TUDO

TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

2024

PLAN DZIAŁANIA

Trade Union Digitalization Officers

Co-funded by the European Union

Partnerzy 3
Wprowadzenie 4
Wdrażanie umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji - kluczowe wnioski 5
Telepraca i prawo do bycia odłączenia - dalsze kroki na poziomie UE 7
Praca platformowa - dyrektywa UE i jej wdrażanie 9
Wpływ cyfryzacji na warunki pracy 12
Cyfryzacja i dialog społeczny 17

Partnerzy

Beneficjent
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ – Polska
Partnerzy
General Workers Union, GWU – Malta
Konfederacja Postępowych Związków Zawodowych Turcji, DISK – Turcja
Fundación Cultural Primero de Mayo, F1M – Hiszpania
Włoska Powszechna Konfederacja Pracy, CGIL – Włochy
Konfederacja Autonomicznych Związków Zawodowych Serbii, CATUS - Serbia
Stowarzyszenie Wolnych Związków Zawodowych Słowenii, ZSSS – Słowenia
Węgierska Konfederacja Związków Zawodowych, MASZSZ – Węgry
Partnerzy stowarzyszeni:
Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, ETUC
Eurocadres
Krajowa Konfederacja Związków Zawodowych, Kartel ALFA - Rumunia

Wprowadzenie

Projekt "**Trade Union Digitalisation Officers for Effective Trade Unions in the New Digital World of Work"** (TUDO) ma na celu wzmocnienie zdolności organizacji pracowniczych do sprostania wyzwaniom powodowanym zmianami w zatrudnieniu i pracy oraz w dialogu społecznym. Partnerzy dążą do zapewnienia związkom zawodowym narzędzi i wiedzy, które pozwolą reagować na społeczne konsekwencje cyfrowej transformacji przedsiębiorstw w zakresie stosunku i warunków pracy. W związku z powyższym niniejszy raport został sporządzony w celu nakreślenia możliwych sposobów ochrony interesów pracowników w kontekście powszechnych procesów cyfryzacji obserwowanych w prawie wszystkich aspektach życia zawodowego.

Opracowanie raportu na temat planu działania zostało poprzedzone serią bezpośrednich i internetowych sesji szkoleniowych realizowanych w pierwszych miesiącach 2024 r. Sesje były wspierane podręcznik koncentrujący się na następujących kwestiach: polityka europejska w zakresie cyfryzacji, w tym umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, wpływ cyfryzacji na warunki pracy, kwestie tematyczne, takie jak telepraca, prawo do odłączenia i praca platformowa, prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa oraz kluczowe umiejętności i kompetencje wymagane od ekspertów TUDO.

W kategoriach praktycznych i poprzez szkolenia, plan działania określa skuteczne sposoby przełożenia zaleceń, umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji i innych osiągnięć dialogu społecznego na poziomie europejskim na działania europejskich i krajowych związków zawodowych. Zawiera on oparte na dowodach zalecenia dla poszczególnych krajów uczestniczących w projekcie, uwzględniające najbardziej prawdopodobne scenariusze cyfryzacji i jej wpływ na warunki pracy i prawa pracownicze.

Dla osiągnięciu powyższych celów, w raporcie poświęconemu planowi działania omówiono następujące kwestie: kluczowe wnioski z obecnego stanu wdrażania porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, dalsze kroki w odniesieniu do regulacji telepracy i prawa do odłączenia po przerwaniu procesu negocjacji między partnerami społecznymi na szczeblu UE w grudniu 2023 r., wdrożenie dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy w pracy platformowej, wpływ cyfryzacji na pracę platformową, w tym kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy; oraz stosunki pracy w kontekście cyfryzacji.

Niniejszy dokument jest wynikiem wspólnej pracy ekspertów TUDO, którzy opracowali zestaw zaleceń podczas bezpośredniej sesji roboczej w Krakowie w dniach 8-9 maja 2024 r.,

moderowanej przez ekspertów Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ).

