

IX kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Cyfryzacji,
Innowacyjności
i Nowoczesnych
Technologii**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
REGULACJI PRAWNYCH DOTYCZĄCYCH
ALGORYTMÓW CYFROWYCH
(NR 6)
z dnia 22 marca 2022 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii

– podkomisji stałej do spraw regulacji prawnych dotyczących algorytmów cyfrowych (nr 6)

22 marca 2022 r.

Podkomisja stała do spraw regulacji prawnych dotyczących algorytmów cyfrowych obradująca pod przewodnictwem posła **Grzegorza Napieralskiego (KO)**, przewodniczącego podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– dyskusja na temat propozycji rozwiązań prawnych regulujących stosowanie algorytmów cyfrowych w miejscu pracy.

W posiedzeniu udział wzięli: **Bartosz Kopeć** wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, **Mirosław Wróblewski** dyrektor Zespołu Prawa Konstytucyjnego, Międzynarodowego i Europejskiego Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, **Piotr Maciejewski** główny specjalista w Wydziale Legislacji Departamentu Orzecznictwa i Legislacji Urzędu Ochrony Danych Osobowych, **Agnieszka Całek** zastępca dyrektora ds. dydaktycznych Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, **Krzysztof Stefański** profesor Uniwersytetu Łódzkiego wraz ze współpracownikami, **Miłosz Miszczyński** kierownik Katedry Zarządzania Akademii Leona Koźmińskiego wraz ze współpracownikiem, **Karol Muszyński** przedstawiciel Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Łożańskiego, **Michał Kanownik** prezes Związku Cyfrowa Polska, **Joanna Karczewska** członek stowarzyszenia ISACA Warszawa, **Karolina Iwańska** prawnik Fundacji PANOPTYKON, **Marta Musidłowska** ekspert Fundacji INSTRAT, **Joanna Murzyn** ekspert Instytutu Ekologii Cyfrowej, **Roman Rostek** konsultant cyfryzacji pracy, **Manana Topolewska** radca prawny Konfederacji Lewiatan, **Liwiusz Laska** doradca OPZZ oraz **Radosław Nielek** stały doradca Komisji.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Magdalena Krzymowska**, **Wioletta Więciorkowska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw regulacji prawnych dotyczących algorytmów cyfrowych. Informuję, że posiedzenie będzie prowadzone z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej umożliwiających porozumiewanie się na odległość.

Witam państwa posłów – członków podkomisji obecnych na sali oraz uczestniczących zdalnie w posiedzeniu. Witam gości uczestniczących w posiedzeniu oraz biorących zdalnie udział w obradach. Bardzo serdecznie witam wicedyrektora Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy pana Bartosza Kopcia, który jest z nami zdalnie. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich reprezentuje pan Mirosław Wróblewski – dyrektor Zespołu Prawa Konstytucyjnego, Międzynarodowego i Europejskiego. Urząd Ochrony Danych Osobowych reprezentuje pan Piotr Maciejewski – główny specjalista w Wydziale Legislacji Departamentu Orzecznictwa i Legislacji. Uniwersytet Jagielloński – zdalnie – pani dr Agnieszka Całek – zastępca dyrektora ds. dydaktycznych Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej. Witam bardzo serdecznie. Uniwersytet Łódzki – zdalnie – reprezentuje pan prof. dr hab. Krzysztof Stefański – profesor Uniwersytetu Łódzkiego, pani dr Izabela Florczak – adiunkt oraz pani dr Marta Otto – adiunkt. Akademię Leona

Koźmińskiego – dr Miłosz Miszczyński – kierownik Katedry Zarządzania, Katolicki Uniwersytet Łoański – zdalnie – reprezentuje dr Karol Muszyński – Wydział Nauk Społecznych, uczestnik projektu badawczego „ResPecTMe”, Związek Cyfrowa Polska – zdalnie – pan prezes Michał Kanownik, Stowarzyszenie ISACA – pani Joanna Karczewska – członek Stowarzyszenia. Pani Joanna jest dzisiaj z nami. Witam bardzo serdecznie. Pani Karolina Iwańska – prawniczka reprezentuje Fundację PANOPTYKON. Fundację INSTRAT – zdalnie – reprezentuje pani Marta Musidlowska – ekspert, Instytut Ekologii Cyfrowej – pani Joanna Murzyn – ekspert. Konfederację Lewiatan – zdalnie – pani Manana Topolewska – radca prawny. W posiedzeniu uczestniczy konsultant cyfryzacji pracy pan Roman Rostek. Dołączy do nas pan Liwiusz Laska – doradca OPZZ. Witam także pana Radosława Nielka – stałego doradcę naszej komisji.

Paniom i panom posłom oraz naszym gościom, którzy uczestniczą zdalnie w posiedzeniu przypominam, że zgłoszenia do zabrania głosu w dyskusji należy wysłać pod adres mailowy naszej Komisji lub przez chat w aplikacji Whereby po zalogowaniu się do pokoju wideokonferencyjnego. Jednocześnie informuję, że posłowie – członkowie podkomisji obecni na sali głosują przy użyciu urządzenia do głosowania za pomocą legitymacji poselskiej. Wówczas nie logują się w systemie komunikacji elektronicznej i nie używają tabletów.

Przystępujemy do sprawdzenia kworum. Proszę panów posłów o naciśnięcie jakiegokolwiek przycisku w celu potwierdzenia obecności na posiedzeniu. Bardzo dziękuję. Stwierdzam kworum.

Porządek dzisiejszego posiedzenia przewiduje dyskusję na temat propozycji rozwiązań prawnych regulujących stosowanie algorytmów cyfrowych w miejscu pracy.

Czy są uwagi do porządku obrad? Nie widzę zgłoszeń.

