



MAGAZINE

PRILAGODBA NA NOVU RADNU STVARNOST



UMJETNA INTELIGENCIJA KAO UBOJICA RADNIH MJESTA?

O bojaznima, mogućnostima i granicama umjetne inteligencije na europskom tržištu rada

REPORTAŽA

Održivi turizam iz radničkog kuta

INTERVJU

Aktivistica Dunja Robin o ženama i djevojkama s invaliditetom na tržištu rada

EZA SNACK DEBATES

Naša nova serija evenata u Bruxellesu

IZDANJE 02/2023



Dragi prijatelji i čitatelji EZA-Magazine,

dom koji pruža zaštitu, obrazovanje koje jamči demokratski pristup društvu, socijalna sigurnost koja ljude ne prepušta sudbini kada su bolesni ili nezaposleni i međugeneracijska solidarnost koja povezuje mlade i starije: to su ključna jamstva za pravedno i pristojno društvo. Osnovna prava za sve, gdje god i kad god.

Trenutačno pratimo kojom brzinom umjetna inteligencija (AI) ulazi u naše živote i nastavlja transformirati svijet rada u budućnosti. Među navedenim zaštitnim mjerama, posebice obrazovanje ima ključnu ulogu da nas pripremi za potencijalnu revoluciju koju AI unosi u naše radno okruženje. Nastavni planovi i programi školskog te strukovnog obrazovanja, kontinuiranog obrazovanja i osposobljavanja zahtijevaju daleko širi fokus na umjetnu inteligenciju od klasičnih, općih ili tehničkih obuka koje poznajemo do danas kako bi se radni kadar pripremio i osposobio za primjenu umjetne inteligencije.

Kao i svaka tehnološka inovacija, umjetna inteligencija može pružiti vrlo koristan doprinos, primjerice, medicinskim istraživanjima i liječenju ili može olakšati proizvodne procese. No, može dovesti i do dehumanizacije svijeta koji poznajemo i sačinjavamo uz prijetnju istiskivanja ljudskog potencijala. Izažov je posebno velik na radnom mjestu; za visokokvalificirane osobe, no i mnogo više za one bez visokog obrazovanja; u isto vrijeme neiskusni radnici mogu imati najviše koristi shodno nedavnoj studiji. Osim toga, ne smijemo izgubiti iz vida činjenicu da privatnost i demokratska prava također mogu biti ugroženi. Zoom i Teams, kojima smo se naučili koristiti tijekom pandemije COVID-a, sada su na udaru kritika zbog navodnog upada u razgovore ili sastanke, što je navodno obuka umjetne inteligencije. No sve vrste okvira za čavljanje s umjetnom inteligencijom također mogu koristiti našu privatnu korespondenciju ili dokumente kada nisu definirana pravila. A da ne spominjemo i utjecaj prepoznavanja lica.

U SAD-u su se najvažniji pružatelji usluga umjetne inteligencije obvezali – iako ne formalno – da će poštivati nekoliko pravila za odgovornu i sigurnu primjenu umjetne inteligencije. To je prvi korak. Međutim, ta pravila moraju biti obvezujuća i u Europi. Osim lijepih riječi, potrebna je standardizacija pouzdane umjetne inteligencije. Zakon o umjetnoj inteligenciji prvi je globalni pokušaj da se uvede sveobuhvatan zakon koji bi regulirao umjetnu inteligenciju. Stoga je ovo začetak novog koncepta. Europska komisija nada se da će naći srodne zakone u inozemstvu, poput uredbe o zaštiti podataka. Više o Europskom zakonu o umjetnoj inteligenciji možete pročitati u ovom broju EZA-Magazine. Kako bi istaknula važnost ove teme, EZA je početkom godine odlučila pozabaviti se pitanjem umjetne inteligencije i njezinim utjecajem na svijet rada također na prvom seminaru u Sofiji krajem studenog.

Uvjeran sam da se uz ljudsku i društvenu inteligenciju može voditi korisna rasprava o umjetnoj inteligenciji kako bi se udovoljilo izazovu i iskoristio potencijal umjetne inteligencije.

Luc Van den Brande, predsjednik EZA-e



SADRŽAJ

4

UMJETNA INTELIGENCIJA KAO UBOJICA RADNIH MJESTA?

O bojznima, mogućnostima i granicama umjetne inteligencije na europskom tržištu rada

8

REPORTAŽA:

Održivi turizam iz radničkog kuta

11

INTERVJU:

Aktivistica Dunja Robin o ženama i djevojkama s invaliditetom na tržištu rada

14

EZA SNACK DEBATES:

Naša nova serija evenata u Bruxellesu

18

UREDNIŠTVO

UMJETNA INTELIGENCIJA KAO UBOJICA RADNIH MJESTA?

Umjetna inteligencija u međuvremenu je postala sveprisutna u svakodnevnom životu, i prije nego li je Chat GPT tjednima zasjeo na sve moguće naslovnice. Mogućnosti njezine uporabe sve su veće, no s njima raste i zabrinutost za budućnost rada i radnih mjesta. Riječ je o temi o kojoj se raspravlja među sindikatima i u Europskom parlamentu.

TEKSTOVI: Ralph Würschinger

SLIKE: Adobe Stock, Ralph Würschinger, Andreas Amann



“Digitalne tehnologije, napose umjetna inteligencija (AI), mijenjaju svijet neviđenom brzinom (...) Uspostavit ćemo zajedničke norme za ovu novu generaciju tehnologija, koje će se smatrati globalnim normama.” Napisala je to još 2019. godine u svojoj agendi Ursula von der Leyen, u to vrijeme još uvijek samo kandidatkinja za predsjednicu Europske komisije. Otprilike četiri godine kasnije, čini se da je norma nadohvat ruke. Gotov je nacrt tzv. AI Act-a. Prema proceduri bi sada trebali uslijediti pregovori u trijalogu, dok bi konačan dogovor trebao biti postignut tijekom 2024. godine, nakon čega će do stupanja zakona na snagu vjerojatno proći još dvije godine. Aktualni prijedlog predviđa pristup temeljen na riziku, što znači da su AI sustavi podijeljeni na različite razine rizika.

