TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

(DZIAŁACZE ZWIĄZKOWI ODPOWIEDZIALNI ZA CYFRYZACJĘ)

Poradnik dla działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację

luty 2024 roku

Co-funded by the European Union

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy są opinią samych autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Unia Europejska oraz organ przyznający środki nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Spis treści

Poradnik dla działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację....1

Partnerstwo....3

Wstęp....4

Prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa umożliwiające podejmowanie decyzji....5

Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji....11

Wpływ cyfryzacji na warunki pracy....18

Praca zdalna....20

Prawo do odłączenia się i niedostępności....23

Praca za pośrednictwem platform cyfrowych....25

Partnerstwo

Beneficjent

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – OPZZ - Polska

Partnerzy:

Powszechny Związek Robotniczy– GWU – Malta

Konfederacji Postępowych Związków Zawodowych Turcji – DISK – Turcja

Fundación Cultural Primero de Mayo – F1M – Hiszpania

Włoska Powszechna Konfederacja Pracy we Włoszech – 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

Wstęp

Pandemia COVID-19 spowodowała zmianę trybu świadczenia pracy, a głównym atutem było wdrożenie technologii cyfrowych w miejscu pracy. Po wybuchu pandemii praca zaczęła się charakteryzować pracą zdalną, dystansem społecznym i protokołami zdrowotnymi związanymi z Covid-19. W celu kontroli rozprzestrzenianie się i skutków wirusa COVID-19, konieczne było wdrożenie nowych sposobów wykonywania pracy. Trzeba jednak podkreślić, że nowe formy pracy nie rozpoczęły się wraz z wirusem Covid-19, ale teraz jest bardziej niż oczywiste, że pozostaną i będą zyskiwać coraz większą popularność. Pandemia Covid-19 przyspieszyła transformację cyfrową. Przyspieszenie cyfryzacji pod każdym względem zmienia środowisko pracy, charakter i zakres świadczonej pracy, ustalenia dotyczące godzin pracy i relacji w miejscu pracy. W tym kontekście psychospołeczne i organizacyjne czynniki ryzyka mogą prowadzić do wyższego poziomu stresu związanego z pracą, złego stanu zdrowia psychicznego oraz zagrożeń w zakresie ergonomii i bezpieczeństwa. Podczas obecnego bezprecedensowego kryzysu światowego, przedstawiciele pracowników powinni współpracować, aby dopilnować, żeby pandemia Covid-19 i przyspieszona cyfryzacja nie wpłynęły na ich warunki pracy i nie przyczyniły się do nierówności w różnych państwach członkowskich UE.

Projekt „**Działacze związkowi odpowiedzialni za cyfryzację na rzecz skutecznych związków zawodowych w nowym cyfrowym świecie pracy" (TUDO)** ma na celu wzmocnienie zdolności organizacji pracowniczych do sprostania wyzwaniom związanym ze zmianami w zatrudnieniu i pracy, a także dialogiem społecznym. Oczekiwane rezultaty obejmują poprawę wiedzy specjalistycznej przedstawicieli pracowników w zakresie udziału w europejskim dialogu społecznym, lepsze zrozumienie zagadnień omawianych w ramach europejskiego dialogu społecznego, wymianę pomysłów/doświadczeń dotyczących europejskiego dialogu społecznego oraz poprawę potencjału pracowników organizacji. Celem projektu jest zapewnienie związkom zawodowym narzędzi i wiedzy umożliwiających przeciwdziałanie społecznym konsekwencjom transformacji cyfrowej przedsiębiorstwa w zakresie zatrudnienia lub warunków pracy.

Celem niniejszego Poradnika jest przedstawienie – w skrócie – kluczowych punktów odniesienia dla rozwoju szkoleń TUDO z zakresu cyfryzacji w kontekście pracy i dialogu społecznego, z uwzględnieniem najnowszych osiągnięć w tym zakresie na poziomie Unii Europejskiej. Szczegółowe cele podręcznika obejmują:

- lepsze zrozumienie Porozumienia Ramowego Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji i europejskiego dialogu społecznego pomiędzy liderami związkowymi na poziomie krajowym, lokalnym oraz na poziomie przedsiębiorstw z państw członkowskich Unii Europejskiej i krajów kandydujących;
- wypracowane i udostępnione najlepsze praktyki i rekomendacje, zwiększona świadomość w zakresie prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa

umożliwiające podejmowanie decyzji w celu sprostania wyzwaniom transformacji cyfrowej i konsekwencjom pandemii wirusa Covid-19 (np. praca zdalna, praca za pośrednictwem platform internetowych, pojawienie się nowych form pracy) poprzez utworzenie sieciowego forum dla partnerów społecznych: sieci działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację z krajów uczestniczących;

- znajomość prawa Unii Europejskiej oraz Porozumienia Ramowego Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji na terenie krajów Unii Europejskiej i krajów kandydujących;
- bardziej skuteczne wdrażanie Porozumienia Ramowego Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz rozszerzenie wdrażania Porozumienia w krajach kandydujących, efektem jest złagodzenie negatywnych konsekwencji w zakresie zatrudnienia, a także skutków społecznych i gospodarczych kryzysu spowodowanego wirusem Covid-19 oraz przyspieszenie transformacji cyfrowej poprzez osiągnięcie transformacji cyfrowej gospodarki europejskiej, która jest bardziej odpowiedzialna społecznie, co obejmuje harmonizację życia zawodowego i rodzinnego.

W celu osiągnięcia założonych celów, w Poradniku uwzględniono następujące zagadnienia: prawo pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa umożliwiające podejmowanie decyzji, przegląd działań/polityk europejskich w zakresie cyfryzacji, w szczególności ww. autonomiczne Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji, a także - wpływ cyfryzacji na warunki pracy oraz niektóre zagadnienia, takie jak regulacje i praktyki dotyczące pracy zdalnej, prawo do odłączenia/ niedostępność dla pracodawcy po godzinach pracy i pracy na platformach. Ostatnia, ale nie najmniej istotna część poświęcona jest kluczowym kompetencjom działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację, które będą rozwijane w trakcie procesu szkoleniowego w ramach projektu.

Prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa umożliwiające podejmowanie decyzji

Przepisy UE przyznają pracownikom prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa umożliwiające podejmowanie decyzji, które ustanawiają mechanizmy dialogu społecznego w celu zapobiegania sporom zbiorowym.

Dyrektywa Rady 2002/14/WE, która ustanawia ogólne ramy informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej[1], definiuje **„informowanie”** jako „przekazywanie danych przedstawicielom pracowników przez pracodawcę w celu umożliwienia im zapoznania się z konkretnym tematem i rozważnie go” (art. 2, ust. (f)). **„Konsultacja”** została zdefiniowana jako „wymiana opinii i nawiązanie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników i pracodawców” (art. 2, ust. (g)). Dyrektywa ta wprowadza w przedsiębiorstwie obowiązek informowania i konsultowania się z przedstawicielami

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014

pracowników oraz stwarza podstawę prawną do powołania **Rady zakładowej (RZ)**. Dotyczy to przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w dowolnym państwie członkowskim lub w jednostkach biznesowych w Unii Europejskiej zatrudniających co najmniej 20 pracowników w dowolnym państwie członkowskim. Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim miejsce na praktyczne rozwiązania, które można ustalić w porozumieniu z partnerami społecznymi. Rozwiązania te muszą być jednak zgodne z zasadami określonymi w art. 1. Mianowicie: „(3) Przy określaniu lub wdrażaniu praktycznych rozwiązań w zakresie informacji i konsultacji pracodawca i przedstawiciele pracowników współpracują ze sobą i uwzględniają wzajemne prawa i obowiązki, mając na uwadze interesy przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej oraz interesy pracowników."

Procedury informowania i konsultacji obejmują:

- informowanie o najnowszym i możliwym rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej oraz o jej sytuacji ekonomicznej;
- informowanie i konsultowanie stanu, struktury i możliwego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub jednostce organizacyjnej, a także planowanych działań, zwłaszcza gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia;
- informowanie i konsultowanie decyzji, które najprawdopodobniej doprowadzą do istotnych zmian w organizacji pracy lub stosunkach umownych.

Prawo do informacji i konsultacji przysługuje również pracownikom transnarodowych przedsiębiorstw działających na terenie Unii Europejskiej. Dyrektywa 94/45/WE w sprawie utworzenia Europejskiej rady zakładowej lub procedur w przedsiębiorstwach na poziomie wspólnotowym lub w grupach przedsiębiorstw na poziomie wspólnotowym w celu informowania i konsultowania pracowników[2] oraz późniejsza przekształcona Dyrektywa 2009/38/WE[3] stworzyły podstawę do utworzenie **Europejskich Rad Zakładowych** (ang. EWC), które stanowią stałe organy reprezentujące pracowników, ułatwiające procesy informowania i konsultacji.

Główną motywacją do powołania tego typu mechanizmu była potrzeba reagowania pracowników na zachodzące procesy globalizacji przedsiębiorstw, a także potrzeba większej integracji w Unii Europejskiej i w zakresie dialogu społecznego. Oprócz większej internacjonalizacji przedsiębiorstw, potrzebny był odpowiedni poziom dialogu społecznego z właściwymi organami decyzyjnymi, aby zrównać pozycje pracowników i pracodawców. Europejskie rady zakładowe wprowadziły nowy europejski poziom stosunków pracy. Wspomniane rady mogą być tworzone w przedsiębiorstwach międzynarodowych, które posiadają jednostki organizacyjne w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Tego typu przedsiębiorstwa muszą spełniać następujące kryteria:

---

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045
[3] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038

- zatrudniać co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich
- zatrudniać co najmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch państw członkowskich.

Dyrektywa 94/45/WE została zmieniona po 15 latach od przyjęcia. Nowa dyrektywa 2009/38/WE (przekształcona) wzmocniła rolę i uprawnienia Europejskich Rad Zakładowych na wielu płaszczyznach, w szczególności:

- wzmocniono i szczegółowo określono prawa Europejskich Rad Zakładowych do informacji i konsultacji,
- bardziej szczegółowo wskazuje różnicę pomiędzy informacją i konsultacją w ramach Europejskich Rad Zakładowych a procesami realizowanymi przez władze krajowe i w związku z tym wprowadza nową definicję „kwestii transnarodowych", za które odpowiadają Europejskie Rady Zakładowe;
- przyznano większą rolę związkom zawodowym;
- przyznano członkom Europejskich Rad Zakładowe prawo do udziału w szkoleniach, bez utraty wynagrodzenia za pracę z powodu nieobecności w pracy;
- określono zasady dostosowywania Europejskich Rad Zakładowych do zmian strukturalnych w kontekście przedsiębiorstw międzynarodowych.

