

HR na Szpilkach

magazyn

numer 4(15)

październik-grudzień 2024

Cena: 87 zł (w tym 8% VAT)

Czyli jak wypracować wysoki poziom serwisu HR w organizacji, pogodzić interesy twardego i miękkiego HR-u i nie zapomnieć o sobie.

Pracoholizm

nasz powszedni

Przepracowanie.

Wróg zaangażowania

Ryzykowna aktywność pracowników

w social mediach

Umowy

przedwstępne

Postępowanie

sanacyjne

Powszechne

układy zbiorowe

Konsekwencje

wynagrodzenia netto

w umowach o pracę

Więzienie za

zaniżone wynagrodzenie?



r.pr. Izabela Dziubak-Napiórkowska

Radca prawny, Szef Praktyki
Prawa Pracy w Kancelarii
Kopeć & Zaborowski



r.pr. Justyna Nawrot

Radca prawny w Kancelarii
Kopeć & Zaborowski

Jak AI wpłynie na zatrudnienie?

Zwolnienia i związki zawodowe w branży IT

Sztuczna inteligencja redefiniuje sposób, w jaki pracujemy i prowadzimy biznes. Automatyzacja zadań, które do tej pory wymagały ludzkiej pracy, stawia nowe wyzwania przed rynkiem pracy. Branża IT, będąca jednym z głównych beneficjentów postępu technologicznego, doświadcza zarówno pozytywnych, jak i negatywnych skutków tych zmian. Naturalnym jest, że to właśnie w tej branży jednym z najczęściej omawianych tematów związanych z AI jest automatyzacja pracy. W branży IT oznacza to, że niektóre stanowiska mogą stać się zbędne, gdyż zadania wykonywane dotąd przez ludzi będą realizowane przez maszyny. W połączeniu z innymi czynnikami ekonomicznymi mającymi wpływ na branżę IT, może to rodzić konsekwencje w postaci grupowych zwolnień.

W 2023 i 2024 roku polską opinią publiczną wstrząsnęły doniesienia o znacznych redukcjach zatrudnienia, które miały miejsce właśnie w branży IT. Infosys, jedna z największych firm działających w branży IT, zdecydowała się zlikwidować swój oddział w Poznaniu i zwolnić 200 pracujących tam osób. 200 osób zwolniła też spółka Aptiv. Studio CD Projekt Red zdecydowało, że z pracą pożegna się 9% załogi, czyli około 100 osób. Nie są to może zwolnienia na skalę jaka występuje w amerykańskich korporacjach (w 2023 roku Microsoft zwolnił ponad 10 tysięcy osób, Amazon od końca 2022 roku pożegnał 20 tysięcy osób,

podobnie Meta - 20 tysięcy zwolnionych), ale wpisuje się to w trend w branży IT, w której globalnie w 2024 r. pracę straciło 75 tys. osób.

Trudno powiedzieć, czy powyższy trend jest rezultatem wyłącznie upowszechnienia narzędzi AI, ale nie sposób nie zauważyć, że w ostatnich latach przybyło narzędzi usprawniających pracę w branży IT. Do najpopularniejszych z nich należą GitHub Copilot wspomagający programowanie, DeepCode przeprowadzający przegląd kodu, Diffblue Cover jako narzędzie do testowania kodu i wiele innych. Faktem jest, że sztuczna inteligencja wykonuje



powtarzalne zadania szybciej i efektywniej niż ludzie. Czy to oznacza, że zapotrzebowanie na pracowników w branży IT będzie sukcesywnie spadać?

Unijny AI Act odpowiedzią na wyzwania sztucznej inteligencji

Zgodnie z raportem PwC pt. Global AI Jobs Barometer 2024¹, AI już teraz znacząco zwiększa produktywność pracowników. Sektory, w których sztuczna inteligencja znajduje szerokie zastosowanie, doświadczają prawie 5-krotnie wyższego wzrostu produktywności niż sektory, które w mniejszym stopniu wykorzystują AI, takie jak m. in. transport, produkcja czy budownictwo. Na powyższą sytuację musiał zareagować system prawny i tak w Unii Europejskiej odpowiedzią na rosnące wykorzystanie AI jest tzw. AI Act². Choć AI Act wszedł w życie 1 sierpnia 2024 r., to rozpoczęcie stosowania poszczególnych jego przepisów zostało odroczone. Co do zasady, regulacje AI Act będą stosowane od

AI już teraz znacząco zwiększa produktywność pracowników. Sektory, w których sztuczna inteligencja znajduje szerokie zastosowanie, doświadczają prawie 5-krotnie wyższego wzrostu produktywności niż sektory, które w mniejszym stopniu wykorzystują AI.

