C/2025/1185

21.3.2025

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Sztuczna inteligencja sprzyjająca pracownicom i pracownikom: narzędzia pozwalające wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji i zminimalizować związane z nią zagrożenia w kontekście polityki zatrudnienia i rynku pracy

(opinia z inicjatywy własnej)

(C/2025/1185)

Sprawozdawczyni: **Franca SALIS-MADINIER**

Doradczynie i doradcy	Odile CHAGNY (z ramienia sprawozdawczyni) Isaline OSSIEUR (z ramienia Grupy I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (z ramienia Grupy I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (z ramienia Grupy II) Anthony BOCHON (z ramienia Grupy III)
Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	15.2.2024
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	17.12.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	22.1.2025
Sesja plenarna nr	593
Wynik głosowania (za/przeciw/ wstrzymało się)	142/103/14

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES popiera wspólną deklarację partnerów społecznych wydaną podczas ostatniego szczytu G7 we Włoszech ([1]), w której stwierdzono, że szybki rozwój systemów sztucznej inteligencji (AI), w tym generatywnej AI, jest niewątpliwie jedną z najważniejszych tendencji wpływających na świat pracy i nasze społeczeństwa w szerszym ujęciu. Nie jest też z góry przesądzone, czy ta zmiana okaże się na lepsze czy na gorsze – zależy to od decyzji decydentów dotyczących przyjęcia ambitnej i skutecznej polityki oraz ram regulacyjnych sprzyjających postępowi społecznemu, inkluzywności, równości, dobrobytowi gospodarczemu, zrównoważonym przedsiębiorstwom, ciągłości działania i odporności, tworzeniu godnych miejsc pracy, poszanowaniu demokratycznych instytucji i praw pracowniczych. W deklaracji uznano także, że dialog społeczny odgrywa w tym względzie kluczową rolę.

1.2. Dialog społeczny i zaangażowanie pracownic i pracowników odgrywają kluczową rolę w ochronie podstawowych praw pracowniczych i promowaniu godnej zaufania AI w świecie pracy. Większe zaangażowanie pracownic i pracowników oraz ich przedstawicieli jest jednym ze sposobów minimalizacji ryzyka związanego z systemami AI oraz ich szkodliwego wpływu.

1.3. Komitet nalega, aby inicjatywy ustawodawcze lub wszelkie inne inicjatywy dostosowujące obowiązujące prawo **niwelowały luki w ochronie praw pracowniczych w miejscu pracy i utrzymywały kontrolę człowieka** we wszystkich interakcjach człowiek-maszyna.

1.4. Obecne unijne **przepisy** prawne dotyczące wykorzystania AI w miejscu pracy powinny być poparte wyraźnymi wytycznymi dotyczącymi obowiązującego prawa.

([1]) Shaping the advancement of artificial intelligence through social dialogue.

1.5. Komitet popiera szybkie wdrożenie art. 4 aktu w sprawie sztucznej inteligencji ([2]), który stanowi, że dostawcy i podmioty wdrażające systemy AI podejmują środki w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu kompetencji w zakresie AI wśród swojego personelu.

1.6. Organy publiczne muszą wdrożyć inicjatywy na rzecz rozwoju umiejętności pracowników, aby zagwarantować, że systemy AI będą udoskonalać człowieka, a nie go zastępować.

1.7. Komitet zdecydowanie zaleca, aby UE w ramach swej polityki publicznej oraz państwa członkowskie opracowały moduły dotyczące AI w kształceniu i szkoleniu oraz by udostępniły obywatelom materiały podnoszące świadomość na jej temat. Formalne kształcenie w zakresie technologii AI powinno być zapewnione na wczesnym etapie, by umożliwić akulturację wszystkich obywateli.

1.8. Aby uniknąć rozdrobnienia obecnych inicjatyw państw członkowskich i zapewnić równe warunki działania na jednolitym rynku, Komitet stanowczo apeluje o przeprowadzenie wzmocnionego dialogu społecznego na temat wdrażania systemów AI na podstawie instrumentu prawnego *ad hoc*. Instrument ten powinien zawierać przepisy umożliwiające skuteczniejsze:

— egzekwowanie art. 88 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) ([3]) i udzielenie wyraźnych wytycznych dotyczących zgody i uzasadnionego interesu;

— rozszerzenie zakresu przepisów zawartych w dyrektywie w sprawie pracy za pośrednictwem platform ([4]), aby sprostać wyzwaniom, jakie systemy zarządzania algorytmicznego stanowią dla wszystkich pracowników;

— wzmocnienie przepisów mających zastosowanie na mocy dyrektywy 2002/14/WE ([5]) w przypadku wprowadzenia systemów AI wysokiego ryzyka oraz udzielenie jednoznacznych wytycznych dotyczących przepisów dyrektywy UE 89/391 ([6]) w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy;

— włączenie wymiaru dynamicznego procesu dialogu społecznego i oceny ryzyka systemów AI, zgodnie z definicją zawartą w autonomicznym porozumieniu ramowym europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji z 2020 r ([7]).;

— szersze informowanie przedstawicieli pracowników o ocenie skutków dla ochrony danych, zgodnie z przepisami dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform;

— przeprowadzanie przez dostawców ocen skutków *ex ante* w zakresie praw podstawowych, zanim wdrożą oni systemy wysokiego ryzyka;

— ustanowienie jasnych wytycznych dotyczących sposobu korzystania z piaskownic regulacyjnych i testowania w warunkach rzeczywistych.

1.9. EKES wzywa Europejski Urząd ds. Sztucznej Inteligencji do nawiązania ścisłej współpracy z europejskimi międzysektorowymi partnerami społecznymi, aby w swoich przyszłych wytycznych mógł odpowiednio uwzględnić rolę dialogu społecznego i dostarczyć wyjaśnień w sprawie wszystkich systemów sztucznej inteligencji. Należy ustanowić kompleksowe, solidne i dobrze zorganizowane kanały koordynacji między Urzędem ds. Sztucznej Inteligencji a Dyrekcjami Generalnymi Komisji Europejskiej DG EMPL i DG Connect.

2. **Uwagi ogólne**

2.1. Celem niniejszej opinii z inicjatywy własnej jest przedstawienie decydentom na szczeblu europejskim i krajowym zaleceń i konkretnych propozycji mających na celu stworzenie środowiska sprzyjającego pozytywnemu wdrażaniu systemów i narzędzi sztucznej inteligencji w świecie pracy. Biorąc pod uwagę wniosek nadchodzącej polskiej prezydencji, osobny rozdział poświęcono **zbadaniu narzędzi pozwalających wykorzystać potencjał AI i zminimalizować związane z nią zagrożenia w polityce zatrudnienia i rynku pracy**. W niniejszej opinii uwzględniono wkład z dwóch warsztatów zorganizowanych w Komitecie z udziałem europejskich i międzynarodowych ekspertów, podczas których wykorzystano metodyki prognozowania Wspólnego Centrum Badawczego.

([2]) Dz.U. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1.
([4]) Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.
([6]) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.
([7]) Framework Agreement on Digitalisation | Etuc resources center.

2.2. Sztuczną inteligencję określa się jako technologię „ogólnego przeznaczenia" ([8]) umożliwiającą transformacyjne aplikacje cyfrowe o dużym potencjale oddziaływania społecznego i ekonomicznego ([9]). AI, duże zbiory danych i obliczenia wielkiej skali są ze sobą powiązane. Generatywna AI obejmuje systemy takie jak zaawansowane, duże modele językowe, które mogą tworzyć nowe treści – poczynając od tekstu, a kończąc na obrazach, poprzez uczenie się na obszernych danych treningowych. W niniejszej opinii przyjęto szerokie podejście do analizy zarówno systemów zarządzania algorytmicznego, jak i szerszego wykorzystania technologii cyfrowych w miejscu pracy – takich jak narzędzia nadzoru i cyfrowe platformy kadrowe, które mają znaczący wpływ na pracownice i pracowników.

2.3. Choć z szacunków wynika, że wykorzystanie narzędzi AI w europejskich przedsiębiorstwach gwałtownie wzrosło od czasu pojawienia się narzędzi generatywnej AI, wydaje się, że istnieje znaczna rozbieżność w zakresie ich wdrażania między dużymi przedsiębiorstwami a MŚP ([10]). Mimo braku spójnych danych i wiedzy na temat tego, jak dokładnie będzie się rozwijać AI, można rozsądnie oczekiwać, że wpłynie ona w rozmaity sposób na świat pracy i może stać się istotnym elementem pracy wielu osób ([11]).

2.4. Scenariusze przeanalizowane podczas naszych warsztatów na temat przyszłości AI w świecie pracy ([12]) pokazują, że nie jest jeszcze za późno, aby wpłynąć na jej rozwój w miejscu pracy, tak aby była wdrażana z korzyścią dla wszystkich. Wizjonerski scenariusz określony mianem „scenariusza idealnego" pokazał, że dostosowanie prawa UE i wzmocnienie dialogu społecznego na najbardziej odpowiednim szczeblu może znacząco ukształtować oparte na zaufaniu wykorzystanie AI w miejscu pracy i zachęcać europejskie przedsiębiorstwa do inwestowania w badania, rozwój i innowacje.

2.5. Wpływ AI na świat pracy jest pośrednio poruszany w prawodawstwie unijnym dotyczącym kwestii społecznych ([13]). Instytucje unijne zainwestowały również znaczne zasoby w rozwój wspólnej agendy cyfrowej i jednolitego rynku cyfrowego.

2.6. Zgodnie z propozycją przewodniczącej Komisji Europejskiej, by uwzględnić inicjatywy dotyczące wpływu cyfryzacji na świat pracy – od zarządzania sztuczną inteligencją po telepracę – oraz zgodnie z niedawną deklaracją partnerów społecznych wydaną na szczycie G-7, Komitet twierdzi, że każda inicjatywa ustawodawcza powinna **wyeliminować luki w ochronie praw pracowniczych, którą to ochronę przewidziano w obowiązujących przepisach dotyczących AI. Każda taka inicjatywa powinna też sprawić, by zasada kontroli sprawowanej przez człowieka była** skutecznie stosowana.