Szanowni państwo, przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Otrzymaliście państwo projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych przekazany przez pana posła Adriana Zandberga.

Bardzo proszę pana posła o przedstawienie proponowanych zmian i wprowadzenie do dyskusji.

Poseł Adrian Zandberg (Lewica):

Dzień dobry. Dziękuję bardzo. Szanowni państwo, ta propozycja, ten projekt, o którym dziś rozmawiamy jest w pewnym sensie konsekwencją poprzedniego posiedzenia podkomisji, na którym rozmawialiśmy o wyzwaniach związanych z algorytmizacją środowiska pracy, w szczególności z wpływem algorytmów na decyzje, które są podejmowane i dotyczą warunków pracy, dostępu do zatrudnienia, utrzymania zatrudnienia, profilowania pracowników.

Jak państwo pamiętacie – część z państwa brała udział w tym posiedzeniu, mówię zarówno o posłankach i posłach, ale także o przedstawicielach strony społecznej i środowisk eksperckich – rozmawialiśmy o tym, jak wiele problemów nastrocza obecnie obowiązująca ustawa o związkach zawodowych uchwalona z okładem 30 lat temu. Opisuje rzeczywistość miejsca pracy w sposób dosyć odległy od tych realiów, w których pracownicy dzisiaj funkcjonują. A wiele problemów, z którymi dzisiaj mierzymy się, wtedy było nie do pomyślenia. Mówimy przecież o czasach, kiedy w znacznej części przedsiębiorstw nie funkcjonował w ogóle komputer, żeby normy były ewidencjonowane elektronicznie. Nie wspominając już o tym, żeby realnie praca była nadzorowana i regulowana przez algorytmy. To było jakąś bardzo odległą pieśnią przyszłości w przygniatającej większości miejsc pracy.

To się zmienia. W wielu miejscach już się zmieniło. I to, niestety, tworzy sytuację, w której pracownicy nie są w stanie ani sami, ani za pośrednictwem swoich przedstawicieli ocenić, jakie normy pracy są realnie od nich wymagane. To prowadzi do patologicznych sytuacji, które opisywali nam na poprzednim spotkaniu podkomisji pracownicy i przedstawiciele organizacji związkowych m.in. z zakładów Amazona.

Ten bardzo skromnie, minimalistycznie zakreślony projekt jest próbą odpowiedzi na te wyzwania, zrobienia pierwszego kroku w stronę uregulowania funkcjonowania algorytmów w miejscu pracy. Jego celem jest to, żeby dać organizacjom związkowym

możliwość sprawdzenia realnych norm pracy obowiązujących w zakładzie. Zresztą, żeby była jasność – nie coś, co tak naprawdę zawsze było przedmiotem powszechnej zgody, że posiadanie tej wiedzy jest dosyć podstawowym prawem pracowniczym. Rzecz polega na tym, że formy, w których te informacje funkcjonują zmieniają się. Celem tego projektu jest naprawienie w pewnym sensie obecnego porządku ustawowego tak, żeby przywrócić pracownikom realną kontrolę i wiedzę, jakie normy pracy są wobec nich wymagane.

Projektowane rozwiązania, które państwo widzicie, są – jak wspominałem na początku – skromne także dlatego, że zależy nam na tym, żeby zyskały możliwie szerokie poparcie. Celem tej ustawy nie jest zrewolucjonizowanie rynku pracy, tylko po prostu adaptacja obowiązujących norm prawnych do zmieniającego się świata. Z punktu widzenia oceny skutków regulacji wejście w życie tej ustawy nie będzie generowało ani szczególnych kosztów, ani dochodów dla budżetu państwa. Nie będzie też na większą skalę przekładało się na realne koszty po stronie pracodawcy. Wydaje nam się, że w tej formie – powtórzę raz jeszcze – zakreślonej minimalistycznie to jest propozycja, która może i powinna zebrać poparcie z różnych stron – Rady Dialogu Społecznego, ale także z różnych stron polskiej sceny politycznej. Zależałoby nam na tym. Myślę, że tyle wstępu. Oddam głos panu przewodniczącemu.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję, panie przewodniczący. Ja tylko w kwestii uzupełniania. Pan przewodniczący powiedział de facto już wszystko. Odbyliśmy wstępne konsultacje dotyczące tego projektu. Byliśmy zaproszeni jako podkomisja, byliśmy razem z panem przewodniczącym w Łodzi w Katedrze Prawa, gdzie rozmawialiśmy ze specjalistami, którzy zajmują się prawem pracy. Rozmawialiśmy o podobnych rozwiązaniach. Byliśmy również w ambasadzie Hiszpanii. Takie czy podobne przepisy już istnieją i funkcjonują w Hiszpanii, pomagają tak naprawdę pracownikom, ale też związkom zawodowym, o czym mówił poseł Adrian Zandberg – przewodniczący.

Chcielibyśmy spotkać się przede wszystkim ze wszystkimi związkami zawodowymi w ramach Rady Dialogu Społecznego. Chcielibyśmy odbyć konsultacje społeczne, jeżeli chodzi o konkretne zapisy, które przedstawił pan poseł. Oczywiście konsultacje polityczne, też chcielibyśmy odbyć taką dyskusję na forum komisji stałej, której jesteśmy członkami, jeżeli będzie konsensus i zgoda, żeby taki projekt komisyjny powstał i trafił do prac parlamentarnych. Taki widzimy – po wspólnym uzgodnieniu – nasz scenariusz tej pracy. Dziękuję panu posłowi Adrianowi Zandbergowi za zaangażowanie, za zorganizowanie wielu spotkań i przygotowanie tych przepisów.

