

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

ALGORYTMICZNY KIEROWNICTWO

Świadomość, ryzyko i reakcja
Partnerzy Społeczni

Raport końcowy

Barbora Holubowa
wrzesień 2022


Narzędzia zarządzania algorytmicznego są wykorzystywane w rekrutacji, nadzorze i codziennym podejmowaniu decyzji dotyczących życia pracowników. Jedna trzecia z 1395 respondentów jest świadoma, że takie narzędzia są używane w miejscu pracy, jedna trzecia uważa, że tak nie jest, a pozostali nic nie wiedzą o takich narzędziach.


Pracownicy twierdzą, że związki zawodowe podniosły kwestie etyczne i omówiły z pracodawcą automatyczny nadzór. Jedna trzecia nie dostrzegła jednak żadnej aktywności związków zawodowych, a pracownicy wzywają do dalszych działań w celu zwiększenia przejrzystości zarządzania algorytmicznego.


Pomimo faktu, że negocjacje zbiorowe ukierunkowane na zarządzanie algorytmiczne są rzadkie, istnieje już kilka przykładów układów zbiorowych i ustaleń, które warto dokładniej przeanalizować.

ZARZĄDZANIE ALGORYTMICZNE

Świadomość, ryzyko i reakcja partnerów społecznych

 Narzędzia automatycznego nadzoru i monitorowania wydajności powodujące nieodpowiednią presję i naruszanie prywatności są często wykorzystywane nie tylko w call center i handlu detalicznym, ale także w biurach i podczas pracy w domu. Pomimo faktu, że świadomość stosowania i zagrożeń wynikających z zarządzania algorytmicznego jest stosunkowo wysoka, pracownicy wzywają do podjęcia dalszych działań w celu złagodzenia ryzyka poprzez wykrywanie algorytmów, zrozumienie, w jaki sposób pracują i upewnienie się, że ich użycie jest wymagane.

 Podczas gdy większość związków zawodowych zajęła się już nieetycznym stosowaniem narzędzi algorytmicznych i rozpoczęła konsultacje z pracodawcami, klauzule dotyczące zasad i warunków zarządzania algorytmicznego zawarte w układach zbiorowych nie są zbyt powszechne. Związkom zawodowym na wszystkich szczeblach zaleca się zwiększenie zdolności i współpracy w celu lepszego uwzględnienia ryzykownego zarządzania algorytmicznego w układach zbiorowych.

 Z wyjątkiem szkoleń z zakresu ochrony danych osobowych pracownicy rzadko otrzymywali od pracodawców jakiegokolwiek prośby o zgodę lub szkolenia dotyczące zarządzania algorytmicznego. Oczekiwania pracowników wobec pracodawców w tym zakresie są nawet wyższe niż związków zawodowych. Pracodawcy są proszeni o znaczne zwiększenie przejrzystości i dostarczanie szczegółowych informacji na temat zbiorów danych i celu algorytmów.

Więcej informacji na ten temat:
www.fes.de/stiftung/internationale-arbeit

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

ALGORYTMICZNY KIEROWNICTWO

Świadomość, ryzyko i reakcja
Partnerzy Społeczni

Raport końcowy



Spis treści

1	WPROWADZANIE	2
2	METODOLOGIA	2
3	ŚWIADOMOŚĆ ZARZĄDZANIA ALGORYTMICZNEGO WYKORZYSTANIE I ZAGROŻENIA	3
4	ODPOWIEDŹ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA ŁAGODZENIE I ZAPOBIEGAJ ZAGROŻENIOM	6
4,1	Praktyki związkowe	6
4,2	Negocjacje zbiorowe	7
4,3	Oczekiwania pracowników dotyczące działań związków zawodowych.....	8
5	PRACODAWCY PROWADZĄCE ZAJĘCIA I OGRANICZANIE RYZYKA SPOWODOWANEGO PRZEZ AM	10
5.1	Praktyki pracodawców	10
5.2	Oczekiwania pracowników dotyczące działań pracodawców	11
6	WNIOSKI I REKOMENDACJE	12
	ZAŁĄCZNIK	14
	Przykładowa struktura	14
	Bibliografia.....	15
	Lista wykresów	15
	Wykaz tabel	16
	Skróty.....	16

1

WPROWADZANIE

Raport przedstawia wyniki ankiety poświęconej zarządzaniu algorytmicznemu (zwanej dalej »AM«), jego zastosowaniu i praktykom, zajmującej się ryzykiem AM z perspektywy pracowników. Coraz częściej stosuje się zarządzanie algorytmiczne jako zróżnicowany zestaw narzędzi i technik technologicznych do zdalnego zarządzania siłą roboczą, polegający na gromadzeniu danych i nadzorze pracowników w celu umożliwienia zautomatyzowanego lub półautomatycznego podejmowania decyzji (Mateescu, Nguien, 2019), tylko w pracy na platformach i w magazynach, ale także w pracy biurowej i biurach domowych, kwestionując prywatność i prawa pracownicze innych pracowników (De Stefano, 2020). Partnerzy społeczni ostrzegają przed negatywnym wpływem AM na zdrowie i bezpieczeństwo, stres i ryzyko społeczne, a także dyskryminację w dłuższej perspektywie i opracowali konkretne praktyki w celu złagodzenia ryzyka i pociągnięcia firm do odpowiedzialności za negatywne konsekwencje (UNI Europa, 2020, UNI Globalny, 2021, De Stefano, 2021).

Raport bada, czy pracownicy są świadomi praktyk zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy (część 3) oraz czy związki zawodowe angażują się w negocjacje zbiorowe dotyczące zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy (część 4). Ankieta odwzorowuje również praktyki i wysiłki pracodawców mające na celu zapobieganie i łagodzenie negatywnego wpływu stosowania AM (część 5). Oczekiwania pracowników wobec pracodawców i związków zawodowych dotyczące sposobu ograniczenia negatywnych skutków stosowania AM będą stanowić zachętę do dalszych inicjatyw partnerów społecznych dotyczących ochrony pracy, prywatności i praw podstawowych pracowników. Wreszcie, wnioski zawarte w sekcji 6 zawierają podsumowanie ustaleń, które służą jako podstawa do rekomendacji.

2

METODOLOGIA

Ankieta internetowa z 27 pytaniami zamkniętymi i otwartymi została przeprowadzona od 10 stycznia do końca lutego 2022 r. przy użyciu systemu zbierania danych Survey Monkey we wszystkich krajach europejskich. Kwestionariusz został rozpowszechniony za pośrednictwem i wśród członków UNI Europa w siedmiu językach: angielskim, francuskim, hiszpańskim, niemieckim, szwedzkim, włoskim i polskim. W sumie do analizy uwzględniono 1395 odpowiedzi. Większość respondentów biorących udział w analizie pracuje we Włoszech (34%), Austrii (15%) i Szwajcarii (13%). Spośród 43 ankietowanych sektorów respondenci pracują głównie w branży telekomunikacyjnej (34%), sektorze ICT i technologii (19%), sektorze finansowym i bankowym (16%) oraz contact center (8%). Pod względem własności firmy, w której zatrudnieni są respondenci: 75% to firmy prywatne, 7% publiczne i 12% to spółki mieszane prywatno-publiczne. Pozostali pracują w firmach non-profit lub firmach z innymi rodzajami własności. Jeśli chodzi o status zatrudnienia, to 99% respondentów było zatrudnionych. Większość badanych (89%) ma standardową umowę o pracę na czas nieokreślony, 7% umowę na czas określony na ponad 12 miesięcy, a 1% na krócej niż 12 miesięcy. 94% respondentów to członkowie związków zawodowych, z czego 48% to członkowie zwyczajni, a pozostali przedstawiciele związków zawodowych na szczeblu unijnym, krajowym, branżowym lub zakładowym. 59% próby stanowili mężczyźni, a 37% kobiety, z których większość stanowili pracownicy w kategoriach wiekowych 51–60 lat (47%), 41–50 (31%), 61 i więcej (7%) oraz poniżej 30 lat (3%). Załącznik zawiera dalsze szczegóły dotyczące próby respondentów w analizie. Wszystkie wyniki ankiety, w tym odpowiedzi otwarte, badają doświadczenia i poglądy z perspektywy pracowników.