W 2023 roku Parlament Europejski przyjął, z własnej inicjatywy, uchwałę wzywającą Komisję do wzmocnienia roli i potencjału Europejskich Rad Zakładowych. Główne zmiany zaproponowane przez Komisję obejmują: A. przyznanie równych praw pracownikom międzynarodowych przedsiębiorstw prowadzących działalność w Unii Europejskiej/Europejskim Obszarze Gospodarczym w zakresie składania wniosków o utworzenie nowej Europejskiej Rady Zakładowej: wyjątki zostaną usunięte z obowiązującej dyrektywy, co umożliwi 5,4 milionom pracowników 320 międzynarodowych przedsiębiorstw, którzy posiadają umowy, złożenie wniosku o utworzenie Europejskiej Rady Zakładowej; B. doprecyzowanie definicji kwestii transnarodowych: zapewnienie, że Europejskie Rady Zakładowe uzupełniają prace krajowych organów informacyjno-konsultacyjnych, a nie nakładają się na siebie. Jasna definicja ma kluczowe znaczenie w celu ustalenia, kiedy należy konsultować się i informować Europejskie Rady Zakładowe; C. zapewnienie terminowych i znaczących konsultacji z pracownikami przedsiębiorstw międzynarodowych w kwestiach ich dotyczących; D. zapewnienie Europejskim Radom Zakładowym niezbędnej zdolności do prowadzenia swojej działalności: umowy Europejskich Rad Zakładowych muszą określać przydzielone zasoby finansowe i rzeczowe, na przykład w odniesieniu do ekspertów, kosztów prawnych i szkoleń; E. wzmocnienie równości płci; F. poprawa dostępu do środków prawnych. Propozycja Komisji zmieniająca dyrektywę w sprawie Europejskich Rad Zakładowych będzie przedmiotem dyskusji w Parlamencie Europejskim i państwach członkowskich. Po jej przyjęciu państwa członkowskie będą miały jeden rok na wdrożenie dyrektywy do prawa krajowego. Nowe zasady zaczną obowiązywać po dwóch latach. W

ciągu wspomnianych dwóch lat strony mogą dostosować swoje umowy dotyczące Europejskich Rad Zakładowych do zmienionych wymagań.

Pracownicy mogą również podejmować działania, które definiuje się jako **partycypację pracowników w procesie podejmowaniu decyzji** i wiążą się z większym zaangażowaniem pracowników. Uczestnictwo pracowników w procesie podejmowania decyzji może mieć charakter bezpośredni – polega wówczas na praktykach bezpośrednich negocjacji, zazwyczaj indywidualnych, pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Istnieje również uczestnictwo w procesie podejmowaniu decyzji poprzez mediację z udziałem demokratycznie wybranych przedstawicieli pracowników. W krajach Unii Europejskiej pracownicy najczęściej spotykają się z następującymi formami reprezentacji:

- za pośrednictwem związku zawodowego (w danym zakładzie pracy może działać więcej niż jeden związek zawodowy)
- reprezentacja ad hoc - powoływana ad hoc w celu nawiązania dialogu w celu rozwiązania istotnej w danym momencie sprawy. Zwykle powołana w miejece związku zawodowego, jeśli w danym przedsębiorstwie tego typu organizacja jeszcze nie została powołana.
- reprezentacja pracowników na poziomie zarządu (ang. BLER). W większości krajów Unii Europejskiej pracownicy mają prawo wybierać swoich przedstawicieli w organach zarządzających (rada nadzorcza, zarząd) w przedsiebiorstwie, w którym pracują (najczęściej w spółkach państwowych lub w innych stosunkowo dużych przedsiębiorstwach lub w sektorze publicznym).

Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu jest mechanizmem udziału pracowników w podejmowaniu decyzji i stanowi ważny element demokracji przemysłowej. Jak twierdzi Aline Conchon (2011), reprezentacja pracowników na poziomie zarządu „odnosi się do zjawiska, w którym pracownicy wybierają lub wyznaczają swoich przedstawicieli do organów zarządzających w przedsiębiorstwach". Wybrani (lub powołani) przedstawiciele pracowników mają takie same obowiązki jak pozostali członkowie organu zarządzającego (rady nadzorczej, zarządu), a jednocześnie reprezentują interesy pracowników (Munkholm, 2018).

W odróżnieniu od prawa do informacji i konsultacji, jeśli chodzi o regulację dotyczącą reprezentacji pracowników na poziomie zarządu, państwa członkowskie mogą działać według własnego uznania i dlatego nie ma ram prawnych, które pozwalałyby na ustalenie w każdym kraju konkretnych standardów w tym zakresie. W rezultacie w krajach Unii Europejskiej można zaobserwować duże zróżnicowanie w przyjętych rozwiązaniach dotyczących reprezentacji pracowników na poziomie zarządów. Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu istnieje w 19 z 31 krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego, z czego 14 krajów posiada szeroki zakres regulacji, a 5 jedynie ograniczone prawa do udziału w podejmowaniu decyzji. Każdy kraj opracował odrębny system, a reprezentacja na poziomie zarządu zawsze

znajduje się w szerszym kontekście krajowego systemu stosunków pracy (więcej szczegółów na temat różnic na poziomie krajów można znaleźć w: Conchon, 2011 i Munkholm, 2018).

Niektóre dyrektywy wyraźnie uznają prawo do udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących zmian statusu przedsiębiorstwa lub transnarodowej mobilności przedsiębiorstw (Owczarek, 2021). W takich przypadkach odpowiednie dyrektywy gwarantują prawo do udziału w podejmowaniu decyzji w danych przedsiebiorstwach. Na przykład dyrektywa 2001/86/WE – uzupełniająca Statut spółki europejskiej – zapewnia zaangażowanie pracowników w spółki europejskie poprzez informowanie pracowników i konsultacje. Chroni nawet udział w podejmowaniu decyzji na poziomie zarządu, gdy taki udział już istnieje w jednej ze spółek uczestniczących w procesie tworzenia spółki europejskiej. Ponadto Dyrektywa 2005/56/WE w sprawie połączeń transgranicznych zawiera przepisy mające zapewnić utrzymanie mechanizmów informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w łączących się spółkach na poziomie nie niższym niż przed połączeniem – zgodnie z odpowiednimi warunkami. Niniejsze prawa pracowników zostały powtórzone w poniższej dyrektywie Unii Europejskiej 2017/1132/WE w sprawie niektórych aspektów prawa spółek. Ponadto Dyrektywa 2019/2121 zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w zakresie transgranicznych przekształceń, połączeń i podziałów rozszerzyła zakres restrukturyzacji regulowanej, tak że obecnie obejmuje ona nie tylko połączenia, ale także podziały i przekształcenia.

Prawodawstwo Unii Europejskiej dotyczące prawa do informacji i konsultacji (oraz kwestii pokrewnych)

Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym
https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj

Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 roku uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086

Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 roku ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej - Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowników

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014

Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 roku w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych / spółek z ograniczoną odpowiedzialnością

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056

Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 roku w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (przekształcona)

https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie niektórych aspektów prawa spółek

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 roku zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121

Działania europejskie dotyczące cyfryzacj

Europejska droga do cyfrowej transformacji gospodarki i społeczeństwa obejmuje solidarność, dobrobyt i zrównoważony rozwój w oparciu o wzmocnienie pozycji obywateli i przedsiębiorstw, zapewniając bezpieczeństwo i odporność cyfrowego ekosystemu i łańcuchów dostaw. Decydenci muszą zdobyć wiedzę, która pomoże im uporać się z kwestiami skutecznych regulacji, potrzeb w zakresie umiejętności, sposobów zapewnienia szeroko rozumianego zbezpieczenia socjalnego i wyrównywania potrzeb przedsiębiorstw, społeczeństw i jednostek, przy jednoczesnym wykorzystaniu ogromnego potencjału cyfryzacji.

W odpowiedzi na sposób, w jaki technologia cyfrowa zmienia życie obywateli Unii Europejskiej, jednym z priorytetów Komisji Europejskiej na lata 2019–2024 jest utworzenie Europy przygotowanej na erę cyfrową, przewodnictwo w przejściu do zdrowej planety i nowego cyfrowego świata poprzez europejską **strategię cyfrową na lata 2020–2025**[4]**.** Strategia, rozpoczęta w lutym 2020 roku, ma na celu wzmocnienie pozycji ludzi dzięki technologii nowej generacji, przy jednoczesnym wsparciu „sprawiedliwej transformacji" aby Europa mogła stać się kontynentem neutralnym dla klimatu w ramach Europejskiego Zielonego Ładu.

[4] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies

W ramach **Aktu prawnego o usługach cyfrowych**[5] opublikowanego w dniu 15 grudnia 2020 roku Komisja zaproponowała dwie inicjatywy ustawodawcze mające na celu usprawnienia przepisów regulujących usługi cyfrowe w Unii Europejskiej: ustawę o usługach cyfrowych (DSA) i ustawę o rynkach cyfrowych (DMA). Inicjatywy te zmienią sposób, w jaki spółki oferują i korzystają z usług cyfrowych. W odpowiedzi na szybki rozwój rynku pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w Unii Europejskiej, po konsultacjach z partnerami społecznymi, w grudniu 2021 roku Komisja zaproponowała nowe przepisy mające na celu **ochronę osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych**[6]. Rada UE przyjęła opinię w sprawie wniosków w czerwcu 2023 roku i rozpocznie negocjacje z Parlamentem Europejskim.