S toga su neprihvatljivi **sustavi društvenog ocjenivanja** (tzv. „**social scoring**“), odnosno prikupljanje i klasifikacija osobnih podataka u svrhu provjere je li netko kreditno sposoban, ima li pravo na socijalne naknade i sl. Također nisu dopušteni ni **alati za prediktivni rad policije** (tzv. „**predictive policing tools**“), koji se koriste za predviđanje kaznenih djela. Prema aktualnom bi prijedlogu bili dopušteni prepoznavanje lica i biometrijska analiza u javnosti. Ako je fotografiju, tekst ili zvuk stvorila umjetna inteligencija, to bi trebalo biti jasno prepoznatljivo. **Tzv. recruiting softveri**, koji bi služili za dodjelu poslova, ne bi trebali biti zabranjeni. Kršenje propisa kažnjavalo bi se kaznama do 30 milijuna eura. Poslovne organizacije vide ovaj prijedlog kao pretjerano restriktivan te smatraju da bi mogao usporiti rast. S druge pak strane, sindikalne udruge i nevladine organizacije strahuju da EU-ov pokušaj reguliranja situacije neće u dostatnoj mjeri uzeti u obzir radnike.

Opasnost od disrupcije

Pogled s druge strane Atlantika ukazuje na to da umjetna inteligencija i odgovarajuća manipulacija njome u odnosu na radnike nude velik potencijal za konflikte. Početkom srpnja 2023. brojni su se scenaristi i glumci okupili ispred sjedišta streaming providera Netflix-a u Los Angelesu. Na okupljanje su unaprijed bili pozvani razni sindikati. Prosvjednici su nosili transparente i natpise sa sloganima poput: „No Sleep ‘til fair deal“, „pay me“, „stop trying to make freelance happen“, no isto tako i „AI is not art“, „AI wrote this Sign“ ili „AI eats brains“. Tražili su i veće plaće, usklađene s inflacijom. To je ujedno - što je novost u povijesti radničkih protesta - bio prvi istaknutiji štrajk u kojem se spominje umjetna inteligencija. Mnogi štrajkaši strahuju da će njihova lica uporabom umjetne inteligencije završiti u filmovima ili će im tehnologija oponašati glasove, odnosno da će pozadinske uloge zamijeniti digitalno generirani likovi. Zahtijevaju jamstva za buduću uporabu umjetne inteligencije. Umjetna inteligencija već je dugo problem za sindikate u kopnenom dijelu EU-a. “Sada moramo razmisliti o tome kako implementirati ovu novu tehnologiju. Ono što sam naučio kao povjesničar jest da se to ne događa samo od sebe,” kaže Jan-Pieter Daems, član upravnog odbora CNA-a, drugog najvećeg saveza sindikata u Nizozemskoj i članske središnjice EZA-e. Među njegove zadaće spadaju teme održivog zapošljavanja, sigurnog i zdravog rada. „Prva industrijska revolucija u 19. stoljeću dovela je mnoge ljude u gradove, u nesigurne i loše uvjete rada (...) To je bilo doba rađanja naših sindikata. Trebale su godine da radnici ustanu i kažu: Ne želimo ovako raditi, ne želimo ovako živjeti. I svim se srcem nadam da tako neće biti ni ubuduće.”



POVJESNIČAR I ČLAN UPRAVNOG ODBORA CNV-A JAN-PIETER DAEMS

Umjetna inteligencija i algoritmi u Nizozemskoj se već nekoliko godina koriste u raznim područjima, npr. za provjeru nezakonitog najma u Amsterdamu ili za obradu zahtjeva za dječji doplatka. Potonje je rezultiralo time da je 2022. godine nizozemska vlada morala platiti kaznu od 2,75 milijuna eura. Naime, porezna uprava godinama je nezakonito i na diskriminirajući način koristila podatke o nacionalnosti ljudi i neopravdano zahtijevala povrat dječjeg doplatka. Rješavanje ovog problema potrajalo je gotovo deset godina. Ovakvi skandali se u budućnosti više ne bi smjeli ponavljati. Općine diljem zemlje vode kampanju za transparentnu bazu podataka, kojom zahtijevaju da se evidentiraju svi automatizirani sustavi donošenja odluka.

Kompleksan spoj umjetne inteligencije i tržišta rada

Bilo da je riječ o najnovijem filmu o Indiani Jonesu, gdje je lice glavnog lika umjetno pomlađeno, o liječenju COVID-a, pri čemu AI pomaže u bržem postavljanju dijagnoze, ili pak o kreiranju tekstova pomoću ChatGPT-a;

umjetna inteligencija nudi čitav niz različitih mogućih primjena. CNV također koristi ovu AI tehnologiju u obliku chatbota: svatko tko otvori službenu početnu stranicu i ima pitanja za sindikat, može komunicirati s chatbotom. Ako nema dostupnih „živih“ osoba za kontakt, odgovore generira AI. Ovisno o složenosti, umjetna inteligencija takve zadatke može riješiti pouzdano i brzo zahvaljujući pristupu golemim količinama podataka i algoritama za rješavanje problema. Uči prepoznavati obrasce i može učiti iz pogrešaka. No samo ako joj na to ukaže netko izvana. Mnoge velike tvrtke već godinama koriste algoritme ili umjetnu inteligenciju u svojim procesima zapošljavanja, što za radnike katkad ima diskriminirajuće posljedice. Softver skenira postojeću radnu snagu i kandidate te generira modele kandidata za dotična radna mjesta na temelju njihove razine obrazovanja, profesionalnog iskustva, dobi, spola i drugih željenih parametara. Nedavno su takvi slučajevi doveli do diskriminacije. Tako su, na primjer, žene u Amazonu bile isključene jer je algoritam muškarce klasificirao kao tehnološki potkovanije. U drugom je slučaju umjetna inteligencija isključila etničke manjine jer su često živjele dalje od radnog mjesta, a softver je udaljenost do radnog mjesta povezao s učestalošću

