

Stanowisko

Prezydium KK

nr 3/24

ws. sztucznej inteligencji (AI) w miejscu pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” obserwuje z uwagą proces wdrażania technologii sztucznej inteligencji w polskich przedsiębiorstwach. Rozumiemy, że automatyzacja i innowacyjne rozwiązania mogą stanowić istotny krok w kierunku poprawy efektywności oraz konkurencyjności polskiego przemysłu na rynku globalnym. Jednocześnie jednak widzimy konieczność odpowiedzialnego podejścia, które uwzględni potrzeby pracowników i ograniczy potencjalne negatywne skutki związane z transformacją technologiczną. Nasze działania i postulaty koncentrują się na zapewnieniu, że zmiany wprowadzane w przedsiębiorstwach nie będą odbywać się kosztem zatrudnionych, ale stworzą warunki dla takiej transformacji, która uwzględni interesy wszystkich stron.

Nasze główne obawy dotyczą wpływu automatyzacji opartej na sztucznej inteligencji na stabilność zatrudnienia oraz bezpieczeństwo pracowników. Wprowadzenie zaawansowanych technologii może wiązać się z potrzebą ograniczenia liczby etatów na niektórych stanowiskach, co mogłoby niekorzystnie wpłynąć na sytuację zatrudnionych i ich rodzin, powodując wzrost bezrobocia technologicznego. Zdajemy sobie sprawę, że automatyzacja może otworzyć nowe miejsca pracy, jednak proces ten wymaga przemyślanego planu przekwalifikowania i wsparcia osób, których stanowiska mogą zostać w przyszłości zastąpione przez rozwiązania technologiczne. Odpowiedzialne podejście do tego zagadnienia wymaga, aby pracownicy zagrożeni automatyzacją mieli dostęp do szkoleń i programów umożliwiających zdobycie umiejętności potrzebnych w nowych obszarach zawodowych. Należy podkreślić szczególną sytuację starszych osób, które często mają mniejsze umiejętności cyfrowe. Zjawiskiem bardzo niekorzystnym byłoby doprowadzenie do tzw. wykluczenia cyfrowego. Negatywnie wpłynęłoby na sytuację zawodową i osobistą osób dotkniętych tym problemem jak również na gospodarkę, w której tak ważną rolę pełni kapitał społeczny. Należałoby rozważyć pozyskanie środków na ten cel poprzez opodatkowanie firm technologicznych (tzw. BigTech). Współpraca między pracodawcami, związkami

zawodowymi i instytucjami państwowymi jest kluczowa dla stworzenia odpowiednich narzędzi wsparcia, które zapewnią płynne przejście między likwidowanymi a nowo powstającymi stanowiskami pracy.

Ważnym aspektem, który chcielibyśmy podkreślić, jest potrzeba utrzymania odpowiedniego nadzoru nad wdrażaniem sztucznej inteligencji oraz wprowadzenia środków ochronnych, które pozwolą uniknąć ewentualnych negatywnych skutków dla pracowników. Z perspektywy NSZZ „Solidarność” kluczowe jest, aby proces wdrażania AI w miejscu pracy odbywał się z poszanowaniem praw pracowniczych i w dialogu ze związkami zawodowymi. Narzędzia AI powinny być projektowane z uwzględnieniem wymogów prawnych, w tym prawa pracy, oraz oceniane pod względem bezpieczeństwa na równi z innymi maszynami czy urządzeniami. Pracodawcy powinni również skonsultować wdrażanie systemów AI z przedstawicielami związków zawodowych oraz pracownikami, aby zapewnić, że technologie te będą służyć ich interesom i nie naruszają ich praw.

Wymagamy, aby rozwiązania używane do oceny lub monitorowania osób pracujących w danym zakładzie pracy były w pełni przejrzyste oraz jednocześnie nie były w całości zautomatyzowane. Systemy te muszą działać w sposób transparentny i zgodny z zasadami ochrony danych osobowych. Ważne jest, aby algorytmy były regularnie audytowane i dostosowywane do standardów równości i niedyskryminacji, aby zapobiec potencjalnym nadużyciom. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zwraca szczególną uwagę na potrzebę zapewnienia pracownikom pełnej informacji o tym, jakie dane są zbierane i w jaki sposób będą one wykorzystywane. Ochrona prywatności i poszanowanie godności pracowników muszą stanowić fundament wdrożenia nowych technologii w miejscu pracy.

