

CYFRYZACJA PRACY I ZATRUDNIENIA

Zagrożenie czy szansa dla pracowników?

Tempo zmian na rynku pracy zdecydowanie **przyspiesza** pod wpływem nowych technologii, wynikających ze stosowania automatyzacji, robotyzacji, sztucznej inteligencji (AI) i algorytmów.

Zespół **EFAD***

Wszyscy czujemy, że świat się zmienia. Pod koniec 2022 r. ChatGPT pobił wszelkie rekordy, gdy platforma osiągnęła 1 milion użytkowników w mniej niż tydzień. Na początku 2023 r. ChatGPT zgromadził ponad 100 milionów użytkowników miesięcznie.

Użycia sztucznej inteligencji w miejscu pracy nikt nie może już pomijać.

Przygotowanie do zmian

Świadomość tych procesów można było dostrzec podczas realizacji kończącego się właśnie projektu: „Inicjowanie działań wdrażających Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji”. W trakcie dwuletniego projektu zjawisko cyfryzacji i automatyzacji rynku pracy przyspieszyło

znacząco i nie ma od tego odwrotu, dlatego partnerzy społeczni, a w szczególności związki zawodowe, muszą się do tej zmiany jak najszybciej przystosować. Zastosowanie sztucznej inteligencji w firmach stało się coraz powszechniejsze, systematycznie zastępując prostsze prace biurowe, co zmusza zarówno firmy, jak i pracowników do zmiany lub podnoszenia kwalifikacji cyfrowych.

Jest już jasne, że cyfryzacja może przyczynić się do zmniejszenia powtarzalnych zadań wykonywanych do tej pory przez pracowników i do większej efektywności pracy. Jednak ten proces łączy się także z licznymi obawami zachowania miejsc pracy czy dyskryminacji wynikającej z zarządzania algorytmicznego. W dzisiejszych czasach coraz ważniejsze staje się prawo do odłączenia, przede wszystkim dla

zachowania równowagi psychicznej. Dlatego przygotowanie związków zawodowych do aktywności w inicjowaniu rokowań zbiorowych w tym obszarze było główną osią projektu. Stosowanie prawa do odłączania jest istotne w obliczu zaniku równowagi między pracą i życiem prywatnym czy wykorzystania sztucznej inteligencji do zwiększania nadzoru i zintensyfikowania pracy.

Biorąc pod uwagę ciągle niezbadany potencjał wpływu nowych technologii cyfrowych na środowisko pracy, związki zawodowe muszą być przygotowane do właściwej identyfikacji zagrożeń wynikających z wdrażania nowych technologii w miejscu pracy, by skutecznie chronić interesy i prawa pracowników. Coraz częściej w środowisku pracy pojawiają się oprogramowania do śledzenia, do inwigilacji



(np. przez monitorowanie naciśnięć klawiszy), do zarządzania wydajnością. W wielu firmach są instalowane kamery do sprawdzania pracowników. Powszechnie stosowane jest oprogramowanie rekrutacyjne wykorzystywane do selekcji kandydatów w procesach rekrutacji czy awansu.

Kluczowa rola związków zawodowych

Liderzy związkowi muszą być gotowi do rozmów z pracodawcami na temat przejrzystości w stosowaniu zarządzania algorytmicznego, na temat

jasnych zasad wdrażania i stosowania algorytmów, co winno być zawarte w pisemnej umowie. Pracownicy mają prawo być informowani o narzędziach zarządzania algorytmicznego, jak

domagać się dostępu pracowników do wszelkich danych zgromadzonych na ich temat oraz do wszelkich algorytmicznych ocen ich wydajności, a po odejściu z pracy – mieć prawo

do żądania usunięcia wszelkich swoich danych osobowych.

Biorąc pod uwagę, jak dynamiczny jest postęp technologiczno-społeczny, w finalnym raporcie projektu

ZWIĄZKI ZAWODOWE MUSZĄ MIEĆ ŚWIADOMOŚĆ, JAK BARDZO DYNAMICZNIE ROZWIJA SIĘ BRANŻA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI – JEJ RYNEK WZROŚNIE O 26% W 2025 ROKU.

również do kwestionowania tych, które uważają za szkodliwe. Algorytmy powinny służyć do wspierania pracy menedżerów, ale nie do ich zastępowania. Związkowcy natomiast powinni

znajduje się zestaw wskazówek i sugestii dla działań związkowców w ich środowisku pracy, coraz bardziej nasyconym nowymi technologiami. Związki zawodowe mają zatem >

prawo domagać się wyjaśnień na temat działania algorytmów, mają być świadome sposobów gromadzenia, przechowywania i wyszukiwania danych osobowych pracowników uzyskanych przez pracodawców za pośrednictwem technologii cyfrowych, których zarządzanie ma być zgodne z przepisami RODO. Między innymi te zadnienia były przedmiotem szkoleń projektowych opartych na powstałym w tym celu podręczniku, w którym zawarte są wskazówki, jak nadążać za zmianami cyfryzacyjnymi wprowadzanymi w miejscu pracy.