davanja otkaza. Austrijska služba za tržište rada (uslužna tvrtka koja obavlja funkciju javnog ureda za zapošljavanje) je prije dvije godine htjela uvesti algoritam koji je trebao procjenjivati šanse tražitelja posla na tržištu rada. Program bi razvrstao osobe u tri kategorije te bi prema zadanim kategorijama odobrio ili uskratio potporu. Čimbenici koji bi ulazili u procjenu su dob, nacionalnost, spol, obrazovanje i ranija karijera. Postupak još nije odobren iz dva razloga: osim nedostatka zakonske osnove, dotične osobe nemaju mogućnost dobljanja objašnjenja zašto su tako razvrstane. Konačna se odluka očekuje kasnije tijekom ove godine. Sindikat javnih službi u Austriji nada se da se sustav temeljen na algoritmu neće koristiti na ovaj način. Na njihovim internetskim stranicama stoji sljedeće: “Podjela na “dobro” ili “loše” zapošljive radnike - bez opsežnih programa podrške - diskriminira osobe s invaliditetom, osobe s migrantskom pozadinom i žene s djecom.”

Zabrinutost oko prilagodbe novom svijetu rada

Stručnjaci diljem svijeta slažu se da će umjetna inteligencija imati sve važniju ulogu. Studija koju je naručio ITRE (Committee on Industry, Research and

Energy) predviđa da će radna produktivnost uz pomoć umjetne inteligencije do 2035. godine porasti za 11-37 posto. Osim toga, umjetna inteligencija daje pozitivan doprinos u postizanju ciljeva održivog razvoja i može ubrzati razvoj novih lijekova (što su samo neki od aspekata).

Š druge pak strane studija dolazi do zaključka da će umjetna inteligencija u značajnoj mjeri utjecati na gubitak radnih mjesta. Istovremeno će se otvoriti neka nova i bolje plaćena radna mjesta, no nije izvjesno u kojem će to biti omjeru. McKinsey je u lipnju 2023. objavio izvješće prema kojem bi generativna umjetna inteligencija, odnosno ona koja generira npr. tekst, slike ili zvuk, u SAD-u mogla automatizirati 60-70 posto poslova. Nekoliko mjeseci ranije Goldman Sachs je podnio izvješće prema kojemu su umjetnom inteligencijom posebno ugrožena sljedeća zanimanja: uredski i administrativni poslovi (46 posto), pravni poslovi (44 posto), arhitektonska i inženjerska zanimanja (37 posto), poslovni i financijski procesi (35 posto). Izvješće sugerira da će se sve svesti na to koliko radnici mogu biti prilagodljivi. Jan-Pieter Daems smatra da je na poslodavcima velika odgovornost. „60 posto poslodavaca ne daje svojim zaposlenicima alate koji bi im omogućili da se dobro nose s digitalizacijom ili da se pripreme za budućnost svog posla“, pri čemu se referira na istraživanje koje je proveo CNV (broj godina će biti dopunjen).



PROF.DR. SABINE PFEIFFER U SVOJIM JE ISTRAŽIVANJIMA USMJERENA NA TEHNOLOGIJU, RAD I DRUŠTVO

ODRŽIVI TURIZAM IZ RADNIČKOG KUTA

Kako održivi turizam može osigurati bolje uvjete rada i s kojim se problemima ovaj sektor suočava - posjet Algarveu u Portugalu.

Članovi se već obraćaju savezu sindikata, zabrinuti da neće moći pratiti buduće zahtjeve vezane za njihova radna mjesta. „U logici je našeg ekonomskog sustava da svaka tvrtka razmatra nove tehnologije i da se pita mogu li one zamijeniti ljudski rad“, kaže prof. Sabine Pfeiffer sa sveučilišta Friedrich Alexander u Nürnbergu u Njemačkoj. Također dodaje: „Tehnologija uglavnom rješava tek pojedinačne zadatke. Mnoga su radna mjesta ovdje (u EU-u – op. ur.) u proteklih nekoliko desetljeća nestala, ne zbog tehnologije, nego zbog našeg globalnog ekonomskog sustava, gdje se plaćaju radnici u drugim dijelovima svijeta. Ljudi ondje često rade u manje automatiziranim uvjetima.“

Sabine Pfeiffer je sociologinja specijalizirana za tehnologiju, rad i socijalna pitanja. Također je jedna od osnivača Vijeća svijeta rada, tijela stručnjaka koje savjetuje Savezno ministarstvo rada i socijalnih pitanja u Njemačkoj. Strah od umjetne inteligencije smatra pretjeranim te je posebno kritična prema izjavama šefova tvrtki poput Elona Muska ili šefa OpenAI-ja Sama Altmana. Musk s jedne strane traži da se razvoj umjetne inteligencije na određenoj razini pauzira na šest mjeseci, dok s druge strane nastavlja raditi na umjetnoj inteligenciji svojih Tesla vozila. Predlažući oprezan i sporiji razvoj umjetne inteligencije i zalažući se za regulaciju, Sam Altman predviđa scenarije u kojima bi moćna umjetna inteligencija mogla dovesti do drastičnih nesreća i poremećaja unutar društva. Istovremeno je pak u proljeće 2023. pokrenuo daljnji razvoj ChatGPT-a, što je predstavljalo značajno poboljšanje u odnosu na raniju umjetnu inteligenciju. „Ovakva upozorenja ne pomažu nikome. Bilo bi bolje da stručnjaci prosvijetle vlade o tome što sve može umjetna inteligencija i gdje su njezine granice.“ Sociolog jasno kaže da AI neće dovesti ni do distopije ni do utopije i da ova tehnologija nije rješenje za sve probleme. „Ovisi o tome za što koristimo AI. Ne bismo je trebali koristiti tamo gdje postoje posljedice za živa bića ili u kritičnoj infrastrukturi“, kaže Sabine Pfeiffer. Umjetna inteligencija u mnogim

profesijama nije ni ekonomična ni smislena zbog toga što, prema mišljenju stručnjaka, znanja radnika u mnogim područjima premašuju mogućnosti umjetne inteligencije. „Naravno, zbog umjetne će inteligencije doći do gubitka radnih mjesta“, kaže Sabine Pfeiffer, no ne u mjeri u kojoj to sugeriraju medijska izvješća.

