



Czy praca w przyszłości może ulec dehumanizacji?

JOLANTA KOPKA
SPOŁECZNA AKADEMIA NAUK W ŁODZI

Abstrakt

W artykule podjęto problem humanizacji pracy i jej przemian, w zależności od procesów zachodzących w całym społeczeństwie, w jego wymiarach: społecznym, gospodarczym, politycznym i technologicznym. Humanizacja pracy została osadzona na założeniu podmiotowości jednostki, przy czym – wśród różnych ujęć podmiotowości – zwrócono przede wszystkim uwagę na to, że jest ona niezbywalną właściwością osoby ludzkiej. Skoncentrowano się na hipotezie o zagrożeniach podmiotowości osoby ludzkiej procesami technicyzacji, cyborgizacji, rozwojem sztucznej inteligencji, ale także – jej orientacją na sprawczość, użyteczność i skuteczność. Postawiono następujące pytania: Co w przyszłości będzie oznaczało bycie podmiotem moralnym? Czy wobec postępującej inwazji technologii informatycznych i totalnej inwigilacji/kontroli ludzi będziemy redefiniować nasze człowieczeństwo i dążyć do humanizowania naszej aktywności?

Słowa kluczowe:

humanizacja pracy, podmiotowość, dehumanizacja pracy.

Humanizacja pracy – co to takiego?

Konieczność podejmowania działań na rzecz humanizowania ludzkiej pracy nie wydaje się budzić żadnych zastrzeżeń. Chcemy, aby to co robimy w ramach pracy, było adekwatne do naszych oczekiwań i możliwości. W przekonaniu o konieczności podjęcia działań humanizujących naszą aktywność, zwłaszcza zawodową i zarobkową, był jednakże od zawsze ukryty swoisty dysonans między traktowaniem humanizacji jako systemu idei, związanych z upodmiotowieniem człowieka, a systemem działań praktycznych, podnoszących wydajność osób pracujących, poprzez dostosowywanie charakteru pracy do ich możliwości i aspiracji.

Podnoszenie jakości pracy i jej wydajności może, ale nie musi być celem aktywności zawodowej ludzi. Założenie o możliwej tożsamości optymalizacji organizacji pracy i optymalizacji zadowolenia z jej wykonywania w pewnych przypadkach może stanowić usprawiedliwienie dla działań o charakterze pragmatyczno-manipulacyjnym. Nie zmienia to faktu, że wszelkie próby przystosowania warunków pracy do potrzeb osób zatrudnionych mogą owocować zwiększaniem ich poczucia komfortu. Niemniej, z perspektywy humanizacji pracy, dostosowanie warunków pracy do wymagań osób pracujących powinno być nakierowane również na wartości związane z ich samorealizacją.

Jolanta Kulpińska pisała, że humanizacja pracy polega na: (...) *stopniowym usuwaniu wszelkich przeszkód stojących na drodze do przekształcenia pracy w działalność twórczą i rozwijającą człowieka* (1984, s.205). Stwierdzenie to implikuje konieczność przeprowadzenia analiz odnośnie do wartości związanych z samorealizacją i czynników ją wyznaczających.

Można również postawić hipotezę, że o ile refleksja nad czynieniem pracy bardziej „ludzka” wyprowadzana jest nieustannie ze

wzrastającej samoświadomości ludzi i ich podmiotowości, to działania na rzecz poprawy warunków pracy są umotywowane zdecydowanie pragmatycznie. Nie jest tak, że sfery te się nie przenikają i nie warunkują, ale przedłożenie samoświadomości nad pragmatykę działań ma bardziej złożony charakter. Oczekiwania ludzi, a zwłaszcza okoliczności, w których mają się one realizować, nie tylko nieustannie się zmieniają, ale tempo tych zmian narasta wraz z postępem technologicznym, komunikacyjnym, globalizacją. Co prawda potrzeby ludzi związane z bezpieczeństwem, samorealizacją, egzystencją biologiczną i społeczną zawsze są obecne, ale już ich treści, hierarchie, stopień pożądania itp. podlegają systematycznej aktualizacji.