Wdrażanie umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji - kluczowe wnioski

Umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji jest jedną z niewielu autonomicznych inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu UE. Została zawarta w czerwcu 2020 r. przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych i ma zastosowanie do pracodawców i pracowników w całym terytorium UE/EOG - zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Jej ogólnym celem jest doprowadzenie do zgodnej transformacji poprzez skuteczną integrację technologii cyfrowych w miejscu pracy, wykorzystanie możliwości oraz zapobieganie i minimalizowanie zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, a także zapewnienie jak najlepszych wyników dla obu stron. Jak stwierdzono w umowie ramowej, uzgodniony i wspólnie zarządzany proces dynamicznego cyklu jest odpowiednim sposobem jej wdrożenia. Umowa ramowa koncentruje się na następujących obszarach tematycznych: umiejętności cyfrowe i bezpieczeństwo zatrudnienia, warunki podłączenia i odłączenia, sztuczna inteligencja i zapewnienie zasady, że to człowiek kontroluje, poszanowanie godności ludzkiej i monitorowanie. Szczegółowy opis umowy ramowej można znaleźć w podręczniku TUDO lub w samym dokumencie.

W większości krajów objętych projektem TUDO, szczególnie w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, wdrażanie umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji nie jest bardzo zaawansowane. Umowa i jej znaczenie nie są jeszcze dobrze rozpoznane przez partnerów społecznych. Na przykład we Włoszech istnieje impas związany z faktem, że partnerzy społeczni nie mogli dojść do porozumienia w sprawie tłumaczenia tekstu.

W tym kontekście eksperci TUDO sformułowali następujące zalecenia w wyniku warsztatów dotyczących planu działania (maj 2024 r.).

- Zakończenie tłumaczenia Umowy we wszystkich państwach członkowskich UE i kontynuowanie jej wdrażania.
- Wdrożenie Umowy powinno być kompleksowe i konkretne: powinno obejmować poziom krajowy, sektorowy, regionalny i przedsiębiorstwa, aby umożliwić jej zastosowanie w praktyce.

- Przełożenie porozumienia na konkretne środki na poziomie krajowym (lub nawet przedsiębiorstwa), tj. wprowadzenie wiążących zasad dotyczących prawa do odłączenia (zob. odniesienie do sekcji dotyczącej telepracy i prawa do odłączenia).

- Dostęp do regulacji algorytmów sztucznej inteligencji, wzmocnienie zdolności związków zawodowych do bycia wiarygodnymi partnerami.

- Opracowanie programów nauczania umiejętności cyfrowych w ramach edukacji publicznej i programów uczenia się przez całe życie zapewnianych przez pracodawców lub inne organy, w tym instytucje publiczne, takie jak urzędy pracy. Programy szkoleniowe powinny być finansowane (lub współfinansowane) z budżetów publicznych. W przypadku szkoleń organizowanych przez pracodawców, finansowanie powinno być zapewnione przez pracodawców, ale może być również zaangażowane pewne finansowanie zewnętrzne (publiczne).

- Należy również opracować odpowiednie programy szkoleniowe dla związków zawodowych.

- Szczególny nacisk należy położyć na grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji: kobiety, osoby niepełnosprawne, starszych pracowników.

- Podnoszenie świadomości wśród krajowych partnerów społecznych na temat porozumienia ramowego, jego celów i praktycznych aspektów dla związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Telepraca i prawo do bycia odłączenia - dalsze kroki na poziomie UE

Telepraca stała się bardzo popularna w czasie i po pandemii COVID-19. Technologie zdalnej komunikacji umożliwiły niektórym firmom kontynuowanie działalności przy jednoczesnym utrzymaniu narzuconego reżimu sanitarnego, co nie byłoby możliwe jeszcze dwie dekady wcześniej. Ze względu na fakt, że na szczeblu UE pojawiła się inicjatywa regulacyjna, podczas warsztatów w ramach planu działania TUDO zwrócono szczególną uwagę na ostatnie zmiany na szczeblu UE dotyczące regulacji telepracy i prawa do odłączenia. Przed pandemią COVID-19 w wielu krajach Europy obowiązywały już przepisy dotyczące telepracy, głównie w wyniku porozumienia ramowego w sprawie telepracy zawartego przez partnerów społecznych na szczeblu UE (2002 r.). Podczas pandemii podpisano dodatkowe umowy ramowe dotyczące cyfryzacji, a Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie prawa do odłączenia i sprawiedliwej telepracy, wzywając Komisję Europejską do wprowadzenia dyrektywy w tej sprawie na szczeblu UE. Zaplanowano przegląd i aktualizację porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 r. w celu przyjęcia prawnie wiążącego porozumienia w drodze dyrektywy, z uwzględnieniem doświadczeń zdobytych w szczególności w okresie pandemii COVID-19. Niestety wysiłki partnerów społecznych na szczeblu europejskim zmierzające do wynegocjowania dyrektywy w sprawie telepracy i prawa do bycia offline zakończyły się niepowodzeniem w 2023 roku. Eurocadres (związek zawodowy na poziomie UE) ogłosił, że dwie z trzech delegacji pracodawców odeszły od stołu negocjacyjnego, skutecznie zatrzymując proces. ETUC i Komisja przygotowały oficjalną odpowiedź, ale organizacje pracodawców milczą. Sytuacja ta rodzi pytania o obecną skuteczność międzybranżowego dialogu społecznego. W rzeczywistości, jeśli uda im się osiągnąć porozumienie w sprawie tekstu, europejscy partnerzy społeczni mogą poprosić - jak przewidzieli w przypadku porozumienia w sprawie telepracy i prawa do odłączenia się - o zapisanie go w dyrektywie, która będzie wiążąca dla wszystkich państw członkowskich, bez możliwości zmiany jej treści przez Radę lub Parlament. Jednak partnerzy społeczni UE nie odgrywali tej „quasi-legislacyjnej" roli od początku XXI wieku, kiedy to załamały się negocjacje w sprawie pracy tymczasowej.

Po zerwaniu autonomicznych negocjacji między partnerami społecznymi w grudniu 2023 r., Komisja Europejska rozpoczęła pierwszą fazę konsultacji w dniu 30 kwietnia 2024 r., które zostały przedstawione i omówione z ekspertami TUDO. Uczestnicy omówili zalecenia dotyczące roli partnerów społecznych w zapewnianiu praw pracowniczych w kontekście telepracy.

- Telepraca powinna być wdrażana zgodnie z innymi politykami publicznymi, tj. polityką rodzinną, polityką równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,

polityką niedyskryminacji. Są to prawa obywatelskie, a nie tylko prawa pracownicze. Pozwoli to lepiej chronić telepracę i prawo do rozłączenia oraz bronić tych zasad przed potencjalnymi krytykami.

- Polityka telepracy powinna być skoordynowana z innymi politykami, zwłaszcza polityką opieki, aby umożliwić partnerom osiągnięcie pełnego potencjału na rynku pracy.
- Należy zapewnić ochronę danych osobowych i przed inwigilacją w prywatnych domach pracowników.
- Ochrona systemów cyfrowych, które umożliwiają przetwarzanie danych - przepisy jasno określające, kto jest odpowiedzialny za potencjalne naruszenia danych.
- Podniesienie i standaryzacja (najlepiej na poziomie UE) kwestii rekompensaty za telepracę: elektryczność, Internet, koszty wynajmu (częściowe, proporcjonalne), urządzenia.
- Ustanowienie jasnych europejskich standardów lub zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, bez narażania zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; oświadczenie o zgodności z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest niewystarczające, zaufanie musi odgrywać kluczową rolę.
- Zapewnienie niedyskryminacji i przeciwdziałanie różnym formom nierówności (kobiety częściej występują z wnioskiem o telepracę, ale mężczyźni częściej otrzymują możliwość telepracy, osoby zatrudnione na podstawie niepewnych umów mają mniej praw w odniesieniu do telepracy).
- Polityka i praktyki w zakresie telepracy nie powinny tworzyć nowych nierówności między sektorem publicznym i prywatnym - pracownicy powinni korzystać z tych samych praw i ochrony w odniesieniu do telepracy niezależnie od sektora.
- Młodzi i nowi pracownicy mają trudności ze zdobyciem doświadczenia i zaangażowania w pracę - mentoring i zarządzanie (budowanie zespołu) powinny obejmować odpowiednie środki w celu rozwiązania tego problemu.
- Młodym pracownikom o wyższych umiejętnościach (pracownikom zdolnym do telepracy) trudniej jest organizować związki zawodowe, dlatego powinny one opracować odpowiednie strategie, aby zaspokoić potrzeby tej grupy. Związki powinny najpierw wysłuchać ich potrzeb i zapewnić odpowiednie wsparcie.

Praca platformowa - dyrektywa UE i jej wdrażanie

11 marca, po ponad dwóch latach intensywnych negocjacji, ministrowie ds. zatrudnienia i spraw społecznych 27 państw członkowskich UE potwierdzili porozumienie w sprawie nowego tekstu dyrektywy dotyczącej poprawy warunków pracy w pracy platformowej. Dyrektywa odnosi się do statusu zatrudnienia pracownika platformowego, zwiększa przejrzystość wykorzystania algorytmów w zarządzaniu zasobami ludzkimi, pomaga monitorować zautomatyzowane systemy oraz daje pracownikom platformowym i ich przedstawicielom prawo do kwestionowania zautomatyzowanych decyzji.

Zgodnie z poprzednią propozycją, nowe porozumienie zawiera domniemanie statusu zatrudnienia dla pracowników platform i nakłada ciężar dowodu na platformy. W przeciwieństwie do wniosku Francji, nie będzie możliwości obalenia tego domniemania. Przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego stanowią, że pracownicy platform nie mogą zostać zwolnieni na podstawie decyzji podjętej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Zamiast tego platformy muszą zapewnić nadzór człowieka nad kluczowymi decyzjami, które mają bezpośredni wpływ na pracowników platform. Jest to pierwsze rozporządzenie w UE, które wprowadza zasady dotyczące zarządzania algorytmicznego i wykorzystania sztucznej inteligencji w miejscu pracy. W szczególności rozporządzenie w sprawie zarządzania algorytmicznego zawiera niezbędne zabezpieczenia w celu ochrony pracowników platform przed ryzykiem związanym z wykorzystaniem zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji. Zabezpieczenia te obejmują:

- zakaz przetwarzania niektórych kategorii danych (np. danych osobowych dotyczących stanu emocjonalnego i psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, danych biometrycznych itp.);
- większa przejrzystość zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji dla pracowników platform i ich przedstawicieli;
- decyzje o ograniczeniu, zawieszeniu lub zakończeniu stosunku umownego lub konta osoby wykonującej pracę platformową lub decyzje o podobnym znaczeniu są podejmowane przez człowieka.

Wniosek zawiera również zabezpieczenia ochrony danych dla pracowników platform. Z drugiej strony, kompromis nie zawiera już europejskich kryteriów dla inspekcji pracy lub sądów w celu zidentyfikowania potencjalnego stosunku pracy. Zostanie to pozostawione ustawodawstwu i układom zbiorowym. Prawdopodobnie doprowadzi to do różnic w zależności od kraju, przy czym niektóre kraje uznają daną sytuację za samozatrudnienie, a inne za zatrudnienie.

Szacuje się, że co najmniej 5,5 miliona pracowników platformowych może być obecnie błędnie klasyfikowanych jako samozatrudnieni (tzw. fikcyjne samozatrudnienie), co pozbawia ich ważnych praw pracowniczych i ochrony socjalnej.

Dyrektywa zostanie opracowana we wszystkich językach urzędowych i formalnie przyjęta przez Radę i Parlament Europejski - prawdopodobnie przed końcem obecnej kadencji w czerwcu 2024 roku. Po zakończeniu formalnych kroków związanych z przyjęciem dyrektywy, państwa członkowskie UE-27 będą miały dwa lata na jej transpozycję do prawa krajowego.

Niektóre kraje europejskie przyjęły już pewne przepisy mające na celu ochronę pracowników platformowych (Belgia, Hiszpania - prawo dotyczące pracowników platform, Malta - ogólne przepisy dotyczące pracy platformowej), podczas gdy pozostałe państwa członkowskie będą musiały transponować nowe przepisy UE do prawa krajowego. W tym kontekście argumentowano, że dyrektywa wprowadza nowy mechanizm domniemania zatrudnienia i odwrócenia ciężaru dowodu spoczywającego na pracodawcy, który ma zastosowanie wyłącznie do pracowników platformowych. Może to prowadzić do niespójności między pracą platformową a innymi obszarami rynku pracy. Dlatego też w niektórych krajach mówi się o rozszerzeniu mechanizmu domniemania zatrudnienia na cały system prawny i wszystkich pracowników. Dyrektywa w takim przypadku byłaby zatem impulsem do wzmocnienia praw wszystkich pracowników - nie tylko pracowników platformowych. Jeśli jednak taka korekta nie zostanie wprowadzona, w niektórych krajach można spodziewać się nieścisłości w doktrynie prawnej. Wprowadzenie mechanizmu domniemania zatrudnienia i odwrócenia ciężaru dowodu jest szczególnie istotne w krajach z nadużyciami w zatrudnieniu cywilnoprawnym (np. Polska) lub z trzecim statusem pracowników (np. Austria, Francja).

Rolą związków zawodowych na tym etapie, po sukcesie w sprawie dyrektywy o pracy platformowej, będzie zaangażowanie się we wdrażanie dyrektywy w celu wykorzystania pełnego potencjału przepisów UE do ochrony praw pracowników platformowych w poszczególnych krajach. Przedstawiciele związków zawodowych powinni zatem zabierać głos w trójstronnych organach dialogu społecznego, gdy rząd krajowy opracowuje odpowiednie przepisy. Związki zawodowe powinny konsultować się z organizacjami pracowniczymi w kraju, a także szukać wsparcia organizacji na poziomie UE, aby wywrzeć presję na władze krajowe w celu przyjęcia rozwiązań korzystnych dla pracowników. Warto również wykorzystać dźwignię transpozycji dyrektywy do obniżenia poziomu zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, nie tylko pracowników platformowych.

Eksperci TUDO sformułowali rekomendacje przedstawione poniżej.

- Szybka i pełna transpozycja dyrektywy do prawa krajowego.
- W wielu krajach zasada domniemania zatrudnienia nie istnieje w systemie prawnym. Dlatego niezwykle ważne jest zapewnienie pełnej transpozycji zasady zawartej w dyrektywie na poziomie krajowym, aby można było w pełni wykorzystać potencjał tej zasady.
- Wykorzystanie dyrektywy jako impulsu do zajęcia się pracą platformową będącą ważnym wyzwaniem na rynku pracy.
- Pracownicy platformowi nie powinni być traktowani jako odrębna kategoria pracowników, a objęci ogólnymi zasadami. Państwa członkowskie powinny wdrożyć dyrektywę w taki sposób, aby dążyć do pełnej integracji pracowników platformowych z głównym rynkiem pracy, rozszerzając na nich ogólnie obowiązujące zasady i ochronę.
- Egzekwowanie przepisów ma ogromne znaczenie - państwa członkowskie powinny dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić faktyczne wdrożenie przepisów. Będzie to możliwe tylko wtedy, gdy sankcje za naruszenie przepisów będą proporcjonalne, tak aby działały jako rzeczywisty środek odstraszający.
- Budowanie potencjału pracowników platform w celu przygotowania ich do negocjacji z cyfrowymi platformami pracy - zwłaszcza w odniesieniu do treści SI zarządzających warunkami pracy. Związkom zawodowym należy zapewnić szkolenia umożliwiające im realizację tego celu.
- Organizowanie pracowników platform, w tym ponadnarodowe inicjatywy mające na celu dotarcie do pracowników z różnych krajów zatrudnionych przez ponadnarodowe cyfrowe platformy pracy. Platformy cyfrowe powinny, zgodnie z Dyrektywą, zapewnić pracownikom dostęp do wewnętrznej wymiany informacji, która nie jest dostępna dla platformy cyfrowej. Ułatwiłoby to organizowanie się związków zawodowych.
- Utworzenie bazy danych na temat pracy platformowej na poziomie krajowym, w tym informacji na temat spraw sądowych, statystyk i inicjatyw związków zawodowych.

Wpływ cyfryzacji na warunki pracy

Według badania DIGIQU@LPUB (2023) cyfryzacja jest postrzegana przez pracowników jako dodatkowy czynnik, a nie przyczyna fundamentalnych zmian w jakości i organizacji pracy. Ponadto postęp technologiczny możliwy dzięki cyfryzacji wzmacnia istniejące trendy w kierunku reorganizacji, uelastycznienia i indywidualizacji pracy (w wyniku paradygmatu nowego zarządzania publicznego, polityki oszczędnościowej i presji na wydajność w sektorze prywatnym).

Nie oznacza to jednak, że cyfryzacja nie ma wpływu na warunki pracy. Ustalenia dotyczące wpływu cyfryzacji na jakość pracy podkreślają ambiwalentny charakter tych zmian. Z jednej strony cyfryzacja niewątpliwie przyczynia się do pewnej poprawy pracy pod względem wydajności i efektywności. Oczekiwany pozytywny wpływ na jakość pracy pracowników obejmuje **większą elastyczność w czasie i przestrzeni (praca zdalna), większą autonomię w pracy, ograniczenie rutynowych, powtarzalnych zadań, lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, lepszą współpracę, komunikację i dzielenie się wiedzą ze współpracownikami i użytkownikami, zmniejszenie absencji oraz poprawa w zakresie zdrowia fizycznego i psychicznego.** Oczekuje się, że wszystkie te zmiany poprawią wydajność pracy i ostatecznie zadowolenie z pracy. Z drugiej strony, cyfryzacja ma również negatywny wpływ na samopoczucie pracowników. Wymieńmy tylko kilka z nich**: intensyfikacja pracy, depersonalizacja zadań usługowych („czas społeczny"), indywidualizacja relacji roboczych ze współpracownikami i menedżerami, kontrola i monitorowanie pracowników i ich zadań zawodowych, zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym, zagrożenia dla zdrowia fizycznego i psychicznego.**

Ambiwalentny wpływ cyfryzacji na charakter organizacji pracy w usługach publicznych tworzy paradoksalne napięcia, którymi **pracownicy muszą zarządzać, aby osiągnąć właściwą równowagę.** Napięcia te obejmują: większą elastyczność w czasie i przestrzeni i poszanowanie efektywnych umownych godzin pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i hiperłączność, zindywidualizowaną pracę i pracę zespołową, lepszą informację i przeciążenie informacyjne, zwiększoną autonomię i zwiększoną kontrolę, podnoszenie kwalifikacji i pogarszanie się umiejętności, lepsze usługi publiczne i dystansowanie się od użytkowników. W tym kontekście zaproponowano szereg zaleceń.

Zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy i ochrony pracowników

Niezbędne jest zapewnienie, że możliwości oferowane przez postęp technologiczny poprawią warunki pracy i umiejętności, zwłaszcza dla grup szczególnie wrażliwych: kobiet, starszych pracowników, osób niepełnosprawnych, osób mieszkających na obszarach

wiejskich. Umożliwi im to znalezienie wysokiej jakości miejsc pracy i zapewni płynne przejście do bardziej nasyconych technologią miejsc pracy.

- Postępowe inicjatywy legislacyjne powinny być proponowane przez związki zawodowe (związki zawodowe jako interesariusze kształtujący agendę legislacyjną). Związki zawodowe powinny również działać na rzecz korzystnej transpozycji prawodawstwa UE na szczeblu krajowym.

- Opracowanie niedyskryminacyjnych polityk.

- Zapewnienie zasady kontroli nad ludźmi. Zwrócenie szczególnej uwagi na konsekwencje algorytmicznego zarządzania dla jakości pracy i praw pracowniczych, które leży u podstaw niemal niewidocznych cyfrowych narzędzi i metod. Organizacja pracowników cyfrowych (telepracowników, pracowników platformowych) - dostęp do kontaktów pracowników w celu zapewnienia informacji o ich prawach i porad.

- Dane powinny być postrzegane jako dobro publiczne i powinny być przechowywane i przetwarzane w sposób chroniony, który przynosi wartość dodaną dla społeczeństwa. Ocena i regulacja charakteru i prywatności ogromnej ilości danych osobowych wykorzystywanych przez te algorytmy jest głównym zagadnieniem przekrojowym dla prawie wszystkich sektorów prywatnych i publicznych oraz szerokiego zakresu profili zawodowych, zwłaszcza techników i specjalistów. Ostatnio obawy te zostały wznowione przez debaty na temat potrzeby uregulowania rosnącego wykorzystania sztucznej inteligencji (SI) do obsługi tych algorytmicznych procesów zarządzania. Potrzebne są silne zabezpieczenia prawne, aby zapewnić uczciwe i przejrzyste zarządzanie algorytmiczne poprzez wzmocnienie zdolności pracowników do pełnego korzystania z ich praw dostępu do swoich danych, ich poprawiania, usuwania, ograniczania przetwarzania i przenoszenia danych.

Rozwijanie możliwości szkoleniowych w zakresie umiejętności cyfrowych

Wsparcie i szkolenia dla pracowników mają zasadnicze znaczenie dla zwiększenia efektywności zespołów w cyfrowym świecie pracy. Podnoszenie umiejętności jest ważne zarówno dla pracowników, jak i obywateli, aby wspierać rozwój prawdziwej kultury cyfrowej poprzez systemy edukacji, możliwości uczenia się przez całe życie i szkolenia zawodowe.

- Zapewnienie, że rozwój umiejętności obejmuje zarówno ogólne umiejętności cyfrowe, takie jak „rozumienie technologii", podstawowe umiejętności cyfrowe i komunikacja

cyfrowa, jak i szkolenia w zakresie określonych technologii i systemów dla określonych zadań/zawodów itp. Należy zwrócić szczególną uwagę na szkolenia starszych pracowników i promować współpracę międzypokoleniową w miejscu pracy.

- Indywidualne potrzeby szkoleniowe powinny być brane pod uwagę poprzez ocenę potrzeb i podejście oddolne, a nie odgórne programy nauczania.

- Kursy szkoleniowe, niezależnie od tego, czy są organizowane przez służby zatrudnienia, czy przez pracodawców, powinny być poprzedzone odpowiednią diagnozą, aby zapewnić, że proponowane kursy odpowiadają rzeczywistym potrzebom rynku pracy. Należy unikać szkoleń, które nie poprawiają zdolności do zatrudnienia, ponieważ marnują one fundusze publiczne i dają fałszywą nadzieję przeszkolonym pracownikom, że spędzony czas poprawi ich indywidualną sytuację na rynku pracy.

- Programy szkoleniowe powinny być oferowane wystarczająco wcześnie, aby zapobiegać bezrobociu i budować zdolność pracowników do rozwoju w ich obecnej pracy lub do znalezienia pracy w innym miejscu. Pozostawanie bez pracy - nawet po zapewnieniu kompleksowego pakietu szkoleniowego - znacznie utrudnia powrót do pracy i uzyskanie satysfakcjonującej pracy, a także naraża na ryzyko gospodarstwo domowe osoby bezrobotnej.

- Zagwarantowanie prawa do przekwalifikowania w godzinach pracy i zapewnienie zastępowalności miejsc pracy w celu zapewnienia skutecznego dostępu do szkoleń, w tym odpowiedniej certyfikacji, w celu promowania rozwoju osobistego i perspektyw kariery.

- Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk między sektorami i krajami.

Przeciwdziałanie negatywnym konsekwencjom cyfryzacji w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa

Zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym, zagrożenia fizyczne (bóle głowy, zaburzenia wzroku i układu mięśniowo-szkieletowego itp.) oraz zagrożenia dla zdrowia psychicznego (poczucie izolacji, depresja itp.) są wymieniane jako negatywne konsekwencje cyfryzacji. Długotrwała ekspozycja na ekrany wzmacnia siedzący tryb życia i związane z nim problemy zdrowotne (nadwaga i otyłość itp.). Zwiększonej cyfryzacji w miejscu pracy powinny zatem towarzyszyć regularne kontrole zdrowia i bezpieczeństwa.

- Uzupełnienie istniejących badań przesiewowych w zakresie zdrowia w miejscu pracy o analizę medyczną wpływu dużej ilości czasu spędzanego przed ekranem i siedzącego trybu życia, a także dobrostanu psychicznego (zwłaszcza w kontekście telepracy).

- Pracodawcy opracowują propozycje środków zapobiegawczych w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom cyfryzacji dla zdrowia.

- Przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym cyfryzacji może być częścią szerszych kampanii i polityk mających na celu zmniejszenie zagrożeń psychospołecznych.

Systematyczne oceny wpływu i wspieranie dedykowanych badań naukowych

W celu przewidzenia pozytywnych i negatywnych skutków cyfryzacji dla pracowników (publicznych), potrzebne są regularne i szczegółowe oceny jakości pracy cyfrowej, a także zwiększenie wiedzy naukowej na ten temat. Są to elementy niezbędne do wspierania decydentów i podmiotów dialogu społecznego w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących polityk i/lub układów zbiorowych mających na celu poprawę jakości pracy pracowników w całej jej złożoności i różnorodności. Oceny wpływu są również ważne dla wspierania pracy organów prawnych (inspektoratów pracy) i dialogu społecznego w zakresie ochrony (cyfrowych) praw pracowników.