Otwieram dyskusję.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pytam najpierw posłów. Jeżeli nie będzie zgłoszeń do dyskusji ze strony posłów, to zaproszonych gości.

Nie widzę zgłoszeń posłów.

Czy ktoś z zaproszonych gości, zdalnie bądź na sali, chce zabrać głos?

Proszę bardzo, pan Liwiusz Laska – stały doradca OPZZ.

Proszę bardzo, panie doktorze.

Doradca OPZZ Liwiusz Laska:

(wypowiedzi poza mikrofonem) ...dzisiaj jedynymi rozwiązaniami, funkcjonującymi na świecie. Hiszpanie – oni do tego też długo przygotowywali się – słusznie podeszli do tego, że rozwiązania europejskie, które są dzisiaj projektowane – trwają prace nad dyrektywą – nie załatwią problemu ochrony pracowników i tej informacji. Wprawdzie dyrektywa ma przewidywać stosowanie jakich algorytmów jest niedozwolone, jakie mamy różne typy, ale to nie pomaga organizacji związkowej, która nie będzie wiedziała, co się dzieje.

Do tej pory to było też wynikiem ciężkiej pracy i ustalania organizacji związkowych. Byłem na szkoleniu europejskiej organizacji... zjednoczenia organizacji związkowych, którzy przeprowadzili ciekawy eksperyment. Zatrudnili w jednym czasie w jednej z firm 10 pracowników – kobiet, mężczyzn. Poddawali badaniom, jak działa system przydzielania pracy, przydzielania zleceń. Obserwacje wykazały, że algorytmy dyskryminują

np. kobiety. Było to powodowane np. tym, że kobiety wolniej jeżdżą, systemowi zależało, żeby byli to mężczyźni i inne rzeczy. Nie wiedząc, jak jest przydzielana praca, na jakiej zasadzie pracownikom udzielane są zlecenia, jakie będzie ich wynagrodzenie, pracownicy będą po prostu zawsze dyskryminowani, w gorszej sytuacji.

To rozwiązanie jest o tyle ciekawe, że każde pracodawcy dawać informacje o zasadach, o tych elementach. Mamy świadomość, że w bardzo wielu przypadkach przekazanie czy dostęp do wszystkich danych, analiza tych algorytmów, wykraczałaby poza możliwości pojedynczych organizacji związkowych – koszty. Można powiedzieć: nie po to tysiące programistów w dużych międzynarodowych koncernach pracuje, żeby potem pojedyncza organizacja związkowa mogła odczytać – i algorytm, i to, do czego doszło, czyli uczenie się maszynowe.

Zatem jakby bardzo potrzebne rozwiązanie dotyczące coraz większej liczby pracowników w Polsce. Dziś już na pewno setek tysięcy pracowników. Tego nie dostrzega się. Każdego dnia, tym bardziej jeszcze teraz przy pracy zdalnej czy innych potrzebach. Dziękuję bardzo za to rozwiązanie w imieniu związków zawodowych. Doceniam też ten kunszt i znalezienie tych rozwiązań niezwykle innowacyjnych, które są potrzebne, na które czekają pracownicy związki zawodowe. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję za ten głos. Dziękuję za docenienie naszej pracy.

Czy ktoś z państwa?

Pani Joanna Karczewska, proszę uprzejmie.

Oddaję pani głos.

Członek Stowarzyszenia ISACA Warszawa Joanna Karczewska:

Dzień dobry. Nazywam się Joanna Karczewska. Reprezentuję osoby, które na co dzień zajmują się cyberbezpieczeństwem, bezpieczeństwem informacji i ochroną danych osobowych. Bardzo spodobał mi się zapis art. 1, bo jest zbieżny chociażby z ustaleniami konferencji dotyczącej cyberbezpieczeństwa, sztucznej inteligencji zorganizowanej w zeszłym tygodniu przez ENISA. Tam podkreślono, że zastosowania w zatrudnieniu rozwiązań sztucznej inteligencji powinny być szczególnie regulowane.

Przeraził mnie zapis art. 2. Zaraz wyjaśnię dlaczego. Po pierwsze – przesłanie dokumentacji technicznej zakładowej organizacji związkowej oznacza, że prześlemy także stosowane zabezpieczenia – cyberzabezpieczenia. Wiadomo, że zakładowa organizacja związkowa nie ma know how i pan przed chwilą to potwierdził. W związku z tym dokumentacja techniczna pójdzie gdzieś dalej. Dla mnie jako cyberbezpiecznika krążenie dokumentacji zawierającej opis zastosowanych zabezpieczeń, szczególnie w dzisiejszej sytuacji budzi co najmniej niepokój, jeżeli nie przerażenie.

Drugi punkt – bazy danych. Tak samo. Jak będą zabezpieczone? Rozumiem, że słucha nas również przedstawiciel Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Jestem bardzo ciekawa jego zdania. Ale dla mnie jako inspektora ochrony danych, wydawanie bazy danych bez jednoznacznego określenia, co ta baza danych może zawierać, a na pewno nie może zawierać wszystkich danych, bo nie bardzo rozumiem, dlaczego do organizacji związkowych mają trafić dane, które nie powinny być im przekazywane, w tym dane wszystkich pracowników. Ale liczę, że do tego ustosunkuje się Urząd Ochrony Danych Osobowych. Na pewno jako inspektor ochrony danych miałabym bardzo poważne zastrzeżenia.

A po drugie – właśnie znowu bezpieczeństwo. Czy jeżeli dojdzie do wycieku na dalszych etapach analizy owej bazy danych, nie wiadomo nawet gdzie, a chciałabym wiedzieć – zgodnie z RODO – gdzie dane trafiają, na jakiej podstawie prawnej, bo zaproponowany zapis jest – powiem delikatnie – słaby, jak dla mnie, a szczególnie, jeśli idzie właśnie o zabezpieczenia, które będą stosowane na dalszych etapach analizy bazy danych. Nie wiem, do kogo trafiają. Nie wiem, kto będzie je dalej przetwarzał. Liczę, że Urząd Ochrony Danych Osobowych również wypowie się na ten temat.