Aktywność zawodowa ludzi nie odbywa się w próżni społecznej, politycznej, kulturowej, ale jest ściśle powiązana z obowiązującym i uświadamianym systemem aksjonormatywnym i aktualnymi warunkami pracy. Musimy nieustannie odpowiadać na pytania, na ile polityka z wyznaczaniem granic upodmiotowienia lub uprzedmiotowienia jednostki wpływa na jej zawodową aktywność, poziom inicjatyw, na ile sytuacja ekonomiczna, poziom bezrobocia determinuje sytuację pracowniczą, jak technologie wyznaczają charakter pracy ludzi, jaki poziom adekwatności występuje między strukturą zatrudnienia a systemem edukacji itd. Rozważania te można próbować częściowo uporządkować w kontekście koncepcji „małej” i „dużej” humanizacji Kazimierza Doktora (1968), opartych na analizach społecznych struktur i procesów na poziomie mikro oraz na poziomie makro, a więc w odniesieniu do przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa. Doktor jednakże podkreślał, że trudniej jest promować humanizację na poziomie mikro, odnosząc się do konkretnych warunków zatrudnienia, niż ówczesznie, tj. w PRL, pod szyldem dość utopijnych projekcji ustroju socjalistycznego, a więc – w przestrzeni założeń

ideologicznych. Pojawiające się kłopoty dotyczyły i dotyczą także obecnie, nie tylko niskiej efektywności działań humanizujących pracę, ale także – ograniczonej spójności sfer ideologicznej i pragmatycznej.

W różnych okresach czasu humanizacja pracy wiązana była z prawami jednostki, jej godnością i możliwościami samorealizacji w aktywności zawodowej oraz – zwłaszcza od lat 90. – z szybkim tempem zmian technologicznych i kulturowych w przestrzeni globalnej, skutkujących przemianami w samym charakterze pracy, stosunkach pracy, odmiennym typem aktywności ludzi i tworzonych przez nich wspólnot. Charakter przemian i ich tempo miały decydujące znaczenie dla oczekiwanych działań w zakresie humanizacji pracy.

Biorąc pod uwagę umocowania działań humanizacyjnych w koncepcjach ładu społecznego i gospodarczego musimy, zdaniem Danuty Walczak-Duraj, odpowiedzieć na trzy pytania (2013, s.10). Pierwsze pytanie dotyczy tego, czy działania te są wyprowadzane z założeń ideowych czy ideologicznych; drugie – czy mają spójny charakter, także w warstwie postulatywnej; trzecie – czy powinno w humanizowaniu pracy koncentrować się na jednostce i różnych aspektach jej rozwoju, marginalizując wspólnotowy i społeczny charakter pracy?

Czym więc, wobec tak zróżnicowanych podejść analitycznych, jest humanizacja pracy? Przyjmijmy, że ogniwem porządkującym wszelkie działania humanizujące jest człowiek, z jego możliwościami i potrzebami, kulturowo, cywilizacyjnie, środowiskowo wyznaczonymi. Humanizacja pracy ma więc podporządkowywać logikę i warunki wykonywania pracy potrzebom egzystencji i rozwoju osoby ludzkiej, zapewniając jej poczucie podmiotowości i oczekiwanej sprawczości.

Jakie treści składają się na poczucie podmiotowości? W sferze aktywności zawodowej możemy czuć się upodmiotowieni niekiedy już w sytuacji, kiedy oceniamy relacje z innymi

i zarobkowe ekwiwalenty naszej pracy, jako sprawiedliwe i zasadne lub też, najczęściej, kiedy czujemy się kreatorami tych procesów w każdej roli, jaką pełniemy. Humanizacji pracy nie można sprowadzać tylko do warunków fizycznych czy materialnych środowiska pracy, do jej organizacji, ale przede wszystkim – odnosząc się do zróżnicowanych potrzeb ludzi, ich pragnień wspólnotowości i aspiracji.

Kiedy stajemy się podmiotami?

Podmiotowość jednostkowa wymaga posiadania własnej tożsamości i świadomej sprawczości. Bycie przedmiotem w relacjach interpersonalnych z kolei nie wymaga od osoby żadnego przygotowania, wiedzy i aktywności. To raczej brak tych atutów czyni ją przedmiotem dla innych ludzi.

W punkcie wyjścia we wszelkich rozważaniach nad podmiotowością zawsze znajduje się stanowisko etyczne, przydające wszystkim ludziom prawo do bycia autonomicznymi podmiotami moralnymi, a w konsekwencji – posiadania możliwości samodecydowania i samostanowienia o swoim losie. Podmiotowość osoby wiąże się z wewnętrzną organizacją jej systemów wartości, łańdów aksjonormatywnych, aspiracji i planów życiowych wokół poczucia jej tożsamości, sensu własnej egzystencji, także w relacji z otoczeniem społecznym. Podmiotowość moralną przypisujemy tej osobie, która postrzega etyczny wymiar rzeczywistości, jest przekonana do posiadania własnego prawa do samodecydowania, ocenia i porządkuje światy wewnętrzny i zewnętrzny.

