



KONCENTRACJA NA SI:
**Cyfryzacja i sztuczna
inteligencja
w miejscu pracy**

23-24 LISTOPADA 2023

LOKALIZACJA: TRADE UNION HOUSE
Ratavartijankatu 2A
00520 Helsinki (dzielnica Pasila)
FINLANDIA



Finansowane przez
Unię Europejską

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION



KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

Wprowadzenie:

W ciągu minionego roku sztuczna inteligencja (SI) nie schodziła z pierwszych stron gazet, zwłaszcza od czasu, gdy rozwiązanie [ChatGPT](#) zachwyciło cały świat swoimi zdolnościami do imitacji ludzkiej mowy. Generatywna sztuczna inteligencja budzi wiele emocji, a szereg słynnych osobistości [wzywa do wstrzymania](#) prac nad jej rozwojem. Decydenci polityczni na szczeblu UE usiłują uregulować wykorzystywanie sztucznej inteligencji za pomocą szeroko komentowanego aktu w sprawie SI. Jak to jednak zwykle bywa, podczas tych rozważań [świat pracy](#) wydaje się [schodzić na dalszy plan](#). Na arenie międzynarodowej grupa G-7 również uzgodniła szereg wytycznych mających na celu rozwiązanie problemów związanych z wykorzystywaniem sztucznej inteligencji, lecz wiele aspektów wciąż opiera się na zasadzie dobrowolności.

IndustriAll European Trade Union wzywa do przedstawienia wniosku ustawodawczego w celu uregulowania stosowania sztucznej inteligencji w miejscu pracy oraz do wzmocnienia rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach, aby zagwarantować pracownikom korzyści płynące z wprowadzenia sztucznej inteligencji, a zarazem zapewnić ochronę ich praw. Rozwiązanie problemów związanych z wykorzystywaniem sztucznej inteligencji wymaga przyjęcia kompleksowego podejścia obejmującego jasne ramy regulacyjne oraz układy zbiorowe na wszystkich szczeblach, zwłaszcza na poziomie sektorowym.

Unijny akt w sprawie SI stanowi krok we właściwym kierunku, jednak związki zawodowe wzywają do opracowania specjalnego instrumentu prawnego, poświęconego wpływowi sztucznej inteligencji na obszar pracy. Związki zawodowe [z zadowoleniem](#) przyjęły istotne udoskonalenia zapewnione przez progresywną frakcję Parlamentu Europejskiego. Warto wśród nich wymienić obowiązek konsultacji z pracownikami i związkami zawodowymi przed wdrożeniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Nadal pozostaje jednak wiele wątpliwości. Potrzebny jest specjalny instrument, który zagwarantuje pracownikom możliwość czerpania korzyści z innowacji technologicznych przy jednoczesnym zabezpieczeniu ich praw podstawowych, chroniąc je przed skutkami wprowadzenia SI w miejscu pracy.

Aby rozwiązać problemy związane ze wdrożeniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy, nadrzędne znaczenie mają przepisy, jednak równie istotne są rokowania zbiorowe oraz prowadzenie dialogu społecznego. Rokowania zbiorowe bywają postrzegane wyłącznie w kategoriach zapewnienia lepszych wynagrodzeń i poprawy podstawowych warunków pracy, takich jak czas pracy, jednak ich rola jest znacznie większa. Z założenia rokowania te mają zapewnić sprawiedliwą dwojaką transformację – cyfrową i ekologiczną – oraz umożliwić kształtowanie bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. W krajach o solidnych i właściwie funkcjonujących strukturach rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach, zwłaszcza na poziomie sektorowym, można zaobserwować znacznie bardziej zaawansowane stadium transformacji oraz korzyści dla wszystkich zainteresowanych stron. [Baza danych dotyczących rokowań zbiorowych](#) prowadzona przez IndustriAll Europe obejmuje wiele dobrych przykładów rokowań zbiorowych dotyczących transformacji, w tym zapewnienia dostępu do szkoleń w trakcie pracy w celu zmiany i podniesienia kwalifikacji.