Situacija na razini EU-a

Da se to ne bi dogodilo, u Europskom parlamentu se zalažu organizacije za ljudska prava, sindikati poput CNV-a i ETUC-a. Aktualni nacrt Zakona o umjetnoj inteligenciji prema mišljenju ovih organizacija i sindikata nije dostatan. Šefica ETUC-a, Esther Lynch: „Tamo gdje će doći do ukidanja dijelova poslova, cijelih poslova ili čitave industrijske grane moramo osigurati stvaranje drugih visokokvalitetnih radnih mjesta.“ Jan-Pieter Daems iz CNV-a smatra da je uredba važan korak, no misli da ne ide dovoljno daleko: „Potrebni su poslodavci koji svojim radnicima nude dodatno usavršavanje, ali i obuku u svim zemljama EU-a za radnike koji su zbog umjetne inteligencije izgubili radna mjesta, kako bi dobili potporu za prelazak na druga područja rada.“ Sabine Pfeiffer je skeptična.

Tek kada se zakoni donesu na nacionalnoj razini i dogovore obvezujuće sankcije, zakon bi mogao napraviti razliku. Na međuvladinoj razini već postoje početni nacrti dobrovoljnog kodeksa ponašanja između EU-a i SAD-a u koji bi se mogao ugraditi zakon o umjetnoj inteligenciji. Čim zakon o umjetnoj inteligenciji konačno bude usvojen, na zemljama je članicama da zahtjeve ispune ili ih čak prošire. CNV do tada traži dijalog na razini EU-a, ali i na nacionalnoj razini, nadajući se da će se njihove želje uslišiti. „Vjerujem da umjetna inteligencija nudi velike mogućnosti za nas kao radnike i sindikate da stvorimo ljepše, bolje i pravednije društvo. Međutim, sve ovisi o tome imamo li kontrolu mi ljudi, ili tehnologija kontrolira nas.“



Više informacija i mišljenja na temu umjetne inteligencije možete čuti u podcastu „**We Work Europe**“. Link za epizode dostupan je ovdje.



TEKSTOVI: Lukas Fleischmann
SLIKE: Lukas Fleischmann

Suša je u zaleđu portugalske obale Algarve zavlada već u svibnju 2023. Kiše koje obično padnu u proljeće ove su godine izostale. Zbog toga su poprilično prašnjave ceste kojima Bosi prevozi turiste od zračne luke Faro do njihovih hotela. Bosi je u kasnim 20-ima, prezime radije ne spominje, i porijeklom je iz Brazila. U Portugalu živi već 15 godina, a nedavno je počeo raditi kao vozač. „Nije ovdje puno drugačije“, govori vozeći mini bus kroz ovdašnji krajolik. „Volim voziti i razgovarati s ljudima.“ Na pitanje kako vidi trenutnu sušu, odgovara: „Za turizam je to dobro jer ovako puno duže traje vrijeme godišnjih odmora u Portugalu. Mnoge turiste koji

dolaze ovamo zanimaju samo hotel i njegovi bazeni. Manje je bitno je li iza hotelskog kompleksa sve suho ili ne.“ U tom je trenutku već radio deset sati. Radni dan od šesnaest sati nije rijetkost za vozače poput Bosija, pogotovo u sezoni. „Zato se zimi ovdje ništa ne događa. Tada nema niti posla. Ljeti moram puno raditi da bih zimi spojio kraj s krajem.“ U glavnoj sezoni, od svibnja do rujna, Bosi kaže da zaradi do 1000 eura mjesečno. Minimalna plaća u zemlji je 740 eura. Istovremeno su troškovi života u ovoj regiji Portugala poprilično visoki: on za svoj stan plaća 600 eura najamnine, i to tijekom cijele godine. Sve to mora pokriti ljetnim prihodima.

S tanarine iz godine u godinu rastu zbog brojnih stranih investitora i projekta razvoja turizma, dok su plaće uglavnom iste. Bosijev primjer ilustrira sljedeću dilemu, s kojom se susreću mnoge zemlje koje su uvelike ovisne o turizmu: sezonski radnici u masovnom turizmu ljeti rade previše kako bi zimi spojili kraj s krajem. Sindikalnog organiziranja baš i nema, tako da se plaće gotovo i ne povećavaju. Mnogi u nedostatku alternative prihvaćaju ove uvjete. Velik dio tih radnika dolazi iz Južne Amerike, iz zemalja poput Brazila ili Kolumbije. Nezaposlenost i nada u bolji život u EU-u motiv su mnogima da svoju sreću potraže u portugalskom turizmu. Zbog velike potražnje za radnicima, ovi ljudi brzo nalaze posao. Za razliku od mnogih drugih privrednih grana, formalnih izazova je malo. Nakon samo nekoliko mjeseci obuke počinju raditi u hotelu, ili, kao vozači poput Bosija. Dok mnogi na ovaj način zarađuju svoje plaće i kruh, klimatska kriza istovremeno prijeti mnogim turističkim destinacijama u južnoj Europi. Suša i vrućina nagriza ekonomske stupove cijelih nacionalnih gospodarstava. Turizam čini oko 15 posto BDP-a u Portugalu, odnosno čak do 50 posto u regijama Algarve, Madeira i Azori. Regija u ovom trenutku

još uvijek ima koristi od ovog razvoja, zbog toga što se produljuje glavna sezona. Međutim, gledano srednjoročno i dugoročno, srpanj i kolovoz jednostavno postaju prevrući i presuhi, tako da ponestaju zalihe vode, dok potencijalni gosti ipak traže hladnije krajeve. U ne tako dalekoj budućnosti bi se, barem što se tiče turističkih brojki, ono što se nekada nazivalo visoka sezona moglo pomaknuti na zimu, s tom razlikom što će do tada cijele regije biti opustošene vrućinom i sušom.