Najczęściej mówiąc o podmiotowości jednostki odwołujemy się do wewnętrznej organizacji jej osobowości. Jest to całkowicie zrozumiałe ze względu na siłę sprawczą jej świadomości, organizującą również jej życiową aktywność. W socjologii podkreśla się związek między podmiotowością a społeczną egzystencją człowieka, jego pozycją w świecie zewnętrznym, związkami z innymi

ludźmi i rodzajem wpływu jego aktywności na otoczenie.

Rozbieżności dotyczące ujmowania podmiotowości dotyczą nie tylko jej zawartości i determinant. Związane są także z dylematem: czy owa podmiotowość jest przydana każdemu człowiekowi, czy tylko osobom spełniającym określone warunki, przede wszystkim posiadającym umiejętności refleksji i ocen. Nawet jeśli nie każdy człowiek w każdej sytuacji występuje w roli autonomicznego podmiotu moralnego, to jednak najczęściej prawo do podmiotowego traktowania przyznaje się każdemu człowiekowi, zaś zastosowanie wyjątków wymaga dodatkowego uzasadnienia. Nie zawsze potrafimy z tego prawa korzystać, występują także rozbieżności między subiektywnym, a obiektywnym rozumieniem własnej podmiotowości.

Możemy więc po pierwsze, mówić o podmiotowości jako o immanentnej cesze osoby ludzkiej, niezbywalnej i nienegowalnej w różnych jej manifestacjach i kontekstach. W tym przypadku każda istota ludzka ma prawo oczekiwać, że będzie się ją traktować jako mającą prawo do godności, samostanowienia, a więc podmiotowego, nie przedmiotowego, instrumentalnego traktowania. Sam fakt bycia człowiekiem predestynuje ją do takiego traktowania. Ogólna zgoda na takie stanowisko zawsze była jednakże uwarunkowana wieloma historycznie i kulturowo określonymi właściwościami ludzi, np.: płcią, wiekiem, rasą, stanem posiadania, poglądami politycznymi, religią i wieloma innymi.

Bliska temu stanowisku jest Margaret Archer, która przydaje podmiotowość jednostce niezależnie od tego, jakie ma ona relacje ze światem, czy kreuje rzeczywistość czy tego nie czyni. Podmiot może wg niej wpływać na struktury społeczne i je zmieniać, ale nie musi. Archer nie zastanawia się nad warunkami podmiotowości, ale raczej jak ona się wypełnia (2007, s.16)

W socjologii często pojęcie podmiotowości bywa zastępowane pojęciem sprawstwa, zwłaszcza wtedy, kiedy podmiotowość traktuje się jako możliwość oddziaływania na inne osoby, grupy i zbiorowości. Tak ujmuje zagadnienie Edmund Wnuk-Lipiński, podkreślając rolę sprawstwa jednostki w kształtowaniu rzeczywistości społecznej, zwłaszcza odnosząc się do zjawiska transformacji systemowej (1996). Podmiotowość jest oceniana pozytywnie jako kompetencja cywilizacyjna, cnota obywatelskości, aktywność publiczna. Zbliżone stanowisko wyraża Alain Touraine, pisząc: (...) *podmiot to wola jednostki, aby działać i być uznawaną za wyłącznie odpowiedzialną za własne czyny* (2006, s.772). To sprawstwo podmiotowe łączy się z umiejętnościami refleksyjnymi podmiotu, ważnymi zwłaszcza w czasach intensywnych przemian, wymuszających kreatywność i aktywność ludzi.

Konieczną podstawą wszelkiej sprawczości jest ludzka świadomość, będąca zrozumieniem własnych i cudzych działań, zobiektywizowana w wiedzy. Ludzka świadomość i związana z nią sprawczość tworzą tożsamość i podmiotowość osób. W tym podejściu warunkiem zaistnienia podmiotowości jest refleksyjność, wiąże się bowiem z myśleniem i działaniem. Podmiotowość staje się wtedy wypadkową refleksyjności.

Zgodnie z kategorią modernizacji refleksyjnej, ukutej przez Ulricha Becka, Anthony`ego Giddensa i Scotta Lasha sprawstwo podmiotowe zależy od czynników zewnętrznych, przede wszystkim od globalizacji wnoszącej niepewność, wykorzenienie, które zmuszają jednostkę do refleksyjności i samookreślenia, tworzących jej podmiotowość (2009).