3

ŚWIADOMOŚĆ ALGORYTMIKI WYKORZYSTANIE ZARZĄDZANIA I RYZYKA

Ankieta bada świadomość respondentów na temat korzystania z narzędzi AM w obszarze algorytmów rekrutacyjnych (algorytmy przesiewowe CV/ życiorysu w celu filtrowania kandydatów, automatyczne rozmowy kwalifikacyjne bez udziału osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną oraz automatyczne sprawdzanie przeszłości mediów społecznościowych w celu filtrowania kandydatów do pracy), zautomatyzowana kontrola oraz zarządzanie wydajnością (oprogramowanie do śledzenia fizycznej i cyfrowej aktywności pracowników, algorytmy do odczytywania treści e-maili i wiadomości pracowników, systemy oceny pozyskiwane przez konsumentów do oceny wydajności i zautomatyzowana ocena pracowników w odniesieniu do wyników i celów wydajności). Ostatni zestaw badanych elementów zautomatyzował codzienne podejmowanie decyzji w miejscu pracy, taki jak automatyczne przewidywanie harmonogramu zmian, algorytmy zatwierdzania/ odrzucania urlopów rocznych, rejestrowanie zwolnień lekarskich itp., algorytmiczna ocena osób w celu przypisania ich do zespołów i algorytmy przydzielania zadań.

Większość respondentów stwierdziła, że jest świadoma używania lub nieużywania narzędzi AM przez swojego pracodawcę, ale z różnymi poziomami pewności. Średnio 34% respondentów stwierdziło, że takie narzędzia są używane (z pewnością lub prawdopodobnie), a tyle samo respondentów stwierdziło, że ich pracodawca nie korzysta z narzędzi AM z pewnością lub prawdopodobnie nie. Jedna trzecia respondentów potwierdziła, że nie wie, czy narzędzia AM są używane w ich miejscu pracy.

Według respondentów najczęściej używanym narzędziem AM są systemy oceny pozyskiwane przez konsumentów do oceny wydajności (52%) oraz oprogramowanie do śledzenia fizycznej i cyfrowej aktywności pracowników (47%). Rzadziej używane narzędzie automatyczne jest związane z procesem rekrutacji: automatyczne rozmowy kwalifikacyjne bez udziału człowieka. Jednak ponad 58% respondentów jest przekonanych, że taka AM nie jest stosowana w ich firmie przy selekcji kandydatów do pracy.

Najniższa świadomość stosowania AM dotyczy zatrudniania pracodawców, w szczególności automatycznej weryfikacji mediów społecznościowych w celu filtrowania kandydatów do pracy (43%) oraz algorytmów przesiewowych CV/życiorysów w celu filtrowania kandydatów (42%). Brak świadomości użycia AM lub niepewność, czy używany jest instrument algorytmiczny, wskazuje na niski poziom przejrzystości i brak regulacji implementacji AM.

Jednak niektórzy respondenci stwierdzili, że AM nie jest jeszcze używany, ale będzie używany w najbliższej przyszłości. Ponad 150 respondentów wymieniło konkretne instrumenty AM i cele narzędzi. Niektórzy wskazywali na negatywny wpływ lub

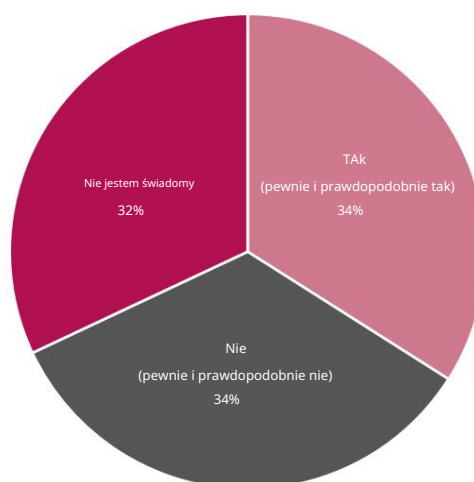
naruszenie ich prywatności i innych praw. Oto podsumowanie narzędzi AM, których doświadczyli pracownicy:

Wielu respondentów skarżyło się, że ich działania, zadania, a nawet wydruki papierowe są śledzone przez GPS, Microsoft 365 i inne narzędzia, a pracodawca przekonywał, że jest to konieczne do zapewnienia „bezpieczeństwa” firmy.

Stały nadzór przez cały dzień i o każdej porze, śledzący, czy mysz lub klawiatura nie jest używana przez ponad 10 minut, nawet gdy pracownicy robią sobie przerwę, określając codzienną przerwę na lunch, co może skutkować złym rankingiem oraz przepadek nadgodzin.

Niektórzy respondenci twierdzą, że muszą uczęszczać na regularne, obowiązkowe szkolenia cyfrowe z egzaminami, a pracodawca nawet zaskakuje ich kolejnymi kontrolami. Zatrudniać

Wykres 1
Średnia świadomość korzystania z AM w miejscu pracy
(N=1158, jako %)



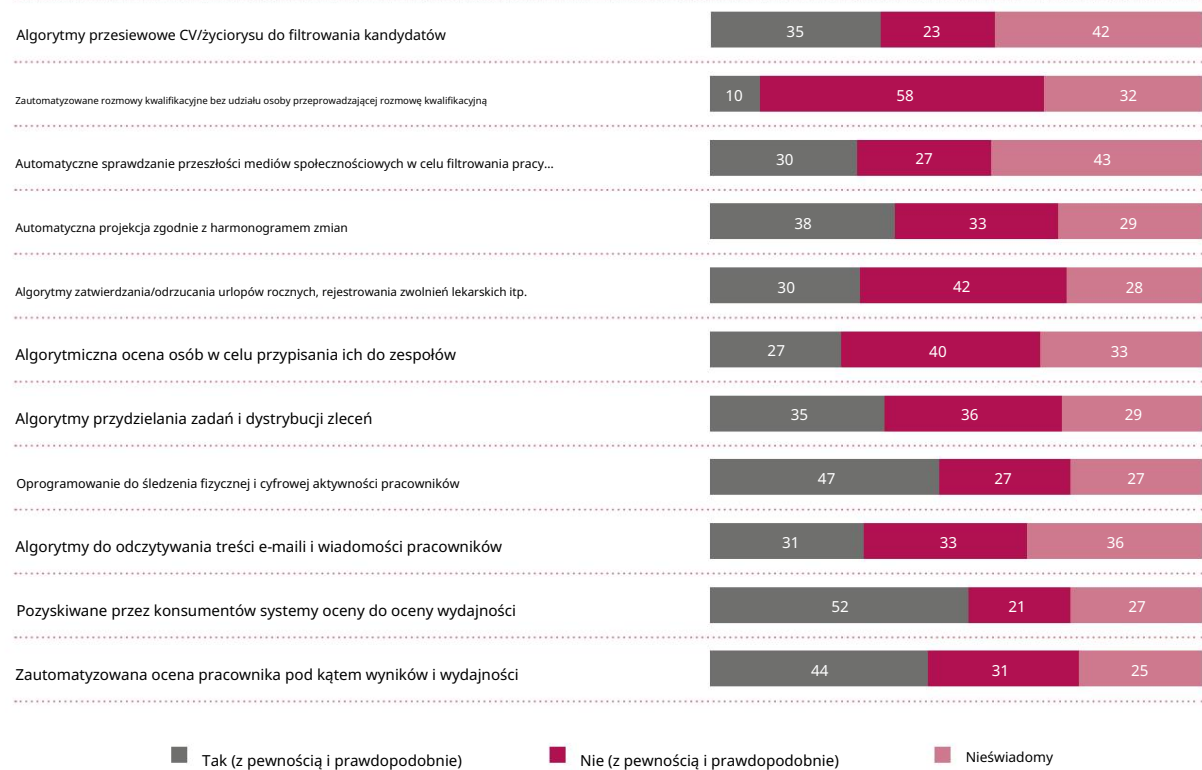
PYTANIE 09: Czy twój pracodawca używa narzędzi algorytmicznych lub oprogramowania do zatrudniania, oceny pracy lub innych zadań związanych z pracą? Proszę ocenić każdą z pozycji w wierszach za pomocą skali: Tak, z pewnością; Tak, prawdopodobnie tak; Nie, prawdopodobnie nie; Nie, z pewnością nie; Nie jestem świadomy używania takiego narzędzia.

