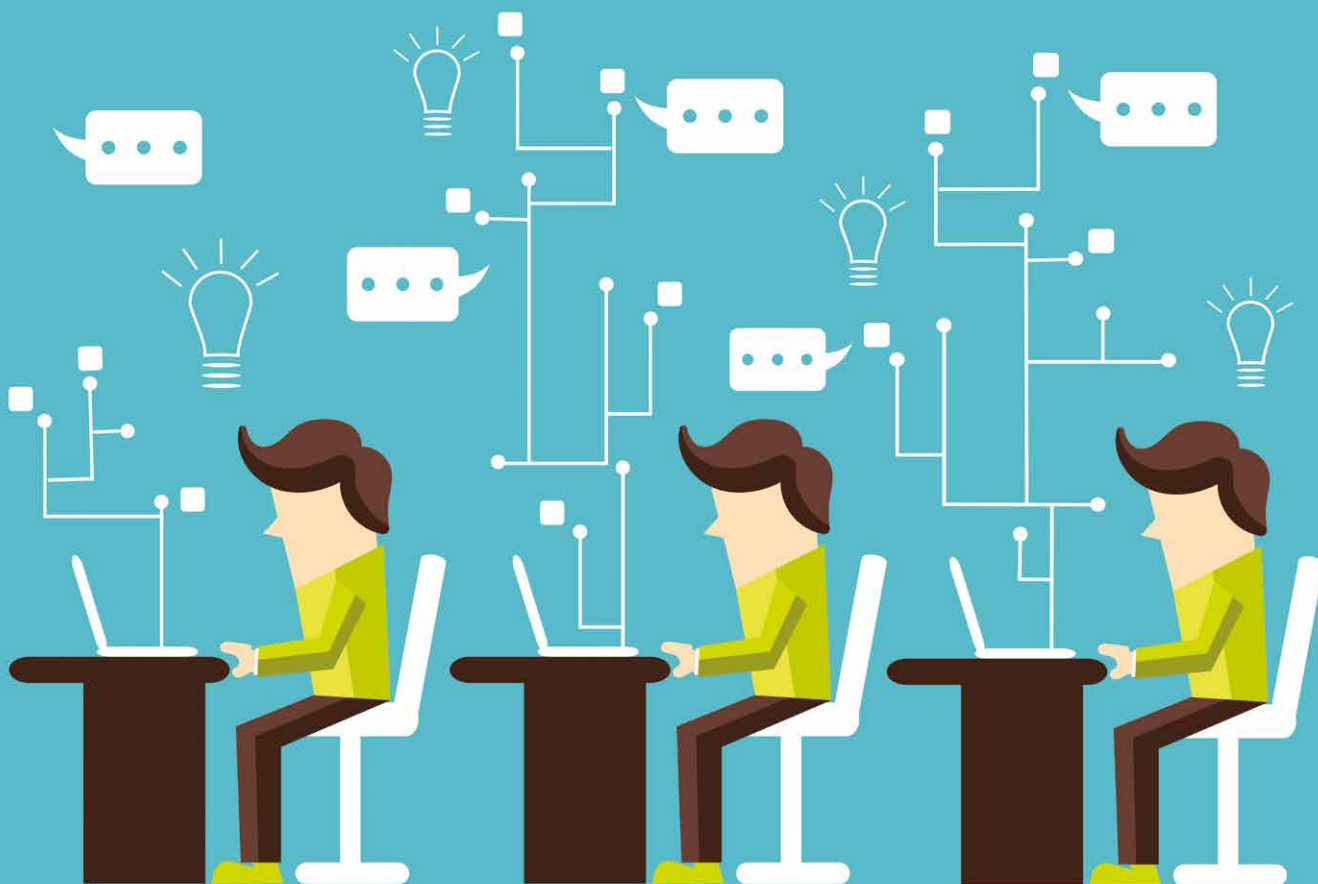


KOD (NIE)POROZUMIENIA

CZY W ERZE ALGORYTMÓW JEST JESZCZE MIEJSCE NA DIALOG?

Czarna skrzynka to metafora systemu, w którym znamy dane wejściowe oraz końcowy wynik, ale proces decyzyjny zachodzący w jego wnętrzu pozostaje nieprzejrysty dla człowieka. W przypadku najbardziej zaawansowanych algorytmów nawet ich twórcy często nie potrafią precyzyjnie wyjaśnić, dlaczego system podjął konkretną decyzję lub wygenerował dany komunikat, a znacząca część jego działania opiera na metodzie prób i błędów.



PRACA POD NADZOREM

Jest 8:15, powiadomienia z komunikatora nakładają się na siebie, skrzynka pocztowa puchnie, a kalendarz już zapowiada dzień bez przerwy. Ktoś prosi o doprecyzowanie wczorajszego *taska*, ktoś w ostatniej chwili wrzuca dokument *do szybkiego spojrzenia*. Stres pojawia się szybciej, niż zdążymy sięgnąć po drugi łyk jeszcze parzącej usta kawy. I kiedy chcemy wyjść do innego pokoju, wyłączyć na chwilę monitor, dociera do nas myśl, że w tej codziennej gonitwie nie jesteśmy sami. Zza ekranu spogląda system, dla nas niewidoczny, ale zawsze obecny, który rejestruje, porównuje i ocenia naszą pracę.