Ostatnia rzecz – zachowanie zasad prywatności. Słuchałam posiedzeń Komisji Cyfryzacji, bodajże dwa tygodnie temu, kiedy dyskutowany był zapis art. 21 ustawy dotyczącej dofinansowania dekodatorów telewizyjnych. Była tam propozycja usunięcia zapisu dotyczącego RODO, a właściwie stosowania art. 32 RODO. Tę kwestię podnosili praw-

nicy Biura Legislacyjnego Sejmu mówiąc, że jest to zapis o charakterze informacyjnym, jednak uwzględniono uzasadnienie ministra Cieszyńskiego, że bezpieczeństwo ponad wszystko. Tak tutaj nie wiem, o jakie zasady prywatności chodzi. Nie wiem, jakie będzie zastosowanie bezpieczeństwa. Ale tamta dyskusja pokazuje...zresztą nie ma przepisów dotyczących zasad prywatności. Na sali są prawnicy. Może znają. Ja nie znam. W swojej praktyce nie spotkałam się z zapisami dotyczącymi zasad prywatności jako takiej. Tylko jest RODO, które było dyskutowane parę dni temu.

Może tutaj będzie udzielone jakieś dodatkowe wyjaśnienie co to są zasady prywatności. I później ja, jako certyfikowany audytor systemów informatycznych, tak samo moje koleżanki i koledzy po fachu, będziemy wiedzieli, jak to na co dzień sprawdzać. Mamy już wstępne propozycje i wytyczne dotyczące audytów systemów informatycznych zawierających elementy sztucznej inteligencji. To są wytyczne opublikowane przez nasze stowarzyszenie międzynarodowe. To są wytyczne stosowane na całym świecie. Być może tutaj sprawa wyjaśni się, które wytyczne będą miały zastosowanie do zasad prywatności w przypadku zapisu ustawy o związkach zawodowych. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję, pani Joanno.

Proszę bardzo, pan...

Tylko powiem jeszcze, żeby poszło sprawnie: do zabrania głosu zgłosił się zdalnie pan Karol Muszyński i pan Jan Zygmuntowski. Ale przyjmijmy zasadę: teraz odpowie pan przewodniczący Zandberg, potem oddam panu głos i zgłoszenia zdalne. Dobrze?

Proszę, panie przewodniczący.

Poseł Adrian Zandberg (Lewica):

To nie tyle odpowiedź, co pewne uzupełnienie, ponieważ – jak się zorientowaliśmy – przed samym posiedzeniem podkomisji została do państwa rozesłana wersja alfa, a w tej wersji alfa znajduje się art. 2, którego w ostatecznej wersji miało nie być. Ten projekt miał sprowadzać się tylko do – wspomnianego przez panią Joannę pozytywnie – art. 1. Uspokajam, że kiedy mówiłem o tym bardzo skromnym zakresie tego projektu, to miałem na myśli m.in. to, że ze względu na kontrowersje, które wywoływał art. 2 uznaliśmy, że trzeba zbudować konsensus i zatrzymać się na zapisach art. 1. To tytułem wyjaśnienia i rozproszenia wątpliwości.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Szybka i profesjonalna reakcja przewodniczącego Zandberga. Bardzo dziękuję.

Proszę bardzo, oddaję panu głos.

Proszę o przedstawienie się.

Kierownik Katedry Zarządzania Akademii Leona Koźmińskiego Miłosz Miszczyński:

Dzień dobry. Miłosz Miszczyński – Akademia Leona Koźmińskiego. Dziękuję w imieniu swoim i moich kolegów ze środowisk naukowych za włączenie nas i naszego głosu w odwołaniu do tego dokumentu, który został przesłany. To, co rzuciło mi się w oczy z perspektywy badacza – niekoniecznie prawnika – to założenie jakiejś intencjonalności, transparentności tych organizacji, które stosują algorytmy. One są nieprzeniknione w wysokim stopniu, także dla nas – naukowców, którzy spędzamy większość czasu starając się je poznać.

To, co budzi moją głęboką wątpliwość to zasób poznawczy związków zawodowych i możliwości – że tak powiem – rozpoznania tego, co miałyby trafić w ich ręce. Tutaj mam głębokie wątpliwości, na ile istnieją takie możliwości, bo związki zawodowe zajmują się też rzeczami – nazwijmy to doniośle – przyziemnymi, ale niezwykle istotnymi i ważnymi. Dekodowanie procesów algorytmicznych może być bardzo problematyczne. Ale bardzo doceniam te kwestie, istotę podniesienia ich i zaadresowania. Krótki komentarz. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękujemy za ten głos.

Proszę bardzo, pan Karol Muszyński.

**Przedstawiciel Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Łożańskiego
Karol Muszyński:**

Dziękuję bardzo. Chciałbym również bardzo podziękować za tę inicjatywę. Uważam, że ona jest niezwykle istotna. Pan dr Laska powiedział dlaczego – ze względu na to, że rzeczywiście powinniśmy spodziewać się, iż coraz więcej przedsiębiorstw będzie wykorzystywać sztuczną inteligencję, algorytmy w ramach zarządzania pracownikami. Rzeczywiście trzeba docenić wnioskodawców za to, że znajdują się w pewnej awangardzie.