- Zaleca się zatem przeprowadzenie systematycznej oceny wpływu na pracę i pracowników przed wprowadzeniem nowych technologii cyfrowych. Wpływ cyfryzacji powinien być analizowany nie tylko z sektorowego punktu widzenia, ale także z zawodowego punktu widzenia w ramach sektorów, biorąc pod uwagę nierównomierny wpływ cyfryzacji na różne kategorie zawodowe. Takie systematyczne oceny mogą podkreślać kluczowe warunki pomyślnego dalszego wdrażania cyfryzacji w publicznych miejscach pracy: ulepszone procesy, zasoby zatrudnienia, warunki pracy lub umiejętności i potrzeby ponownego szkolenia.
- Różnorodność i ambiwalencja wpływu cyfryzacji na pracę wymaga również poprawy bazy wiedzy naukowej na ich temat w kontekście gospodarek i społeczeństw cyfrowych. W związku z tym proponuje się rozwój finansowania badań w tym obszarze zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.
- Ustanowienie stanowiska (kotwicy) w związkach zawodowych lub na poziomie miejsca pracy, która w ramach swoich obowiązków będzie prowadzić badania, gromadzić dane i monitorować wpływ cyfryzacji na warunki pracy.

Cyfryzacja i dialog społeczny

W ostatnich dziesięcioleciach kraje europejskie były świadkami spadku siły roboczej i zdolności do negocjacji zbiorowych. Towarzyszyło temu rozdrobnienie siły roboczej. Dlatego też kluczowa rola rokowań zbiorowych i dialogu społecznego powinna zostać przywrócona jako kluczowy element europejskiego modelu społecznego. Praktyka prawa do informacji i konsultacji, w tym na poziomie ponadnarodowym, oraz zaawansowane zaangażowanie partnerów społecznych w ustalenia dotyczące konsultacji na poziomie krajowym i unijnym - które mogą stanowić punkt wyjścia. Umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji powinna być jednym z podstawowych punktów odniesienia dla kształtowania warunków pracy w kontekście cyfryzacji w nadchodzących latach. Jeśli ludzie mają być w centrum procesu decyzyjnego, związki zawodowe muszą być przy stole negocjacyjnym i konsultacyjnym. Ale związki zawodowe powinny zajmować się nie tylko kwestiami związanymi z chlebem powszednim, ale także prawami obywatelskimi i innymi obszarami zainteresowania publicznego, ponieważ cyfryzacja ma bezpośredni wpływ na pracowników, warunki pracy i porządek społeczno-gospodarczy. W tym kontekście ważne jest uwzględnienie zbiorowego wymiaru praw obywatelskich.

Na poziomie przedsiębiorstwa zaangażowanie pracowników od koncepcji do wdrożenia cyfryzacji pracy powinno być codziennym doświadczeniem, przy znacznym wkładzie pracowników i związków zawodowych. W tym kontekście często podkreśla się szereg trudności i nieporozumień związanych z wdrażaniem, w szczególności źle funkcjonujące systemy, brak koordynacji, brak czasu i zasobów na wdrożenie technologii cyfrowych lub niedopasowanie między cyfrowymi sposobami pracy a codziennymi zadaniami i praktykami pracowników. Problemem zazwyczaj nie są technologie, ale ich wdrożenie i organizacja. W związku z tym należałoby opracować politykę i/lub układy zbiorowe pracy, aby zająć się tą kwestią:

- Włączenie wiedzy i percepcji pracowników w cały proces cyfryzacji pracy. Począwszy od wstępnego projektu procesu, poprzez rozwój i wybór odpowiednich narzędzi cyfrowych, aż po ich konkretne wdrażanie, podejścia i sposoby korygowania problemów związanych z możliwymi błędnymi założeniami. Takie zwiększone zaangażowanie pomogłoby uniknąć czysto odgórnego podejścia, które jest oderwane od danej dziedziny i może prowadzić do niezadowolenia wśród urzędników państwowych, a ostatecznie do obniżenia jakości świadczonych usług.

- Upewnienie się, że ogólny cel, założenia i oczekiwane wyniki cyfryzacji są jasne dla pracowników (różnych grup pracowników) oraz dla poprawy usług świadczonych klientom.

- Efektywne wykorzystanie mechanizmów negocjacji zbiorowych i organów dialogu społecznego na wszystkich poziomach (obecna infrastruktura dialogu społecznego) do omawiania i negocjowania kwestii związanych z cyfryzacją i ich wpływem na pracowników.

TUDO

TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

- this copy is free -

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

Co-funded by the European Union