Kontrola w miejscu pracy nie przypomina dziś przełożonego patrzącego zza naszego ramienia czy oka kamery monitoringu w biurze. Coraz częściej przybiera postać algorytmów i systemów sztucznej inteligencji, które analizują efektywność, porządkują zadania, przygotowują grafiki i wskazują ryzyko. System ma wiedzieć więcej, widzieć szerzej i działać bez zbędnych ludzkich emocji, a dzięki temu w teorii nie powinien też się mylić.

TRZECI UCZESTNIK ROZMOWY

Algorytmiczny nadzór jest cichy i rozproszony. Liczy logowania, mierzy tempo realizacji kolejnych zadań, analizuje aktywność, a produktywność rozbija na drobne wskaźniki tworzące jeden wielki model człowieka. W klasycznej relacji pracownik – pracodawca pojawia się trzeci gracz, bez twarzy, bez odpowiedzialności i bez potrzeby tłumaczenia własnych decyzji, bo to tylko narzędzia i tylko statystyka.

Problem ujawnia się wtedy, gdy pracownik otrzymuje negatywną ocenę: *zbyt wolne tempo, za długa przerwa, wynik poniżej normy*. Do kogo się zwrócić? Komu wyjaśnić, że przyczyną był błąd techniczny? Często dialog urywa się po jednym zdaniu „Tak wyliczył system”. Przełożony nie zawsze jest w stanie odpowiedzieć, dlaczego tak to działa. Wtedy rośnie niepokój, a pracownik zaczyna dostosowywać się nie do sensu wykonywanej pracy, lecz do logiki wskaźników, których nikt mu nie wyjaśnił.

UWIĘZIENI W CZARNEJ SKRZYNCIE

Największym wyzwaniem dla komunikacji nie jest sama automatyzacja, lecz jej nieprzejrzystość. Pracownik dostaje etykietę *poniżej oczekiwań* i zaczyna zgadywać, co i jak zostało ocenione. W takiej atmosferze próba znalezienia odpowiedzi zaczyna wyglądać jak próba podważenia autorytetu, a nie element normalnej komunikacji. Zaufanie do wyników słabnie, a niepewność staje się nowym standardem relacji.

Stopniowo zostajemy więźniami wzorów, których nie rozumiemy i których nie jesteśmy w stanie skutecznie podważyć. Możemy biernie akceptować wyniki, a przez to zaczynamy działać defensywnie. Piszemy ostrożniej, bardziej „pusto”, zamiast rozmawiać – milczymy, aby za wszelką ceną uniknąć błędu, który bezlitośnie wyłapie system.

PRAWO JAKO PRÓBA PRZYWRÓCENIA STANDARDÓW

Przez lata prawo pracy miało na celu równoważyć relacje między pracodawcą a pracownikiem i tworzyć ramy uczciwego dialogu. Współczesne wyzwania sprawiają jednak, że klasyczne instrumenty prawa pracy mogą okazać się niewystarczające, a kluczowe stają się regulacje wymuszające przejrzystość, informowanie oraz możliwość kwestionowania decyzji podejmowanych przez systemy cyfrowe lub przy ich współudziale.

Unia Europejska stanowi jeden z najbardziej widocznych przykładów takich działań. Szczególne znaczenie mają przepisy z 2016 roku chroniące dane osobowe, lepiej znane pod skrótem RODO. Z jednej strony ograniczają one możliwość podejmowania decyzji bez udziału człowieka, a z drugiej wzmacniają prawo do uzyskania istotnych informacji o zasadach ich podejmowania, do wyrażenia sprzeciwu oraz do zapewnienia rzeczywistego udziału człowieka w procesie. W 2024 roku Unia Europejska przyjęła także, jako pierwszy region na świecie, przepisy dotyczące systemów sztucznej inteligencji, nakładając obowiązki w zakresie przejrzystości, nadzoru człowieka oraz właściwego projektowania i dokumentowania systemów, aby ograniczyć ryzyko działania czarnej skrzynki. Dodatkowym uzupełnieniem tych regulacji są dyrektywa z 2002 roku, która wzmacnia głos pracowników, zobowiązując pracodawców do informowania i konsultowania ważnych decyzji w miejscu pracy, oraz dyrektywa z 2019 roku podkreślająca znaczenie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy. Wspólnym celem tych przepisów jest przeciwdziałanie sytuacjom, gdy kluczowe decyzje zapadają poza zasięgiem i zrozumieniem osób, których dotyczą.

Prawo, nawet najlepsze, nie zastąpi jednak codziennych praktyk. Czarnej skrzynki nie da się tak po prostu odczarować. Dobra komunikacja zaczyna się od zrozumienia problemu, tłumaczenia na ludzki język, gdzie w procesie pojawia się algorytm, co mierzy, jak wynik jest używany, z kim można go omówić i jak można się odwołać. W czasach niepokoju taka przejrzystość nie powinna być luksusem. To warunek zaufania, poczucia, że decyzje w pracy mają sens i można je uczciwie wyjaśnić. Bez tego nawet najlepsza technologia, zamiast być mostem do lepszej komunikacji, staje się kolejnym murem.



mgr Miłosz Barłóg



mgr Miłosz Barłóg
Szkoła Doktorska
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Śląski w Katowicach
milosz.barlog@us.edu.pl