

Sztuczna inteligencja w miejscu pracy

Zalecenia dla koordynatorów i przedstawicieli pracowników w ERZ i SE

Bruksela, styczeń 2024 (aktualizacja)

Niniejszy dokument zawiera informacje i wytyczne dla przedstawicieli pracowników w Europejskich Radach Zakładowych (ERZ) i spółkach działających na podstawie statutu spółki europejskiej (*Societas Europaea* – SE), a także pomagających im koordynatorów IndustriAll Europe, na temat roli, jaką mogą oni odgrywać w radzeniu sobie z rosnącym znaczeniem sztucznej inteligencji w ich przedsiębiorstwie wielonarodowym.

Sztuczna inteligencja w miejscu pracy: O czym mówimy?

Sztuczna inteligencja (SI) to przełomowa technologia mająca istotny wpływ na pracowników, zatrudnienie i przedsiębiorstwo. Przed związkami zawodowymi stoi wyzwanie polegające na wykorzystaniu szans, jakie stwarza SI, do poprawy warunków zatrudnienia i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, a jednocześnie ograniczania jej niekorzystnych skutków. Związki zawodowe muszą zapewnić, że osoby pracujące dziś w zawodach, które zostaną przejęte przez SI, otrzymają niezbędne przeszkolenie, aby wykonywać profesje przyszłości.

SI stworzy nowe miejsca pracy, lecz również spowoduje zanik innych. SI może pomóc w szybkim i niezawodnym podejmowaniu decyzji, lecz także okazać się skrajnie zawodna i podejmować niesprawiedliwe decyzje, które dyskryminują pracowników. SI może przyczynić się do zwiększenia bezpieczeństwa w miejscu pracy, lecz także wywołać nieprzewidziane sytuacje lub niepożądane zachowania maszyn, które stwarzają ryzyko dla pracowników. Aby mieć pewność, że SI faktycznie pomaga poprawić warunki pracy i skutkuje wysoką jakością zatrudnienia, przedstawiciele pracowników na wszystkich poziomach muszą wykazać się aktywnością i zaangażowaniem w dialog z kierownictwem na temat warunków niezbędnych do ochrony pracowników i ich interesów. Poddanie tej kwestii pod dyskusję jest sprawą najwyższej wagi, ponieważ decyzje inwestycyjne podjęte dzisiaj ustalą warunki pracy jutra. Jednocześnie musimy zadbać, aby nabyte systemy SI nie pogarszały warunków pracy i jakości zatrudnienia. Powyższe praktyczne zalecenia stanowią wstępne wprowadzenie do SI i sposobu, w jaki twoja ERZ może odnieść się do tego tematu w swoich pracach.

W momencie tworzenia tego dokumentu nie powstała jeszcze jedna, powszechnie uzgodniona definicja SI, gdyż może się ona różnić w zależności od kontekstu (przedsiębiorstwo, sektor). W niniejszym tekście przez SI rozumiemy urządzenia cyfrowe, roboty i oprogramowanie wykonujące zadania kojarzone zwykle



z inteligencją ludzi. SI naśladuje inteligencję człowieka w oparciu o podawane jej dane i może zmieniać swoje zachowanie na podstawie zebranych informacji zwrotnych¹.

Systemy SI mogą mieć postać **czatbotów** wykorzystujących SI do znalezienia odpowiedzi na często występujące problemy. SI może również wspierać przedsiębiorstwa w obszarze **prognozowania i planowania popytu**. Inne systemy SI pomagają **zwiększyć wydajność energii i surowców**. SI można też wykorzystać jako narzędzie **zapewniające jakość produktów**. Technologia **konserwacji predykcyjnej** pomaga przewidzieć, kiedy należy przeprowadzić konserwację maszyny i tym samym ograniczyć przestoje wywołane usterkami. **W obszarze zarządzania zasobami ludzkimi** SI może przetwarzać dane i wyniki pracowników oraz podawać zalecenia w odpowiedzi na pytania dotyczące zarządzania pracownikami. Zalecenia te mogą na przykład służyć pomocą dla menedżerów HR w planowaniu personelu, lecz również przy podejmowaniu decyzji kogo zatrudnić, kogo awansować, a komu odmówić podwyżki. Są to tylko niektóre przykłady licznych zastosowań SI w miejscu pracy.²