W dniu 9 marca 2021 roku Komisja opublikowała komunikat określający **europejską wizję cyfrowej dekady**[7], w którym podkreśliła jasne wytyczne dotyczące udanej transformacji cyfrowej do 2030 roku w obszarach takich jak łączność, umiejętności i cyfrowe usługi publiczne. W 2020 roku partnerzy społeczni zawarli (autonomiczne) Porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji[8]. W 2023 roku partnerzy społeczni na poziomie europejskim próbowali wynegocjować dyrektywę w sprawie pracy zdalnej oraz prawa pracowników do odłączenia się od pracy i niedostępności poza godzinami pracy. Niestety wysiłki te nie powiodły się ze względu na impas w procesie negocjacyjnym i związki zawodowe zwróciły się do Komisji Europejskiej o kontynuację prac nad projektem ustawy[9].

Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji

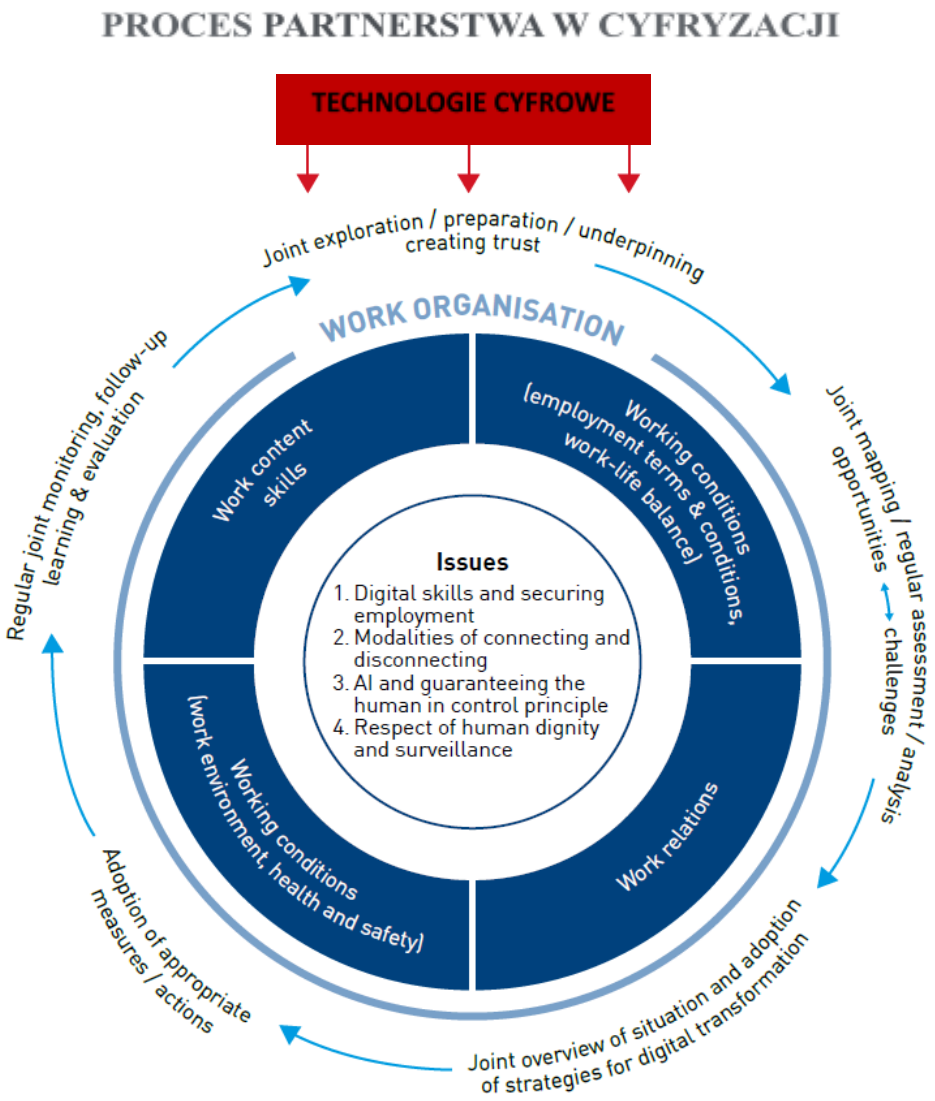
W czerwcu 2020 roku BusinessEurope, SMEunited, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) podpisały Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji[10] – jako jedną z kilku autonomicznych inicjatyw na poziomie Unii Europejskiej. Została zawarta przez europejskich międzysektorowych partnerów społecznych i ma zastosowanie do całej Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Ma zastosowanie do wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym oraz we wszelkiej działalności gospodarczej, która obejmuje działalność, w której wykorzystywane są platformy internetowe i w której istnieje stosunek pracy zdefiniowany na poziomie krajowym.

---

[5] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package
[6] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944
[7] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118
[8] https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf
[9] https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement
[10] https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Głównym celem jest osiągnięcie opartej na konsensusie transformacji poprzez pomyślną integrację technologii cyfrowych w miejscu pracy i wykorzystanie możliwości oray zapobieganie zagrożeniom zarówno dla pracowników, jak i pracodawców i minimalizowanie ich, a także zapewnianie możliwie najlepszych wyników zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Jak stwierdzono w Porozumieniu Ramowym, **uzgodniony dynamiczny proces o obiegu zamkniętym**, **zarządzany wspólnie, stanowi właściwy sposób wdrożenia porozumienia,** przy jednoczesnym poszanowaniu ról/obowiązków różnych podmiotów, wśród których są przedstawiciele pracowników. Proponowane są następujące etapy:

- Wspólne badania / przygotowania / kształtownie podstaw;
- Wspólne mapowanie / regularna ocena / analiza;
- Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii transformacji cyfrowej;
- Przyjęcie odpowiednich środków/działań;
- Regularne wspólne monitorowanie/kontrola, uczenie się, ocena.



*<u>*RYSUNEK:</u> Wspólne badania/przygotowania/podbudowania Wspólne mapowanie / regularna ocena / analiza Wspólny przegląd sytuacji i implementcja strategii na rzecz transformacji cyfrowej Implementacja odpowiednich środków / działań Regularne wspólne monitorowanie / kontrola, uczenie się, ocena*

ORGANIZACJA PRACY

Kompetemcje specyficzne dla stanowiska / Warunki pracy (warunki zatrudnienia, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) / Stosunki w miejscu pracy / Warunki pracy (środowisko pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy)

***Zagadnienia:** 1. Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia; 2. Sposoby podłączania i odłączenia; 3. Sztuczna inteligencja zagwarantowanie zasady kontroli człowieka; 4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja.*

Porozumienie obejmuje następujące cztery części:

1. **Kompetencje/umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia**

Głównym celem jest przygotowanie obecnych i przyszłych pracowników oraz przedsiębiorstw aby posiedli odpowiednie umiejętności poprzez ciągłe uczenie się, wykorzystanie możliwości i przezwyciężanie wyzwań związanych z transformacją cyfrową w środkowisku pracy. Porozumienie zachęca partnerów społecznych na odpowiednich poziomach oraz przedsiębiorstwa do wprowadzania strategii transformacji cyfrowej w podejściu partnerskim i do działania na rzecz następujących celów: zachęcanie pracowników do migracji w ramach zatrudnienia w przedsiębiorstwach i szerzej pomiędzy przedsiębiorstwami i sektorami poprzez inwestowanie w umiejętności zapewniające rozwój kompetencji i ciągłą możliwość zatrudnienia siły roboczej oraz odporność przedsiębiorstwa; zapewnienie warunków dla transformacji cyfrowej przedsiębiorstw prowadzącej do tworzenia możliwości zatrudnienia, co obejmuje zaangażowanie pracodawców w kwestię wprowadzania technologii w sposób, który jednocześnie przynosi korzyści w zakresie zatrudnienia, produktywności i treści pracy oraz poprawy warunków pracy. Wspólna analiza i wspólne zaangażowanie w działanie muszą być wspierane przez struktury dialogu społecznego, składające się z przedstawicieli pracodawców i pracowników, w celu oceny i określenia potrzeb szkoleniowych, w zakresie cyfryzacji, dla przedsiębiorstwa lub sektora i jego siły roboczej. Mogą to być kompetencje „twarde" i „miękkie", określone w uzgodnionym podejściu szkoleniowym w zakresie niniejszych umiejętności.

<u>Środki, które należy rozważyć, obejmują:</u>

- Zaangażowanie obu stron w poprawę/podnoszenie kompetencji lub przekwalifikowania się w celu sprostania cyfrowym wyzwaniom przedsiębiorstwa .
- Dostęp do szkoleń i ich organizacja, zgodnie z różnymi krajowymi stosunkami przemysłowymi i praktykami szkoleniowymi oraz z uwzględnieniem różnorodności

siły roboczej, np. w formie funduszy szkoleniowych / funduszy sektorowych, kont szkoleniowych, planów rozwoju kompetencji, bonów. Przepisy dotyczące szkoleń powinny jasno określać warunki uczestnictwa, w tym czas trwania, aspekty finansowe i zaangażowanie pracowników.

- W przypadku, gdy pracodawca wymaga od pracownika udziału w szkoleniu zawodowym, które jest bezpośrednio związane z transformacją cyfrową przedsiębiorstwa, szkolenie jest opłacane przez pracodawcę lub jest opłacane zgodnie z układem zbiorowym lub praktyką krajową. Szkolenie takie może odbywać się w miejscu pracy lub poza nim i odbywa się w uzgodnionym terminie, dogodnym zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika, a jeśli to możliwe, w godzinach pracy. Jeżeli szkolenie odbywa się poza godzinami pracy, należy zapewnić odpowiednie wynagrodzenie.
- Akcent na wysokiej jakości i skuteczności szkolenia: zapewnienie dostępu do odpowiednich szkoleń, odpowiadających na określone potrzeby szkoleniowe pracodawcy i pracownika. Kluczowym aspektem, w kontekście transformacji cyfrowej, jest szkolenie pracowników i pomaganie im jak najlepiej wykorzystać wprowadzane technologie cyfrowe.
- Zorganizowane szkolenia mające na celu zdobycie kompetencji, które mogą wspierać mobilność pomiędzy sektorami i w ramach sektorów.
- Wewnętrzne lub zewnętrzne rozwiązania w zakresie walidacji szkoleń..
- Tworzenie programów, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku której skrócone godziny pracy są połączone ze szkoleniami, w ściśle określonych okolicznościach.