2.7. Komitet zwraca się do Komisji Europejskiej o dopilnowanie, by istniejące **przepisy prawne** dotyczące stosowania AI w miejscu pracy były poparte wyraźnymi wytycznymi.

2.8. Partnerzy społeczni i obywatele mają do odegrania kluczową rolę w ochronie podstawowych praw pracowników i promowaniu godnej zaufania AI w świecie pracy i w całym społeczeństwie ([14]).

3. Definicja systemów AI w kontekście niniejszej opinii

3.1. *Na potrzeby niniejszej opinii EKES zaleca wykorzystanie definicji zawartej w akcie w sprawie sztucznej inteligencji* ([15])

3.2. Zgodnie z art. 3 akapit 1 aktu w sprawie sztucznej inteligencji „»system AI« oznacza system maszynowy, który został zaprojektowany do działania z różnym poziomem autonomii po jego wdrożeniu oraz który może wykazywać zdolność adaptacji po jego wdrożeniu, a także który – na potrzeby wyraźnych lub dorozumianych celów – wnioskuje, jak generować na podstawie otrzymanych danych wejściowych wyniki, takie jak predykcje, treści, zalecenia lub decyzje, które mogą wpływać na środowisko fizyczne lub wirtualne".

([8]) Światowe Forum Ekonomiczne, Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy, 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe*, 2020.
([10]) Zob. link.
([11]) Badanie STOA (prognoza naukowa) na temat wykorzystania sztucznej inteligencji w zarządzaniu miejscem pracy, 2022.
([12]) Zob. strona internetowa.
([13]) Zob. załącznik.
([14]) Zob. strona internetowa.
([15]) Dz.U. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Definicja ta jest wystarczająco szeroka, aby objąć **trzy podstawowe cechy** systemów sztucznej inteligencji, a mianowicie:

— umożliwianie *zautomatyzowanego* podejmowania decyzji;

— robienie tego w pewnym stopniu *autonomicznie*;

— interakcję z pracownikami i wywieranie na nich wpływu.

3.4. Ponadto Komitet podkreśla, że systemy AI stosowane w miejscu pracy mają trzy główne cechy szczególne w porównaniu z poprzednimi technologiami cyfrowymi:

— systemy AI mogą być natychmiastowe, interaktywne i nieprzejrzyste ([16]);

— ważna grupa ([17]) systemów AI ma zdolność do adaptacji po wprowadzeniu w miejscu pracy ([18]); może to wprowadzać **niepewność** i nieprzewidywalność co do tego, jak system AI będzie się zachowywał w określonym kontekście;

— systemy AI oferują ogromne możliwości poprawy alokacji i koordynacji, ułatwiają efektywne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwach i usprawniają organizacyjne uczenie się ([19]); oczekuje się, że AI będzie sprzyjać innowacjom, jako nowa metoda wynalazczości ([20]); przy zwiększaniu swej skali (rozmiar parametrów, danych treningowych itp.), system AI może nawet generować **przypadkowe odkrycia**, a tym samym wspierać innowacje.

4. Wpływ AI na rynek pracy i warunki pracy

4.1. *Wpływ na zatrudnienie*

4.1.1. Ze względu na szybką ewolucję AI, niepewność związaną z jej integracją między poszczególnymi procesami produkcyjnymi, a także jej skutki dla organizacji i pracowników, nie można z góry przewidzieć jej wpływu na zatrudnienie i pracowników. Zakres, w jakim AI tworzy, zmienia, wspiera lub wypiera miejsca pracy, zależy również od celu jej przyjęcia (optymalizacja procesów, obniżenie kosztów, efektywność, innowacje itp.).

4.1.2. AI ma potencjalną wartość w: (i) dopasowywaniu profili stanowisk do potencjalnych kandydatów, co zwiększa skuteczność polityki zatrudnienia; (ii) rekrutacji odpowiednich kandydatów; (iii) przyspieszaniu procesów wdrażania; (iv) zarządzaniu wynikami; (v) opracowywaniu skutecznych spersonalizowanych metod szkoleniowych i identyfikowaniu luk w umiejętnościach cyfrowych; (vi) gromadzeniu i analizowaniu dużych zbiorów danych; (vii) sporządzaniu protokołów; (viii) tworzeniu opisów stanowisk pracy; i (ix) zarządzaniu zatrzymaniem i rotacją pracowników, a także przewidywaniu przyszłych potrzeb kadrowych ([21]).

4.1.3. Największy potencjalny wzrost gospodarczy dzięki AI będzie prawdopodobnie wynikał ze zwiększonej produktywności ([22]). Obejmuje to automatyzację zadań rutynowych i monotonnych ([23]), uzupełnianie kompetencji pracowników i umożliwienie im skupienia się na bardziej stymulującej pracy, która przynosi większą wartość ([24]). Najnowsze osiągnięcia technologiczne pozwalają systemom AI zastępować lub uzupełniać role ludzkie w znacznie bardziej zróżnicowanym zakresie dziedzin niż poprzednie technologie, w tym w zadaniach nierutynowych i poznawczych ([25]), zwłaszcza w sektorze zdrowia i edukacji.

([16]) K.C. Kellog i in., Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control, 2020.
([17]) Dotyczy to wszystkich narzędzi AI opartych na adaptacyjnym uczeniu maszynowym. Zob. zaktualizowaną definicję OECD.
([18]) OECD, The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth, 2024.
([19]) Kellog i in., 2020; Cazzaniga i in., „Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work", 2024.
([20]) T. Babina i in., „Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition", 2024.
([21]) EPRS, „AI and digital tools in workplace management and evaluation", 2022; Tambe i in. „Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward", *California Management Review*, 2019.
([22]) PwC, Sizing the prize 2017.
([23]) EPRS, 2022, Hmoud, B. 2022 i Laszo V. L. 2019, „Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection", *Network Intelligence Studies*.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4. W najnowszych badaniach podkreślono potencjał technologii generatywnej AI w zakresie uzupełniania kompetencji człowieka ([26]). MOP szacuje ([27]), że potencjał transformacji jest ponad dwukrotnie większy niż potencjał automatyzacji w krajach o wysokim dochodzie (odpowiednio 13,4 % w porównaniu z 5,1 %). Wyniki badań empirycznych pozostają jednak niejednoznaczne, jeśli chodzi o wpływ na zatrudnienie i produktywność ([28]). Rzeczywista skala wzrostu produktywności pozostaje niepewna ([29]) i może być przesadzona ([30]). Jeśli chodzi o generatywną AI, to odsetek zawodów, w przypadku których istnieje niepewność co do potencjału automatyzacji i uzupełnienia, jest wysoki ([31]) (11,6 % w krajach o wysokim dochodzie ([32])). Generatywna AI może poprawić dostęp do pracy dla osób z niepełnosprawnością ([33]), ale może również zautomatyzować zajmowane przez nie stanowiska pracy.

4.2. ***Sztuczna inteligencja będzie miała znaczący wpływ na potrzeby w zakresie umiejętności*** ([34])**.**

4.2.1. Z jednej strony AI będzie powielać niektóre umiejętności manualne i precyzyjne zdolności psychomotoryczne, a także umiejętności poznawcze, takie jak rozumienie, planowanie i doradzanie. Z drugiej strony ważniejsze staną się umiejętności potrzebne do opracowywania i utrzymywania systemów AI, oraz umiejętności wymagane do przyjmowania i używania aplikacji AI oraz interakcji z nimi. Wzrośnie zapotrzebowanie na podstawowe umiejętności cyfrowe i naukę o danych ([35]). Niezbędne będą umiejętności poznawcze i przekrojowe, które najlepiej uzupełniają AI (w tym kreatywne rozwiązywanie problemów, oryginalność i inne umiejętności przekrojowe, takie jak umiejętności społeczne i w zakresie zarządzania ([36])). Umiejętności i wiedza kadry kierowniczej i liderów biznesu będą również miały znaczenie dla przyjęcia AI ([37]). Istnieją dowody na to, że brak odpowiednich umiejętności związanych z AI stanowi barierę utrudniającą jej wykorzystanie w miejscu pracy ([38]). AI można również wykorzystać do poprawy systemów uczenia się dorosłych.

4.3. ***Warunki pracy***

4.3.1. Warunki pracy to obszar, w którym wpływ systemów AI jest najbardziej niejednoznaczny ([39]). Wynika to z tego, że systemy AI mają potencjał przekształcania działań organizacyjnych i zarządczych oraz kontroli ([40]), a także głębokiego przeprojektowywania procesów organizacyjnych ([41]).

4.3.2. Rozsądnie wykorzystywane narzędzia oparte na AI mogłyby poprawić warunki bezpieczeństwa i higieny pracy dzięki zmniejszeniu obciążenia pracownic i pracowników ([42]). Mogłyby też poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym ([43]) oraz zdrowie psychiczne w miejscu pracy ([44]). Narzędzia AI mogą pomóc usunąć lub ograniczyć niebezpieczne zadania i zapobiegać zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego. Jeśli czas zaoszczędzony przez pracownice i pracowników na realizacji zadań zostanie rozdzielony w sprawiedliwy sposób, może się to przełożyć na poprawę ich samopoczucia. Gdy narzędzia AI zastępują powtarzalne i monotonne zadania, mogą zwiększyć satysfakcję z pracy ([45]). Korzystanie z aplikacji AI może prowadzić do lepszych, sprawiedliwszych i niedyskryminujących decyzji i praktyk ([46]).