ODNIESIENIE

OGÓLNE ROZPORZĄDZENIE W SPRAWIE OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH (2016)

[Dostępne w różnych językach](#)

Ogólne rozporządzenie w sprawie ochrony danych osobowych (RODO) to rozporządzenie UE stosujące się bezpośrednio do wszystkich państw członkowskich Unii. RODO chroni dane wszystkich osób zamieszkujących w UE i ma zastosowanie do organizacji mających siedzibę w krajach wspólnoty. Związki zawodowe muszą koniecznie wiedzieć, jak korzystać z RODO w celu:

- przestrzegania rozporządzenia przy przetwarzaniu danych członków związku
- zapewnienia ochrony danych pracowników w miejscu pracy i zapobiegania gromadzeniu i przetwarzaniu ich danych prywatnych przez pracodawców
- przeciwdziałania nieprawidłowemu wykorzystywaniu RODO przez pracodawców, aby hamować działania związku

Patrz dokument [industriAll Europe's GDPR Toolbox](#) przeznaczony dla członków związków zawodowych

W ostatnich latach miały miejsce próby uregulowania rozwoju i wykorzystania SI. Na poziomie ogólnoświatowym UNESCO przyjęła [zalecenie w sprawie etyki sztucznej inteligencji](#) (2021), natomiast OECD wypracowała [zasady SI](#) (2019), skupiające się na działaniach, jakie rządy i inne podmioty mogą podjąć, aby ukształtować zorientowane na człowieka podejście do godnej zaufania SI. Na poziomie europejskim grupa ekspertów wysokiego poziomu ds. SI Komisji Europejskiej wydała [wytyczne w zakresie etyki dotyczące godnej zaufania SI](#) (2019).

¹ Bardziej szczegółową wiedzę na temat SI można uzyskać, korzystając z kursów takich jak [Elements of AI](#), który opracowany został przez Uniwersytet w Helsinkach (i jest dostępny w ponad 25 językach).

² Więcej przykładów zastosowań SI w sektorach produkcyjnych podano w sprawozdaniu Komisji Europejskiej (2022) [AI watch: AI uptake in manufacturing](#).



Oprócz zasad, wytycznych i zaleceń, w roku 2021 Komisja Europejska przedstawiła propozycję pierwszych prawnie wiążących wspólnotowych reguł dotyczących SI, zwanych projektem [Aktu w sprawie sztucznej inteligencji](#).³ Na dzień spisania niniejszego dokumentu (styczeń 2024) oczekujemy na przyjęcie końcowej wersji tego rozporządzenia. Rozporządzenie dąży do przypisania SI do jednej z czterech kategorii ryzyka: zastosowania stwarzające nieakceptowalne ryzyko i z tego powodu zakazane, zastosowania stwarzające duże ryzyko i z tego powodu obowiązkowo objęte konkretnymi wymogami SI i oceną zgodności, zastosowania stwarzające niewielkie ryzyko i zasadniczo dozwolone, z zastrzeżeniem obowiązku przejrzystości, oraz zastosowania nie stwarzające żadnego ryzyka⁴. Prawa pracownicze i ich udział w decyzjach powiązanych ze wprowadzeniem SI w miejscu pracy również zajmują centralne miejsce w proponowanym europejskim Akcie w sprawie sztucznej inteligencji, który przewiduje:

- Obowiązek konsultacji z pracownikami i ich związkami przed wprowadzeniem SI w miejscu pracy
- Obowiązek przeprowadzenia oceny wpływu wprowadzenia SI na prawa podstawowe
- Klauzula otwarta dla ustawodawców krajowych, pozwalająca ograniczyć stosowanie systemów SI celem ochrony praw pracowników

Nie czekając na przyjęcie końcowej wersji Aktu w sprawie SI, Komisja Europejska mnoży inicjatywy ustanawiające unijne ramy regulacji SI, takie jak opublikowany w końcu stycznia 2024 „pakiet na rzecz innowacji w dziedzinie SI”, który obejmuje między innymi ustanowienie biura SI w ramach Komisji Europejskiej⁵.