Jeśli chodzi o rozwój i wykorzystywanie sztucznej inteligencji, znajdujemy się obecnie na rozdrożu, obserwując nowe, niekiedy zaskakujące funkcje opracowywanych rozwiązań, jak w przypadku ChatGPT. W całym procesie brakuje jednak [determinizmu technologicznego](#). Tymczasem inteligentne i szybko ewoluujące przepisy wdrożone w trybie pilnym mogą nie tylko zapobiec ryzyku pozostania w tyle za tempem innowacji, ale również ukształtować ich charakter. Świata pracy nie należy domyślnie traktować jako pola doświadczalnego do testowania nowych zastosowań sztucznej inteligencji – postęp technologiczny musi iść w parze z postępowaniem społecznym!

W obliczu dynamicznego rozwoju sytuacji w ramach trwającej cyfrowej transformacji członkowie IndustriAll Europe postanowili zgromadzić się w celu omówienia zastosowania technologii SI w sektorach produkcji oraz związanych z tym skutków dla pracowników. Celem warsztatów jest wsparcie IndustriAll Europe oraz jego partnerów w opracowaniu strategii i odpowiednich narzędzi, aby umożliwić czerpanie korzyści z zastosowań SI w miejscu pracy.



KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

Kiedy i gdzie?

Warsztaty zatytułowane „**Koncentracja na SI – cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy**” potrwać **niecałe dwa dni i odbędą się w terminie 23-24 listopada 2023 r. w Helsinkach, Finlandia** (Trade Union House, Ratavarintiekatu 2A, 00520 Helsinki, dzielnica Pasila). Uczestnicy będą mieli okazję do wymiany informacji na temat konsekwencji wykorzystywania sztucznej inteligencji w miejscu pracy w ramach **trzech dyskusji panelowych oraz dwóch grupowych sesji roboczych**. Wspólnie przedyskutujemy najlepsze strategie związków zawodowych w zakresie sztucznej inteligencji oraz opracujemy narzędzia dla działaczy związkowych z myślą o zagwarantowaniu sprawiedliwej cyfrowej transformacji.

Jak?

Trzy panele w celu oceny aktualnej sytuacji zastosowań i skutków SI w miejscu pracy oraz opracowania strategii związków zawodowych na rzecz sprawiedliwej cyfrowej transformacji:



KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

I. Panel: określenie kontekstu

Celem tego panelu jest określenie kontekstu poprzez podkreślenie zakresu zastosowania technologii SI w zakładach pracy w sektorach produkcji w całej Europie.

Coraz więcej [dowodów](#) wskazuje na konsekwencje stosowania SI w świecie pracy. Zgodnie z [ustaleniami](#) niedawnego badania ankietowego przeprowadzonego przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju pracownicy sektora produkcji doświadczają coraz więcej napięć i stresu na skutek szybszego tempa pracy narzuconego przez sztuczną inteligencję oraz coraz bardziej obawiają się o prywatność swoich danych. W badaniu wykazano również, że rozwiązaniem jest zaangażowanie pracowników za pośrednictwem reprezentujących ich związków zawodowych. Sztuczna inteligencja zwykle wywiera bardziej pozytywny wpływ w przypadku [przeprowadzenia konsultacji z pracownikami](#) na temat wprowadzenia nowej technologii oraz ich przeszkolenia w zakresie jej skutecznego wykorzystywania.

Postęp technologiczny często szybciej daje się odczuć w miejscu pracy i skuteczniej jest w nim wdrażany. Z ustaleń OECD wynika, że pracownicy sektora produkcji coraz częściej mają obawy i wątpliwości, a 4% wyraża głębokie zaniepokojenie z powodu możliwości utraty zatrudnienia w ciągu najbliższych dziesięciu lat. Badanie wśród pracowników przedsiębiorstw produkcyjnych wykorzystujących sztuczną inteligencję wykazało, że 15% z nich zna osobę, która straciła pracę bezpośrednio w wyniku wdrożenia technologii SI. Tym niemniej możliwe zmiany w dziedzinie zatrudnienia zdecydowanie różnią się w poszczególnych krajach. Można zaobserwować wyraźną różnicę między krajami o niskich dochodach, gdzie jedynie 0,4% wszystkich miejsc pracy jest potencjalnie narażonych na skutki automatyzacji, a krajami o wysokich dochodach, w których odsetek ten wynosi aż 5,5%.