([26]) M. Comunale i in., A. Manera, „The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions", dokument roboczy MFW nr 2024/65, 2024.
([27]) Gmyrek P. i in. „Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality", dokument roboczy MOP nr 96, 2023.
([28]) Comunale i in., 2024.
([29]) Comunale i in., 2024.
([30]) D. Acemoglu (2024), The Simple Macroeconomics of AI, Massachusetts Institute of Technology.
([31]) Gmyrek P. i in., 2023.
([32]) Gmyrek P. i in., s. 37, 2023.
([33]) OECD, „Who will be the workers most affected by AI?", dokument roboczy OECD nt. AI nr 26, 2024.
([34]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([35]) Raport francuskiej komisji ds. generatywnej sztucznej inteligencji, 2024.
([36]) Alekseeva, L. i in., „The demand for AI skills in the labor market", *Labour Economics*, tom 71.
([37]) OCDE (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([38]) OECD, „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", 2023.
([39]) Böhmer i H. Schinnenburg, „Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities: Employee Relations", 2023.
([40]) Kellogg i in., 2020, J. Adams-Prassl, H. Abraha i in., „Regulating algorithmic management: A blueprint", *European Labour Law Journal 2023*, tom 14(2), s. 124–151, 2023.
([41]) Nurski L., „AI at Work, why there's more to it than task automation", Objaśnienie Centrum Studiów nad Polityką Europejską, 2024.
([42]) EPRS 2022, CIPD i PA Consulting, „People and machines: from hype to reality", Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Badanie PE, „Improving working conditions using Artificial Intelligence", 2021.
([44]) Badanie „Workplace Intelligence, AI at Work", 2020.
([45]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. i in., „Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. Decision Support Systems", 2020.

4.3.3. Zastosowania AI mogą zapewnić bardziej kompleksową dystrybucję lepszej jakości informacji, zapewnić dogłębny wgląd w dane i poprawić jakość decyzji opartych na ograniczonym zasobie danych.

4.3.4. Z drugiej strony mogą pojawić się pewne zagrożenia, jeżeli nie zostaną spełnione warunki dla godnego zaufania wdrożenia systemów AI w miejscu pracy ([47]).

4.3.5. Systemy zarządzania algorytmicznego umożliwiają znacznie większą wszechobecną kontrolę niż jakiekolwiek jej wcześniejsze formy, co może mieć szkodliwy wpływ na pracowników ([48]). Zgromadzono dowody ([49]) wskazujące na negatywny wpływ, jaki zarządzanie algorytmiczne może mieć na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, oraz na brak zainteresowania przedsiębiorstw, by takie technologie zastosować w celu poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

4.3.6. Pracownicy mogą być narażeni na **nadużycia w zakresie nadzoru, dyskryminację, utratę autonomii i zagrożenia psychospołeczne** ([50]). Narzędzia AI mogą zakłócać zbiorowość w miejscu pracy i pogłębiać poczucie izolacji wśród pracowników.

4.3.7. Systemy AI mogą pogłębiać asymetrie informacyjne pomiędzy kierownictwem a pracownikami ([51]).

4.4. ***Zwalczanie nierówności***

4.4.1. *W ostatnich badaniach skoncentrowanych na generatywnej AI podkreślono, że systemy te mogą zarówno zmniejszać* ***nierówności****, jak i przeciwnie – utrwalać je, a nawet generować nowe rodzaje nierówności.*

4.4.1.1. Może dojść do zmniejszenia nierówności między pracownikami wysoko wykwalifikowanymi i pracownikami o niższych umiejętnościach. Autorzy większości badań są zgodni co do tego, że w wyniku wdrożenia generatywnej AI pracownicy umysłowi wykonujący zawody wymagające wyższych kwalifikacji będą narażeni na większe ryzyko związane z zatrudnieniem ([52]). Jeśli celem wdrożenia generatywnej AI jest zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstw, poprawa organizacji pracy i tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, to z narzędzi generatywnej AI skorzystają najbardziej pracownicy mniej wykwalifikowani i mniej doświadczeni. Dzięki modelom AI wyspecjalizowani pracownicy będą mogli dzielić się najlepszymi praktykami z nowym personelem ([53]).

4.4.1.2. Kobiety oraz nisko wykwalifikowani i starsi pracownicy to grupy szczególnie narażone na skutki wprowadzenia AI ([54]). Ponieważ w przypadku pracy biurowej istnieje większe ryzyko automatyzacji, skutki dla zatrudnienia są związane z płcią: kobiety są potencjalnie dwukrotnie bardziej narażone na ryzyko związane z automatyzacją ([55]). Kobiety są również częściej narażone na to, że ich stanowiska pracy ulegną transformacji.

4.4.1.3. Niski odsetek kobiet wśród absolwentów w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki lub informatyki i technologii informacyjnych w niektórych krajach stwarza poważne wyzwania pod kątem różnic w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć i nierówności płacowych między mężczyznami i kobietami w kontekście rozpowszechniania AI ([56]). Dlatego na wszystkich szczeblach należy skuteczniej zająć się kwestią równości płci. Kluczowe znaczenie ma tu dialog społeczny i lepsze strategie polityczne pozwalające przewidywać takie tendencje.

4.4.2. *Nowe globalne nierówności*

4.4.2.1. Na poziomie globalnym rozwój AI wspierany jest przez niewidzialnych pracowników, głównie z krajów o niskich dochodach, którzy pracują w złych warunkach ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo, „AI systems, risks and working conditions AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society", ETUI, 2024.
([48]) Kellog i in., 2020.
([49]) EU-OSHA, Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health, 2024.
([50]) EU-OSHA, OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, 2022.
([51]) OECD, 2023.
([52]) Eloundou, T. i in., „GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models", 2023.
([53]) Comunale i in., 2024; Brynjolfsson E. i in., „Generative IA at work", NBER, Dokument roboczy nr 3116, 2023.
([54]) OECD 2024.
([55]) Globalne badanie MOP dotyczące pracowników wykonujących mikrozadania, 2017; Tubaro i in., 2020. The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. Big Data & Society, 7(1).
([56]) Raport francuskiej komisji ds. generatywnej sztucznej inteligencji, 2024.
([57]) Na poziomie globalnym rozwój AI wspierany jest przez niewidzialnych pracowników, głównie z krajów o niskich dochodach, którzy pracują w złych warunkach. Tubaro i in., 2020.

4.5. ***Dialog społeczny i zaangażowanie pracownic i pracowników mają kluczowe znaczenie dla wykorzystania potencjału AI.***

4.5.1. Dla promowania pozytywnych efektów AI niezbędne są: akceptacja tych systemów, ich niezawodność oraz zaufanie do sposobu ich opracowywania i przyjmowania. Wymogi te wynikają ze specyfiki systemów AI oraz ich wpływu na kwestie organizacyjne ([58]).

4.5.2. Istnieją dowody na to, że konsultacje z przedstawicielami pracowników prowadzą do poprawy wyników i warunków pracy ([59]). Gdy przedstawiciele pracowników mogą korzystać z systemu współzarządzania, przemawiając wspólnym głosem, łatwiej jest chronić prywatność, autonomię i zakres swobody działania pracowników w konfrontacji z technologiami zarządzania siłą roboczą ([60]).

4.5.3. Aby zapewnić skuteczny dialog społeczny w obrębie wszystkich podmiotów stosujących AI, Komitet apeluje o jednoznaczne wytyczne w odpowiednich tekstach prawnych i pozaprawnych.

4.5.4. Należy zapewnić obywatelom i zainteresowanym stronom możliwość wyboru zastosowań i celów AI w społeczeństwie i miejscu pracy. Partnerzy społeczni i obywatele powinni uczestniczyć w stosownych debatach publicznych i szkoleniach oraz w nabywaniu kompetencji w zakresie AI.

4.6. ***Należy koniecznie przygotować się na sztuczną inteligencję*** ([61])**.**

4.6.1. Aby wykorzystać wdrażanie AI w środowisku pracy, Komitet wzywa Komisję Europejską, by zachęcała:

4.6.1.1. decydentów wszystkich szczebli do przeglądu polityki w zakresie umiejętności w celu dopilnowania, aby powstające systemy AI uzupełniały pracowników, a nie ich zastępowały;

4.6.1.2. do opracowania – w ramach polityki publicznej – modułów AI na wczesnym etapie edukacji i szkolenia oraz udostępnienia obywatelom materiałów podnoszących świadomość na temat AI. Polityka ta powinna przewidywać formalną edukację o technologii AI już na wczesnym etapie, aby zapewnić akulturację wszystkich obywateli;

4.6.1.3. do szybkiego wdrożenia art. 4 aktu w sprawie sztucznej inteligencji, który stanowi, że dostawcy i podmioty wdrażające systemy AI podejmują środki w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu kompetencji w tym zakresie wśród swojego personelu.

5. Egzekwowanie i dostosowanie obowiązującego prawodawstwa Unii Europejskiej

5.1. ***Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO)*** ([62]) ***nie zostało zaprojektowane z myślą o rozwiązaniu kwestii ochrony danych w miejscu pracy.***

5.1.1. Podstawy prawne RODO jako odrębnego rozporządzenia nie są wystarczające do ograniczenia ryzyka związanego ze szkodliwymi systemami AI w pracy, ponieważ nie uwzględniają szczególnego charakteru tych systemów w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia i miejsca pracy.

5.1.2. Istnieje zgoda co do tego, że ani zgoda pracownika, ani uzasadniony interes nie stanowią ważnej podstawy przetwarzania danych w kontekście asymetrycznej dynamiki sił w miejscu pracy ([63]). Niedawne badanie przeprowadzone wśród 6 300 pracowników w krajach nordyckich wskazuje, że we wszystkich sektorach objętych badaniem dochodzi do nadużyć w przypadku występowania takich asymetrycznych sił ([64]).

5.1.3. Art. 15 ust. 1 lit. h) RODO dotyczący wymogów przejrzystości ma ograniczony zakres, ponieważ wyklucza półautomatyczne podejmowanie decyzji.

([58]) OECD, 2024.
([59]) OECD, „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", 2023.
([60]) FEPS, „Algorithms by and for the workers", 2024.
([61]) Cazzaniga i in. 2024.
([62]) Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1.
([63]) EPRS 2022.
([64]) FEPS 2024.