Uwaga: średnia dla wszystkich przedmiotów

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Wykres 2

Świadomość użycia AM według pozycji (N=1158, %)



PYTANIE 9: Czy twój pracodawca używa narzędzi algorytmicznych lub oprogramowania do zatrudniania, oceny pracy lub innych zadań związanych z pracą? Proszę ocenić każdą z pozycji w wierszach za pomocą skali: Tak; z pewnością; Tak, prawdopodobnie tak; Nie, prawdopodobnie nie; Nie, na pewno nie; Nie znam żadnego takiego narzędzia.

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Wykres 3

Świadomość ryzyka związanego z zarządzaniem algorytmicznym (N=1156, jako %)



PYTANIE 11: Czy zgadzasz się lub nie zgadzasz z następującymi stwierdzeniami? Użyj poniższej skali i oceń każde stwierdzenie w wierszach: Zdecydowanie zgadzam się, Zgadzam się; Nie zgadzać się; Kategorycznie się nie zgadzam; Nie wiem

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Mówiono też, że używają narzędzi do wysyłania wiadomości, aby następnie analizować reakcję odbiorcy.

Jeśli chodzi o gromadzenie danych i niską przejrzystość w zakresie ich wykorzystania, w wielu przypadkach pracownicy są zmuszeni wyrazić zgodę na pliki cookie i podobne bariery ochrony danych, aby systemy mogły działać w pierwszej kolejności, a pracownicy mogli pracować swobodnie.

Operatorzy contact center narażeni są na wielokrotny i ciągły nadzór oraz nagrywanie rozmów telefonicznych, analizę czasu spędzonego na sieci klientów, analizę szybkości pracowników w realizacji zapytań i kamer monitoringu, rozpoznawanie głosu itp. system affinity, który jest formalnie stosowany w celu dopasowania cech handlowych klientów do profesjonalnych atrybutów operatorów contact center.

Z drugiej strony AM jest również używany do przewidywania konfliktów między ruchem lotniczym podczas lotu; przepustowość sektorów kontroli ruchu lotniczego jest obliczana i aktualizowana w czasie rzeczywistym zgodnie z potwierdzonymi planami lotów. Menedżerowie używają narzędzi do proponowania promocji po ocenie umów docelowych, a sztuczna inteligencja może w niektórych przypadkach dostarczyć wiele informacji wewnątrz firmy, na przykład, jak poprosić o pozwolenie, kiedy otrzymasz czek, co zrobić, jeśli masz problem z komputerem i inne przydatne informacje. Jeśli chodzi o AM do przydzielania zadań i dystrybucji zamówień, w niektórych firmach aplikacja służy do dystrybucji wiadomości e-mail wysyłanych przez działy lub obszary pracy.

Pracownicy mają wysoką świadomość zagrożeń związanych z AM. Średnio 80% respondentów zgadza się (zdecydowanie się zgadza lub zgadza się), że brak przejrzystości algorytmów prowadzi do nieuczciwego przetwarzania danych pracowników lub że nadzór oparty na technologii generuje nieodpowiednią presję na pracowników. Na wysoki poziom świadomości zagrożeń wynikających z używania AM mogą mieć wpływ wcześniejsze działania UNI Europa wśród ich członków i zaangażowanie przedstawicieli pracowników w wymianę informacji o wyzwaniach AM.

Z drugiej strony wydaje się, że nie ma różnicy w postrzeganiu ryzyka między członkami związków zawodowych a osobami niebędącymi członkami. Jednak udział osób niebędących członkami w próbie (5,5% respondentów) jest zbyt niski, aby potwierdzić ten wniosek.

4

ODPOWIEDŹ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA ŁAGODZENIE I ZAPOBIEGAJ ZAGROŻENIOM

Ankieta bada ponadto reakcje związków zawodowych mające na celu zapobieganie zagrożeniom AM lub ich łagodzenie. Respondentów zapytano, czy wiedzą o jakichkolwiek inicjatywach lub działaniach związków zawodowych, których celem jest ryzyko używania AM lub inne aspekty zautomatyzowanego zatrudnienia, nadzoru lub podejmowania decyzji w związku z pracą. Respondenci odnieśli się również do swoich oczekiwań co do tego, jak związki zawodowe powinny radzić sobie z wyzwaniem AM.

4.1 PRAKTYKI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W odniesieniu do działań związków zawodowych mających na celu przeciwdziałanie zagrożeniom AM, ustalenia sugerują, że większość respondentów doświadczyła jednego z działań związanych z ryzykiem AM. Jednak tylko 27% respondentów nie ma świadomości takiego działania. Najczęstszym działaniem było podejmowanie problemów z oprogramowaniem do monitorowania i nadzoru (49%) oraz oprogramowaniem związanym z zatrudnieniem i oceną wydajności (25%). Ponadto 19% respondentów stwierdziło, że związki zawodowe podniosły temat AM w ramach zyskującego kontekstu adwokatury. Rzadziej przytaczane były indywidualne konsultacje dotyczące etycznych aspektów AM czy prowadzenie szkoleń lub sesji informacyjnych.

Respondenci w swoich otwartych odpowiedziach wskazali również dalsze konkretne praktyki:

- Związek zawodowy przeprowadził kompleksową analizę etyki danych dotyczących danych pracowniczych i pracy

powiązane dane. Związek omawia również szersze kwestie związane z AI;

- Dotyczy to wdrożenia flex-office oraz prawo do rozłączenia;
- Na zapytania rady zakładowej odpowiada »nic do monitorowania pracowników...«. Pozostaje pytanie: czy to wiarygodne? W związku z tym przydatne byłoby wprowadzenie lub więcej informacji na ten temat;
- rada zakładowa zawarła umowę o pracę;
- Omówiliśmy dane osobowe w ramach RODO i poprosiliśmy o dodatkowe informacje, które nie zostały oficjalnie podane. Na podstawie osobistego kontaktu z odpowiednimi osobami w firmie, pewne informacje zostały jednak przekazane na żądanie.

Jednak pomimo przynależności do związków zawodowych nie wszyscy respondenci otrzymali wyczerpujące informacje na temat takich działań lub praktyk. Około 4% respondentów wskazało, że nie ma takiej wiedzy, a nawet nie wie, co organizacja związkowa robi na poziomie firmy. Zostało to jasno określone w otwartych odpowiedziach.