Bolja održivost kao rješenje za oba problema

Jedna od strategija za poboljšanje kako radnih uvjeta radnika, tako i lokalnih ekoloških uvjeta, je održivi turizam. Za turiste to konkretno znači što manja potrošnja CO2 i, primjerice, što veće korištenje javnog prijevoza tijekom svog putovanja. Turisti bi se ujedno trebali hraniti lokalno, u selima i gradovima, i sve ostalo konzimirati na što održiviji način i bez dugih transportnih ruta. Ovdje su također bitni poštivanje i zaštita biološke raznolikosti dotične regije očuvanjem prirodnih staništa. Cilj ovakvog, takozvanog soft turizma, je učiniti Algarve privlačnim kao cjelogodišnju turističku destinaciju. Pješačke ili biciklističke ture moguće su i zimi jer su klimatske promjene inače vlažne i vjetrovite zimske mjesece učinile blagima i sunčanima. Ovakav oblik soft turizma u teoriji ima pozitivan učinak na lokalne radnike jer se zahvaljujući njemu smanjuje gužva u vrućim ljetnim mjesecima te bi stoga radnici bili zaposleni tijekom cijele godine, odnosno više ne bi ovisili o nesigurnim sezonskim ljetnim poslovima. Okretanjem od jeftinog masovnog turizma prema održivom turizmu smanjuje se i cjenovni pritisak, tako da bi hotelima, restoranima i agencijama ostajalo više novca za pravednije plaće.

Kompleksna stvarnost

Ovakav je razvoj po mišljenju hotelskog menadžera i voditelja prodaje Lina Martinsa odavno započeo. Martins radi za hotelsku grupu koja upravlja s pet hotela u Portugalu. „Prije nismo imali niti jedan hotel otvoren zimi, no sada postoje tri koja rade tijekom cijele godine.“ Hotel na svojim internetskim stranicama, između ostalog, puno spominje upravo održivost. „Pitanje upravljanja vodama za nas postaje sve važnije. Upravo zbog toga, na primjer, imamo nekoliko međusobno povezanih vodenih sustava. Voda iz umivaonika reciklira se i zatim ponovno koristi, primjerice, za ispiranje zahoda. Također pokušavamo drastično smanjiti našu potrošnju plastike i imamo solarne ploče za struju,“ navodi Martins.



VODITELJ PRODAJE LINO MARTINS

SERVISNO OSOBLJE U ALL INCLUSIVE HOTELU



Istovremeno, hotel nudi upravo stvari koje su u suprotnosti s održivim turizmom: all inclusive buffet u bilo koje doba dana i noći, samo hotel se nalazi izvan gradova i sela te od njega umjesto lokalnih tvrtki i restorana više koristi imaju međunarodne i velike tvrtke, a ima i nekolicinu velikih bazena. Sobe su rahlađene na 18 stupnjeva, svaka soba ima uključen hladnjak u kojem se hladi mala bočica vode. Dolasci se odvijaju zrakoplovom i dalje autobusnim prijevozom privatnih kompanija. „Znamo da još ne ide sve optimalno, no neprestano napredujemo“, tako Lino Martins komentira trenutnu situaciju. Više od 150 ljudi radi u najnovijem hotelu naše grupacije u blizini prirodnog rezervata Rio Formosa. I tu Martins otvoreno priznaje: „Ako tražite lak posao ili puno vremena za obitelj, ne biste trebali raditi u turizmu. No mi ovdje raznim mjerama pokušavamo poboljšati uvjete rada.“

To uključuje, primjerice, činjenicu da je hotelska grupacija uz hotel izgradila zgrade u kojima radnici mogu živjeti povoljnije. Nadalje, kaže da hotel također isplaćuje plaće koje su znatno iznad portugalske minimalne plaće. Loša je pak strana ove mjere ta što izgradnja ovih objekata s druge strane rezultira enormnom potrošnjom resursa, zauzimanjem zemljišta i povlačenjem lokalnog stanovništva iz sela i gradova u okolici. Osim toga, što se više tih hotelskih kompleksa gradi, to više turista dolazi u zemlju. Samo

zračna luka Faro godišnje primi devet milijuna putnika, što otprilike odgovara razini prije pandemije. No unatoč ovakvom razvoju događaja, radnici u hotelu Lina Martinsa uglavnom iskazuju zadovoljstvo radnim uvjetima u hotelu. Pritom posebno ističu dodatne pogodnosti poput smještaja koji nudi hotel.

Radi se o cjelini

Ana Paula Fernandes Martins je gradonačelnica Tavire. Grad s oko 25.000 stanovnika nalazi se u Algarveu i gospodarski je ovisan o masovnom turizmu i poljoprivredi. Ana Paula sve više brine za budućnost svog grada. „Ovdje je većina ljudi zaposlena u turizmu, no kiše nije bilo od prosinca. Gdje nema vode, nema ni života, samim time ni posla, a onda ni turizma“, govori gradonačelnica. Na pitanje što domaći političari čine kako bi se suprotstavili ovakvom razvoju događaja, kaže samo: „Teško je. Potrebna su nam ogromna ulaganja i puno više vremena da te investicije provedemo u djelo. Najprije možemo smanjiti potrošnju vode za vrtove i voditi kampanju za pojačano recikliranje.“ Također smatra da budućnost pripada održivom turizmu, zbog toga što za njega jednostavno ne postoji alternativa. Odgovornima prije svega vidi velike turističke tvrtke. „Mogle bi plaćati više i učiniti još više za održivost. Imaju novca za to.“



ANA PAULA FERNANDES MARTINS JE GRADONAČELNICA TAVIRE.

Međutim, čini se da računica nije baš tako jednostavna. Uostalom, resursno intenzivan masovni turizam snažno se razvio tijekom posljednjih desetljeća. Na to ukazuje i pogled na statistiku. Tako je, na primjer, prema nacionalnom statističkom portalu PORTDATA potrošnja vode u gradu Taviri u razdoblju od 1995. do 2020. porasla gotovo dvadeset puta, pri čemu su 2020. godine na silazni trend krivulje umnogome utjecali pandemija i posljedični izostanak turizma. Čini se da pomirba turizma i održivosti lokalnoj upravi baš i ne polazi za rukom. Kritičari se također žale da se dozvole za velike hotelske projekte dijele suviše lako, pri čemu se ne obraća pozornost na dodatno opterećivanje lokalnih resursa. To se ne odnosi samo na Algarve, već i na mnoge turističke regije u zemlji. Dok god se ovakav razvoj nastavi, sve će više hotelskih kompleksa stvarati nesigurna radna mjesta u turizmu, što će regiji u socijalnom i ekološkom pogledu dugoročno donijeti više štete nego koristi.