Miałbym jednak uwagę dotyczącą art. 1 w zakresie sformułowania „warunki pracy”. Dlatego, że jak przejrzymy ustawę o związkach zawodowych i zrobimy Ctrl F po tej ustawie, to zobaczymy, że ustawa posługuje się bardzo wieloma pojęciami – „warunki pracy”, „warunki zatrudnienia”, „warunki pracy” i „zasady zatrudnienia”, ale szczególnie częstą zbitką są „warunki pracy i płacy”, co na poziomie czysto prawniczym oznaczałoby, że warunki pracy i warunki płacy to jest jednak coś innego. Tutaj moja wątpliwość i uwaga byłaby związana z tym, żeby trochę spróbować doprecyzować, co mamy na myśli mówiąc o warunkach pracy. Dlatego, że inaczej przedsiębiorstwa będą bronić się przed udzielaniem pewnych informacji. A mam wrażenie, że informacje związane z warunkami płacy są szczególnie istotne. O ile rozumiem chęć sformułowania tego w sposób ogólny, na tyle, żeby zbudować jakiś konsensus, to jednak przestrzegałbym przed tym, żeby to było sformułowane zbyt ogólnie, szczególnie w kontekście pewnego chaosu pojęciowego, który jednak istnieje w tym zakresie.

Moja propozycja byłaby taka, żeby jednak mówić o warunkach pracy, warunkach płacy z tego względu, że reszta ustawy wykorzystuje to pojęcie. Może również o dostępie do szkolenia zawodowego. Dlatego, że jedno z drugim może być związane. W zasadzie te wszystkie elementy mogą być ze sobą związane. To znaczy pracownicy mogą być profilowani pod względem efektywności do tego, żeby dostać dostęp do jakiejś formy szkolenia zawodowego, które potem będą przesłanką do tego, żeby im lepiej płacić. To są rzeczy, które znam z praktyki i które zostały opisane przynajmniej w praktyce akademickiej. Ale ze swojej strony zdecydowanie bardzo pozytywnie oceniam ten projekt. Dziękuję za możliwość zabrania głosu.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję za ten głos.

Proszę o zabranie głosu pana Jana Zygmunrowskiego – również zdalnie.

Przedstawiciel Akademii Leona Koźmińskiego Jan Zygmunrowski:

Dzień dobry. Jan Zygmunrowski – Akademia Leona Koźmińskiego. Bardzo dziękuję państwu za przygotowanie tego projektu. Bardzo cieszę się, że on dotarł – nawet w tej wersji minimalnej – już do tego etapu. Dziękuję również za współpracę przy jego projektowaniu.

Chciałbym mimo wszystko podkreślić, dlaczego art. 2 – myśląc o maksymalnej wersji tego projektu – ma też bardzo duże znaczenie. Otóż, art. 1 nawet w wersji, w której pozwala mieć wgląd w parametry, zasady, instrukcje i dane nie informuje, w jakiej formie mają być przekazywane. To jest bardzo powszechny problem, z którym stykamy się jako praktycy, ale praktycy, którzy zajmują się zarządzaniem danymi i odczytywaniem czegoś z danych np. budowaniem algorytmów albo sztucznej inteligencji, że dane są w formie, która pozostawia wiele do życzenia. Jest nieoczyszczona, wysyłana np. w formatach plików PDF, z których odczytanie ich i wykorzystanie jest właściwie niemożliwe.

To jest problem, z którym stykamy się np. w energetyce, gdzie przez lata publikacja danych przez ARE odbywała się właśnie w takiej formie. Oczywiście, celowo, żeby utrudnić odczytanie prawdziwych danych z polskiej energetyki. Konsumuje to jeszcze więcej czasu, a więc tworzy kolejną barierę dla pracowników czy związków zawodowych, żeby mieć tak naprawdę wgląd. Bo – jak powiedział przedmówca i kolega uczelniany – chodzi o wartość poznawczą – co związki zawodowe mogą wynieść, jaką wiedzę pozyskują dzięki znajomości tych algorytmów albo danych.

Dlatego tak jak art. 1 jest absolutnie potrzebny, dobry, być może rzeczywiście warto zastanowić się nad pojedynczymi frazami, tak sądzę, że art. 2 również ma sens. To znaczy, aby zakładowa organizacja związkowa mogła uzyskać konkretnie dokumentację

techniczną oraz bazy danych przygotowanych do odczytu maszynowego. To ma fundamentalne znaczenie. Oczywiście mowa tu jest nie o wszystkich bazach danych, którymi dysponuje firma czy dokumentacji technicznej dotyczącej np. zabezpieczenia serwerów, w ogóle takie frazy nie padają w tym artykule. Jest tu mowa wyłącznie o pkt 5 i 6 ust. 1. Czyli przede wszystkim o dokumentacji technicznej, parametrach, zasadach instrukcji, algorytmach, które wyznaczają warunki pracy, a więc mówimy tylko o wąskim zakresie. Natomiast tworzy to pewien dobry standard, w którym nie jest to informacja ogólna przygotowana przez kogoś, kto może tego dobrze nie rozumieć, ale źródłowe dane, zanonimizowane, jeśli potrzeba, natomiast takie, które pozwalają dokonywać pewnej analizy.

Można by zastanowić się, ponieważ wiemy, że w przypadku choćby aplikacji i pracy platformowej – mówię tutaj o pracownikach chociażby BLOW, UPR czy innych tego typu platform i aplikacji – najczęściej nie mamy do czynienia z pracownikiem, ale z pewną fikcją prawną jakiegoś partnera, kontrahenta. Tworzy się różne tego typu konstrukcje, żeby oszukiwać polskie prawo. W takim przypadku nie będziemy mieli zakładowej organizacji związkowej. Pytanie brzmi: czy art. 2 nie powinien być poszerzony? Podobnie jak ma to miejsce w przypadku pozwoleń środowiskowych, gdzie bardzo często dopuszcza się również organizacje pozarządowe – NGO-sy, które mają w swoich celach statutowych wpisana np. ochronę środowiska. One również mają wtedy wgląd w dokumentację związaną z uzyskiwaniem pozwolenia. Myślę, że art. 2 nie tylko warto by włączyć z powrotem, ale poszerzyć go, by nie tylko zakładowe organizacje związkowe, ale także NGO-sy, które zajmują się warunkami pracy i ochroną praw pracowniczych również miały dostęp do tych algorytmów.