Ponadto w odpowiedziach respondentów pobrzmiwała krytyka związków zawodowych za brak zaangażowania, a nawet zgody na użycie AM. Niektórzy respondenci skarżyli się, że nie mają informacji o działalności związków zawodowych,

Tabela 1

Działania i praktyki związkowe dotyczące ryzyka związanego z AM (N=986, jako %, możliwe wielokrotne odpowiedzi)

Akcja związkowa	%
Związki zawodowe podniosły kwestie dotyczące oprogramowania do monitorowania i nadzoru.	49%
Związki zawodowe mają problem z oprogramowaniem do zatrudnienia, oceny pracy lub innych zadań związanych z pracą.	25%
Związki zawodowe skonsultowały się z pracodawcą w sprawie etycznego stosowania zarządzania algorytmicznego.	22%
Związki podniosły kwestię zarządzania algorytmicznego w kontekście rokowań zbiorowych.	19%
Związki zawodowe zorganizowały szkolenia i/lub sesje informacyjne na temat narzędzi zarządzania algorytmicznego stosowanych w miejscu pracy.	10%
Związki zawodowe konsultowały się z poszczególnymi pracownikami w sprawie stosowania zarządzania algorytmicznego.	10%
Żadne z powyższych.	27%
W moim miejscu pracy nie ma związków zawodowych ani przedstawicieli pracowników.	1%
Inne (proszę określić)	9%

PYTANIE 15: W jaki sposób Twój związek zawodowy lub przedstawiciel pracowników zareagował na ryzyko związane z zarządzaniem algorytmicznym w Twoim miejscu pracy? Zaznacz wszystko, co dotyczy Ciebie.

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

w tym z powodu pandemii, i stwierdzili, że oczekują bardziej partycypacyjnego podejmowania decyzji w kwestiach AM.

4.2 UMOWY ZBIOROWE

Rokowania zbiorowe są uważane za jedno z najskuteczniejszych narzędzi partnerów społecznych, które mają zniechęcać pracodawcę do wykorzystywania AM do naruszania praw pracowniczych i narażania pracowników na negatywny wpływ AM. Układ zbiorowy może kompleksowo odnosić się do zasad zarządzania algorytmicznego i określać zasady dotyczące przejrzystości, celu i niedyskryminacji siły roboczej.

Ankieta bada istnienie układu zbiorowego dotyczącego AM. Zapytaliśmy respondentów, czy istnieje układ zbiorowy dotyczący AM, a jeśli tak, za pomocą jakich konkretnych środków, jakie aspekty AM należy uwzględnić przy uzyskiwaniu uprawnień, a co najważniejsze, podaliśmy przykłady takich układów zbiorowych.

Układ zbiorowy regulujący i regulujący stosowanie AM i łagodzący ryzyko jest rzadkością. Respondenci nie mają konkretnej wiedzy na temat takiej umowy ani konkretnych środków. Niektórzy respondenci wskazywali, że nie istnieje układ zbiorowy lub układ zbiorowy, ale nie poruszają żadnych kwestii dotyczących zarządzania algorytmicznego.

Niemniej jednak, oto kilka niezwykłych przykładów układów zbiorowych dotyczących używania AM, które respondenci opisali w swoich otwartych odpowiedziach:

a) Konkretna umowa technologiczna w duńskich usługach finansowych

W ramach układu zbiorowego duńska Unia Usług Finansowych (Finansforbundet) i Duńskie Stowarzyszenie Pracodawców Sektora Finansowego (FA) zawarły specjalną umowę technologiczną dla kas oszczędnościowych. Umowa ta dotyczy wprowadzenia, wykorzystania i rozwoju technologii i systemów w kasach oszczędnościowych oraz przewiduje współpracę stron w zakresie wykorzystania i rozwoju technologii, które mogą poprawić warunki pracy, satysfakcję z pracy i zwiększyć konkurencyjność.

Porozumienie ma doprecyzować, że kierownictwo kas oszczędnościowych musi zapewnić współpracę przy wprowadzaniu nowych technologii i systemów. Dodatkowo stwierdza, że pracownicy mają prawo do współdecydowania o tym, jak technologie i systemy są wdrażane w sytuacji pracy pracownika.

Wiąże się to z zaangażowaniem się w procesy decyzyjne.

W przypadkach, gdy kasa oszczędnościowa powołała komisję konsultacyjną (samarbejdsudvalg), komisja ta ma omówić sprawy związane z technologią. Przedstawiciele pracowników komitetów mają prawo zaproponować powołanie określonej komisji/grupy technologicznej, która podlega komitetowi.

Porozumienie technologiczne stanowi ponadto, że kierownictwo kasy oszczędnościowej jest odpowiedzialne za informowanie zarówno komisji/grupy ds. technologii, jak i odpowiednich pracowników o wprowadzeniu, wykorzystaniu i zmianie technologii.

Firma musi przedstawić pisemne oświadczenie wyjaśniające cel, ramy czasowe, funkcjonalność, ekonomię, wykorzystanie zasobów oraz zgodność z istniejącymi systemami i procesami. Dodatkowo musi obejmować ocenę potencjalnych konsekwencji dla firmy, funkcji pracy, personelu, wykorzystania personelu, kompetencji i środowiska pracy.

Jeszcze jedną kwestią, o której warto wspomnieć w pięciostronicowej umowie technologicznej, jest to, że zawiera ona część dotyczącą komfortu, w której m.in. stwierdza się, że firma jest zobowiązana do zapewnienia reedukacji lub relokacji pracownika, którego funkcja staje się przestarzała ze względu na wprowadzenie technologii.

b) Przykład regulacji związanych z AM:

Hiszpańskie »prawo jeźdźców«¹ :

W 2021 r. hiszpański rząd i partnerzy społeczni uzgodnili zmiany w przepisach w celu uznania pracowników zaangażowanych w dostarczanie lub dystrybucję produktów konsumenckich za pośrednictwem platform cyfrowych za pracowników, jednocześnie wymagając przejrzystości algorytmicznej. Kluczowe przepisy tej ustawy to:

ARTYKUŁ 5. PRZED WYKORZYSTANIEM SZTUCZNEJ INTELIGENCJI:

Pracownicy mają prawo nie podlegać decyzjom opartym wyłącznie i wyłącznie na zautomatyzowanych zmiennych.

Firmy mają informować związki zawodowe o korzystaniu z systemów analityki danych lub sztucznej inteligencji, gdy procesy decyzyjne dotyczące zasobów ludzkich i stosunków pracy opierają się wyłącznie na modelach cyfrowych bez ingerencji człowieka.

ARTYKUŁ 10. ODŁĄCZENIE CYFROWE

Strony uznają odłączenie cyfrowe za prawo, którego regulacja przyczynia się do zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników poprzez zmniejszenie zmęczenia technologicznego lub stresu oraz poprawę środowiska pracy i jakości pracy.

W celu zagwarantowania przestrzegania tego prawa i uregulowania ewentualnych wyjątków ustanowiono następujące środki :

- Uznaje się prawo pracowników do niekorzystania z urządzeń cyfrowych poza godzinami pracy lub w czasie przerw, zezwoleń, urlopów, licencji lub urlopów.
- Pracownicy mają prawo nie odpowiadać na komunikaty dotyczące spraw zawodowych po zakończeniu ich codziennego dnia pracy.

¹ Więcej informacji na temat rozporządzenia można znaleźć tutaj: <https://social.europe.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>

ARTYKUŁ 11. TRANSFORMACJA CYFROWA

W procesach transformacji cyfrowej firmy mają informować przedstawicieli prawnych pracowników o zmianach technologicznych, które w nich zajądą, jeśli są one istotne i mogą mieć istotne konsekwencje dla zatrudnienia i/lub prowadzić do istotnych zmian warunków pracy.

ARTYKUŁ 12. PRAWO DO PRYWATNOŚCI I KORZYSTANIA Z URZĄDZEŃ CYFROWYCH W MIEJSCU PRACY

Zgodnie z rozporządzeniem firmy muszą sporządzać protokoły z udziałem prawnych przedstawicieli pracowników, w których określane są kryteria korzystania z urządzeń cyfrowych udostępnianych pracownikom .