5.1.4. Przetwarzanie danych zebranych od innych pracowników może mieć większy wpływ na pracowników niż przetwarzanie zgromadzonych danych, które dotyczą ich samych ([65]). Związki zawodowe bądź przedstawiciele pracowników mają ograniczone prawo do kontrolowania sposobu, w jakim dane są gromadzone i przetwarzane. Założenie, że naruszenie dotyczące prywatności ma zawsze charakter indywidualny stanowi istotną słabość w kontekście systemów zarządzania algorytmicznego. Ponadto przepisy dotyczące ocen skutków związanych z ochroną danych nie są wystarczające.

5.1.5. W art. 88 RODO stwierdza się, że przetwarzanie danych osobowych w związku z zatrudnieniem należy uregulować za pomocą „bardziej szczegółowych przepisów", które mają zostać ustanowione przez państwa członkowskie w przepisach lub w porozumieniach zbiorowych ([66]). Od czasu wejścia w życie RODO art. 88 był słabo egzekwowany i pozostał martwą literą w niemal wszystkich państwach członkowskich ([67]).

5.1.6. Aby dać pracownikom większe uprawnienia w zakresie ich danych, Komitet zwraca się do Komisji Europejskiej o przyjęcie środków zapewniających skuteczne egzekwowanie art. 88 RODO.

5.2. ***Akt w sprawie AI***

5.2.1. Akt w sprawie AI ma przede wszystkim zachęcać do przyjmowania i rozpowszechniania sztucznej inteligencji w UE poprzez stworzenie jednolitych ram prawnych dla godnej zaufania AI, zgodnie z logiką, że jeśli zostaną uwzględnione ryzyka związane z wykorzystaniem AI, jej upowszechnienie wzrośnie. To rozporządzenie jest przekrojowym aktem prawnym mającym szereg nadrzędnych celów – takich jak zapewnienie wysokiego poziomu ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i praw podstawowych. Podstawą prawną aktu w sprawie AI są przede wszystkim przepisy TFUE dotyczące rynku wewnętrznego. Akt ten nie został opracowany ściśle z myślą o rozwiązaniu problemów związanych z miejscem pracy ([68]).

5.2.2. Akt w sprawie AI nakłada ograniczenia na wykorzystywanie AI w miejscu pracy, gdyż zakazuje stosowania niektórych systemów i ustanawia surowe wymogi związane z dostarczaniem lub wdrażaniem systemów AI –zwłaszcza tych uznanych za systemy wysokiego ryzyka ze względu na ich stosowanie w zatrudnieniu, zarządzaniu pracownikami i dostępie do samozatrudnienia. Pod tym względem akt w sprawie AI stanowi ważny krok we właściwym kierunku.

5.2.3. Komitet wskazuje jednak na szereg luk w akcie w sprawie AI w odniesieniu do przestrzegania praw podstawowych w miejscu pracy.

5.2.3.1. W akcie w sprawie AI uznaje się, że definicja *ex ante* ryzyka nie jest wystarczająca do ochrony przed potencjalnymi szkodami wyrządzanymi przez systemy AI i że nie można w pełni określić z wyprzedzeniem tego ryzyka, ponieważ zależy ono również od kontekstu wdrażania tych systemów ([69]). Systemy zarządzania ryzykiem związanym z systemami AI wysokiego ryzyka muszą być wdrażane przez cały cykl życia systemu (art. 9). W akcie w sprawie AI wyraźnie zaznaczono jednak, że system AI – mimo jego zgodności z tym rozporządzeniem – może stwarzać ryzyko dla zdrowia lub bezpieczeństwa osób lub praw podstawowych. (art. 82) ([70]).

5.2.3.2. Obowiązek przeprowadzania oceny skutków systemów wysokiego ryzyka dla praw podstawowych dotyczy jedynie podmiotów prawa publicznego, podmiotów prywatnych świadczących usługi publiczne oraz podmiotów bankowych i ubezpieczeniowych (art. 27).

5.2.3.3. Przedstawiciele pracowników mają jedynie prawo do otrzymywania informacji, a nie do bycia konsultowanymi (art. 26 ust. 7). Piaskownice regulacyjne (art. 57) i testy systemów AI wysokiego ryzyka w warunkach rzeczywistych (art. 60) dozwolone są wyłącznie przed oddaniem systemu do użytku.

([65]) Martin Tisné, „The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective", Luminate, Cyber Policy Center Uniwersytetu Stanforda, 2020.
([66]) W państwach członkowskich UE art. 88 jest wciąż bardzo słabo wykorzystywany.
([67]) Abraha H., „Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules", The Modern Law *Review*, 2023.
([68]) Aida Ponce Del Castillo, „The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy", kluwerlawonline.com, 2024.
([69]) Isabel Kusche, „Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk", *Journal of Risk Research,* 2024.
([70]) Isabel Kusche 2024.

5.2.3.4. Komitet uważa, że eksperymenty mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia organizacjom identyfikację ryzyka, testowanie niezamierzonych konsekwencji i dopracowanie algorytmów w kontrolowanym środowisku przed ich wdrożeniem na pełną skalę. Akt w sprawie AI musi być uzupełniony o klarowne wytyczne, aby zapewnić jasność prawa i zapewnić jego jednoznaczne stosowanie i egzekwowanie.

5.2.4. Aby uwzględnić te kwestie, Komitet wzywa Urząd ds. Sztucznej Inteligencji do ścisłej współpracy z europejskimi międzysektorowymi partnerami społecznymi przy formułowaniu pierwszych wytycznych, aby opracować jasne wskazówki i wyjaśnienia dotyczące systemów AI zdolnych do wyciągania wniosków na temat emocji osób fizycznych. Należy ustanowić kompleksowe, solidne i dobrze zorganizowane kanały koordynacji między Urzędem ds. Sztucznej Inteligencji a Dyrekcjami Generalnymi Komisji Europejskiej DG EMPL i DG Connect.

5.2.5. Komitet uważa, że to na dostawcach ciąży obowiązek przeprowadzania oceny *ex ante* wpływu systemów wysokiego ryzyka na prawa podstawowe przed ich wdrożeniem przez wszystkie podmioty.

5.2.6. EKES zwraca się o uwzględnienie jasnych wytycznych dotyczących sposobu wykorzystania piaskownic i testowania w warunkach rzeczywistych we wszelkich przyszłych inicjatywach dotyczących AI w miejscu pracy.

5.3. *Dyrektywy w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji*

5.3.1. Dyrektywa 2002/14/WE ([71]) gwarantuje przedstawicielom pracowników zbiorowe prawo do informacji i konsultacji oraz obejmuje wszelkie przewidywane środki, które stanowią zagrożenie dla zatrudnienia, a także wszelkie decyzje prowadzące do „istotnych zmian" w organizacji pracy (art. 4). Zgodnie z dyrektywą 89/391/WE ([72]) pracodawcy muszą zapewniać bezpieczeństwo i zdrowie pracowników we wszystkich aspektach związanych z pracą, informować i szkolić ich oraz konsultować się z przedstawicielami pracowników w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Jednak nieprzejrzysty sposób wprowadzania narzędzi AI, ich ewoluujący charakter oraz złożoność definicji owych „istotnych zmian" wymagają wzmocnienia tych dyrektyw za pomocą jednoznacznych wytycznych.

5.3.2. Wymiar iteracyjnego i dynamicznego charakteru systemów AI znajduje odzwierciedlenie w iteracyjnym procesie dialogu przewidzianym w europejskim porozumieniu partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji ([73]).

5.3.3. To porozumienie jednak w niewielkim stopniu porusza kwestie związane z AI, a konkretne działania związane z AI, podejmowane przez krajowych partnerów społecznych w ramach wdrażania porozumienia, były dotychczas dość ograniczone. Ponadto większość z nich dotyczyła wyłącznie kwestii związanych z telepracą i prawem do bycia offline.

5.3.4. Komitet zwraca się do Komisji Europejskiej o jednoznaczne wzięcie pod uwagę kontekstu AI w ramach instrumentu *ad hoc*. Pozwoliłoby to uwzględnić w porozumieniu autonomicznym dynamiczny wymiar dialogu społecznego, a także oceny ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa systemów sztucznej inteligencji.

5.4. *Dyrektywa w sprawie pracy za pośrednictwem platform* ([74])

5.4.1. Dyrektywa w sprawie pracy za pośrednictwem platform zawiera przepisy, które mogłyby skutecznie regulować zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji. W szczególności rozdział III ([75]):

— rozszerza system przejrzystości algorytmicznej RODO, aby objąć nim zarówno decyzje wyłącznie zautomatyzowane, jak i półzautomatyzowane;

— ustanawia zbiorowe prawo do informacji i wiedzy specjalistycznej poprzez wymaganie od cyfrowych platform pracy, aby systemy zarządzania algorytmicznego były zrozumiałe dla pracowników platform, ich przedstawicieli i organów ds. pracy;

— stanowi, że platformy mają obowiązek przekazać ocenę skutków dla ochrony danych przedstawicielom pracowników;

([71]) Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.
([72]) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) J. Adams-Prassl, H. Abraha i in. 2023.