Agata Krasowska, opierając się na koncepcji Wnuka-Lipińskiego i Piotra Sztompki wyróżnia podmiotowość aksjologiczną, celowościową, związaną z rozwojem społeczeństwa obywatelskiego oraz podmiotowość analityczną, której formy nie są z góry określone, gdyż

powstają w trakcie społecznego konstruowania (2012, s. 57). Z podmiotowością analityczną łączy Krasowska kategorię sprawstwa, która: (...) *akcentuje fakt, że wartości cenione w społeczeństwie wyrastają z norm społecznych, a nie naukowych. Toteż, jeśli mówimy o podmiotowości czy sprawczości, nie możemy zakładać z góry etapów następujących po sobie zmian społecznych, a które nie uwzględniają pierwiastka wolnej woli człowieka, prawa do podejmowania wyborów, obierania strategii radzenia sobie w sytuacjach społecznych* (ibidem). Ideą sprawczości nawiązuje do wspomnianej Margaret Archer, ale także do Dave`a Elder-Vassa, który bada osoby jako podmioty posiadające własne siły sprawcze, bez względu na zajmowane statusy społeczne. Zarówno w ujęciu aksjologicznym, jak i analitycznym podmiotowość jest kategorią, z pomocą której w socjologii opisuje się sprawczość osób.

Wśród wielu ujęć podmiotowość może więc być traktowana na trzy sposoby:

1. jako niezbywalna właściwość osoby ludzkiej;
2. jako oparta na refleksyjności sprawczość jednostki, wynikająca zarówno z jej indywidualnych, jak i społecznych uwarunkowań;
3. jako zbiór właściwości i cech ocenianych pozytywnie, z punktu widzenia założeń społecznego i cywilizacyjnego rozwoju.

Humanizacja a przemiany pracy

W relacji między osobą pracującą, a samą pracą mamy zawsze do czynienia z obopólnym wpływem, zarówno jednostki na pracę, jak i pracy na jednostkę. Humanizacja pracy zakłada więc swoisty rodzaj dopasowania tych dwóch stron relacji do siebie, dopasowania, które ma służyć przede wszystkim ludziom, ich możliwościom i potrzebom, sprzyjać ich rozwojowi, zgodnie z założeniami ich podmiotowego traktowania. Oczekiwania odnośnie do działań humanizacyjnych, a nawet związanych z definiowaniem podmiotowości będą

podlegać modyfikacjom, w zależności od przemian warunków pracy, roli jednostki w procesie pracy, jej samookreślenia, a także szerszych kontekstów ekonomicznych, ideologicznych i innych.

Wraz z postępującymi przemianami w technologiach, zwłaszcza teleinformatycznych, postępującą płynnością życia społecznego, niepewnością i nieprzewidywalnością przyszłości na dotychczas niespotykaną skalę, prowadzenie świadomych i celowych działań humanizujących ludzką pracę staje się wyjątkowo trudne. Aspektem dominującym i inicjującym wszelkie rozwiązania jest aspekt pragmatyczny, podczas gdy humanizacja, także w wymiarze etycznym ma charakter wtórny.

Danuta Walczak-Duraj opisując przemiany dokonujące się we współczesności, a zawierające się w konstrukcie zwanym ponowoczesnością, sygnalizuje proces wykorzeniania jednostki i grup społeczno-zawodowych z pracy. Pisze, że: (...) *współcześnie występuje wiele czynników zakłócających zarówno proces konstytuowania czy petryfikacji etosu pracy i grup etosowych, jak i czynników, które stanowią reakcję zarówno na obiektywnie występujące, jak i subiektywnie doświadczane obszary niepewności i ryzyka, co nie pozostaje bez wpływu na proces wykorzenienia z pracy zarówno jednostek, jak i grup pracowniczych* (2017, s.64).

Mimo, iż mamy do czynienia z wyłanianiem się nowych struktur społecznych, chociażby konsumptariatu i netokratów, pojawianiem się nowych biegunów, w efekcie zróżnicowanych prędkości rozwoju cywilizacyjnego, to z punktu widzenia zagadnień humanizacji pracy najważniejszym wydaje się być wykorzenianie jednostki ze społecznego kontekstu pracy. Globalizacja i wspomagająca ją rewolucja informatyczna, w rozszerzającej się przestrzeni wolności jednostki i indywidualizacji jej decyzji życiowych, koncentrują jej aktywności na osobie, przyjmując jej afiliacje jako wybrane przez nią i odpowiadające jej aktualnym interesom.

W systemach stabilnych wszelkie identyfikacje /kulturowe, statusowe, polityczne, religijne/ były jednostce narzucone, a ich ewentualne odrzucenie wymagało jej aktywności i dużego wysiłku. Obecnie wybory są dokonywane w znacznym stopniu przez samą jednostkę, nie są jej narzucane i kontrolowane przez otoczenie. Skądinąd też możliwości takiej kontroli są coraz bardziej ograniczone.