Związki zawodowe, w tym ich przedstawiciele na poziomie przedsiębiorstw, powinni rozpocząć ofensywę na rzecz kształtowania zgodnej z prawem, niedyskryminującej i sprawiedliwej SI w miejscu pracy, która stosuje się do następujących reguł⁶:

- Kontrolę i kierownictwo nad SI musi zawsze sprawować człowiek. Zakres działań SI musi być jasno zdefiniowany i przejrzysty, zarówno dla człowieka, jak i dla maszyny.
- Należy wyraźnie zdefiniować przystosowalność i tolerancję błędów.
- Decyzje podejmowane przez algorytm muszą być przejrzyste i podważalne, zwłaszcza poprzez znaczące i stałe konsultacje z pracownikami.
- Nie można przy tym stawiać nierealistycznych celów.
- SI musi ułatwiać pracę człowiekowi. Zamiast zastępować pracę ludzi, musi pomnażać jej efekty.
- Należy zostawić miejsce dla bardziej kreatywnych działań w bezpiecznym środowisku pracy.
- Wszyscy pracownicy muszą dysponować właściwymi umiejętnościami pracy z SI. Należy opracować strategię zmiany i podnoszenia umiejętności zapewniającą wszystkim sprawiedliwą transformację cyfrową.

³ Obecnie omawiany jest również [Wniosek – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych](#), w którym szeroko omówiono kwestię zarządzania algorytmicznego

⁴ Więcej informacji można uzyskać w [prezentacji IndustriAll Europe](#) dotyczącej projektu Aktu w sprawie SI.

⁵ Dodatkowe informacje na temat pakietu na rzecz innowacji w dziedzinie SI Komisji Europejskiej można znaleźć [tutaj](#).

⁶ Patrz stanowisko IndustriAll Europe (2022) *All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives* (w językach [angielskim](#), [francuskim](#), [niemieckim](#)).



Zalecenie 1

Opracowanie własnej strategii związku zawodowego

Jako przedstawiciel pracowników w przedsiębiorstwie wielonarodowym masz rolę do odegrania: być aktywnym! Nie czekaj, aż kierownictwo poinformuje cię o rozwijaniu SI w miejscu pracy, być może na podstawie jednostronnej decyzji. Wyrób sobie własne zdanie, oceń różne możliwe scenariusze i zdecyduj, mając na uwadze program związkowy, jak powinna wyglądać współpraca pracowników i SI.

Nawiąż kontakty ze swoim krajowym związkiem zawodowym i z IndustriAll Europe

Organizacje związkowe pracowały nad szczegółowymi analizami wyzwań związanych z SI i wypracowały ambitne, dopasowane do poszczególnych sektorów żądania związkowe. Aby poznać praktyki/inicjatywy w swoim kraju, w całej UE i w przedsiębiorstwach ze swojego sektora, skontaktuj się z krajową federacją związków zawodowych i z Sekretariatem IndustriAll.

WSKAZÓWKA!

Zapytaj w swoim związku zawodowym o istniejące (rządowe lub uczelniane) bazy danych zawierające informacje o aktualnie wykorzystywanych systemach SI i publicznych politykach dotyczących SI, takie jak:

- **Niemcy:** W bazie [Plattform Lernende Systeme](#) podano rozwijane w Niemczech przez naukę, przemysł i organizacje społeczne systemy samouczące się i systemy SI.
- **Polska:** W bazie [AIPoland](#) podano przegląd wydarzeń, produktów i usług SI oferowanych przez spółki mające siedzibę w Polsce, uczelnie i służby publiczne.
- **Wszystkie kraje:** [Nesta](#), organizacja charytatywna z siedzibą w Wielkiej Brytanii, opracowała globalną mapę zarządzania SI.
- **Wszystkie kraje:** [Center for AI and digital policy](#) analizuje praktyki związane z SI i strategię krajowe w 50 krajach.
- **Wszystkie kraje:** [AlgorithmWatch](#) monitoruje i ocenia procesy algorytmicznego podejmowania decyzji mające wpływ na społeczeństwo.