— zakazuje przetwarzania danych osobowych, które „nie są nierozerwalnie związane z realizacją umowy ani nie są do jej realizacji bezwzględnie niezbędne” oraz zakazuje przetwarzania jakichkolwiek danych osobowych „dotyczących stanu emocjonalnego lub psychicznego” osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych we wszelkich okolicznościach;

— wprowadza prawo do interfejsu ludzkiego (art. 10 dotyczący nadzoru człowieka nad systemami monitorowania i systemami podejmowania decyzji oraz art. 11 dotyczący weryfikacji przez człowieka);

— w art. 12 dotyczącym bezpieczeństwa i zdrowia wprowadza szczegółowe wymogi dotyczące oceny ryzyka związanego ze zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i zautomatyzowanymi systemami decyzyjnymi dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

5.4.2. Przepisy rozdziału III dyrektywy o pracy za pośrednictwem platform mają zastosowanie wyłącznie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Jednak praktyki zarządzania algorytmicznego w tradycyjnych miejscach pracy są już rzeczywistością ([76]) – np. w zakresie przydzielania pracy zmianowej i jej optymalizacji, selekcji i oceny osób ubiegających się o pracę, oceny sytuacji w dziedzinie zatrudnienia oraz rozwiązywania problemów związanych z zasobami ludzkimi. Komitet zwraca się do Komisji Europejskiej, by rozszerzyła na wszystkich pracowników zakres przepisów rozdziału III dyrektywy o pracy za pośrednictwem platform.

Bruksela, dnia 22 stycznia 2025 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Oliver RÖPKE

([76]) Centrum Naukowe UE, „Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality”, 2024.

ZAŁĄCZNIK I

Następująca poprawka, która uzyskała poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, została odrzucona w trakcie debaty (art. 14 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 1

SOC/803

Sztuczna inteligencja sprzyjająca pracownikowi

Zastąpić całą opinię przedstawioną przez Sekcję INT następującym tekstem (uzasadnienie na końcu dokumentu):

Poprawka

1. **Wnioski i zalecenia**

1.1. *Ponieważ świat znajduje się obecnie w centrum kolejnej rewolucji cyfrowej, wywołanej rozprzestrzenianiem się sztucznej inteligencji (AI), pojawiła się szansa dla Europy, aby mogła zaradzić swoim niedostatkom w zakresie innowacji i wydajności oraz przywrócić swój potencjał produkcyjny* ([1]).

1.2. Obecnie Europa jest słaba pod względem technologii cyfrowych, takich jak sztuczna inteligencja ([2]). Stany Zjednoczone i Chiny już znacząco ją wyprzedziły, a luka ta będzie trudna do przezwyciężenia ([3]). Ponadto istnieją duże różnice we wzroście wydajności pracy między Stanami Zjednoczonymi a UE (strefa euro) ([4]). Od czasu pandemii do połowy 2024 r. wydajność pracy na przepracowaną godzinę wzrosła w strefie euro o 0,9 % w porównaniu z 6,7 % w Stanach Zjednoczonych. Z analizy Europejskiego Banku Centralnego wynika, że dane te są związane ze wstrząsami na rynku pracy i większymi inwestycjami w cyfryzację ([5]).

1.3. Potencjalne korzyści płynące z wdrożenia sztucznej inteligencji są znaczne: zwiększa konkurencyjność i wydajność, napędza innowacje i postęp naukowy ([6]), pobudza zieloną transformację ([7]) i wspiera poprawę warunków pracy. Musimy zadbać o to, by UE nie straciła na transformacji cyfrowej. Aby wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji, należy zlikwidować i złagodzić mity i obawy z nią związane.

1.4. W świecie pracy korzyści płynące ze sztucznej inteligencji obejmują np. automatyzację rutynowych i uciążliwych zadań; uzupełnianie zdolności pracowników i umożliwianie im skupienia się na stymulujących zadaniach, które wnoszą większą wartość dodaną; umożliwienie pracownikom szybszego wykonywania zadań i poprawę jakości ich wyników. Sztuczna inteligencja może również wspierać poprawę organizacji pracy i projektowania miejsc pracy oraz lepsze określanie przyszłych umiejętności i potrzeb w zakresie zatrudnienia ([8]). Wymaga to szerokiej akceptacji pracowników i współpracy z nimi, a także zapewnienia niezbędnych szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania i stosowania sztucznej inteligencji w miejscu pracy. EKES przypomina, że rozwój, wdrażanie i wykorzystywanie sztucznej inteligencji musi zawsze odbywać się zgodnie z zasadą ludzkiej kontroli.

1.5. Powszechne wdrażanie sztucznej inteligencji przyczyni się również do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) przez kadrę kierowniczą i pracowników dzięki wzmocnieniu obiektywnej i opartej na dowodach oceny ryzyka i ukierunkowanych inspekcji BHP, a także pomoże lepiej identyfikować problemy (w tym zagrożenia psychospołeczne), w przypadku których wymagana jest interwencja. Obejmuje to lepsze zapobieganie wypadkom przy pracy ([9]).

([1]) Komisja Europejska (2024) *„Przyszłość europejskiej konkurencyjności – Strategia konkurencyjności dla Europy"*.
([2]) Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego, AI investment: EU and global indicators.
([3]) Komisja Europejska (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.
([6]) Zob. np. AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([7]) OECD (2024), OECD Digital Economy Outlook 2024 *(tom 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Zob. na przykład Lane, M., M. Williams i S. Broecke (2023), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, Paris.
([9]) EU-OSHA, *Wpływ sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy*, 2021.

1.6. Jednocześnie szersze wykorzystanie sztucznej inteligencji w świecie pracy łączy się z obawami. Obejmują one na przykład intensyfikację pracy prowadzącą do zwiększonego stresu, zwiększone monitorowanie i kontrolę, brak nadzoru ze strony człowieka, utratę autonomii i fakt, że umiejętności szybko stają się przestarzałe.

1.7. Aby rozwiać te obawy, kluczową rolę do odegrania mają partnerzy społeczni i dialog społeczny na wszystkich szczeblach. EKES uważa, że promowanie odpowiedzialnej i godnej zaufania sztucznej inteligencji w świecie pracy wymaga pozytywnego i sprzyjającego otoczenia dla dialogu społecznego zgodnie z obowiązującymi przepisami i praktykami krajowymi.

1.8. Komitet zauważa, że w agendzie cyfrowej UE na 2030 r. przewidziano łącznie 116 aktów prawnych ([10]). Dokładniej rzecz ujmując, wpływ sztucznej inteligencji na świat pracy jest już objęty przepisami UE dotyczącymi sztucznej inteligencji, zgodnie z zasadą ludzkiej kontroli, a także z obowiązującymi przepisami socjalnymi ([11]). Wdrożenie i egzekwowanie istniejących ram prawnych ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia sprawnego wdrożenia sztucznej inteligencji, tak aby mogła ona stanowić siłę napędową postępu gospodarczego i technologicznego w UE.

1.9. W związku z tym EKES ubolewa, że pomimo istniejących szerokich ram prawnych, które już zapewniają kompleksową i wystarczającą regulację sztucznej inteligencji w życiu zawodowym, Komisja Europejska uważa, że nadal potrzebne są nowe przepisy dotyczące wpływu cyfryzacji na świat pracy ([12]). Jest to również sprzeczne z obecnym zobowiązaniem politycznym do uproszczenia przepisów i ograniczenia wymogów regulacyjnych i sprawozdawczych o 25 %. Zmiana istniejących ram regulacyjnych jeszcze przed ich wdrożeniem byłaby bardzo negatywnym sygnałem pod względem postępów i inwestycji w sztuczną inteligencję w UE.

1.10. Zamiast tego Komisja powinna umożliwić przedsiębiorstwom opracowanie odpowiedzialnego i etycznego podejścia do współpracy z technologiami sztucznej inteligencji w obecnych ramach prawnych. Zapewniłoby to poszanowanie autonomii partnerów społecznych, a wdrażanie sztucznej inteligencji byłoby narzędziem poprawy warunków pracy, przyspieszenia transformacji ekologicznej i zwiększenia konkurencyjności UE.

1.11. Aby skutecznie wspierać przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, we wdrażaniu sztucznej inteligencji, istnieje potrzeba (i) wydajnego i skutecznego wdrażania i egzekwowania obowiązujących przepisów i wytycznych, przy jednoczesnym unikaniu za wszelką cenę wprowadzania dodatkowych wymogów, a także wielu wymogów w zakresie sprawozdawczości; (ii) silnego dialogu społecznego również poprzez zwiększanie zdolności partnerów społecznych przy jednoczesnym poszanowaniu praktyk krajowych oraz (iii) dostępności wykwalifikowanej siły roboczej i odpowiednich możliwości szkoleniowych.

2. **Możliwości i wyzwania związane ze sztuczną inteligencją dla gospodarki UE**

2.1. Opinia SOC/803 została przygotowana na podstawie propozycji Grupy II przedstawionej w opinii z inicjatywy własnej (proponowanej pod pierwotnym tytułem: *Na rzecz sztucznej inteligencji sprzyjającej pracownikowi: rola związków zawodowych w zapobieganiu i minimalizowaniu negatywnego wpływu na świat pracy*), która miała na celu ocenę wpływu sztucznej inteligencji w świecie pracy oraz przedstawienie wniosków (ustawodawczych i nieustawodawczych) oraz zaleceń dotyczących ochrony prywatności pracowników i praw podstawowych, a następnie została połączona z opinią rozpoznawczą pt. *Sztuczna inteligencja – potencjał i zagrożenia w kontekście polityki zatrudnienia i rynku pracy,* o którą wystąpiła prezydencja polska ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Więcej informacji można znaleźć w sekcji 3 niniejszej kontropinii.

([12]) Pismo określające zadania wiceprzewodniczącej wykonawczej Roxany Mînzatu.

([13]) Opinia rozpoznawcza na wniosek polskiej prezydencji nosi tytuł *Sztuczna inteligencja – potencjał i zagrożenia w kontekście polityki zatrudnienia i rynku pracy*.