2 sierpnia 2026 r., wtedy też pojawi się m.in. obowiązek informowania użytkownika, że wchodzi w interakcję z modelem sztucznej inteligencji („botem”, a nie człowiekiem). Ale już od 2 sierpnia 2025 r. stosowane będą przepisy dotyczące tzw. praktyk zakazanych. Zakazane praktyki to m.in. techniki podprogowe wpływające na decyzję odbiorcy poza jego świadomością, wykorzystujące słabość danej grupy odbiorców. Zakazanymi praktykami są też: klasyfikowanie z wykorzystaniem AI osób na potrzeby tzw. scoringu społecznego, nieukierunkowane pozyskiwanie baz twarzy z internetu czy kamer przemysłowych, analiza emocji w miejscu pracy czy edukacji oraz identyfikacja twarzy w czasie rzeczywistym na potrzeby ścigania przestępstw (choć wyjątkowo będzie to dozwolone).

¹ PwC's 2024 AI Jobs Barometer, How will AI affect jobs, skills, wages, and productivity?; [pwc.com/aijobsbarometer](https://www.pwc.com/aijobsbarometer)

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji)





Zakazane praktyki to m.in. techniki podprogowe wpływające na decyzję odbiorcy poza jego świadomością, wykorzystujące słabość danej grupy odbiorców. Zakazanymi praktykami są też: klasyfikowanie z wykorzystaniem AI osób na potrzeby tzw. scoringu społecznego, nieukierunkowane pozyskiwanie baz twarzy z internetu czy kamer przemysłowych, analiza emocji w miejscu pracy czy edukacji.

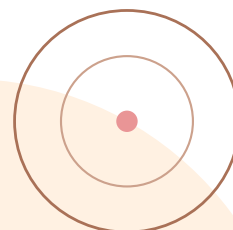
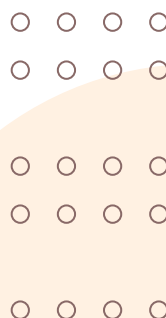
Uchwalenie AI Act było poprzedzone szeroką dyskusją na temat konieczności regulacji tego obszaru. Niektóre środowiska podnosiły, że regulacja AI spowolni jej rozwój. Niemniej jednak, ryzyka związane z wykorzystaniem AI, w szczególności w obszarze ochrony danych osobowych, praw autorskich, cyberbezpieczeństwa czy też ryzyko stronnictwa (uprzedzeń) algorytmicznych generatywnej AI skłoniły unijnego prawodawcę do wdrożenia stosownych regulacji.

Aktualnie, w przededniu rewolucji AI, większość firm wciąż nie wdraża oficjalnych polityk korzystania z narzędzi AI, co powoduje, że pracownicy sami szukają ogólnodostępnych narzędzi AI i korzystają z nich w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych. W odpowiedzi na tę powszechną praktykę, AI Act wymusza na przedsiębiorcach wprowadzenie procedury zarządzania ryzykiem związanym z wykorzystaniem AI oraz przeprowadzanie okresowych audytów narzędzi AI z jakich korzysta się w danej firmie. Tymczasem warto zdać sobie sprawę z ryzyka, jakie wiąże się ze stosowaniem nieautoryzowanych narzędzi AI, a do ryzyk tych należy m.in.

ewentualna utrata poufności danych, możliwość naruszenia praw własności intelektualnej osób trzecich czy też nieprawidłowości związane z przetwarzaniem danych osobowych.

Wobec powyższych rozważań, nie powinny nikogo dziwić wnioski płynące ze wspomnianego raportu PWC - pracownicy będą musieli zdobyć nowe umiejętności, a organizacje zainwestować w swoje strategie AI i ludzi, jeśli chcą przyspieszyć swój rozwój i zagwarantować, że będą gotowe na epokę AI. To z kolei oznacza, że pracy w branży IT wciąż będzie dużo, ale osoby wykonujące proste, powtarzalne czynności, będą się musiały najprawdopodobniej przebranżowić. Pamiętać należy, że na obecnym etapie rozwoju sztucznej inteligencji ludzie wciąż są potrzebni chociażby do weryfikowania rezultatów pracy narzędzi korzystających z AI. Co jednak zrobić z osobami, które nie chcą lub nie potrafią się przebranżowić? Takie osoby mogą próbować szukać ochrony przed objęciem zwolnieniami poprzez przyłączenie się do związku zawodowego.

Pracownicy będą musieli zdobyć nowe umiejętności, a organizacje zainwestować w swoje strategie AI i ludzi, jeśli chcą przyspieszyć swój rozwój i zagwarantować, że będą gotowe na epokę AI.