W ankiecie zapytano również o środki AM już zaangażowane w rokowania zbiorowe. Więcej umów zbiorowych ogranicza się jedynie do ochrony danych osobowych (RODO) i nie zawiera żadnych dalszych przepisów dotyczących używania lub kontroli narzędzi AM. Niemniej jednak niektórzy respondenci powoływali się na inspirujące przepisy dotyczące gromadzenia danych i innych kwestii dotyczących AM zawarte w ich układach zbiorowych. Respondenci stwierdzili, że ich umowa zbiorowa zawiera środki dotyczące przejrzystości wykorzystania danych, niewykorzystywania danych gromadzonych w celach dyscyplinarnych oraz poufności danych, a pracownicy są szczegółowo informowani o wykorzystywaniu przez pracodawcę ich danych osobowych. Zbieranie danych dotyczących wydajności, na przykład odnoszących się do zespołów call center, jest dozwolone tylko w formie zagregowanej.

Opracowano konkretne środki ukierunkowane na zdalne sterowanie , takie jak zakaz monitorowania pracowników w czasie rzeczywistym. Układy zbiorowe określają szczegółowe zasady dotyczące etycznego stosowania i standardów zarządzania algorytmicznego, na przykład informowanie związków zawodowych przed uruchomieniem jakiegokolwiek narzędzia AM i obowiązkowych konsultacji między pracodawcami a pracownikami, prowadzenie szkoleń na temat zarządzania algorytmicznego oraz składanie skarg mechanizmy. W niektórych firmach w umowie o wykonanie robót zawarte są określone środki, takie jak postanowienie, że produkty/ wyniki AI muszą być możliwe do prześledzenia.

Respondenci podzielili się swoimi poglądami na temat znaczenia aspektów związanych z AM, które należy rozwiązać poprzez gromadzenie negocjacji w zakresie ograniczania ryzyka. Wszystkie aspekty zostały ocenione jako mające wysoki poziom znaczenia. Najważniejsze tematy to nałożenie na pracodawcę obowiązku informowania, wyjaśniania i uzgadniania z pracownikami stosowania AM przed jego zastosowaniem (76%) oraz domagania się przestrzegania przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych (73%).

Dalsze sugestie dotyczące środków, które powinny być przedmiotem negocjacji:

- Stwórz możliwość odrzucenia korzystania z AM bez negatywnego wpływu na pracowników
- Krystalicznie czysta przezroczystość to jedyna ochrona – i oczywiście wstawiamy się za sobą;
- Ryzykiem algorytmicznego zarządzania i regulacji można się zająć jedynie na poziomie przepisów prawnych danego kraju.
- Utrzymujemy zatrudnienie zamiast wyciskać pracowników jak cytryny i mówić im, że powinni odejść, jeśli stres jest zbyt duży. Ponadto firma powinna podjąć działania mające na celu zachowanie zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników call center.
- Większa kontrola nad narzędziami AM.

Inne opinie dotyczące ustalania zasad korzystania z AM:

- Nie powinno to komplikować pracy. Zamiast tego mój pracodawca wprowadza zmiany poprzez »akceptuj lub odejdz«. Pomimo całej chciwości, ludzie muszą zdać sobie sprawę, że sztuczna inteligencja stosuje tylko zapisane wzorce zachowań bez empatii i tylko do końca pliku.
- Firma powinna monitorować siłę roboczą bez inteligencja cyfrowa;
- Umowa RODO została podpisana nie po to, by chronić pracowników, ale poufność danych przetwarzanych przez nas klientów.
- Układ zbiorowy nie był rozpatrywany pod kątem wiele, wiele lat;

4.3 OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCE DZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W odpowiedzi na pytanie, jaką rolę mogą odgrywać związki zawodowe lub przedstawiciel pracowników w przeciwdziałaniu ryzyku związanemu z zarządzaniem algorytmicznym, zidentyfikowano następujące trzy główne priorytety: Zwiększenie świadomości pracowników kiedy działa sztuczna inteligencja i zapewnić uzyskanie zgody w stosownych przypadkach (63%), aby zapewnić etycznie i społecznie odpowiedzialny rozwój zarządzania algorytmicznego z korzyścią dla wszystkich, nie tylko pracodawców i interesów handlowych (47%) oraz aby zapewnić silną zbiorowość negocjacje dotyczące technologii w pracy i ochrony danych (44%)

Dalsze sugestie pracowników (odpowiedzi otwarte):

- Możliwość ochrony danych osobowych bez ograniczeń i niedogodności w miejscu pracy
- Zakaz zarządzania algorytmicznego
- Zmniejszenie obciążenia pracą poprzez zastosowanie automatyzacji, a tym samym zmniejszenie stresu
- Na pierwszym planie jest wartość bycia człowiekiem, a sztuczna inteligencja służy człowiekowi, a nie odwrotnie.
- Pracownik ma dostęp do danych swojego pracownika peryferie.

Wykres 4

Skala ważności kwestii, które mają być uwzględnione w negocjacjach (N=969, jako %)



PYTANIA 18: Negocjacje zbiorowe pomagają regulować i łagodzić ryzyko zarządzania algorytmicznego. Co uważasz za ważne w negocjacjach mających na celu ograniczenie ryzyka? Oceń w skali, gdzie 1 oznacza bardzo ważne, a 5 wcale nie jest ważne.

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Wykres 5

Oczekiwania pracowników wobec związków zawodowych dotyczące zajmowanego się ryzykiem AM (N=987, jako %)



PYTANIA 17: Jaką rolę mogą odegrać związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników w przeciwdziałaniu ryzyku związanemu z zarządzaniem algorytmicznym? Proszę wybrać co najwyżej trzy priorytety, które związek w Twoim miejscu pracy powinien uwzględnić w swoich przyszłych działaniach.

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

5

ADRESOWANIE PRACODAWCÓW I OGRANICZENIE SPOWODOWANEGO RYZYKA PRZEZ AM

5.1 PRAKTYKI PRACODAWCÓW

Około połowa respondentów (48%) nie doświadczyła żadnych działań pracodawcy mających na celu zwiększenie przejrzystości korzystania z AM. Kolejne 20% nie ma żadnych informacji na temat takich praktyk.

Doświadczano regularnych i sporadycznych działań pracodawców. Średnio 32% pracowników doświadczyło regularnych lub sporadycznych wysiłków pracodawców mających na celu zwiększenie przejrzystości przed wdrożeniem AM w miejscu pracy.

Skupiając się w większym stopniu na działaniach pracodawców związanych z przejrzystością AM, pracownicy stwierdzili, co następuje: Po pierwsze, 43% pracowników regularnie lub czasami doświadczyło, że pracodawca komunikuje się o narzędziach AM, a 32% doświadczyło, że pracodawca konsultował się i zgadzał z nimi w sprawie jakiejś formy monitorowania AM. Tylko 22% pracowników spotkało się z pytaniem pracodawcy o zgodę przed zastosowaniem technologii algorytmicznej w pracy. Jednocześnie 53% pracowników

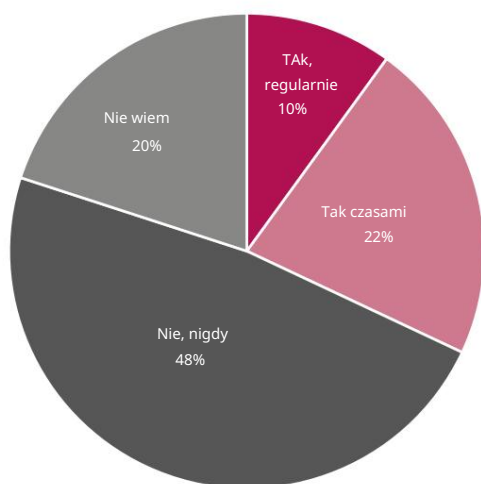
nigdy nie zostali poproszeni o zgodę na używanie AM, a 51% nigdy nie zapewniono żadnego szkolenia na temat używania AM.