Wiele krajów przyjęło również specjalne krajowe strategie SI, które warto wziąć pod uwagę, opracowując program swojego związku zawodowego:

- Austria, w językach [niemieckim i angielskim](#)
- Czechy, w języku [angielskim](#)
- Finlandia, w języku [angielskim](#)
- Francja, w języku [francuskim](#)
- Niemcy, w języku [niemieckim](#)
- Irlandia, w języku [angielskim](#)
- Włochy, w języku [angielskim](#)
- Polska, w języku [polskim](#)
- Portugalia, w języku [angielskim](#)
- Hiszpania, w języku [angielskim](#) (przegląd), w języku [hiszpańskim](#) (pełny tekst)
- Wielka Brytania, w języku [angielskim](#)



Organizacje związkowe służą również najlepszymi informacjami na temat trendów dotyczących strategii SI omawianych przez twórców polityk na poziomie krajowym, europejskim i globalnym. Twoja krajowa organizacja związkowa i Sekretariat IndustriAll Europe nie tylko uważnie śledzą debaty polityków, lecz również utrzymują stały kontakt z krajowymi i europejskimi twórcami polityk, którzy chętnie zapoznają się z konkretnymi doświadczeniami związanymi z omawianiem SI w twoim przedsiębiorstwie i udzielają wsparcia przy oznaczaniu problematycznych przypadków.

Nawiąż kontakty i koordynuj działania z przedstawicielami pracowników w swoim przedsiębiorstwie na szczeblach krajowym i lokalnym

Ważne, aby poziomy europejski i krajowy były ściśle ze sobą skoordynowane. Nowe technologie trzeba omawiać zarówno na poziomie ERZ, jak i krajowym. Jeśli na poziomie europejskim uzgodniono jakieś polityki, należy koniecznie udostępnić je na poziomie krajowym i na odwrót. Jeśli polityki lub porozumienia uzgodniono na poziomie krajowym, należy poinformować ERZ/RZ-SE.

Istnieje wiele powodów, aby utworzyć mocne więzi i zapewnić dobry przepływ informacji między ERZ/RZ-SE a przedstawicielami pracowników na poziomie krajowym i lokalnym:

- **Jest to najlepszy sposób, aby odpowiednio wcześniej określić środki dotyczące SI planowane w jednym kraju, zanim uzyskają one zasięg ponadnarodowy.**
- **Jest to również najlepszy sposób, aby uczyć się od siebie nawzajem, dzielić się najlepszymi praktykami i wymieniać je** (np. uzyskanie informacji, że w jednym kraju zawarto porozumienie dotyczące SI może wywołać efekt domina, jeśli informacja ta rozniesie się szeroko w twojej sieci).
- **Jest to najlepszy sposób, aby w pełni wykorzystać prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa istniejące nie tylko na poziomie europejskim, lecz również krajowym** (w tym prawo komitetów BHP do dostępu do obszernych informacji, takich jak ocena ryzyka lub sprawozdania o środkach zaradczych, oraz do uzyskania pomocy ekspertów).
- **Ostatecznie SI będzie wdrażana na poziomie krajowym i lokalnym.**

Rozwijaj i wzmacniaj swoją wiedzę na temat cyfryzacji

ERZ/RZ-SE ma również prawo do szkoleń i zapraszania na spotkania ERZ/RZ-SE ekspertów, którzy mogą szkolić/edukować w temacie SI. Taka pomoc ułatwi rozmowy z kierownictwem.

Zalecenie 2

Zaangażuj się w swoje przedsiębiorstwo

Sztuczna inteligencja w miejscu pracy to temat dla dialogu społecznego! Podstawowa zasada tkwi w istocie przełomowego porozumienia ramowego na temat cyfryzacji, które zawarli europejscy międzysektorowi partnerzy socjalni w czerwcu 2020. Uzgodnili oni, że przy podejmowaniu decyzji o cyfrowej transformacji przedsiębiorstwa pracodawcy, pracownicy i ich przedstawiciele muszą kierować się podejściem partnerskim, aby zapewnić pełne wykorzystanie szans, ograniczenie ryzyka i prawidłowe stosowanie ram prawnych.



 **ODNIESIENIE**

POROZUMIENIE RAMOWE EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W SPRAWIE CYFRYZACJI (2020)

Dostępne w języku [angielskim](#)

Przyjęte w roku 2020 autonomiczne porozumienie ramowe zawiera jasne wytyczne dotyczące zarządzania cyfrową transformacją poprzez dialog społeczny na cztery główne tematy:

- Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia
- Sposoby odłączania i podłączania
- Sztuczna inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka
- Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Powyższe europejskie porozumienie ramowe ma zostać wdrożone, tam gdzie to konieczne, przez związki zawodowe i pracodawców na poziomie krajowym, sektorowym i przedsiębiorstw.