Pewne maksymalistyczne stanowisko mówiłoby, że generalnie algorytmy, które dotyczą człowieka powinny być jawne, podobnie jak jawne są regulaminy pracy w firmie. Możemy dowiedzieć się, kto i na jakich warunkach wyznacza np. czas pracy. Bardzo cieszę się, że ten projekt doszedł już do tego poziomu, do tego stopnia realizacji. Sądzę, że podejmując tę inicjatywę nie powinniśmy ograniczać się. To samo mówiłem na poprzednich posiedzeniach. Przed nami są duże dyrektywy unijne, kodeks pracy platformowej. Sądzę, że pozostałe, chociażby jak dyrektywa o sztucznej inteligencji, one też popychają tę dyskusję do przodu. Może okazać się, że dzisiaj zastanawiając się nad minimalistycznym rozwiązaniem, zostaniemy w tyle względem aktów unijnych, których translacji trzeba będzie dokonać za 2 lata. Ponownie zalecam tutaj dużo ambicji, ale dziękuję państwu bardzo.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję.

Zgłosił się pan Roman Rostek – konsultant cyfryzacji pracy.

Bardzo proszę o zabranie głosu.

Konsultant cyfryzacji pracy Roman Rostek:

Dziękuję państwu za możliwość zabrania głosu. Będę mówił może nie o perspektywie prawnej, ale bardziej o perspektywie relacji w organizacji. Bo nie zapominajmy, że to o czym rozmawiamy powinno mieć wpływ na to, jak pracownicy czują się w miejscu pracy. W tym momencie, jeśli mówimy o zarządzaniu algorytmicznym, to ono dosyć mocno zaburzyło te relacje i wpływa niekoniecznie tak pozytywnie, jak to było kiedyś przedstawiane.

Zajmuję się doradztwem w zakresie zarządzania, więc obserwuję te procesy od bardzo długiego czasu. Przyznam, że przeszedłem taką drogę od entuzjasty do kogoś, kto patrzy z przerażeniem na to, jak algorytmy zmieniają miejsce pracy. Faktem jest, że uporządkowanie od strony prawnej wymaga wielu dyskusji i określenia tego, jak to będzie możliwe w ogóle od strony bezpieczeństwa, od strony komunikacji z pracownikami. Natomiast jeżeli patrzemy na praktykę, na relacje, na badania dotyczące algorytmów, to wpływ algorytmów na pracę pokazuje, że on prowadzi do degradacji czegoś, co nazywamy środowiskiem pracy praktycznie w każdym zakresie. Trudno jest znaleźć takie elementy, które jednoznacznie pozytywnie zostały jakoś podniesione dzięki temu, chociaż w założeniach to miało przynieść poprawę innowacyjności, to, że pracownicy skupią się na fajnych zadaniach, a wszystkie nudne rzeczy będą załatwiane przez algorytmy. A w rezul-

tacie mamy to, że zmniejsza się autonomia pracowników, zmniejsza się zróżnicowanie zadań, zmniejsza się złożoność pracy.

To powoduje, że w jakiś sposób trzeba to uregulować. Pierwszym krokiem do regulacji – według mnie – jest kontrola. Ta ustawa ma właśnie wprowadzić element kontroli, dać pracownikom możliwość jakiegokolwiek kontroli nad tymi algorytmami. Powinniśmy zastanawiać się nad tym, co zrobić, żeby zminimalizować ryzyko negatywnego wpływu tych technologii na środowisko pracy. Pierwszy krok – to kontrola.

Odniosłbym się również do tego, że to są dosyć skomplikowane kwestie, o czym pan wspominał. Moim zdaniem, jeżeli pracodawca nie będzie w stanie przekazać tego w sposób prosty pracownikom, to znaczy, że coś jest nie tak z tymi rozwiązaniami. Bo to może znaczyć, że prawdopodobnie również w samej organizacji po stronie zarządzających nie ma jasności co do tego, jak to rzeczywiście działa. Moim zdaniem, ta kontrola powinna gwarantować to, że pracownicy są w stanie w prosty sposób zrozumieć, co wyznacza ich zadania. Jeżeli do tej pory mieliśmy tak, że pracownik mógł zapytać swojego przełożonego jak jest rozliczany, jakie są kryteria, jak dostać lepszą premię, jak dostać awans, w tym momencie odpowiedź jest ze strony systemu – bardzo często – czyli nie kierownika: to zależy od algorytmu. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie wytłumaczyć, od czego to zależy, to znaczy, że mamy totalną asymetrię władzy, jeżeli chodzi o dostęp do różnego rodzaju danych.

Ten krok – udostępnienia danych, moim zdaniem jest fundamentalny do tego, żeby w jakikolwiek sposób naprawiać środowisko pracy, które zaczyna być psute. Nie jest tak, że ono jest psute celowo. To się psuje trochę samo. Bo jak spojrzymy na pandemię i na to, co dzieje się w rozwoju tych aplikacji, to przeczytałem takie dobre zdanie: „to idzie trochę jak pożar lasu”. To znaczy firmy, jeżeli widzą, że mogą coś wprowadzić, bo informatycy im to proponują, to to wprowadzają. Nie mając świadomości, jak to naprawdę wpływa na samą organizację, a czasami wpływa po prostu szkodliwie. Jeżeli weźmiemy sobie kwestię Amazona, o którym mówiliśmy i 80% wzrostu problemów z BHP, gdzie dokładnie te algorytmy powodują, że normy pracy są tak wyśrubowane, że nie są one realizowalne przez pracowników. Tak, że to powinno w jakiś sposób w organizacji ograniczyć asymetrię władzy, tak, żeby pracownicy mieli wpływ na informacje, które bezpośrednio ich dotyczą. Jak dla mnie, to plan minimum.

Według mnie, każda firma obligatoryjnie powinna być zobowiązana do tego, żeby pracownikom ujawnić, jakiego rodzaju dane zbiera, w jaki sposób je obrabia i co z tych danych wynika. To nie tyle powinno być na zasadzie udostępnienia bazy danych, niech sobie pracownicy i związki zawodowe to obrobą, tylko to powinno być tak przedstawione, żeby jednoznacznie każdy pracownik o podstawowym poziomie wiedzy niezbędnym do wykonywania zadań był w stanie zrozumieć, jaki ma wpływ poprzez swoje działania w miejscu pracy. Ale to jest krok niezbędny. Cieszę się, że jest to procedowane, bo na razie na świecie nie mamy jednolitych wzorców do tego, jak działać, mamy poszczególne dobre praktyki i to może być jakaś praktyka w naszym kraju. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję, panie Romanie za ten głos.

Do głosu zgłosił się wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy pan Bartosz Kopeć.

Bardzo proszę pana Bartosza o zabranie głosu.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Bartosz Kopeć:

Witam serdecznie wszystkich państwa. My również z zadowoleniem przyjmujemy tę okoliczność, że zostały rozpoczęte prace, również jakby propozycja prac legislacyjnych w zakresie zmian dotyczących algorytmów cyfrowych. Chciałem zaznaczyć, że również dyskusja, szeroka dyskusja na temat pracy platformowej miała ostatnio miejsce na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Oczywiście popieramy zaproponowane rozwiązanie. Jedyne na co możemy zwrócić uwagę – zdajemy sobie oczywiście sprawę, że to jest wstępny projekt – ale na doprecyzowanie językowe art. 1, kwestia ewentualnych powtórzeń. Ale zdaję sobie sprawę, że na późniejszym etapie to będzie wyeliminowane. Na chwilę obecną to wszystko z naszej strony.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze, za ten głos. Dziękuję za wsparcie instytucji państwowej, jeżeli chodzi o ten projekt.

Pan przewodniczący chce jeszcze zabrać głos?

Proszę bardzo, panie przewodniczący.

Poseł Adrian Zandberg (Lewica):

Jeśli można, kilka zdań. Odnosząc się do tych głosów, bardzo dziękuję za te głosy. Dziękuję także za wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy. Chciałbym odnieść się do trzech rzeczy. Jedna sprawa to to, o czym mówił pan dr Muszyński. Myślę, że faktycznie taka poprawka rozszerzająca to na warunki pracy i płacy, żeby uniknąć niejednoznaczności to jest coś sensownego. Deklaruję z naszej strony, że to jest autopoprawka, którą chętnie przyjmujemy.

Jeśli chodzi o to, o czym mówił pan dr Zygmunowski, mi co do ducha jest do tego blisko, ale to na czym mi bardzo zależy, to zależy mi na tym, żebyśmy zbudowali konsensus wokół takich rozwiązań, które można przyjąć tu i teraz, a nie czekali na to, aż uda się go zbudować wokół rozwiązań, które sięgną na tyle daleko, że pewnie wejdą w życie za kilka lat. Moim zdaniem, ten pożar, o którym wspominał pan Rostek, który idzie przez polskie firmy, on dzieje się tu i teraz. Chciałbym, żebyśmy zaczęli przeciwdziałać jego negatywnym konsekwencjom także tu i teraz.

I wreszcie co do tych uwag pana doktora, jeżeli chodzi o zdolność organizacji związkowych, żeby poradzić sobie z tym wyzwaniem. Myślę, że organizacje związkowe są często niedoceniane, jeżeli chodzi o ich zdolność do tego, jak innowacyjnie potrafią się zachowywać. Kiedy rozmawialiśmy na poprzednim spotkaniu ze związkowcami z zakładów Amazona, z małego związku zawodowego, niezrzeszonego w żadnej z dużych central związkowych, to też trzeba dodać, czyli nie dysponującego jakimś potężnym zapleczem legislacyjnym, ani organizacyjno-technicznym, to spotkaliśmy ludzi, którzy chyba w tych trudnych okolicznościach potrafili w bardzo dużym stopniu rozpoznać mechanizm definiujący miejsce pracy, w którym oni funkcjonują i rozpoznać też swoje potrzeby jako pracowników, jako organizacji związkowej.

Jeśli chodzi o to, w jaki sposób przywrócić tę elementarną symetrię, której – w pełni zgadzam się z tymi głosami, które tu pojawiały się – brakuje, więc to jest trochę tak, że chcemy otworzyć organizacjom związkowym drzwi do tego, żeby mogły w tych zmieniających się technologicznie warunkach realizować swoją misję. Oczywiście piłka tutaj będzie w dużym stopniu po stronie organizacji związkowych. Ale wierzę w to głęboko, że – jak powiedziałem przed chwilą – to jest bardzo niedoceniany aktor społeczny, jeżeli chodzi o zdolność do innowacyjnego działania, szczególnie jeśli chodzi o te związki zawodowe, które powstają w sektorze prywatnym, gdzie naprawdę nie jest łatwo założyć związek zawodowy, gdzie często to jest działanie, które spotyka się z retorsjami ze strony pracodawcy, a jednak te związki powstają. I w coraz większej liczbie miejsc odnoszą sukcesy. Jednym słowem podsumowałbym to takim apelem: wierzy w ludzi, którzy się samoorganizują, bo są w stanie góry przenosić, tylko trzeba dać im narzędzia, żeby mogli to robić.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Bardzo dziękuję, panie pośle.