Uwolnienie się od stałych struktur czyni jednostkę bardziej wolną, ale też bardziej osamotnioną i skazaną – także wskutek osobistego wyboru – na kreacje własnych środowisk, z różnych powodów bardziej płynnych, czyli podlegających nieustannym aktualizacjom.

Poczucie niepewności dotyczy także samej pracy – jej zmieniających się treści, form i wymogów z nią związanych. Konieczność podporządkowania się nieustannym i coraz szybszym zmianom wymusza na ludziach dyspozycyjność w kreatywności, doksztalcaniu się, przemieszczaniu, których podstawą musi być nieograniczona wolność. Wolność staje się w tym przypadku nie tylko wartością autoteliczną, związaną z podmiotowością jednostkową, ale wartością instrumentalną, służącą realizacji cechy konstytuującej współczesne społeczeństwo konsumpcyjne, tj. konsumpcji poprzez pracę. Praca z kolei staje się najbardziej efektywna, kiedy jednostka nie posiada ograniczeń wspólnotowych, przestrzennych, komunikacyjnych i jest w stanie podporządkować się kompetencyjnie nowym zadaniom. Wolność więc, która zawsze była pragnieniem ludzi, staje się także koniecznością we współczesnym świecie.

Podobnym przemianom podlega potrzeba indywidualizacji. Indywidualizacja wraz z utratą trwałych identyfikacji wspólnotowych towarzyszy zmultiplikowanemu kanałom komunikacyjnych w społeczeństwie informacyjnym, czyni z nas „podróżników”, nie tylko zmieniających swoje miejsca w społecznej rzeczywistości, ale także nieustannie poszukujących tych

miejsc. Trwałe przynależności traktujemy jako znaki naszej słabości i nieprzystawalności do płynnej rzeczywistości. Kapitałem osoby jest jej wiedza i kompetencje komunikacyjne, a nie przynależność do stałych wspólnot. Nie znaczy to, że jednostka skazana jest na całkowitą samotność. Liczba identyfikacji wspólnotowych jest zdecydowanie większa niż w społeczeństwach stabilnych, a nawet – nieograniczenie wielka. Przynależność ta, choć indywidualnie dokonywana, podporządkowana jest bieżącym interesom ludzi, ma zróżnicowany charakter, inny rodzaj więzi między członkami, stwarza możliwość instrumentalizacji relacji międzyludzkich.

Jednym z najważniejszych skutków przemian dokonujących się w ostatnich czasach stało się wykorzenienie jednostki ze stałych struktur społecznych, a także – wykorzenienie z pracy, rozumiane jako: (...) *proces, w którym praca nie tylko zatracza swój dotychczasowy, strukturotwórczy, społeczny charakter, ale i jako proces, w którym sama praca podlega daleko idącym redefinicjom zarówno w odniesieniu do treści, form jej wykonywania czy form zatrudnienia* (Walczak-Duraj, 2017, s.69). Wykorzenieniu podlega więc zarówno osoba pracująca, jak i sama praca, którą wykonuje.

Czy w związku z tymi przemianami sytuacji jednostki w rzeczywistości pracy zmianie ulega postrzeganie przez nią własnej podmiotowości, a co za tym idzie – odmienne działania w zakresie humanizacji pracy? Spośród ww. trzech ujęć podmiotowości wydaje się nabierać większego znaczenia podmiotowość postrzegana jako sprawczość jednostki, silnie związana z praktyką społeczną i aktywnością zawodową. Taką konstatację wydaje się potwierdzać rozwój działań poprawiających warunki pracy, procesy instytucjonalizacji odpowiedzialności społecznej /*Corporate Social Responsibility*/, a także optymalizacja procesu pracy i wypoczynku, maksymalizująca efektywność pracy.

Praca, ale czyja?

Dotychczasowe próby zdefiniowania podmiotowości i zrozumienia istoty pracy ludzkiej oraz działań na rzecz humanizacji pracy posiadają stosunkowo niski poziom trudności w porównaniu z tym, co wydaje się przynosić nam nie tak znowu odległa przyszłość. Nie chodzi w tym przypadku o rozdzielenie tego, co naturalne od tego, co sztuczne, gdyż człowiek zawsze na miarę swoich możliwości zmieniał środowisko i samego siebie. Obecnie jednak mamy do czynienia z niespotykaną dotychczas skalą przemian noszących znamiona osobliwości, czyli takiego punktu w rozwoju cywilizacyjnym, od którego postęp techniczny nabiera ogromnej prędkości, czyniącej wszelkie przewidywania odnośnie do przyszłości niewykonalnymi.