Sztuczna inteligencja jako przedmiot układów zbiorowych to trend dość nowy. Można tu przytoczyć przykłady istniejących porozumień krajowych lub sektorowych. W roku 2019 fińscy partnerzy międzysektorowi uzgodnili wspólne zasady dotyczące cyfryzacji i sztucznej inteligencji (patrz [Digitalising Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

Na poziomie przedsiębiorstw, Dyrektywy w sprawie ERZ i SE stanowią, że ERZ i RZ-SE mają prawo do otrzymywania informacji i uczestnictwa w konsultacjach. „w szczególności sytuacji i prawdopodobnych tendencji w zatrudnieniu, inwestycji oraz **istotnych zmian dotyczących organizacji, wprowadzania nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych...**”. Ponieważ zmiany technologiczne często wpływają na zatrudnienie i inwestycje oraz niewątpliwie powodują wprowadzenie nowych metod pracy lub produkcji, są niewątpliwie tematem objętym zakresem działania ERZ/RZ-SE.

Jako członek ERZ/RZ-SE masz powinność poświęcić część spotkań na informowanie o trendach w różnych krajach, które obejmują również zmiany technologiczne. Ponadto trzeba zapewnić, że inwestycje w nowe technologie i ich konsekwencje są poruszane na spotkaniach z głównym kierownictwem.

Zalecenie 3

Dyskusja z kierownictwem

Porusz temat SI podczas prac swojej ERZ/RZ-SE i przedstaw go do dyskusji z kierownictwem. Uwaga: dyskusja nie jest dyskusją jednorazową, lecz musi następować regularnie. Nie wszystkie systemy SI muszą być systemami uczącymi się. Raz wprowadzone zastosowania uczenia maszynowego mogą stale się rozwijać i zmieniać swój cel stosowania, metody działania i sposoby przetwarzania danych. Wymagane są regularne kontrole zapewniające należyłą ochronę pracowników i ich danych.



 **WSKAZÓWKA!**

Zawnioskuj o stworzenie mapy wszystkich systemów SI istniejących lub przeznaczonych do wdrożenia w twoim przedsiębiorstwie (Gdzie? Jakie? Po co?).

Poproś kierownictwo o opracowanie oceny wpływu systemu SI, który ma zostać wprowadzony w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu na prawa podstawowe (np. ryzyko dyskryminacji) i zatrudnienie (np. liczba dotkniętych stanowisk, zapotrzebowanie na kwalifikacje).

Zasugeruj kierownictwu utworzenie stanowiska księgowego danych, którego obowiązkiem jest kontrolowanie wykorzystania systemów SI i przedstawianie corocznych sprawozdań. Osoba ta, podobnie jak księgowy zajmujący się finansami, kontroluje i raportuje sytuację finansową.

SI jest zjawiskiem wieloaspektowym. Nie stanowi ona tylko jednego tematu (ochrona danych lub umiejętności cyfrowe) poruszanego na spotkaniu ERZ/RZ-SE okazjonalnie. Jest to koncepcja o wiele szerszej ujęta, mająca wiele różnych wymiarów, a także proces trwały, który wymaga regularnego monitorowania.

Członkom ERZ/RZ-SE radzi się, aby zwrócili uwagę głównego kierownictwa na następujące kwestie oraz rozpoczęli, przy wsparciu ekspertów, **wymianę informacji i prowadzenie konsultacji** na temat prawdopodobnego wpływu SI (w każdym kraju) na poniższe tematy:

Strategia biznesowa

- Czy w przedsiębiorstwie istnieje ogólna strategia SI i na czym ona polega?
- Czy przedsiębiorstwo planuje zmienić swój model biznesowy lub strategię ze względu na SI (np. korzystanie z konserwacji predykcyjnej, automatycznego projektowania i dostosowywania, w tym optymalizacji)?
- W jaki sposób wprowadzenie SI ma poprawić pozycję rynkową przedsiębiorstwa?
- Czy SI będzie rozwijana wewnętrznie, czy przez podmioty zewnętrzne? Czy w tym drugim przypadku będzie mieć miejsce konserwacja/monitoring (np. zewnętrzna wiedza o systemie, długoterminowe umowy konserwacji, możliwa konserwacja wewnętrzna)?

