczeństwa oraz rozwój biznesu, w tym za planowanie strategicznych kierunków rozwoju firmy. Absolwent Uniwersytetu Gdańskiego i laureat licznych nagród – w 2009 r. uhonorowany przez Związek Banków Polskich tytułem Ambasadora Gospodarki Elektronicznej, w 2010 r. – Odznaką Honorową ZBP, a w 2016 r. – Medalem Mikołaja Kopernika w uznaniu szczególnych zasług w budowie i rozwoju sektora bankowego. Najnowsze wyróżnienie w jego kolekcji to zdobyta w 2019 r. nagroda imienia Profesora Remigiusza Kaszubskiego za działania na rzecz innowacyjnych rozwiązań w dziedzinie bankowości elektronicznej i prawa nowych technologii.

## Partnerzy „PPG”



SAMORZĄD  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



GDAŃSK

