

# Zachować podmiotowość w erze robotów



dr  
**JUSTYNA POKOJSKA**

DELab Uniwersytetu Warszawskiego, Koordynatorka programu *Jobs & Skills for the Future*  
na Wydziale Socjologii UW

W dobie postępującej optymalizacji i automatyzacji pracy, ludzie coraz częściej bywają postrzegani i traktowani jako pojedyncze trybiki wchodzące w skład większej maszyny. Liczy się tylko maksymalna efektywność podejmowanych przez nich działań oraz posiadane kompetencje. A co z ich podmiotowością i sprawczością? Czy w erze robotów będzie jeszcze dla nich miejsce? W czym maszynom nigdy nie uda się zastąpić człowieka?

## Nowy paradygmat pracy

Jeszcze kilkanaście lat temu wizja współpracy człowieka z tzw. „sztuczną inteligencją” była fantazją rodem z filmów *science fiction*. Steven Spielberg – za swój wizjonerski obraz pt. *AI* – otrzymał w 2002 roku Oscara w kategorii efekty specjalne. Dziś już wiemy, że inteligentne technologie, które towarzyszą nam w wielu obszarach życia, nie muszą wcale przybierać formy humanoidalnych obiektów rodem z odległej galaktycznej przyszłości, a ich obecność może być praktycznie niezauważalna dla „zwykłego człowieka”.

Jak pokazują badania Międzynarodowej Federacji Robotyki (IFR), na świecie pracuje dziś ponad 2,7 mln robotów przemysłowych, a współczynnik robotyzacji w sektorze produkcji wynosi 113 maszyn na 10 000 pracowników (prym niezmiennie wiodzie Singapur ze wskaźnikiem 918). W Polsce proces automatyzacji przemysłu nie zwalnia tempa – w 2019 roku zajęliśmy 14. miejsce w rankingu sprzedaży robotów fabrycznych, a dziś możemy się poszczycić prawie 16 tysiącami robotów przemysłowych, które zasilają między innymi takie sektory gospodarki, jak branża motoryzacyjna, przemysł elektroniczny czy metalurgia.

Postępujące procesy datafikacji, automatyzacji i robotyzacji, które dodatkowo przyspieszyły w dobie związanych z pandemią lockdownów, diametralnie redefiniują paradygmat pracy w świecie rewolucji przemysłowej 4:0. Eksperti Ernst & Young wskazują na trzy główne megatrendy, które zdeterminują kształt rynku pracy w niedalekiej przyszłości – są to: rozwój GIG Economy, która do 2025 r. obejmie prawie 15 proc. pracowników w skali całego globu, znaczący spadek lojalności pracowników do pracodawcy przy jednoczesnym wzroście oczekiwań (nie tylko finansowych) oraz globalizacja talentów, czyli odejście od idei zatrudniania na całe życie, na rzecz dynamicznego i optymalnego dopasowywania odpowiednich specjalistów do odpowiednich stanowisk (w danym czasie).

Mówimy więc o rewolucyjnych zmianach prowadzących do znaczącego uelastycznienia modeli biznesowych, w tym upowszechnienia pracy hybrydowej, rozwoju gospodarki zadaniowej, opartej na pracy projektowej i platformizacji zadań, a także rozszczepieniu miejsc pracy, outsourcingu i – co kluczowe – dematerializacji pracy oraz jej efektów.

## W kierunku depersonalizacji?

Pod wpływem nasilającego się imperatywu racjonalizacji i formalizacji rynku pracy oraz implementacji naukowych zasad zarządzania w strukturach nowoczesnego systemu dochodzi – zdaniem niemieckiego filozofa i socjologa, Jürgena Habermasa – do ograniczenia sprawczości jednostek, „zawężania zakresu swobody podejmowanych

działań i decyzji”, a przez to „neutralizacji” i „depersonalizacji” istoty wykonywanej pracy. Na żarłocznie kapitalistycznym rynku „coraz większe znaczenie w uzyskiwaniu statusu zawodowego przypada tym elementom ról zawodowych, które nie są związane z pełnionymi funkcjami”, ale z posiadanymi kompetencjami. Dyskusja o tym, jakie konkretne umiejętności muszą zdobyć pracownicy, by móc efektywnie odnaleźć się na rynku pracy w dobie postępującej transformacji cyfrowej, trwa zresztą od kilkunastu już lat. W głosach ekspertów wybrzmiewa konieczność doposażenia jednostek w pakiet wymaganych umiejętności, których określony i znormalizowany poziom zaawansowania stanie się w niedługim czasie standardem oczekiwani zawodowych.