Jednym z pozytywnych efektów automatyzacji opartej na sztucznej inteligencji jest oszczędność czasu, który pracownicy poświęcają na wykonywanie rutynowych zadań. Taki potencjał powinien być wykorzystywany do wspierania rozwoju zawodowego oraz podnoszenia ich kwalifikacji. Wdrażanie AI nie powinno być postrzegane jedynie jako sposób na obniżenie kosztów operacyjnych, ale również jako narzędzie umożliwiające lepsze wykorzystanie ludzkiego potencjału. Pracodawcy, którzy zdecydują się inwestować w rozwój swoich pracowników poprzez szkolenia, warsztaty czy programy mentoringowe, mogą liczyć na wzrost innowacyjności i kreatywności w swoich zespołach. Dzięki temu automatyzacja stanie się czynnikiem wzmacniającym pracowników, a nie tylko instrumentem redukcji kosztów, pod warunkiem, że pracodawcy zapewnią odpowiednie wsparcie w procesie tej transformacji.

Jednakże, wdrażanie sztucznej inteligencji wiąże się także z ryzykiem spłaszczenia struktury stanowisk. Wraz z uproszczeniem wielu zadań przez zaawansowane technologie, pozycje wymagające wcześniej specjalistycznej wiedzy mogą zostać przejęte przez osoby z niższymi kwalifikacjami. Choć zwiększa to dostępność takich miejsc zatrudnienia, może jednocześnie prowadzić do deprecjacji wartości pracy specjalistów. Pracownicy, którzy przez lata zdobywali zaawansowane kompetencje, mogą poczuć się niedoceniani i zastępowalni, co negatywnie wpłynie na ich motywację oraz poczucie bezpieczeństwa zawodowego. Dlatego tak ważne jest, aby proces automatyzacji był zarządzany w sposób, który pozwoli na zachowanie wartości wykonywanych zadań na wyższych stanowiskach i umożliwi pracownikom dalszy rozwój w bardziej złożonych obszarach, których sztuczna inteligencja nie jest w stanie całkowicie przejąć.

Należy również podkreślić to, że młodzi ludzie wkraczający na rynek pracy szczególnie mocno odczuwają niepewność związaną z dynamicznymi zmianami technologicznymi, w tym wdrażaniem sztucznej inteligencji. Obawy dotyczące stabilności zatrudnienia, braku doświadczenia oraz niejasnej przyszłości zawodowej są wśród nich powszechne, zwłaszcza gdy rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający i konkurencyjny. Wprowadzanie AI, które automatyzuje wiele zadań, może dodatkowo pogłębiać poczucie zagrożenia, gdy młodzi pracownicy widzą, że tradycyjne stanowiska ulegają likwidacji. Aby odpowiedzieć na te wyzwania, konieczne jest inwestowanie w system edukacji, który od najmłodszych lat uczy umiejętności niezbędnych w nowej rzeczywistości zawodowej, takich jak kreatywność, krytyczne myślenie czy kompetencje cyfrowe ale również znajomość praw pracowniczych, które mogą być źródłem większego poczucia bezpieczeństwa. Ważnym elementem wsparcia jest również budowanie świadomości, że AI, zamiast być zagrożeniem, może stać się narzędziem wspierającym ich rozwój zawodowy i otwierającym nowe ścieżki kariery, pod warunkiem że młodzi ludzie będą mieli dostęp do odpowiednich narzędzi i zasobów edukacyjnych. Uczenie ustawiczne w zakresie AI nabiera szczególnego znaczenia, ponieważ zdecydowana większość aktywnych społecznie i zawodowo osób na etapie edukacji formalnej nie miała szans uczyć się na jej temat. Dlatego potrzebne są potrzebujemy przemyślane programy przekwalifikowania i dokwalifikowania na każdym etapie kariery zawodowej.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” będzie monitorować postępy w tej dziedzinie i pozostaje otwarta na dialog, by wypracować rozwiązania, które umożliwią sprawiedliwą i zrównoważoną transformację technologiczną, chroniąc jednocześnie stabilność zatrudnienia oraz prawa pracowników. Wierzymy, że AI może stać się narzędziem

wspierającym rozwój gospodarczy i społeczny, pod warunkiem że będzie wdrażana z poszanowaniem praw pracowniczych, w dialogu społecznym i z zachowaniem wszelkich wymaganych rodzajów konsultacji oraz z odpowiedzialnym podejściem do wyzwań wynikających z jej użycia. Naszym priorytetem pozostaje ochrona stabilności zatrudnienia, wspieranie rozwoju kompetencji pracowników oraz zachowanie wysokiej jakości miejsc pracy w Polsce.

Gdańsk, 4 grudnia 2024 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK

NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz