

Bruksela, 22 września 2023 r.
(OR. en)

13168/23

SOC 619
EMPL 441
EDUC 359
ECOFIN 897
DIGIT 187

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitety Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Europejski semestr 2023: Wpływ nowych technologii na pracę – w stronę sprawiedliwej transformacji cyfrowej – Debata orientacyjna

W związku z debatą, która ma się odbyć podczas posiedzenia Rady (EPSCO) 9 października 2023 r., delegacje otrzymują w załączeniu notę orientacyjną prezydencji na powyższy temat.

Rada EPSCO (zatrudnienie i sprawy społeczne)**Europejski semestr 2023:****Wpływ nowych technologii na pracę – w stronę sprawiedliwej transformacji cyfrowej**

Unia Europejska i jej państwa członkowskie od dawna stoją przed koniecznością sprostania przyszłym istotnym wyzwaniom, wspólnym dla wszystkich gospodarek i społeczeństw świata, związanym z transformacją ekologiczną, cyfryzacją, zmianami demograficznymi i wyludnianiem części ich terytorium.

W odniesieniu do cyfryzacji, w „Nowym programie strategicznym na lata 2019–2024”¹ Rada Europejska stwierdziła, że w nadchodzących latach transformacja cyfrowa będzie nadal przyspieszać i nieść za sobą daleko idące skutki, oraz że unijna polityka musi być kształtowana w taki sposób, aby odzwierciedlała nasze wartości społeczne, promowała włączenie i była dostosowana do naszego stylu życia.

Mając to na uwadze, w 2020 r. w swoim komunikacie pt. „Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy”², Komisja zapowiedziała, że zamierza skupić się na trzech kluczowych celach, aby zapewnić, że rozwiązania cyfrowe pomagają Europie w dążeniu do transformacji cyfrowej zgodnej z naszymi wartościami; te cele to: technologia, która przynosi korzyści obywatelom; uczciwa i konkurencyjna gospodarka oraz europejska droga do transformacji cyfrowej, która ugruntowuje nasze demokratyczne wartości, zakłada poszanowanie naszych praw podstawowych i przyczynia się do gospodarki zrównoważonej, zasobooszczędnej i neutralnej dla klimatu.

Transformacja cyfrowa i jej wpływ na zatrudnienie, umiejętności potrzebne przedsiębiorstwom i pracownikom oraz na warunki pracy i stosunki pracy stanowią ogromne wyzwanie dla polityki w dziedzinach zatrudnienia, pracy i ochrony socjalnej, a także dla dialogu społecznego.

Cyfryzacja prowadzi do głębokich zmian w sposobie produkcji towarów i świadczenia usług. Założenie, że nowe technologie mogą w pełni zastąpić ludzi jest nierealistyczne, jednak coraz większa automatyzacja procesów prowadzi do powstawania nowych zawodów, całkowitej transformacji innych i zniknięcia wielu tych, które stały się przestarzałe lub niepotrzebne.

¹ Konkluzje Rady Europejskiej z 20 czerwca 2019 r.

² Komunikat z 19 lutego 2020 r. pt. „Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy”, COM (2020) 67 final.

Rewolucja technologiczna może stworzyć nowe możliwości zatrudnienia i wyeliminować istniejące różnice w uczestnictwie w rynku pracy. Można na przykład oczekiwać, że w ciągu najbliższych pięciu lat sama sztuczna inteligencja (AI) i robotyka przyczynią się do stworzenia prawie 60 mln nowych miejsc pracy na całym świecie³. Cyfryzacja może jednocześnie przynieść korzyści obszarom wiejskim i odizolowanym, które są szczególnie narażone na skutki starzenia się społeczeństw i wyludniania się – pod warunkiem wdrożenia działań politycznych, które skutecznie zaradzą przepaści cyfrowej.

Ponadto cyfryzacja ma istotne konsekwencje dla prawa do włączającego, dobrej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, które to prawo ustanowiono w zasadzie 1 Europejskiego filaru praw socjalnych. Transformacja cyfrowa sprawiła, że nabywanie i uaktualnianie umiejętności cyfrowych stało się bardziej niż kiedykolwiek wcześniej niezbędne, aby umożliwić wszystkim obywatelom pełne uczestnictwo w życiu społecznym, a przedsiębiorstwom i pracownikom skuteczne radzenie sobie ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy.

W decyzji, w której ogłoszono Europejski Rok Umiejętności⁴ przypomniano, że ponad 90 % zawodów w UE wymaga podstawowych umiejętności cyfrowych; zauważono przy tym, że około 42 % obywateli UE, w tym 37 % osób pracujących, takich umiejętności nie posiada.

Środki podjęte na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym lub lokalnym, aby zrealizować założenia tej decyzji powinny przyczynić się do osiągnięcia celów UE na 2030 r. określonych w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. Oznacza to w szczególności, że co najmniej 60 % dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach, a co najmniej 80 % osób w wieku 16–74 lat posiadać podstawowe umiejętności cyfrowe, co stanowi warunek wstępny włączenia i uczestnictwa w rynku pracy i w życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej.