2.2. EKES uważa, że sztuczna inteligencja może przynieść ogromne korzyści, w tym większy wzrost wydajności, przyspieszenie postępu naukowego i pomoc w przeciwdziałaniu zmianie klimatu ([14]). Jest motorem innowacji i słusznie nazywana jest siłą transformacyjną przekształcającą całą naszą gospodarkę ([15]). Niezwykle ważne jest, aby przedsiębiorstwa UE odgrywały wiodącą rolę w tym rozwoju, tak aby zwiększyć konkurencyjność UE i pozycję UE jako międzynarodowego punktu odniesienia w dziedzinie sztucznej inteligencji. *Poprzez naszą sztuczną inteligencję Europa już teraz odgrywa wiodącą rolę w zwiększaniu bezpieczeństwa i wiarygodności sztucznej inteligencji oraz przeciwdziałaniu zagrożeniom wynikającym z jej niewłaściwego wykorzystywania. Musimy teraz skoncentrować nasze wysiłki na tym, by stać się światowym liderem w dziedzinie innowacji w dziedzinie sztucznej inteligencji.* ([16])

2.3. Transformacja cyfrowa stanowi szansę dla Europy, ale stoimy przed poważnymi wyzwaniami. Z szacunków wynika, że wykorzystanie narzędzi AI w europejskich przedsiębiorstwach gwałtownie wzrosło od czasu pojawienia się narzędzi generatywnej AI, lecz wydaje się, że istnieje znaczna rozbieżność w zakresie ich wdrażania między dużymi przedsiębiorstwami a MŚP ([17]). Istnieją również różnice między sektorami i poszczególnymi krajami: według Eurostatu w 2023 r. wykorzystanie sztucznej inteligencji jest powszechne w sektorach informacji i komunikacji, w działalności zawodowej oraz naukowej i technicznej, podczas gdy jej wykorzystanie w innych sektorach jest bardziej ograniczone. Istnieją również znaczne różnice w wykorzystaniu środków w poszczególnych państwach UE ([18]).

2.4. Jak stwierdzono w raporcie Draghiego: *Ponieważ świat znajduje się obecnie w centrum kolejnej rewolucji cyfrowej, wywołanej rozprzestrzenianiem się sztucznej inteligencji (AI), pojawiła się szansa dla Europy, aby mogła zaradzić swoim niedostatkom w zakresie innowacji i wydajności oraz przywrócić swój potencjał produkcyjny* ([19]). Jednak Europa jest słaba pod względem technologii cyfrowych, takich jak sztuczna inteligencja. Stany Zjednoczone i Chiny już znacząco ją wyprzedziły, a luka ta będzie trudna do przezwyciężenia ([20]).

2.5. Narzędzie Global AI Vibrancy ([21]) (globalne narzędzie dynamiki sztucznej inteligencji) Uniwersytetu Stanforda pokazuje, jak poszczególne kraje plasują się w rankingu dotyczącym sztucznej inteligencji. Stany Zjednoczone, Chiny i Wielka Brytania znajdują się na trzech najwyższych miejscach, a wśród 10 państw UE znajdują się tylko dwa państwa członkowskie UE (Francja i Niemcy zajmują odpowiednio piątą i ósmą pozycję). Jeżeli chodzi o początki modeli AI, zgodnie ze sprawozdaniem dotyczącym indeksu AI ([22]) 61 znaczących modeli AI pochodziło z podmiotów z siedzibą w Stanach Zjednoczonych, co wyraźnie przewyższa liczbę 21 modeli AI w UE i 15 chińskich modeli AI.

2.6. Według globalnego badania przeprowadzonego przez McKinsey ([23]) 65 % respondentów, czyli prawie dwukrotnie więcej niż w poprzednim badaniu mniej niż rok temu, twierdzi, że ich organizacje regularnie stosują generatywną sztuczną inteligencję (GAI). Ma to wpływ na wyniki przedsiębiorstwa. Na przykład dzięki wdrożeniu dobrze znanych technologii GAI w miejscu pracy przybliżone szacunki wskazują na wzrost efektywności o 10–20 %, a gdy sztuczna inteligencja jest wykorzystywana do przekształcania procesów pracy i zadań, potencjał ten może być jeszcze większy ([24]). Funkcje, w których przedsiębiorstwa najczęściej wykorzystują sztuczną inteligencję, to wprowadzanie do obrotu i sprzedaż oraz opracowywanie produktów i usług, a także IT ([25]).

2.7. ***Możliwości i wyzwania związane ze sztuczną inteligencją w świecie pracy***

2.7.1. Sztuczna inteligencja na wiele sposobów wpłynie na świat pracy i może stać się ważnym elementem miejsc pracy wielu ludzi we wszystkich sektorach gospodarki. Istnieją zarówno możliwości, jak i wyzwania, a ich postrzeganie zarówno przez pracodawców, jak i pracowników również odgrywa ważną rolę.

([14]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (tom 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paris.
([15]) Zob. np. AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2024–2029).
([17]) W 2023 r. 8 % unijnych przedsiębiorstw korzystało z technologii sztucznej inteligencji. W przypadku dużych przedsiębiorstw w UE liczba ta wynosiła 30,4 %. Zob. Eurostat – Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained
([18]) Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([19]) Komisja Europejska (2024) *„Przyszłość europejskiej konkurencyjności – Strategia konkurencyjności dla Europy"*.
([20]) Komisja Europejska (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([21]) Globalne narzędzie dynamiki sztucznej inteligencji.
([22]) Sprawozdanie dotyczące wskaźnika AI zob. również tutaj.
([23]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*.
([24]) Boston Consulting Group, Turning GenAI Magic into Business Impact, 2023.
([25]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*.

2.7.2. Sztuczna inteligencja poprawia wydajność, na przykład poprzez automatyzację rutynowych zadań i uzupełnianie zdolności pracowników ([26]). Jednym z 10 najważniejszych wniosków ze sprawozdania dotyczącego wskaźnika AI ([27]) było to, że sztuczna inteligencja wspiera pracowników w zwiększaniu wydajności i prowadzi do wyższej jakości pracy. Umożliwia pracownikom szybsze wykonywanie zadań i poprawę jakości ich wyników. Istnieją badania pokazujące potencjał sztucznej inteligencji w zakresie niwelowania różnic w umiejętnościach między pracownikami o niskich i wysokich kwalifikacjach. Jednocześnie w innych badaniach ostrzega się, że stosowanie sztucznej inteligencji bez odpowiedniego nadzoru ze strony człowieka może prowadzić do zmniejszenia wydajności.

2.7.3. Narzędzia sztucznej inteligencji mogą pomóc przedsiębiorstwom w określeniu, jakiego rodzaju umiejętności brakuje pracowników przedsiębiorstwa, oraz w rozwiązaniu problemu niedoboru umiejętności cyfrowych (lub innych) ([28]). W związku z tym sztuczna inteligencja może pomóc przedsiębiorstwom w lepszym przewidywaniu przyszłych potrzeb w zakresie zatrudnienia. Jak zauważył również Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), 70 % pracowników zasobów ludzkich w całej Europie korzysta z jakiegoś rodzaju narzędzia sztucznej inteligencji przy poszukiwaniu lub ocenie kandydatów oraz że procedury zatrudniania wspomagane przez sztuczną inteligencję mogą również zwiększyć doświadczenie kandydatów w tym procesie ([29]).

2.7.4. Istnieją badania pokazujące wpływ sztucznej inteligencji na zatrudnienie. W nocie do dyskusji MFW ([30]) stwierdzono, że 40 % światowego zatrudnienia będzie poddane działaniu sztucznej inteligencji. W szczególności szacuje się, że w gospodarkach rozwiniętych 60 % miejsc pracy jest poddane działaniu sztucznej inteligencji, przy czym połowa z tych miejsc pracy korzysta z AI i zwiększa wydajność, a około połowy miejsc pracy może odnotowywać negatywny wpływ tej technologii. Według WEF ([31]) do 2030 r. spodziewany jest wzrost netto 78 mln miejsc pracy (7 % obecnego całkowitego zatrudnienia).

2.7.5. Z szeroko zakrojonego badania przeprowadzonego przez OECD wśród pracowników i pracodawców na temat wpływu sztucznej inteligencji w miejscu pracy wynika, że *pracownicy i pracodawcy mieli w przeważającej mierze pozytywne zdanie na temat wpływu sztucznej inteligencji na wydajność i warunki pracy. Na przykład 79 % i 80 % użytkowników sztucznej inteligencji w dziedzinie finansów i produkcji stwierdziło, że sztuczna inteligencja poprawiła ich wyniki w porównaniu z 8 % w obu sektorach, które stwierdziły, że sztuczna inteligencja ich wyniki pogorszyła*. We wszystkich rozważanych wskaźnikach wydajności i warunków pracy pracownicy, którzy wykorzystują sztuczną inteligencję, byli ponad czterokrotnie bardziej skłonni twierdzić, że sztuczna inteligencja poprawiła ich wydajność i warunki pracy, niż że pogorszyła ich sytuację ([32]).

2.7.6. EKES podkreśla, że narzędzia oparte na AI mogą poprawić warunki bezpieczeństwa i higieny pracy dzięki zmniejszeniu obciążenia pracownic i pracowników ([33]). Mogą też poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym ([34]) oraz zdrowie psychiczne w miejscu pracy ([35]). Narzędzia AI pomogą usunąć lub ograniczyć niebezpieczne zadania i zapobiegać zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego. Czas zaoszczędzony przez pracownice i pracowników na realizacji zadań może się przełożyć na poprawę ich samopoczucia. Narzędzia sztucznej inteligencji mogą zwiększyć zadowolenie z pracy ([36]). Korzystanie z aplikacji AI może prowadzić do lepszych, sprawiedliwszych i niedyskryminujących decyzji i praktyk, na przykład przy zatrudnieniu nowych osób ([37]).

2.7.7. Na przykład sposoby, w jakie sztuczna inteligencja może ograniczyć lub wyeliminować ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (OHS), obejmują między innymi:

a) Zapewnianie kadrze kierowniczej i przedstawicielom pracowników lepszych informacji umożliwiających wskazanie kwestii związanych z BHP – w tym zagrożeń psychospołecznych – oraz obszarów, w których interwencje w zakresie BHP są wymagane w celu ograniczenia różnych czynników ryzyka, takich jak molestowanie i przemoc, a także wczesnego ostrzegania przed sytuacjami niebezpiecznymi, stresem, problemami zdrowotnymi i zmęczeniem w związku z zadaniami i działaniami wykonywanymi przez pracowników.