O osobliwości mówi się w kontekście rozwoju sztucznej inteligencji, przewyższającej znacznie ludzką inteligencję. Może to dokonać się na dwa sposoby: poprzez wspomaganie ludzkiego potencjału /inżynieria genetyczna, bioinżynieria, farmakologia, bezpośredni interfejs mózg ludzki – komputer i in./ oraz przez stworzenie sztucznej inteligencji. Możliwe stało się korygowanie ruchów robota za pomocą interfejsu mózg – maszyna, a Elon Musk założył już firmę Neuralink, która zajęła się komercyjnym wykorzystaniem tej techniki: wszczepianiem implantów mózgowych ingerujących w przebieg różnych chorób, ale także stworzeniem „neuronowej koronki”, czyli urządzenia pozwalającego sztucznej inteligencji działać w tandemie z ludzkim mózgiem.

Nad podobnymi rozwiązaniami pracuje także zespół Marka Zuckerberga. Efektami pracy tego zespołu mają być systemy neuroobrazowania, które będą odczytywać nasze myśli komunikując się z ośrodkiem mowy w mózgu i wyświetlać je na ekranie. Konkretnie wyniki w dziedzinie interfejsów mózg – maszyna odnieśli już neurobiolodzy z Uniwersytetu

Stanforda, wszczepiając osobie częściowo sparaliżowanej do mózgu elektrodową matrycę, pozwalającą na przenoszenie aktywności mózgowej na wirtualną klawiaturę. Badaczom z południowoafrykańskiego Uniwersytetu Wits miało udać się połączyć mózg z internetem (m. technik, s.27).

O ile powyższe działania mają raczej pozytywny wydźwięk, to bardziej niepokojący charakter mają inne osiągnięcia, a mianowicie możliwość wpływania na umysły i ciała istot żywych. Eksperymenty na zwierzętach pokazały, że można <wyciągać> z głowy obrazy i fragmenty pamięci. Pojawia się także szansa na pamięć absolutną u ludzi i <wypełnianie> ludzkiego umysłu wspomnieniami, których tam nie było oraz kradzież wspomnień, bez woli osoby poddanej manipulacjom (www.mt.com.pl, s. 29). Amerykańska agencja DARPA uruchomiła projekt NESD / Neural Engineering System Design /, który – do celów militarnych – ma opracować neuronowe implanty, umożliwiające dwustronną komunikację ludziom i komputerom.

Czy tego typu przykłady mogą coś znaczyć w kontekście zmiany charakteru aktywności zawodowej i warunków pracy? Trudno byłoby aktualnie uzasadnić pozytywną odpowiedź. Pozostają one w większości w sferze eksperymentalnej i w przestrzeni laboratoryjnej. Jaką mają wobec tego wartość w refleksji socjologicznej?

Zanim odpowiem na to pytanie, zwróćmy uwagę na jeszcze inne potencjalne zagrożenia. Łączą się one z powstaniem sztucznej superinteligencji, przewyższającej wielokrotnie inteligencję ludzką i posiadającą zdolności samorozwoju. Perspektywa czasowa dotyczy, zdaniem wielu ekspertów, jednego pokolenia, tj. 20–30 lat.

O ile udoskonalanie ludzkich możliwości i ułatwianie pracy ludziom nie budzi większych zastrzeżeń, to już pojawienie się swoistych <istot>, posiadających większą moc

niż moc ludzi, a także nierozpoznane dzisiaj i nie do przewidzenia również w przyszłości możliwości działania, samorozwoju i kreowania rzeczywistości przez SI, budzi już obawy i niepokoje. Bill Gates, Elon Musk, ale także i Stephen Hawking wraz z Maxem Tegmarkiem i Frankiem Wilczkiem na łamach brytyjskiego „The Independent” wprost alarmują, że powstanie SI jest realne, a posiadając niewyobrażalne możliwości samodoskonalenia się SI uniezależni się od człowieka, podczas gdy my nie będziemy w stanie nie tylko się jej przeciwstawić, ale nawet zrozumieć motywów jej postępowania. O ile bowiem w krótkiej perspektywie czasowej możemy przewidzieć skutki naszych czynów, to w dłuższej – nie będzie to możliwe.

Już teraz możemy wyobrazić sobie SI, która przechrztyłaby rynki finansowe, opanowała centra decyzyjne i stworzyła broń, której nie potrafilibyśmy pojąć i się jej przeciwstawić. Kto byłby w takiej sytuacji traktowany jako podmiot działający? Czy mielibyśmy wpływ na warunki wykonywania pracy?