Ponadto coraz istotniejszy staje się wpływ korzystania ze sztucznej inteligencji na warunki pracy i prawa pracownicze. Chociaż korzystanie z systemów AI może przynieść wiele korzyści pracownikom i przedsiębiorstwom, wiąże się ono również z wyzwaniami, na przykład gdy przedsiębiorstwa przekazują algorytmom niektóre obowiązki zarządcze i organizacyjne, przez co zwiększają ich zdolności w zakresie kontroli.

³ Komunikat pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” dok. ST 5353/20.

⁴ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz.U. L 125 z 11.5.2021, s. 1).

Kluczowe aspekty stosunków pracy i warunków pracy, takie jak rekrutacja i selekcja, przydzielanie zadań i ocena efektów pracy, rozwój kariery zawodowej i rozwiązywanie umów są w coraz większym stopniu powierzane zautomatyzowanym systemom podejmowania decyzji.

Korzystanie z tych zautomatyzowanych systemów może nieść za sobą korzyści dla pracowników, na przykład poprzez zwiększenie efektywności ich pracy, promowanie włączenia lub poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy. Jednak może ono prowadzić do pojawienia się nowych istotnych zagrożeń, takich jak stronniczość algorytmiczna, która może naruszać podstawowe zasady i prawa w miejscu pracy. Systemy te mogą – wbrew celom Unii równości⁵ – utrzymywać dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, płeć, wiek lub orientację seksualną.

Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy muszą w wystarczającym stopniu gwarantować odpowiednią, sprawiedliwą i skuteczną reakcję na te realia, zapewniającą, że rozwojowi technologicznemu towarzyszyć będą odpowiednie warunki pracy, ochrona pracy i ochrona socjalna. W związku z tym należy promować korzystanie z AI i stosowanie algorytmów kontrolowane przez człowieka oraz cyfryzację, która przynosi korzyści pracownikom, a przy tym respektuje ich prawa indywidualne i zbiorowe.

Niektóre kraje przyjęły na przykład przepisy dotyczące obowiązku przejrzystości algorytmicznej przedsiębiorstw oraz konieczności informowania przedstawicieli pracowników o zastosowaniu algorytmów w organizacji pracy.

Gdy w miejscu pracy wykorzystywane są technologie, należy zapewnić sprawiedliwość społeczną, włączenie, równość, przestrzeganie praw pracowniczych oraz zdrowie i bezpieczeństwo. Tak samo, jak uważamy, że transformacja ekologiczna musi być sprawiedliwa, sądzimy, że celem naszej polityki publicznej musi być sprawiedliwa transformacja cyfrowa, zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych i Europejską deklaracją praw i zasad cyfrowych⁶. Oznacza to, że należy zapewnić możliwości rozwoju działalności gospodarczej i poprawy jakości zatrudnienia i warunków pracy oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom gospodarczym i społecznym dla praw pracowniczych.

⁵ Przegląd unijnych przepisów i inicjatyw przeciwko dyskryminacji: [Unia równości \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/intermediary/default.aspx?id=14622).

⁶ [Europejska deklaracja praw i zasad cyfrowych | Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/intermediary/default.aspx?id=14622)

W toku europejskiego semestru regularnie podkreśla się, że potrzebne są reformy i inwestycje wspierające transformację cyfrową. W rocznej analizie zrównoważonego wzrostu gospodarczego 2023 uznano, że takie środki mają zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia unijnej bazy gospodarczej, promowania przedsiębiorczości oraz tworzenia przedsiębiorstw poprzez przeciwdziałanie niedoborowi umiejętności cyfrowych będącemu szczególnym wyzwaniem, któremu należy stawić czoła, aby zwiększyć sprawiedliwość i konkurencyjność.

W takiej sprawiedliwej transformacji cyfrowej istotną rolę odgrywają partnerzy społeczni. Trójstronny i dwustronny dialog społeczny oraz rokowania zbiorowe na wszystkich szczeblach są kluczowymi narzędziami służącymi analizie, określaniu i wdrażaniu polityk, które są w pełni dostosowane do potrzeb pracodawców i pracowników.

W związku z powyższym ministrowie są proszeni o wymianę poglądów na następujące tematy:

- Jakie nowe inicjatywy można by podjąć na szczeblu UE, aby monitorować wpływ nowych technologii na zatrudnienie, umiejętności, prawa pracownicze, warunki pracy, stosunki pracy i prawa socjalne i aby odpowiednio na ten wpływ reagować?
- W jaki sposób możemy sprawić, aby transformacja cyfrowa była sprawiedliwa? W jaki sposób europejski semestr może pomóc państwom członkowskim w podejmowaniu odpowiednich działań? Jaką rolę odgrywa trójstronny i dwustronny dialog społeczny?