Strategie cyfryzacji opierają się na wspólnym zaangażowaniu partnerów społecznych:

- Przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji,, aby pracownicy mogli zmienić stanowisko pracy lub dostosować się do zmienionego stanowiska w przedsiębiorstwie, na ustalonych warunkach;
- Zmiana pracy, aby umożliwić pracownikom pozostanie w przedsiębiorstwie, ale w nowej roli, jeśli któryś z ich obowiązków służbowych lub jeśli ich praca zaniknie w związku z rozwojem technologii cyfrowej;
- Jeśli to konieczne, modyfikacja organizacji pracy, aby uwzględnić zmienione obowiązki, role lub kompetencje;
- Polityka równych szans w celu zapewnienia, że technologia cyfrowa przyniesie korzyści wszystkim pracownikom.
- Jeżeli technologia cyfrowa przyczynia się na przykład do nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, partnerzy społeczni muszą rozważyć i rozwiązać niniejszą kwestię.

2. Sposoby podłączania i odłączenia

Porozumienie ramowe stanowi, że obecność i/lub wprowadzenie urządzeń/narzędzi cyfrowych w miejscach pracy może zapewnić wiele nowych możliwości i możliwości elastycznej organizacji pracy z korzyścią dla pracodawców i pracowników. Jednocześnie może to stwarzać ryzyko i wyzwania związane z rozgraniczeniem pracy i czasu osobistego zarówno w czasie pracy, jak i poza nim. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą. Aby uniknąć ewentualnego negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, należy skupić się na zapobieganiu. Odnosi się to do kultury, w której pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnianiu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy poprzez system określonych praw, obowiązków i zadań, i w której zasada zapobiegania jest traktowana jako najwyższy priorytet.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Szkolenia i działania podnoszące świadomość;
- Przestrzeganie zasad dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej;
- Odpowiednie środki w celu zapewnienia przestrzegania;
- Dostarczanie pracodawcom i pracownikom wskazówek i informacji na temat przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej, w tym na temat korzystania z narzędzi cyfrowych, np. poczty elektronicznej, w tym na temat ryzyka nadmiernej dostępności, w szczególności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa;
- Jasność co do polityki i/lub uzgodnionych zasad dotyczących wykorzystywania narzędzi cyfrowych do celów prywatnych w czasie pracy;
- Zaangażowanie kierownictwa w tworzenie kultury, która pozwala uniknąć kontaktu poza godzinami pracy;
- Organizacja pracy i obciążenie pracą, w tym liczba pracowników, to kluczowe aspekty, które należy wspólnie określić i ocenić;
- Osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno wymagać połączenia poza godzinami pracy. Z pełnym poszanowaniem przepisów dotyczących czasu pracy oraz przepisów dotyczących czasu pracy zawartych w układach zbiorowych i ustaleniach umownych, w przypadku wszelkich dodatkowych kontaktów poza godzinami pracy z pracownikami ze strony pracodawców, pracownik nie jest zobowiązany do bycia dostępnym;
- A w odniesieniu do powyższego punktu, odpowiednia rekompensata za każdy dodatkowy przepracowany czas, oraz;
- Procedury ostrzegania i wspierania w kulturze bez obwiniania, mające na celu znalezienie rozwiązań i zabezpieczenie przed sankcją dla pracowników z powodu braku możliwości kontaktu z nim;
- Regularna wymiana między kadrą kierowniczą a pracownikami i/lub ich przedstawicielami na temat obciążenia pracą i procesów pracy; Procedury ostrzegania i wsparcia

- Zapobieganie izolacji w pracy.

3. Sztuczna inteligencja (AI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka

Niniejsze Autonomiczne porozimienie ramowe partnerów społecznych określa pewne kierunki i zasady dotyczące tego, w jaki sposób i w jakich okolicznościach sztuczna inteligencja jest wdrażana w świecie pracy. Kontrola ludzi nad maszynami i sztuczną inteligencją powinna być zagwarantowana w miejscu pracy i powinna stanowić podstawę stosowania robotyki i aplikacji opartych na sztucznej inteligencji, przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu kontroli bezpieczeństwa i ochrony.

Niezawodna sztuczna inteligencja składa się z trzech elementów, które powinny być spełnione w całym cyklu życia systemu i muszą być przestrzegane podczas wdrażania w środowisku pracy:

- system powinien być legalny, sprawiedliwy, przejrzysty, bezpieczny i pewny, zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, a także z prawami podstawowymi i zasadami niedyskryminacji,
- powinien przestrzegać uzgodnionych norm etycznych, zapewniając zgodność z prawami podstawowymi/człowieka UE, równości i innych zasad etycznych oraz
- powinien być solidny i trwały, zarówno z technicznego, jak i społecznego punktu widzenia, ponieważ nawet przy dobrych intencjach systemy sztucznej inteligencji mogą powodować niezamierzone szkody.

Należy uznać istnienie potencjalnych napięć między poszanowaniem autonomii człowieka, zapobieganiem szkodom, sprawiedliwością i zrozumiałością procesu decyzyjnego oraz rozważyć je.

<u>Środki, które należy rozważyć, obejmują:</u>

- Wdrażanie systemów sztucznej inteligencji:
    - powinno być zgodne z zasadą "kontroli przez osobę ludzką";
    - powinno być bezpieczne, tzn. zapobiegać szkodom. Należy podjąć działania w zakresie oceny ryzyka, w tym możliwości poprawy bezpieczeństwa i zapobiegania szkodom, np. w zakresie integralności fizycznej osoby ludzkiej, bezpieczeństwa psychicznego, wystąpienia efektu potwierdzenia lub zmęczenia poznawczego;
    - powinno być zgodne z zasadami sprawiedliwości, tzn. zapewniać pracownikom i grupom wolność od niesprawiedliwych uprzedzeń i dyskryminacji;

- o powinno być przejrzyste i zrozumiałe, a także musi podlegać skutecznemu nadzorowi. Stopień, w jakim taka przejrzystość jest potrzebna, zależy od kontekstu, wagi i konsekwencji. Konieczne będzie przeprowadzenie kontroli w celu uniknięcia błędnych wyników w zakresie sztucznej inteligencji.

- W sytuacjach, w których systemy sztucznej inteligencji są wykorzystywane w procedurach dotyczących zasobów ludzkich, takich jak rekrutacja, ocena, awans i zwolnienie, analiza wyników, należy zapewnić przejrzystość poprzez dostarczanie informacji. Ponadto zainteresowany pracownik może złożyć wniosek o interwencję człowieka lub zakwestionować decyzję wraz z badaniem wyników sztucznej inteligencji
- Systemy sztucznej inteligencji powinny być zaprojektowane i obsługiwane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w tym z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO), gwarantującym zachowanie prywatności i godności pracownika..

4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

W niniejszym Porozumieniu partnerzy społeczni, przywołują art. 88 RODO, który odnosi się do możliwości ustanawiania w drodze układów zbiorowych bardziej szczegółowych przepisów w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście stosunków pracy.

<u>Środki, które należy rozważyć, obejmują:</u>

- Umożliwienie przedstawicielom pracowników zajmowania się kwestiami związanymi z danymi, zgodą, ochroną prywatności i nadzorem.
- Łączenie zbierania danych zawsze z konkretnym i przejrzystym celem. Dane nie powinny być gromadzone lub przechowywane tylko dlatego, że jest to możliwe lub do ewentualnego przyszłego nieokreślonego celu.
- Zapewnienie przedstawicielom pracowników udogodnień i narzędzi (cyfrowych), np. cyfrowych tablic ogłoszeń, aby mogli wypełniać swoje obowiązki w erze cyfrowe.

Zastosowanie: Strony sygnatariusze dokonują oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym czasie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania, na wniosek jednej z nich.

Wpływ cyfryzacji na warunki pracy

Cyfryzacja wszędzie zmieni treść indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy oraz warunki pracy. Praktycznie nie ma sektora, który w jakimś stopniu nie byłby dotknięty cyfryzacją, ale prawie nigdzie nie jest to proces jednorodny, gdyż intensywność i zakres jej skutków jest dość nierówny i znacznie różni się w poszczególnych przypadkach, w skali kraju – w różnych sektorach, a czasem terytorialnie, w obrębie tego samego kraju i sektora. Podrozdział ten powstał w oparciu o wyniki najnowszego badania: Wpływ cyfryzacji na jakość pracy i dialog społeczny w usługach publicznych (DIGIQUALPUB), przeprowadzonego w latach 2021-2023 w Danii, Finlandii, Francji, Niemczech, Węgrzech, Włoszech, Polsce i Hiszpanii, co rzuca nieco światła na ten zaskakująco słabo zbadany obszar. W analizie krzyżowej zaobserwowano istnienie dużej różnorodności praktyk, związanych głównie z rosnącym stopniem decentralizacji, pomiędzy krajami i w każdym z nich, w trzech sektorach będących przedmiotem badań: sektor elektroenergetyczny, sektor administracji publicznej i sektor opieki zdrowotnej.

Poniższa tabela, zaczerpnięta z publikacji Voss i Rego (2019), przedstawia wiodące korzyści i zagrożenia związane z cyfryzacją usług publicznych.