W wyniku analiz przeprowadzonych w 2013 roku w Oxfordzie przypuszcza się, że już w niedalekiej przyszłości ok. 47% miejsc pracy zostanie zastąpionych przez roboty. To nie jest niepokojące, ponieważ struktury zatrudnienia będą ewoluować i pojawiać się nowe rodzaje zatrudnienia. Tylko czy my będziemy <cyfrowymi dyrygentami>? Czy ludzka podmiotowość zostanie zakwestionowana? Co z osobami łączącymi własne ciało z jakimś rodzajem technologii? Od jakiego momentu cyborgowi odbierzemy prawo do bycia podmiotem moralnym i podmiotem w relacjach z innymi? Jak humanizować ludzką i <około ludzką> pracę? Co z uosobionymi maszynami?

Menedżer w przyszłości będzie musiał łączyć zarządzanie ludźmi, robotami, systemami poznawczymi, algorytmami i może czymś innym...

Mówi się już o możliwości skonstruowania robotów posiadających uczucia / badania Ipsos Mori prognozują je na rok 2056/, bez względu na to, jaka będzie podstawa tych uczuć i kto będzie nakreślał ich ramy. Czy poradzimy sobie z wyznaczaniem hierarchii praw, granic interwencji, skoro dotychczas nie uporządkowaliśmy świata w którym żyjemy, choćby i stosunku do innych istot żywych? Ron Arkin, amerykański roboetyk z Georgia Institute of Technology uważa, że już teraz należy zastanawiać się nad społecznymi i etycznymi konsekwencjami coraz bliższych relacji z robotami. Wzywają do tego także etnografka Tricia Wang i antropolog Madeleine Clare Elish, a Musk podkreśla, że także ludzie muszą się zmieniać, aby dotrzymać kroku maszynom.

Podejście takie sprzyja zastępowaniu idei humanizmu przez transhumanizm, a więc filozofię postulującą potrzebę zastosowania różnych technologii /neurotechnologii, biotechnologii, genetyki, nanotechnologii i in./ do przezwyciężenia słabości i ograniczeń natury ludzkiej. Transhumanizm sprzyja przedmiotowemu traktowaniu ludzkiego ciała, jako wymagającego zwiększonej sprawności i poprawy różnych fizjologicznych i umysłowych parametrów, porzucając jego sferę aktywności duchowej. Jeżeli ludzie zaczynają myśleć o przeniesieniu swojej świadomości do sieci komputerowej, to oznacza, że ich cielesność nie stanowi już integralnej części ich tożsamości. Osoba ludzka zaczyna być traktowana jak przedmiot poddawany swoistej obróbce, coś co podlega manipulacji, według niekoniernie jasnych, znanych i społecznie akceptowanych reguł.

Karol Wojtyła w różnych swoich wypowiedziach podkreślał, że osoba ludzka jest takim dobrem, które nie może być wykorzystywane do jakichkolwiek innych celów, także dla dobra innej osoby. Dążąc do zmiany swojego ciała i przeformułowania jego możliwości, kwestionujemy to, co dotychczas uważaliśmy za

podstawę człowieczeństwa, przy czym opieramy się nie na imperatywie rozwoju duchowego, moralnego jednostki, ale na pokonywaniu granic psychofizycznych i społeczno-kulturowych. Czy będziemy się zastanawiać <ile jest człowieka w człowieku>?

Jak zadbamy o własną tożsamość w sytuacji totalnej inwigilacji? Inwigilacji, która już stała się faktem, a w sytuacji połączenia z internetem pozbawi nas jakichkolwiek tajemnic i poczucia posiadania własności myśli, wspomnień, znaczeń? Na ile nasza aktywność zawodowa będzie wynikiem naszej kreatywności intelektualnej, a na ile stosowaniem wiedzy, nad którą nie mamy władzy? Świat może przestać być dla nas zrozumiały, a wiedza, która posiadają nieliczni, może być groźna dla pozostałych ludzi.

Oparcie się ewentualnym zagrożeniom wymaga istnienia wspólnot świadomie zarządzających swoją aktywnością życiową i zawodową, ale jak pisałam, odwołując się do Walczak-Duraj, już obecnie mamy do czynienia z wykorzenieniem jednostki i grup z procesu pracy, ale także i samej pracy. Płynność struktur, niepewność jutra, wspólnoty o charakterze celowościowym, krótkotrwałość więzi i podporządkowanie ich bieżącym potrzebom czynią jednostkę samotną i zdaną przede wszystkim na siebie. Czy te zaistniałe już przemiany nie czynią zagrożeń związanych z SI i robotyzacją jeszcze bardziej groźnymi?