Pracownicy dzielili się także dalszymi praktykami lub doświadczeniami pracodawców. W niektórych firmach pracodawca zazwyczaj konsultuje się ze związkami zawodowym w celu oceny wyników, ale to nie oznacza, że osiągają porozumienie. Niektórzy pracownicy zostali poinformowani, ale nie poprosili o pozwolenie na wykorzystanie AM. Niektórzy pracodawcy konsultowali się lub informowali przedstawicieli pracowników o wszystkich nowych formach monitorowania przed ich zastosowaniem, a pracownik może odmówić korzystania z narzędzi AM. Niektórzy respondenci stwierdzili, że takie narzędzia nie zostały jeszcze opracowane lub używane, ale jednocześnie mają wątpliwości, czy posiadają pełne i aktualne informacje od pracodawcy.

Pracownicy ujawnili, że pracodawcy rzadko podejmują jakiekolwiek działania prewencyjne w celu złagodzenia ryzyka AM przed wprowadzeniem nowej technologii. Ocenę skutków w zakresie ochrony danych przeprowadzono tylko w przypadku 35% respondentów, podczas gdy przedstawiciel ds. BHP skonsultował się z 27% respondentów, a tylko 12% respondentów stwierdziło, że ocena skutków dla równości przeprowadzona przez nową AM miało miejsce. Ponad 51% pracowników odpowiadających na to pytanie nie doświadczyło żadnego ograniczenia ryzyka AM ze strony pracodawcy.

Respondenci zidentyfikowali konkretne praktyki pracodawców mające na celu przeciwdziałanie i łagodzenie negatywnego wpływu AM. Pomimo stosowania przez pracodawców pewnych środków łagodzących ryzyko, testy miały inne cele niż dobrostan pracowników. Oceny lub okresy testowe dotyczyły stabilności lub bezpieczeństwa systemu. Niektóre

Wykres 6
Średnie doświadczenie pracowników z praktykami pracodawców dotyczącymi przejrzystości AM (N=1077, jako %)



PYTANIE 12: Czy przed wprowadzeniem nowego narzędzia algorytmicznego w ciągu ostatnich trzech lat pracodawca doświadczył którejkolwiek z poniższych praktyk? (Skala: Tak, regularnie; Tak, czasami; Nie, nigdy; Nie wiem)

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Tabela 2

Doświadczenie pracowników z praktykami pracodawców w zakresie ryzyka AM (N=1031, %)

Wpływ oceny ochrony danych.	35%
Skonsultowano się z przedstawicielem ds. BHP.	27%
Ocena wpływu na równouprawnienie.	12%
Żadne z powyższych.	51%
Inne (proszę określić)	4%

PYTANIE 13: Czy w ciągu ostatnich trzech lat przed wprowadzeniem nowych narzędzi technologicznych doświadczyłeś którejkolwiek z poniższych konsultacji lub rodzajów oceny? Wybierz wszystko, co dotyczy Ciebie.

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Wykres 7

Doświadczenia pracowników z praktykami pracodawców dotyczącymi przejrzystości AM według rodzaju praktyk (N=1077, %)

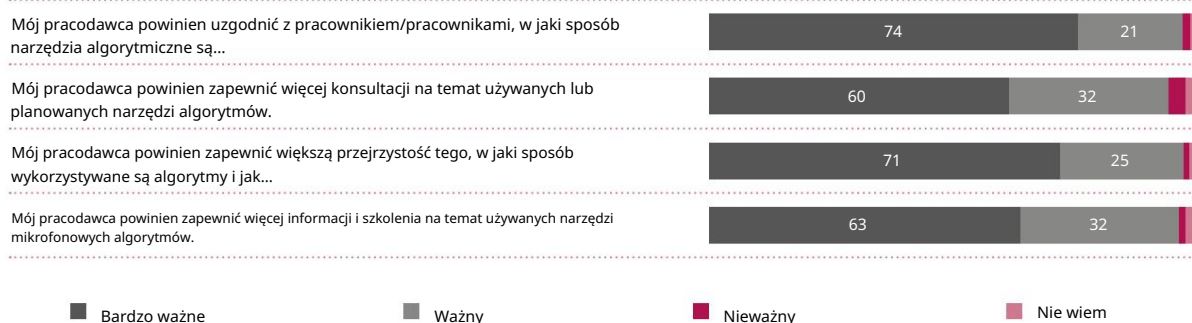


PYTANIE 12: Czy w ciągu ostatnich trzech lat przed wprowadzeniem nowego narzędzia algorytmicznego doświadczyłeś którejkolwiek z poniższych praktyk? (Skala: Tak, regularnie; Tak, czasami; Nie, nigdy; Nie wiem)

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Wykres 8

Oczekiwania pracowników dotyczące działań AM pracodawców (N=1034, %)



PYTANIE 14: Czego oczekujesz od pracodawcy w zakresie zarządzania algorytmicznego? Proszę ocenić, jak ważne są następujące praktyki, które ma zapewnić pracodawca (skala: Bardzo ważne; Ważne; Nieważne; Wcale nieważne; Nie wiem).

Źródło: Ankieta UNI Europa dotycząca zarządzania algorytmicznego

Działania łagodzące ryzyko ukierunkowane były na skutki na poziomie klientów/partnerów, ale nie na wewnętrzne skutki dla pracowników. Ocena wpływu na ochronę danych została przeprowadzona zgodnie z RODO, aczkolwiek w oparciu o nieco tajemnicze standardy oceny.

Pracodawcy ocenili również możliwy wpływ zdalnego sterowania na pracowników lub zapewnili regularne kursy online dotyczące ochrony danych i ochrony zgodności z prywatnością, które są obowiązkowe dla wszystkich pracowników.

5.2 OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCE DZIAŁAŃ PRACODAWCÓW

Oczekiwania pracowników dotyczące działań łagodzących ryzyko AM są wysokie. Ponad 90% respondentów uważa, że za bardzo ważne jest więcej informacji i szkoleń, większa przejrzystość, więcej konsultacji lub nawet zawarcie porozumienia z pracownikami w sprawie stosowania AM. Na przykład 74% uważa, że bardzo ważne jest, aby pracodawca zgadzał się z pracownikiem (pracownikami) co do tego, w jaki sposób narzędzia algorytmiczne mają być stosowane wobec nich, a 71%, aby pracodawca pro

zapewnia większą przejrzystość sposobu korzystania z algorytmów i sposobu ich działania. Około 3% do 4% respondentów nie wiedziało, które z działań pracodawców byłyby dla nich ważne.

Respondenci bardziej szczegółowo przedstawili swoje oczekiwania:

- W miarę możliwości brak monitoringu pracowników i automatyzacja/ należy stosować ocenę algorytmiczną;
- Należy powołać wykwalifikowaną komisję etyczną, która zbada narzędzia algorytmiczne przed ich użyciem;
- Jest to konieczne tylko wtedy, gdy istnieje znaczący nadzór. Powinna być sprawdzana tylko jakość pracy; zostanie to następnie wzięte pod uwagę.
- Ogólna ocena przed wdrożeniem;
- Lepiej nie używać AM.

6

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Raport przedstawia ustalenia oparte na danych zebranych za pomocą ankiety internetowej w okresie styczeń-luty 2022 r. na próbie 1395 pracowników ze wszystkich krajów UE, głównie z Włoch, Austrii i Szwajcarii. Prawie wszyscy respondenci byli przedstawicielami związków zawodowych lub zwykłymi członkami związków zawodowych, jedna trzecia z sektora telekomunikacyjnego i dwie trzecie z firm prywatnych.

Celem ankiety było zbadanie poziomu świadomości pracowników na temat używania AM, związanych z nim zagrożeń oraz wysiłków związków zawodowych i pracodawców mających na celu zapobieganie i minimalizowanie negatywnego wpływu używania AM.