Budućnost fer odmora leži u održivosti

Riječ je o složenoj situaciji, u kojoj se nalaze i radnici i turisti. Međutim, izvjesno je da je za očuvanje Algarvea i poboljšanje radnih mjesta svakako neophodno napraviti odmak od tradicionalnog masovnog turizma, što bi pozitivno utjecalo i na uvjete rada, zbog toga što bi cjelogodišnji soft turizam sa sobom donio i stabilnije i manje eksploatacijske uvjete rada. Odgovornost po tom pitanju leži kako na turističkim ponuđačima, koji bi se morali mnogo više fokusirati na održivost, tako i na lokalnim vlastima, koje moraju odrediti potrebne okvirne uvjete. No isto tako i potrošači mogu svojom odlukom utjecati na to koliko štete za sobom ostavlja njihov osobni ljetni odmor, i to ne samo po lokalnu prirodu, već i po ljude koji su s njime povezani svojim radom.

Ovaj tekst nastao je u sklopu seminara „Od linearnog do kružnog: Uloga radničkih organizacija u kružnom gospodarstvu“, u organizaciji FIDESTRA -e Portugal, Međunarodne platforme za suradnju i migracije (IPCM), i EZA-e u Cabanas de Tavira u svibnju 2023. godine. U povezanoj epizodi podcasta predstavljamo druge radnike koji se zauzimaju za promjenu prema većoj održivosti u turizmu.



„ŽENE S INVALIDITETOM I KRONIČNIM BOLESTIMA MEĐU NAJUGROŽENIJIM SU SKUPINAMA NA TRŽIŠTU RADA“

Procjenjuje se da samo u EU-u oko 60 milijuna djevojaka i žena živi s nekom kroničnom bolešću ili invaliditetom. Njemačka aktivistica Dunja Robin govori o strategijama za poboljšanje situacije jedne od najugroženijih skupina na tržištu rada.



DUNJA ROBIN U SVOM UREDU U MÜNCHENU

„JOŠ BI BOLJE BILO KADA POSLODAVCI ZAPOŠLJAVANJE ŽENA S INVALIDITETOM NE BI DOŽIVLJAVALI KAO KOMPLIKACIJU, VEĆ KAO PRILIKU ILI ČAK I KAO RJEŠENJE ZA POSTOJEĆE PROBLEME.“

INTERVJU: Lukas Fleischmann

SLIKE: Lukas Fleischmann

EZA: Dobar dan Dunja, Vi ste aktivistica iz Münchena i voditeljica ste organizacije „Netzwerkfrauen Bayern“ (mreža žena i djevojaka s invaliditetom u Bavarskoj i za njih). Zalažete se za poboljšanje položaja žena i djevojaka s invaliditetom i kroničnim bolestima. O koliko ljudi govorimo unutar EU-a?

Dunja Robin: Prema podacima Europskog foruma osoba s invaliditetom, na području EU-a živi preko 100 milijuna osoba s invaliditetom, od kojih su 60 posto žene i djevojke. Dakle, govorimo o 60 milijuna ljudi. Kada sam prvi put pročitala ovu brojku, bila sam vrlo iznenađena, no svakako treba reći da je ovdje riječ o procjenama. Međutim, brojke pokazuju da su invaliditet i kronične bolesti mnogo češći nego što se obično misli.

EZA: Imate li objašnjenje zašto je 10 posto više žena s invaliditetom i kroničnim bolestima nego muškaraca?

Dunja Robin: Nisam 100 posto sigurna, no mislim da se to dijelom može objasniti činjenicom da žene dulje žive. Stoga je sve veća skupina koja s godinama dobiva invaliditet. Tu se pak javlja još jedan problem: raspon invaliditeta poprilično je velik. Postoje vidljivi invaliditeti, kao kod osoba koje rabe invalidskih kolica, no isto tako postoje i oni nevidljivi, poput autizma. Osim toga, invaliditet može biti i privremen, primjerice kao posljedica liječenja raka.

EZA: Osobe s invaliditetom spadaju među najugroženije skupine na tržištu rada, što se očituje u broju nezaposlenih ili nesigurnosti njihovih poslova. Prema statistikama su još više pogođene žene i djevojke s invaliditetom i kroničnim bolestima. Možete li objasniti ovu konkretnu situaciju?

Dunja Robin: To je kao da nejednak tretman muškaraca i žena gledate kroz povećalo. Nejednakosti koje postoje među osobama bez invaliditeta postaju izraženije kada se

na to doda kronična bolest ili invaliditet. Ekonomska marginalizacija žena s invaliditetom na tržištu rada vjerojatno proizlazi iz kombinacije čimbenika kao što su društvene predrasude, nedostatak sustava podrške i prepreke na radnom mjestu, koji nikako ne idu u korist posebnim potrebama žena s invaliditetom. Navedeno ima dalekosežne posljedice: Studija Instituta za istraživanje tržišta i društva Sinus iz 2021. godine pokazala je da radnice s invaliditetom u Njemačkoj u prosjeku mjesečno zarađuju 667 eura manje od muških kolega s invaliditetom. Istovremeno pak radnice s invaliditetom snose mnogo veći teret neformalnog neplaćenog rada i odgovornosti za njegu nego muškarci s invaliditetom. Brojke su zapanjujuće: ovo se odnosi na 78 posto žena s invaliditetom, što je gotovo kao i kod 80 posto žena bez invaliditeta. Pogledajmo udio među muškarcima: 40 posto muškaraca s invaliditetom pod teretom je neplaćenog neformalnog rada, u usporedbi sa samo 30 posto muškaraca bez invaliditeta. I ova mi se brojka čini zapanjućom.

EZA: Razgovarajmo o mogućim rješenjima. Što poslodavci mogu učiniti kako bi poboljšali situaciju?