Pani Joanno, proszę minutkę, bo niestety czas nas dzisiaj goni.

Członek Stowarzyszenia ISACA Warszawa Joanna Karczewska:

Mam tylko pytanie: czy wszyscy państwo myślicie też o emerytach? Pani prezes ZUS zapowiada od roku, że również ZUS będzie stosować algorytmy, czyli sztuczną inteligencję. Czy takie same przepisy pojawiają się w ustawie o ubezpieczeniach społecznych? Czy emeryci też będą mogli sprawdzać, jak systemy ZUS-owskie policzyły ich emerytury? Bo dotychczas np. ja nie jestem w stanie wyciągnąć od ZUS, jak liczy moją emeryturę. Więc tym bardziej przy sztucznej inteligencji może się to okazać wielkim problemem. Dziękuję.

Poseł Adrian Zandberg (Lewica):

Mówiąc szczerze, koncentrowaliśmy się raczej na relacjach w pracy w naszych dyskusjach, które trwały na podkomisji. Myślę, że jeżeli chodzi o zabezpieczenie społeczne, jest

to bardzo ciekawy temat, o którym warto byłoby porozmawiać także z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ale nie chciałbym go z oczywistych względów tutaj poruszać, gdyż dobrze znaleźliśmy granice swoich kompetencji, a te w naszym przypadku w tym momencie są skromne, gdyż nie mamy tego tematu ani ja, ani – spojrzałem pytająco na przewodniczącego Napieralskiego – przewodniczący Napieralski wystarczająco zgłębionego, żeby pociągnąć do dzisiaj dalej.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Jeszcze pani Marta Musidłowska z Fundacji INSTRAT

Bardzo proszę o zabranie głosu.

Ekspert Fundacji INSTRAT Marta Musidłowska:

Dzień dobry państwu. Chciałam tylko krótki komentarz, że bardzo podoba mi się prezentowana zmiana, szczególnie art. 1 i jego spójność z aktualnie przygotowanymi projektami unijnymi, w tym właśnie *AI Act*. Jedyna rzecz, nad którą ewentualnie zastanowiłabym się w planowanym art. 2, to to, żeby pracodawca był również obowiązany do tego, żeby przekazywane: dokumentacja, algorytmy, czy też sposoby, w których on działa były z zapewnieniem transparentności. Wiadomo, że te zapewnienia są już wcześniej gdzieś przekazywane i opisywane, ale tak jak podkreślane były zasady prywatności, wydaje mi się, że szczególnie ważne w kontekście algorytmów jest, żeby ta transparentność i przejrzystość, żeby te procesy były zrozumiane, była również podkreślona. To tyle z mojej strony.

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Pani Marto, serdecznie dziękuję za zabranie głosu.

Chciałem przeprosić po pierwsze – że dziś tak krótko dyskutujemy, ale musicie państwo zrozumieć, że prace Sejmu są zakłócone sytuacją nadzwyczajną, która dzieje się za naszymi granicami, więc musimy to też zrozumieć. Na dzisiejszą dyskusję mieliśmy poświęcone więcej czasu, ale za chwilę razem z panem posłem udajemy się na kolejną komisję, która zaczyna się o godz. 12.00, więc musimy dzisiaj szybko kończyć.

Chciałem też powtórzyć, poinformować i zapewnić państwa, że tak jak powiedzieliśmy z panem przewodniczącym Zandbergiem, to jest pewien urobek naszych konsultacji, tej pracy parlamentarnej, którą odbyliśmy w salach sejmowych, jak również naszych spotkań i konsultacji poza salami sejmowymi, choćby – jak wspomniałem – ambasada czy Uniwersytet Łódzki. Spotkaliśmy się z dużą grupą naukowców i nie tylko, z ekspertami, związkami zawodowymi. Mamy plan dalszych konsultacji. A konkretne zapisy będą tworzyły się na poziomie stałej komisji sejmowej, której jesteśmy członkami. Mamy jeszcze trochę czasu, więc jeżeli są jakieś propozycje, sugestie, wątpliwości, które możemy wyjaśnić do tego czasu na pewno będziemy je od państwa zbierać.

Dziś musimy zakończyć posiedzenie podkomisji, bo przenosimy się na następne.

Poseł Adrian Zandberg (Lewica):

(wypowiedź poza mikrofonem)

Przewodniczący poseł Grzegorz Napieralski (KO):

Nie. Pan przewodniczący pyta, czy...Moja propozycja jest taka, żebyśmy dzisiaj przyjęli takie założenie, że robimy taki harmonogram działań: ze związkami zawodowymi, jak powiedział pan przewodniczący, Rada Dialogu Społecznego, polityczne i eksperckie konsultacje, polityczne oczywiście z klubami parlamentarnymi i później przygotowane przepisy na komisję stałą, w której razem pracujemy.

Jest zgoda? Jeżeli jest zgoda...Rozumiem, że dobrze powiedziałem. Bardzo dziękuję.

Zamykam dyskusję. Szanowni państwo, na tym wyczerpaliśmy porządek posiedzenia. Zamykam posiedzenie podkomisji. Bardzo serdecznie dziękuję za dzisiaj. Dziękuję za te głosy – zdalne i na miejscu. Dziękuję państwu, że przybyliście. Życzę wszystkiego dobrego. Do zobaczenia.