Nie należy lekceważyć wpływu technologii na jakość pracy w zakładach pracy. Choć rozwiązania technologiczne mogą przyczynić się do automatyzacji rutynowych czynności i stworzyć okazje do wykonywania bardziej angażującej pracy, niektóre sposoby ich zastosowania mogą ograniczać autonomię pracowników lub prowadzić do zwiększenia nakładu pracy. Obawy dotyczące zastosowania sztucznej inteligencji w miejscu pracy koncentrują się wokół jej coraz częstszego wdrażania oraz braku konsultacji z pracownikami. W związku z tym należy zadbać o informowanie pracowników i ich związków zawodowych oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji, jak również zagwarantować ich udział we wdrażaniu i wykorzystywaniu nowych technologii w drodze rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach.

Jednym z oczywistych, lecz zwykle przemilczanych problemów jest potencjał SI pod względem zwiększenia wydajności. Jednak kluczowym aspektem oceny wpływu wszelkich zastosowań sztucznej inteligencji na ilość pracy do wykonania jest ustalenie, czy jest ona w stanie dostatecznie zwiększyć wydajność tak, by przeciwdziałać negatywnym skutkom zastępowania nią pracowników. Pracownicy również powinni mieć udział w zyskach płynących z wykorzystywania sztucznej inteligencji w postaci wyższych wynagrodzeń. Niestety w ciągu ostatnich dwudziestu lat w wielu krajach wydajność coraz rzadziej bywa kojarzona z wynagrodzeniami, których wzrost przebiega znacznie wolniej niż tempo zwiększania produktywności. Związki zawodowe mają kluczową rolę w opracowaniu strategii, która zapewni pracownikom udział w zyskach płynących ze wzrostu wydajności.

Wybitni prelegenci zaprezentują dane liczbowe dotyczące wdrażania najnowocześniejszych technologii SI w przedsiębiorstwach oraz ich skutków dla pracowników. Perspektywę naukową uzupełni ocena Komisji Europejskiej oraz prezentacja faktycznych realiów w Niemczech i Finlandii. **Grupowa sesja robocza**, która odbędzie się po zakończeniu dyskusji panelowej, umożliwi uczestnikom dalszą wymianę informacji na temat realiów w poszczególnych krajach.



KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

II. Panel: kształtowanie sztucznej inteligencji – jakimi narzędziami dysponują związki zawodowe?

Ukształtowanie wdrażania i wykorzystywania sztucznej inteligencji w świecie pracy wymaga zarówno odpowiednich regulacji, jak i zaangażowania pracowników w drodze dialogu społecznego oraz rokowań zbiorowych. Celem **tego panelu** jest podkreślenie roli związków zawodowych podczas kształtowania SI w miejscu pracy, w tym zaprezentowanie znaczenia jasnych ram prawnych w celu zagwarantowania praw do informacji, konsultacji oraz rokowań zbiorowych. Wszystko to ma nieodzowne znaczenie dla zapewnienia pilnie potrzebnych szkoleń w trakcie pracy oraz programów uczenia się przez całe życie, adresowanych do pracowników w świetle zmieniającego się charakteru wykonywanych zawodów w związku z wykorzystywaniem sztucznej inteligencji. **Grupowa sesja robocza**, która odbędzie się po dyskusji panelowej, zapewni uczestnikom odpowiednie warunki do opracowania narzędzi dla związków zawodowych, które będzie można dostosowywać i wykorzystywać w zakładach pracy w całej Europie.

Właściwie funkcjonujący system dialogu społecznego i rokowań zbiorowych nie tylko gwarantuje terminowe informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji na temat wprowadzenia nowych technologii w miejscu pracy, ale również umożliwia im: negocjowanie odpowiednich szkoleń z zakresu zastosowania nowej technologii, dostosowanie sposobu organizacji pracy, zaktualizowanie niezbędnych przepisów BHP oraz utworzenie kanałów umożliwiających zmianę technologii, które nie przynoszą pozytywnych rezultatów. Pracownicy oraz ich przedstawiciele z ramienia związków zawodowych najlepiej znają realia skutków technologii SI w miejscu pracy, ponieważ wywierają one bezpośredni wpływ na ich codzienną pracę. Ich zaangażowanie może tylko poprawić funkcjonowanie SI, zapewniając zarazem cyfrową transformację korzystną dla wszystkich.