Dunja Robin: Prvi i vjerojatno najvažniji korak je razvijanje svijesti o problemu i otvoreno razmišljanje o rješenjima. Još bi bolje bilo kada poslodavci zapošljavanje žena s invaliditetom ne bi doživljavali kao komplikaciju, već kao priliku ili čak i kao rješenje za postojeće probleme. Raznolika radna snaga i inkluzivno radno okruženje donose jasne prednosti tvrtki, kao što su povećana produktivnost, pozitivna reputacija, više marketinških prilika i povećana kreativnost. Pretpostavljam da u svakoj državi članici EU-a postoje fondovi za pokrivanje dodatnih izdataka za mjere prilagodbe i pomoć, kao i savjetodavne platforme. Poslodavci bi sa stečenim znanjem trebali izraditi i dokumentirati sveobuhvatan plan uključivanja koji bi promicao različitost i postao dio korporativne kulture. Taj bi plan trebao obuhvatiti različite aspekte zapošljavanja, uvođenja u posao i osposobljavanja,

mogućnosti napredovanja i podrške osobama s invaliditetom stečenim tijekom radnog vijeka, do prijelaznih trenutaka kao što su npr. povratak na posao nakon roditeljskog dopusta ili razdoblje pred mirovinom.

EZA: Na koji način sindikati mogu pružiti podršku?

Dunja Robin: Sindikati imaju potencijal otići dalje od podizanja svijesti i implementirati konkretne mjere kroz kolektivne ugovore. Evo samo nekoliko primjera: Sindikati mogu pregovarati o klauzulama o suzbijanju diskriminacije u okviru kolektivnih ugovora koje izričito isključuju nejednak tretman zbog invaliditeta, što može doprinijeti osiguravanju jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za žene i djevojke s invaliditetom. Također mogu utjecati na to da poslodavci naprave odgovarajuće prilagodbe za radnike s invaliditetom,

„RAZNOLIKA RADNA SNAGA I INKLUZIVNO RADNO OKRUŽENJE DONOSE JASNE PREDNOSTI TVRTKI, KAO ŠTO SU POVEĆANA PRODUKTIVNOST, POZITIVNA REPUTACIJA, VIŠE MARKETINŠKIH PRILIKA I POVEĆANA KREATIVNOST“

kao što su fleksibilno radno vrijeme, pomagala ili preinake na radnom mjestu. To je osobito važno za žene s invaliditetom koje također imaju obveze skrbi ili podrške. Neki sindikati pregovaraju o kvotama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, čime bi se poslodavce obvezalo na to da osobe s invaliditetom čine određeni udio radne snage. Sindikati se također mogu zalagati za osnivanje odbora na radnom mjestu koji bi se bavili različitošću i uključenošću, uključujući pitanja invaliditeta, čija bi zadaća bilo nadgledanje provedbe politika uključivanja osoba s invaliditetom. Osim toga, sindikati također mogu pomoći kod pregovora o politici godišnjih odmora i slobodnog vremena vezanih uz invaliditet, koja bi integrirala, a ne kažnjavala.

Infobox 1

U ožujku 2021. EZA je u suradnji s Istraživačkim institutom za rad i društvo HIVA iz belgijskog Leuvena objavila studiju „People with disabilities on the labour market – Levers for a higher employment rate“ („Osobe s invaliditetom na tržištu rada – Poluge za veću stopu zaposlenosti“). Studija je dostupna na www.eza.org, na engleskom i francuskom jeziku. Studija donosi dodatne informacije uz ovaj razgovor. U studiji se, na primjer, ističe da su sindikati malo ili nimalo uključeni u inovativne projekte za daljnju integraciju osoba s invaliditetom: „Premda su mnogi sindikati u različitim zemljama aktivni u javnoj obrani prava osoba s invaliditetom na tržištu rada, oni rijetko sudjeluju u osmišljavanju ili provedbi raznih projekata.“ Međutim, prema mišljenju autora, sindikati definitivno imaju priliku preuzeti veću ulogu, što bi za osobe s invaliditetom poboljšalo prilike na tržištu rada, a to bi ujedno moglo značiti i povećanje sindikalnog članstva i podrške.

„ŽELIM JOŠ JEDNOM NAGLASITI DA SU BOJAZNI DA ĆE TI RADNICI VJEROJATNO BITI ČEŠĆE BOLESNI, MANJE MOTIVIRANI ILI NA DRUGI NAČIN MANJE PRODUKTIVNI, U VEĆINI SLUČAJEVA NEOPRAVDANE.“

EZA: Načelo 17 Europskog stupa socijalnih prava naglašava da osobe s invaliditetom imaju pravo na dohodovnu potporu koja im osigurava dostojanstven život, usluge koje im omogućuju sudjelovanje na tržištu rada i u društvenom životu te na radno okruženje prilagođeno njihovim potrebama. Istodobno pak u većini država članica EU-a postoje sustavi kvotaza javna poduzeća ili institucije. Podizanje svijesti ili kvote? Treba li nam više regulative, možda i na razini EU-a, ili preferirate strategiju ,osvještavanja i educiranja'?

Dunja Robin: U potrazi za rješenjima u cilju promicanja uključivost i najučinkovitiji može biti uravnoteženi pristup koji kombinira svijest i educiranje s regulacijom. Nametanje mjera bez dubljeg razumijevanja i podrške može dovesti do frustracije i otpora. S druge pak strane, oslanjamo li se isključivo na dobrovoljni angažman, željeni rezultati često izostanu. Mislim da je vrlo važno postaviti okvir s jasnim smjernicama i posljedicama, koje će se percipirati kao pravedne. Taj bi okvir trebao uključivati kampanje podizanja svijesti, edukacijske inicijative, poticaje, mjere odvratanja i jasno definirana pravila. Kvote su se pokazale učinkovitima, posebno kratkoročno, jer pokreću i podupiru željenu promjenu..

EZA: Nudi li veća integracija žena i djevojaka s kroničnim bolestima ili invaliditetom u EU-u ekonomske koristi?