Zwolnienia grupowe

W Polsce zwolnienia grupowe są regulowane przez ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. z 16 stycznia 2024 r. Dz.U. z 2024 r. poz. 61). Zgodnie z tą ustawą, pracodawca musi przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi przed podjęciem decyzji o zwolnieniach grupowych. Al, przyczyniając się do redukcji etatów, sprawia, że rola tych konsultacji staje się jeszcze bardziej kluczowa. Trzeba jednak pamiętać, że ustawa ta ma zastosowanie tylko do stosunków pracy. Tam gdzie zatrudnienie odbywa się na podstawie umów cywilnoprawnych, np. B2B, ochrona z tej ustawy nie działa.

Od wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. a potem od zmian w ustawie o związkach zawodowych z 2019 r., prawo do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych mają już nie tylko pracownicy. Tym samym również osoby wykonujące pracę w branży IT na innej podstawie niż umowa o pracę mogą wzmocnić swoją pozycję zrzeszając się w związek zawodowy.

Jednak rola związków jest większa - pełnią nie tylko rolę obrońców praw pracowników, ale są również kluczowym elementem społeczeństwa obywatelskiego:

- » **Ochrona praw pracowniczych**, m.in.: negocjacje warunków pracy i płacy, ingerencja w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy itp.
- » **Negocjacje zbiorowe** czyli szansa na większy wpływ na poprawę warunków zatrudnienia i ustanowienie lepszych warunków płacowych niż pozycja negocjacyjna indywidualnego pracownika.
- » **Rozwiązywanie sporów** między pracownikami a pracodawcami działając jako mediatorzy lub zapewniając prawne i moralne wsparcie, w tym w sporach sądowych.
- » **Wsparcie socjalne i ekonomiczne**, np. środki na szkolenia, wsparcie w procesie przekwalifikowania, pomoc w trudnych momentach życiowych, programy emerytalne itp.
- » **Wpływ na politykę i gospodarkę**, tj. uczestnicząc w dialogu społecznym i są partnerem dla rządów oraz organizacji międzynarodowych w kształtowaniu polityki społecznej i gospodarczej.

W Polsce, prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych jest zagwarantowane przez Konstytucję RP oraz ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234). Od wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. a potem od zmian w ustawie o związkach zawodowych z 2019 r., prawo do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych mają już nie tylko pracownicy. Tym samym również osoby wykonujące pracę w branży IT na innej podstawie niż umowa o pracę mogą wzmocnić swoją pozycję zrzeszając się w związek zawodowy.

Uzwiązkowienie w branży IT obserwujemy już dziś. W 2022 r. głośna była sprawa zwolnienia przewodniczącego związku zawodowego dopiero co założonego w firmie Sii. W 2023 r. powstał pierwszy związek w polskim gamedevie. Chodzi o Komisję Międzyzakładową „Związek Pracowników Branży Gier”, obejmująca: CD Projekt, 11 bit studios, Flying Wild Hog i Product Madness Poland. Rozwój AI, który może doprowadzić do dalszych zmian w branży IT, tylko wzmocni te tendencje.

Warto pamiętać, że związki zawodowe mogą odegrać ważną rolę w łagodzeniu skutków automatyzacji m.in. poprzez negocjowanie programów przekwalifikowania pracowników, wspieranie inicjatyw legislacyjnych mających na celu ochronę

zatrudnienia oraz promowanie etycznego wykorzystania AI w miejscu pracy. Na świecie związki zawodowe podejmują różnorodne inicjatywy mające na celu ochronę pracowników w erze AI. W Polsce związki zawodowe również zaczynają dostrzegać potrzebę adaptacji do nowych realiów. Przykładem może być NSZZ „Solidarność”, która wydaje się aktywnie angażować w dialog społeczny dotyczący przyszłości pracy w kontekście cyfryzacji i automatyzacji.

Podsumowanie

Wpływ AI na zatrudnienie w Polsce, zwłaszcza w branży IT, jest nieunikniony. Automatyzacja zadań doprowadzi do zmniejszenia liczby tradycyjnych stanowisk pracy, ale jednocześnie otwiera nowe możliwości zawodowe. Kluczowe znaczenie mają tutaj działania rządowe, programy edukacyjne oraz rola związków zawodowych, które muszą dostosować swoje działania do zmieniających się realiów. Ochrona praw pracowników w kontekście wprowadzania AI wymaga ścisłej współpracy pomiędzy pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi. Tylko w ten sposób możliwe będzie zapewnienie, że postęp technologiczny przyniesie korzyści wszystkim zainteresowanym stronom, minimalizując negatywne skutki i maksymalizując potencjał rozwojowy. ●