Inwestycje w SI

- W jakich obszarach przedsiębiorstwo inwestuje w SI?
- Jakie wzrosty produktywności oczekuje się osiągnąć lub osiągnięto po wprowadzeniu SI?
- Jaki jest koszt inwestycji w SI i spodziewany zwrot z tej inwestycji?
- W jaki sposób pracownicy biorą udział w testowaniu i wdrażaniu SI? Jak wykorzystuje się doświadczenia pracowników do poprawy procesów?

Warunki zatrudnienia i pracy

- Jak, według oczekiwań, ma się zmienić poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwie w związku ze wprowadzeniem SI: tworzenie, przekształcanie, likwidacja czy przeniesienie stanowisk? Podaj te informacje w podziale na kwalifikacje i płeć.
- Jak, według oczekiwań, ma się rozwijać jakość zatrudnienia i warunków pracy w przedsiębiorstwie w związku ze wprowadzeniem SI?
- Czy nad procesami prowadzonymi przez SI (np. rekrutacja, rozwój zawodowy, w tym awanse i podwyżki) sprawuje nadzór człowiek?
- Jak zmieniał się stosunek stanowisk o niskich (wykształcenie średnie lub niższe) i wysokich kwalifikacjach?
- Jak wprowadzenie SI zmieniło lub może zmienić czas pracy?
- Jakie istnieją mechanizmy odwoławcze gwarantujące pracownikom możliwość kwestionowania decyzji algorytmicznych, które ich dotyczą?



Treść stanowisk i organizacja pracy

- W jaki sposób SI wpłynie na procesy pracy oraz zdolność pracowników do kształtowania planów i procesów ich pracy?
- W jaki sposób SI wpływa na zawody (nowe pojawiające się zadania, nowe stanowiska)?
- W jaki sposób SI wpłynęła na obciążenie pracą? Czy odnotowano jego wzrost, czy też spadek?
- Jak zorganizowana jest praca? Czy jest ona kontrolowana przez ludzi pracujących z maszynami, czy też planowana tak, aby pasowała do maszyn?
- Czy SI pozostawia pracownikom szerszą swobodę, czy też przeciwnie – sprawuje większą kontrolę i ustanawia sztywne procedury pracy? Czy pracownicy są w stanie sprawować nadzór nad systemem SI?

Szkolenia i rozwijanie kwalifikacji

- Jakie kroki podejmuje przedsiębiorstwo w kwestii długoterminowego planowania strategicznych kwalifikacji (określenie zapotrzebowania na kwalifikacje w przyszłości, rozwijanie odpowiadających im ofert szkoleń)?
- Jakie różne rodzaje kwalifikacji będą wymagane w przyszłości, zwłaszcza w odniesieniu do interakcji między człowiekiem a maszyną (HMI) i między człowiekiem a komputerem (HCI)? Jak przedsiębiorstwo zamierza zadbać, aby pracownicy rozumieli swoje role i zadania na zajmowanych stanowiskach i w odniesieniu do maszyn?
- Czy wszyscy pracownicy mają dostęp do szkoleń pozwalających zmienić i podnieść kwalifikacje?
- Ile godzin poświęcano na szkolenia z SI (w porównaniu do łącznej liczby godzin szkoleń na pracownika podawanej według grup kwalifikacji)? Jakie szkolenia przewiduje się na rok następny?
- Czy polityka szkoleniowa dotycząca SI obejmuje rozwijanie umiejętności osobistych, takich jak umiejętność rozwiązywania problemów, myślenie krytyczne itp.?
- Jaka kwota środków została przeznaczona na szkolenia/kształcenie?
- Jaki jest udział związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w rozwijaniu umiejętności i politykach szkoleń na poziomie zakładowym, regionalnym i krajowym?



Monitorowanie zachowań i wyników pracowników

- Jak monitorowane są wyniki i zachowania pracowników, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim (np. z użyciem lokalizatorów GPS, geolokalizacji w urządzeniach mobilnych i samochodach służbowych itp.)
- Jak przedsiębiorstwo przestrzega swoich obowiązków prawnych dotyczących prywatności danych (np. zakaz monitorowania pracowników poza godzinami pracy)?
- W jaki sposób pracownicy podlegają automatycznemu profilowaniu i jak mogą uzyskać dostęp do swoich profili?
- Jakie narzędzia analityczne z pakietu Microsoft Office 365 są wykorzystywane? Kto ma dostęp do tych danych? W jakim celu są one przechowywane i przez jaki okres? (tj. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics itp.)⁷