Szkolenia w trakcie pracy oraz programy [uczenia się przez całe życie](#) wymagają istotnych inwestycji oraz odpowiednich warunków ramowych. W sektorze produkcji SI kojarzona jest z pracą poniżej kwalifikacji, zwłaszcza w przypadku pracowników o kwalifikacjach na średnim poziomie. Prowadzi to do niebezpiecznej polaryzacji między pracownikami o wysokich i niskich kwalifikacjach. Dobrym przykładem jest tutaj silnik elektryczny jako następca silnika spalinowego napędzanego paliwami kopalnymi. Znaczną część diagnostyki oraz napraw w przypadku awarii powierza się sztucznej inteligencji, pozostawiając niewiele przestrzeni dla mechaników, a niekiedy również dla inżynierów. Problem pracy poniżej kwalifikacji jest ściśle związany z rosnącą liczbą „niedostrzegalnych czynności” generowanych przez SI. Danego procesu nie sposób w pełni zautomatyzować, ponieważ zawsze istnieją drugorzędne zadania, które pracownicy muszą wykonać w tempie sztucznej inteligencji. Może się wydawać, że dana maszyna pracuje samodzielnie, lecz w rzeczywistości pracownicy z trudem potrafią za nią nadążyć – ich rola często ogranicza się do prostej, powtarzalnej czynności, jaką jest naciskanie przycisków. Z całą pewnością nie świadczy to o poprawie jakości pracy, do której nawiązują bardziej optymistyczni zwolennicy SI.

Dobrym rozwiązaniem jest planowanie na wczesnym etapie oraz przeprowadzanie konsultacji z pracownikami i związkami zawodowymi w drodze odpowiedniego dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Działania te należy prowadzić na wszystkich szczeblach, zwłaszcza na szczeblu przedsiębiorstwa, zapewniając udział pracowników we wspólnym projektowaniu wprowadzanych rozwiązań z dziedziny sztucznej inteligencji. Pracownicy rozumieją wpływ, jaki wywiera na nich zastosowanie SI, dlatego płynące od nich informacje zapewniają cenny wkład, który należy wziąć pod uwagę.



KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

III. Panel: ochrona danych i jej skutki dla związków zawodowych

Od czasu wejścia w życie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) w 2018 r. można zauważyć jego korzyści pod względem ochrony prywatnych danych obywateli Unii Europejskiej. W ciągu ostatnich pięciu lat przedsiębiorstwa naruszające przepisy RODO zostały ukarane grzywnami o łącznej wartości niemal 4 mld euro. Grzywny nałożono na gigantów technologicznych, takich jak [Meta](#), w przypadkach naruszenia ochrony danych osobowych użytkowników mediów społecznościowych, lecz kary dotyczyły również ochrony pracowników, jak w przypadku [wyroku](#) w sprawie przeciwko H&M dotyczącej inwigilacji pracowników.

RODO jest europejskim rozporządzeniem, które ma zastosowanie zarówno do związków zawodowych, jak i do pracodawców jako podmiotów zbierających i przetwarzających dane. IndustriAll Europe opublikował [Zestaw narzędzi dotyczących RODO dla działaczy związkowych](#), w którym objaśnia sposoby optymalnego wykorzystania przepisów do ochrony prywatnych danych pracowników oraz uniknięcia i zabezpieczenia ich przed inwigilacją. Zestaw narzędzi objaśnia artykuły RODO, które można wykorzystać w negocjacjach w ramach rokowań zbiorowych w celu ochrony prawa związków zawodowych do dostępu do danych pracowniczych, kontaktu z członkami i potencjalnymi członkami oraz ochrony danych pracowników. Kilka konkretnych [przykładów](#) umów sektorowych gwarantujących prawo do dostępu cyfrowego można znaleźć w [bazie danych](#) IndustriAll Europe poświęconej rokowaniom zbiorowym. Zapewnienie prawa związków zawodowych do dostępu do danych pracowniczych jest nieodzowne dla przeciwdziałania niewłaściwemu wykorzystywaniu RODO, gdy pracodawcy powołują się na przepisy jako wymówkę, by uniemożliwić kontakt związków zawodowych z pracownikami.

Celem tego panelu jest przedstawienie pogłębionej analizy skutków ochrony danych dla pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych. Wybitni prelegenci podkreślą zalety RODO dla związków zawodowych, objaśniając sposoby wykorzystania rozporządzenia do ochrony danych osobowych pracowników oraz zagwarantowania prawa dostępu do danych.