([26]) Zmiany te znajdują odzwierciedlenie w sprawozdaniach i badaniach dotyczących zmian w zatrudnieniu, takich jak sprawozdanie na temat przyszłości miejsc pracy na 2025 r. sporządzone przez Światowe Forum Ekonomiczne (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).
([27]) Sprawozdanie dotyczące wskaźnika AI zob. również tutaj.
([28]) Forum WEF.
([29]) Zob. na przykład EURES How AI can improve the talent acquisition process.
([30]) „Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work", MFW, 2024.
([31]) WEF, Future of Jobs Report 2025, styczeń 2025.
([32]) Lane, M., M. Williams i S. Broecke (2023), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing. Paryż.
([33]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Stud, CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) Badanie PE, „Improving working conditions using Artificial Intelligence", 2021.
([35]) Badanie „Workplace Intelligence, AI at Work", 2020.
([36]) Lane, M., M. Williams i S. Broecke (2023), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing. Paryż.
([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming, Decision Support Systems, tom 134, 2020.

b) Zapewnianie pracownikom i kadrze kierowniczej indywidualnie dostosowanych do potrzeb porad w czasie rzeczywistym, aby wpływać na ich zachowanie w sposób bezpieczniejszy. Na przykład organizacje mogą korzystać z urządzeń monitorujących, które mierzą dane biometryczne pracowników, aby upewnić się, że nie są oni zmęczeni, co może zwiększyć ryzyko wypadków.

c) Wspieranie opartej na dowodach profilaktyki i zaawansowanej oceny ryzyka w miejscu pracy.

d) Wspieranie opartych na dowodach i skuteczniejszych, ukierunkowanych inspekcji BHP.

e) Wykorzystanie siły automatyzacji i robotyzacji w przemyśle, logistyce lub budownictwie w celu zmniejszenia ryzyka powtarzalnych i niebezpiecznych zadań ([38]).

f) Wykorzystanie urządzeń i czujników internetu rzeczy do monitorowania sprzętu roboczego w czasie rzeczywistym może wykrywać awarie lub awarie sprzętu przed ich wystąpieniem, przyczyniając się do zwiększenia bezpieczeństwa.

g) Wykorzystanie postępów w dziedzinie sztucznej inteligencji, rzeczywistości wirtualnej i rozszerzonej, aby wirtualnie przetestować niektóre konfiguracje i warunki bezpieczeństwa, aby przygotować pracowników do szkoleń wolnych od ryzyka i pomóc pracodawcom w oferowaniu szkoleń dostosowanych do potrzeb.

h) Zastosowanie badań egzoszkieletu w celu odciążenia pracownika w obchodzeniu się z ciężkimi obciążeniami. Poczyniono również znaczne postępy w tej dziedzinie w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych.

i) Włączenie zautomatyzowanych systemów do łańcuchów dostaw w celu ograniczenia zadań związanych z ręcznym przemieszczaniem.

j) Przetwarzanie danych za pośrednictwem sztucznej inteligencji w celu lepszego projektowania stanowisk pracy i procesów logistycznych, aby ograniczyć ryzyko narażenia pracowników ([39]).

2.7.8. W badaniach JRC ([40]) stwierdzono, że trwająca cyfryzacja i automatyzacja w różnych branżach oraz dążenie do efektywności są siłą napędową przyjmowania zarządzania algorytmicznego w tradycyjnych miejscach pracy. Zidentyfikowano i przeanalizowano zmiany i wyzwania wynikające z zarządzania algorytmicznego pod względem zmian w organizacji pracy i wpływu na jakość pracy.

2.7.9. Jeśli chodzi o zmiany w organizacji pracy, JRC wskazuje w szczególności na następujące potencjalne skutki zarządzania algorytmicznego: centralizacja wiedzy i kontroli, ponowne zdefiniowanie zadań i ról oraz zacieranie granic organizacyjnych.

2.7.10. JRC określa również wpływ na jakość pracy pod względem umiejętności i swobody uznania, intensywności pracy, środowiska społecznego oraz zarobków i perspektyw.

2.7.11. Obawy, niepewność i lęki dotyczące potencjalnych zagrożeń i konsekwencji wdrażania sztucznej inteligencji mogą uniemożliwić nam jej uwzględnienie, mimo że sztuczna inteligencja może poprawić miejsca pracy i zwiększyć ich wydajność.

2.7.12. Zawody nie są statyczne i EKES uważa, że nawet te miejsca pracy, w których sztuczna inteligencja nie jest obecnie stosowana na dużą skalę, będą miały potrzeby w zakresie zmiany kwalifikacji. Aby jak najlepiej wykorzystać nowe rozwiązania technologiczne oparte na danych (w tym sztuczną inteligencję) w pracy, potrzebne są szkolenia i nowe umiejętności.

2.7.13. Zasadnicze znaczenie ma wspieranie przedsiębiorstw i ich pracowników w upowszechnianiu sztucznej inteligencji oraz zapewnienie, aby wszystkie przedsiębiorstwa, a w szczególności MŚP, nie straciły doświadczeń w zakresie sztucznej inteligencji, ale mogły z tej technologii w pełni korzystać. Wymaga to zapewnienia podnoszenia kwalifikacji pracowników i lepszego wsparcia dla przedsiębiorstw. Pracownicy potrzebują dostępu do niezbędnych szkoleń, a przedsiębiorstwa elastyczności, aby znaleźć najlepsze metody szkolenia. Kluczowe znaczenie ma dialog oparty na zaufaniu w celu stworzenia dobrych praktyk specyficznych dla danego przedsiębiorstwa. Celem jest zapewnienie, aby wdrażanie technologii sztucznej inteligencji przynosiło korzyści zarówno przedsiębiorstwom, jak i pracownikom, ponieważ prowadzi do większej wydajności. Wymaga to zaangażowania zarówno ze strony przedsiębiorstw, jak i pracowników.

2.7.14. Aby wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji w zakresie zwiększenia konkurencyjności i wydajności oraz zapewnić, aby UE nie straciła na transformacji cyfrowej, należy zlikwidować i złagodzić mity i obawy związane ze sztuczną inteligencją, przy jednoczesnym skoncentrowaniu się na wdrażaniu i egzekwowaniu istniejących ram prawnych.

([38]) Zob. raport Artificial intelligence for worker management: an overview.
([39]) Zob. Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. i Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sewilla: Komisja Europejska, 2022, JRC129749.

3. **Europejskie ramy wykorzystania AI w miejscu pracy**

3.1. ***Obecne ramy prawne UE***

3.1.1. EKES zauważa, że wymienione poniżej prawodawstwa UE obejmuje przepisy zapewniające, aby w przypadku gdy narzędzie sztucznej inteligencji jest wdrażane w miejscu pracy, z jednej strony chronione były bezpieczne i sprawiedliwe warunki pracy pracowników, a z drugiej strony pracownicy byli zaangażowani w proces wdrażania narzędzia sztucznej inteligencji:

— Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) z 2016 r.: Niewyczerpujący przegląd odpowiednich artykułów RODO obejmuje art. 35 RODO (oceny skutków dla ochrony danych); art. 7 RODO (który zakazuje uzależniania wykonania umowy od zgody na przetwarzanie danych); art. 9 ust. 2 RODO (przejrzystość przetwarzania danych i ograniczenie możliwości przetwarzania wrażliwych danych osobowych); art. 15 ust. 1 lit. h) RODO (prawo do znaczącego wkładu człowieka w ważne decyzje i wyłączenie w pełni zautomatyzowanego podejmowania decyzji w miejscu pracy); art. 22 RODO (zakaz w pełni zautomatyzowanych procesów podejmowania decyzji w stosunkach pracy); art. 88 RODO (możliwość rokowań zbiorowych i wprowadzania przez państwa członkowskie bardziej rygorystycznych przepisów dotyczących RODO na szczeblu krajowym w kontekście zatrudnienia).

— Akt w sprawie AI z 2024 r.: W załączniku III do aktu w sprawie AI zaklasyfikowano niektóre systemy AI wykorzystywane do rekrutacji, podejmowania decyzji dotyczących awansu, zwalniania i przydzielania zadań oraz monitorowania osób pozostających w umownych stosunkach pracy do „systemów AI wysokiego ryzyka". Ze względu na tę klasyfikację te systemy AI podleją wymogom prawnym związanym z zarządzaniem ryzykiem (art. 9), jakością danych i zarządzaniem danymi (art. 10), dokumentacją i rejestracją (art. 11–12), przejrzystością i przekazywaniem informacji użytkownikom (art. 13), nadzorem ze strony człowieka (art. 14), dokładnością, solidnością i bezpieczeństwem (art. 15) oraz informowaniem o wdrażaniu sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka w miejscu pracy – brak spełnienia tych wymogów jest zagrożony karą w wysokości do 15 000 000 EUR lub do 3 % rocznego światowego obrotu (art. 99.4 lit. g)). Ponadto art. 2 ust. 11 aktu w sprawie AI umożliwia państwom członkowskim tworzenie przepisów, które są korzystniejsze dla pracowników pod względem ochrony ich praw. Dodatkowo art. 4 (Kompetencje w zakresie AI) stanowi, że dostawcy i podmioty stosujące AI podejmują środki w celu zapewnienia, w możliwie największym stopniu, odpowiedniego poziomu kompetencji w zakresie AI wśród swojego personelu i innych osób zajmujących się obsługą i użytkowaniem systemów AI w ich imieniu, z uwzględnieniem ich wiedzy technicznej, doświadczenia, wykształcenia i wyszkolenia oraz kontekstu, w którym systemy AI mają być użytkowane, a także biorąc pod uwagę osoby lub grupy osób, wobec których systemy AI mają być wykorzystywane.