Ten swoisty „fetyszizm kompetencyjny” podtrzymuje wizję odpersonalizowanego podmiotu, przenosząc punkt ciężkości w refleksji o miejscu jednostki w świecie transformacji cyfrowej na konieczność obudowania jej zapleczem umiejętności i dyspozycji, które pozwolą pracownikowi sprostać wymogom rynku. Jak pisze Krzysztof Świrek – „wnętrze człowieka i jego zdolność myślenia – *locus* wolności dla całej tradycji klasycznej filozofii podmiotu – jako sfera sprowadzona [zostaje – przyp. J.P.] do urzeczowionych kompetencji”.

Technokratyczne, uprzedmiotowione myślenie o pracowniku pomija dwa kluczowe, powiązane ze sobą aspekty namysłu nad istotą ludzkiego bycia w świecie, tj. podmiotowość i sprawczość. Kartezjańska idea podmiotu, *subiectum*, zasadza się na myśleniu (*cognitare*). *Cogito ergo sum* – znaczy myślę, więc jestem. *Ego sum, ego existo* – jestem, istnieję, tak długo, jak mogę być podmiotem moich aktów myślenia. Innymi słowy – gdy przestaję się zastanawiać i urefleksyjniać – zacierza się sens mojego istnienia tu i teraz. W dobie rewolucyjnych zmian technologicznych i konieczności adaptowania się do coraz bardziej wyśrubowanych wymogów rynku pracy często zapominamy o namyśle nad sobą samym/samą, o byciu podmiotem i przedmiotem swoich własnych refleksji. Gorliwe wykonywanie obowiązków związanych z rolą swoistego trybika w maszynie rynkowej, wynikające z usilnej próby utrzymania się na fali cyfrowego tsunami, może prowadzić do stopniowego ograniczenia istoty naszego człowieczeństwa, poprzez wyparcie refleksyjności przez imperatyw maksymalizacji efektywności podejmowanych działań.

“ **Gorliwe wykonywanie obowiązków związanych z rolą swoistego trybika w maszynie rynkowej, wynikające z usilnej próby utrzymania się na fali cyfrowego tsunami, może prowadzić do stopniowego ograniczenia istoty naszego człowieczeństwa, poprzez wyparcie refleksyjności przez imperatyw maksymalizacji efektywności podejmowanych działań.**

Obok myślenia, drugą antropologiczną koniecznością warunkiem) istnienia gatunku ludzkiego jest działanie w świecie społecznym. Dzięki swojej sprawczej eksternalizacji (*agency*) jednostki mogą nie tylko realizować własne potrzeby, ale też wpływać na innych i współtworzyć szerszą sieć relacji społecznych. Człowiek działający (*homo agens*) powołuje do życia nowe wartości i sensy, współdzielone wraz z innymi członkami społeczności. I choć coraz częściej przypisuje się dziś tak rozumianą sprawczość także maszynom i robotom (w myśl Latourowskiej koncepcji *Actor-Network-Theory*), tym, co wyróżnia ludzką eksternalizację na tle całości „dziania się” w świecie jest jej intencjonalność i zdeterminowanie, czyli krytyczna analiza związków przyczynowo-skutkowych. Z czasem jednak i ta pozorna przewaga zostanie zniwelowana przez samodoskonające się systemy oparte na rozwiązaniach *machine learning*, które – dzięki coraz lepszym korpusom danych źródłowych – będą w stanie przy podejmowaniu decyzji w ułamku sekundy przeanalizować wszystkie istniejące alternatywy.

Czyżby ziszczał się właśnie najczarniejszy sen *homo oeconomicusa*? Jak pozostać myślącym, działającym podmiotem ludzkim w erze robotów?