1. Wyniki pokazują, że większość pracowników ma pewne pojęcie o tym, czy używane są narzędzia AM, choć z różnym stopniem pewności. Jedna trzecia potwierdziła, że nie zdaje sobie sprawy z używania AM w ich miejscu pracy. Największą świadomością są systemy oceny pozyskiwane przez konsumentów i zdalna kontrola aktywności pracowników. Brak świadomości użycia AM lub niepewność, czy instrument algorytmiczny jest używany, wskazuje na niską przejrzystość i brak regulacji dotyczących implementacji AM. Dane wskazują na wysoką świadomość pracowników w zakresie różnych zagrożeń wynikających ze stosowania AM, od nieuczciwego przetwarzania danych pracowników z powodu braku przejrzystości po nieodpowiednią presję powodowaną przez nadzór oparty na technologii.

ZALECENIE 1

Wysoka świadomość pracowników na temat stosowania AM i zagrożeń związanych z AM potwierdza znaczenie działań rzeczniczych związków zawodowych w tym obszarze. Zaleca się, aby różne narzędzia AM były bardziej przejrzyste i monitorowały ich wpływ na codzienną pracę pracowników, aby ujawnić nowe, mniej widoczne praktyki, na przykład w procesie rekrutacji lub w podejmowaniu decyzji przez pracodawcę.

2. Chociaż pracownicy zidentyfikowali kilka działań związków zawodowych w celu przeciwdziałania zagrożeniom AM, większość z nich dotyczyła jedynie wyzwań AM, takich jak ocena pracy i kontrola pracowników. Dostarczanie dokładnych informacji lub szkolenie w zakresie stosowania AM lub włączanie problemu do negocjacji zbiorowych były rzadkie. Około 30% ankietowanych nie zauważyło żadnej aktywności związkowej w tym zakresie. Ponadto stosunkowo głośne były głosy krytyczne dotyczące bierności związków i braku poparcia związków.

ZALECENIE 2a

Zaleca się wspieranie i pogłębianie wiedzy przedstawicieli związków zawodowych na temat stosowania AM i jego wpływu w celu dostarczenia im dokładnych informacji na temat praktyk pracodawców i sposobów skutecznego egzekwowania przepisów AM na poziomie krajowym, sektorowym lub korporacyjnym.

ZALECENIE 2b

Wszędzie tam, gdzie reprezentacja pracowników jest słaba, należy zwiększyć ich organizację i potencjał lokalnych związków zawodowych w ich działaniach rzeczniczych. Na przykład kontrola AM, nieprzejrzysty nadzór i inne środki niezgodne z godziwymi warunkami pracy mogą być impulsem do mobilizacji działalności związkowej.

3. Negocjacje zbiorowe są uważane za skuteczne narzędzie do rozwiązywania i ograniczania ryzyka AM. Pomimo obecnego niskiego poziomu zainteresowania kwestią AM w negocjacjach zbiorowych, ankieta zidentyfikowała kilka godnych uwagi praktyk, które mogą kierować innymi, na przykład umowa technologiczna w duńskich usługach finansowych lub algorytmiczna przejrzystość w pracy z Hiszpanii promująca prawo do prywatności i odłączenia do regulowania korzystania z AM. Na negocjacje mogą jednak mieć wpływ niski ogólny zasięg CB i CBA w kraju, takim jak Polska i inne kraje Europy Wschodniej.

ZALECENIE 3

W przypadku UNI Europa i innych partnerów społecznych na szczeblu unijnym i krajowym zaleca się połączenie zdolności i określenie większej liczby dobrych praktyk w zakresie przepisów, układów zbiorowych pracy, w tym całego procesu od rozpoczęcia (wsparcie argumentacyjne), egzekwowania i wdrażania przepisów aż po monitorowanie ich przestrzegania. Dodatkowo zbuduj zbiornik dobrych praktyk które posłużą jako repozytorium pomysłów dla innych związków zawodowych i interesariuszy.

4. Respondenci oceniają wszystkie badane aspekty środków mających na celu przeciwdziałanie ryzyku AM na wysokim poziomie istotności. W rokowaniach zbiorowych należy uwzględnić środki nakładające na pracodawców obowiązek informowania, wyjaśniania i uzgadniania z pracownikami AM stosowanego do nalegania na przestrzeganie przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych. Pracownicy dzielą się również konkretnymi środkami związanymi z etycznym korzystaniem z AM, możliwymi do śledzenia danymi wyjściowymi lub możliwością złożenia skargi, wyrażeniem zgody na zgłoszenie AM, a nawet ograniczeniem szkodliwych praktyk AM.

ZALECENIE 4

Poszerzenie i gromadzenie wiedzy i pomysłów na temat możliwych konkretnych środków, które można by uwzględnić w układach zbiorowych dotyczących ryzyka AM, poprzez regularne i proste dochodzenie wśród członków związków zawodowych. Przygotuj szablon kompleksowej umowy o windykację, która dotyczy konkretnych aspektów AM i udostępni go do ogólnego użytku.

5. Pracownicy wykazali w ankiecie priorytet, że związki zawodowe powinny skoncentrować swoją ochronę na wyzwaniach AM. Pracownicy oczekują, że związki zawodowe zwiększą świadomość pracowników na temat działania sztucznej inteligencji i zapewnią uzyskanie zgody w stosownych przypadkach, zapewnienie etycznie i społecznie odpowiedzialnego rozwoju zarządzania algorytmicznego z korzyścią dla wszystkich, nie tylko pracodawców i interesów handlowych, oraz zapewnienie silnych negocjacji zbiorowych w zakresie technologii w pracy i ochrony danych.

ZALECENIE 5

Zaleca się, aby organizacje związkowe na różnych poziomach dostosowały plany pracy i działania w tym obszarze AM do oczekiwań członków: zaplanowania konkretnych inicjatyw ukierunkowanie na wykrywanie sposobu działania AM, naleganie, aby pracodawca musiał uzyskać zgodę pracowników oraz egzekwowanie jasnych zasad etycznych dotyczących AM. Związki zawodowe muszą również zintensyfikować swoje wysiłki na rzecz opracowywania i egzekwowania układów zbiorowych dotyczących AM, w tym ich prawidłowego wdrażania.

6. Ze strony pracodawców połowa pracowników nie doświadczyła żadnych działań mających na celu przeciwdziałanie zagrożeniom AM lub zapobieganie im, nigdy nie została poproszona o zgodę ani nie przeszła żadnego szkolenia w zakresie stosowania AM. Nawet jeśli ustalono pewne zasady, pracownicy mają wątpliwości co do ich przestrzegania. Biorąc pod uwagę niski wskaźnik działań pracodawców w zakresie przeciwdziałania zagrożeniom AM, pracownicy oczekują tutaj zmiany. Większość respondentów chce, aby pracodawcy uzgodnili z nimi, jaki AM będzie używany przed wdrożeniem, zwiększenie przejrzystości użycia i celów algorytmów, a nawet przeszkolenie pracowników z narzędzi AM.

ZALECENIE 6

Oczekiwania pracowników wobec pracodawców w zakresie przejrzystości i celów AM mogą służyć jako wskazówka dla związków zawodowych w skutecznym doradzaniu i reprezentowaniu pracowników. Zaleceniem dla pracodawców jest wysłuchanie pracowników i ich wymagań dotyczących kwestii AM, a także ich różnych działań w celu zwiększenia przejrzystości i ustanowienia większej liczby zasad regulujących AM. Próba spełnienia oczekiwań pracowników zaprocentuje wszystkim.

