

## **Alienacja algorytmiczna: praca i zatrudnienie w erze sztucznej inteligencji.**

\*\*\*

*Praca Heleny jest jedną z wielu nisko wykwalifikowanych prac opartych na sztucznej inteligencji. Helena jest pracownicą magazynu, która przez większość zmiany porusza się w alejkach magazynu ze skanerem, postępując zgodnie z instrukcjami jakie konkretne przedmioty wybierać i skąd. Jej aktywność ogranicza się do przestrzegania wytycznych i ciągłego skanowania kodów kreskowych produktów, półek i pojemników (które po zapelnieniu są wysyłane do drugiej części magazynu). Przez całą zmianę Helena opiera się na skanerze, który nie tylko ją kontroluje, ale także ocenia jej wydajność, monitoruje jej aktywność oraz przerwy i aktualizacje na żywo. Sztuczna inteligencja monitoruje pracę pozostałych czterech tysięcy pracowników magazynu, kontroluje zapasy i regały, dostawy i powiadamia klientów. [opis obowiązków pracownicy działu Pick w magazynie; źródło: badanie pilotażowe; imię respondentki zmienione]*

\*\*\*

Głównym celem projektu jest zbadanie zmian w miejscu pracy wynikających z implementacji algorytmów i weryfikacja tezy, że algorytmy pełnią podwójną funkcję: nie tylko pozwalają na większą wydajność, zapewniając optymalną kontrolę siły roboczej, ale także **kształtują podmiotowość pracowników, wytwarzając nowe rodzaje zaangażowania w miejscu pracy za pośrednictwem środowiska cyfrowego**. Innymi słowy, projekt ten ma na celu zbadanie, w jaki sposób zarządzanie algorytmiczne przyczynia się do zmian w sposobie, w jaki sposób siła robocza angażuje się w pracę, na które jak dotąd nie poświęcano tyle samo uwagi co w wypadku tezy o optymalizacji. Projekt bada implementacje algorytmiczne, dynamikę miejsc pracy i kontekst pracy algorytmicznej w celu nakreślenia tej formy zmiany organizacyjnej.

Empirycznie projekt stosuje teorię podmiotowości w miejscu pracy, celem analizy zarządzania algorytmicznego w organizacjach reprezentujących trzy branże: logistykę, magazynowanie i transport osobisty. Twierdzą, że branże te uosabiają przemiany Zachodniej pracy czasów późnego kapitalizmu. Po pierwsze, wszystkie z nich stosują technologię algorytmiczną do ciągłej analizy danych dotyczących pracy i zamówień w celu automatycznego dostosowania przepływu pracy i jej efektywnego podziału (abstrakcji). Po drugie, w dużej mierze opierają się na pracy tymczasowej, zatrudniając pracowników na krótkie umowy i rezygnując z nich, gdy nie spełniają wymogów. Po trzecie, połączenie technologii algorytmicznych i takiego sposobu zatrudnienia. Centralna część analizy koncentruje się na podmiotowości pracowników, którzy w codziennych obowiązkach polegają na technologii, która przechowuje informacje istotne dla oceny, daje instrukcje, monitoruje rozwój oraz uzupełnia ocenę i realizację zadań pracownika.

Wykorzystując materiał empiryczny, projekt ma na celu opracowanie teoretycznych narzędzi do interpretacji tego, w jaki sposób popularyzacja technologii algorytmicznej powoduje transformację w trzech obszarach pracy:

- (1) wpływając na sposób działania podmiotów kontroli (badanie pracowników);
- (2) wpływając na organizację miejsca pracy, w którym następuje nowe użycie algorytmów (badanie algorytmów i ich wykorzystanie)
- (3) Projekt bada też algorytmiczne miejsca pracy w kontekście rynkowym i regulacji prawnych, spojrzenie na elementy istotne dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej (badanie kontekstu).

Celem tego projektu jest rozwinięcie teorii alienacji, która pozwala zaobserwować, że spojrzenie na technologię algorytmiczną w świetle modelu podmiotowości oznacza, w efekcie, rozpoznanie nowego rodzaju zaangażowania pracownika w miejscu pracy, odzwierciedlonego na rynku pracy oraz w nowych wzorcach wzrostu biznesu i regulacji.