## Pozostać człowiekiem w erze robotów

Potrzebę namysłu nad podmiotowością człowieka w obliczu postępujących zmian technologicznych widać wyraźnie w przesunięciu kompetencyjnym, o jakim piszą dziś badacze w kontekście przyszłości rynku pracy. Wśród umiejętności niezbędnych do utrzymania się na stanowiskach, wskazywane są, rzecz jasna, kompetencje poznawcze i techniczne (wśród których wymienia się kluczowe dziś umiejętności cyfrowe), ale z coraz większą siłą podkreśla się rosnącą wagę kompetencji społecznych, w tym otwartość na pracę w różnorodnych zespołach wykorzystujących technologie z obszaru sztucznej inteligencji.

“ **Wśród umiejętności niezbędnych do utrzymania się na stanowiskach – obok kompetencji poznawczych i technicznych – z coraz większą siłą podkreśla się rosnącą wagę kompetencji społecznych, w tym otwartość na pracę w różnorodnych zespołach wykorzystujących technologie z obszaru sztucznej inteligencji.**

W tym duchu, w raporcie OECD dotyczącym wizji rynku pracy w 2030 roku, wskazano wprost trzy dodatkowe kompetencje transformatywne, które – obok dotychczas artykułowanych umiejętności społecznych – dadzą (szczególnie młodym) pracownikom poczucie odpowiedzialności i świadomego współtworzenia ekosystemu pracy. Są to: sprawność tworzenia nowych wartości, czyli innowacyjność i twórcze podejście do wykonywanych zadań, zdolność do godzenia napięć i rozwiązywania dylematów, szczególnie istotna w pracy projektowej w systemach *agile*-owych, oraz umiejętność brania odpowiedzialności za swoją rolę w zespole i szerszym ekosystemie, co wymagać będzie podstaw dojrzałości intelektualnej i moralnej.

Zastrzyk kompetencyjny ma więc skutecznie wzmocnić pozycję jednostki ludzkiej na rynku pracy, jednak bez uprzednio ugruntowanej podmiotowości i sprawczości – człowiek nie zdoła wytrwać w konkurencji z maszyną. Jak słusznie konstatuje Krzysztof Nowak – cenna wydaje się „możliwość zdystansowania się od sposobu traktowania pracownika jako pasywnego „obiekta” (...) na rzecz trójwymiarowego ujęcia pracownika jako aktywnego podmiotu, który w przypadku granicznym ma możliwość formułowania rozmaitych alternatyw, przekonywania do nich zainteresowanych, a następnie dokonywania wyboru”.

W świecie relacji zapośredniczonych przez nowe technologie cyfrowe, w których równymi partnerami interakcji stają się aktorzy nie-ludzcy, czyli m.in. roboty i technologie bazujące na rozwiązaniach z zakresu AI, warto objąć szczególnym namysłem i troską ideę podmiotowości człowieka. Stawianie istoty ludzkiej w jednym szeregu z wytworami postępu technologicznego, czyli *de facto* produktami ludzkiej sprawczości, może bowiem prowadzić do zatarcia przymiotów konstytutywnych dla naszego gatunku, czyli cech, które wyróżniają nas z porządku zwierząt.

“ **Stawianie istoty ludzkiej w jednym szeregu z wytworami postępu technologicznego, czyli *de facto***



## produktami ludzkiej sprawczości, może prowadzić do zatarcia przymiotów konstytutywnych dla naszego gatunku, czyli cech, które wyróżniają nas z porządku zwierząt.

Ekspert z OECD mają na to swoją receptę – „aby poradzić sobie z nowością, zmianą, różnorodnością i niepewnością, jednostki myśleć muszą umieć samodzielnie, a pracować – grupowo”. Zarówno działanie, intencjonalne i zdeterminowane, jak i myślenie – w tym szczególnie ważne – auto-urefleksyjnienie, mogą więc stanowić pierwszy krok do zachowania podmiotowości i człowieczeństwa w erze coraz bardziej „ludzkich” robotów.

### O autorce

Dr **Justyna Pokojska** – DELab UW, Wydział Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Koordynatorka programu *Jobs & Skills for the Future* w DELab UW. Dwukrotna stypendystka Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Z zamiłowania społecznik, z wykształcenia socjolog, pasjonatka badań terenowych. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół kompetencji cyfrowych i wyzwań społecznych związanych z postępującą transformacją cyfrową. Gospodyni audycji radiowej „Efekt Sieci” w Radiu Kampus, autorka w dziale Opinie Magazynu Forbes.