Związki zawodowe muszą mieć świadomość, jak bardzo dynamicznie rozwija się branża sztucznej inteligencji – jej rynek wzrośnie o 26% w 2025 roku.

Analicyści biznesowi szacują, że do 2026 roku wartość amerykańskiego rynku sztucznej inteligencji osiągnie prawie 300 miliardów dolarów.

Druga co do wielkości gospodarka świata – Chiny – do 2026 roku będzie dysponować branżą AI o wartości około 40,6 mld USD. Do 2030 roku Państwo Środka będzie miało 26,1% udziału w globalnym rynku sztucznej inteligencji.

Nie stać w miejscu

Konieczność szkoleń – również w zakresie przekwalifikowywania się pracowników z powodu wprowadzania

nowych technologii – została zawarta w Krajowych Planach Działań opracowanych przez partnerów społecznych w trakcie projektu. Plany te nie tylko wyznaczają kierunki przyszłych działań, ale także mogą służyć jako ramy odniesienia w przypadku sporów, nieporozumień, a nawet otwartych konfliktów między zainteresowanymi stronami. Polski Plan Działań w sprawie cyfryzacji będzie dalej procedowany przez Radę Dialogu Społecznego. Wszystkie powyższe dokumenty – udostępnione do pobrania – a także

pozostałe informacje dotyczące Projektu EFAD znajdują na stronie internetowej pod adresem: <https://www.solidarnosc.org.pl/projekty-i-dokumenty/cyfryzacja-ryнку-pracy-projekt-efad/>.


W dobie cyfryzacji i globalizacji kluczowymi umiejętnościami nadal pozostaną jednak inteligencja emocjonalna i empatia. Coraz

bardziej cenione będą umiejętności rozumienia i zarządzania własnymi emocjami, a także emocjami innych. Ułatwiają one współpracę i pracę zespołową, zarówno wykonywaną w zakładzie pracy, jak i w środowiskach wirtualnych. Istotne jest także, aby podnoszenie kwalifikacji i nabywanie umiejętności cyfrowych było mocno zakorzenione w zapisach układów zbiorowych, dlatego potrzeba negocjacji zbiorowych dotyczących kompetencji i umiejętności. Plany strategiczne

przedsiębiorstw i polityki publicznej siłą rzeczy będą się koncentrowały na przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji poprzez ustawiczne szkolenia zawodowe. Ich celem jest ochrona miejsc pracy, aby widmo bezrobocia technologicznego nie stało się ponurą rzeczywistością dla wielu pracowników.

Pamiętajmy, że dla efektywnego działania reprezentacji pracowniczej, związków zawodowych musimy nauczyć się śledzić na bieżąco podstawowe trendy w rozwoju AI i algorytmów, które zajmują coraz więcej miejsca w naszym życiu. Stają się także coraz silniejszym biznesem – na przykład technologia rekomendacji Netflix jest warta 1 miliard dolarów przychodu rocznie. Wielu konsumentów prawdopodobnie zgodzi się z tym, że wykorzystanie sztucznej inteligencji przez Netflix jest jednym z jego największych atutów. Platforma streamingowa wykorzystuje AI do personalizowania rekomendacji i dostosowywania ich do zainteresowań widzów.

Wbrew powszechnym obawom sztuczna inteligencja nie musi zastąpić ludzkich miejsc pracy, ale już sama w sobie jest rewolucją, która zmieni sposób, w jaki pracujemy. Kreuje też całkiem nowe zawody. Ci, którzy potrafią się dostosować i nauczyć korzystania z nowych narzędzi, będą lepiej przygotowani do odniesienia sukcesu na rynku pracy w przyszłości. Pamiętajmy jednak, że sztucznej inteligencji wciąż brakuje ludzkiej kreatywności, empatii i tworzenia innowacji, pomimo jej zdolności do przetwarzania informacji z dużą prędkością i precyzyjnego wykonywania powtarzalnych zadań.

*European Framework Agreement on Digitalisation 

DRUGA CO DO WIELKOŚCI GOSPODARKA ŚWIATA – CHINY – DO 2026 ROKU BĘDZIE DYSPONOWAĆ BRANŻĄ AI O WARTOŚCI OKOŁO 40,6 MLD USD.