ZAŁĄCZNIK

PRZYKŁADOWA STRUKTURA

KATEGORIA	NUMER	ODSETEK
Wszystkie odpowiedzi	1402	
Odpowiedzi uwzględnione w analizie	1395	100%
KRAJE		
Włochy	479	34,2%
Austria	204	14,6%
Szwajcaria	176	12,6%
Polska	87	6,2%
Francja	84	6,0%
Belgia	66	4,7%
Hiszpania	53	3,8%
Szwecja	41	2,9%
Irlandia	40	2,9%
Niemcy	34	2,4%
Finlandia	24	1,7%
Islandia	19	1,4%
Norwegia	15	1,1%
Inne (mniej niż 1%)	74	5,3%
SEKTORY		
Branża telekomunikacyjna	471	33,8%
Sektor ICTS (informacja, komunikacja, technologia i usługi)	207	14,8%
Contact center i usługi biznesowe	108	7,7%
Sektor bankowy	97	7,0%
Sektor ubezpieczeniowy	67	4,8%
Sektor mediów (druk, telewizja, radio, internet itp.)	63	4,5%
Sektor technologiczny	50	3,6%
Handel	41	2,9%
Branża finanse	40	2,9%
Sektor społeczny/medyczny/edukacyjny	22	1,6%
usługi pocztowe	21	1,5%
Sektor ubezpieczeń społecznych	16	1,1%
Sektor opieki (sektor pielęgniarstwa i opieki domowej)	14	1,0%
Inne (mniej niż 1%)	163	11,7%
STATUS ZATRUDNIENIA		
Zatrudniony/Pracujący		98,0%
Niezależny wykonawca (samozatrudniony)		0,5%
Inny		1,5%
UNIONIZACJA		
Członek związku zawodowego	661	47,1%
Przedstawiciel związku zawodowego na poziomie zakładu/zakładu pracy	405	28,9%
Przedstawiciel związku zawodowego na szczeblu krajowym	111	7,9%
Przedstawiciel związku zawodowego na poziomie branżowym	97	6,9%
Niebędący członkiem	77	5,5%
Przedstawiciel związku zawodowego na poziomie europejskim	20	1,4%
Inny rodzaj członkostwa	13	0,9%
PŁEĆ BADANYCH		
Mężczyźni	574	59,0%
Kobiety	360	37,0%
Inni/wolą nie odpowiadać	36	4,0%
WIEK BADANYCH		
Poniżej 20	1	0,1%
21-30	30	3,1%
31-40	113	11,6%
41-50	302	31,0%
51-60	459	47,1%
61 i więcej	69	7,1,0%

BIBLIOGRAFIA

Mateescu, A., Nguien, A., (2019). Wyjaśnienie: Zarządzanie algorytmami w miejscu pracy. Instytut Badawczy Danych i Społeczeństwa. Dostępne pod adresem https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Zarządzanie_Explainer.pdf

De Stefano, Valerio (2020). »Master and Servers«: Zbiorowe prawa pracy i rząd prywatny we współczesnym świecie pracy International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(4), 2020, Dostępne w SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3675082>

De Stefano, V., Taes, S. (2021). Zarządzanie algorytmiczne i negocjacje zbiorowe. Skróty dotyczące prognozowania. ETUI. Dostępne pod adresem: <https://www.etui.org/strony/domyślne/pliki/2021-05/Algorytm%20zarządzanie%20i%20zbiorowy%20targ-web-2021.pdf>

UNI Europa (2021) Perspektywa pracowników na sztuczną inteligencję (AI) i inwigilację. Dostępne pod adresem: <https://www.uni-europa.org/news/a-workers-perspective-on-artificial-intelligence-ai-and-surveillance/>

UNI GLOBALNY (2020). Zarządzanie algorytmiczne – przewodnik po związkach zawodowych. Dostępne pod adresem: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide/>

LISTA WYKRESÓW

- 3 Wykres 1
Średnia świadomość korzystania z AM w miejscu pracy (N=1158, jako %)
- 4 Wykres 2
Świadomość użycia AM według pozycji (N=1158, %)
- 4 Wykres 3
Świadomość ryzyka związanego z zarządzaniem algorytmicznym (N=1156, jako %)
- 9 Wykres 4
Skala ważności kwestii, które mają być uwzględnione w negocjacjach (N=969, jako %)
- 9 Wykres 5
Oczekiwania pracowników wobec związków zawodowych dotyczące zajmowanego się ryzykiem AM (N=987, jako %)
- 10 Wykres 6
Średnie doświadczenie pracowników z praktykami pracodawców dotyczącymi przejrzystości AM (N=1077, jako %)
- 11 Wykres 7
Doświadczenia pracowników z praktykami pracodawców dotyczącymi przejrzystości AM według rodzaju praktyk (N=1077, %)
- 11 Wykres 8
Oczekiwania pracowników dotyczące działań AM pracodawcy (N=1034, %)

WYKAZ TABEL

- 6 Tabela 1
Działania i praktyki związkowe dotyczące ryzyka związanego z AM
(N=986, jako %, możliwe wielokrotne odpowiedzi)
- 10 Tabela 2
Doświadczenia pracowników z praktykami pracodawców w zakresie:
Ryzyko AM (N=1031, %)

SKRÓTY

- AI Sztuczna inteligencja
Zarządzanie algorytmami AM
- CB Układy zbiorowe
Układ zbiorowy pracy CBA
- Pracodawca EM
- TU Związki handlowe
- N Liczba odpowiedzi na pytanie

O AUTORZE

Dr Barbora Holubová jest badaczką w Central European Labor Studies Institute (CELSI) w Bratysławie i zaangażowana w kilka międzynarodowych projektów badawczych dotyczących stosunków w przemyśle, integracji społecznej i grup wrażliwych. Posiada doświadczenie w stosowanych badaniach społecznych w obszarze rynku pracy, polityk społecznych, nierówności płci z wykorzystaniem zarówno ilościowych, jak i jakościowych metod analizy danych. Posiada również praktyczne umiejętności w zakresie analizy porównawczej polityki, projektowania narzędzi badawczych i oceny programów. Ukończyła socjologię na Uniwersytecie Komeńskiego w Bratysławie, gdzie również obroniła doktorat, specjalizując się w metodologii socjologicznej, stosowanej analizie ilościowej i socjologii w polityce. Przed dołączeniem do CELSI pracowała w Instytucie Badań Pracy i Rodziny na Słowacji oraz Europejskim Instytucie ds. Równości Płci na Litwie.

O CELSI

Central European Labor Studies Institute (CELSI) jest instytutem badawczym typu non-profit z siedzibą w Bratysławie na Słowacji. Promuje multidyscyplinarne badania nad funkcjonowaniem rynków i instytucji pracy, pracy i organizacji, biznesu i społeczeństwa, etniczności i migracji w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym współczesnych społeczeństw. CELSI stara się wносить wkład w nowatorski międzynarodowy dyskurs naukowy. W swoich badaniach stosowanych i analizie polityki, CELSI promuje koncentrację na krajach Europy Środkowej i Wschodniej. CELSI wspiera intensywną współpracę z uznanymi na arenie międzynarodowej instytucjami badawczymi, dążąc do zbudowania pomostu między uznaną międzynarodową wiedzą ekspercką a dogłębną wiedzą lokalnych ekspertów. Oprócz kompetencji akademickich CELSI świadczy usługi eksperckie w zakresie danych – zbieranie, przetwarzanie i analiza danych.

ODCISK

Opublikowany przez:

Friedrich-Ebert-Stiftung |
Centrum Kompetencji o Przyszłości Pracy |
Cours Saint Michel 30a | 1040 Bruksela, Belgia

Matthias Weber, kierownik działu kompetencji Friedrich-Ebert-Stiftung
Centrum Przyszłości Pracy

Odpowiedzialni politycy:

Inga Sabanova | Inga.Sabanova@fes.de

Oliver Filip | Oliver.Philipp@fes.de

Więcej informacji na temat Centrum Kompetencji o Przyszłości Pracy można znaleźć pod adresem: <https://futureofwork.fes.de/>

Projekt: Petra Strauch

Poglądy wyrażone w tej publikacji niekoniecznie są poglądami Friedrich-Ebert-Stiftung. Komercyjne wykorzystanie mediów opublikowanych przez Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) jest niedozwolone bez pisemnej zgody FES.

Komercyjne wykorzystanie wszystkich mediów opublikowanych przez Friedricha Ebert Stiftung (FES) nie jest dozwolone bez pisemnej zgody FES

ISBN: 978-3-98628-146-5

© 2022