Dwie grupowe sesje robocze w celu pogłębienia wymiany informacji:

Uczestnicy mogą wziąć udział w jednej z trzech grupowych sesji roboczych, których celem jest pogłębienie wymiany informacji między członkami z różnych krajów. Po każdej dyskusji panelowej w dniu 23 listopada przewidziano dwie różne grupowe sesje robocze. Celem grup roboczych jest zapewnienie uczestnikom odpowiedniego forum do refleksji nad informacjami zgromadzonymi podczas dyskusji panelowej oraz przedstawienie realiów krajowych. Omawiając wyzwania napotymane przez związki zawodowe w zakresie sztucznej inteligencji w miejscu pracy, możemy przejść do opracowania strategii i narzędzi w celu kształtowania sztucznej inteligencji z korzyścią dla pracowników.

Zainteresowani uczestnicy znajdą swoje nazwiska na listach każdej z grup. Moderację dyskusji w grupach poprowadzi jeden z członków sekretariatu IndustriAll Europe oraz jeden członek Komitetu ds. Rokowań Zbiorowych i Polityki Społecznej / Specjalnej Grupy Roboczej ds. Rokowań Zbiorowych i Polityki Społecznej (CBSP). Moderatorzy będą zadawać pytania naprowadzające w celu pokierowania pracami grupy, a następnie przedstawią wypracowane wnioski podczas sesji ogólnej wszystkich uczestników spotkania.

KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

DZIEŃ 1 - 23 LISTOPADA 2023, 9:00-15:00 (czasu lokalnego)

| | |
|--------------|--|
| 08:30 | Rejestracja |
| 09:00 | Przywitanie przez Isabelle Barthès pełniącą obowiązki sekretarza generalnego industriAll Europe |
| 09:10 | Opis zagadnienia Dyskusja panelowa prowadzona przez Isabelle Barthès pełniącą obowiązki sekretarza generalnego industriAll Europe <ul style="list-style-type: none">• Thorben Albrecht, dyrektor ds. polityki w IG Metall• Emmanuel Reich, analityk Syndex• Liisa Halme, kierownik ds. koordynacji w dziale CB, Pro Trade Union• Max Uebe, DG EMPL, szef jednostki Future of Work, Youth Employment Sesja pytań i odpowiedzi |
| 10:30 | Przerwa na kawę |
| 11:00 | Sesja w grupach roboczych: sytuacja w praktyce <ul style="list-style-type: none">• I grupa robocza• II grupa robocza• III grupa robocza |
| 12:00 | Przejdźcie do sali plenarnej |
| 12:30 | Przerwa na posiłek |
| 13:30 | Kształtowanie SI: narzędzie związków zawodowych Dyskusja panelowa prowadzona przez Reijo Paananena, sekretarza generalnego Nordic IN Trade Union <ul style="list-style-type: none">• Igor Oliveira, ERZ TK Elevator Portugal• Isabelle Schömann, zastępczyni sekretarza głównego ETUC• Antonio Ranieri, szef działu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności, CEDEFOP• Brando Benifei, przewodniczący delegacji z Włoch, S&D Sesja pytań i odpowiedzi |

KONCENTRACJA NA SI: Cyfryzacja i sztuczna inteligencja w miejscu pracy

23-24 LISTOPADA 2023

DZIEŃ 1 - 23 LISTOPADA 2023, 15:00-17:00 (czasu lokalnego)

| | |
|-------|---|
| 15:00 | Przerwa |
| 15:30 | Sesja w grupach roboczych: kształtowanie SI: jakimi narzędziami dysponują związki zawodowe? <ul style="list-style-type: none">• I grupa robocza• II grupa robocza• III grupa robocza |
| 16:30 | Przejdźcie do sali plenarnej |
| 17:00 | Komentarze końcowe Zakończenie pierwszego dnia |
| 19:00 | Wspólna kolacja (w hotelu, do potwierdzenia) |

DZIEŃ 2 - 24 LISTOPADA 2023, 9:00-11:30 (czasu lokalnego)

| | |
|-------|--|
| 09:00 | Ochrona danych i jej skutki dla związków zawodowych Panel dyskusyjny prowadzony przez Martina Jeffléna, sekretarza międzynarodowego związku Unionen <ul style="list-style-type: none">• Aida del Ponce, starszy analityk ETUI• Klaus Wermeyer, ERZ Nokia• Eric Peres, sekretarz generalny CNIL• Inese Podgaiska, sekretarz generalna organizacji Association of Nordic Engineers Sesja pytań i odpowiedzi |
| 10:30 | Przerwa na kawę |
| 11:00 | Komentarze końcowe i kolejne etapy projektu |
| 11:30 | Zakończenie warsztatów |