Ochrona danych pracowników

- W jaki sposób informacje o pracownikach są przekazywane ERZ/RZ-SE i przedstawicielom pracowników?
- Jaka jest polityka przedsiębiorstwa w zakresie ochrony danych? Gdzie są przechowywane dane, gdzie znajdują się serwery i jakiemu prawu podlegają? W jaki sposób są wykorzystywane dane? Kto ma dostęp do danych? Czy dane pracowników są sprzedawane podmiotom zewnętrznym? Jakie prawa przysługują pracownikom w zakresie dostępu do informacji zebranych na ich temat przez przedsiębiorstwo?
- Czy przedsiębiorstwo dba o zgodność systemów SI z RODO?
- Czy dokonano oceny wpływu na ochronę danych⁸? Skąd pochodzą dane i jak zapewniono prawo do dostępu do oceny wpływu?

⁷ Narzędzia takie jak MyAnalytics or WorkplaceAnalytics mogą śledzić zachowania użytkowników. Sprawowanie kontroli wydajności możliwe jest na podstawie parametrów takich jak naciśnięcia klawiszy lub czas przebywania w określonej aplikacji. Ponieważ systemy te są bardzo zawodne i mogą prowadzić do nieograniczonego monitorowania pracownika w czasie rzeczywistym, należy unikać stosowania aplikacji Microsoft Office 365 do nadzoru i kontroli wydajności.

⁸ Stosując art. 35 RODO (odniesienie do dyrektywy).



Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Jakie nowe technologie/SI może wprowadzić przedsiębiorstwo, aby lepiej chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników?
- Czy SI uwolniła pracowników od niektórych uciążliwych zadań, czy też przeciwnie, zwiększyła presję fizyczną i psychiczną?
- Czy wpływ SI na bezpieczeństwo i higienę pracy (np. stres związany z większą intensywnością pracy) podlega kontroli? Czy przeprowadzono ocenę ryzyka? W jaki sposób pracownicy zostali uwzględnieni w ocenie? Czy ocena ryzyka jest regularnie aktualizowana?

IndustriAll Europe i powiązane z nią organizacje związkowe służą ci pomocą. Przy wszystkich pytaniach, sugestiach lub prośbach o konkretną pomoc w prowadzeniu dialogu dotyczącego SI z kierownictwem lub twórcami polityk prosimy kontaktować się z:

- ⇒ **Swoim krajowym związkiem zawodowym**
- ⇒ **Koordynatorem IndustriAll Europe pomagającym twojej SZN, ERZ lub RZ-SE**
- lub
- ⇒ **Specjalnym zespołem IndustriAll**

Aurora Rossi
Doradca ds. polityki
Ekspert w sprawach SI
aurora.rossi@industriall-europe.eu
+32 488 285 694

Bruno Demaitre
Starszy doradca ds. polityki
Ekspert w sprawach ERZ
bruno.demaitre@industriall-europe.eu
+32 476 540 990



Przeczytaj więcej...

IndustriAll zajmuje się tematem sztucznej inteligencji od kilku lat. Poniżej znajduje się wykaz dotychczasowych stanowisk i badań, które mogą się przydać w dyskusjach prowadzonych przez twoją ERZ/RZ-SE.

Stanowiska IndustriAll według tematów

Sztuczna inteligencja	Dokument przedstawiający stanowisko (2022) <i>All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives</i> w językach angielskim , francuskim , niemieckim
	Wkład IndustriAll Europe w konsultacje publiczne dotyczące Aktu w sprawie SI (2021) w języku angielskim
	Dokument orientacyjny (2019) <i>Artificial Intelligence: Humans must stay in command</i> w języku angielskim
Korzystanie z danych	Dokument orientacyjny (2017) <i>Sharing the value added from industrial Big Data fairly. The know-how of EU industrial workers must not be stolen by Big Data monopolists</i> , w języku angielskim

Stanowiska IndustriAll według sektorów

Sektor metalowy, inżynieryjny i technologiczny (MET)	Wspólne stanowisko (2023) <i>Artificial intelligence in the MET industries. IndustriAll Europe & Ceemet joint conclusions</i> , w językach angielskim , francuskim , niemieckim
Sektor informatyczny	Dokument przedstawiający stanowisko (2021) <i>IndustriAll European Trade Union Action Plan. The European ICT sector at a crossroads</i> w językach angielskim , francuskim , niemieckim