Przegląd wiodących korzyści i zagrożeń związanych z cyfryzacją

KORZYŚCI	ZAGROŻENIA
Nowe miejsca pracy (inżynierowie komputerowi, specjaliści ds. systemów sieciowych, specjaliści ds. utrzymywania sieci itp.)	Zanik zawodów wymagających średnich lub lekkich kompetencji/umiejętności (automatyzacja i informatyzacja)
Bardziej elastyczna organizacja pracy: nowe formy bardziej elastycznej i autonomicznej pracy	Intensyfikacja pracy „w dowolnym miejscu i czasie”; „kultura ciągłej dostępności”; „hiperłączność”, co skutkuje stopniowym zanikaniem granicy pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, co prowadzi do stresu i wypalenia zawodowego
Eliminacja powtarzalnych i rutynowych zadań, które nie wymagają wielu umiejętności, ograniczenie lub wyeliminowanie uciążliwych lub niebezpiecznych zadań. Poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy	Utrata kontroli pracowników nad własną specjalistyczną wiedzą, kwalifikacjami i wolną wolą (stajemy się „narzędziami” maszyny)
Lepsza ergonomia, pomoc w wykonywaniu trudnych lub skomplikowanych zadań	Cyfrowe zarządzanie i kontrola pracowników, ryzyko utraty wzajemnego zaufania pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą

Nowe formy współpracy pracowników „Reshoring" (powrót gałęzi przemysłu i nowych „inteligentnych" fabryk – i miejsc pracy – na teren danego państwa działalności prowadzonej poprzednio w innym kraju) Możliwość nowych sposobów podziału zwiększenia produktywności (skrócenie czasu pracy) Możliwości emancypacji społecznej dzięki nowej koncepcji „pracy" i zmianie modelu ekonomicznego opartego na relacjach „każdy z każdym" (gdzie wszyscy uczestnicy/aktorzy są równi) i wspólnym dobru.	Depersonalizacja pracy, utrata interakcji twarzą w twarz, ograniczenie umiejętności społecznych w pracy Prekaryzacja rynku pracy i stosunków w pracy, uzależnienie od „danych podstawowych"; „serwityzacja" Osłabienie działań zbiorowych i stosunków przemysłowych; ograniczenie zakresu tradycyjnych negocjacji zbiorowych Niezgodność pomiędzy popytem na umiejętności/kwalifikacje i szkoleniami a popytem na pracę Pogłębianie się nierówności (w zakresie umiejętności i kompetencji, „podstawowych" i „wtórnych" zawodów i stanowisk itp.) Stagnacja lub spadek wysokości wynagrodzeń na skutek wzrostu bardzo elastycznych stosunków pracy i historii zerwanych stosunków pracy „Cyfrowy tayloryzm" i pojawienie grupy ludzi/testerów w miejscu pracy („crowdsourcing"); globalna rywalizacja/rywalizacja pracowników o pracę w zawodach, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu (twarzą w twarz) Obniżenie podstawy opodatkowania w kraju i finansowania ubezpieczeń społecznych

Źródło: Voss i Rego (2019) na podstawie Degryse (2016).

Ustalenia dotyczące wpływu cyfryzacji na jakość pracy pracowników służb publicznych podkreślają ambiwalentny charakter niniejszych zmian dla służb publicznych i ich pracowników. Z jednej strony cyfryzacja z pewnością przyczynia się do pewnej poprawy pracy pracowników służb publicznych, a co za tym idzie, jakości świadczonych usług pod względem efektywności i wydajności. 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 pomiędzy pracą a życiem prywatnym, lepszą współpracę, komunikację i dzielenie się wiedzą ze współpracownikami i użytkownikami, zmniejszenie absencji oraz skutków dla zdrowia fizycznego i psychicznego**. Należy spodziewać się, że wszystkie te zmiany poprawią wydajność pracy, a ostatecznie satysfakcję z pracy wśród pracowników sektora usług publicznych. Z drugiej strony cyfryzacja może mieć negatywny wpływ na dobrostan

pracowników, np.: **zwiększenie intensywności pracy, depersonalizacja zadań („czas społeczny"), indywidualizacja relacji zawodowych ze współpracownikami i menadżerami, kontrola i monitorowanie pracowników i ich zadań zawodowych, zanikanie granic pomiędzy pracą a życiem prywatnym, zagrożenia dla zdrowia fizycznego i psychicznego.**

Ambiwalentny wpływ cyfryzacji na organizację pracy w ramach usług publicznych powoduje paradoksalne sprzeczności: **pracownicy muszą sobie z tym poradzić, aby znaleźć właściwą równowagę.** Wyróżnione sprzeczności obejmują: większa elastyczność w czasie i przestrzeni a przestrzeganie obowiązujących umownych godzin pracy, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym a hiperpołączenia, praca zindywidualizowana a praca zespołową, duża ilość informacji a nadmierne informacje, zwiększona autonomis a zwiększona kontrola, doskonalenie umiejętności a utrata umiejętności, lepsze usługi publiczne a dystansowanie się od użytkowników.

Dowody empiryczne zgromadzone w ramach projektu DIGIQU@LPUB, zwłaszcza na podstawie ankiety internetowej (DGQS), wskazują na niejasne postrzeganie przez pracowników usług publicznych wpływu cyfryzacji na cechy jakości pracy. Główny dylemet, który rzuca się w oczy, to taki, że prawie dla połowy respondentów, cyfryzacja miała **neutralny (bez zmian) wpływ na jakość pracy, dla prawie jednej trzeciej pracowników miała wpływ pozytywny, zaś prawie jedna piąta respondentów postrzega tę zmianę jako negatywną**. Ten zbiorczy przegląd wyraźnie maskuje pewne różnice między aspektami jakości pracy, sektorami przedmiotowymi i krajami. Na przykład pracownicy szpitali publicznych i służby zdrowia wyróżniają się na tle innych służb publicznych objętych projektem pod względem wyrażania silniejszych negatywnych wrażeń i opisywania mniej pozytywnego wpływu.

Przewaga odpowiedzi „bez zmian" oraz pozytywne oceny wpływu cyfryzacji na jakość pracy wśród większości ankietowanych pracowników sektora publicznego zdają się wskazywać, że **pracownicy postrzegają cyfryzację jako czynnik dodatkowy, a nie przyczynę zasadniczych zmian w jakość i organizacja pracy w służbach publicznych**. Postęp techniczny możliwy dzięki cyfryzacji zaostrza trendy reorganizacji, wprowadzania elastyczności i indywidualizacji pracy, które już dotknęły usługi publiczne UE. Tendencje te są efektem pakietu reform przeprowadzonych w procesie prywatyzacji usług publicznych, nadmiernego stosowania paradygmatu organizacyjnego „Nowej Administracji Publicznej" w kontekście ograniczonych oszczędności kosztów publicznych, w tym ograniczeń zasobów siły roboczej w sektorze publicznym.

Praca zdalna

Praca zdalna stała się bardzo popularna w trakcie i po pandemii Covid-19. Technologie komunikacji zdalnej umożliwiły kontynuację pracy niektórych przedsiębiorstw przy

jednoczesnym zachowaniu wprowadzonego reżimu sanitarnego, co byłoby niemożliwe dwie dekady temu. Należy jednak zaznaczyć, że nie jest możliwe przeniesienie wszystkich stanowisk pracy i zawodów do pracy w domu lub do pracy w innych lokalizacjach. Po pierwsze, **całkowity część zatrudnienia, które można potencjalnie wykonywać w formie telepracy/pracy zdalnej w Unii Europejskiej (UE), wynosi około 37% (2021 rok)** i waha się od 27% w Rumunii do 54% w Luksemburgu. Po drugie, praca, którą można wykonywać w formie pracy zdalnej, jest częstsze wśród kobiet (45%) niż wśród mężczyzn (30%) i najczęściej występuje wśród pracowników urodzonych w danym kraju, wśród osób zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony, a także wśród osób pracujących w dużych przedsiębiorstwach i na obszarach miejskich, w przeciwieństwie do osób pracujących na obszarach podmiejskich lub wiejskich.

Po trzecie, praca, którą można wykonywać w formie pracy zdalnej, jest znacznie częstsza wśród **pracowników biurowych** niż wśród pracowników fizycznych, których charakteryzują wymagania fizyczne i zależność od lokalizacji. Wśród pracowników biurowych praca, która może być realizowanea w formie pracy zdalnej, waha się od 85% w przypadku pracowników pomocniczych do około 28% w przypadku pracowników usług i sprzedawców, podczas gdy odsetek ten wynosi niecałe 2% w przypadku pracowników fizycznych, takich jak rzemieślnicy i handlarze, operatorzy maszyn i pracownicy wykonujący zawody wyuczone. Natomist, w sektorach usług z większym odsetkiem pracowników biurowych, takich jak pracownicy **usług finansowych (93 %) i pracownicy usług ICT (79 %),** występuje wyższy odsetek zatrudnienia, które można wykonywać w formie pracy zdalnej. Sektory takie jak opieka zdrowotna (30%), handel detaliczny (27%) i hotelarstwo (16%) charakteryzują się mniejszym odsetkiem zatrudnienia, które można wykonywać w formie pracy zdalnej. Sektory podstawowe, produkcja i budownictwo charakteryzują się stosunkowo niskim udziałem osób, które mogą wykonywać pracę zdalną i wynoszą od 10% do 20%. Zarobki i poziom wykształcenia odgrywają kluczową rolę w określaniu możliwości pracy zdalnej. **Lepiej płatne stanowiska i wyższy poziom wykształcenia wiążą się z większym odsetkiem pracowników, którzy mogą być potencjalnie objęci trybem pracy zdalnej – do tej kategorii zalicza się 74% najlepiej płatnych stanowisk pracy w porównaniu z zaledwie 3% najniżej opłacanych stanowisk pracy.**

Praca zdalna – jak wynika z badania „IRsmart – Advancing industrial relations expert, Industrial relations for smart workers in smart city" – została pierwotnie wprowadzona z trzech powodów: modernizacji i dostosowania rynku, działania zgodnie z preferencjami pracowników w celu poprawy warunków pracy lub jako jedno ze środków reagowania podczas kwarantanny w czasie pandemii wirusa Covid-19 (Owczarek, Pańków 2023). Praca zdalna niesie ze sobą zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty pracy i jej organizacji. Pozytywne jest to, że z punktu widzenia pracownika przedstawia **lepszą jakość pracy, elastyczne harmonogramy pracy i większy stopień autonomii i sprawia, że praca zdlna jest akceptowalną praktyką dla wielu pracowników.** Autonomia staje się kluczowa, gdy koncentrujemy się na pracy zdalnej, ponieważ wymaga ponownej oceny sposobu

wykonywania i oceniania pracy. Jeśli chodzi o aspekty negatywne, to **zacieranie się granicy pomiędzy pracą a życiem prywatnym** oraz tendencja do pracy w większej liczbie godzin to dwa z najistotniejszych problemów związanych z pracą zdalną. Przykładowo jakość pracy i warunków życia pracowników zdalnych zależy w dużej mierze od sytuacji osobistej i rodzinnej, wykraczającej poza stosunek pracy. Uwypukla to porażkę przepisów, które powinny zapewnić wszystkim pracownikom równe warunki.

Praca zdalna ma istotny wpływ na warunki pracy, prowadząc do **ograniczenia dojazdów do pracy, większej elastyczności pracy, większej autonomii oraz zmian w organizacji i jakości pracy.** Choć zapewniała ochronę przed zarażeniem wirusem Covid-19, miał także negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne. Wpływ na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest ambiwalentny – respondenci zgłaszali sprzeczne opinie, **podkreślając paradoks równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.** Pewne umiejętności są wymagane również podczas pracy zdalnej. **Należą do nich umiejętności cyfrowe, takie jak korzystanie z programów cyfrowych, dysków zdalnych i aplikacji komunikacyjnych,** takich jak Zoom i Teams, oraz umiejętności organizacyjne związane z samodzielnością, samodyscypliną, planowaniem zadań, współpracą zdalną i oddzielaniem pracy od zajęć domowych.

Rola zbiorowej reprezentacji pracowników w ustalaniu warunków pracy zdalnej jest kluczowa. Niestety w krajach o słabszych systemach stosunków pracy zdalnej nie podlega (jeszcze) układom zbiorowym pracy (lub istnieje, ale tylko w ograniczonym zakresie). W krajach Europy Zachodniej, w większych organizacjach sektora prywatnego i publicznego, dialog społeczny ma bardziej znaczący wpływ zarówno na ramy regulacyjne, jak i praktyki pracy zdalnej, w porównaniu do krajów Europy Środkowo-Wschodniej oraz małych i średnich organizacji. Ekspansja pracy zdalnej **oznacza zmianę kultury i perspektywy zarówno menedżerów, jak i związków zawodowych**, gdy przedsiębiorstwo jest brane pod uwagę jako pole pracy dla partnerów społecznych. Z punktu widzenia menedżerów **kulturę kontroli należy zastąpić kulturą opartą głównie na autonomii i zaufaniu,** co z kolei może kreować wysokie zaangażowanie pracowników, nawet jeśli nie pracują oni w siedzibie pracodawcy. Z perspektywy związku potrzebują oni lepszych kompetencji i perspektyw, aby sprostać wyzwaniom, jakie stawia system pracy zdalnej, zwłaszcza gdy granice ich działalności przemieszczają się z przedsiębiorstwa na lokalizacje. Należy odnowić rolę związków zawodowych, aby odpowiedzieć na złożoność nowych ram, przed którymi stoją, oraz aby poprzez dialog społeczny mogły stawić czoła nowym zjawiskom, które całkowicie zmienią organizację pracy. Aby to osiągnąć, zasadniczym **celem jest wzmocnienie roli dialogu społecznego, a także stworzenie komplementarnych polityk przemysłowych i rynku pracy.**

Przed pandemią wirusa Covid-19 w wielu krajach Europy obowiązywały już regulacje dotyczące pracy zdalnej, wynikające przede wszystkim z **Europejskiego porozumienia ramowego w sprawie telepracy, podpisane przez partnerów społecznych na poziomie UE (2002).** W czasie pandemii podpisano dodatkowe umowy dotyczące cyfryzacji, a Parlament Europejski przyjął uchwałę w sprawie prawa pracowników do odłączenia się od pracy i

niedostępności poza godzinami pracy i uczciwej pracy zdalnej, wzywając Komisję Europejską do wprowadzenia w tej kwestii dyrektywy na szczeblu unijnym. Planowany jest przegląd i odnowienie Porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 roku, którego celem będzie przyjęcie prawnie wiążącej umowy w drodze dyrektywy, uwzględniającej zdobyte doświadczenia, zwłaszcza w okresie pandemii wirusa Covid-19. Niestety wysiłki partnerów społecznych na szczeblu europejskim mające na celu wynegocjowanie dyrektywy o zdalnej pracy i prawie do odłączenia się od pracy i niedostępności w 2023 roku nie zakończyły się sukcesem. Obecnie złożono wniosek do Komisji Europejskiej o zaproponowanie niektórych regulacji związanych z tą problematyką.

Zdaniem respondentów projektu IRsmart, należy się spodziewać, że praca zdalna pozostanie ważnym aspektem pracy firm i pracowników, głównie w **formach hybrydowych.** Długoterminowe konsekwencje przyjęcia pracy zdalnej należy uważnie rozpatrzyć w przyszłości.

Prawo do odłączenia się i niedostępności

Prawo do odłączenia się i niedostępności odnosi się do **prawa pracowników do odłączenia się od pracy i niedostępności oraz nieangażowania się w związaną z pracą komunikację elektroniczną,** taką jak e-maile lub inne wiadomości, poza godzinami pracy. Termin ten powstał w wyniku postępu technologii komunikacyjnych i ich wpływu na człowieka. Powszechne korzystanie ze smartfonów i innych urządzeń cyfrowych oznacza, że „zawsze dostępny(a)" stało się rzeczywistością w wielu miejscach pracy, ponieważ ciągły zdalny dostęp może wywierać presję na pracowników, aby byli nieprzerwanie dostępni. Oczekiwanie, że pracownicy będą niemal przez cały czas dostępni w drodze komunikacji internetowej lub mobilnej, uważa się obecnie za potencjalnie szkodliwe dla zdrowia pracowników.

Obecnie nie istnieją europejskie ramy prawne, które bezpośrednio definiowałyby i regulowały prawo do odłączenia się i niedostępności. Jednakże **Dyrektywa o czasie pracy (dyrektywa 2003/88/WE)** odnosi się do szeregu praw związanych pośrednio z podobnymi zagadnieniami, w szczególności do minimalnych okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku, niezbędnych dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Ponadto prawo do odłączenia się i niedostępności wiąże się z osiągnięciem lepszej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, co jest celem leżącym u podstaw ostatnich inicjatyw europejskich – na przykład Zasada nr 9 („Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym") i Zasada nr 10 („Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych") **Europejskiego filaru praw socjalnych**, a także **dyrektywy w sprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym** – chociaż nie odnoszą się one konkretnie do prawa do odłączenia się i niedostępności.

W dniu 21 stycznia 2021 roku **Parlament Europejski przyjął uchwałę opowiadającą się za prawem do odłączenia się i niedostępności**, wzywając Komisję do przygotowania dyrektywy „pozwalającej osobom pracującym za pośrednictwem platform cyfrowych być niedostępnymi poza godzinami pracy". Dyrektywa ta „powinna również ustanowić minimalne wymagania dotyczące zdalnej pracy i jaśniej określić warunki pracy, godziny pracy i okresy odpoczynku". Posłowie do Parlamentu Europejskiego uważają, że „prawo pracowników do odłączenia się i niedostępności ma kluczowe znaczenie dla ochrony ich zdrowia fizycznego i psychicznego oraz dobrego samopoczucia, a także dla ich ochrony przed zagrożeniami psychicznymi". Do niniejszej rezolucji został dołączony wniosek ustawodawczy, który definiuje niedostępność jako „nieuczestniczenie w działaniach związanych z pracą lub komunikowanie się za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio, poza godzinami pracy".

Organizacja pracodawców BusinessEurope wyraziła duże zaniepokojenie, argumentując, że lepiej byłoby oprzeć się na **Europejskim porozumieniu ramowym dotyczącym cyfryzacji** zawartym przez europejskich partnerów społecznych w 2020 roku, a nie na uniwersalnym prawie. Ze drugiej strony, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych twierdzi, że porozumienie to nie zawiera wyraźnego prawa do niedostępności i wezwała Komisję do skonsultowania się z europejskimi partnerami społecznymi, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Następny krok powinna wykonać Komisja, która korzysta z prawa inicjatywy. W swoich strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy Komisja wyjaśnia, że „zapewni odpowiednie działania następcze", ale nie określa dat ani dokumentów. W związku z tym Komisja nie uważa kwestii prawa niedostępności za pilną i wydaje się, że Komisja chce ocenić wpływ Europejskiego porozumienia w sprawie cyfryzacji z 2020 roku w odniesieniu do stosowania prawa niedostępności w przedsiębiorstwach przed rozpoczęciem prac legislacyjnych.

W 2023 roku partnerzy społeczni na poziomie europejskim próbowali negocjować **dyrektywę o pracy zdalnej i prawie pracowników do odłączenia się od pracy i niedostępności poza godzinami pracy. Niestety negocjacje zostały zerwane w grudniu 2023 roku** kiedy to Eurocadres (związek zawodowy na szczeblu UE) stwierdził, że dwie z trzech delegacji pracodawców wycofały się z negocjacji, co oznacza, że proces został faktycznie zatrzymany. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i Komisja przygotowały oficjalną odpowiedź, ale organizacje pracodawców nie zabrały głosu. W związku z niemożnością prowadzenia negocjacji przez europejskich partnerów społecznych w kwestiach należących do ich domeny Komisja została wezwana do przedłożenia w bardzo krótkim terminie dwóch wniosków dotyczących dyrektywy – jednego w sprawie pracy zdalnej i prawa do odłączenia się i niedostępności – przed wyborami europejskimi, które odbędą się w 2024 roku. Sytuacja ta rodzi pytania o dotychczasową skuteczność międzysektorowego dialogu społecznego. W rzeczywistości, jeśli uda im się osiągnąć porozumienie w sprawie

tekstu, europejscy partnerzy społeczni będą mogli zwrócić się – jak przewidywali w przypadku porozumienia w sprawie pracy zdalnej i prawa do odłączenia się i niedostępności – o przepisanie tego w dyrektywie, która będzie wiążąca dla wszystkich państw członkowskich, przy czym ani Rada, ani Parlament nie będą mogły zmienić jej treści. Jednakże partnerzy społeczni UE nie odgrywali roli „quasi-ustawodawcy" od początku XXI wieku, kiedy zerwano negocjacje w sprawie pracy agencyjnej.

Na poziomie krajowym **Francja** jest uważana za pioniera, jeśli chodzi o prawne uznanie tego nowego prawa. Już w 2013 roku ogólnokrajowe międzysektorowe porozumienie w sprawie jakości życia w pracy zachęcało firmy d**o unikania ingerencji w życie prywatne pracowników poprzez określenie okresów, w których urządzenia powinny być wyłączone**. Prawo to weszło następnie w życie w dniu 8 sierpnia 2016 roku i obecnie jest regulowane przez art. L.2242-17 Kodeksu pracy. Podejście Francji w pewnym stopniu zainspirowało inne kraje Unii Europejskiej. Według raportu Eurofound z 2021 roku, w Belgii, Francji, Włoszech i Hiszpanii obowiązują już przepisy regulujące prawo do odłączenia się i niedostępności, a w innych państwach członkowskich trwają dyskusje.

Oprócz formalnego i prawnego uznania prawa do odłączenia się i niedostępności, wiele inicjatyw na poziomie przedsiębiorstwa ma na celu uregulowanie ewentualnego negatywnego wpływu technologii komunikacyjnych na życie pracowników. Na przykład francuska grupa telekomunikacyjna Orange podpisała w dniu 27 września 2016 roku układ zbiorowy obejmujący całą firmę. Przedmiotem niniejszej umowy jest cyfrowa transformacja grupy i ustanawia ona prawo pracowników do odłączenia się i niedostępności. Według doniesień, w 2012 roku Volkswagen był pierwszą firmą, która wdrożyła w całej firmie blokadę poczty elektronicznej poza godzinami pracy.

Niektóre przedsiębiorstwa międzynarodowe również zawarły umowy transnarodowe zawierające postanowienia dotyczące prawa do odłączenia się i niedostępności. Belgijska firma chemiczna Solvay podkreśliła w swojej globalnej umowie ramowej w sprawie transformacji cyfrowej, że „aktywnie wspiera ogólną zasadę niedostępności poza godzinami pracy". Włoski bank UniCredit przyjął wspólną deklarację w sprawie pracy zdalnej wraz ze swoją Europejską Radą Zakładową, która obejmuje prawo odłączenia się i niedostępności, aby zapewnić pracownikom przestrzeganie standardowych godzin pracy.

Praca za pośrednictwem platform cyfrowych

Praca platformowa / gospodarka pracy platformowej zaczęła pojawiać się w Europie w połowie XXI wieku w związku z szybkim rozwojem innowacji technologicznych, takich jak powszechne wykorzystanie Internetu oraz urządzeń mobilnych i aplikacji internetowych. Praca platformowa nie jest odrębną częścią czy sektorem gospodarki, ale częścią szerszego zjawiska, jakim jest **kazualizacja i deformalizacja pracy** oraz upowszechnianie się **niestandardowych form zatrudnienia**. Przykładami tak zdefiniowanych platform internetowych mogą być firmy działające w wielu krajach Europy, takie jak Uber, Bolt, Lift,

Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), ale także wiele innych, które działają wyłącznie na poziomie krajowym lub nawet regionalnym lub na poziomie miasta. Według Eurofound pracę za pośrednictwem platform internetowych można zdefiniować na poziomie operacyjnym jako „formę zatrudnienia, w ramach której organizacje lub osoby fizyczne korzystają z platformy internetowej, aby uzyskać dostęp do innych organizacji lub osób w celu rozwiązania określonych problemów lub świadczenia określonych usług w zamian za zapłatę”[11].

Zarówno platformy internetowe, jak i praca za pośrednictwem platform internetowych odbiegają nieco od obowiązujących przepisów dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej i świadczenia pracy, co powoduje odmienną interpretację prawa i **stwarza „lukę regulacyjną” umożliwiającą nieuczciwe działania**. Platformy internetowe to firmy, które można zaklasyfikować jako pracodawców, agencje pracy tymczasowej czy pośredników, jednak często unikają one klasyfikacji, a tym samym stosowania zwykłego prawa pracy. Brak regulacji oznacza, że pracownicy za pośrednictwem platform internetowych często stają się ofiarami oszukańczych działań lub praktyk, dlatego też związki zawodowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, instytucje publiczne i sądy pracy muszą w większym stopniu wspierać ochronę ich praw. Kwestia platform internetowych i pracy za pośrednictwem platformach jest obecnie również przedmiotem procesu legislacyjnego zarówno na poziomie krajowym (np. w Hiszpanii, Włoszech), jak i na poziomie Unii Europejskiej.

Do tej pory pierwsze próby uregulowania działalności platform cyfrowych i pracy za pośrednictwem platform internetowych, a także orzeczenia sądów stanowiące podstawę tworzenia prawa (orzecznictwa) pojawiły się jedynie w kilku krajach, m.in. w Belgii, Hiszpanii, Francji, Włoszech, Wielkiej Brytanii. Podjęto kilka inicjatyw mających na celu identyfikację i określenie skali i rozprzestrzeniania się pracy platformowej przy użyciu różnych podejść metodologicznych. Wyniki nie dają jednak jasnego obrazu zjawiska, lecz zaskakujące lub wręcz sprzeczne ustalenia. Obecne oficjalne statystyki rynku pracy na szczeblu krajowym nie nadają się do pomiaru zatrudnienia za pośrednictwem platform, ponieważ nie są na tyle wrażliwe, aby ustalić/określić zatrudnienie tymczasowe i okazjonalne lub dodatkowe, a jednocześnie nie odróżniają ich od innych działalności gospodarczych

Cyfrowe platformy pracy znajdują się w centrum debaty na temat przyszłości pracy, zarówno wśród badaczy, jak i partnerów społecznych i decydentów. Ich szeroko nagłośnioną ekspansję rynkową w poprzedniej dekadzie uznano za spektakularną, nie tylko ze względu na kontrowersje wokół modeli biznesowych i praktyk zatrudnienia na platformach, ale także ze względu na zapoczątkowaną przez nie transformację technologiczną w podejściu do pracy i zatrudnienia. Internetowe pośrednictwo pracy rozszerzyło pulę dostępnych pracowników poza granice geograficzne lub organizacyjne, ułatwiając dopasowanie popytu i podaży pracy

[11] Eurofound (2018), *Warunki zatrudnienia i pracy w kontekście wybranych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

w czasie rzeczywistym na niespotykaną dotąd skalę. Automatyzacja funkcji organizacyjnych, w tym wykorzystanie zarządzania algorytmicznego i zwiększonego nadzoru, na nowo zdefiniowały role pracowników i menedżerów, a także rozgraniczenie stanowisk i zadań. Wraz z pandemią wirusa COVID-19 praca zdalna wkroczyła w życie codzienne, zmuszając pracodawców do dostosowania swojej polityki organizacyjnej, aby efektywniej wykorzystywać elastyczną siłę roboczą w różnych lokalizacjach. Po sprawdzeniu i przetestowaniu tego typu praktyk model pracy zdalnej za pośrednictwem platform, wraz ze zmianą statusu zatrudnienia lub bez, będzie można zastosować w szerszych segmentach tradycyjnej gospodarki.

Najbardziej kompleksowe badanie, kóre zostało przeprowadzone przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) wykazało, że reprezentacja pracy przez Internet i pracy za pośrednictwem platform, w analizowanych krajach, jest stosunkowo podobna (w badaniu wzięło udział 14 największych krajów UE), co sugeruje jednolite ewolucja tego rodzaju pracy w całej Unii Europejskiej. **Mianowicie, 17% ludności w wieku produkcyjnym wykonywało w ubiegłym roku jakąś pracę w Internecie, 4,3 % pracowało za pośrednictwem platform, a 1,1% można zaliczyć do kategorii „pracowników podstawowych na platformach",** to znaczy wykonywanie pracy przez 20 lub więcej godzin tygodniowo lub zarabianie ponad 50 procent dochodu za pośrednictwem platform. Pracownicy pracujący online i korzystający z wielu platform różnią się od pracowników offline pod kilkoma względami. Są to przeważnie młodsi ludzie, ale nie stanowią oni kadry studenckiej. Mają **lepsze wykształcenie** niż ci, którzy nigdy nie pracowali w Internecie, szczególnie w przypadku pracy zawodowej wymagającej wysokich umiejętności. **Wydaje się, że praca online w większości uzupełnia niepewną pracę offline i służy jako dodatkowe źródło dochodu osobom mającym mniej stałe umowy.**

Na podstawie wyników badań Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych można oszacować, że w 2021 roku w 27 krajach Unii Europejskiej jest około **47,5 miliona pracowników internetowych, 12 mln pracowników platformowych i 3 mln pracowników pracujących za pośrednictwem platform.** Do najpopularniejszych zajęć wykonywanych przez osoby w ubiegłym roku zalicza się jakąś formę kliknięcie, pracy zdalnej, (5 proc. populacji w wieku produkcyjnym) oraz sprzedaż i odsprzedaż produktów innych niż używane (5 proc.). Prawie 10 milionów osób w całej UE (3,4 procent populacji w wieku produkcyjnym) co miesiąc pracuje przy użyciu kliknięć, 5,6 miliona (2 procent) sprzedaje, a 5,2 miliona (1,9 procent) wykonuje profesjonalną pracę zdalną. Jeśli chodzi o konkretną pracę na platformach, to przynajmniej raz w roku około 3,8 mln osób wykonywało pracę zdalną metodą kliknięcia, a następnie dostawę, profesjonalną pracę zdalną oraz pracę on-site, przy czym każdą z tych form wykonywało około 2 mln osób, a 1,5 mln pracownicy w transporcie.

Praca za pośrednictwem platform internetowych według częstotliwości i kraju (% wszystkich respondentów)

Praca za pośrednictwem platform internetowych						
	W ciągu ostatnich 12 miesięcy	Przynajmniej raz w miesiącu	Przynajmniej raz w tygodniu	Co najmniej 50% dochodu	Co najmniej 20 godzin tygodniowo	Podstawowa praca za pośredctwem platform internetowych
Łącznie	**4,3**	**2,8**	**1,4**	**0,7**	**0,7**	**1,1**
Austria	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Bułgaria	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
Republika Czeska	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Estonia	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Francja	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Niemcy	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1
Grecja	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Węgry	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Irlandia	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Włochy	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2
Polska	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Rumunia	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Słowacja	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
Hiszpania	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Źródło: ETUI IPWS.

Komisja Europejska pracuje obecnie nad Dyrektywą w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych, która ma na celu zapewnienie **dokładnej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób pracujących na platformach oraz wprowadzenie pierwszych unijnych przepisów dotyczących zarządzania algorytmicznego i wykorzystania sztucznej inteligencji w miejscu pracy.** Szacuje się, że możliwe jest, że obecnie co najmniej 5,5 mln osób pracujących na platformach jest błędnie klasyfikowanych jako samozatrudnione (tzw. fałszywe samozatrudnienie) i nie posiada znaczących praw pracowniczych i zabezpieczenia socjalnego. Nowe przepisy wprowadzają **domniemanie zatrudnienia** (w odróżnieniu od samozatrudnienia), które powstaje w przypadku obecności dwóch wskaźników z listy pięciu wskaźników kontroli lub zarządzania. Państwa członkowskie mogą rozszerzyć tę listę. Pojawienie się założenia może być spowodowane przez pracownika, jego przedstawicieli i właściwe władze z własnej inicjatywy. Domniemanie to można **podważyć,** jeśli platforma udowodni, że stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy. Na etapie prac nad Poradnikiem (styczeń 2024 roku) nie jest jeszcze znana ostateczna wersja tekstu dyrektywy. Debata na temat przepisów dyrektywy była gorąca i obfitowała w nieoczekiwane zwroty akcji. Z ostatecznymi wnioskami należy zatem poczekać do zatwierdzenia nowego rozporządzenia na poziomie UE.

Związki starają się organizować pracowników w swoim środowisku pracy. Wiąże się to z szeregiem wyzwań, ponieważ charakter pracy w niepełnym wymiarze godzin charakteryzuje się **brakiem fizycznego miejsca pracy, pracownikami w różnych lokalizacjach, elastycznymi**

modelami pracy, zatrudnieniem tymczasowym i dorywczym oraz wykorzystaniem nowych technologii (zarówno urządzeń cyfrowych, jak i aplikacji internetowych). Pracownicy platformowi mają zatem potrzeby specyficzne dla ich pracy, którymi należy się zająć osobno i w nowy sposób. Co więcej, opinia publiczna na temat platform cyfrowych i freelancerów wciąż nie jest w pełni ukształtowana, dlatego związki zawodowe swoje działania kierują także do ogółu społeczeństwa. Przede wszystkim **starają się dotrzeć do pracowników platformowych tam, gdzie się znajdują**, czyli zarówno w przestrzeni wirtualnej, jak i na ulicach, gdzie wykonywana jest praca w niepełnym wymiarze godzin. Z freelancerami kontaktujemy się **poprzez portale społecznościowe, fora tematyczne i specjalne platformy internetowe** (więcej informacji poniżej). Organizatorzy związkowi rozdają **ulotki** zachęcające do wstąpienia do związków oraz zawierające **informacje o usługach dla pracowników pracujących za pośrednictwem platform.**

Organizowane są rówież wydarzenia w miejscach publicznych, takie jak **flash mob w Kolonii**, które przyciągają uwagę opinii publicznej i pracowników. Strategie te zostały wdrożone przez IG Metall, Ver.di (która utworzyła specjalne biuro dla niezależnych wykonawców i osób samozatrudnionych) w **Niemczech**. We **Francji** UNSA podjęła pierwsze działania wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w 2015 roku, zmieniając swój statut w celu uwzględnienia kierowców nieopłacanych. Nieopłacani kierowcy są również uwzględniani w FO i CFDT. CGT utworzyło lokalne sekcje dla pracowników dostaw. Obecnie wszystkie związki zawodowe posiadające reprezentację oferują pewne usługi dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pierwotna inicjatywa na rzecz freelancerów (ang. Freelancer) została uruchomiona przez CFDT w grudniu 2016 roku wraz z utworzeniem platformy „Unia". Powstały również nowe, niezależne kolektywy, takie jak kolektyw Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens (CLAP) zrzeszający pracowników dostawczych. We **Włoszech** pierwsze próby tworzenia związków zawodowych za pośrednictwem platform rozpoczęły się w 2017 roku od ankiety internetowej na temat warunków pracy i oczekiwań pracowników wobec związków zainicjowanej przez UILTUCS, związek pracowników handlu i usług, będący częścią UIL. Związek kontaktował się z pracownikami dostaw ulicznych, zwłaszcza w Mediolanie, aby omówić ich problemy i sposób przystąpienia do związku. Podobną strategię przyjęła CGIL, rozpoczynając w lipcu 2019 roku kampanię polegającą na dystrybucji ulotek i inicjowaniu inicjatyw na placach i w sklepach, gdzie spotykali się dostawcy. Dostawcy organizują również strajki i kampanie za pośrednictwem niezależnych ruchów, zwłaszcza w dużych miastach. W **Hiszpanii** związki zawodowe – szczególnie UGT i CCOO – dostosowują obecnie swoją strukturę, aby móc reprezentować interesy pracowników pracujących na podstawie różnych form zatrudnienia. Obejmuje to badanie sposobów organizowania pracowników w gospodarce cyfrowej w celu uzupełnienia tradycyjnych formuł.

Związki wypracowały szereg usług **skierowanych bezpośrednio do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** lub szerszej grupy pracowników niezależnych (samozatrudnieni, wykonawcy robót budowlanych itp.), których sposób pracy

przypomina tymczasowy i dorywczy stosunek pracy. Mianowicie, niektóre usługi zostały utworzone na platformach dostępne online:

- http://faircrowd.work/ – platforma internetowa uruchomiona przez IG Metall, Austriacką Izbę Pracy, Konfederację Austriackich Związków Zawodowych i Unionen, której celem jest ocena (ranking) przez pracowników platform cyfrowych na podstawie ankiet przeprowadzonych z pracownikami oraz wymiana informacji o doświadczeniach pracowników. Na portalu znajdują się również inne przydatne informacje, jak np. podstawowa wiedza na temat działania platformy, kontakty związków zawodowych zrzeszających pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, link do „Tabeli frankfurckiej ";

- https://selbststaendigen.info/ – platforma internetowa zarządzana przez Ver.di, skierowana do niezależnych wykonawców (samozatrudnionych, wykonawców robót budowlanych itp.) i świadcząca usługi doradztwa prawnego, kontraktowego i podatkowego związkowcom i innym niezależnym wykonawcom. Niezależni wykonawcy płacą za usługi doradcze, a członkowie związku otrzymują wsparcie w oparciu o składki członkowskie.

- http://www.turespuestasindical.es/ – platforma internetowa zarządzana przez UGT w celu informowania i doradzania pracownikom pracującym za pośrednictwem platform w Hiszpanii. Celem niniejszej platformy jest informowanie, potwierdzanie istnienia praw, organizowanie i ostrzeganie, a także promowanie przynależności do związków zawodowych;

- https://precaritywar.es/ – zarządzana przez CCOO platforma internetowa przeznaczona dla pracowników atypowych, której celem jest świadczenie pomocy prawnej pracownikom realizującym dostawy na terenie Madrytu;

- **Platforma związkowa dla freelancerów** stworzona przez CFDT**,** która zapewnia im pomoc księgową, ubezpieczenie OC i ubezpieczenie od odpowiedzialności zawodowej, dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne i porady prawne oraz wzajemną pomoc pomiędzy członkami. W latach 2016–2019 projekt był niekatywny, a nowy impuls otrzymał w 2019 roku wraz z utworzeniem stowarzyszenia, wspieranego przez CFDT, ale od niego niezależnego.

Ponadto związki przygotowały nowe usługi, które mają w tradycyjny sposób odpowiadać na określone potrzeby pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na przykład UILTUCS otworzył usługę wsparcia w celu wspierania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w formie usług doradztwa podatkowego lub prawnego.

Kluczowe kompetencje działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację – przegląd

Jednym z głównych celów niniejszego poradnika jest zapewnienie działczom związkowym odpowiedzialnym za cyfryzację (TUDO) narzędzi do szkolenia i lepszej reprezentacji interesów pracowników w kontekście najnowszych osiągnięć w świecie pracy w zakresie cyfryzacji. Uważa się, że działacze związkowi odpowiedzialni za cyfryzację będą potrzebowali następującej wiedzy i umiejętności, aby móc skutecznie wykonywać swoją funkcję:

- Aktualna wiedza na temat różnych aspektów cyfryzacji, w tym potencjalnych korzyści i wyzwań dla pracowników.
- Celem powyższych rozdziałów poradnika było zwrócenie uwagi na wybrane aspekty cyfryzacji i wyzwania stojące przed pracownikami. Szkolenia działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację będą dalej zajmować się tymi aspektami i pozwolą na dyskusję i wymianę doświadczeń działczy z różnych krajów. Umożliwi to w/w działaczom realizację zadań mających na celu zapobieganie ewentualnemu wzrostowi nierówności między pracownikami, pogorszeniu warunków pracy, a także łagodzenie ewentualnego negatywnego wpływu cyfryzacji na prawa pracownicze.

- Znajomość mechanizmów reprezentacji zbiorowej (w tym przepisów i praktyk prawnych)

  Aby ich działania były skuteczne, działacze związkowi odpowiedzialni za cyfryzację muszą posiadać szeroką wiedzę i zrozumienie praw pracowniczych i stosunków zbiorowych. Pomimo tego, że prowadzone szkolenia będą skupiać się konkretnie na różnych aspektach cyfryzacji, uczestnikom zostaną zaprezentowane wybrane elementy zbiorowych stosunków pracy, m.in. regulacje prawne dotyczące prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa w procesie podejmowania decyzji (głównie na poziomie UE), polityki i inicjatywy europejskie (np. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Europejski Filar Praw Socjalnych, najnowsze wydarzenia w ramach dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych, dyrektywy w sprawie pracy zdalnej i prawa do niedostępności, przekształconej dyrektywy w sprawie Europejskich rad zakładowych, reforma europejskiego dialogu społecznego itp.). Zaleca się, aby działacze indywidualnie rozwijali swoją wiedzę na temat przepisów i praktyk obowiązujących na szczeblu krajowym, związanych ze związkami zawodowymi, sporami zbiorowymi, systemami stosunków pracy, a także negocjacjami zbiorowymi i nie tylko).

- Umiejętności organizowania się w związkach zawodowych i tworzenia sieci kontaktów.

  Zadaniem działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację jest zapewnienie szkoleń w ich kraju, aby przygotować członków związku zawodowego do negocjowania różnych aspektów cyfryzacji na poziomie przedsiębiorstwa i sektora oraz pogłębiać swoją wiedzę poprzez wymianę informacji w sieci międzynarodowej.

Dlatego dla działaczy związkowych odpowiedzialnych za cyfryzację kluczowa będzie zatem efektywna współpraca transnarodowa, umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne oraz wykorzystanie narzędzi komunikacji cyfrowej w pracy.