Dunja Robin: Na to sasvim sigurno mogu dati pozitivan odgovor! Integracija žena i djevojaka s kroničnim bolestima i invaliditetom u radno sposobnu populaciju i društvo može donijeti Europskoj uniji gospodarske koristi na više načina. Prvo je veća radna populacija i produktivnost: integracijom žena i djevojaka s invaliditetom na tržište rada bi EU imala više raspoložive radne snage. Njihove jedinstvene perspektive i vještine mogu potaknuti inovacije i produktivnost. Kao što sam spomenula, govorimo o 60 milijuna ljudi s njihovim individualnim sposobnostima. Želim još jednom naglasiti da su bojazni da će ti radnici vjerojatno biti češće bolesni, manje motivirani ili na drugi način manje produktivni, u većini slučajeva neopravdane. Drugo, smanjuje se ovisnost o transfernim plaćanjima. Ako su žene i djevojke s invaliditetom zaposlene, manje ovise o državnim socijalnim naknadama, čime se smanjuje teret socijalne države i zahvaljujući čemu nastaju dodatni prihodi od poreza, zbog toga što primatelje naknada pretvaramo u produktivne članove društva koji plaćaju poreze. I, kao što je već spomenuto, tvrtke imaju jasnu korist od raznolike radne snage.

Infobox 2

Također u ožujku 2021. Europska komisija usvojila je Strategiju prava osoba s invaliditetom za razdoblje 2021.-2030. Ova strategija uključuje niz mjera i inicijativa, kao što su Europski resursni centar za pristupačnost „AccessibleEU“ i EU - iskaznica za osobe s invaliditetom, čiji je cilj osigurati odgovarajuću podršku kada osobe s invaliditetom putuju ili se sele u drugu zemlju EU-a. Nadalje, Europska komisija definirala je svoju novu kadrovsku politiku koja uključuje i mjere za promicanje različitosti i uključenosti. Dodatne informacije na: www.ec.europa.eu.



Dunja Robin rođena je u Ingolstadt 1985. godine, a od 2017. je voditeljica organizacije Netzwerkfrauen Bayern. Organizacija je udruga žena koja zastupa interese žena i djevojaka s invaliditetom i kroničnim bolestima. Žene iz udruge nude savjetovanje po principu peer-to-peer, što znači da pogođene osobe savjetuju isključivo osobe s istim problemima. Svoju ciljnu skupinu podržavaju u konkretnim pitanjima, organiziraju sastanke za izravne susrete ili uspostavljaju kontakt s drugim organizacijama, ljudima ili inicijativama. Dunja Robin studirala je socijalni rad te se osobno i profesionalno susrela s brojnim preprekama na koje žene s invaliditetom nailaze na tržištu rada. Ako želite bolje upoznati Dunju Robin, poslušajte najnoviju epizodu EZA-inog podcasta „We Work Europe“.



EZA SNACK DEBATES: NAŠA NOVA SERIJA DOGAĐANJA U BRUXELLESU

Novi niz događanja vezano za najvažnija kretanja u socijalnoj politici EU-a



TEKSTOVI: Sergio De la Parra
SLIKE: EZA

U lipnju je naš tim iz Bruxellesa pokrenuo novu EZA-inu seriju događanja pod nazivom "Snack Debates". Novi format događanja namijenjen je jačanju naše prisutnosti u Bruxellesu, dok našim članovima i prijateljima nudi novi prostor u europskoj prijestolnici za raspravu o najvažnijim kretanjima u socijalnoj politici EU-a. Događaji licem u lice ili hibridni događaji ne samo da predstavljaju platformu za razmjenu među sudionicima, nego i priliku za umrežavanje sa sličnim organizacijama. U tim prigodama pozivamo stručnjake iz ovog područja da kroz kratku i neformalnu raspravu steknu bolji uvid u dotične teme dana. Nema velikih konferencija, nema skupoga švedskog stola, samo zanimljiv sadržaj „serviran“ na kratak i jezgrovit način.

Prva dva događanja – prvo online, a drugo u hibridnom formatu – bavila su se Europskom godinom vještina i reformom Pakta o stabilnosti i rastu (SGP). Tijekom prve debate imali smo prigodu čuti Kristīne Krivmane kao voditeljicu tima za Europsku go-

dinu vještina u Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje Europske komisije, kao i Agnès Roman, savjetnicu ETUC-a. U razgovoru su dotaknuti ciljevi Europske godine vještina, kao i njezine glavne inicijative i uključeni akteri. Gospođa Roman kazala je da je pogrešno fokusirati se samo na neusklađenost postojećih i traženih vještina, dodajući da europskim tvrtkama ne nedostaje kvalificiranih radnika, nego da se takvima ne nude kvalitetni poslovi.

Naš gost na debati o reformi Pakta o stabilnosti i rastu bio je Frédéric Allemand, znanstveni novak na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Luksemburgu. Nakon što su predstavljene ključne točke novog paketa, Frédéric Allemand je podcrtao neke kontroverzne aspekte novih odredbi, uključujući socijalnu dimenziju novog PSR-a, demokratski legitimitet procesa, kao i upitnu učinkovitost paketa i njegovu pravnu složenost. **Radujemo se ponovnom viđenju na nadolazećim događanjima!**



MAGAZINE



WE WORK EUROPE

Časopis EZA za vaše uši

Za **We Work Europe** putujemo diljem Europe i nalazimo se sa središtima članova kao i sa stručnjacima u području pitanja rada, raspravljamo o najnovijim događajima i pregledavamo razvoje socijalnog dijaloga i europske socijalne politike.

We Work Europe produkcija je organizacije Escucha - Culture for the Ear u ime organizacije EZA. Podcast možete pronaći na svim popularnim platformama: Apple Podcasts, Audible, Google Podcasts, Spotify i mnogim drugim. Ostavite nam recenziju i preporučite podcast drugima! Skenirajte kod s pomoću pametnog telefona i idite izravno na platformu prema vašem izboru!



UREDNIŠTVO

Izdavač

EZA – Europski centar za radnička pitanja
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org www.eza.org

Redakcija

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (Odgovorni urednik), Katrin Brügggen, Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

Urednički dizajn i grafika

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotografije i grafika

Lukas Fleischmann, EZA, Adobe Stock, Ralph Würschinger, Andreas Amann

Izlazi

Tri puta godišnje.



Financira
Europska unija