— Dyrektywa ramowa dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy z 1989 r.: Dyrektywa ramowa 89/391/EWG zobowiązuje pracodawców do przeprowadzenia oceny ryzyka w celu zapewnienia, aby narzędzia sztucznej inteligencji nie szkodziły bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników.

— Dyrektywa z 2000 r. w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

— Dyrektywa w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami z 2002 r.: Art. 4 ust. 2 lit. c) dyrektywy zobowiązuje pracodawców do informowania pracowników i przeprowadzania konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych.

— Dyrektywa w sprawie pracy za pośrednictwem platform z 2024 r.: Cyfrowe platformy pracy będą zobowiązane do wprowadzenia szczególnych środków dotyczących korzystania ze zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji (art. 6), monitorowania systemów zautomatyzowanych przez człowieka (art. 7), weryfikacji istotnych decyzji przez człowieka (art. 8) oraz praw osób pracujących za pośrednictwem platform do informacji i konsultacji (art. 9).

3.1.2. Ponadto zanalizowano na szczeblu unijnym wyzwania stojące przed przedsiębiorstwami w zakresie ich **działań organizacyjnych** (cyberbezpieczeństwo, naruszenia bezpieczeństwa, prywatność, zarządzanie danymi itp.), a także wyzwania dotyczące **organizacji pracy**. Dodatkowo do RODO:

— Dyrektywa NIS 2: Dyrektywa NIS 2 zobowiązuje przedsiębiorstwa świadczące usługi kluczowe w danym kraju – np. w dziedzinie energetyki, transportu, gospodarki wodnej, infrastruktury cyfrowej, telekomunikacji itp. – do organizowania operacji w sposób zwiększający ich ochronę przed atakami i naruszeniami bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa danych.

— Akt dotyczący cyberodporności ([41]): Akt dotyczący cyberodporności zwiększa obowiązki producentów produktów podłączonych do internetu w celu zapewnienia, aby podatności były usuwane i naprawiane, a także aby zwiększyć ochronę urządzeń/maszyn.

([41]) Akt dotyczący cyberodporności zwiększa obowiązki producentów produktów podłączonych do internetu w celu zapewnienia, aby podatności były usuwane i naprawiane, a także aby zwiększyć ochronę urządzeń/maszyn.

— The Critical Entities Resilience Directive and sector specific regulation, including DORA, aim to specifically tackle the organisational challenges for companies related to the use of AI.

3.1.3. EKES zauważa, że trwają prace, wspierane przez Urząd ds. Sztucznej Inteligencji, nad przygotowaniem kodeksu postępowania w zakresie sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia, aby szczegółowo dookreślić przepisy aktu w sprawie AI dla dostawców modeli AI ogólnego przeznaczenia i modeli AI ogólnego przeznaczenia z ryzykiem systemowym ([42]).

3.2. *Rola dialogu społecznego*

3.2.1. Partnerzy społeczni i dialog społeczny na wszystkich szczeblach mają do odegrania zasadniczą rolę w promowaniu odpowiedzialnej i godnej zaufania sztucznej inteligencji w świecie pracy. Aby zapewnić skuteczny dialog społeczny w kwestiach związanych z AI, EKES wzywa do promowania pozytywnego i sprzyjającego otoczenia dla dialogu społecznego. Ożywiony i konstruktywny dialog społeczny na wszystkich szczeblach, zgodny z mającymi zastosowanie przepisami i praktykami krajowymi, jest głównym narzędziem minimalizowania ryzyka i ewentualnych szkodliwych skutków, a to powinno również ułatwić stosowanie AI w celu wykorzystania jej potencjału. W tym celu partnerzy społeczni muszą rozwijać swoje zdolności w zakresie AI, aby dostrzegać i rozumieć związane z nią wyzwania i możliwości.

3.2.2. EKES zauważa, że europejscy partnerzy społeczni podpisali w 2020 r. autonomiczną umowę ramową w sprawie cyfryzacji ([43]), obejmującą cztery obszary: umiejętności cyfrowe i sposoby dbania o zdolność do zatrudnienia; zasady podłączania się i odłączania; sztuczną inteligencję i utrzymanie kontroli człowieka; poszanowanie godności ludzkiej i nadzór. W umowie zapisano m.in., że wdrażanie systemów AI powinno być zgodne z zasadą ludzkiej kontroli i powinno być bezpieczne, tj. należy zapobiegać szkodom.

3.2.3. Jeżeli chodzi o wzajemne oddziaływania między obowiązującym prawodawstwem UE (akt w sprawie AI) a dialogiem społecznym, EKES wzywa Europejski Urząd ds. Sztucznej Inteligencji do nawiązania ścisłej współpracy z europejskimi międzysektorowymi partnerami społecznymi, aby w jego przyszłych wytycznych i w prawie wtórnym odpowiednio uwzględniana była rola dialogu społecznego. EKES wzywa ponadto Urząd ds. Sztucznej Inteligencji, by dostarczył wyjaśnień w sprawie wszystkich systemów sztucznej inteligencji. Należy ustanowić kompleksowe, solidne i dobrze zorganizowane kanały koordynacji między Urzędem ds. Sztucznej Inteligencji a Dyrekcjami Generalnymi Komisji Europejskiej DG EMPL i DG Connect.

3.3. *Ocena obecnej sytuacji*

3.3.1. EKES uważa, że istniejące 116 aktów prawnych ujętych w agendzie cyfrowej UE na 2030 r. – w szczególności RODO i akt w sprawie AI oraz inne przepisy, o których mowa powyżej – w wystarczającym stopniu uwzględnia wyzwania związane z sztuczną inteligencją w miejscu pracy, w tym dyskryminację, bezpieczeństwo i higienę pracy, informacje i konsultacje, ochronę danych itp.

3.3.2. W związku z tym EKES ubolewa, że pomimo istniejących szerokich ram prawnych, które już zapewniają kompleksową i wystarczającą regulację sztucznej inteligencji w życiu zawodowym, Komisja Europejska uważa, że nadal potrzebne są nowe przepisy dotyczące wpływu cyfryzacji na świat pracy. Jak stwierdzono w piśmie określającym zadania Roxany Mînzatu, wiceprzewodniczącej wykonawczej do spraw praw socjalnych, umiejętności, pracy wysokiej jakości oraz do spraw gotowości, należy tego dokonać w szczególności poprzez inicjatywę dotyczącą zarządzania algorytmicznego oraz ewentualne przepisy dotyczące AI w miejscu pracy, po konsultacji z partnerami społecznymi […] ([44]).

3.3.3. Zamiar ten jest sprzeczny z obecnym priorytetem politycznym dotyczącym uproszczenia przepisów i ograniczenia wymogów regulacyjnych i sprawozdawczych o 25 %. Pojawia się też wyraźna sprzeczność ze wspólnym rozumieniem potrzeby uproszczenia obecnych ram UE w celu poprawy konkurencyjności i otoczenia biznesowego UE.

([42]) Zob. na przykład tutaj.
([43]) Zob. np. tutaj.
([44]) Pismo określające zadania wiceprzewodniczącej wykonawczej Roxany Mînzatu.

3.3.4. Zamiast tego Komisja powinna umożliwić przedsiębiorstwom opracowanie odpowiedzialnego i etycznego podejścia do współpracy z technologiami sztucznej inteligencji w obecnych ramach prawnych. Zapewni to poszanowanie autonomii partnerów społecznych.

3.3.5. Jeżeli jednak pojawi się potencjalna inicjatywa związana z AI w miejscu pracy, powinna ona przede wszystkim mieć na celu skuteczne wdrożenie i egzekwowanie istniejących kompleksowych ram prawnych UE. Ponadto powinna służyć zapewnieniu przedsiębiorstwom pomocy w ograniczaniu ewentualnego ryzyka w świecie pracy ([45]), przy pełnym wykorzystaniu możliwości oferowanych przez sztuczną inteligencję. Zapewniłoby to większy dobrobyt, wydajność, zrównoważoność i dobrostan społeczny.

3.3.6. EKES jest przekonany, że jeżeli Komisja zaproponuje nową inicjatywę dotyczącą AI w miejscu pracy lub zarządzania algorytmicznego, bazą dla tej inicjatywy nie powinien być rozdział III dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform. Przepisy dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform mają funkcjonować w szczególności w tego rodzaju przedsiębiorstwach i traktowanie wszystkich przedsiębiorstw w UE jak cyfrowych platform pracy będzie istotną barierą dla korzystania z nowych technologii.

3.3.7. Ponadto szeroko zakrojona rewizja obowiązującego prawodawstwa byłaby szkodliwa pod względem obciążenia zarówno dla prawodawców, jak i organów odpowiedzialnych za egzekwowanie przepisów, a także wysyłałaby bardzo negatywny sygnał z punktu widzenia postępów i inwestycji w AI w UE.

3.3.8. EKES wzywa zatem, aby w ramach dalszych działań położyć znaczny nacisk na zmniejszenie złożoności prawnej, ponieważ pozwoli to europejskim przedsiębiorstwom lepiej wykorzystywać AI w sposób odpowiedzialny i etyczny. Ta potrzeba zmniejszenia złożoności prawnej wynika na przykład z nakładania się obowiązujących przepisów, a także z istnienia wielorakich i stałych obowiązków sprawozdawczych.

Uzasadnienie

Tekst poprawki przedstawia stanowisko zasadniczo odmienne do opinii sekcji i dlatego traktuje się ją jako kontropinię. Przedstawiono w niej powody, dla których EKES uważa, że nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych przepisów dotyczących AI w świecie pracy oraz że Komisja powinna pozostawić przedsiębiorstwom przestrzeń na opracowanie odpowiedzialnego i etycznego podejścia do wykorzystywania technologii AI w obecnych ramach prawnych.

Wynik głosowania

Za: 112

Przeciw: 136

Wstrzymało się: 11

([45]) Jeżeli chodzi o takie ryzyko, zob. np. Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. i Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sewilla: Komisja Europejska, 2022, JRC129749.