Nie wydaje mi się także, żeby zacofanie technologiczne dużej części świata mogło być zabezpieczeniem przed globalnym zagrożeniem tymi technologiami, a nawet jeśli opóźni ten proces, to niekoniernie go wykluczy. Nie chcąc zrezygnować z bycia podmiotem w przyszłym świecie musimy redefiniować ludzką tożsamość i przygotować system działań humanizujących warunki naszej egzystencji życiowej, aby wizja wspaniałego świata Aldousa Huxleya, świata wygodnego – dzięki technice – ale jakże nieludzkiego, nie wydarzyła się naprawdę. 👁

Jolanta Kopka – prof. nadzw. dr hab., socjolog moralności zajmujący się badaniem etycznych wymiarów życia społecznego. W obszarze badań czy socjologii moralności wprowadziła pojęcie <dyspozycji etycznej>, warunkującej postrzeganie moralnych wymiarów rzeczywistości, prowadziła także badania nad młodzieżą, jej seksualnością, postawami wobec sukcesów w życiu i w pracy, stosunkiem do polityki i polityków, feminizowaniem się zawodów. W ramach zainteresowania etyką biznesu przeprowadziła badania nad stosunkiem do bogactwa i ubóstwa Polaków, rynkiem europejskim w perspektywie kulturowej i religijnej, uzależnieniem od pracy w e-gospodarce. Jednymi z ważniejszych były badania nad postawami tolerancji Polaków. a następnie próby odnoszenia tych analiz do przemian kulturowych o charakterze ponowoczesnym. Najnowsze badania poświęcone zostały różnym aspektom poczucia bezpieczeństwa młodzieży.

W Społecznej Akademii Nauk w Łodzi i w Warszawie powołała nową subdyscyplinę – socjokryminologię. Pełniła funkcję kierownika Katedry Socjologii i dyrektora Instytutu Dziennikarstwa i Socjologii w SAN.

Afiliacja:

Społeczna Akademia Nauk w Łodzi;
e-mail: jkopka51@wp.pl

Bibliografia:

- Archer, M. (2007). *Making our Way through the World*, Cambridge
- Beck, U., Giddens, A., Lash, S. (2009) *Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności*, Warszawa: PWN
- Doktor, K. (1968). Humanizacja pracy – przyczyny i efekty. W: *Społeczne problemy przedsiębiorstw przemysłowych*, Szczecin: Instytut Zachodniopomorski.
- Krasowska, A. (2012). Socjologiczne konstruowanie kategorii podmiotowości. W: *Forum Socjologiczne 3*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego

- Kulpińska, J. (1984). Praca w badaniach społecznych, W: *Człowiek – praca – postęp społeczny*, Warszawa: PWE.
- Touraine, A. (2006). Rola podmiotu w społeczeństwach nowoczesnych W: *Współczesne teorie socjologiczne*, L. M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.) Warszawa: Wydawnictwo Scholar
- Walczak-Duraj, D. (2013). Czy konieczny nowy paradygmat w humanizowaniu pracy i stosunków pracy? W: *Humanizacja Pracy*, 3 (273), PL ISSN 1643 – 7446.
- Walczak-Duraj, D. (2017). Proces wykorzeniania z pracy w perspektywie społeczeństwa ponowoczesnego W: *W kręgu myśli Profesora Jana Szczepańskiego*, t. 3, D. Kałużca, E. Ogrodzka-Mazur, A. Kasperek (red.) Cieszyn: Wydawnictwo ARKA
- Wnuk-Lipiński, E. (1996). *Demokratyczna rekonstrukcja. Z socjologii radykalnej zmiany ustrojowej*. Warszawa: PWN

Netografia:

m.technik – www.mt.com.pl – nr12/2017

Will the work be dehumanized in the future?

Abstract

Will work be dehumanized in the future?

The article discusses the problem of the humanization of work and its transformation, depending on the processes taking place in the whole society, in its dimensions: social, economic, political and technological. The humanization of work was based on the assumption of subjectivity of the individual, while – among various approaches to subjectivity – the attention was first drawn to the fact that it is an inalienable property of the human person. The focus was on the hypothesis about the threats to the subjectivity of the human person through the processes of technicalization, cyborgization, the development of artificial intelligence, but also – its orientation on efficiency, usability and effectiveness. The following questions were asked: What will in the future mean being a moral subject? Are we going to redefine our humanity and aim to humanize our activity in the face of the progressive invasion of information technology and total surveillance / control of people?

Keywords:

humanization of work, subjectivity, dehumanization of work.